

Türkiye'nin Kadın İstihdamı ve İşgücü İstatistiklerinin İncelenmesi

Dilek Altaş KARACA¹

Özlem TAŞSEVEN²

¹ Prof. Dr. Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, ORCID: 0000-0001-5103-9018

² Prof. Dr. Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, ORCID: 0000-0002-3759-5074

Özet: Kadın istihdamını etkileyen birçok ekonomik, sosyal ve kültürel faktör vardır. Bugün, üretim faktörlerinin tam ve etkili kullanımı ile toplumların gelişimi mümkündür. Üretimin en önemli faktörü olan işgücü, erkeklerin ve kadınların mal ve hizmet üretimine katılımı olarak tanımlanabilir. Çoğu toplumda, işgücündeki kadın oranı çeşitli nedenlerle erkeğin arkasında kalır. Kadınların Türk işgücüne katılımı AB ülkelerine kıyasla çok düşüktür. Ülkelerin gelişimi, kadın işgücüne katılımını belirleyen ana faktördür. Artan eğitim seviyeleri ve doğum oranlarının azalması, işgücünün katılımını artıran diğer önemli faktörlerdir.

Bu çalışmada, Türkiye'nin kadın istihdamı ve işgücü istatistiklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. AB ve Türkiye'de kadın istihdamı politikalarının karşılaştırması yapılmış, kadın işsizliği ele alınmış ve TÜİK verilerinden yararlanılarak temel işgücü istatistikleri, kadın istihdamının sektörel dağılımı ve belirli meslek gruplarındaki kadın oranları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın istihdamı, işgücü, kadın işsizliği

Analysis of Turkey's Female Employment and Labor Force Statistics

Abstract: There are many economic, social and cultural factors that affect women's employment. Today, the development of societies is possible with the full and effective use of the factors of production. The labor force, which is the most important factor of production, can be defined as the participation of men and women in the production of goods and services. In most societies, the proportion of women in the workforce lags behind men for various reasons. Women's participation in the Turkish workforce is very low compared to EU countries. The development of countries is the main factor determining female labor force participation. Increasing education levels and decreasing birth rates are other important factors that increase labor force participation.

In this study, it is aimed to examine Turkey's female employment and labor force statistics. A comparison of women's employment policies in the EU and Turkey has been made, women's unemployment has been discussed, and basic labor statistics, sectoral distribution of women's employment, and women's rates in certain occupational groups have been *examined by using TUIK data.

Key Words: Female employment, labor force, female unemployment

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada rekabet koşulları sürekli artmakta ve küresel rekabet koşullarına uyum sağlayan ülkeler, sürdürülebilir büyüme açısından daha avantajlı konuma gelmektedir. İşgücü, sermaye birikimi ve teknolojik ilerleme ile birlikte ekonomik kalkınmanın üç temel bileşeninden biridir. Sanayide yüksek teknolojiye dayalı üretimin nitelikli işgücüyle sağlanması ve ülkenin ekonomik büyümesi ve gelişmesi için istihdam yaratan büyümenin sağlanması önemlidir. Ekonomiyi dünyada meydana gelen çevresel ve teknolojik değişimlere göre ayarlayarak, nitelikli bir büyüme ve istihdamda önemli bir artış sağlayabiliriz.

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2020 Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ne göre Türkiye 156 ülke arasında 133. sırada yer alıyor. Kadınların istihdamı, refah düzeyinin artması açısından önemlidir. Cinsiyet eşitsizliğinin görünür olduğu toplumlarda, işgücünden etkin bir şekilde yararlanabilmek için kadınların çalışma hayatına katılımının artırılması gerekmektedir. Kadınların işgücü piyasasına yüksek

katılımı, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasında kilit rol oynamaktadır. Ancak Türk kadınlarının Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile karşılaştırıldığında işgücüne katılımı daha düşüktür. Kadınların işgücüne katılımı incelenmesi gereken bir konudur. Kadın ve genç gibi nüfus kesimlerinin özel program ve planlamalarla desteklenmesi, teşvik edici uygulamaların sağlanması ekonominin yapısal gelişimi açısından olumlu sonuçlar alınmasında yarar görecektir.

Literatürde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerle ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada toplumun kültürel yapısı, kentleşme, kırdan kente göç, kayıt dışı istihdam, ücretsiz aile işçiliği, ücret düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, kadının yaşı, kadının eğitim düzeyi gibi değişkenler dikkate alınmaktadır. Dünyada da benzer zorluklara sahip kadın istihdamı, gelişmekte olan ülkelerde daha da kötüleşmektedir. Toplumdaki cinsiyet rolleri, iş ve ev yaşamı arasındaki denge, işe ulaşım da yaşanan sorunlar ve geleneksel, dini ya da bölgesel nedenlerle çocuk bakım desteğinin

olmaması büyük sorunlar oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı özendirilmeli, iş hayatında ücret ve sosyal güvenceleri güvence altına alınmalı; benzer pozisyon ve meslekler için kadın ve erkek arasındaki ücret farkı kapatılmalı ve gerekirse belirli alanlarda pozitif ayrıcalıklar da sağlanmalıdır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Tuysuz ve Mutlu (2021) kadın istihdamının coğrafyasını ve bölgelerde yakınsama olup olmadığını araştırmışlardır. İl bazındaki sigortalı sayıları kullanarak yaptıkları çalışmalarında hem yakınsama hem de ıraksama bağlamında belirli bir süreklilik ve istikrar olmadığı anlaşılmıştır. 2008-2019 yıllarını kapsayan dönemde Denizli, on iki yıl üst üste toplam istihdam içerisinde kadın istihdam oranının istikrarlı biçimde en fazla olduğu ilk üç il arasında yer almış; toplam istihdam içerisinde kadın istihdam oranının istikrarlı biçimde en az olduğu ilk üç il ise Siirt, Şırnak ve Hakkari olmuştur.

Tandoğan (2021)'in ikinci düzey istatistiksel bölge sınıflandırmasıyla yaptığı çalışmada bölgesel kamu yatırımlarının bölgesel kadın istihdamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sonuç olarak kamu bölgesel yatırımlarının tarım ve sanayi sektöründe kadın istihdamını istatistiksel olarak etkilemediği bulurken; hizmet sektörü üzerinde ise anlamlı pozitif bir etki ettiği bulunmuştur.

Cerev ve Bulut (2019) çalışmalarında Bingöl ili özelinde bölgesel kalkınma ve işgücü piyasalarını incelemişlerdir. Çalışmalarında kadın işgücünün artan potansiyeli bölge açısından ekonomik değer oluşturduğunu ve kalkınmanın önemli bir aracı olduğunu vurgulamışlardır.

Can ve Eyidiker (2019) ise kadınların işgücü, istihdam ve işsizlik durumlarını yaşları ve eğitimleri dikkate alarak Türkiye'deki bölgelere göre incelemişlerdir. İnceledikleri dönem bazında çalışmalarına göre Türkiye'de kadın istihdamının artış gösterdiği ancak bunun yeterli olmadığı; yine bölgeler baz alındığında Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz hariç yine benzer bir artış trendinin görüldüğü; kadın istihdamının bölgesel olarak tarım sektöründe azalıp hizmet sektöründe arttığı ve ücretsiz aile işçi sayısı olarak kadınların halen erkeklerden çok daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Yine çalışmada bulunan çarpıcı bir sonuç da gelişmişlik düzeylerine göre bölgelerdeki kadın istihdamı yapısının değiştiğidir.

Green (2014) çalışmasında ise kadınların kariyerini coğrafi perspektiften ele almış ve mekanın nasıl ve neden önemli arz ettiğini açıklamaya çalışmıştır. Alt-ulusal düzeyde, istihdam oranlarındaki bölgesel

dağılım ve kadınların işe gidip gelme süresinin erkeklere göre daha kısa olması, kadınların istihdam ve kariyer geliştirme fırsatlarında belirli coğrafi kısıtlamalarla karşı karşıya kaldıklarını gösterdiğini; yine de, profesyonel ve ilişkili mesleklerde tam zamanlı istihdamda kadınların artması, cinsiyete dayalı yerleşmenin kısıtlamalarını zayıflattığını, ancak ortadan kaldırmadığını; kadınlar arasında deneyimde dikkate değer bir heterojenlik olduğunu da belirtmiştir. Son olarak erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların ücretli iş ve hayatlarının diğer yönlerini müzakere etmede daha fazla mekansal ve zamansal sabitlik kısıtlamalarıyla karşı karşıya kalma eğiliminde olduğu ve işgücü piyasasının en zayıf konumlarındaki kadınların, ulaşım ve diğer finansal kaynaklara erişim eksikliği nedeniyle en dezavantajlı durumda oldukları da kaçınılmaz bir gerçek olduğunu açıklamıştır.

Haas vd (2006), Avrupa'nın farklı bölgelerinde, anne-babalı (ya da bir çifte sahip) hanelerde cinsiyete göre ücretli iş bölümüne ilişkin farklı uygulamaların neden hala bulunduğunu araştırmışlardır. Çokterimli lojistik regresyon kullandıkları modelde bağımlı değişken olarak hanehalkı istihdam kalıplarını almışlardır. Bunlar iki çiftin de çalıştığı, kazananın erkek, kazananın kadın olduğu vb kategorilere ayrılmış ve her ülke için ayrı bir model tahmin edilmiştir. Bağımsız değişkenler olarak kadının yaşı, kadın yaşının karesi, erkekle yaş farkı, çocuk yaşları (3 yaşına kadar, 4-6 yaş, 7-14 yaş), kadının eğitim durumu (orta öğretim ve yüksek öğretim) ve son olarak da coğrafi lokasyon (kırsal ya da yarı kırsal) ele alınmıştır. Bulgularına göre politikalara ve kültürel cinsiyet bağlamına ek olarak daha az refaha sahip ülkelerde birçok kadının tam zamanlı çalışmasının iktisadi zorunluluğu da hesaba katılmalı; ayrıca farklı hanehalkı istihdam yapılarının anlaşılmasında kadın istihdamı üzerinde çocuğun etkisinden öte gidecek analizler yapılmalıdır.

Biff (2007) çalışmasında kadın istihdamını dört farklı ülke grubunda (İskandinav, Kıta Avrupası, Anglo Sakson ve Güney Avrupa) 2 farklı model kullanarak analiz etmeye çalışmıştır. Kullandığı ilk modelde kadın istihdamı oranlarını bağımlı değişken olarak ele almış; bağımsız değişkenleri ise toplam istihdam içinde hizmetin payı, kadın okulluluk yılı ve belirtilen ülke grupları kukla değişkenler olarak ele alınmıştır. Regresyon sonuçlarına göre ülke grupları (yani kurumsal bağlam), eğitim istatistiksel olarak anlamlıdır. Bağımlı değişken olarak kişi başına düşen milli gelir alındığında bağımsız değişken olarak kadın istihdamı ve kadın okulluluk yılları anlamlı katsayılar almıştır.

Van Damme vd. (2009) ise Avrupa'da boşanmış kadınların istihdamını etkileyen bireysel ve

kurumsal belirleyicileri araştırmışlardır. 1194-2001 arası aldıkları 13 Avrupa ülkesi için göreceli olasılık oranı ve olay çalışması analizi kullanmışlardır. Avrupa Hane halkı Araştırma Anketi veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Değerlendirilen değişkenler içerisinde istihdamın değişmesinde bireysel etmenler olarak eğitim ve tecrübe (pozitif etken), sağlık (pozitif etken) ve küçük çocuk sahibi olma (negatif etken) anlamlı olarak öne çıkmıştır. Kurumsal faktörlerde ise çocuk bakımına ayrılan kamu harcaması arttıkça boşanmış kadınlarda istihdamın arttığı; bekar annelere olan harcamalar arttığında ise istihdamdan cayıldığı görülmüştür.

De Henau vd (2010) çalışması, çocuklarla ilgili kamu politikalarının Avrupa'da kadın istihdamını nasıl etkilediğini incelemektedir. Bağımlı değişken olarak anne olan ve anne olmayan kadınlar arasındaki istihdam farkını kullanan yazarlar, bağımsız değişkenler olarak çocuk bakımının kapsamını, bedava sağlanan çocuk bakımının kapsamı, çocuk bakımı indeksi (çeşitli yaşlardaki çocuklar için birkaç farklı değişken), doğum izni indeksi, anneye verilen doğum ve bakım izin ayı sayısı, parasal destek indeksi vb gibi kamu politikalarına ait değişkenleri kullanmışlardır. Çalışmanın ana bulgusuna göre anne olmayan veya küçük çocuk sahibi anneler için emek piyasası giriş ve koşullarını güvenceye almada kamusal çocuk bakımı yardımı en güçlü etkiye sahiptir. Bu çocuk bakımının yokluğunda en yüksek eğitilmiş anneler bile zorluklar çekmektedir.

Gradin vd (2010) de cinsiyete bağlı ücret ayrımcılığının fakirlik ve hane halkı gelir eşitsizliği üstündeki etkisini araştırmışlardır. 15 AB ülkesi için veri seti olarak birçok çalışmada kullanılan Avrupa Hane halkı Araştırma anketini kullanmışlardır. Bağımlı değişken olarak saatlik ücretin logaritması kullanılmış; bağımsız değişkenler olarak eğitim (ilk ve ortaöğretim ya da üniversite), tecrübe ve bölgesel kukla değişkenler kullanılmıştır. Model olarak çoklu regresyonda tam bilgi en büyük olabilirlik tahmini kullanılmıştır. Buldukları sonuçlara göre AB ülkelerindeki halihazırdaki fakirlik seviyelerinde kadınlara yönelik ayrımcılık belirleyici bir rol oynamaktadır. (Her ne kadar ülkeye göre bunun yoğunluğu ve yapısı değişiklik gösterse de) varılan bir başka sonuç da AB ülkelerindeki ayrımcılığın fakirlik riski üstündeki etkisi çalışan kadınların gelirine bağlı olan hane halklarında yaşayan bireyler için dramatik biçimde yükselmektedir.

Lee vd. (2012) Panel Yapısal VAR (Panel SVAR) kullanarak 8 Doğu Asya ve 15 AB üyesi ülkelerde kadın istihdamı, doğurganlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Dünya Bankası verileri kullanarak 1980-2008 arası verilerde kadın

istihdamı değişkeni için kadın işgücüne katılım oranını kullanmışlardır. İşgücüne katılımdaki değişimler kendisini açıklamada %92,42'li etki gösterirken doğurganlık oranı ve büyüme oranlarının işgücüne katılım oranı üstündeki etkisi sırasıyla %6,97 ve %0,6'dır. Doğu Asya ülkeleriyle karşılaştırıldığında büyüme oranının AB'deki kadın işgücüne katılım oranını belirlemede daha büyük etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yine kadın işgücüne katılım oranı ve doğurganlıktaki değişimler, AB ülkelerinde büyüme oranlarının belirlemesini yaklaşık %15 oranında etkiler. Kadın istihdamı ve doğurganlığı, muhtemelen Avrupa ülkelerindeki işgücü piyasasının mobilite serbestisi nedeniyle, AB'nin büyüme kararlılığı üzerinde daha büyük etkiye sahiptir. ((Heinz ve Ward-Warmedinger, 2006; aktaran Lee vd. (2012)).

Tavora'nın (2012) çalışmasında Portekiz'deki yüksek tam zamanlı kadın istihdam oranlarına odaklanmakta ve bunların Güney Avrupa sosyal modelini karakterize eden ailesel özelliklerle tutarlı olup olmadığını incelemektedir. Yaptığı deskriptif çalışmada Tavora (2012), Portekiz'i İspanya, Yunanistan ve İtalya gibi diğer güney Avrupa ülkeleri ile ülkesel arka plan (örneğin her ülkenin bir zamanlar sağ diktatörlükle yönetilmesi, kilisenin güçlü rolü vb özellikler), istihdam yapısı, sosyal koruma sistemleri, bakıcılık ve izin sistemi ve aile ve cinsiyet eşitliği bakımından benzerlik ve farklılıklarını ortaya koymuştur. Çalışmada ulaşılan sonuca göre yüksek kadın istihdam oranlarının Portekiz örneğinin belirli özellikleriyle, yani daha düşük cinsiyete dayalı işgücü piyasası segmentasyonu ve çift gelirli aileler için refah devleti desteğiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, bu çalışma aynı zamanda ülkenin, özellikle bakımın organizasyonunda ve geleneksel cinsiyet değerlerinin kalıcılığında görülen ailesel özellikleri hala koruduğunu göstermektedir.

Bazant (2016) da istatistiksel verileri (kadınlarda gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışma nedenleri, kadın ve erkeklerde yarı zamanlı çalışma oranları, kadın-erkek işsizlik oranları farkı, çocuk sayılarına göre kadın istihdamı vb.) inceleyip derlediği deskriptif çalışmada anlamlılığı çok kuvvetli olmasa da olsa bazı trendler görüldüğünü belirtmiştir. Buna göre AB'ye daha eskiden üye olan ülkelerin 2004'teki genişlemeyle AB'ye katılan ülkelere nazaran (Slovenya, Slovakya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Estonya, Litvanya, Letonya) -bazı istisna ülkeler olsa da- kadınları emek piyasasına daha iyi entegre ettiğini ancak eski ve yeni ülkeler arasında az da olsa bir yakınsama olduğunu; Doğu Avrupa ülkelerinde de Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi kadınlar için

emek piyasasında belli kalıplar olmadığı görüldüğü; daha çok Kuzey- Güney ayrımı görüldüğü ve toplumsal ve refah politikaları olarak her bir Doğu ve Orta Avrupa ülkesinin reform politikalarını bağımsız olarak izlediği vurgulanmıştır.

Christiansen vd. (2016) çalışmalarında bireysel seçimi etkileyen faktörleri kontrol etmek için mikro düzeyde verileri kullanarak, Avrupa'da kadın istihdamının belirleyicilerini incelemiştir. Uluslararası sosyal Anket Programı çerçevesinde "Aile ve Değişen Cinsiyet Rollerini" anketinden gelen sonuçları kullanarak panel veri analizi uygulamışlardır. Bağımlı değişken olarak kadının istihdamını çalışıyor veya çalışmıyor) kullanan çalışmada bağımsız değişkenler yapısal olarak çocuk sayısı, eğitim yılı, eğitim yılının karesi, yaş, yaşın karesi, çalışan anne olup olmadığı, medeni durum ve kadının çalışmasına bakış açısına ait anketin temel bileşenleri; politika değişkenleri olarak ailede ikinci kazanan kişiye ait marjinal vergi oranları, part-time çalışmanın teşvikleri, çocuk bakımına ayrılan kamusal harcamalar, aileye yapılan kamusal harcamalar, doğum izni için kadınlara verilen izin haftası ve bu izin haftasının karesidir. Yapılan analiz sonuçlarına göre bireysel demografinin, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların ve politikaların, kadınların hane dışında çalışma kararlarında önemli etkenler olduğunu göstermektedir. Daha fazla eğitim, daha düşük doğurganlık, çalışan anne olma ve çalışan kadınlara yönelik olumlu tutumlar özellikle önemlidir. Bununla birlikte politikalar da oldukça önemlidir. Vergi politikasının tasarımı, özellikle gelişmiş ülkelerde, ikinci kazanç elde eden için caydırıcı unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır. Ailelere yapılan kamu harcamalarının bileşimi, kadınların işgücüne katılımını desteklemek için yeniden ayarlanabilir.

Götürü nakit aile yardımı transferleri kadınları çalışmaktan caydırıyor gibi görünürken, erken çocukluk eğitimi ve çocuk bakımına yapılan daha yüksek kamu harcamaları, özellikle gelişmekte olan Avrupa ülkelerinde kadın istihdam oranındaki artışla ilişkilendirilebilir.

Baranowska-Rataj ve Matysiak (2016) ise kadın istihdamı üstünde çocuk sayısının etkisi olup olmadığını Avrupa kurumları ve cinsiyet koşulları bağlamında incelemiştir. İki aşamalı en küçük kareler enstrüman değişkenli model kullanarak yaptıkları analizde kadın istihdamını bağımlı değişken olarak ele almışlar; çocuk sayısını ise enstrüman değişken ele alıp yaş, ilk doğumdaki anne yaşı gibi değişkenler ise bağımsız değişkenler olmuştur. İlk adım regresyonda ise çocuk sayısı bağımlı değişken olup; annenin çoklu doğum yaşayıp yaşamadığı, ülke grupları ve yine yaş vb. değişkenler bağımsız değişkendir. Ülke gruplarını Kuzey ülkeleri, Batı-Fransız, diğer Batı Avrupa, Anglo Sakson, Güney ülkeleri ve Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri şeklinde gruplandırmışlardır. Bulgularına göre aile büyüklüğü Nordik ülkeleri ve Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri hariç tüm ülke gruplarında kadının hem çalışma olasılığı hem de çalışma saatleri üstünde negatif etkisi vardır. Post-sosyalist ülkelerde çocuk yetiştirmenin genel olarak kadınların istihdamını etkilemediği ve eşe sahip kadınların çalışma olasılığı üstünde çok az negatif etkiye sahip olduğu ve bu ülkelerde kadın istihdamının bu ülkelerde diğer Avrupa ülkelerine nazaran (Nordik ülkeleri hariç) aile büyüklüğünden daha az derecede etkilendiği de bulgular arasındadır.

Tutar ve Şahin (2017)'ye göre AB ve Türkiye'deki kadın istihdamının güçlü ve zayıf yönleri Tablo1'de ortaya konulmuştur.

Tablo 1. AB ve Türkiye'de Kadın İstihdamı

AB'de Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü Yanları	AB'de Kadın İstihdam Politikalarının Zayıf Yanları
1990 yılında uygulamaya konulan (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi) ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması	Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı
Avrupa İstihdam Stratejisi' nin 2003-2006 dönemini kapsayan yeniden yapılanma sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi	Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları

2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları	İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği
AB'nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen "Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi"ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	Aile yapısının değişmesi
Türkiye'de Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü Yanları	Türkiye'de Kadın İstihdam Politikalarının Zayıf Yanları
İşgücü piyasasına katılımın artması	Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması
Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması	Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar
Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi	Ücretsiz aile işçiliği
Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması Kadın girişimciliğin artması Yaşam kalitesinin yükselmesi	2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir
Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması	4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma
4857 sayılı İş Kanunu'na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar	Kayıt dışı işgücü
4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması	Çalışma saatlerinin esnek olmaması Ücret farklılıkları
Ekonomik kalkınmayı sağlaması	Kadınlara yükselme imkânının tanınmaması

AB ve Türkiye'deki kadın istihdam politikalarının zayıf ve güçlü yönlerine bakıldığında bunların AB ve Türkiye'nin ekonomik pozisyonları ile paralel olduğu görülmektedir. AB'nin güçlü yönleri incelendiğinde hem ekonomik hem de siyasi bir topluluk projesi olarak kadınlara yönelik stratejik planlar ve vizyon belgelerini hayata geçirmeye çalıştığı görülmektedir. Zayıf yönleri ise ücretsiz aile işçiliği, aile ve iş yaşamında kadınlar için dengenin sağlanamaması ve yarı zamanlı çalışanların çokluğudur. Türkiye için güçlü yönler ise daha çok gelişmekte olan bir ekonomiye paralel olarak işgücüne katılın artması ve bunla bağlantılı olarak kadın girişimciliğinin ve yaşam kalitesinin artması verilebilir. Buna ilaveten yine AB ile benzer olarak

kadın istihdamını geliştirmeye yönelik yasaların çıkarılmaya çalışması da yine güçlü yönlere ilave edilebilir. Türkiye için zayıf yönler bakıldığında ilgili yasaların uygulanamamasına ilaveten kadının çalışmasına toplumsal bakışın negatif yönleri, kayıt dışılık ve AB ile benzer şekilde ücretsiz aile işçiliği görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyet ve yıllara göre Refah Rejimi ve Ülke Açısından İstihdama Katılım Oranları Kıyaslaması

YILLAR/CİNSİYET REFAH REJİMİ/ ÜLKELER		2005		2010		2015		2018	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
AB-28 Ülke Ortalaması		77,2	62,1	77,6	64,4	78,3	66,8	79,2	68,3
LİBERAL	Birleşik Krallık	82,1	68,8	81,5	69,3	82,2	71,7	82,6	73,2
	İrlanda	83,9	63,6	78,7	64,5	79,0	65,2	78,8	67,1
MUHAFAZAKÂR	Almanya	80,6	66,9	82,4	70,9	82,1	73,1	82,9	74,3
	Avusturya	78,0	64,9	80,0	68,9	80,1	70,9	81,6	72,0
	Belçika	73,9	59,5	73,4	61,8	72,2	63,0	72,8	64,3
	Fransa	-	-	-	-	75,3	67,3	75,8	68,2
	Hollanda	82,3	67,7	83,3	72,3	84,6	74,7	84,7	75,8
	Lüksemburg	76,0	57,0	76,0	60,3	76,0	65,6	74,7	67,4
SOSYAL DEMOKRAT	Danimarka	83,6	75,9	82,6	76,0	81,6	75,3	82,1	76,6
	Finlandiya	76,6	72,8	76,4	72,5	77,2	74,4	79,5	76,3
	İsveç	80,5	75,9	81,9	76,2	83,5	79,9	84,6	81,2
GÜNEY AVRUPA	İspanya	80,9	58,9	80,6	66,3	79,5	69,0	78,8	68,6
	İtalya	74,6	50,5	73,1	51,1	74,1	54,1	75,1	56,2
	Kıbrıs	82,9	62,5	80,4	67,4	78,8	69,4	79,9	70,4
	Malta	78,5	36,4	77,8	42,5	81,5	55,5	84,5	63,1
	Portekiz	78,9	67,8	77,8	69,7	76,7	70,3	78,1	72,4
	Türkiye	-	-	74,5	29,6	77,0	34,9	78,5	38,3
	Yunanistan	78,4	54,5	78,3	57,5	75,9	59,9	76,6	59,9
POST- KOMÜNİST	Bulgaristan	67,0	57,3	71,1	62,2	73,2	65,4	75,9	67,0
	Çekya	78,4	62,4	78,6	61,5	81,4	66,5	83,3	69,6
	Estonya	73,6	67,9	76,8	71,1	80,4	73,0	82,6	75,6
	Hırvatistan	70,0	56,8	70,6	59,6	71,6	62,3	70,9	61,7
	Letonya	73,9	64,8	75,3	70,8	78,9	72,8	80,5	75,1
	Litvanya	72,4	65,2	72,0	68,6	75,8	72,5	78,9	75,8
	Macaristan	67,9	55,1	67,8	56,3	75,3	62,2	79,1	64,9
	Polonya	70,8	58,1	72,1	58,5	74,8	61,4	77,0	63,3
	Romanya	69,4	55,3	73,7	56,2	75,3	56,7	76,9	58,3
	Slovakya	76,5	61,5	76,1	61,3	77,5	64,3	78,7	65,9
	Slovenya	75,1	66,1	75,4	67,4	75,4	67,9	78,2	71,7

Öz ve Peri (2019) AB ve Türkiye'deki işgücüne katılım oranlarını rejimlere ayırarak karşılaştırmıştır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları her zaman noktasında tüm rejimler içinde en düşük seviyeye sahip olduğu görülmektedir. Zaman içinde bu oranın Türkiye için zamanla arttığı görülse de tablo 2'de en son verilerin yer aldığı 2018 yılı için kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye için %38,3 iken Türkiye'den sonra en düşük oran İtalya için %56,2'tir. Bu bile Türkiye'deki oranın en düşük orana sahip Avrupa ülkesinden hala çok uzakta olduğunu göstermektedir.

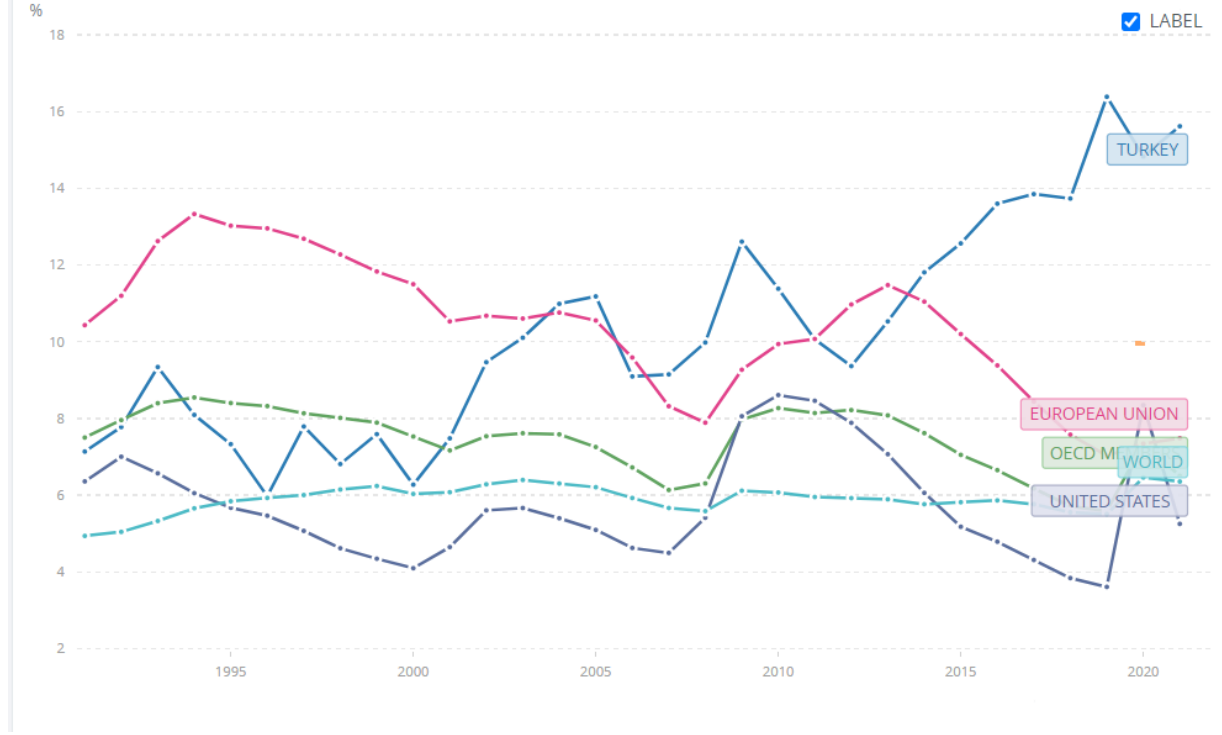
Yenilmez ve Girgin (2015)'e göre kadın emeğine işarete eden alım gücü, 20-64 yaş arası kadınların çalışma oranı, yüksek eğitimli kadın işçilerin oranı, lise mezunu kadın işgücü oranı, ortaokul mezunu kadın işgücü oranı, genel işsizlik oranı ve yüksek öğretimdeki kadın öğrenci oranı değişkenlerini kullandıkları çok boyutlu ölçekleme analizine göre Avrupa Birliği ülkeleri 3 farklı grupta toplanmıştır. Birinci grupta İspanya, Türkiye, Portekiz, İtalya, Malta, Yunanistan, ikinci grupta Kıbrıs, İrlanda, Finlandiya, Fransa, Almanya, Avusturya, Belçika, İngiltere, Romanya, Danimarka, Hollanda ve

Lüksemburg yer almaktadır. Üçüncü grupta ise Çek Cumhuriyeti, Estonya, Slovakya, Slovenya, Litvanya, Letonya, Hırvatistan, Bulgaristan, Polonya ve Macaristan'ın yer aldığı bulunmuştur

3. AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ GELİŞMELER

Bu bölümde çeşitli ülke grupları ve Türkiye'deki işgücü istatistikleri kıyaslanmıştır.

Şekil 1. Kadın İşsizliği



Kaynak: Worldbank

Kadın işsizliği pandemi öncesi 2019 yılında Dünya'da %5.5, OECD ülkelerinde %5.6, ABD'de %3,6, Avrupa Birliği'nde %7 iken Türkiye'de %16.4'tür. 2020 yılında ise Türkiye hariç tüm ülke gruplarında artış göstermiştir. 2020 yılında Dünya ortalaması %6.5, OECD ortalaması %7.4 ve AB ülkeleri ortalaması %7.3 iken, ABD'de %8.3 ve Türkiye'de ise %14.8 olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılında ise Dünya ortalaması geçen seneye

göre %0.1 azalarak çok fazla değişmezken, OECD ülkelerinde %6.5'a düşmüştür. ABD'de ise en büyük düşüş yaşanmış olup geçen sene %8.3 olan işsizlik %5,3'e düşmüştür. AB'de ise çok az bir yükselişle geçen sene %7.3 olan oran 2021'de %7.5'e çıkmış; Türkiye'de de yine kadın işsizliği yaklaşık %1 artış göstererek %15.6'a çıkmıştır.

Tablo. 3. Kadın Erkek İşsizliği Arasındaki Fark

İşsizlik ve Cinsiyet Ayrımı	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Türkiye Erkek İşsizlik Oranı	8,30	7,60	8,00	9,00	9,30	9,70	9,50	9,60	12,40	12,40	12,3
Türkiye Kadın İşsizlik Oranı	10,10	9,38	10,48	11,90	12,63	13,63	13,90	13,70	16,36	14,78	15,6
Erkek- Kadın İşsizlik farkı	-1,80	-1,78	-2,48	-2,90	-3,33	-3,93	-4,40	-4,10	-3,96	-2,38	-3,3
AB Erkek İşsizlik Oranı	9,80	10,80	11,40	10,80	9,90	8,90	7,90	7,00	6,50	6,90	6,7
AB Kadın İşsizlik Oranı	10,15	11,06	11,58	11,05	10,21	9,40	8,46	7,60	7,07	7,38	7,5
Erkek- Kadın İşsizlik farkı	-0,35	-0,26	-0,18	-0,25	-0,31	-0,50	-0,56	-0,60	-0,57	-0,48	-0,8
OECD Erkek İşsizlik Oranı	8,00	7,90	7,90	7,30	6,70	6,30	5,70	5,30	5,30	6,90	6,2
OECD Kadın İşsizlik Oranı	8,23	8,30	8,15	7,66	7,08	6,68	6,20	5,74	5,60	7,43	6,5

Erkek- Kadın İşsizlik farkı	-0,23	-0,40	-0,25	-0,36	-0,38	-0,38	-0,50	-0,44	-0,30	-0,53	-0,3
ABD Erkek İşsizlik Oranı	9,40	8,20	7,60	6,30	5,40	4,90	4,40	4,00	3,70	7,80	5,6
ABD Kadın İşsizlik Oranı	8,47	7,89	7,08	6,05	5,17	4,79	4,32	3,83	3,62	8,38	53
Erkek- Kadın İşsizlik farkı	0,93	0,31	0,52	0,25	0,23	0,11	0,08	0,17	0,08	-0,58	0,3
DÜNYA Erkek İşsizlik Oranı	5,69	5,68	5,68	5,67	5,53	5,51	5,53	5,42	5,27	5,28	6,1
DÜNYA Kadın İşsizlik Oranı	5,98	5,94	5,93	5,91	5,79	5,83	5,87	5,76	5,53	5,52	6,4
DÜNYA Erkek- Kadın İşsizlik farkı	-0,29	-0,26	-0,24	-0,24	-0,26	-0,32	-0,34	-0,34	-0,26	-0,24	-0,3

Kaynak: Worldbank

2021 yılı 2020 ile karşılaştırıldığında Türkiye’de kadın ve erkek işsizlik farkının daha da kötüleştiği görülmektedir. 2020’de %2.38 olan fark bir sene sonra %3.3’e çıkmıştır. AB’de ve Dünya genelinde de kadınlar aleyhine olan farklar artmış ancak bu

artışlar çok sınırlı olmuştur. ABD’de ise 2020 yılındaki kadınlar aleyhine olan farktan sonra hemen bir toparlanma gerçekleşmiş ve fark kadınlar lehine az farkla da olsa iyileşmiştir.

Tablo 4. Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, 15+ Yaş, Mart 2022

Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, Mart 2022

	Mart 2022			Bir önceki ay			Bir önceki aya göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)									
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	64 405	31 865	32 541	64 334	31 828	32 506	71	37	35
İşgücü	33 851	22 897	10 953	33 755	22 556	11 199	96	341	-246
İstihdam	29 956	20 530	9 426	30 015	20 318	9 697	-59	212	-271
İşsiz	3 894	2 367	1 527	3 741	2 238	1 502	153	129	25
İşgücüne dahil olmayanlar	30 555	8 967	21 587	30 579	9 272	21 307	-24	-305	280
(%)									
İşgücüne katılma oranı	52,6	71,9	33,7	52,5	70,9	34,5	0,1	1,0	-0,8
İstihdam oranı	46,5	64,4	29,0	46,7	63,8	29,8	-0,2	0,6	-0,8
İşsizlik oranı	11,5	10,3	13,9	11,1	9,9	13,4	0,4	0,4	0,5
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	21,2	19,1	25,2	20,7	18,0	26,0	0,5	1,1	-0,8

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Mevsimsel etkilerden arındırma yöntemi gereği geçmiş aylara ilişkin tahminler revize edilerek yayımlanmaktadır.

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri,2022

Ülkemizdeki yaklaşık 32,5 milyon kadından 11 milyonu işgücüne dâhil olurken 21,5 milyon kadın işgücüne dâhil değildir. İşgücüne dâhil olanların da yaklaşık 9,5 milyonu istihdamda olup işsiz kadın sayısı 1,5 milyondur. Tablo 5’te görüldüğü üzere

kadınlarda işsizlik oranı %13,9 olmuştur ki bu sayı erkeklerdeki işsizlik oranından %3,5 kadar daha fazladır. Genç işsizlikte ise kadın işsizliği %25,2’ye kadar çıkmaktadır. Bu da her dört kadından biri işsiz anlamına gelmektedir.

Tablo.5 Eğitim Durumuna Göre İşgücü Göstergeleri

Eğitim durumuna göre temel işgücü göstergeleri

Main labour force indicators by educational level

[15+ yaş - age]

Yıllar - Years	İşgücüne katılma oranı Labour force participation rate (%)					İstihdam oranı Employment rate (%)					İşsizlik oranı Unemployment rate (%)				
	Okur-yazar olmayanlar Illiterate	Lise altı eğitimliler Less than high school	Lise teknik lise High school	Mesleki veya yüksek öğretim Vocational high school Higher education	Yüksek öğretim Higher education	Okur-yazar olmayanlar Illiterate	Lise altı eğitimliler Less than high school	Lise teknik lise High school	Mesleki veya yüksek öğretim Vocational high school Higher education	Yüksek öğretim Higher education	Okur-yazar olmayanlar Illiterate	Lise altı eğitimliler Less than high school	Lise teknik lise High school	Mesleki veya yüksek öğretim Vocational high school Higher education	Yüksek öğretim Higher education
Kadın - Female															
2021 I. Çeyrek - Quarter I	11,3	23,8	30,9	36,4	66,6	10,5	20,7	24,5	28,2	55,4	6,5	12,8	20,7	22,5	16,7
II. Çeyrek - Quarter II	12,0	25,0	32,4	36,2	66,0	11,6	22,3	25,6	29,2	56,1	3,6	10,7	20,9	19,2	15,0
III. Çeyrek - Quarter III	13,9	26,6	33,4	40,7	68,6	13,2	23,8	27,0	30,7	55,6	5,0	10,5	19,1	24,6	19,0
IV. Çeyrek - Quarter IV	13,7	26,2	33,7	41,2	69,2	13,0	23,4	27,5	32,6	58,1	5,2	10,7	18,6	20,9	16,1
2022 I. Çeyrek - Quarter I	13,1	25,5	33,9	40,5	69,2	12,5	22,6	26,9	31,7	59,4	4,6	11,2	20,5	21,8	14,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Not 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

2) Beş bin kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir.

Source: TURKSTAT, Labour Force Statistics

Note 1) Total figures may not be exact due to the rounding of the numbers.

2) Sample size is too small for reliable estimates for figures less than five thousand persons in each cell.

Tablo 5’da kadın istihdamının eğitim seviyelerine göre durumu görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranı ve istihdam oranı da artmaktadır. En son 2022 verisine göre, işsizlik açısından lise (%20,5) ve teknik lise (% 21,8) mezunu grubunda en yüksek işsizlik oranı olduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunu kadınlarda

işsizlik ise %14,1'tir. En düşük işsizlik oranı okur-yazar olmayanlardadır ancak bu beklenebilir bir durumdur. Çünkü bu gruptan işgücüne katılım çok az bir oranda gerçekleşmektedir.

Tablo 6. Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İstihdamın Sektörel Dağılımı, (Bin Kişi, 15+ Yaş)

Yıllar - Years	Bin kişi - Thousand person					Yüzde - Percentage (%)				
	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
	Total	Agriculture	Industry	Construction	Services	Total	Agriculture	Industry	Construction	Services
Kadın - Female										
2019 I. Çeyrek - Quarter I ^(r)	8.962	2.257	1.349	80	5.276	100,0	25,2	15,1	0,9	58,9
II. Çeyrek - Quarter II ^(r)	8.957	2.248	1.383	70	5.257	100,0	25,1	15,4	0,8	58,7
III. Çeyrek - Quarter III ^(r)	8.913	2.254	1.348	57	5.255	100,0	25,3	15,1	0,6	59,0
IV. Çeyrek - Quarter IV ^(r)	8.958	2.265	1.334	65	5.295	100,0	25,3	14,9	0,7	59,1
2020 I. Çeyrek - Quarter I ^(r)	8.472	1.857	1.331	60	5.224	100,0	21,9	15,7	0,7	61,7
II. Çeyrek - Quarter II ^(r)	7.997	1.896	1.280	79	4.742	100,0	23,7	16,0	1,0	59,3
III. Çeyrek - Quarter III ^(r)	8.308	1.943	1.319	73	4.973	100,0	23,4	15,9	0,9	59,9
IV. Çeyrek - Quarter IV ^(r)	8.388	1.954	1.353	66	5.016	100,0	23,3	16,1	0,8	59,8
2021 I. Çeyrek - Quarter I ^(r)	8.608	1.999	1.417	74	5.118	100,0	23,2	16,5	0,9	59,5
II. Çeyrek - Quarter II ^(r)	8.774	1.979	1.484	83	5.228	100,0	22,6	16,9	0,9	59,6
III. Çeyrek - Quarter III ^(r)	9.205	2.076	1.531	92	5.507	100,0	22,6	16,6	1,0	59,8
IV. Çeyrek - Quarter IV ^(r)	9.472	2.116	1.596	90	5.669	100,0	22,3	16,9	0,9	59,9
2022 I. Çeyrek - Quarter I	9.595	2.015	1.622	84	5.873	100,0	21,0	16,9	0,9	61,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Not 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyecebilir.

2) 2005-2020 aylık sonuçlar model ile tahmin edilmiştir.

(r) Veriler revize edilmiştir.

Source: TURKSTAT, Labour Force Statistics

Note 1) Total figures may not be exact due to the rounding of the numbers.

2) The monthly results of 2005-2020 were estimated by model.

(r) Data are revised.

En güncel verilere göre tarım sektöründeki kadın istihdamı oranı %21 iken; sanayide %16,9, inşaat %0,9 ve hizmet sektöründe %61,2'dir. 2019 ilk çeyreğinden bu yana tarımdaki oran %4,2 azalırken;

sanayi sektöründe %2'ye yakın artış ve yine hizmet sektöründe %2,3 kadar artış varken inşaat sektöründeki zaten az olan oran değişmemiştir.

Tablo 7. Belirli Meslek Grupları İçin Kadın ve Erkek Çalışan Oranları (2020)

Meslek Grubu	Kadın	Erkek
Milletvekili	17,30%	82,70%
Bakan Sayısı	2	14
Belediye Başkanı	3%	97%
Belediye Meclisi	11%	89%
Mahalle Muhtarı	3%	97%
Vali	2,50%	97,50%
Kaymakam	3,40%	96,60%
Yönetici	18,20%	81,80%
Rektör	9,10%	90,90%
Büyükelçi	25%	75%
Gazetecilik	31%	69%
Savcı	14,40%	85,60%
Hakim	54,80%	45,20%
Akademisyen	45%	55%
Polis	8,10%	91,90%

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2020

Kalifiye mesleklere göz atıldığında geçen seneki verilerle bu seneki veriler arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu pozisyonların çoğu atama vb. yapıldığından kısa dönemli bir pencere içinde değişmesini beklemek de zordur. Hem kamuda hem de özel sektörde kadın yönetici oranı oldukça düşüktür. Siyasi temsilde de kadınların oransal olarak bir hayli geride kaldığı görülmektedir. Firma yöneticisi olan kadınların oranı da %18,2'de kalmıştır. Üst düzey mesleklerde kadınların erkekleri oransal olarak geçtiği tek pozisyon hakimliktir. Akademisyenler arasında da kadınların oranı %45 ile çok yüksektir. Vali, kaymakam, rektör,

belediye başkanı, muhtarlık gibi alanlarda kadın temsiliyeti tek rakamlı hanelerde kalmıştır

4. DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranları temel olmak üzere, işsizlik oranları ve işgücü istatistikleri incelenmiştir. AB üyesi ülkelere göre konumu, aralarındaki benzerlik ve/veya farklılıkların ortaya konulmuştur. Avrupa'daki kadın istihdam oranının Türkiye'deki kadın istihdam oranından oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bunun için olası açıklamalar

mevcuttur. Her şeyden önce, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı düşüktür. Diğer bir neden ise kentleşme olarak düşünülebilir. Kısıllık azalıp şehircilik artsa da kentsel alanda kadınların işgücüne katılımı daha düşüktür. Bir diğer önemli neden de kadın emeğine ilişkin geleneksel bakış açısıdır. Türkiye'de ilk evlenme yaşının ve ilk gebelik yaşının düşük olması, kadınları iş gücünden kolaylıkla dışlamaktadır. Türkiye'de kadın emeğine ilişkin bir diğer boyut da sektörel dağılımla ilgili. Kadınlar genellikle hizmet sektöründe çalışmaktadır, dolayısıyla işgücü piyasası bu bağlamda çok sıktır. Nitelikli işlerde kadınların payının da oldukça marjinal olduğu görülmektedir.

Türkiye ile diğer ülke gruplarına bakıldığında ise Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olmasına rağmen diğer ülke grupları ortalamasıyla arasındaki farkın da gözle görülür derecede yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadın işsizlik oranı bu çalışmada gösterilen grafiklerdeki son 30 yıla ele alındığında; bu 30 yılın yaklaşık 20 yılında tüm ülke gruplarında hem ABD hem AB hem dünya hem de OECD ortalamalarından hep yukarıda olmuştur. Sadece yaklaşık 10 yıllık bir periyotta AB ortalamasından daha düşük bir değer seyretmekle beraber 2015'ten sonra trend yine bahsettiğimiz rotaya girmiştir. İşgücüne katılımında da Türkiye kendisinden sonra en orana sahip İtalya ile arasında kadınların işgücüne katılımı arasında yaklaşık %20'lik bir açıklık vardır. Bu da işgücüne katılımında kadınların oldukları gerçeğini ortaya koymaktadır.

Erkek işsizliği ile kadın işsizliği arasındaki fark da Türkiye açısından gerek AB olsun gerekse diğer ülke grupları ile karşılaştırıldığında parlak görünmemektedir. Türkiye bu konuda da -%3,3'lük farkla diğer ülke gruplarına kıyasla daha kötü pozisyonadadır. Bu fark AB'de - %0,8 ve OECD'de -%0,3 iken ABD'de bu fark kadınlar lehine pozitif değerdedir.

Kadın istihdamının iyileştirilmesinde Türk toplumunun gelenekçi yapısı da göz önüne alınarak bu konuda politikalar geliştirilmesi uygun görünmektedir. Öncelikle kırılğan istihdam içerisinde yer alan ve aile işletmelerinde ücretsiz çalışan kadınlara yönelik sosyal güvenlik çalışmaları yapılmalıdır. Ayrıca kadınların çalışmasına olan bakış açısı da hesaba katılarak özellikle kadın açısında iş - aile dengesini kadınlar lehine dengeleyecek çocuk bakım destekleri, kreş hizmetleri vb. sosyal uygulamalar hem kadınların işgücüne katılımını artırıp hem de sosyal güvence sağlanarak kadınların işsiz pozisyonundan kurtulup istihdamı artırmaya yönelik fayda sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Baranowska-Rataj, A., & Matysiak, A. (2016). The causal effects of the number of children on female employment-do European institutional and gender conditions matter?. *Journal of Labour Research*, 37(3), 343-367.
- Bazant, U. (2016). Female employment in Europe. In *Rethinking Gender, Work and Care in a New Europe* (pp. 87-113). Palgrave Macmillan, London.
- Biffi, G. (2007). *The employment of women in the European Union* (No. 297). WIFO working papers.
- Can, Y., & Eyidiker, U. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdam Profiline İstatistiksel Bölgeler Arasındaki Farklılıklarının İncelenmesi.
- 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(1), 75-92.
- Christiansen, L. E., Lin, H., Pereira, M. J., Topalova, P., & Turk, R. (2016). *Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe*. International Monetary Fund.
- De Henau, J., Meulders, D., & O'Dorchai, S. (2010). Maybe baby: Comparing partnered women's employment and child policies in the EU-15. *Feminist economics*, 16(1), 43-77.
- Gradín, C., Del Río, C., & Cantó, O. (2010). Gender wage discrimination and poverty in the EU. *Feminist Economics*, 16(2), 73-109.
- Green, A. (2014). Geographical perspectives on women's careers: Why and how space matters. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan* (pp. 27-41). Routledge.
- Haas, B., Steiber, N., Hartel, M., & Wallace, C. (2006). Household employment patterns in an enlarged European Union. *Work, employment and society*, 20(4), 751-771.
- Heinz, F. F., & Ward-Warmedinger, M. E. (2006). Cross-border labour mobility within an enlarged EU. *ECB Occasional paper*, (52).
- Lee, J. H., Lim, E. S., & Hwang, J. (2012). Panel SVAR model of women's employment, fertility, and economic growth: A comparative study of East Asian and EU countries. *The Social Science Journal*, 49(3), 386-389.
- Öz S., C., & Peri, D. (2019). Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı: Refah Rejimleri Bağlamında Bir Karşılaştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 1-26.
- Şahin ve Tutar F. K. (2017). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 40-57.
- Tandoğan, D. (2021). Kamu Yatırımlarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: Türkiye için Bölgesel Bazda Panel Regresyon Analizi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 173-192.
- Tavora, I. (2012). The southern European social model: familialism and the high rates of female employment in Portugal. *Journal of European Social Policy*, 22(1), 63-76.
- Tuysuz, S., & Mutlu, K. (2021) Kadın istihdamının coğrafyası ve bölgesel yakınsama. *Türk Coğrafya Dergisi*, (77), 131-144.
- Van Damme, M., Kalmijn, M., & Uunk, W. (2009). The employment of separated women in Europe: Individual

and institutional determinants. *European Sociological Review*, 25(2), 183-197.

Yenilmez, F., & Girginer, N. (2016). Comparison of indicators of women's labour between Turkey and EU member states by employing multidimensional scaling

analysis and clustering analysis. *Applied Economics*, 48(13), 1229-1239.