

Araştırma Makalesi- Research Article

TRC1 Bölgesi'nde Kadın İstihdamının Yapısı Structure of Female Employment in the TRC1 Region

İsmail UKAV^{1*} & Ceylan ÇETİNKAYA²

Geliş / Received: 24/10/2021

Revize / Revised: 19/11/2021

Kabul / Accepted: 02/12/2021

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, TRC1 (Gaziantep, Adıyaman ve Kilis) bölgesinde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri ortaya koymaktır. Çalışmada kadınların özellikle istihdam oranı, işgücüne katılma oranı ve işsizlik oranı üzerine durulmuştur. TRC1 bölgesinde kadınların eğitim düzeyi, yaş ve istihdam edildikleri iktisadi faaliyetlere göre istihdam oranlarına ait veriler analiz edilmiştir. Çalışma verileri için TUIK tarafından yayınlanan işgücü istatistikleri kullanılmıştır. Bunun yanında konu ilgili çeşitli yayınlar ve önceki çalışmalardan yararlanılmıştır. TRC1 bölgesinde kadın istihdam oranı ve işgücüne katılım oranının erkeklere oranla daha düşük, buna karşılık işsizlik oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınların istihdama katılımlarını etkileyen faktörler; medeni durum, eğitim düzeyi, yaş ve ücretsiz aile işçiliğidir. Çalışmada kadınlarda eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının arttığı, 20-24 yaş grubunda işsizlik oranının en yüksek seviyeye ulaştığı, işgücüne katılmama nedenlerinin en önemlisinin ev işleri ile uğraşma olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler- *İstihdam, Kadın İstihdamı, TRC1 Bölgesi.*

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the factors affecting women's labor force participation in the TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, and Kilis) region. In the study, especially the employment rate, labor force participation rate and unemployment rate of women were emphasized. In the TRC1 region, data on the employment rates of women according to their education level, age and economic activities were analyzed. Labor force statistics published by TURKSTAT were used for the study data. In addition, various publications and previous studies on the subject were used. It has been determined that female employment rate and labor force participation rate in TRC1 region are lower than that of men, but the unemployment rate is higher. Factors affecting women's participation in employment are; marital status, education level, age and unpaid family work. In the study, it was revealed that as the education level of women increased, the employment rate increased, the unemployment rate reached the highest level in the 20-24 age group, and the most important reason for not participating in the labor force was dealing with housework.

Keywords- *Employment, Female Employment, TRC1 Region.*

^{1*} Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi, Kahta Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, iukav@adiyaman.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-2922-6946>)

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Adıyaman Üniversitesi, ceylancetinkaya72@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-0834-5906>)

I. GİRİŞ

Ülkelerin ekonomik olarak büyümesinde sahip olunan üretim faktörlerinin tam ve etkin kullanılması son derece önemlidir. Bu durum gelişmekte olan ülkeler yönünden daha büyük önem taşımaktadır. Bilindiği gibi iktisat teorisinde emek, sermaye ve doğal kaynaklar üretim faktörleri olarak tanımlanmaktadır. Üretim faktörleri arasında yer alan emek faktörünün diğerlerinden ayrı bir yeri vardır. İnsanların ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri için kullanılan fiziksel ve zihinsel çaba olan emek, üretim sürecinde işgücünün sahip olduğu bireyin niteliğini ortaya koyan bilgi, beceri ve deneyimleri de bünyesinde taşır. Bireyin bu nitelikleri üretim süreçlerinde öteki kaynakların verimliliğinin de artmasına yol açmaktadır (Koç, 2013). Bu durum yeni ürün, yöntem ve tekniklerin benimsenmesini ve uygulamaya geçirilmesini kolaylaştırarak ekonomik gelişmeye yardımcı olur. Bu kapsamda emek, üretim faktörleri içerisinde en vazgeçilmezi olmakla birlikte, yeni üretim süreçlerine uyum sağlama yönünden de esnek bir yapıya sahip bulunmaktadır (Karagül, 2014).

Üretim faktörlerinin verimli ve etkin kullanılması ekonomik kalkınma açısından bir gerekliliktir. Ancak özellikle gelişmekte olan ülkelerde emek faktörü cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle etkin kullanılmamaktadır. Kadınların erkeklere göre istihdam oranları düşük düzeylerde gerçekleşmektedir (Korkmaz ve Korkut 2012; Durmaz, 2016; Beken, 2020; Yavaş, 2021). Kadınların işgücü piyasasına katılmalarına engel olan birçok faktörden söz edilebilir. Bunlar arasında en çok dikkat çekenler; düşük eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, kayıt dışı istihdam, ücretsiz aile işçiliği, çalışma koşullarının zorluğu vb. nedenlerdir (Erdoğan ve Yaşar, 2018).

Toplumun yarısını oluşturan kadınların istihdam durumu günlük yaşantının her alanında etkili olmaktadır. Kadınların iş hayatında bulunmaları onların yaşam düzeylerine olumlu olarak yansımakta ve yaşam kaliteleri artmaktadır. Kadınların eksik istihdam durumunda ise bunlar gerçekleşmemekte ve birçok önemli toplumsal sorunla karşı karşıya kalınmaktadır. Bu durum en somut bir şekilde Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde karşımıza çıkmaktadır (Doğan ve Kaya, 2014).

Bu çalışmada Türkiye'de istihdamda mevcut durum ortaya koyularak özellikle TRC1 bölgesinde kadın istihdamı genel yapısının analiz edilmesi amaçlanmıştır. İşgücü piyasası ile ilgili olarak genel değerlendirmeler yapılmış ve kadın istihdamını etkileyen cinsiyet, yaş, eğitim vb. faktörler incelenmiştir. Adıyaman, Gaziantep ve Kilis illerinin kapsayan TRC1 bölgesi için 2010-2020 dönemine ait kadın istihdamında etkili olan unsurlar iktisadi faaliyet kollarına göre analiz edilmiştir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Geniş anlamıyla istihdam, üretim faktörlerinin üretim süreçlerinde tam ve etkin kullanılmasıdır. Dar anlamıyla istihdam ise, üretim faktörlerinden emeğin ekonomik süreç içinde yer almasıdır. Bununla birlikte genel olarak literatürde istihdam dar anlamıyla kullanılmaktadır. Dolayısıyla istihdam kavramı ile, emek faktörü açısından çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyi anlaşılmaktadır. Bu kapsamda TÜİK'e göre eksik istihdam; referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişileri ifade etmektedir (TÜİK, 2021a). Kısaca, eksik istihdam, işgücünün normal çalışma saatinin altında ve niteliğin dışında çalıştığı durumları açıklamakta, sonuçta eksik istihdam; verimlilikte ve üretimde olumsuzluklara neden olmaktadır.

İstihdam piyasaları ülkelerin ana unsurları arasında sayılır. Üretim sistemleri kapsamında işgücü piyasalarında yer alan emek faktörü, toplumsal kalkınma yönünden son derece önem taşımaktadır. Bir toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişebilmesi için işgücü piyasalarının verimli ve etkin olarak kullanılması bir zorunluluktur (Cerev ve Bulut, 2019).

İstihdam tüm ülkelerde en temel ekonomik sorunlardan biridir. Özellikle kadın istihdamında yaşanan sorunlar son yıllarda önemli gündem maddeleri arasında yerini almıştır. Ücretsiz aile işçiliği yapan, herhangi bir iş yerinde çalışan ve çalışmak için iş arayan kadınlar kadın istihdamını oluşturmaktadır. Genel olarak bakıldığında kadın işgücü, tüm dünyada erkeklere oranla daha az istihdam edilmektedir. Bunun yanında ücret düzeyinin kadınlarda erkeklere göre daha düşük olduğu da bir gerçektir.

Kadının iş yaşamı değerlendirildiğinde önemli bir bölümünün ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği bilinmektedir. Ücretsiz aile işçiliği genel olarak tarım sektörü içerisinde ağırlık kazanmaktadır. Kentlerde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların oranı kırsal alanda çalışanlara göre daha düşüktür (Özer ve Biçerli, 2004). Kadınlar için çocuk bakımı dahil her türlü ev işi, ücret karşılığında bir işe harcanan zamandan daha fazla

zaman almakta, buna karşılık ancak parasal açıdan herhangi bir karşılığı bulunmamaktadır. Ücretsiz aile işçisi olan kadının sağladığı yarar, aileye ücret tasarrufu yaratarak maliyeti düşürmektedir. Kırsal alandaki ücretsiz aile işçisi kadınlar yoğun olarak ev işlerinin yanında daha ağır olan tarımsal faaliyetlerin büyük kısmını yapmakta, ancak herhangi bir gelir elde edememektedir (Günday, 2011).

Kadının iş yaşamına katılması yalnızca iş ve aile yapılarını etkilemekle kalmamakta, bunun yanında sosyal, toplumsal ve ekonomik yansımaları da ortaya çıkmaktadır. Kadın istihdamı bir ülkenin kalkınmasında önem taşımaktadır. Bu durum kadın- kalkınma ilişkilerine yönelik farklı yaklaşımları beraberinde getirmiştir. Banlardan kalkınmada kadın yaklaşımı, kadının ev dışı üretken faaliyetlere katılımına odaklanılmış olmakla birlikte kadının aşırı yük altına girmesine neden olabilecek öneriler geliştirmiştir. Bu yaklaşım, kadının ev içi üretken faaliyetlerini ve cinsiyetler arası iş bölümünü yetersiz şekilde ele alması nedeniyle zayıf yönlere sahip olmakla birlikte, kadının ekonomideki varlığına verdiği değer açısından daha sonraki yaklaşımlara öncülük etmiştir (Durmaz, 2016).

III. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde kadınların işgücüne katılımı ve kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen faktörleri otaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda verilmektedir.

İnce, (2010), işgücü piyasası ile ev içi sorumluluk ve çocuk bakımı arasında tercih yapmak zorunda kalan; bu bakımdan ev içi üretime, ücretsiz aile işçiliğine ve informal sektöre yönelen kadınların bölgesel bazda işgücünde olmalarına yönelik talep faktörlerini incelemiştir. Çalışmada ücretler arasındaki farklılığın, işsizlik oranının, doğurganlık oranının, erkeklerin işgücünde yer almalarının, kadınların yaşları arasındaki uçurumların ve eğitim seviyesindeki artışın kadın işgücüne olan talep üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Er (2013), Türkiye’de kadın işgücünü etkileyen faktörleri çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelemiştir. Çalışmada, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı, ortaöğretimde okullaşma oranı ve eğitimin pozitif etkiye, doğurganlığın ise negatif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, bir bölgedeki kadın işgücüne katılım oranının yüksek olmasının komşu bölgelerdeki kadın işgücüne katılım oranının da yüksek olmasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarını eğitim, medeni durum ve ücretsiz işgücü faktörleri açısından inceleyen çalışmada; kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen en önemli unsurun eğitim olduğu, medeni durum açısından bekar kadınların evlilere oranla işgücü piyasasına daha fazla katıldıkları belirlenmiştir (Bozkaya, 2013).

TRC2 Bölgesi istihdam oranlarının incelendiği çalışmada; TRC2 Bölgesi istihdam oranının hem erkek hem de kadınlarda Türkiye genel oranının altında kaldığı, kadın istihdamının bölge genelinde azaldığı belirlenmiştir. Ayrıca, kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük olmasının kadın istihdamının da düşük olmasına neden olduğu, toplamda istihdam edilen her üç kadından birinin kayıt dışı olduğu ortaya koyulmuştur (Doğan ve Kaya, 2014).

Dünya’da ve Türkiye’de kadınların istihdam piyasasına giriş yolları ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller (düşük ücret, çocuk sahibi olmak, evlilik, üst yönetim kademesine geçememe vb.) incelenerek genel bir değerlendirme yapılmıştır (Durmaz, 2016).

Dedeoğlu ve Şahankaya (2016), Malatya, Adıyaman ve Şanlıurfa OSB’lerinde yer alan işletme sahiplerinin kadın istihdamına ilişkin tutumlarını incelemiştir. Çalışmaya göre İşverenler belli koşullar altında kadınların istihdam edilmelerine olumlu yaklaşmaktadırlar. Buna göre kadınların toplumdaki asıl görevleri annelik ve eşlik olarak görülmekte ve ev ile özdeşleştirilmektedir. Kadınlar çalışmak için öncelikle babalarından eşlerinden izin almalıydılar. Bunların yanında kadınların genelde hizmet işleri için tercih edildiği ve benzer işleri yapmaları durumunda işletme sahiplerinin erkek çalışan istihdam etmeye yönelik tutum aldıkları belirlenmiştir.

Gelişmiş ülkelerde büyüme ve kentleşme oranının yüksek olması, kadınların işgücüne katılım oranını artırırken; gelişmekte olan ülkelerde büyüme oranlarının düşüklüğü kadınların işgücüne katılım oranını olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Büyüme ile yaratılan istihdam, erkek istihdamının yanında kadın istihdamını da olumlu şekilde yansıtmaktadır. Çalışmaya göre istihdam artışı en çok hizmet sektörü ve kayıtlı sektörde gerçekleşmektedir (Zeren vd., 2017).

Bölgesel kalkınmada işgücünün öneminin ortaya koyulduğu çalışmada Bingöl ilinin işgücü piyasalarının mevcut durumu incelenmiş, bölgesel kalkınma açısından istihdamın önemi ve geleceğe yönelik planlaması üzerinde durulmuştur. Çalışma sonucunda sektörel olarak iş gücünün sanayi ve hizmet sektörlerinde zayıf, tarım ve hayvancılık sektöründe ise güçlü olduğu belirlenmiş, buna ilaveten kadın iş gücünün de arttığı ortaya çıkmıştır (Cerev ve Bulut 2019).

Genç işsizliği sorununa cinsiyet açısından bakıldığında, Türkiye’de genç kadınların genç erkeklere göre daha dezavantajlı olduğu görülmektedir. 2000’li yıllar boyunca artan genç kadın işsizliği 2019 yılında yüzde 30’u aşarken genç erkek işsizliği yüzde 22 olarak gerçekleşmiştir (Yavaş, 2021).

TR62 Çukurova Bölgesinde kadın istihdamı ve sorunlarının incelendiği çalışmada, yörede kadınların ekonomik faaliyet grupları içerisindeki istihdamının Türkiye geneline göre iyi durumda olduğu ve kadın istihdamının artması dolayısıyla bölgenin gelişmesi için yapılan yatırım harcamalarının kadın istihdamı açısından olumlu sonuçlar verdiği belirlenmiştir. Bunun yanında bölgede kadınların iş gücüne katılım oranının geliştirilmesi ve sektörler arası farklılıkların en az düzeye indirilmesi için yapılacak girişimlerin bölgenin gelişmesine doğrudan ve dolaylı olarak katkı sağlayacağı ortaya konulmuştur (Oğlakkaya ve Oğlakkaya, 2021).

IV. YÖNTEM

Literatürde konu ile ilgili yapılmış önceki yayınlar taranmış ve bunlar çalışmada kullanılmıştır. TRC1 bölgesi verileri için TÜİK bölgesel istatistikleri ile meta verileri ve İpek Yolu kalkınma Ajansı kaynaklarından yararlanılmıştır. İstihdam verileri için TÜİK hane halkı araştırmalarından yararlanılmıştır ve bu nedenle istihdam kavramından TÜİK ölçümlerinde kullanılan istihdam tanımı anlaşılmalıdır. Buna göre, işbaşı olanlar ve işbaşı olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur. İşbaşı olanları, yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler oluşturmaktadır. İş başı olmayanlar ise işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenlerden oluşmaktadır (TÜİK, 2021a). Yıllık değişimleri belirlemede yüzde ve oran hesaplamalarından yararlanılmıştır.

V. BULGULAR

A. Türkiye İstihdam Piyasası

Osmanlı devletinde artan nüfusun özellikle gıda ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla göçebelikten yerleşik hayata geçilmesinde zorlayıcı uygulamalara başvurulmaktaydı. Bu süreçte kadınlar ekonomik olarak çeşitli düzeylerde istihdamda bulunuyorlardı. Balkan savaşlarından Kurtuluş Savaşı’nın sonuna kadar olan dönemde erkek nüfusun azalması kadınların istihdama katılımını artırmış, ancak savaş sonrası erkeklerin yeniden işgücüne dahil olması kadınların çoğu istihdamdan uzaklaşmak durumunda kalmıştır. Cumhuriyetle birlikte sanayileşme hamlelerinin başlaması kadın istihdamında artışa yol açmıştır. 1950’lerden itibaren kırsalda başlayan çözülme kentlere göçü artırmış, bunun sonucunda kadınlar genel olarak sıradan işlerde çalışmaya başlamışlardır. Beş Yıllık Kalkınma Planlarının uygulanmasından itibaren kadın istihdamına önem vermeye başlanmış, bununla ilgili mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır. Bu süreçte kadınların birçok yeni meslekte istihdam edildiği görülmüştür. Ancak 1980’lerden itibaren devletin ekonomideki ağırlığının azalmasıyla birlikte kadın istihdam oranında düşüşler yaşanmıştır (Güdek-Gülçek, 2019).

Türkiye’de kadın istihdamında istenilen düzeye gelinebilmesinin en önemli nedenlerinden birisi eğitimidir. Kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, onların daha çok emek gerektiren, yorucu, düşük ücretli işlerde çalışmalarına yol açmış, eğitim düzeyinin yükselmesi tarım sektörü dışında da uzmanlık gerektiren öteki alanlarda istihdamlarının artması anlamına gelmektedir. Günümüzde kadınların en çok istihdam edildikleri sektör olarak hizmet sektörü tarımın yerini almıştır (Erdoğan ve Yaşar, 2018). Bunun yanında, küreselleşmenin getirdiği bir sonuç olarak bazı işkollarında esnek üretim uygulamaları yaygınlaşmış, tam zamanlı çalışan yerine yarı zamanlı ve geçici çalışan tercihleri ön plana çıkmıştır. Bunun getirdiği olumsuzluklar bir yana aile sorumlulukları yüzünden tam zamanlı çalışmayan kadınlara istihdam olanağı ortaya çıkmıştır.

Çizelge 1’de Türkiye’de 2005-2020 yılları arasında sektörlere göre istihdamdaki gelişim gösterilmektedir. Sanayi sektörünün istihdamdaki payı %27 civarında iken, tarımın payı %25’lerden %17’lere düşmüş, hizmetler sektörünün payı ise, %47,3’ten %56,2’ye yükselmiştir.

Çizelge 1. İstihdam edilenlerin yıllara ve sektörlere göre dağılımı (1000 kişi)

Yıllar	Toplam	Tarım		Sanayi		Hizmetler	
		Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%
2005	19.633	5.014	25.5	5.338	27.2	9.281	47.3
2010	21.858	5.084	23.3	6.049	27.7	10.725	49.1
2015	26.621	5.483	20.6	7.246	27.2	13.891	52.2
2020	26.812	4.716	17.6	7.035	26.2	15.060	56.2

Kaynak: TÜİK, 2021b.

Türkiye’de tarım sektöründe erkeklerin istihdam oranı %15 seviyesindeyken, kadınların tarım sektöründeki istihdam oranı yıllar içerisinde azalarak %31,4’ten 2020 yılında %22,8’e düşmüştür (Çizelge 2). Her iki grup için sanayi sektörü istihdam oranında yıllar içerisinde önemli fark yaşanmamıştır. Hizmetler sektöründe ise dikkate değer farklılık olduğu söylenebilir. 2015’te hizmetler sektöründe erkek istihdam oranı %52,1 iken 2020 yılında %54,3 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranı ise 2015’te %52,5’ten 2020 yılında %60,4’e yükselmiştir.

Çizelge 2. Türkiye’de Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2015	15.9	32.0	52.1	31.4	16.2	52.5	20.6	27.2	52.2
2016	15.5	31.6	53.0	28.7	15.9	55.4	19.5	26.8	53.7
2017	15.4	31.4	53.2	28.3	15.6	56.1	19.4	26.5	54.1
2018	14.9	31,6	53.5	26.1	16.0	57.9	18.4	26.7	54.9
2019	14.9	29.7	55.4	25.1	15.9	59.0	18.2	25.3	56.5
2020	15.3	30.5	54.3	22.8	16.8	60.4	17.6	26.2	56.2

Kaynak: TÜİK, 2021b.

B. Kadın İşgücünü Etkileyen Unsurlar

İstihdam piyasalarında artan emek arzını kapsayacak bir dinamizmin olmaması, çalışma koşulları ve çalışma saatlerinin uzun olması, işverenlerin cinsiyetçi yaklaşımları, cinsiyetçi mesleki önyargılar, genç kadınların çalışmasına yönelik sosyal ve kültürel engeller vb. genç kadınların iş arama ve çalışma düzeylerini azaltmaktadır (Yavaş, 2021). Bu bağlamda; eğitim, yaş, medeni durum, ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı istihdam kadın istihdamını etkileyen en önemli faktörlerdir.

Eğitim bilindiği gibi insan davranışlarında olumlu değişime yol açan faaliyetlerdir. Eğitim yoluyla emeğin daha nitelikli hale gelmesi, verimlilik ve üretime katkı sağlamakta ve bu durum ücret artışına yol açabilmektedir. Bu açıdan eğitimin en önemli etkisi; gelir dağılımındaki dengesizlikleri giderici, bir özelliğe sahip olmasıdır (İnce, 2010).

Son yıllarda mevzuatta yapılan değişiklikler (emzirme odası, yuva-kreş açma vb.) işverenler açısından mali yük getirdiğinden kadın çalışan sayısını dondurabilmektedirler. Bazı faaliyet alanlarında (maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında çalışma) kadınların çalıştırılmasının yasaklanması gibi yasal düzenlemeler kadınların işgücüne katılma oranlarını azaltmaktadır.

Medeni durum bağlamında evli ve çocuk sahibi olma kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerdendir. Çocukları okul öncesi çağda olan kadınlar genellikle evde kalmayı tercih etmekte, bu durum istihdam oranını düşürmektedir. Bunun yanında boşanmanın kadın üzerindeki olumsuz yansımaları da istihdam düzeyini etkileyebilmektedir.

Erkekler istihdamı etkileyen önemli bir faktör olan yaş düzeyinden çok fazla etkilenmezken, kadınların belli bir yaş grubunda daha fazla etkilendikleri bilinmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının 20-24 yaş aralığında yükseldiği, sonraki yaş gruplarında azaldığı, kırsal bölgelerde ise işgücüne katılım oranlarının her yaş dağılımında yüksek olduğu belirlenmiştir (Özer ve Biçerli, 2004).

Tarihsel süreç boyunca kadınların ücretsiz aile işçiliği her dönemde söz konusu olmuştur. Özellikle tarımsal faaliyetlerde kadınların işgücüne katılım oranını yoğun olarak etkileyen ücretsiz aile işçiliği kentlerde de

nispeten görülmektedir. Bunun sonucunda kentsel ve kırsal alanlarda yaşayan kadınların istihdam oranlarında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yer alırken, kentlerde emek piyasasına çok fazla dahil olmadıkları görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2004).

Kayıt dışı istihdam da kadın istihdamını etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları, kırsaldan kente göç ve hızlı nüfus artışı gibi faktörler işsizlik oranlarını artırmıştır. Bu yapı bireylerin iş tercihlerini azaltmış ve onları sigortasız çalışmaya mecbur kılmıştır. Birçok ülkede istihdam yaratma olanaklarının yetersizliğinden formal sektörlerde istihdam edilemeyenler, piyasaya giriş ve çıkışların kolay olduğu, eğitim ve uzmanlık gerektirmeyen, evde çalışma, işportacılık, pazarcılık, simitçilik gibi birtakım işlerin yapıldığı kayıt dışı alanlarda sigortasız olarak çalışmaktadırlar. Bütün bunlar kayıt dışı istihdam oranları artışın nedenleri olarak sayılabilir (Tunç, 2007).

C. TRC1 Bölgesi'nin Sosyo-Ekonomik Durumu

TRC1 Bölgesinde yer alan iller Gaziantep, Adıyaman ve Kilis'tir. Bölgede ekonomik olarak temel faaliyet alanları; tekstil, gıda, kimyasal, makina, metal, plastik, ayakkabı imalatı, deri, hazır giyim, maden ve zeytinyağı sektöründen oluşmaktadır. Bu iş kolları doğal olarak istihdam yaratma potansiyeli olan sektörlerdir. Bölge nüfusu ülke nüfusunun yaklaşık %3'ünü oluşturmaktadır. TRC1 Bölgesi'nin toplam nüfusu 2.881.408'dir (TÜİK, 2021c). Bunun yanında işgücü yönünden TRC1 Bölgesinin yaş ortalamasının düşüklüğü, bölge için genç işgücü potansiyeline sahip olduğunu işaret etmektedir (İKA, 2015).

TRC1 Bölgesinde bulunan illerin demografik ve sosyo-ekonomik verilerine bakıldığında iller arasında önemli dengesizlikler dikkati çekmektedir. Gaziantep ile diğer iller arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kalkınma Bakanlığı'nın İllerin ve Bölgelerin Sosyo-ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması'na (SEGE) göre, sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasında Gaziantep 30., Kilis 62., Adıyaman ise 66. sırada yer almaktadır (Acar ve ark., 2019). Buna bağlı olarak TRC 1 bölgesinin, yüksek doğurganlık hızı, kadınların işgücüne katılma oranlarının düşüklüğü, sosyal yardımlara yüksek oranda bağımlılık gibi sosyal yapı ve sosyal kalkınmaya ilişkin sorunların olduğu göze çarpmaktadır. Bunların yanında, eğitim sürecinden erken ayrılma oranının ülke ortalamasının üzerinde olması vb. göstergeler, bölgede istihdamın lise öncesi eğitimde yoğunlaşmasına yol açmaktadır.

D. TRC1 Bölgesi'nde Kadın İstihdamı

Bölge işgücüne katılma oranı uzun yıllar Türkiye ortalamasının altında kalırken, son yıllarda artış göstermiştir. 2015 yılında %46,6 olan işgücüne katılma oranı 2020 yılında ülke ortalaması olan %49,3'ün üzerine çıkarak %51,5 olarak gerçekleşmiştir (Çizelge 3). Bu değer bölge illerini de kapsayan Güneydoğu Anadolu Bölgesi (%41,7) ortalamasından da yüksektir. Bölgenin toplam işsizlik oranı ülke ortalamasına yakın değerler almaktadır. Toplam istihdam oranı 2015 yılında ülke ortalamasının altında kalırken 2020 yılında ülke ortalamasının üzerine çıkmıştır. Kadın istihdamı için benzer şeyler söylemek mümkün görünmemektedir. Söz konusu göstergelerde 2020 yılında 2015'e göre gelişmeler olsa da Türkiye ortalamasının altında kaldığı gözlenmiştir. 2020 yılında Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılma oranı %30,9 iken, TRC1 bölgesinde %25,8, istihdam oranı ise ülke ortalaması %26,3 ve bölgede %22,2 olarak daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Ancak işsizlik oranı %13,9 ile Türkiye ortalamasından (%15,0) düşük çıkmıştır. Son yıllarda kadın istihdamı yönünden ortaya çıkan olumlu gelişmelerin; girişimcilerin bölgeye yönelik yatırım teşviklerinden yararlanmaları ve işgücü portföyünün yarıdan fazlasının kadın olmasına ilişkin beklentinin olmasıyla bölgede kadın istihdamının artmasının önemli bir sonucu olarak görülebilir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2016).

Çizelge 3. Türkiye, TRC ve TRC1 Bölgelerinde İstihdam İstatistikleri (%)

Bölge	Toplam			Erkek			Kadın		
	İşgücüne katılma oranı	İşsizlik oranı	İstihdam oranı	İşgücüne katılma oranı	İşsizlik oranı	İstihdam oranı	İşgücüne katılma oranı	İşsizlik oranı	İstihdam oranı
2020									
Türkiye	49.3	13.2	42.8	68.2	12.3	59.8	30.9	15.0	26.3
TRC	41.7	20.7	33.1	64.0	21.1	50.5	20.0	19.4	16.1
TRC1	51.5	13.2	44.7	76.3	12.9	66.5	25.8	13.9	22.2
2015									
Türkiye	51.3	10.3	46.0	71.6	9.2	65.0	31.5	12.6	27.5
TRC	42.2	16.5	35.2	67.8	17.2	56.2	17.8	14.0	15.3
TRC1	46.6	10.1	42.0	72.7	9.7	65.6	20.9	11.1	18.6

Kaynak: TÜİK, 2021b.

Türkiye’de sektörler itibariyle tarımın istihdamdan aldığı pay %17-18, sanayinin payı %26 ve hizmetlerin payı ise %56 civarındadır. TRC1 bölgesinde ise bu paylar sırası ile %18-19, %31 ve %51’dir (Çizelge 4). Bölgede tarımın istihdamdan aldığı pay ülke ortalamaları civarında iken sanayi sektöründe yüksek, hizmetler sektöründe ise daha düşük olarak gerçekleşmektedir.

Bölgede sektörlere göre değerlendirme yapıldığında 2015-2020 yılları için istihdam oranlarında dalgalı bir değişim olduğu belirlenmiştir. Erkeklerin istihdama katkısı tarım sektöründe %16,3, sanayide %35,9 ve hizmetlerde %47,9 olurken, kadınların katkısı tarım sektöründe %27,0, sanayide %14,2 ve hizmetlerde %58,8 olarak gerçekleşmiştir (Çizelge 4). Kadınların özellikle hizmetler ve tarım sektörlerinde ağırlığı ortadadır. Kadının geleneksel olarak tarım sektöründe üstlendiği rolün önemi olarak istihdamın bu alanlarda yoğunlaştığı söylenebilir.

Çizelge 4. TRC1 Bölgesinde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2015	14.2	36.9	49.0	30.3	14.0	55.6	17.7	31.8	50.4
2016	11.2	38.0	50.8	20.6	12.0	67.4	13.1	32.8	54.1
2017	10.3	38.9	50.8	21.6	18.5	59.9	13.0	34.1	52.9
2018	12,5	38,2	49,4	23,4	16,3	60,3	15,0	33,0	51,9
2019	15,2	35,3	49,5	24,8	15,9	59,4	17,7	30,3	52,1
2020	16.3	35.9	47.9	27.0	14.2	58.8	18.9	30.6	50.5

Kaynak: TÜİK, 2021b.

Çizelge 5’te 2020 yılı TÜİK verilerine göre bölgenin kadın işgücünün eğitim seviyesine göre istihdam oranı, işgücüne katılma oranı ve işsizlik oranı verilmektedir. Kadın işgücünün eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı incelendiğinde eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının da arttığı belirlenmiştir. Okuma yazma bilmeyenlerde %23,3 olan istihdam oranı, yüksek öğretimlerde %68,3’e ulaşmaktadır. İşgücüne katılım oranında da benzer bir eğilim olduğu gözlenmiştir. İşsizlik oranı en düşük okuma yazma bilmeyenlerde ortaya çıkmıştır. Lise ve üniversite mezunlarında işsizlik oranı %14’ler düzeyindedir.

Çizelge 5. TRC1 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü, (%) 2020

Eğitim Durumu	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
Okuma Yazma Bilmeyen	23.3	24.7	5.6
Lise Altı Eğitimler	41.6	47.7	12.9
Lise ve Dengi Meslek Okulu	45.3	52.8	14.3
Yüksek Öğretim	68.3	79.6	14.2

Kaynak: TÜİK, 2021b.

Eğitim durumları genel olarak değerlendirildiğinde ülke ortalamalarına benzer bir durum olduğu ortaya çıkmaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, istihdama katılmalarına engel olabilmekte, bu durum kadın nüfusunun istihdam piyasalarında yeterince yer alamamaları yol açmaktadır. Sonuçta uygulanan eğitim sistemi işgücü talebine tam olarak cevap verememekte, kısaca eğitim-istihdam dengesizliği ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 6'da kadın işgücünün yaş durumuna göre 2020 yılı TÜİK verileri yer almaktadır. Yaş gruplarına göre kadın istihdam oranı en düşük 55 yaş ve üzerinde (%22,5) belirlenirken, en yüksek 35-54 yaş grubunda (%52,8) olduğu ortaya çıkmıştır. İstihdam oranı 15-19 yaş grubunda %23,5, 20-24 yaş grubunda %41,4 ve 25-34 yaş grubunda %50,0 olarak tespit edilmiştir. İşgücüne katılma oranı 25-34 ve 35-54 yaş gruplarında en yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı ise 20-24 yaş grubunda en yüksek düzeye (%22,5) çıkarken, 55 yaş ve üzerinde en düşük düzeyde (%7,4) belirlenmiştir.

Çizelge 6. TRC1 Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü, (%) 2020

Yaş aralığı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
15-19	23.5	27.4	14.2
20-24	41.4	53.5	22.5
25-34	50.0	59.1	15.4
35-54	52.8	58.5	9.8
55+	22.5	24.3	7.4

Kaynak: TÜİK, 2021b.

Çizelge 7'de TÜİK verilerine göre bölgede 2015-2020 yılları arası dönem için kadınların işgücüne katılmama nedenleri incelenmiştir. 2015-2019 yılları arasında 500.000'in üzerinde ev kadını çalışmama nedeni olarak ev işleri meşguliyetlerini gösterirken, 2020 yılında önemli bir azalma göstererek 401.000 kadın bu gerekçeyi kullanmışlardır. 2020 yılında 90.000 kadın hastalık, yaşlılık ve engellilik gibi nedenlerle işgücüne dahil olmamıştır. Önceki yıllara göre bu kategoride artış olmasının nedeni 2020 yılında Covid-19 salgının etkisi olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bölge kadınlarının 81.000'i eğitim-öğretim sürecinde olduğundan işgücüne katılmadıklarını, 18.000'i ise iş bulma umutlarının olmadığını belirtmişlerdir. Önceki yıllarda iş bulma ümidi olmayan 2000 kadın sayısının 2020 yılında 18.000 kişiye çıkması dikkat çekicidir. Bunların yanında 2015-2020 döneminde iş arayıp çalışmaya hazır olan kadınların sayısı sürekli artış göstermiş, 2020 yılında 2019'a göre iki kat artarak 68.000 kişiye ulaşmıştır.

Çizelge 7. TRC1 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)

İşgücüne Katılmama Nedenleri	Yıllar					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş Bulma Ümidi Yok	2	0	1	2	2	18
İş Arayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	15	22	22	29	34	68
Mevsimlik Çalışanlar	0	1	2	2	5	1
Ev İşleri İle Meşgul	557	569	533	531	508	401
Eğitim ve Öğretim Sürecinde	93	83	81	75	78	81
Emekli	10	7	7	9	9	9
Çalışamaz (Engelli, Yaşlı, Hasta)	60	55	67	71	64	90
Diğer	11	10	6	11	16	52

Kaynak: TÜİK, 2021b.

TRC1 Bölgesinde geleneksel yapının tam olarak çözülememesi nedeniyle kadının yaşamdaki rolleri devam etmekte, elde edilen verilerden görüleceği gibi ev işleri ile uğraşma işgücü piyasalarına girememenin en önemli gerekçesi olmaktadır. Ayrıca iş bulma umudunun azalması da bu sonuçların ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

VI. SONUÇ

Kadınlar nüfus olarak toplumun yarısını oluşturmaktadır. Kadın emeğini işgücü piyasalarında değerlendiremeyen ülkelerin kalkınmaları oldukça zordur. Bu çalışmada Türkiye'nin geri kalmış bölgelerinden olan TRC1 bölgesinde kadın istihdamını etkileyen faktörlerin ortaya koyulması amaçlanmıştır.

Kırsal alanlardan kentlere ve gelişmemiş bölgelerden gelişmemiş bölgelere yaşanan göçler kadın istihdamındaki olumsuzlukları daha da artırmaktadır. Ekonominin mevcut potansiyelinin artan emek arzını karşılayacak kapasitede olmaması, geleneksel yapılar, çalışma ortam ve koşullarının zorluğu, cinsiyetçi önyargılar kadınların istihdama katılımlarının önündeki engeller olarak sayılabilir. Bunların yanında medeni durum, eğitim, yaş, ücretsiz aile işçiliği vb. istihdam kadın istihdamını etkileyen en önemli faktörlerdir. Bu nedenlerle Türkiye genelinde kadınların dörtte üçünün işgücü piyasası kapsamı dışında kaldığı gözlenmektedir.

TRC1 Bölgesinde yer alan iller (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) arasında sosyo-ekonomik göstergeler açısından önemli dengesizlikler bulunmaktadır. Gaziantep en gelişmiş il iken onu Adıyaman ve Kilis izlemektedir. Çalışılan yörede, doğurganlık hızının yüksekliği, kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü ve yüksek oranda sosyal yardımların varlığı dikkat çekmektedir.

2015-2020 yılları arasındaki dönemde bölge istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı Türkiye ortalamasının altında kalmıştır. 2020 yılı için kadın işsizlik oranı ise yaklaşık bir puan daha olumlu olarak belirlenmiştir.

TRC1 Bölgesi için sektörlere göre değerlendirme yapıldığında istihdam oranlarında incelenen dönemde inişli çıkışlı bir ivme belirlenmiştir. Kadınların ağırlıklı olarak hizmetler ve tarım sektörlerinde istihdam oranlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Kadının toplumdaki geleneksel yapıya uygun olarak tarımda üstlendiği rolün istihdama yansdığı görülmektedir. Dolayısıyla halihazırda tarım bölgede kadının yoğun olarak bulunduğu bir sektör konumunda iken, hizmet sektörünün kadınların en fazla istihdam edildiği sektör olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonucun Türkiye geneli için paralellik gösterdiği bilinmektedir.

Çalışmada eğitim düzeyindeki artışın istihdam oranında artışa yol açtığı belirlenmiştir. Buradan kadın işgücünün istihdamını artırmak yönünden eğitim seviyesinin artışın ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yöre kadınlarının eğitim düzeyi yükseldikçe istihdam piyasalarındaki konumları da daha iyi olabilecektir. Bölgede genç kadın işsizliğinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu da belirlenmiştir.

Bölgede kadınların işgücüne katılmama nedenlerinin başında toplumunun geleneksel yapısına dayalı kadının ev işlerindeki rolünün öncelikli olması gelmektedir. Bunun yanında son dönemlerde iş bulma umudunun yokluğu da önemli bir etkidir. Oysaki çalışma isteği olan kadın sayısı fazladır. Bölgedeki toplumsal yapı kadının potansiyelinin yeterince kullanılmamasında etkili bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Kısaca, kadınların işgücüne katılımlarının yetersiz olması, işsizlik oranlarının genç kadınlarda yüksek oranlarda gerçekleşmesi, istihdamın genellikle tarım ve hizmet sektöründe olması, eğitim düzeyinin istenen düzeylerde olmaması ve işsizlik olgusunun önemli bir sorun olması gibi unsurlar TRC1 bölgesinin istihdamla ilgili yapısını ortaya koymaktadır.

KAYNAKLAR

- Acar, S., Kazancık, L. B., Meydan, M. C., & Işık, M.** (2019). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması SEGE-2017*, Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yayını Sayı: 3 Araştırma Raporu Sayı: 3 Aralık 2019, 102.
- Beken, N.** (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Ek Sayı*, Ekim 2020, 47-74.
- Bozkaya, G.** (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5), 69-89.
- Cerev, G., & Bulut, S.** (2019). Bölgesel Kalkınma ve İşgücü: Bingöl İli İşgücü Piyasası Üzerine Bir İnceleme, *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (3), 75-92.
- Dedeoğlu, S., & Şahankaya, A.** (2016). *Türkiye’de İşverenlerin Kadın İstihdam Etmeye Yönelik Tutumları: Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz*, World Bank Group, [Erişim: 18.09.2021, <http://documents.worldbank.org/curated/en/873531479491075773/pdf/110381-WPP146215>]
- Doğan, B. B., & Kaya, M.** (2014). TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, IJSES, 4 (2), 91-106.
- Durmaz, Ş.** (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED) 2 (3), 37-60.
- Er, Ş.** (2013). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri Dergisi*, 10 (40), 35-44.
- Erdoğan, S., & Yaşar, S.** (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20 (34), 18-28.
- Güdek-Gülçek, Ş.** (2019). Neoliberal Politikaların Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi, *Sosyo Ekonomi*, 27 (41), 129-150.
- Günday, P. D.** (2011). *Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İKA** (2015). *TRC1 GAZİANTEP-ADİYAMAN-KİLİS BÖLGE PLANI 2014-2023*, [Erişim: 10.10.2021, <https://www.ika.org.tr/assets/upload/dosyalar/trc1-bolge-plani.pdf>]
- İnce, M.** (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Afyon.
- Karagül, M.** (2014). Kalkınma Sürecinde Üretim Faktörlerinin Yeniden Tanımlanması, *Leges Ekonomik ve Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 1-11.
- Koç, A.** (2013). Beşerî Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Yatay Kesit Analizi ile AB Ülkeleri Üzerine Bir Değerlendirme, *Maliye Dergisi*, 165, 241-258.
- Korkmaz, A., & Korkut, G.** (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 41-65.
- Oğlakkaya, T., & Oğlakkaya, M.** (2021). Kadın İstihdamının Sorun ve Çözümleri: TR62 Çukurova Bölgesi Örneği. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 3 (5), 40-67.
- Özer, M., & Biçerli, K.** (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55-85.
- Tunç, M.** (2007). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler, Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri*, (Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TÜİK** (2021a). *İşgücü İstatistikleri*, [Erişim: 25.09.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucuret-108&dil=1>]

TÜİK (2021b). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, [Erişim: 25.09.2021, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>]

TÜİK (2021c). *Nüfus ve Demografi*, [Erişim: 17.10.2021, <https://cip.tuik.gov.tr/#>]

Yavaş, H. K. (2021). Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları, *Çalışma ve Toplum*, 1 (68), 151-180.

Zeren, F., & Savrul, B. K. (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (30), 87-103.