

## Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği

Nalan BEKEN<sup>1</sup>

Geliş Tarihi: 01.09.2020 | Kabul Tarihi: 10.10.2020

**Öz:** Covid-19 salgını görüldüğü ülkelerde, ekonomilerinin derinden etkilenmesine neden olmaktadır. Salgın ülkemizi de etkisi altına almış, salgını kontrol amaçlı uygulanan politikalar istihdamı etkilemiş ve istihdamı korumak için çeşitli önlemler alınmıştır. Kadın istihdamı özellikle gelişmekte olan ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için oldukça önemlidir. Salgın sürecinde kadın istihdamı da etkilenmiştir. Türkiye’de kadın istihdamı erkek istihdamı düzeyine çeşitli nedenlerden dolayı çıkamamıştır. Salgın sürecinin kadın istihdamını nasıl etkilediği ve 2000-2020 yılları arasında kadın istihdamının görünümü TÜİK verileri kullanılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda, kadın istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu görülmüştür. Erkek istihdam oranını incelenen yıllar arasında yakalayamamıştır. Salgın sürecinde ise en fazla hizmet sektöründe çalışan kadınlar etkilenmiştir. Özellikle ev işleri, hasta ve çocuk bakımı gibi işlerde kayıt dışı çalışan kadınlar salgın sürecinde sağlık açısından riskli görüldüklerinden işsiz kalmışlardır. Çeşitli sektörlerde kayıt dışı çalışan kadınların salgın sürecinde ekonomik ve sağlık açısından etkilenmesini azaltmak için kayıt altına alınması gerekmektedir. Kadın istihdamının salgın bittikten sonra kötü etkilenmesini önlemek amacıyla alınmış olan bazı tedbirlere ek tedbirlerin alınması gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, Kadın İstihdamı, Kayıt Dışı İstihdam, İşgücü, İşsizlik, Salgın.

<sup>1</sup> İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat Ana Bilim Dalı, nalbeken@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9230-0497

---

## Covidien-19 Women's Employment Process in Pandemic: The Case of Turkey

**Abstract:** Covid-19 pandemic causes the country's economies to be deeply affected in the countries where it is seen. The pandemic has also affected our country, the policies implemented to control the pandemic have affected employment and various measures have been taken to protect employment. Women's employment is very important, especially for developing countries to achieve sustainable development goals. Women's employment was also affected during the pandemic process. In Turkey, the level of female employment, male employment has been unable for various reasons. How the pandemic process affected women's employment and the outlook of women's employment between 2000-2020 were analyzed using TURKSTAT data. As a result of the analysis, it was observed that the female employment rate was quite low; it could not catch the male employment rate between the years examined. During the pandemic process, women working in the service sector were affected the most. Women working informally, especially in housework, patient and child care, were unemployed during the pandemic process as they were deemed to be risky in terms of health. In order to reduce the economic and health effects of women working informally in various sectors during the pandemic.

**Key Words:** Employment, Women's Employment, Informal Employment, Labor Force, Unemployment, Pandemic

## Giriş

Geçmişten günümüze kadar birçok salgın hastalık ile karşılaşan ülkeler sosyo-ekonomik açıdan bazıları çok, bazıları da daha az etkilenecek pandemi sürecinden çıkmışlardır. Bu süreçte en çok etkilenenlerin başında istihdam gelmektedir. Bir ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumun nasıl olduğunu gösteren değişkenlerden biri olan istihdam, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma için önemli bir faktördür (Etcı & Karagöz, 2019, s. 59).Emeğin etkin kullanılması ve istihdamın artırılması ekonomik büyümeyi etkileyen unsurlardır.

Emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların tamamının üretime koşulması geniş anlamda istihdamı ifade etmektedir (Çolak & Kara, 2017, s. 260).Dar anlamda istihdam ise, üretim faktörü emeğin tam olarak ekonomik faaliyetin içinde yer alması durumunu göstermektedir. Genel olarak literatürde istihdam kavramı dar anlamda kullanılmaktadır. Tam, eksik ve aşırı istihdam kavramları kullanılarak işgücünün ekonomiye nasıl koşulduğu anlaşılabilir (Kaya, Kaygızı, & Altuntepe, 2015, s. 84) .Teorik bir durum olan tam istihdam ekonomideki tüm üretim faktörlerini üretime katılmasıdır. Yalnız emek faktörünün dikkate alındığı tam istihdam kavramı ise çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyidir.

Eksik istihdam, işgücünün normal çalışma saatinin altında ve niteliğin dışında çalıştığı durumları ifade etmektedir. Ayrıca eksik istihdamda; çalışanların düşük ücret almaları, işlerinde memnun olmamaları sürekli iş değiştirmelerine neden olarak iş verimliliğini ve üretimi etkilemektedir (Yüksel, 2014, s. 103).

Aşırı istihdam ise, bütün üretim faktörlerinin üretime koşmasına rağmen toplam talebin karşılanamama durumunu göstermektedir. Bu durumda kısa dönemde toplam reel hasılının artırılması mümkün olmamaktadır (Osmanoğlu, 2020, s. 136). İstihdam düzeyini, ekonomide uygulanan makroekonomik politikalar, demografik ve yapısal özellikler belirlemektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin istihdam en önemli ekonomik sorunlarındadır. Kadın istihdamı, ücretsiz aile işinde, bir iş yerinde ya da kendi işinde çalışan, iş arayan kadınları ifade etmektedir. İşgücü istihdamında, kadın işgücü genel olarak tüm ülkelerde erkeklere göre daha az istihdam edilmektedir. Aynı zamanda kadınlar erkeklere göre daha az ücret ile çalışmaktadırlar (Korkmaz, Alacahan, Cesim, Yücel, & Aras, 2013, s. 1848). Kadın emeğinin işgücü piyasalarında değerlendirilmeyen gelişmekte olan ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşabilmesi oldukça zordur (Beken & Durgun, 2017, s. 563).

Tarihsel süreçte önceleri kadının toplumdaki yerinin ev olması nedeniyle emek istihdamı erkek odaklı olmuştur. Toplumun kendilerine ev içinde biçtikleri rol ile birlikte erkekler ile eşit haklara sahip olma istekleri Fransız Devrimi sırasında ortaya çıkmıştır. Evdeki görevlerini aksatmadan az sayıda kadın çalışma hayatında yer almış ve düşük ücret, kötü koşullarda çalışmaya karşı gelmişlerdir (Gökçimen, 2008, s. 7). Sanayi Devrimi ile üretim şekli değişerek düşük maliyet ve yüksek verim alabilmek için kadınlar iş hayatı içerisinde yer almaya başlamışlardır. Cinsiyetçi ayrımcılık ile karşılaşan, kötü şartlarda düşük

ücret ile çalışmak zorunda kalan kadınlar erkek işgücünün ikamesi kabul edilmişlerdir (Göcen, 2018, s. 316). I. ve II. Dünya Savaşı sırasında, erkeklerin savaşa gitmesi sonucu işgücünde meydana gelen açığı gidermek için kadınlar istihdam edilmiştir (Peker & Kubar, 2012, s. 174). Sanayi Devriminin istihdam üzerinde etkisi sadece Avrupa'da değil Amerika Birleşik Devletleri'nde görülmüştür. Tarım sektöründe aile içinde ücretsiz istihdam edilen kadın, ücretli olarak sanayi sektöründe çalışmıştır (Özer & Biçerli, 2003-2004, s. 57). Hizmet sektörünün gelişmesi kadın istihdamını arttıran önemli faktörlerden biridir. Bunun yanı sıra, doğurganlık oranının azalması, kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, artan ücretler, teknoloji, çalışma koşullarının iyileşmesi, kadının çalışması ile ilgili algının kadın lehine değişmesi, evlenme yaşının yükselmesi kadın istihdamının artmasına neden olan diğer faktörlerdir (Kılıç & Öztürk, 2014, s. 110).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2017 yılında hazırlanmış olduğu rapora göre; 21.yy'nun ikinci on yılında bile kadınlar, ayrımcı sosyal normlar, üretken kaynaklara daha sınırlı erişmeleri, erkeklerden daha düşük ortalama eğitim, ücretsiz bakım işlerinin daha büyük payını yapmaları, iş-aile dengesi sorunları gibi faktörler nedeniyle işgücü piyasasında erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Aynı rapora göre 2017 yılında kadınların küresel işgücüne katılım oranı yaklaşık olarak %49 olarak erkeklerin gerisinde kalmakta ve işsiz kalma olasılığı erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Raporun diğer sonuçları: ülkeler geliştikçe kadınların ücretli ve maaşlı istihdam payı artmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu oran %89,1 ile erkekle-

rin oranından daha yüksektir. Erkeklerin oranı %83,7 'dir. Genellikle erkeklerin serbest işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise ücretli ve maaşlı istihdam payı %13,6 ile erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Erkekler için bu oran %24,3'tür. Gelişmekte olan ülkelerde kadınları %36,6'sı erkeklerin ise% 17,2'si aile işçisi olarak çalışmaktadır (ILO, 2017, s. 3).

Küresel düzeyde yaşanan krizler, salgınlar ülkelerin ekonomilerinde derin etkiler yaratması istihdamı da etkilemektedir. 2019 yılının Aralık ayında Çin'de görülen Covid-19, dünyada salgına yol açarak ülkeleri etkilemeye devam etmektedir. Salgın döneminde ülke ekonomileri gelişmişlik düzeylerine göre etkilenmektedirler. Politika yapıcıları çeşitli önlemler alarak salgın sürecinden en az zararlı çıkmaya gayret etmektedirler. Bu süreçte istihdamın azalmasının önlenmesi için çeşitli tedbirler alınmaktadır.

Bu çalışmamızda Türkiye'de son 20 yıllık süreçte kadın istihdamında oluşan değişimler ve Covid-19 salgını sırasında kadın istihdamının görünümü TÜİK verilerinden yararlanarak incelenmiştir. Çalışmada kadın istihdamının araştırılmasının nedeni, kadınların erkekler ile birlikte ekonomide eşit oranda yer alabilmesi ve refah düzeylerinin yükselmesi ekonomik gelişmişlik göstergelerinden biri olması bağlamında ülkemizin küresel anlamda ekonomide rekabet edebilmesi için kadın istihdamının artışı önem kazanmaktadır.

## 1.Literatür

Kadın istihdamının önemi, belirleyen, faktörler, düşük-lüğünün nedenleri, Covid-19 salgın sürecinde kadın istihdamının durumu ile ilgili çeşitli çalışmalar yapıldığından literatür taramasına yer verilmiştir.

Mincer (1984) çalışmasında evli kadınların işgücü durumunu incelemiştir. Çalışma için 12 sanayileşmiş ülkenin 1960-80 yıllarını kapsayan verilerini kullanarak, doğurganlık, ücretler ve aile istikrarsızlığının kadın işgücü büyümesi arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır.

Gustafsson ve Jacobsson (1985), İsveç’de 1967, 1973 ve 1980 yılları verilerine dayanarak yaptıkları çalışmalarında, kadınların eğitimlerinin arttıkça cinsiyet etkisi ile ortaya çıkan ücret farklılıklarının azaldığını işaret etmektedirler.

Berber ve Eser(2008), çalışmalarında Türkiye’de kadın istihdamının sektörel ve bölgesel dağılımı üzerinde durmuşlardır. Kadınların istihdam oranının tarım sektöründe düşmesine rağmen yoğunlukla istihdam edildiklerini ve hizmet sektöründe de artışlar olduğunu belirtmektedirler.

Dayıoğlu ve Kırdar (2010), çalışmalarında kadınların işgücü piyasasına girişlerin düşük olmasını şehirleşmeye ve kırsaldan şehirlere göçe bağlamaktadırlar. Ayrıca şehirlerde işgücüne katılımında cinsiyet farkının fazla olduğuna değinmektedirler.

Kızılgöl(2012), 2002-2008 dönemi ile ilgili yaptığı ampirik çalışmasında kadınların işgücüne katılımında eğitim düzeyi,

hane halkı geliri, kadının yaşı, oturulan evin mülkiyetinin en önemli faktörler olduğunu göstermektedir.

Aksoy, Felek v.d. (2019), 1988-2018 yıllarını kapsayan ampirik çalışmalarında, uzun dönemde asgari ücret düzeyi ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, fakat kadın istihdamını belirleyen en önemli faktörlerin evli kadın sayısı ile işsizlik oranı olduğunu belirtmektedirler.

Gölçek (2019) çalışmasında Türkiye’de uygulanan neoliberal politikaların sonucu kadınların düzensiz, geçici ve kayıt dışı istihdam edildiğini vurgulamaktadır.

Alon, Doeplce vd.(2020), Covid-19 salgın sürecinde yaptıkları çalışmalarında salgının cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Salgın sırasında ve sonrasında işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini azaltacak bazı değişikliklerin ortaya çıkabileceğini belirtmektedirler.

Bayer, Güncavdı ve Levent(2020), çalışmalarında kadınların işgücüne katılma oranının düşük olmasına rağmen işgücüne katılanların büyük çoğunluğunun eğitilmiş olması nedeniyle istihdam koşullarının daha iyi olduğunu belirtmektedirler. İstihdam edilen eğitilmiş kadınların Covid-19 salgını sırasında etkilenmelerinin erkekler ile aynı olabileceğini ifade etmektedirler. Ayrıca tarım dışı istihdamda sektörel dağılımında, kadınların % 18,2 olumsuz etkileneceğini vurgulamaktadırlar.

Farre, Fawaz vd. (2020), çalışmalarında İspanya’da Covid-19 salgın sürecinin ücretli ve ücretsiz işlerde cinsiyet eşitsizliğini nasıl etkilediği incelemişlerdir. Karantinaya alınmış ve uzaktan çalışmaya uygun olmayan sektörlerde büyük istihdam



kayıpları olduğu belirtilmektedir. Kadınların erkeklere göre işlerini kaybetme ve çalışan kadınların ise evden çalışma olasılığının daha yüksek olduğunu, kısa dönemde hem ücretli hem de ücretsiz işlerde cinsiyet eşitsizliklerinin arttığını vurgulamaktadırlar.

## 2. Kadın İstihdamına Kuramsal Yaklaşım

Neoklasik/beşeri sermaye kuramına göre kişiler sahip oldukları eğitim ve tecrübenin yanı sıra evlilik, çocuk bakımı gibi sorumlulukları doğrultusunda tercihler yaptıklarını savunmaktadırlar. Teori emek talep edenlerin, verimliliğin yüksek maliyet minimum olduğu tercihler yaptığını varsaymaktadır.

NeoKlasik/beşeri sermaye kuramı, kadınların istihdam da düşük konumda olmasının sebebi olarak, kadınların beşeri sermayeye erkeklerden daha az sahip olmasına dayandırmaktadır (Özçatal, 2011, s. 23). Teoriye göre, kadınların ev sorumluluklarının fazla olması, çocuk bakımı ile ilgilenmeleri beşeri sermaye eksikliğine neden olmakta, bu nedenle düşük ücretli ve kısıtlı sayıda işte çalışmaktadırlar. Bu durumu teori, kadınların rasyonel tercihi olarak kabul etmektedir. Teori ayrıca, kadın ve erkek ikamesinin kadının beşeri sermaye eksikliğinden dolayı tam anlamı ile gerçekleşemeyeceğini söylemektedir (Palaz, 2003, s. 91). Ayrıca kadınların ev sorumluluklarının fazla olması nedeniyle hizmet içi eğitimi tercih etmediklerini ileri sürmektedirler. Günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyleri sahip oldukları fiziki sermaye ile birlikte beşeri sermaye ile ölçülmektedir

Feminist iktisat kuramını savunanlar, kuramlarını yalnızca işgücü piyasasına dayandırdıkları için Neoklasik /beşeri sermaye kuramını eleştirmişlerdir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkliliğe dayanarak, kadınların işgücüne kısıtlı katılmasını, yapılan ayrımcılığı açıklamaktadırlar. Kurama göre kadının evden sorumlu olması ve erkeklerin dışarıda ücretli çalışması toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünden kaynaklanmaktadır (Parlaktuna, 2010, s. 1220). Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünde ataerkliliğe dayanarak kadınlara daha düşük ücret ödenmekte, ayrıca da kadınlar işyerindeki eğitim fırsatlarından yararlanamaz. Kriz dönemlerinde işten çıkarmalar kadın önceliklidir. Teori cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmaya değişmektedir. Kadın meslekleri ve erkek meslekleri diye ayrılmasını “yatay katmanlaşma” ,aynı meslekte kadınların ve erkeklerin farklı pozisyonda olmalarını da “dikey katmanlaşma” olarak ifade etmektedirler. Dikey katmanlaşmayı cam tavana dayandırmaktadırlar.

### 3. Türkiye’de Kadın İstihdam Süreci

Osmanlıda 16.ve 17.yüzyılda kadınlar tarlada, pazarda, dükkânlarda çalışarak ekonominin içinde yer almışlardır (Yılmaz & Zoğal, 2015, s. 8) .Köylerde isyanların olması, tarımın azalması nedeniyle köyden şehirlere göç artmış şehir nüfusları çoğalmıştır. Şehirlerde işsizlik oranları artmıştır. 1915 yılında Balkan Savaşı sırasında erkek işgücünün azalması nedeniyle üretime destek amacı ile kadınlar iş gücüne katılmıştır. I. Dünya Savaşı sırasında da kadınların istihdamı artmış, fakat savaş sonrası erkeklerin işgücüne dahil olmasıyla kadınların çoğu işi bırakmıştır (Berber & Eser, 2008, s. 3). Cumhuriyetin kurulma-

sından sonra sanayileşmenin artması, şehirleşme, kadınların istedikleri eğitimi almaları işgücüne katılımını arttırmıştır. 1950'den sonra ekonominin dönüşümü ve tarımsal yapının çözülümü, köyden şehirlere göçü hızlandırmıştır. Köyde tarım sektöründe çalışan kadınlar, şehirde eğitim eksikliği, rekabetin artması sonucu vasıfsız işlerde istihdam edilmişleridir.

Türkiye'de planlı kalkınma döneminin 1963 yılında başlaması ile birlikte, planlarda Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'na kadar kadınları kapsayan düzenlemeler yer almamaktadır. Bu planda (1990-1994) ayrı" olarak kadınlar ile ilgili politikalara yer verilmektedir (Önder, 2013, s. 40).1980'li yıllarda erkeğe özgü kabul edilen birçok meslekte kadınlar yer almaya başlamıştır. 1980 yılından itibaren devletin piyasada denetiminin azalması kadın istihdamının düşmesinin bir nedeni olmuştur (Gülek ve Gülçek, 2019, s. 133).TÜİK verilerinden yararlanarak kadın istihdamına kırsal ve kent kesiminde eğitim düzeyinde baktığımızda, 1988 yılında kırsal kesimde yüksek okul mezunu kadınların istihdam oranı %72,9 iken, bu oran 1999 yılında %57,7'e gerilemiştir. Kırsal kesimde kadın istihdam oranının düşmesinin nedeni olarak, kadınların eğitimlerine uygun iş bulamamaları gösterilebilir. Kent kesiminde aynı dönem için kadın istihdam oranına baktığımızda 1988 yılında yüksek okul mezunu kadın istihdam oranı %66,5, 1999 yılında ise oran %64,4'e gerilemiştir. Kırsal kesimdeki düşüş kadar sert olmamıştır.

### 3.1.Türkiye'de Kadın İstihdamını Belirleyici Faktörler

Türkiye'de kadınların istihdamı ile ilgili yasal engeller olmamasına rağmen sosyo-kültürel faktörler nedeniyle işgücü

piyasasına katılımda erkeklerin gerisinde kaldığı gözlenmektedir (Aksoy, Felek, Yayla, & Çeviş, 2019, s. 147). Geleneksel aile yapısı, kadına aile içinde biçilen rol kadınların işgücü piyasasına katılımını engellemektedir. Kadının istihdamını belirleyici faktörlerin en önemlilerinden biri eğitimidir. Ayrıca eğitim kadının yoksulluğunun azalmasında da etkili faktördür. 2000-2019 TÜİK işgücü verilerine baktığımızda kadının eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının da artış görülmektedir. Kadın istihdamında etkili olan diğer bir faktör ücretlerdir. Kadınların alacakları ücret, aile içinde üstlendikleri ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi görevleri yerine getirecek olanların masraflarını karşılayacak düzeyde olması gerekmektedir (Erol, Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, 2015, s. 8). Kadınların eğitim düzeyi arttıkça aldıkları ücretler yükselmektedir. Kadınlar işgücü piyasasında erkeklere göre daha düşük ücret ile çalıştığı, ayrıca eşdeğer işlerde çalışsalar bile eşit ücret alamadıkları görülmektedir. Bu durum cinsiyetçi ücret eşitsizliğini göstermektedir

Türkiye'de kırsal kesimde istihdam edilen kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisidir. Şehirlerde ise bu durum daha düşük olmasına rağmen, yine de imalat ve sanayi sektöründeki aile işletmelerinde kayıt dışı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Kırsal kesimden kente göç edildiğinde, deneyimsiz ve tecrübesiz olan kadınlar istihdam edilememekte, ancak kayıt dışı işlerde çalışmaktadırlar (Kızıgöl, 2012, s. 92). Yoksulluk, ekonomik krizler, göç, gelir dağılımındaki adaletsizlik kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasının nedenlerinden bazılarıdır.

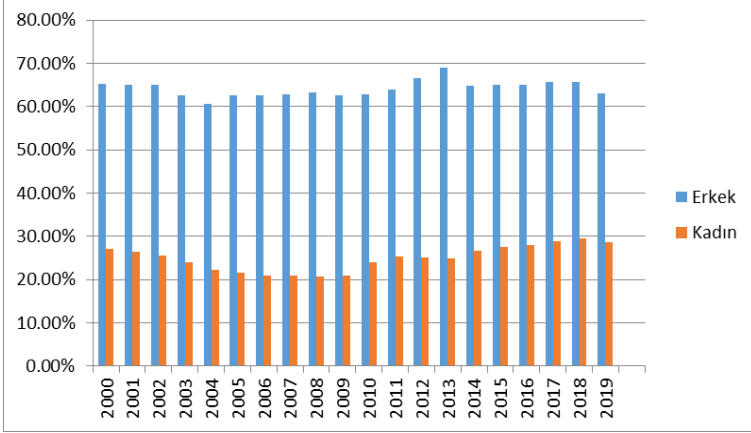
Kadının evli ya da bekâr olması istihdamında etkili olmaktadır. Evli bir kadının çocuk doğurma olasılığının yüksek olması nedeniyle, bekar kadınlar tercih edilmektedir. Evli kadının çocuk doğurmasıyla doğum ve süt iznine ayrılması işe girmesinde engel teşkil etmektedir. Oysaki yüksek eğitilmiş kadınlar genellikle iş ve aile yaşamını diğer eğitim düzeyindeki kadınlara göre daha iyi bir araya getirme yeteneğine sahiptir ve doğumdan sonra işgücü piyasasına çok daha hızlı dönebilirler. Buna karşın, yüksek eğitilmiş kadınların çocuk sahibi olmasını ertelenmesinin nedeni istihdam belirsizliklerinden kaynaklanabilmektedir (Kreyenfel, 2010, s. 354).

### **3.2. Türkiye’de Yakın Dönemde (2000-2020) ve Covid-19 Salgın Sürecinde Kadın İstihdamının Görünümü**

Ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların sürdürülebilir bir kalkınma için istihdamı ve işgücüne katılımı önem kazanmaktadır. TÜİK verilerine göre hazırlanan Grafik 1’de görüldüğü üzere 2000-2019 yılları arasında 15yaş üstü kadın ve erkek istihdam oranları incelendiğinde kadın istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Yıllar itibari ile bakıldığında kadın istihdam oranının %29,4 ile en yüksek olduğu yıl 2018 yılıdır. Yine de erkek istihdam oranının oldukça gerisinde kalmaktadır. 2000 yılında kadın istihdam oranı %27,10 iken, 2001 yılında yaşanan ekonomik krizden sonra kadın istihdam oranı azalmaya başlamıştır. 2001 Finansal krizinden en fazla etkilenen bankacılık sektörü olmuştur. Bu kesimde istihdam dışına itilenlerin başında kadınlar gelmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde gelişmekte olan ülkelerde kadın-

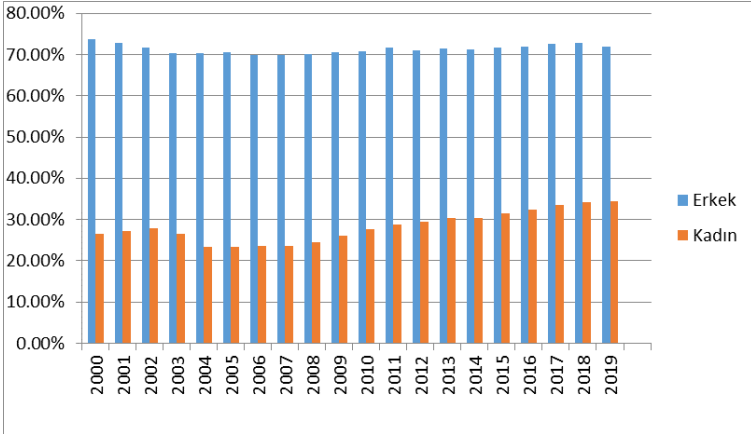
lar ilk vazgeçilenlerden olmaktadır. Bu duruma yedek işçi hipotezi adı verilmektedir.

**Grafik 1:** Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (15+)



Kaynak: TÜİK (2020)

**Grafik 2:** Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak: TÜİK (2020)

Grafik 2’de 2000 ile 2019 yılları arasında işgücüne katılım oranları incelendiğinde erkeklerin işgücüne katılım oranı %73,70 ile % 72 arasında değişmektedir. En düşük oran 2007’de

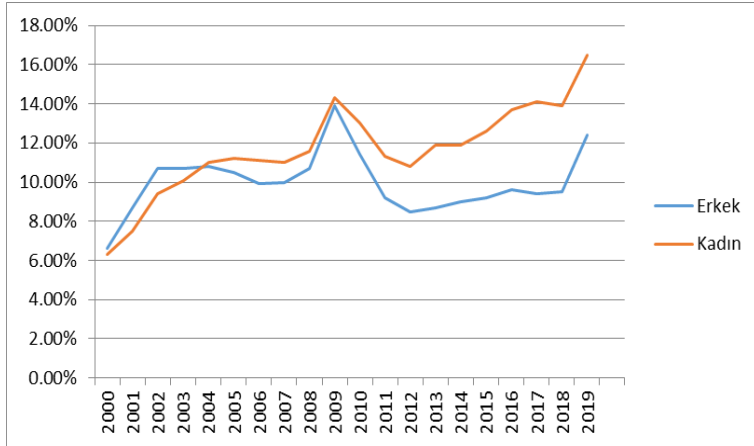
kriz döneminde %69,80 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarını incelediğimizde 2000 yılında %26,6 gerçekleşen oran 2019 yılında %34,4 'a yükselmiştir. Artış göstermesine rağmen, erkeklerin işgücüne katılım oranından düşüktür. Kadınların işgücüne katılım oranları 2001 krizden sonra azalmaya başlamış, 2008 krizinden sonra ekonomi toparlanmaya başladıktan sonra artış göstermiştir.

2000-2019 yılları arasında 15+ eğitim durumuna göre kadın erkek istihdam oranlarına da baktığımızda yine farklılıklar görülmektedir. TÜİK işgücü verilerine göre okuma yazma bilmeyen erkeklerde istihdam oranı azalmıştır.2000 yılında %53,6 oran 2019 yılına gelindiğinde %26,6 düşmektedir. Aynı yıllar arasında okuma yazma bilmeyen kadınların istihdam oranlarına baktığımızda ise oranlarda düşüş görülmektedir.2000 yılda %25,2 olan oran yıllar içinde azalmış. 2019 yılında bu %14,5'a kadar gerilemiştir. İlkokul mezunu erkek ve kadınların istihdam oranlarını incelediğimizde bu durumun kadınların lehine olduğunu görüyoruz. İlkokul mezunu erkeklerin istihdama katılım oranı 2000 yılında %76,5 gerçekleşmiş, 2019 yılında ise düşüş göstererek % 61,6 'ya gerilemiştir. Kadınlarda ise tam tersi bu oranlarda artış gözlemlenmiştir. 2000 yılında ilkokul mezunu kadının istihdam oranı %24,5 iken 2019 yılında ise %27,1 'e çıkmaktadır. Fakat bu oran yine de ilkokul mezunu erkeklerin istihdam oranlarından düşüktür. Yükseköğretim mezunu erkeklerin 2000 yılında istihdam oranları%78,3 kadınların ise %70,1 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında ise yükseköğrenim görmüş erkek ve kadınların istihdam oranlarında

düşüş gözlemlenmektedir. Erkeklerde bu oran % 77 iken kadınlarda % 58,3' dür.

Bu dönemler için eğitim düzeyine göre 15+ yaş aralığında kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarını incelediğimizde; okuma yazma bilmeyen erkeklerin 2000 yılında işgücüne katılım oranı %56,7 kadının ise %25,2 olarak gerçekleşmiştir. Okuma yazma bilmeyen erkeklerin işgücüne katılım oranı yıllar içinde düşüş göstererek, 2019 yılında %32,1 oranına gerilemiştir. Aynı şekilde bu oran kadında da düşerek 2019 yılında %21,2 olmuştur. Yüksekokulu mezunu erkeklerin 2000 yılında işgücüne katılım oranı %83,2 2019 yılında ise bu oran %85,8 çıkmıştır. Kadınlara baktığımızda ise yüksekokul mezunu kadınların 2000 yılında işgücüne katılım oranı %70,1 iken 2019 yılında ise %71,5 olmuştur. Erkekler ile kadınlar arasında görülen farklılıkları, yine aynı yıllara ait işsizlik oranlarında görmekteyiz. Kadınların işsizlik oranları artmıştır.

**Grafik 3:** Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (2000-2019)



**Kaynak:** TÜİK, 2020



Aralık 2019 yılında Çin’de başlayan Covid 19 olarak adlandırılan coronovirüs salgını Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir. Türkiye’de de ilk vaka 10 Mart 2020 tarihinde görülmüştür. Bu tarihten sonra toplumsal, ekonomik ve sosyal tedbirler alınmıştır. Covid19 salgınından küresel piyasaların etkilendiği gibi, bu piyasaların içinde yer alan Türkiye ekonomisinde de daralmalar görülmeye başlanmıştır (Soylu, 2020, s. 177). Pandemi süreci başında ülkede uygulanan kısıtlamalar sonucu en fazla hizmet sektörü ve bu sektörde çalışanlar etkilenmiştir. İstihdamda yüksek paya sahip olan ulaşım, otel ve konaklama hizmetlerinde oldukça sert olumsuz etkiler gözlemlenmiştir.

Covid-19 salgının yarattığı en büyük etki işgücü piyasasında görülmektedir. Türkiye’de kadınların büyük bir kısmı salgın açısından önemli olan eğitim, sağlık, gıda ve perakende işleri, yaşlı ve engelli bakımı gibi toplum hizmetlerinde çalışmaktadırlar. Sağlık sektörü başta olmak üzere bazı sektörlerde çalışma saatleri ve sağlık açısından risklerin arttığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışan kadınlar salgının başladığı dönemlerde kısıtlamalar ile birlikte işsiz kalarak zorluklar yaşamışlardır. Genellikle mevsimlik çalışan yoksul kesiminden gelen kadınların yoksullukları bu süreç içinde katlanmaktadır. Ülke ekonomisi için önemli bir sektör olan tarımda sağlık önlemleri alınarak çalışma izinleri verilmesinden sonra bu sektörde kadınlar istihdam edilmeye başlanmıştır.

Kadınların en yoğun çalıştığı eğitim sektöründe kamuda ücretli ve özel sektörde çalışan öğretmenler ücretlerini alamayarak oldukça etkilenmişlerdir. Devlet tarafından maddi

destek sağlanabilir. Kadınların yoğun olarak çalıştığı diğer bir sektör tekstil sektörüdür. Bu sektörde kadınların birçoğu küçük atölyelerde fazla çalışma saatli, düşük ücretle ve kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. Kısıtlamaların olduğu dönemde işsiz kalarak yoksullaşmışlardır. Genellikle kayıt dışı çalışmanı fazla olan küçük ve orta ölçekli firmalar salgın sürecinde krizlere karşı yeterli birikimleri olmamaları nedeniyle zorlandıklarında iş çıkaracakları elamanları kayıt dışı çalışanlar olacaktır. TÜİK 2020 verilerine dayanarak yıllara, aylara ve cinsiyete göre istihdam, işgücüne katılım ve işsizlik oranları incelenmiştir.

**Tablo1:** Yıllara, Aylara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

	Yıllar	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran
Erkek	2015	63	63,3	63,8	65	65,8	66,2
	2016	63,5	63,8	64,8	65,9	66,3	65,7
	2017	63	63,3	64,4	65,7	66,2	66,8
	2018	64,5	64,8	65,5	66,4	66,5	67
	2019	61,3	61,7	62,4	63,2	63,3	63,9
	2020	61,3	60,2	58,6	57,2	57,4	58,9
Kadın	2015	26	26	26,7	27,8	28,4	28,6
	2016	27	27,2	27,9	28,9	29,2	28,9
	2017	27,1	27,6	28,2	29	29,5	29,5
	2018	28,7	28,8	29,1	29,8	30,1	30,1
	2019	28,1	28,3	28,8	29,2	29,3	29,3
	2020	27	26,3	25,8	25,3	25,8	26,3

**Kaynak:** TÜİK, 2020.

Tablo 1'i incelediğimizde erkek istihdam oranları 2020 Mart ayından itibaren düşüş görülmüş bu düşüş çok fazla olmamasına rağmen geçen senenin aynı aylarına göre yüksektir. Haziran ayında yeni normalleşmeye geçildiğinde oran biraz yükselerek %58,9 olmuştur. Yine kadın istihdam oranlarına baktığımızda Mart ve Mayıs ayları arasında bir değişiklik ol-

mamıştır. Fakat geçen senenin aynı aylarına göre düşüş söz konusudur. Yine erkek istihdam oranında olduğu gibi Haziran ayında kısıtlama dönemine göre artmıştır.

**Tablo2:** Yıllara, Aylara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları

	Yıllar	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran
<i>Erkek</i>	2015	70,5	70,6	70,6	71,2	71,8	72,4
	2016	70,8	70,9	71,5	71,9	72,5	72,3
	2017	71,5	71,7	71,9	72,3	72,6	73
	2018	71,3	71,5	71,8	72,4	72,6	73,4
	2019	71,1	71,4	71,7	71,8	71,7	72,4
	2020	70,2	69	67,1	65,5	65,8	67
	<i>Kadın</i>	2015	29,9	30	30,7	31,4	32,1
2016		31	31,1	31,6	32,6	32,9	33
2017		32	32,3	32,9	33,4	33,9	34,1
2018		33,2	33,3	33,4	34	34,4	34,6
2019		33,6	34	34,4	35	34,4	37,7
2020		32,2	31,2	30,1	29,2	29,7	30,8

**Kaynak:** TÜİK (2020)

Aynı süreçteki işgücüne katılım oranlarına Tablo 2'ye baktığımızda hem erkek hem de kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüşler görülmektedir. Her iki cinsiyette de geçen yılın aynı aylarına göre sert düşüşler gerçekleşmiştir Haziran ayında yeni normalleşmenin başlaması ile kısıtlama dönemi göre artış göstermesine karşın geçen senenin aynı ayına göre

oldukça düşüktür.2019 Haziran ayında oran %37,7 olan oran 2020 Haziran ayında %30,8'e düşmüştür.

**Tablo 3:** Yıllara, Aylara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

	Yıllar	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran
Erkek	2015	10,6	10,3	9,6	8,7	8,4	8,6
	2016	10,3	10,1	9,3	8,4	8,6	9,1
	2017	11,9	11,7	10,5	9,1	8,8	8,6
	2018	9,6	9,3	8,8	8,3	8,4	8,7
	2019	13,8	13,7	13	11,9	11,8	11,7
	2020	12,6	12,8	12,7	12,7	12,7	12,9
	Kadın	2015	13,1	13,2	12,9	11,5	11,5
2016		13	12,7	11,8	11,2	11,2	12,4
2017		15,4	14,8	14,3	13,2	13	13,5
2018		13,4	13,4	12,9	12,3	12,4	13,2
2019		16,5	16,9	16,2	15,2	14,9	15,6
2020		16,3	15,6	14,3	13,2	13,3	14,5

**Kaynak:** TÜİK (2020)

Covid-19 salgınından yüksek ve orta derecede etkilenen sektörlerde istihdam edilenler ücretsiz izne çıkarılma, çalışma saatlerinin düşürülmesi ya da işten çıkarılma ile karşı karşıya kalmışlardır. TÜİK 2020 verilerine dayanılarak hazırlanan Tablo 3'de 2020 yılının ilk altı ayında erkeklerin işsizlik oranında çok fazla değişiklik olmamasına rağmen kadınların işsizlik

oranlarında Nisan, Mayıs aylarında düşüş görülmüş, Haziran ayında bu oran%14,5 yükselmiştir. Kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulaması nedeniyle ortalama haftalık çalışma saatlerinde düşüşler ortaya çıkmıştır. TÜİK 2020 verilerine göre kadınların Ocak ayında 39,5 saat olan haftalık ortalama çalışma saatleri, salgının başlaması ile birlikte azalma görülmüştür. Mayıs ayında ortalama 35,6 saate gerilemiştir. Haziran ayında kısmen normalleşme sürecinin başlamasıyla birlikte ortalama çalışma saati artarak 37,7 saat olmuştur.

Kayıt dışı ücretli olarak çocuk ve yaşlı hasta bakıcısı, ev işlerine yardımcı gibi benzeri işlerde çalışan kadınlar bu süreçte işsiz kalmışlardır. Büyük çoğunluğu yoksul grup içinde yer almaktadırlar. Yoksul grupta yer alan kadınlar Covid 19 salgınından iki taraflı etkilenebilirler. Birincisi istihdamda yer alan kadınların çalıştıkları sektörün olumsuz etkilenerek işsiz kalmaları, diğer etkilenme şekli çalışmayan kadınların haneyi geçindirenin çalıştığı sektörün olumsuz etkilenmesi sonucu işsiz kalarak etkilenmesidir (Bayar, Öner Günçavdı, & Levent, 2020, s. 23).

ILO'nun salgının yaratacağı ekonomik krizin ülkelerin sektörler üzerindeki etki düzeyini inceleyen araştırmasına göre; eğitim, sağlık, sosyal hizmetler, kamu yönetimi ve tarım etkinin düşük olacağı sektörlerdir. Kadınların en yüksek oranda istihdam edildiği sektörlerin başında sağlık ve eğitim sektörleri gelmektedir. Küresel olarak sağlık sektöründe kadınların istihdam oranı %70,4, eğitim sektöründe %61,8'dir. Salgından en fazla etkilenecek sektörler ise, sanat, eğlence sektörü, konaklama ve yemek sektörleridir. Sanat ve eğlence sektöründe kadın

istihdam oranı %57,2 konaklama ve yemek sektöründe ise bu oran %54'dür (ILO, 2020, s. 5).

### **3.3. Türkiye’de Salgın Sürecinde İstihdama Yönelik Uygulanan ve Alınması Gereken Politikalar**

Covid -19 salgınının görüldüğü ülkeler ekonomileri üzerinde oluşacak olumsuz etkileri gidermek için birçok önlemler almışlardır. Ülkemizde salgının başlamasından sonra yayılmasını önlemek amacı ile istihdamı olumsuz etkileyen tedbirler uygulanmıştır. Türkiye’de salgın sonucu ekonomide oluşacak olumsuzlukların giderilmesi ve istihdamın korunması için “Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi “ açıklanmıştır. Kamu bankaları tarafından firmaların ve vatandaşın kredi borcu ertelenmiş, salgından etkilenen KOBİ’lerin geri ödemeleri KOSGEB tarafından ötelenmiştir (Balcı & Çetin, 2020, s. 48). İstihdamın korunması amacıyla iş kanununda değişiklikler yapılarak işten çıkarılma yasaklanmış ve 3 ay sürelerle 17 Eylül 2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Ayrıca yapılan düzenlemelerle işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesinin önüne geçilmesine yönelik düzenlemenin uygulama süresinin, 3'er aylık sürelerle 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılabilmesi için çıkartılan kararname Cumhurbaşkanı'na yetki vermektedir. İşçilere zorlayıcı koşullar durumunda gelir desteği sağlayan kısa çalışma ödeneği uygulanmaya başlanmıştır (Kara, 2020, s. 276). Bu ödenek bir yıl içerisinde asgari ücret alanlara ayda 1752 TL olarak ödenir. En fazla 3 ay ödenmekte, ama 6 aya kadar uzatılabilir (Erol, 2020, s. 223) . Bu uygulanan tedbirlere ek olarak çalışanlara asgari ücret desteği adı altında sübvansiyon uygulanmaktadır. Ayrıca telafi edici çalışma süresi arttırılmıştır. Esnek ve uzaktan çalışma

modelleri teşvik edilmiştir. İstihdamın korunması için alınan tedbirler erkek ve kadın çalışanları birlikte kapsamaktadır. Bu süreçte en önemli olan kayıt dışı çalışan kadınlardır.

Politika yapıcılar tarafından kayıt altına alınmaları ve sunulan olanaklardan yararlanmaları sağlanmalıdır. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların en azından asgari ücret ile çalışmasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Salgın sürecinde işsiz kalan kayıt dışı vasıfsız işlerde çalışan kadınlara meslek edindirme kurslarına gitmeleri teşvik edilerek yeni çalışma alanları yaratılmalıdır.

Kadın girişimcilere destekler artırılmalıdır. Çoğu zaman, kadın girişimcilik çabaları gözden kaçarak katkıları az değer görmüştür. Bunun nedeni ise, gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların ticari girişimlerinin kayıtlı ekonomiden ziyade kayıt dışı ekonomide faaliyet göstermesidir (Datta & Gailey, 2012, s. 569).

Covid-19 krizi uzun dönemde işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini azaltacak bazı değişiklikler ortaya çıkmasına neden olabilir. Günümüzde, işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğinin büyük bir kısmı hane içindeki eşitsiz işbölümünden kaynaklanmaktadır. Çoğu gelişmiş ülkede kadınların işgücüne katılımı erkeklere yakın ya da eşit olmasına rağmen, kadınlar ev işi ve çocuk bakımında orantısız paya sahiptirler. Bu perspektiften bakılınca, daha fazla cinsiyet eşitliğine yönelik uzun dönemli ilerlemenin, evde iş bölümüne yol açan sosyal norm ve beklentilerdeki değişikliklerden kaynaklanması olasıdır (M.Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey, & Tertilt, 2020, s. 2).

## Sonuç

Türkiye’de istihdam ve işgücü piyasasında her zaman sorunlar görülmektedir. Cinsiyetçi yaklaşımlar nedeniyle çalışma yaşamında görülen sorunları kadınlar daha yoğun yaşamaktadır. Kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranları her zaman erkeklerin gerisinde kalmıştır. Dünyada görülen Covid - 19 salgını, bütün ülkelerin ekonomilerini etkilediği gibi bizim ülke ekonomisini de etkilemiştir. Salgın sürecinde her ülke iktisadi gelişmişlik düzeylerine göre ekonomi ve istihdam politikaları uygulamaktadır. Ülkemizde salgının önlenmesi için yapılan uygulamalar iş yerlerinin kapanmasına neden olarak istihdam ve işgücü piyasasını derinden etkilemiştir. Ekonomide oluşacak olumsuz etkileri önlemek için “Ekonomik İstikrar Paketi” uygulamaya geçirilerek istihdam korunmaya çalışılmaktadır. Salgın sürecinde sağlık sektörü başta olmak üzere bazı sektörlerde çalışma saatleri artmıştır. Sağlık sektöründe çalışan kadınlar, çalışma saatlerinin artması ve sağlık riski nedeniyle ailelerinden uzak kalmaları psikolojik olarak yıpranmalarına yol açarak işlerinde problemler yaşayabilirler. Maddi desteklerin artırılması ile biraz da olsa bir rahatlık hissedebilirler. Salgın süreci boyunca uzaktan çalışan kadınların toplumsal cinsiyet kalıpları yüzünden ev işi, çocuk bakımı yükünün çok fazla paylaşılmamasından dolayı verimliliklerin düşmesi sonucu işsiz kalabilirler. Ayrıca işlerini kaybetme korkusu ile daha fazla iş yükü altına giren kadınlar bir süre sonra tükenmişlik sendromu yaşamaları yüzünden işlerinde başarısız olarak işlerini kaybedebilirler. Uzaktan çalışan kadınlara işyerleri ya da devlet tarafından psikolojik destek sağlanabilir.



Bu süreçte en fazla etkilenen grup kayıt dışı çalışan kadınlardır. Kayıt dışı çalışan kadınların çoğu yoksul grubun içinde yer almakta ve salgın döneminde yoksullukları daha da derinleşmektedir. Bu süreçte kayıt dışı çalışan kadınlara doğrudan gelir desteği sağlanmalı ve yakın dönemde de kayıt altına alınarak kadınların gelir düzeyleri iyileştirilmelidir. Salgın sürecinin uzun sürmesi durumunda işgücü piyasası dışında kalan kadınlar, salgın sonrası bir kısmı ataletle kapılarak işgücü piyasasına dönemeyebilirler. Uzun süre işsiz kalan kadınlar ayrıca işe yaramama duygusu, salgın sonrası iş bulamama korkusu ile sorunlar yaşayabilirler. Uzun dönemde aile içinde iş bölümünde erkeğin payı artış göstererek, kadının işgücüne katılma isteğinde artış görülebilir. İstihdamın korunması amacıyla salgının başından beri birçok ekonomik tedbirler uygulanmaktadır. Süreç boyunca da uygulanacağı görülmektedir.

### Kaynakça

Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Çeviş, İ. (2019, Eylül). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17 (3), s. 146-163.

Beken, N., & Durgun, Ö. (2017). İstihdamda Cinsiyet Farklılıkları:Türkiye ve Kanada Örneği. IBANESS/Proceeding Books, (s. 563-569). Kırklareli.

Berber, M., & Eser, B. Y. (2008, Nisan). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. "İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi", 10 (2), s. 1-15.

Çolak, M., & Kara, O. (2017). Türkiye'de Makro Ekonomik Göstergelerin İstihdama Etkileri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Afro-Avrasya Özel Sayı)*, s. 259-272.

Datta, P. B., & Gailey, R. (2012). Empowering Women Through Social Entrepreneurship:Case Study of a Women's

Cooperative in India . *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36 (3), s. 569-587.

Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. (2010). Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey. Ankara, Türkiye: State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank.

Erol, S. I. (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3), s. 1-21.

Etcı, H., & Karagöz, V. (2019). Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik:2000-2018. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), s. 58-76.

Farré, L., Fawaz, Y., Gonzolez, L., & Graves, J. (2020). How the Covid-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. *IZA-Institute of Labor Economics*.

Göcen, C. E. (2018). Türkiye'deki Kadının İşgücüne Katılımındaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları. *Econder Uluslararası Akademik Dergi*, 2 (2), s. 313-333.

Gökçimen, S. (2008, Eylül-Ekim -Kasım-Aralık). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi. *Yasama Dergisi* (10), s. 1-59.

Gustafsson, S., & Jacobsson, R. (1985). Trend in Female Labor Force participation in Sweden . *Journal of Labor Economics*, 3 (1), s. 256-274.

GülekGülçek, Ş. (2019). Neoliberal Politikaların Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi, *Sosyo Ekonomi* s. 129-150.

ILO. (2020). Covid-19 and the World of Work. Updated Estimates Analysis.

ILO, E. R. (2017). Gender in Employment and Labour Market Policies and Programmes. What Works for Women? International Labour Office.

Kaya, D. G., Kaygızlı, A. D., & Altuntepe, N. (2015, hAZİRAN). Türkiye'de Kamu Harcamalarının Toplam İstihdama Etkisi Üzerine Bir Deđerlendirme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XVII (1), s. 83-96.

Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47 (1), s. 107-130.

Kızıgöl, Ö. A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), s. 88-101.

Korkmaz, M., Alacahan, N. D., Cesim, D. T., Yücel, A. S., & Aras, G. (2013, Yaz). Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması. *International Periodical for the Languages Literature and History of Turkish or Turkic*, 8/9, s. 1845-1863.

Kreyenfel, M. (2010). Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. *European Sociological Review*, 26 (3), s. 351-366.

M.Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of Covid-19 on Gender Equality . *National Bureau of Economic Research*.

Mincer, J. (1984). Inter-Country Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments. *National Bureau of Economic Research*.

Osmanoğlu, A. (2020). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Sorunu ve Mücadele Stratejileri. *The Journal of Social Science*, 4 (4), s. 134-144.

Önder, N. (2013, Temmuz-Eylül). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), s. 35-61.

Özçatal, E. Ö. (2011, Güz). Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), s. 21-39.

Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyol Bilimler Dergisi*, s. 55-86.

Palaz, S. (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (9), s. 87-109.

Parlaktuna, İ. (2010, Ekim). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10 (4), s. 1217-1230.

Peker, E., & Kubar, Y. (2012). Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bakış. *Afyon Kocatepe üniversitesi İİBF Dergisi*, XIV (2), s. 173-188.

Soylu, Ö. B. (2020). Türkiye Ekonomisinde Covid-19 'un Sektörel Etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (5), s. 169-185.

Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadın İşgücünün Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Econword*, (s. 1-25). Torino.

Yüksel, H. (2014). Yaşam Boyu Eğitim Olgusunun İstihdama Katkısı: İşkur Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (5), s. 90-113.

TÜİK 2020