

Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı:
Genel Eğilimler, Bölgesel ve Demografik Farklar, Tutumlar

Esra Durceylan Kaygusuz

Alpay Filiztekin

Zeynep Gülru Göker

İstanbul 2023

İçindekiler

Giriş	3
Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı	5
<i>İşgücüne Katılım: Genel Eğilim</i>	<i>5</i>
<i>Yaşa ve Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım</i>	<i>7</i>
<i>Kadınların İşgücüne Katılımında Bölgesel Farklar</i>	<i>9</i>
Tarımın Rolü	10
Kamu İstihdamının Rolü	11
Eğitim.....	13
<i>Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Kadınlar</i>	<i>14</i>
Emek Piyasasında Ayrımcılık	16
<i>İşsizlik Oranları</i>	<i>16</i>
Ücretler	19
Mesleki Pozisyon.....	22
Tutum ve Davranışlar	22
Doğal Afetler	28
Sonuç	29
Kaynakça	31

Giriş

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (2014-2023) kadınların işgücüne katılımının 2023'e kadar %41'e çıkması ve kayıtdışı çalışmanın %30'a düşmesi hedefleri yer almaktadır (Toksöz ve Memiş, 2020). Türkiye'de 2021 yılı sonu itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranı %32,8¹, kayıtdışı istihdam edilen kadınların toplam istihdam içindeki oranı ise %35,8'dir. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği raporuna (2022) göre Türkiye kadınların işgücüne katılımı oranlarında 146 ülke arasında 132. sırada yer almaktadır.

Kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerin ve katılım oranlarını belirleyen etmenlerin çok boyutlu bir şekilde incelenmesi birçok açıdan önem arz etmektedir. Bunlardan biri Türkiye'nin tabi olduğu uluslararası norm ve standartlar ve ulusal mevzuat ve yasalar çerçevesinde, çalışma hayatında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenmesi, ekonomik kaynaklara erişimde eşitliğin sağlanması ve kayıtdışı ve güvencesiz kadın istihdamıyla mücadele edilmesidir (Toksöz ve Memiş, 2020). Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündemi'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nden beşincisi olan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" hedefi, kadına yönelik şiddet ile eğitimde, sağlıkta, istihdamda, siyasette ve diğer alanlarda ayrımcılığı ortadan kaldırmayı taahhüt etmekte, kadınların politik, ekonomik ve kamusal hayatın tüm karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımını sağlamayı teşvik etmektedir.

Kadınların işgücüne katılım seviyesinin düşüklüğü ve bununla bağlantılı olarak kadınların çalışma hayatında yaşadıkları ayrımcılık, temel insan hakları normları ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin fiilen sağlanmasının önünde engel oluşturduğu gibi, ekonomik gelişme açısından da olumsuz etkilere sahiptir. Kadınların işgücüne katılmaması ile işgücünde çok önemli bir potansiyel gerçekleşmeden atıl kalmaktadır. Kadınların işgücüne artan katılımı üretime ve ekonomik refaha doğrudan katkının yanı sıra birçok gizli faydayı da beraberinde getirecektir.

Kadınların işgücüne katılımı işgücü piyasasındaki rekabetin artmasına yol açacak ve bunun sonucunda da halen istihdamda bulunanlar başta olmak üzere tüm kesimlerin verimliliğini arttırıcı, farklı ve yeni beceriler geliştirmelerine olanak sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, ekonomik faaliyetlerde becerilerin çeşitlenmesine ve becerilerin işlerle doğru şekilde eşleştirilmesiyle işyerlerinde verimliliğin artmasına da yardımcı olacaktır. Ayrıca, kadınların işgücüne katılımı, işyerlerinde çeşitliliği arttırarak farklı bakış açılarını içeren bir çalışma ortamının oluşmasına da katkı sağlayacaktır. Bu da yenilik ve yaratıcılığı teşvik ederek işletmelerin rekabet gücünü artıran bir unsur olarak karşımıza çıkacaktır. Bunlara karşılık, insan kaynaklarının verimli kullanılmaması, düşük üretim verimliliğine ve dolayısıyla da ekonomik büyüme fırsatının kaçırılmasına neden olur.

¹ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından son yayınlanan 2023 1. Çeyrek İşgücü İstatistikleri'ne göre kadınların işgücüne katılım oranı %35,5'tir. Mikro düzeyde veriler henüz yayınlanmamış olduğu için, kayıtdışı istihdamın oranını görememekteyiz.

PwC adlı danışmanlık şirketinin hazırladığı “İşte Kadın 2023” raporunda OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılımını İsveç ortalamasına taşımanın yıllık 5,8 trilyon dolar getirisi olacağı hesaplanmıştır.² Türkiye özelinde kadınların işgücüne katılımının artmasının ekonomik büyümeye pozitif katkısı gösterilmiş (Yılmaz-Şahin, 2020) fakat büyüklüğü hesaplanmamıştır; ancak rapordan yola çıkarak bunun büyük bir getirisi olacağı da anlaşılmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği raporuna (2022) göre Türkiye’nin 132. sırada yer aldığı kadınların işgücüne katılımı sıralamasında İsveç %61,5 katılım oranıyla 14. sırada yer almaktadır. Türkiye’de kadınların ekonomik hayata katılımını OECD ortalamasına çıkarmanın bile yaratacağı ekonomik etkinin büyüklüğü, bu iki verinin ışığında anlaşılabilir.³

Kadınların işgücüne katılımı üzerine literatürde ele alınan başlıca konulardan biri de kadınların ücretli çalışması ile güçlenmeleri arasında doğrudan bir ilişki olup olmadığıdır. Uygun çalışma koşulları sağlandığında, kadınların ev dışında çalışma sırasında güçlenme stratejileri geliştirdiğini, kamusal hayatta daha görünür olduğunu (Çetin ve Türkün, 2022); girişimcilik gibi faaliyetlerin kadınların ekonomik güvence ve aile hayatına daha çok katkıda bulunabilmelerini sağladığını (Datta ve Gailey, 2012); kadınların işgücüne katılımının kadınların ve çocuklarının yaşam kalitesine olumlu etkisi olduğunu (Ghanbari ve Sarooghani, 2017); hane içi bazı kararların alınması süreçlerinde kadınlara daha çok söz hakkı sağladığını (Sharma ve Ogale, 2003) gösteren çalışmalar mevcuttur. Ancak, çalışmalar kadınların işgücüne katılmasının doğrudan güçlenme ve özgürleşmeye sebep olmayabileceğini, örneğin, ekonomik zorunluluklar yüzünden işgücü piyasasına katılma ve ücretli çalışmanın yanında hane içi ücretsiz emek ve toplumsal yeniden üretim sorumluluğunu da üstlenmenin kadınları daha da kırılganlaştırabileceğini öne sürmektedir. Bu sebeple, sivil toplumda ve akademide kadın emeğine yönelik yapılan çalışmalarda insan onuruna yakışan işlerde çalışmaya vurgu yapılmaktadır.

İstihdam ile güçlenme arasındaki ilişkinin, sektörel, bölgesel, demografik değişkenleri de dikkate alacak şekilde çok boyutlu ele alınması ve kadının güçlenmesinin farklı boyutlarının (örneğin hareket serbestisi, kaynaklara erişim, karar almaya katılım gibi) istihdam ile ilişkisinin ayrı ayrı değerlendirilmesi önem arz etmektedir (Shannan West, 2006). Örneğin, kadınların ekonomik güçlenmesi ve istihdamı ile şiddete maruz kalma riski arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, ekonomik bağımsızlığın şiddete maruz kalmama ile doğrudan ilişkili olmadığını (Lenze ve Klasen, 2017; İpek ve Ayvaz Kızılgöl, 2019), bağlamsal etmenlerin farklılaştırıcı etkisi olduğunu göstermektedir (Vyas ve Watts, 2009). Özetle işgücüne katılım ve güçlenme arasındaki ilişkiye bakan çalışmalarda kadınların güçlenmesinin çok boyutlu şekilde ele alınması ve genellemelerden kaçınılması önerilmektedir. Örneğin, Beşpınar (2010) sosyo-ekonomik bağlam ve yapısal etmenlerin kadınların çalışmaya ilişkin stratejilerinde ve öznelliğin gelişmesinde belirleyici olduğunu öne sürmektedir.

² PwC , Women in Work 2023 [İşte Kadın Endeksi 2023], <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/pwc-women-in-work-index-2023.pdf>.

³ Dünya Ekonomik Forumu, Global Gender Gap Report 2022 [Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2022], https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerin ve işgücüne katılımının önündeki engellerin derinlemesine araştırılması için hem mevcut durumu hem de zaman içindeki dönüşümü verilerle ortaya koymak önemlidir. Bu raporda, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımına dair mevcut durum nicel veriler ışığında ele alınmakta ve bölgeler arasındaki ekonomik, sosyal ve demografik farklar ve bunların zaman içindeki dönüşümü verilerle ortaya konularak incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketleri ve Dünya Değerler Anketi 2018 yılı sonuçları kullanılarak betimsel istatistikler oluşturulmuştur.⁴ Raporda son 15 senede kadınların istihdamı ve işgücüne katılımında meydana gelen değişimin ekonomik nedenleri veriler ışığında tartışılmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar demografik özelliklere göre incelenmekte, bunların kadınların işgücüne katılımıyla ilişkisi tartışmaya sunulmaktadır.

Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı

İşgücüne katılım, belirlenen çalışma çağındaki (+15 yaş) bireylerden, halihazırda çalışan ya da çalışmak isteyen bireylerin toplam çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. Bu oran emek piyasasında arzı belirler. İşgücüne katılımın yaş, eğitim, cinsiyet ve demografik özelliklere göre dağılımını anlamak ülkenin emek piyasası hakkında bilgi verir. Bu raporda, TÜİK tarafından her yıl yapılmakta olan Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) verilerinden yararlanılmaktadır. Anketler, yöntem ve kapsam olarak çeşitli kereler değişime uğramış olsalar da Türkiye’deki emek piyasası için en sağlıklı bilgileri sunmaktadır. Yeri geldiğinde daha önceki yıllara da değinmekle birlikte, raporda genellikle 2004-2021 yılları arası anketlerden elde edilen mikro veriler kullanılarak ayrıntılara girilmektedir.⁵

İşgücüne Katılım: Genel Eğilim

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 2021 verilerine göre Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki işgücüne katılım oranı %51,4 iken, bu oran erkeklerde %70,3 kadınlarda ise sadece %32,8’dir. Bir başka deyişle Türkiye’de çalışma yaşındaki her iki bireyden biri ya çalışmakta ya da aktif olarak iş aramaktadır. Kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımı Türkiye dengi ülkelerle kıyaslandığında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının OECD ortalamasının çok altında kaldığı görülmektedir. OECD ülkelerinde işgücüne katılım ortalamada %59,8’dir. Erkekler için bu oran %68,3 kadınlar için ise %51’dir. Gelir grubuna göre kıyaslandığımız orta yüksek gelir grubu içinde ise erkeklerin işgücüne katılım oranı %81, kadınların işgücüne katılım oranı %63,5’tir.⁶

Hanehalkı İşgücü Anketleri’nin ilk yapıldığı 1988 yılından bu yana Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki değişim Şekil 1’de gösterilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı 1988 yılındaki %34 seviyesinden 2006 yılında %22,87 ile en düşük seviyesine gerilemiş,

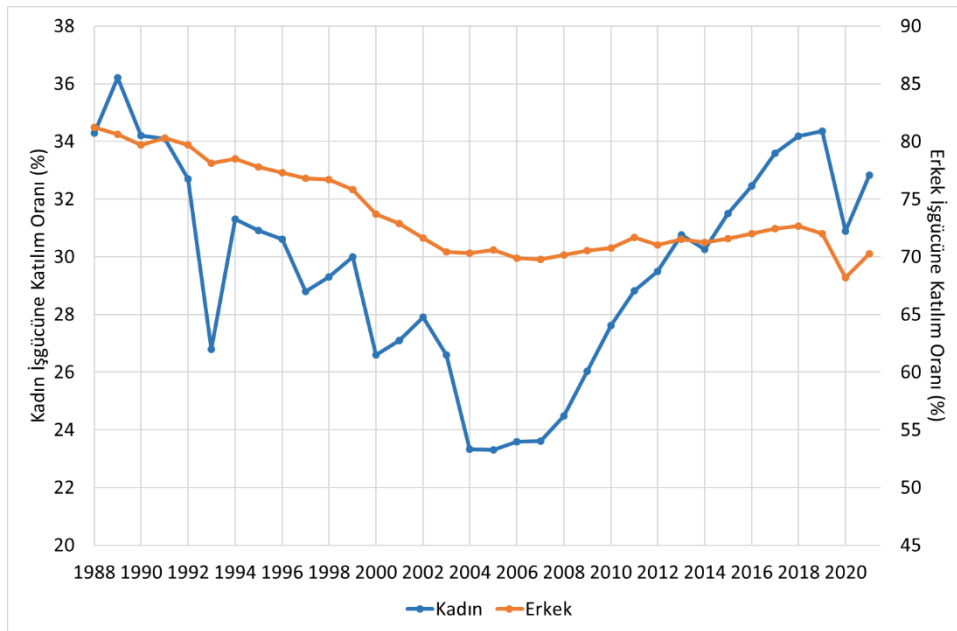
⁴ Çalışmaya katkıları için Sabancı Üniversitesi Araştırma Görevlisi Samet Apaydın ve Ekonomi programı Yüksek Lisans öğrencisi Burhan Cahit Duran’a teşekkür ederiz.

⁵ Şekil ve tablolarda bu veriler kullanıldığında kaynak gösterilmemiştir.

⁶ OECD (2023), Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en

daha sonra tekrar artarak 2019 yılında eski seviyesine ulaşmıştır. Ancak bu artış, COVID-19 salgını ile tekrar sekteye uğramıştır. Tunalı, Kırdar ve Dayıoğlu'na (2021) göre Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı 2008 yılı ve sonrasında artmaya başlamıştır. Bu görünüm gelişmekte olan ülkelerde gözlemlenen "U" şeklinde işgücüne katılımı vermektedir (Mammon vd., 2000). Bu resim başka ülkelerde gözlemlenen durumla büyük bir benzerlik taşımaktadır. Ekonomi literatüründe, tarımın Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) içindeki payının düşmesiyle eğitim seviyesi düşük kadınların iş olanaklarının ortadan kalkması, istihdamda başta görülen azalmanın ana nedeni olarak açıklanmaktadır. Kırdan kente göçle de bu düşüş perçinlenir. Ülkenin gelişme düzeyi arttıkça kadınların eğitim seviyeleriyle erkeklerinki arasındaki fark azalır ve kadınların doğurganlık oranı azalır. Bu sayede kadınların işgücüne katılım oranları zaman içinde artar.

ŞEKİL 1: TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI



Şekil 1'de, kıyaslama yapabilmek için erkeklerin işgücüne katılım oranları da (sağ ekseninde) gösterilmiştir. Erkeklerin katılım oranları da 2000'li yılların başına kadar tarım istihdamındaki düşüş nedeniyle kısmen azalmış ve benzer şekilde 2006 yılından sonra tekrar artmaya başlamıştır. Erkeklerin katılım oranlarını kadınlarınkinden ayırtıran iki önemli özellik, oranın kadınların işgücüne katılım oranının iki katı kadar olması ve tarımdaki değişimlerin işgücüne katılım üzerindeki etkisinin kısıtlı kalmasıdır.

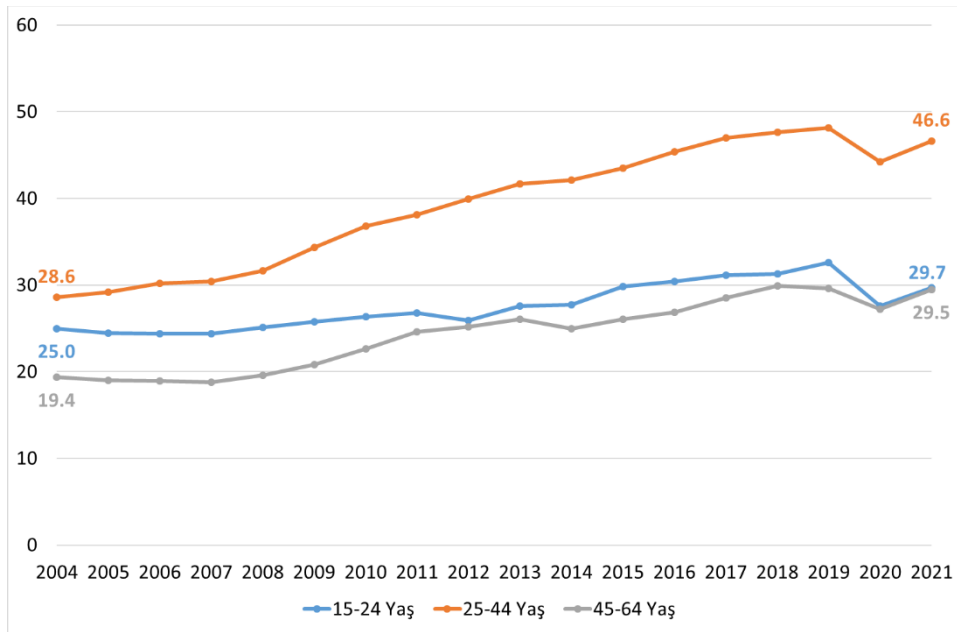
Kadınların işgücüne katılımı ise, özellikle 2008 sonrası pandemi dönemine kadar %10 civarında hızlı bir artış göstermiştir. Bu olumlu görülebilecek gelişmenin altında görünmeyen birçok ayrıntı bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılımındaki artış toplumun her kesimi için aynı hızda gerçekleşmemiş, kimi kesimlerde daha farklı seyirler izlemiştir. Bu bölümün alt başlıklarında farklı kadın gruplarının işgücüne katılımı ele alınmaktadır.

Yaşa ve Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım

Kadınların işgücüne katılımı yaş gruplarına göre az da olsa farklılıklar göstermektedir. Şekil 2’de kadınların işgücüne katılımlarının seyri yaşları, 15-24, 25-44 ve 45-64 olmak üzere, üç grupta gösterilmektedir. Buna göre 25-44 yaş grubunun işgücüne katılımı geçen 17 yıl içinde on sekiz puan artarken, 15-24 yaş arası genç kadınların katılım oranları daha mütevazı bir artış göstermiştir. Bunun önemli bir nedeni, aşağıda da değineceğimiz gibi, zorunlu eğitim süresinin ve üniversite sayılarının artması olabilir. Kuşkusuz, bu durum aynı zamanda, genç kadınların gelecek için daha fazla beceri birikimi sahibi olma ve rekabetçi duruma gelme isteğinden de kaynaklanmaktadır.

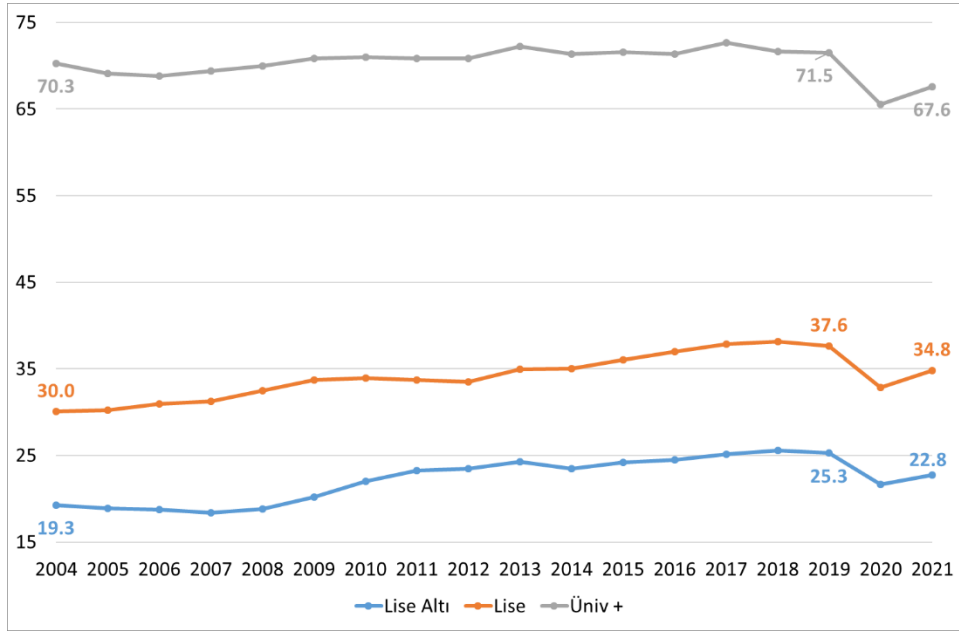
Grafikte ilginç bir gelişme ise, yaşı 45’ten büyük kadınların da hızla işgücüne katılma eğiliminde olmasıdır. Bu grubun 2004 yılında %20’nin altında olan katılım oranı, 2021 yılına geldiğinde %29,5’a kadar yükselmiştir. Yine, diğer gruplardan farklı olarak, bu grubun işgücüne katılım oranları pandemi sırasında daha az etkilenmiştir.

ŞEKİL 2: YAŞ GRUPLARINA GÖRE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)



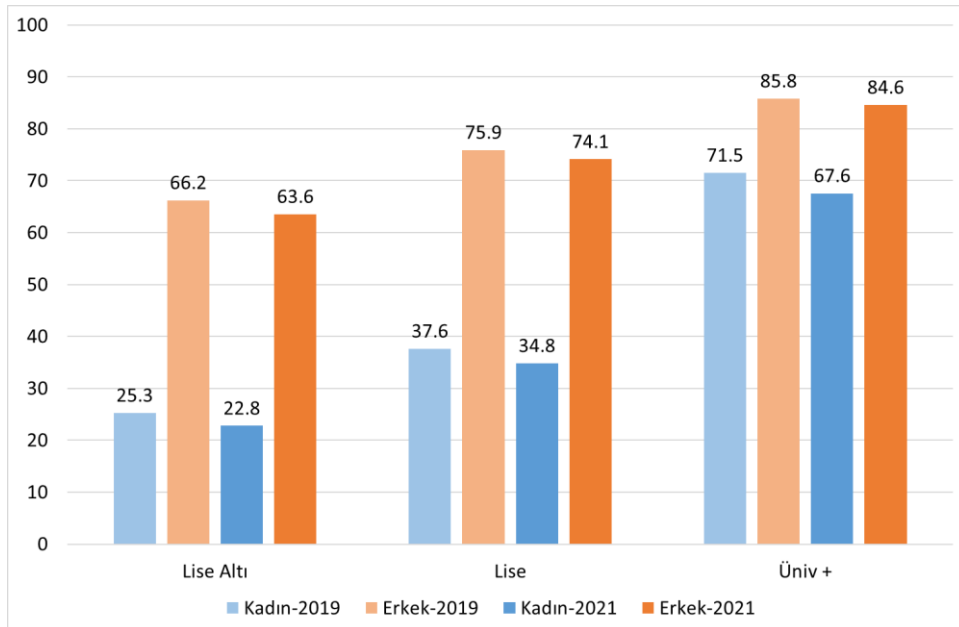
Kadınların işgücüne katılım oranları, eğitim seviyesine göre belirli bir sıralama izlemektedir. 2021 yılı itibarıyla yüksekokul ve üzeri eğitilmiş kadınların katılım oranı %70 civarındadır. Lise ve lise altı eğitilmiş kadınlarda işgücüne katılım, özellikle 2008 yılından sonra, artma eğilimi içerisinde ancak yüksek eğitimli kadınlara kıyasla oldukça düşüktür.

ŞEKİL 3: EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI



Eğitim düzeyine göre işgücüne katılımı kadın-erkek karşılaştırılması, pandemi öncesi 2019 ve pandemi sonrası 2021 yılları için Şekil 4'te gösterilmektedir. Yüksekokuldan daha az eğitilmiş kadınlar ile erkeklerin işgücüne katılım oranları arasında, üç ve iki kat olmak üzere, çok büyük bir uçurum bulunmaktadır. Yüksekokul mezunu kadınlar ise aynı eğitime sahip erkeklerden on puan daha düşük ancak yine de %70 seviyesini pek fazla aşmayan bir katılım sergilemektedir.

ŞEKİL 4: EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE KADIN VE ERKEKLERİN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI, 2019 VE 2021 (%)



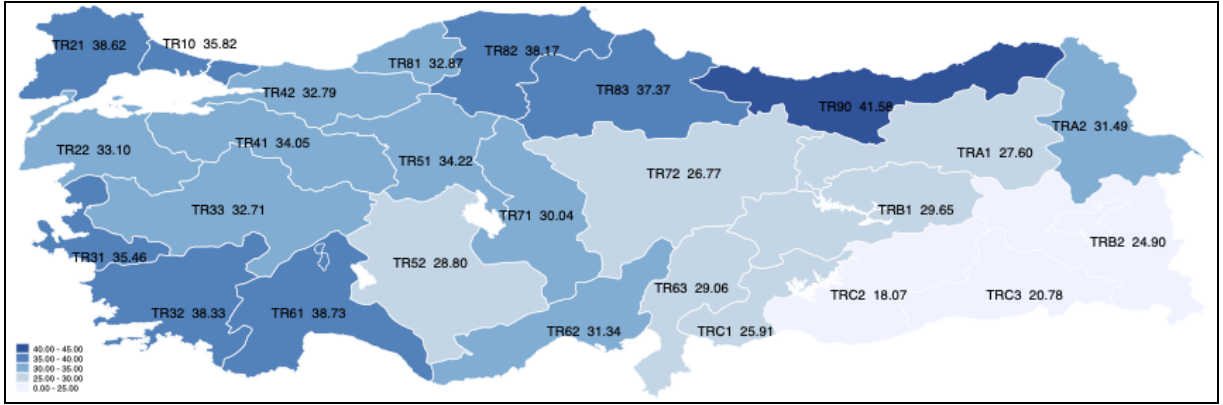
Şekil 4'e dair bir başka ilginç gözlem ise, COVID salgınının kadınların işgücüne katılımını erkeklerden çok daha fazla etkilemiş olmasıdır. Kadınların, eğitim düzeyinden (ve yaşından) bağımsız, afetler karşısında çok daha kırılgan oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuyu daha da ilginç hale getiren, afetlerin düşük eğitimli kesimlerde cinsiyet farkları üzerine etkisi daha az

iken, eğitim arttıkça cinsiyet farklarının daha da açıldığının görülmesidir. Pandemi zamanında işgücüne katılım oranında azalma en çok yüksek okul mezunu kadınlarda rastlanmış, aynı eğitim düzeyine sahip erkeklerde ise önemsenmeyecek küçük bir azalma gerçekleşmiştir.

Kadınların İşgücüne Katılımında Bölgesel Farklar

Bu bölüme kadar kadınların işgücüne katılımına dair veriler ülke genelinde incelenmiştir. Ancak ülke genelindeki bu resim, ülkedeki bölgesel farkların gözden kaçmasına neden olabilmektedir. Bölgeler arasındaki çok çeşitli farklar dikkate alındığında, kadınların işgücüne katılımlarının farklı düzeylerde gerçekleşmesi beklenebilir. Türkiye’de İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey 2’ye göre belirlenen alt bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının haritası Şekil 5’te verilmiştir.

ŞEKİL 5: KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMININ BÖLGESEL DAĞILIMI, 2021 (%)



Kadınların işgücüne katılımı, Karadeniz bölgelerinde oldukça yüksek olarak ortaya çıkmaktadır. Ülkenin güney doğusunda ise kadınların işgücüne katılımları %20 seviyesine ancak ulaşmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımı, ülkenin iç kesimlerinde de oldukça düşüktür. Bu bölgelerde katılım %25-30 aralığındadır. Kadınların işgücüne katılımının görece yüksek olduğu bölgelerin ise, İstanbul ve çevresi, Ankara ve kısmen Batı Ege bölgeleri olduğu görülmektedir. Bu bölgelerin geleneksel sanayi kentlerini içeren ve kentleşmenin uzun zaman önce gerçekleştiği bölgeler olduğunu hatırlamak gerekir.

Bölgeler arası farkların birçok nedeni bulunmaktadır. Bunların bir kısmına raporun sonraki bölümlerinde kısmen değinilmektedir. Burada vurgulanması gereken, kadınların işgücüne katılımlarının bölgesel olarak farklılıklar gösterdiği ve istihdamı arttırmaya yönelik geliştirilecek ve uygulanacak emek piyasası politikalarının bölgelerin koşullarını göz önüne alarak oluşturulması gerektiğidir.

Tarımın Rolü

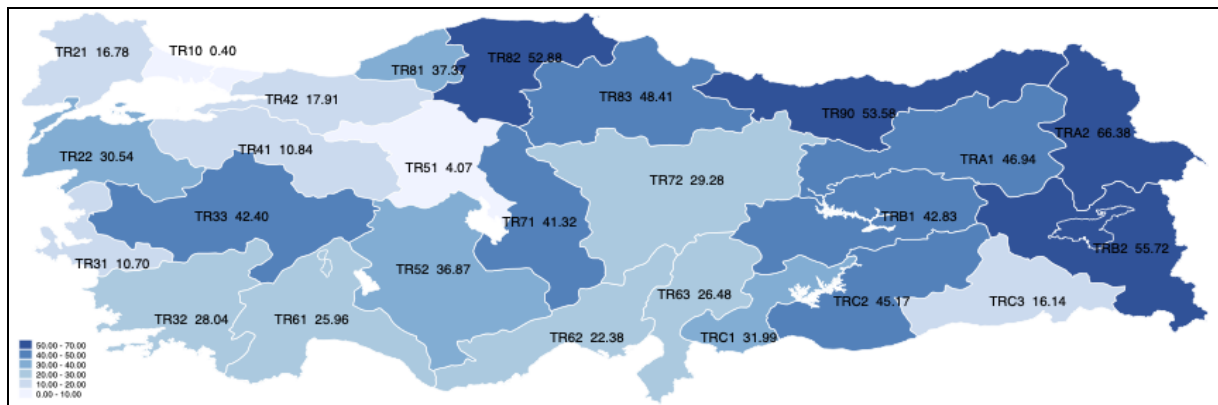
Tarım, genellikle düşük beceri gerektiren, düşük verimliliğe sahip, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, üretimi küçük aile işletmeleri tarafından gerçekleştirilen ve çalışanlarının büyük çoğunluğunun sosyal güvenceden mahrum olduğu bir sektördür. Tarihsel olarak kadınların işgücüne katılım oranında tarım sektörü önemli bir rol oynamaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketlerinin ilk kez yapıldığı 1988 yılında Türkiye’de tarım sektöründe 8,25 milyon kişi çalışmaktadır. Tarım istihdamında zaman içinde hızlı bir azalma olmuş ve 2021 yılında 4,5 milyon kişiye inmiştir.

Kadınların tarım istihdamı içerisindeki payı, diğer tüm sektörlerin ötesinde en son gözlemlendiğimiz 2021 yılında dahi %41,4 gibi yüksek bir paya sahiptir. Buna koşut olarak, kadın istihdamı içerisinde tarım sektörü halen azımsanmayacak yüksek bir paya sahiptir. 1988 yılında istihdamdaki kadınların %76,7’si tarım sektöründe yer almaktadır. Bu oran 2004 yılında %50,8’e, daha sonrasında da 2021 yılında %22,7’ye kadar gerilemiştir. Arzı etkileyen en önemli ekonomik faktör tarımın gayri safi milli hasıla içindeki yeridir. Dayıoğlu ve Kırdar (2010), 2006 yılına kadar tarım istihdamında azalmanın ana itici gücünün Türkiye’de tarımın gayri safi milli hasıladaki payının azalması olduğunu göstermektedir.

Tarım istihdamının bir diğer özelliği ise, kadınların güçlenmesi ve güvencesizlik açısından da oldukça önemli sorunlar barındırmasıdır. Tarım sektörü, kadınların çoğunlukla “ücretsiz aile işçisi” olarak istihdam edildikleri sektördür. 1988 yılında Türkiye’de tarım sektöründe istihdam edilen kadınların yaklaşık %90’ı istihdamda bu şekilde yer almaktadır. Bu oran her ne kadar bir miktar gerilemişse de, 2021 yılında dahi tarım sektöründeki kadınların %78,7’sinin ücretsiz aile işçisi olduğu ve büyük çoğunluğunun sosyal güvenceden yoksun olduğu görülmektedir. Bu sektörde çalışan kadınların 2004 yılında sadece %1’i, 2021 yılında ise sadece %5,8’i sosyal güvenceye sahiptir (erkeklerde bu oran, yıllara göre, %17,1 ve %22,3’tür).

Bölgeler arasındaki sektörel farklar dikkate alındığında, kadınların yaşadıkları yere göre farklı koşullarla karşılaştıklarını belirtmek gerekir. Şekil 6’da İBBS Düzey 2 bölgeler düzeyinde kadın istihdamı içerisinde tarımın payı gösterilmektedir.

ŞEKİL 6: BÖLGELER İTİBARIYLA TARIMIN KADIN İSTİHDAMI İÇİNDEKİ PAYI, 2021 (%)



Kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu Doğu ve Batı Karadeniz bölgelerinde (Şekil 5) kadın istihdamının yarıya yakını tarım sektöründe yer almaktadır. Kadın istihdamının çok düşük olduğu Güneydoğu Anadolu bölgesinde de kadın istihdamında tarımın payı Karadeniz'e benzer şekilde yüksek çıkmaktadır. Görüldüğü üzere, tarım sektörünün başat olduğu bölgelerde kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı çok yüksek oranda tarım üzerinden gerçekleşmektedir.

Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamında tarımın önemli bir rolü olduğunun altını özellikle çizmek gerekmektedir. Burada gösterilmemiş olmakla birlikte, Doğu Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların işgücüne katılımında son 20 yılda hızlı bir düşüş de gözlemlenmektedir. Öte yandan, tarımın küçük aile işletmelerinden oluştuğu, çalışanların güvencesizliği ve düşük verimliliği düşünülürken, kadınların tarımın ekonomik açıdan önemli olduğu bölgelerde işgücüne katılımının, tercihten daha çok bir gereklilik olduğu, tarım sektöründe istihdamlarının ise düşük gelir ve güvencesizlikle ilişkisinin düşünülmesi gerektiği izlenimini oluşturmaktadır. Tarım sektörünün toplam üretim içindeki payındaki azalma, yapısındaki dönüşüm ve doğası gereği dışsal şoklara açık bir sektör olması, Türkiye'de kadın istihdamının kırılganlığına işaret etmektedir. Bu durumun bölgesel farklılıklar göstermesi ise uygulanacak tarım ve emek piyasası politikalarının bölgenin koşulları düşünülerek oluşturulması gerektiğini göstermektedir. Özellikle tarımın toplam GSMH içinden aldığı payın azaldığı ve kentleşmenin artık son aşamasına geldiği düşünülürken, tarım sektörü ve kırsal kesimde işgücüne katılım ve istihdamın gelişimi çok daha ayrıntılı ve ayrıca incelenmesi gereken bir konu olarak önem arz etmektedir.

Kamu İstihdamının Rolü

Türkiye'de kamu sektörü istihdamda önemli bir rol oynamaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yola çıkarak, kamu istihdamının 2004 yılından 2021 yılına kadar %62,8 arttığı görülmektedir. Zaman içerisinde dalgalanmalarla birlikte kamu istihdamı toplam istihdamın %15'i civarında seyretmektedir. Bu durum da, kamu istihdam politikalarının, önemli bir talep belirleyicisi olarak, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamında önemli bir faktör olduğu anlamına gelmektedir.

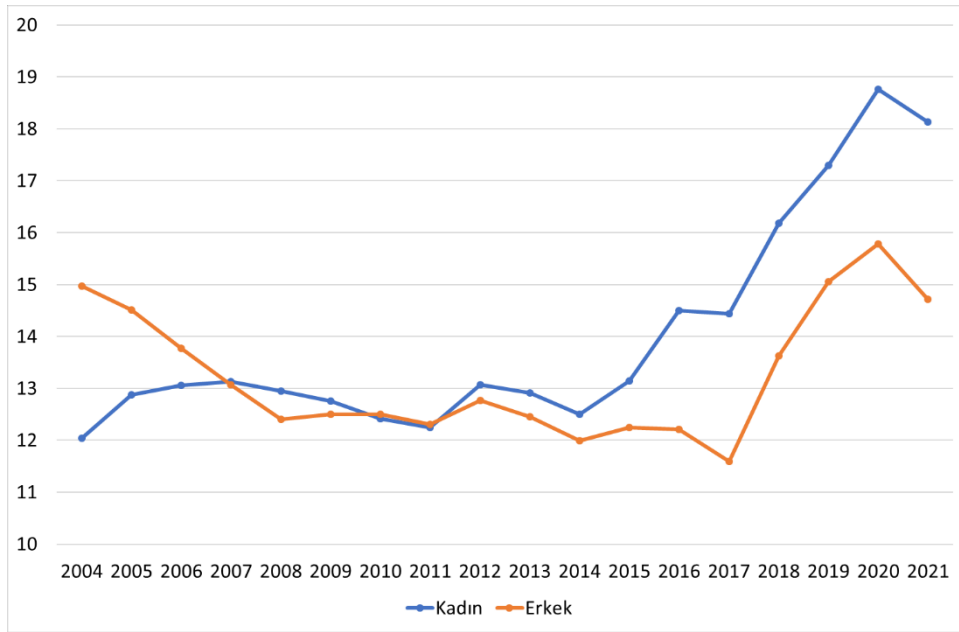
Eldeki verilere bakıldığında, kamu istihdamı içerisinde kadınların payının düzenli olarak arttığını söylemek mümkündür; 2004 yılında %21,8 olan payın 2021 yılına gelindiğinde %35,9'a çıktığını görmekteyiz. Ancak olumlu bir gelişme olarak görülebilecek bu olguya daha temkinli yaklaşmak gerekmektedir. Öncelikle dikkat edilmesi gereken, kadınların kamuda istihdam edildiği en önemli sektörün eğitim sektörü olmasıdır. 2004 yılında kamu eğitim istihdamının %37'sini teşkil eden kadınlar, 2021 yılında bu sektördeki kamu istihdamının %55'inden daha fazla bir paya sahip olmuşlardır. Nüfusun demografik dönüşümü, doğurganlığın azalmasıyla birlikte çocuk sayısındaki azalış, eğitim sektöründe doğum noktasına ulaşılmış olabileceği izlenimini vermektedir. Nitekim, kamu istihdamı içerisinde eğitimin payı son yıllarda %30 seviyesinde sabitlenmiş durmaktadır.

Kamu istihdamındaki en önemli artış, insan sağlığı hizmetleri sektöründe görülmektedir. Bu sektörde kamu istihdamındaki kadınların payı 2016 yılında %60 düzeyine ulaşmışken, son beş yılda hızla gerileyerek %53,8 düzeyine kadar inmiştir.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer konu ise, kamuda yaratılan istihdamın, kadınların daha rekabetçi olan özel sektörden daha çok kamuya yönelmesi, iktisadi bir değişle, özel sektör istihdamını dışlamasıdır. Şekil 7’de kamu istihdamının toplam istihdam içindeki payının seyri gösterilmektedir.

Erkek istihdamı içerisinde kamunun payı 2017 yılına kadar azalma eğilimi içindeyken, bu tarihten sonra hızlı bir artış göstermiş ve 2004 seviyesine tekrar ulaşmıştır. Buna karşılık, kamu kesiminde kadınların istihdamı 2014 yılına kadar %13 civarında sabit bir seyir izlemiş, bu yıldan sonra hızla artarak 2021 yılında %18’e kadar yükselmiştir. Kamu talebinin belirli bir sınırı olabileceği varsayımıyla, kamudaki kadın istihdamının da doyuma doğru yaklaştığı düşünülebilir.

ŞEKİL 7: İSTİHDAM İÇERİSİNDE KAMUNUN PAYI



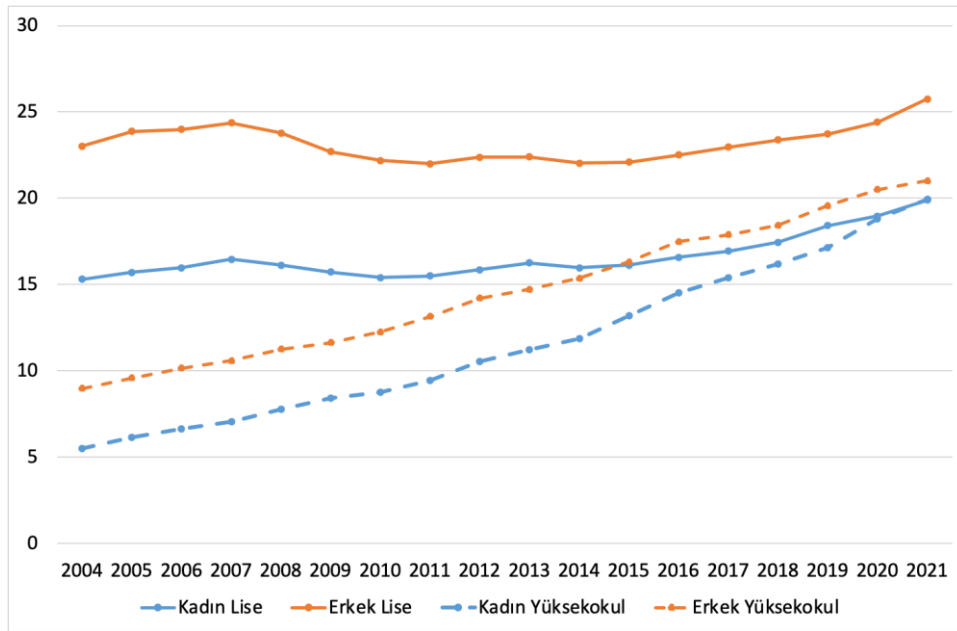
Kamunun istihdam politikalarındaki dönüşümleri çoğu zaman ekonomik kurallarla açıklamak çok olası değildir. Kamunun emek ihtiyacı ve tercihlerindeki, bir diğer değişle emek talebindeki ani ve hızlı değişimlerin, kadınların işgücüne katılımına etkisi olacağı açıktır. Özellikle de bu değişimlerin geleceğe yönelik oluşturacağı beklentilerin kadınların küçük yaşlardan itibaren birçok kararında etkili olacağını da düşünmek gerekir. Kamunun toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı alacağı tedbirlerin etkililiği ve kalıcılığı, gelecekte kadınların beceri birikimi, işgücüne katılım ve istihdam kararlarında önemli bir rol oynayacaktır.

Eğitim

İşgücüne katılımı ve istihdam edilebilirliği (*employability*) belirleyen en önemli etmen, edinilmiş becerilerdir. Becerilerin ölçümü çok mümkün olmamakla beraber, kazanılan resmi eğitim düzeyiyle yakından ilintili olduğu bilinmektedir ve beceri ölçütü olarak genellikle eğitim düzeyi kullanılmaktadır. Türkiye’de kadınların eğitim düzeyi tarihsel olarak düşük kalmıştır. Bu konuda yapılan çeşitli politika uygulamaları istenilen sonucu vermemiştir. 2000 yılı Genel Nüfus Sayımı verilerine göre, 15-64 yaş çalışma çağındaki kadınlar arasında okur-yazarlık oranı %86 düzeyindedir. Aynı sayım sonuçlarına göre, o dönem beş yıllık zorunlu eğitimi tamamlayan kadınların sayısı %50’nin altındadır. Gerekli ve yeterli becerileri kazan(dırıl)amayan kadınların işgücü piyasasına katılmaları ve istihdam edilebilmeleri çok zordur.

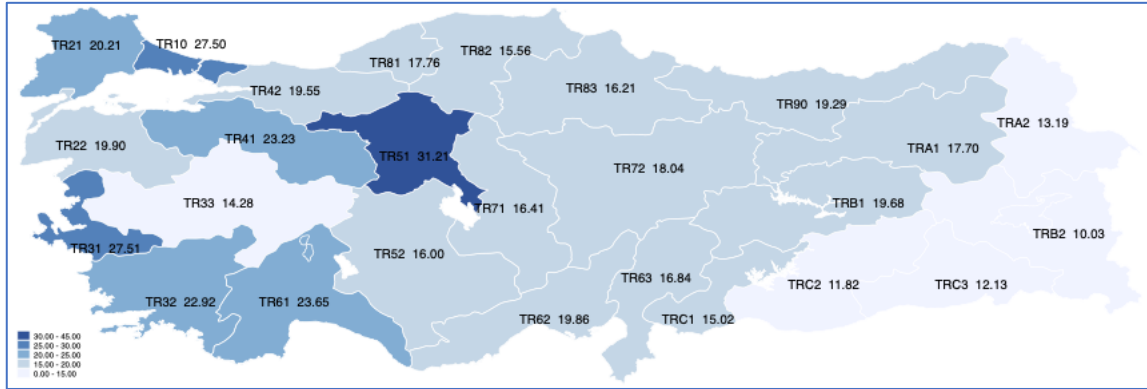
Bununla beraber son yıllarda, zorunlu eğitimin süresindeki ve üniversite sayılarındaki artış, gelişen teknoloji ve buna bağlı olarak artan farkındalık ülke genelinde eğitim düzeylerinde, cinsiyetten bağımsız, hızlı artışlar olmuştur. Daha da önemlisi, bu süreç, kadınların daha büyük bir kesiminin eğitim aldığı, erkeklerle aradaki farkı kapattığı bir dönem olmuştur.

ŞEKİL 8: 15-64 YAŞ NÜFUS İÇİNDE EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE PAYLAR, (%)



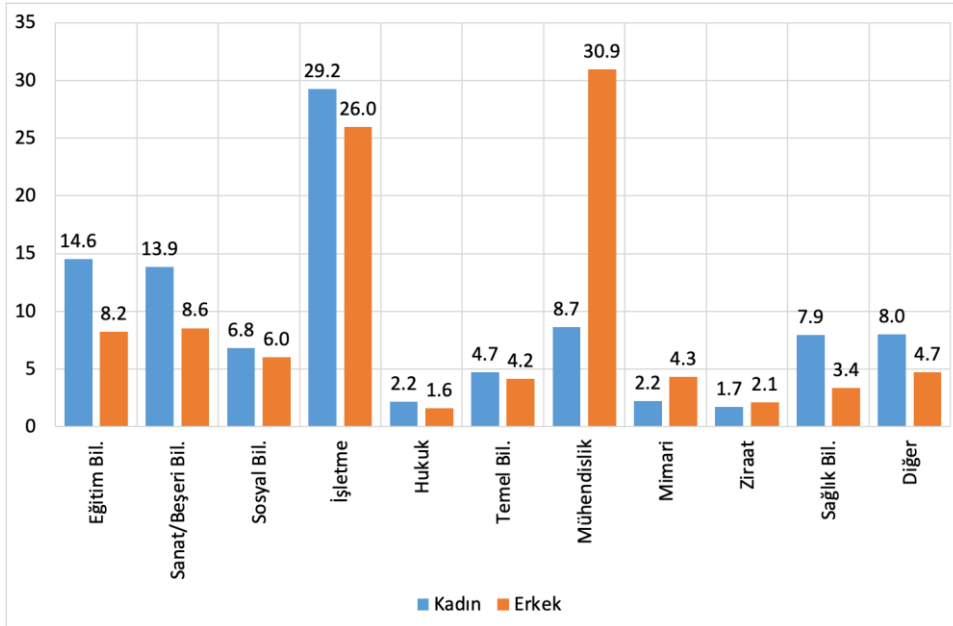
Lise ve üstü eğitim alan kadınların oranı ikiye katlanarak %20 seviyesinden %40'lara ulaşmıştır. Özellikle de yüksekokul mezunlarının toplam nüfus içindeki payında kadınlarla erkekler arasındaki fark %1'lik bir düzeye inmiştir. 2004 yılında en az yüksekokul eğitimi tamamlamış kadınların oranı toplam kadın nüfusu içinde %5,5 iken 2021 yılında bu oran %19,9'a kadar yükselmiştir.

ŞEKİL 9: ÜNİVERSİTE MEZUNU KADINLARIN BÖLGESEL DAĞILIMI, (25-64 YAŞ GRUBU, 2021, %)



Bu olumlu gelişmeye gölge düşüren iki ayrı sorun vardır. Bunlardan ilki yüksekokul mezun oranlarında bölgeler arası büyük farklar görülmesidir; bu farklar Şekil 9'da gösterilmektedir. Özellikle doğu bölgelerinde Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yüksekokul mezunu kadınların oranı %10 civarındadır. Sadece İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde oran %25'in üzerine çıkabilmektedir.

ŞEKİL 10: 25-64 YAŞ GRUBUNDA ALANLARA GÖRE YÜKSEKOKUL MEZUNLARININ GRUP İÇİNDEKİ PAYI, 2021 (%)



İkinci konu ise, yüksekokul mezunu kadınların daha çok sosyal alanlara yönelmiş olduğudur (Şekil 10). Erkek yüksekokul mezunları arasında mühendislik diplomasına sahiplerin oranı %30,9 iken, kadınlar arasında bu oran %8,7'dir.

Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Kadınlar

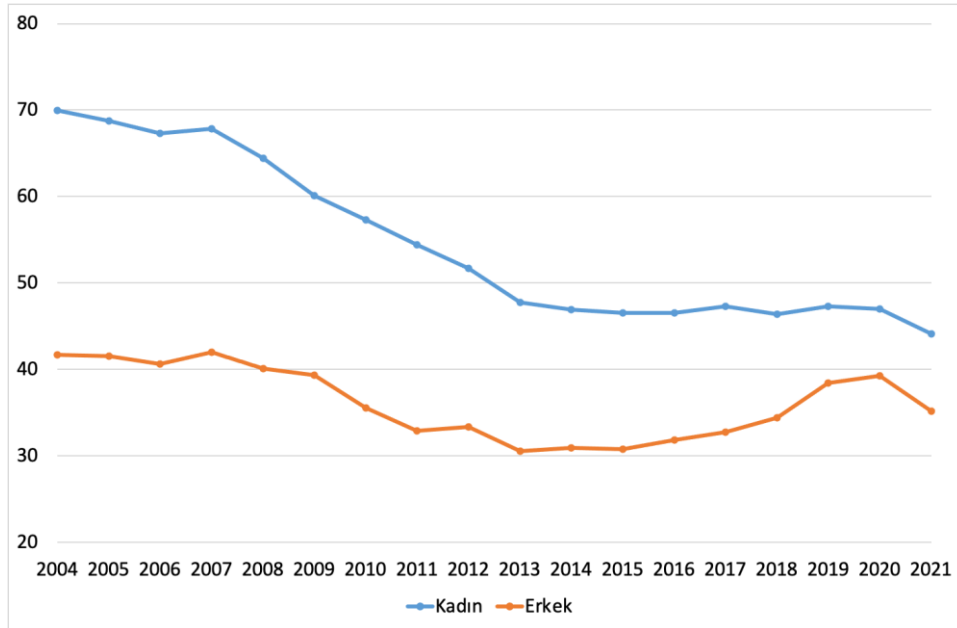
Eğitimle ilgili yukarıda sunulan resim günümüzde var olan koşulları anlatmaktadır. Geleceğe dair ipuçları ise, günümüzdeki genç insanların işgücü ve eğitimdeki konumlarında saklıdır. Genç kuşakların gelecekte işgücüne katılımları, kendi ayakları üzerinde durabilmeleri ve gelecek mutluluk beklentileri sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda sosyal uyum içinde

yaşamak açısından da oldukça önemlidir. Raporun bu bölümünde 15-24 yaşında olup ne istihdamda ne de eğitimde (NİNE) olan gençlerin dağılımına odaklanmaktayız.

Genç nüfusun istihdam ve eğitim durumu sadece Türkiye’de değil, tüm dünyada bir sorun olarak ele alınmaktadır. OECD tarafından bu konu yakından takip edilmekte ve farklı ülke deneyimlerinin karşılaştırmaları yapılmaktadır. OECD istatistiklerine göre 2021 yılı itibarıyla 15-19 yaş arası genç kadınlar arasında OECD ortalama NİNE oranı %8,4; 20-24 yaş arası genç kadınlar arasında ise %18,8’dir. Bu oranlar erkekler için ise, sırasıyla, %8,5 ve %15,2 olarak hesaplanmıştır.⁷ Oranlar ülkeler arasında değişkenlik göstermekle birlikte, görece gelişmiş ülkelerde daha düşüktür ve yine bu ülkelerde cinsiyetler arası fark küçüktür.

TÜİK Hanehalkı İşgücü verilerinden yola çıkarak Türkiye’de kadın ve erkek NİNE oranları Şekil 11’de verilmiştir. 2004 yılı itibarıyla genç kadınlar arasında NİNE oranı %70 gibi yüksek bir düzeydedir ve genç erkeklerle arada 30 puana yakın bir fark bulunmaktadır. 2021 yılına gelindiğinde ise kadınlar arasında NİNE oranı %44’e kadar gerilemiş ve erkeklerle aradaki fark kapanmıştır. Bununla birlikte, her iki grup içinde 2013 yılı sonrası azalma eğiliminin durduğu, kadınlar için %40 seviyesinin üzerinde sabitlendiği, erkekler için ise tekrar artışa geçtiği görülmektedir. Bu resim, ülkenin geleceği açısından karamsar bir tabloya işaret etmektedir.

ŞEKİL 11: NE İSTİHDAMDA NE DE EĞİTİMDE OLANLARIN ORANI, 15-24 YAŞ (2021, %)



Bölgeler arasında önemli farklar olduğunu tekrar belirtmek gerekir. Özellikle Güneydoğu bölgelerinde genç kadın NİNE oranları 2021 yılında dahi %60’lar düzeyindedir. En düşük oranın görüldüğü İstanbul’da dahi bu oran %35’in üzerindedir; bir diğer deyişle İstanbul’da dahi her üç genç kadından birinin NİNE durumunda olduğu bir resimle karşı karşıya olduğumuzun altını çizmek gerekmektedir.

⁷ Kaynak: OECD (2023), Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en

Emek Piyasasında Ayrımcılık

Kadınların işgücüne katılımını azaltan etmenlerden biri de emek piyasasındaki ayrımcılıktır. Ayrımcılığı doğrudan ölçebilmek mümkün değildir. Bununla birlikte, emek piyasasına dair bazı göstergeler bize ayrımcılık olup olmadığı ve eğer varsa boyutları hakkında bilgi verebilmektedir. Bu bölümde çeşitli emek piyasası göstergelerine odaklanılarak bu soruya yanıt aranmaktadır.

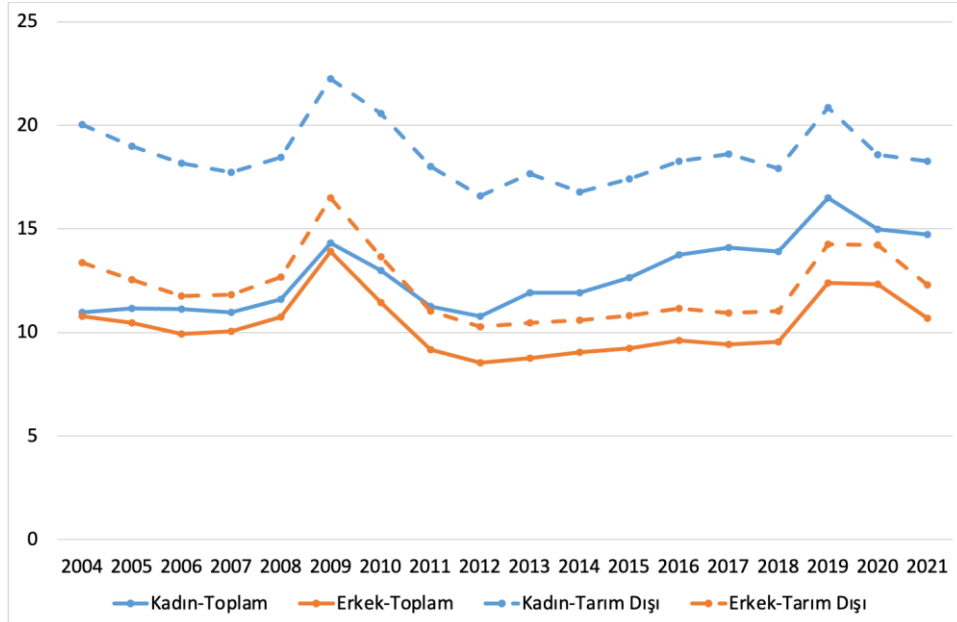
İşsizlik Oranları

Emek piyasasında ayrımcılığa dair ilgi gösterge işsizlik oranlarıdır. Şekil 12 Panel a'da alışlagelmiş düz işsizlik oranları gösterilmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere, genellikle kırsal alanlarda yürütülen tarım sektöründe çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğu istihdamda olarak gözükmektedir. Bu nedenle, istihdam oranlarının yüksek, işsizlik oranlarının ise düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Tarım istihdamı dışarıda bırakılarak işsizlik oranları yeniden hesaplanmış ve kesik çizgilerle ayrıca gösterilmiştir.

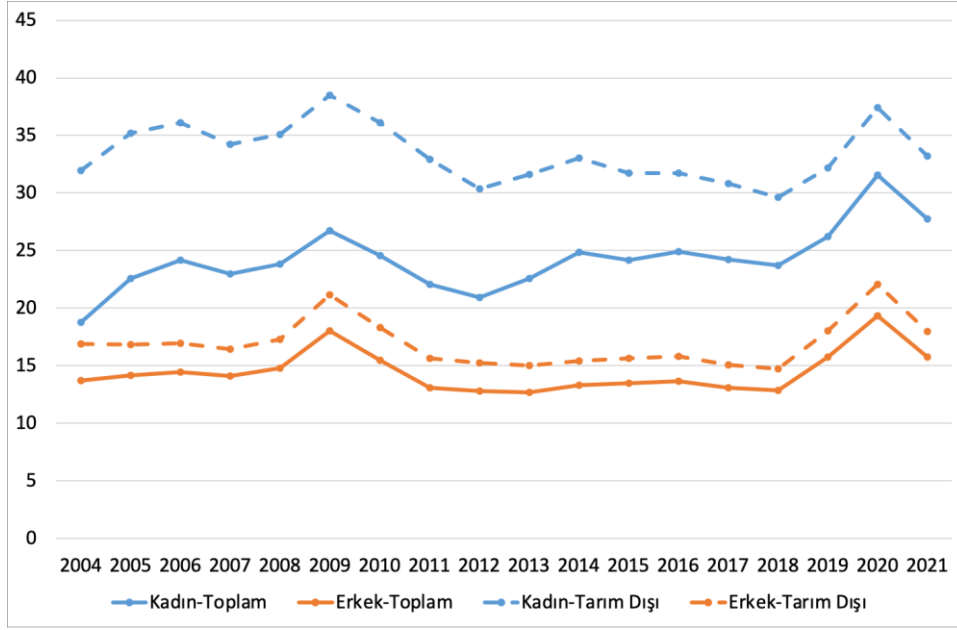
Genel işsizlik oranlarına bakıldığında, kadınlar arasında işsizlik erkeklere oranla daha yüksektir. 2009 yılına kadar cinsiyetler arası fark oldukça küçükken, bu tarihten sonra artmaya başlamış ve 2001 yılında dört puana ulaşmıştır (kadın işsizlik oranı %14,7, erkek işsizlik oranı %10,7). 2012 yılından sonra ise, kadın işsizlik oranları artış eğilimini devam ettirmiş, ancak erkek işsizlik oranları aynı hızda artmamıştır.

ŞEKİL 12: İŞSİZLİK ORANLARI, (%)

Panel a: İşsizlik Oranları



Panel b: Geniş İşsizlik Oranları

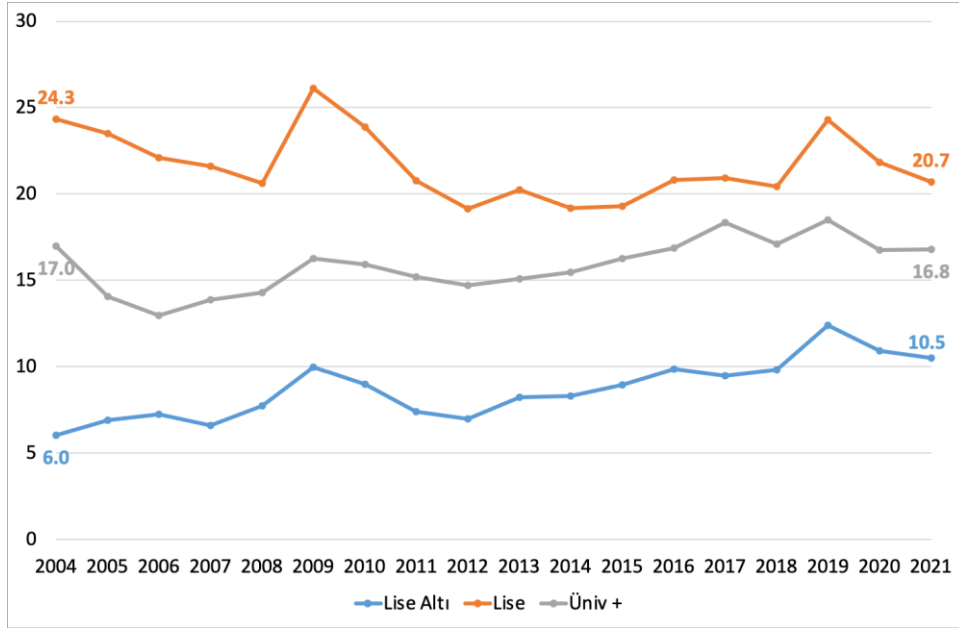


Tarım dışarıda bırakıldığında ise, işsizlik oranları kadınlarda tüm dönem boyunca çok daha yüksek seyretmiştir. Tarım dışında her beş kadından biri iş aradığı halde iş bulamamaktadır. Cinsiyetler arasındaki fark ise tarım dışarıda bırakıldığında altı puanlık bir oranla sabit kalmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, tarımın payının azalmasıyla kadınların işsizlik oranlarının daha da hızla artması beklenir.

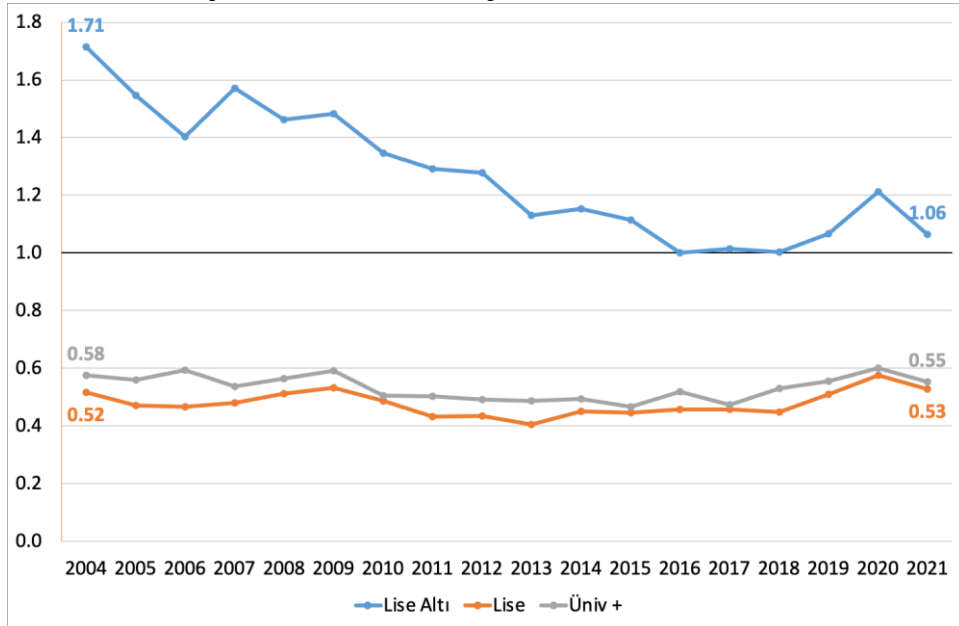
Şekil 12'nin b panelinde ise geniş işsizlik tanımına göre işsizlik oranı verilmiştir. Geniş işsizlik tanımı, aktif olarak iş arayıp iş bulamayanlara ek olarak, iş bulma umudu olmadığı için iş aramayanlar ve iş olanağı çıksa dahi hemen işe başlayamayacak olanları kapsamaktadır. Geniş tanımla bakıldığında, kadınlar arasında işsizlik %30 seviyesine oldukça yakındır. Tarım dışarıda bırakıldığında ise her üç kadından birinin işsiz olduğu görülmektedir. İzlenen dönemde kadınlar ve erkekler arasındaki %12 civarında, tarım dışında ise %15 civarındaki fark kapanmadan devam etmiştir.

ŞEKİL 13: EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI

Panel a: Kadın İşsizlik Oranları



Panel b: Erkek İşsizlik Oranı / Kadın İşsizlik Oranı



İşsizlik oranları eğitim seviyesine göre de farklılıklar göstermektedir. Kadınlar arasında işsizlik oranlarının en az görüldüğü kesim Lise-altı eğitime sahip olanlar arasındadır. Bunu mezunları izlerken, en yüksek işsizlik oranı lise mezunları arasındadır (

Şekil 13 Panel a).

İlginç olan ise, erkeklere göre işsizlik oranlarının karşılaştırmasıdır.

Şekil 13 Panel b'de erkek işsizlik oranlarının kadın işsizlik oranlarına göre seviyesi verilmektedir. Değer bir olduğunda erkek ve kadın işsizlik oranlarının aynı, birden büyük olduğunda erkek işsizlik, küçük olduğunda ise kadın işsizlik oranların yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Lise-altı eğitime sahip kadınlar arasında işsizlik oranı, erkeklere göre daha düşük olarak gerçekleşirken, lise ve üstü eğitimlilerde kadın işsizlik oranları hemen hemen erkeklerin iki katı kadardır.

Emek piyasasında ayrımcılığın bir göstergesi olarak işsizlik rakamları kadınların daha dezavantajlı olduklarına işaret etmektedir. Kadınlar tarım dışına yöneldiklerinde ise durum kadınlar aleyhine daha da açılmaktadır.

Kadınların son dönemde eğitim seviyelerinde görülen, özellikle de yüksekokullu kadınların sayısındaki artışın emek piyasasında karşılığı ise daha yüksek işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun uzun süre devam etmesinin, kadınların gelecek beklentilerini aşağıya çekeceği ve işgücüne katılımlarını azaltacağını söylemek çok yanlış olmayacaktır.

Ücretler

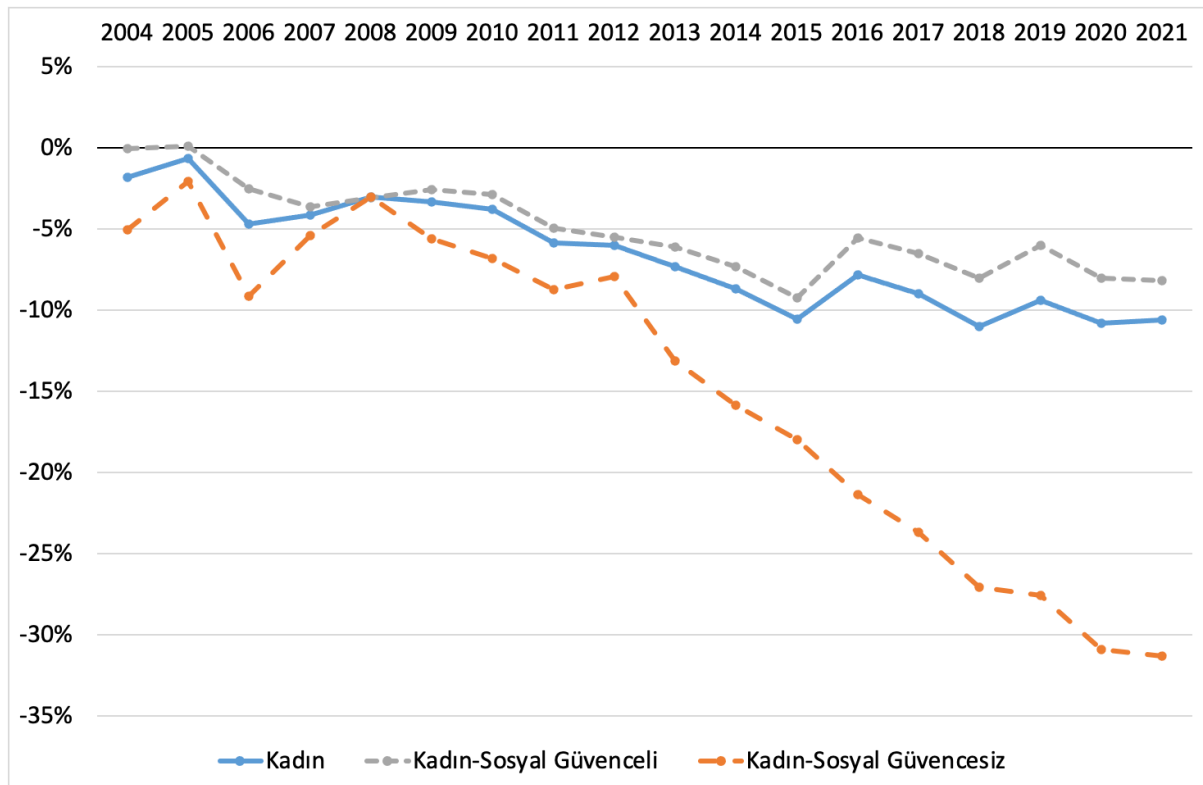
Ayrımcılığın bir başka göstergesi ise ücret farklarıdır. Yukarıda belirtildiği gibi, tarım sektörü genellikle aile işletmelerinden oluştuğundan ücret ödemeleri çok küçük bir kısım için

geçerlidir. Öte yandan kamu sektöründe ise ücretler piyasa koşulları dışında belirlenmektedir. O nedenle bu alt bölümde tarım dışı özel sektörde ücretli olarak çalışanlara odaklanılmıştır.

Doğrudan ortalama ücretleri karşılaştırmak, kadınların yüksek eğitimlilerinin işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yüksek olması nedeniyle yanıltıcı sonuçlar verecektir. O nedenle çalışanların gözlemlenebilen özellikleri, cinsiyetleri, yaşları deneyimleri, çalıştıkları işyerinde geçirdikleri süre ve çalışma şekilleri dikkate alınarak, koşullu ortalama ücret tahminleri oluşturulmuştur. Bu şekilde, karşılaştırmaları benzer özelliklere sahip erkek ve kadınlar arasında yapmak mümkün olmaktadır.

Elde edilen sonuçlar raporlanırken, aynı özelliklere sahip erkeklerle aradaki ücret farkları yüzde olarak belirtilmiştir. İlk olarak Şekil 14'te güvenceli olup olmamaya göre kadın erkek farkı gösterilmektedir. 2004 ve 2005 yıllarında aynı özelliklere sahip kadın ve erkekler arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark gözükmezken, kadın-erkek ücret farkı artmaya başlamış ve 2021 yılında %10'un üzerine çıkmıştır. Beklenildiği gibi, güvenceli çalışan kadınların ücretleri güvencesiz çalışanlardan daha yüksektir. Bununla beraber, güvencesiz çalışan kadınların ücretleri 2009 yılından itibaren görece olarak hızla düşmeye başlamıştır ve 2021 yılına gelindiğinde erkeklerle aynı özelliklere sahip güvencesiz kadınlar %30'dan fazla düşük ücret almaktadırlar.

ŞEKİL 14: ÖZEL SEKTÖRDE KOŞULLU ÜCRET FARKLARI



Abbasoğlu, Ergöçmen, Tansel (2018) aynı dönemi incelerken sektörel yapısal değişikliğin gerçekleştiğini, yani üretimde tarım sektöründen diğer sektörler geçişin yaşandığını, bu yapısal değişikliğe toplumsal ve kurumsal değişimin eşlik edemediğini belirtmişlerdir. Bu

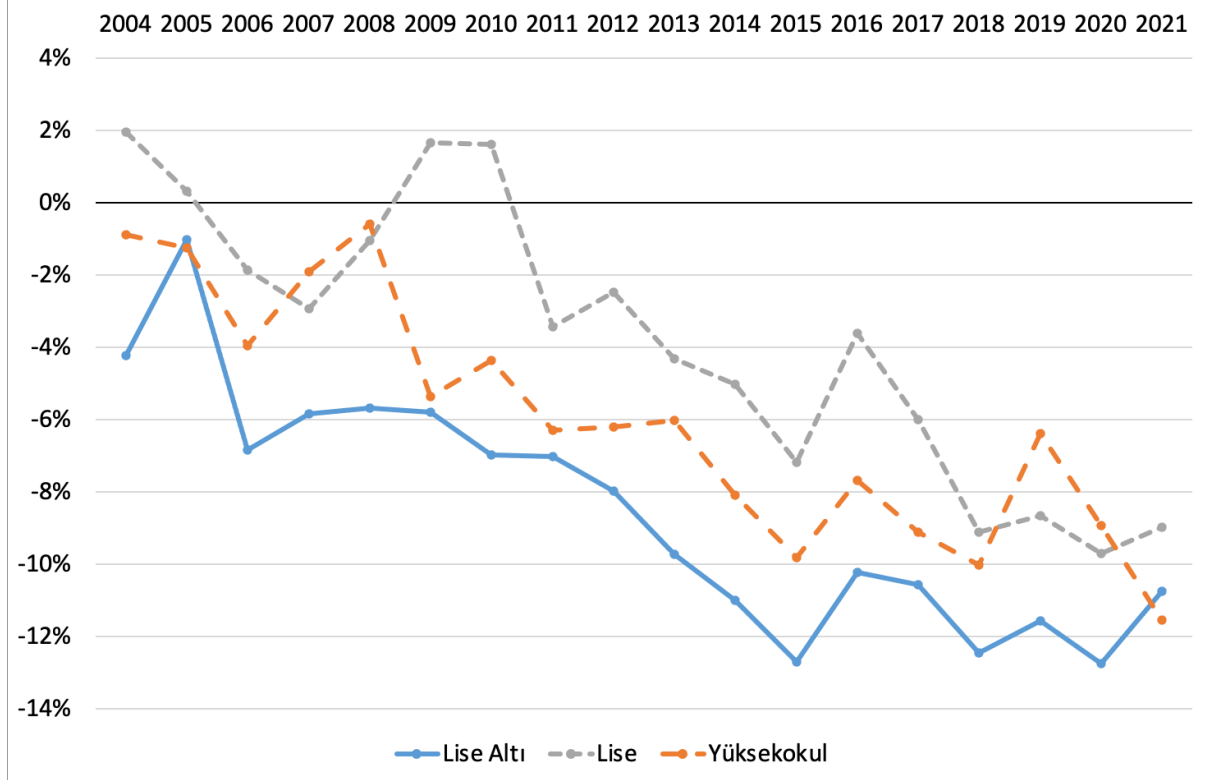
nedenle kadınların tarım sektöründen diğer sektörlere geçişinde eğitimin iş olanaklarıyla paralel artmaması, istihdamda ve ücret farklarında önemli etmenler arasında gösterilmiştir.

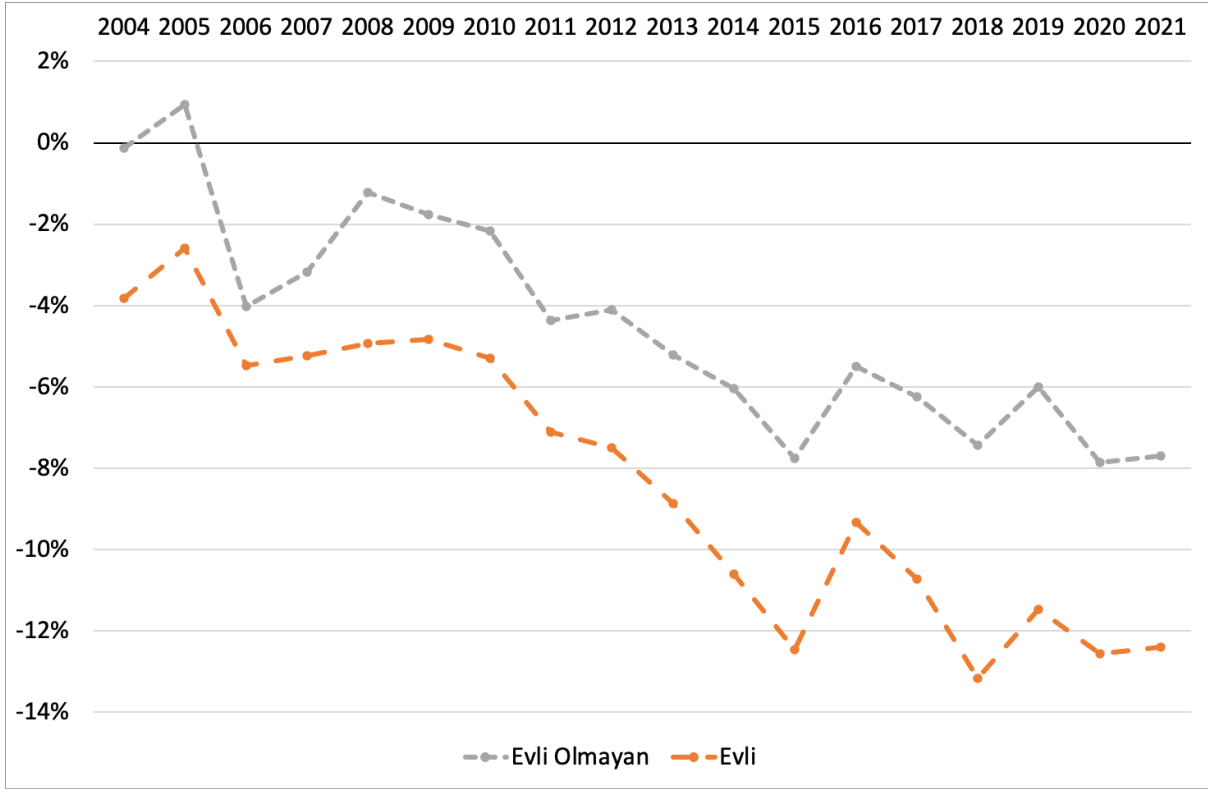
Kadınların, eğitim durumlarına göre ne oranda ayrımcılığa uğradıkları da bir başka önemli sorudur. Beklenen, eğitilmiş kadınların kendileriyle aynı özelliklere sahip erkeklere daha yakın ücret almalarıdır. Oysa tahminler bunun doğru olmadığını göstermektedir. Erkekler ve kadınlar arası ücret farkları, eğitimden bağımsız olarak hareket etmektedir (Şekil 15).

Bir başka ayrımcılık göstergesi evlilik durumuna göre ücretlerin farklı oluşudur. Şahankaya Adar ve Dedeoğlu'nun (2023) Türkiye'de ihracata dayalı ekonomik modelin kadın istihdamına etkisini talep yönlü analiz etmeyi amaçlayan, Malatya, Adıyaman ve Şanlıurfa'da gerçekleştirdikleri araştırmaya göre, işgücüne katılımında artışlar yaşansa da işverenlerin/yöneticilerin genel tutumlarının kadınları evlilik ve annelik gibi sosyal ilişkiler üzerinden tanımlamak ve kadınların asli sorumluluklarını hane içinde (ev içi işler ve çocuk bakımı) olarak görmek yönünde olduğudur. Buna dayanarak, Şekil 15'in alt panelinde evlilik durumuna göre kadın-erkek farkları verilmiştir. Erkeklerle aynı özelliklere sahip evli olmayan kadınlar, 2021 yılı itibarıyla erkeklere oranla %9, evli olanlar ise %12'nin biraz üzerinde daha düşük ücret almaktadırlar.

Ücretleri belirleyen temel özellikler dikkate alındığında, kadınların kendileriyle benzer konumdaki erkeklere göre çok daha düşük ücretlerle çalıştıkları görülmektedir. Ücretler ayrımcılık göstergesi olarak ele alındığında kadınların dezavantajlı oldukları görülmektedir.

ŞEKİL 15: SEÇİLMİŞ ÖZELLİKLERE GÖRE ERKEK-KADIN ÜCRET FARKLARI, (%)





Mesleki Pozisyon

İktisat literatüründe tartışılan konulardan biri de kadınların bir “cam tavan” ile karşı karşıya olduklarıdır. Bu, kadınların hak ettikleri terfileri alamadıkları anlamına gelmektedir. HİA verilerinden yola çıkarak, kadınların işyerlerindeki mesleki pozisyonları hakkında bilgi edinmek mümkündür.

Yönetici pozisyonundaki kadınların oranı 2004 yılında %7 seviyesinden 2021 yılında %20 seviyesine ulaşmıştır. Bu oran 2021 yılı için OECD ülkelerinin ortalamasının (%33,7) altındadır.⁸ Profesyonel meslek grupları, tekniker, teknisyen ve yardımcı profesyonel meslek gruplarında ise oran ortalama %30’dur. 2004-2021 yılları niteliksiz işlerde kadın istihdamı %3 puan artarken, nitelik gerektiren işlerde kadın istihdamı %21’lerden %11’lere azalmıştır.

Bu raporu hazırlayanların yakından gözlemlediği üzere akademisyenlerin yapılanmadaki yerleri, bu ayrımcılığa belki de en iyi örneği oluşturmaktadır. Kadın akademisyenler için profesör kadrosundaki kadın oranının azlığı, bize kadınların iş hayatında uğradığı ayrımcılığı en net olarak gösteren istatistikleri sağlamaktadır. 2021 TÜİK Yükseköğretim İstatistiklerine göre yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2021-2022 öğretim yılında %33,2 olmuştur. Doçent kadrosunda yer alan kadın oranı 2021-2022 öğretim yılında %40,2 iken öğretim görevlisi kadrosunda yer alan kadın oranı %50,8’dir. Kadın akademisyenler kariyer basamaklarında yükselirken elenmektedir.

⁸ Kaynak: OECD Gender Statistics

Özetle, istatistikler, kadınların ortalama eğitimlerinin arttığını buna rağmen kadın istihdamında son 15 senede gözlemlenen artışın nitelikli işgücünde istihdamdan çok niteliksiz işlerde gerçekleştiğini göstermektedir. Düşük ücretli niteliksiz işler, işverenlerin düşük beceri talebi gibi kadınların eğitimlerinin getirisini azaltır. Bu nedenle yüksek nitelikli iş imkanlarının kadınlar için artırılması kadınların eğitimlerine yapacakları yatırımın getirisini arttıracaktır.

Bunlar dışında, şirketlerin yapıları ve sahipliğinin de önem taşıdığına dair çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Karamollaoğlu ve Soybilen (2020) araştırmalarında özellikle yabancı mülkiyet ortaklı şirketlerde kadın istihdamının yüksek olduğunu göstermişlerdir. Bu durumu da yabancı yatırımcının gelişmekte olan ülkelerde kadın erkek arasındaki maaş farkını fırsata çevirme isteği olarak açıklamışlardır.

Tutum ve Davranışlar

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen en önemli faktörlerden biri de tutum ve davranışlardır. 2000'li yıllarda artan bir şekilde sosyal politikaların cinsiyet perspektifinden incelenmesiyle çalışma piyasasının koşulları, toplumsal normlar ve kadın emeği ve istihdamı arasındaki ilişki hem küresel hem Türkiye'ye özgü dinamikler çerçevesinde ele alınmıştır (Ecevit, 2013). Refah rejimleri yaklaşımının (Esping-Andersen, 1990) toplumsal cinsiyete duyarlılaştırılmasını teşvik eden çalışmalar, kadınların ücretli işlerin dışında kalan, yaşlı, engelli, çocuk bakımı gibi hane içi emeğini ve kadınlarla erkeklerin ücretli çalışma koşullarındaki eşitsizlikleri görünür kılmıştır (Özar ve Yakut-Çakar, 2013). Orloff'un (1993) evlilik ve aile ilişkileri, cinsiyete dayalı emek paylaşımı ve kadınların ücretli işe erişimi arasındaki bağlantıların incelenmesine dair yaklaşımı Türkiye gibi bakım hizmetlerinin ağırlıkla kadınlar tarafından üstlenildiği bağlamlarda önemli olmuştur (Özar ve Yakut-Çakar, 2003). Birçok çalışma, hane içi emek ve (çocuk, yaşlı, engelli) bakımının büyük ölçüde kadınlar tarafından ve ücretsiz gerçekleştirilmesinin kadınların işgücüne düşük katılımını açıklayan en önemli etkenlerden biri olduğunu öne sürmüştür (Memiş vd., 2017, Memiş, Öneş ve Kızıllırmak, 2012; Ecevit, 1998; Özar, 1994; Özar ve Yakut-Çakar 2013). Hane içi emeğin büyük oranda kadınlar tarafından üstlenilmesi, ücretli işgücünde olan kadınların çifte yüküne sebep olurken, kadınların yarı zamanlı, ev eksenli, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde, Dünya Çalışma Örgütü'nün tanımıyla "kırılgan istihdamda" yer almalarına yol açmaktadır. Bakım hizmetlerinin erişilebilirliğinin kadınların ücretli işgücüne katılım durumunu iyileştireceğini, yarı zamanlıdan tam zamanlıya, düşük vasıflıdan profesyonel işlere geçmelerini sağlayacağı öne sürülmektedir (Ekiz Gökmen 2022). Bunlara koşut şekilde, Tunalı, Kırdar ve Dayıoğlu (2021), Türkiye'de 2008 ve sonrasında belirgin bir şekilde artan kadın işgücüne katılımında en önemli etkinin toplumsal normlardaki değişim olduğunu vurgulamışlardır.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması'na göre hane halkında 3 yaşından küçük çocuğun olduğu 24-49 yaş arası bireylerin istihdam oranı son 10 yılda ortalama %60 seviyesindedir. Kadınların istihdamı sadece %24'ten %26'ya yükselmiştir. Erkek istihdamı ise %90'lar seviyesindedir. Aynı yaş grubunda aynı dönemde hane halkında çocuk olmayan bireyler için çalışma oranları %66'ya çıkarken kadınlar için bu oran ortalama %51'lere yükselmiştir. Aynı zamanda son 10 yılda %48'lerden %56'ya yükselmiştir. Veriler niteliksel literatürü destekler niteliktedir.

Kadının işgücüne katılmaması üzerine yapılan niteliksel çalışmalar, eşlerden izin alamama, hane içi iş yükü, bakım sorumlulukları gibi etmenlerin de belirleyici olduğunu öne sürmektedir (İlkkaracan 2010, 2012). Hane içi özellikle çocuk bakımının kadınlar tarafından üstlenilmesi kadının işgücüne katılımı önündeki en büyük engel olmaya devam etmektedir. Literatürde kız çocuklarının ev içi bakım emeğinin yarattığı kırılmalara da işaret edilmektedir (Akkan, 2023).

Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2021 verilerine göre erkeklerin %40,2'si kadınların ise %31,5'i kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünmektedir. Aynı araştırmaya göre erkeklerin %32,3'ü kadınların ise %23,1'i ücretli işte çalışan kadınların evle ilgili sorumluluklarını ihmal edeceği yönünde yanıt vermiştir. Aynı araştırmada hane hakkında işlerin kimler tarafından gerçekleştirildiği de sorulmuştur. Ev işlerini genellikle kadınların üstlendiği görülmüştür. Kadınlar en fazla %94,4 ile çocuk bakımı, %85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama (makineyle bile olsa), %85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması ve temizlenmesi işlerini üstlenirken erkekler en fazla %74,1 ile aylık faturaların ödenmesi, %65,2 ile küçük bakım, onarım, tamir işlerini üstlenmiştir. Araştırma sonuçları Türkiye hane içi işbölümünde kadının görevinin temizlik ve çocuk bakımı, erkeğin görevinin ise evin geçimini sağlamak olduğunu göstermektedir. Pandemi sırasında yapılan bazı çalışmalar, kadınların hane içi iş yükünün ve erkeklerin ve kadınların bu sorumlulukları yerine getirmek için harcadıkları zaman arasındaki uçurumun daha da arttığını göstermiştir (İlkkaracan ve Memiş, 2021).

Bütün bu çalışmalar, kadınların işgücüne katılımı belirleyen en önemli etmenlerden birinin tutum ve davranışlar olduğuna işaret etmektedir. Hanehalkı İşgücü Anketleri'nden derlenen veriler bu soruya yanıt vermekten uzaktır. Bu nedenle bu raporda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri belirlemek için 2018 yılında Türkiye'de uygulanan Dünya Değerler Anketi'nin sonuçları kullanılmıştır.⁹ Ankette kullanılan sorulardan kadınların çalışmasına ve yönetici pozisyonlarda yer almasına dair soruların bir kısmı kullanarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları özetleyecek endeks oluşturulmuştur.¹⁰ Endeks oluşturmak için Temel Bileşenler Analizi kullanılmıştır. Düşük endeks değerleri ataerkil toplumsal cinsiyet tutumlarını, yüksek endeks değerleri ise eşitlikçi toplumsal cinsiyet tutumlarını göstermektedir. Endeks değerleri 0-100 arasında normalize edilmiştir.

Elde edilen endeks değerleri, kadınların ortalamasının erkeklerin ortalamasından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kadınların için Türkiye ortalaması 72,36 iken erkeklerin ortalaması 69,23'tür. Bir diğer deyişle, kadınlar erkeklere nazaran daha eşitlikçi toplumsal cinsiyet normları benimsemektedir.

Bununla birlikte, bekleneceği gibi, endeks değerleri bölgeler arasında değişiklik göstermektedir. Kadınlar ve erkeklerin endeks değerlerinin bölgelere göre dağılımı **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**'da gösterilmektedir.

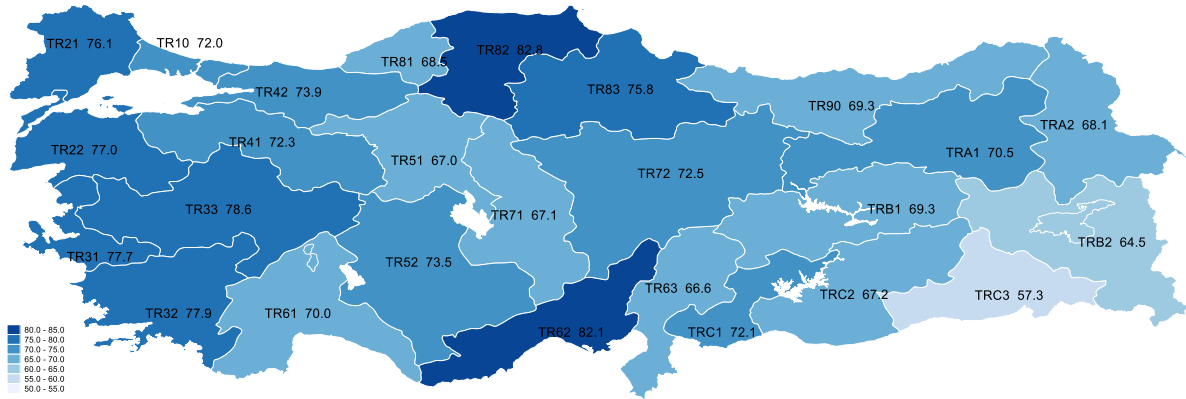
⁹ Kaynak: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp>

¹⁰ Yöntem ve kullanılan sorular Ek.1'de özetlenmiştir.

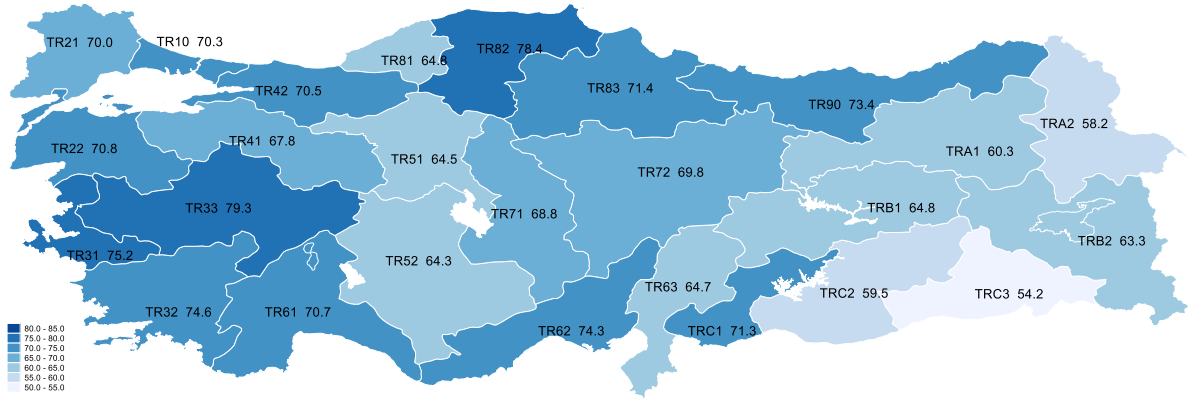
Genel olarak kadınlar Batı Anadolu’da, Akdeniz’de, il düzeyinde bakıldığında özellikle Adana ve Mersin’de ve daha sonra Batı Marmara’da, eşitlikçi toplumsal cinsiyet tutumları benimsemektedir. İç Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgesi’ne doğru gidildikçe kadınlar arasında ataerkil bakış açısının daha hâkim olduğu görülmektedir. Aynı resim erkek ortalamalarına baktığımızda da karşımıza çıkmaktadır. Erkeklerde de İç Anadolu ve Doğu Anadolu’ya doğru gidildikçe Batı Anadolu ve Akdeniz bölgelerinde yaşayan erkeklere göre ataerkil normlar daha kabul görmeye başlamıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar endeksi kadın erkek ortalaması farklarına bölge alt kırılımında baktığımızda Doğu Karadeniz, Orta Anadolu ve Akdeniz’de kadınların erkeklere oranla daha ataerkil toplumsal cinsiyet tutumları benimsedikleri görülmektedir (Şekil 16-C). Diğer tüm bölgelerde kadınlar daha eşitlikçi toplum tutumları içindelerdir. Erkek ve kadın arasındaki fark Doğu Anadolu’nun kuzeyi ve Konya-Karaman şehirlerinde en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Endeksler ile kadınların işgücüne katılımlarını kıyasladığımızda bölgesel işgücüne katılım oranı dağılımı ile toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların dağılımının örtüştüğünü görmekteyiz. **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**’da gösterilen erkek ve kadınlar için bölgesel toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar endeks ortalamaları ile aynı bölgede ankete katılan kadınların beyanlarıyla hesaplanan işgücüne katılım oranları arasındaki korelasyona baktığımızda erkeklerin endeks ortalamaları ile kadınların işgücüne katılım oranları arasındaki korelasyon (0,255) kadınların endeksi ile kadınların işgücüne katılım oranları arasındaki korelasyondan (0,213) daha yüksektir. Bu fark kadınların işgücüne katılımında erkeklerin kararının belirleyici rol oynadığına dair çalışmaları teyit eder niteliktedir.

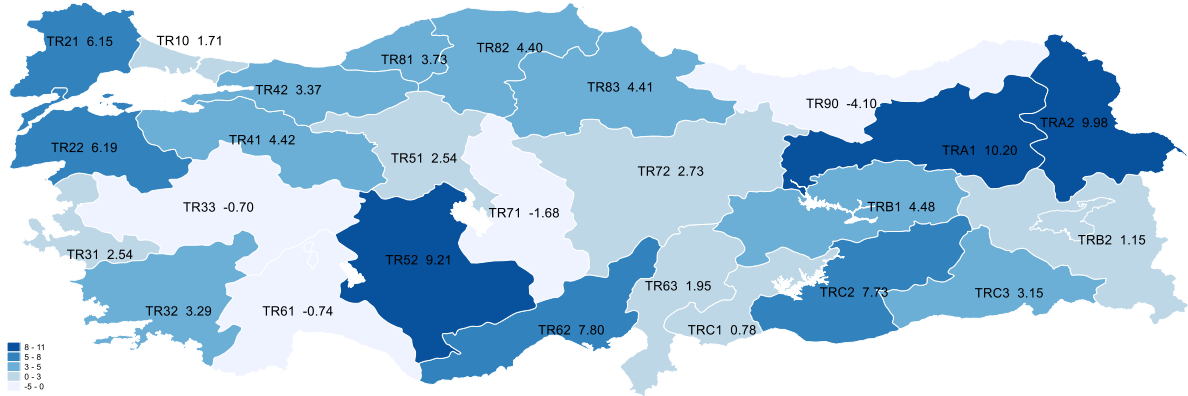
ŞEKİL 16 A: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE KARŞI TUTUMLARIN BÖLGELERE GÖRE DEĞİŞİMİ-KADINLAR



ŞEKİL 16 B: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE KARŞI TUTUMLARIN BÖLGELERE GÖRE DEĞİŞİMİ-ERKEKLER



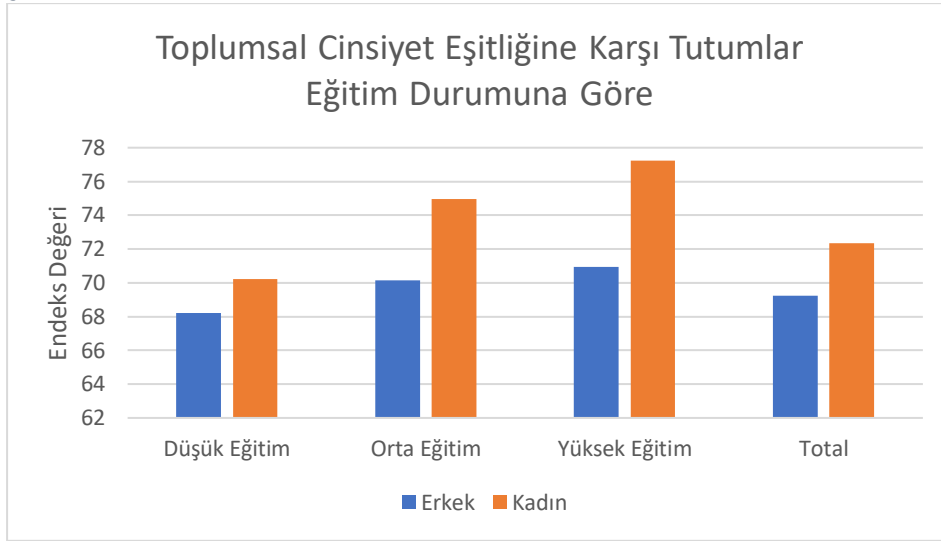
ŞEKİL 16 C: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE KARŞI TUTUMLAR-KADIN ERKEK FARKI-SAYISAL



Eşitlikçi cinsiyet tutumları kız çocuklarının eğitim hakkına erişiminde belirleyici olduğu gibi, eğitim de kadınların güçlenmesinde ve eşitlikçi tutumların yaygınlaşmasında önemli bir role sahiptir. Eğitim seviyesi yükseldikçe hem erkek hem de kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik daha pozitif tutumlar benimsedikleri görülmektedir (Şekil 17). Buna ek olarak her eğitim seviyesinde erkekler kadınlara göre daha ataerkil cinsiyet tutumları benimsemektedir.¹¹ Ancak, erkeklerle kadınlar arasındaki fark, maalesef eğitim seviyesiyle birlikte artmaktadır. Erkeklerin daha çok formal eğitim alması tutum ve davranışlarını kadınlarınkı kadar değiştirememektedir. Bu da bizi resmî kurumlarda verilen eğitimin içeriği ve doğası konusunda düşünmeye itmektedir.

¹¹ Düşük Eğitimli kategorisi okuma yazma bilmeyen ve ilkökul terk ve ilkökul mezunlarının, Orta Eğitimli kategorisi ortaokul terk, ortaokul mezunu, lise terk, lise mezunu ve halen lisede okuyanların toplamıdır. Yüksek Eğitimli kategorisi, üniversite mezunu, yüksek lisans, doktora sahibi ve halen üniversitede okuyanların toplamıdır.

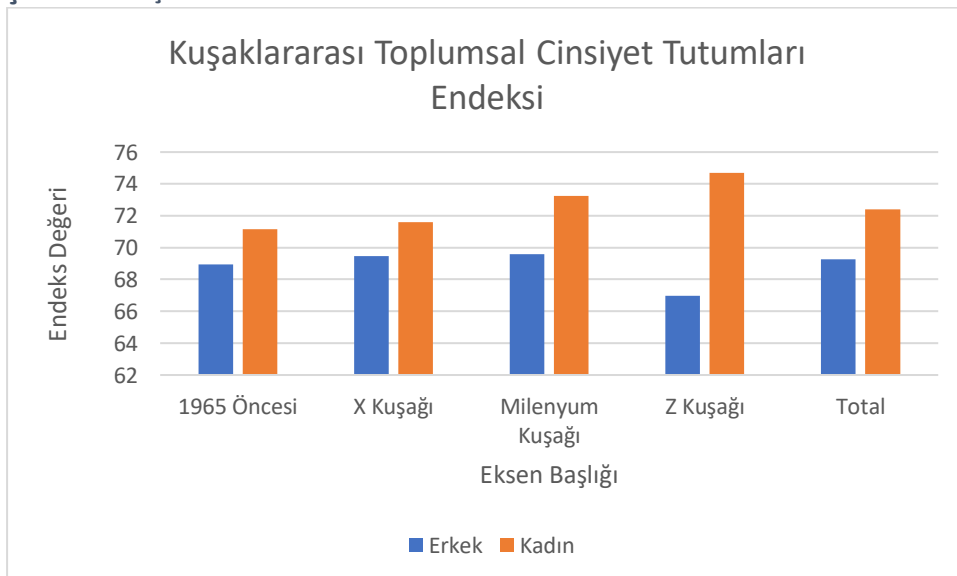
ŞEKİL 17: CİNSİYET EŞİTLİĞİ ENDEKSİNİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KIRILIMI



Kaynak: Dünya Değerler Anketi kullanılarak yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Zaman içinde uluslararası ve ulusal düzeyde yaşanan siyasi, ekonomik, toplumsal dönüşümler toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarda da değişikliklere yol açmaktadır. Artan eğitim seviyeleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların insan haklarını savunan toplumsal hareket ve söylemler daha eşitlikçi tutumların yaygınlaşmasını sağlarken; siyasi, ekonomik ve toplumsal dönüşümler, ekonomik belirsizlik, güvencesizlik gibi olgular sağ muhafazakâr siyasi düzlemde toplumsal cinsiyet eşitliği karşıtlığıyla da iç içe geçebilmektedir.

ŞEKİL 16: KUŞAKLARARASI TUTUM FARKLARI



Kaynak: Dünya Değerler Anketi kullanılarak yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Kadınlar arasında bir alt kuşağa geçildikçe daha eşitlikçi toplumsal cinsiyet tutumlarının olduğu görülmektedir. Erkekler arasında özellikle, 1965 öncesi kuşağı (*baby boomers*), 1965-1980 kuşağı (Kuşak X), ve 1981-1996 kuşağı (Binyl/Milenyum Kuşağı) tutumlarında ciddi bir değişiklik göstermezken Z kuşağı (1995 ve sonrası doğan) erkekler arasında ortalama endeks değeri diğer kuşaklara göre azalmıştır (

). Türkiye’de en genç erkek grubunun daha ataerkil toplumsal cinsiyet tutumları benimsediği görülmektedir. Ancak yorumlanırken, şekilde gösterilen yaş grubunun ergenlik dönemini de kapsadığı ve tutumların zaman içerisinde ve üniversite eğitimi gibi dönüştürücü deneyimlerle birlikte farklılaşabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, önceki yılların sonuçları ile karşılaştırmalı olarak incelenerek, sağ, muhafazakâr düzlemde dünyada ve Türkiye’de yükselen toplumsal cinsiyet eşitliği karşıtlığı ve kadınların öncelikli görevinin annelik olduğuna dair söylem ve bu doğrultuda geliştirilen sosyal politikaların erkeklerin tutumları üzerinde etkili olup olmadığı incelenebilir. Dedeoğlu’na (2022) göre son yıllarda sosyal politikalarda belirleyici olan bu tutum kadınların işgücünün dışında ve büyük oranda ücretsiz bakım emeğinde yer almasına neden olmakta, kadınlara bakım ödeneği verilmesi gibi neopaternalist bakım rejimi uygulamaları kadınların geleneksel olarak bakım verici rolleriyle tanımlanmasının pekişmesine de yol açmaktadır.

TABLO 1: GELİR SEVİYESİNE GÖRE TUTUMLAR

	Düşük Gelirli		Orta Gelirli		Yüksek Gelirli	
	Çalışan	Çalışmayan	Çalışan	Çalışmayan	Çalışan	Çalışmayan
Ortalama Çocuk Sayısı	1,29	2,11	1,14	1,62	0,97	1,41
Kadının Ortalama Endeks Değeri	72,28	69,10	74,67	72,52	75,70	71,01
Kadının Ortalama Eğitimi (1-2-3)	1,24	1,17	1,72	1,44	2,24	1,69
Evli ise Erkeğin Ortalama Eğitimi (1-2-3)	1,38	1,18	1,76	1,47	2,23	1,69

Kaynak: Dünya Değerler Anketi kullanılarak yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Gelir grubuna göre Düşük, Orta ve Yüksek gelir gruplarına ayrılan kadınların ortalama çocuk sayısı gelir düzeyi yükseldikçe azalmaktadır.¹² Her gelir grubu içerisinde ücretli işte çalışmayan kadınlar ücretli işte çalışan kadınlara göre daha çok çocuk sahibi olmaktadır. Gelir seviyesi aynı zamanda eğitim seviyesiyle pozitif korelasyon göstermektedir. Ücretli işte çalışan kadınlar çalışmayan kadınlara göre daha yüksek eğitime sahiptir. Her gelir grubunda erkeklerin eğitim seviyesiyle kadınların eğitim seviyesi çalışan ve çalışmayan kadınlar ve eşleri (varsa) ortalamada benzer eğitim seviyelerine sahiptirler. Bu da Türkiye’de yüksek sınıflandırıcı eşleşmenin (*assortative matching*) olduğunu göstermektedir.

Tablo 1’de göze çarpan en önemli istatistik kadınların toplumsal cinsiyet tutumları endeksi ortalamalarında gözlemlenmektedir. Ücretli işte çalışan kadınlar gelir düzeyi arttıkça daha eşitlikçi toplumsal cinsiyet tutumları benimsemektedir. Buna karşın çalışmayan kadınlar için gelir düzeyi arttıkça ters U şeklinde bir ilişki görülmektedir. Yüksek gelir grubunda olduklarını beyan eden çalışmayan kadınlar kendilerinden daha az eğitilmiş orta gelirli çalışmayan kadınlara göre daha ataerkil toplumsal cinsiyet tutumları benimsemektedir.

Doğal Afetler

Türkiye son yıllarda birçok doğal afetle karşı karşıya kalmıştır. Önümüzdeki yıllarda Türkiye’de kadınların işgücüne katılımına odaklanan araştırmalarda dikkate alınması gereken bir diğer olgu da Kahramanmaraş merkezli 6 Şubat depremlerinin etkileri olacaktır. Ne yazık ki, Türkiye’de doğal afetler ve bunların kadınların işgücüne katılımlarıyla ilgili yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte, bu raporda ortaya koyulan bulgular ve karşılaştırmaların ileride yapılacak incelemelere ışık tutmasını ummaktayız.

Afetlerin toplumsal cinsiyete dayalı etkilerini inceleyen, çoğunluğu Türkiye dışında ülkelerde gerçekleştirilen çalışmalar, kadınlar ve erkeklerin afetlerden farklı şekillerde etkilendiğini ve afetlerin cinsiyetli kırılmalara oluşturduğunu (Enarson ve Morrow, 1998; Fordham, 1998; Okay ve İlkaracan, 2018; Tearne vd. 2021), afet öncesindeki kırılmalıkların afet sonrasında devam ettiği ve pekiştiğini (Juran ve Trivedi 2015), özellikle yoksullar ve ekonomik güvencesi olmayanların afetlerin negatif etkilerine daha açık olduğunu göstermektedir (Gündüz, 2022, Menon, 2010).

Literatürde kadınların kayıtdışı işgücünde güvencesiz koşullarda çalışmasının deprem sonrası kırılmalıkları arttırdığı gösterilmektedir. Örneğin 2016 Ekvador depremi sonrası hem kadınlar hem erkekler için kayıtdışı istihdam oranları artmıştır (Andres Mendoza ve Jara, 2019). Tüm kadınların afetlerden aynı şekilde etkilendiği söylenemese de bir grup olarak kadınların erkeklerden farklı etkilendiği araştırmalar tarafından gösterilmektedir. Menon’un (2010) çalışmasında sosyo-ekonomik statünün afetin negatif etkilerine maruz kalma durumunu

¹² Dünya Değerler Anketi’nde anketi cevaplayanlardan gelir seviyelerini 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde 1’den 10’a kadar bir skalada puanlandırmaları istenmiştir. Bu endeksleme sonrası 1, 2 ve 3 toplamı Düşük Gelir, 4, 5, 6 ve 7 toplamı Orta Gelir, 8, 9 ve 10 ise yüksek gelir olarak kategorize edilmiştir.

etkileyeceği, sosyo-ekonomik statünün düşük olduğu bağlamlarda, afetlerin kadınlar için sağlık, eğitim ve ekonomik kaynaklara erişim açısından daha olumsuz sonuçlar doğuracağı öne sürülmektedir (Menon, 2010).

Haiti’de deprem sonrası arazi kamusallaştırmalarının kırsalda yaşayan kadınların istihdamı üzerine etkilerinin araştırıldığı bir etnografik çalışmada, topraksızlaşmanın kadınlar için var olan kırılğanlıkları arttıracak ve özellikle de hane içi üretim imkânlarını kısıtlayarak kadınları kayıtdışı piyasa faaliyetlerine bağımlı kılacağını öne sürmektedir (Steckley ve Steckley, 2019).

Yine 2010 Haiti depremi sonrası yapılan bir çalışma depremin olumsuz etkilerinin hanehalkı reisinin kadın olduğu hanelerde daha yüksek olduğunu göstermekte ve depremin kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik eşitsizliği daha da arttırdığını göstermektedir (Llorente-Marron vd., 2020).

Orman yangınları ve sellerin etkileri üzerine Avustralya’da yapılan bir araştırma, sellerin hem kadınların hem erkeklerin işgücü arzını arttırdığını ancak kadın istihdamının orman yangınları sonrası %1,6 oranında düştüğünü göstermiştir (Hickson ve Marshan, 2022). Bu fark, afet sonrasında hangi sektörlerde işgücüne ihtiyaç olduğu ile açıklanmıştır. Örneğin, seller sonrası hizmet sektöründe yoğunlaşan işgücü ihtiyacı kadın istihdamını artırırken, orman yangınları sonrası daha çok madencilik ve ulaşım sektörlerinde iş olanağı yaratılmasıyla erkek işgücü artmış, kadın işgücü azalmıştır. Bu sebeple, depremin hangi sektörleri etkilediği ve sonrasında hangi sektörlerde istihdam olanakları yaratılacağı kadınların işgücüne katılımı açısından önem arz etmektedir. Aynı çalışmada “ek işçi etkisine” (*added worker effect*) dair de bulgular rastlanmıştır, özellikle eşin ölümü ya da eşin işini kaybetmesi durumlarında afet sonrasında kadınların işgücüne daha yüksek oranda katıldıklarını göstermiştir. Deprem sonrasında kadın istihdamına ilişkin yapılacak araştırmalarda bakılması gereken bir olgu da bu olmalıdır.

Sonuç

Bu raporda, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımına dair mevcut durum nicel veriler ışığında ve bölgeler arasındaki ekonomik, sosyal ve demografik farklar ve bunların zaman içindeki dönüşümü verilerle ortaya konularak incelenmiş ve işgücüne katılımı şekillendiren farklı etmenler ölçeğinde tartışmaya sunulmuştur. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı OECD ortalamasının çok altındadır. Tarım istihdamında azalma ve sırasıyla imalat sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam artışı ile kadınların işgücüne katılımı 2008 sonrasında artmıştır. Ancak kadınların istihdam edildikleri işlerin nitelik ve beceri taleplerine baktığımızda son on yılda yüksek nitelikli işlerde istihdamın azaldığı, düşük nitelikli işlerde istihdamın arttığı gözlemlenmiştir. İstihdam artışı düşük nitelikli işlerde olmuştur. Raporda ayrıca kadınların işgücüne katılımındaki artışın her grup için aynı hızda ve şekilde gerçekleşmediğine, işgücüne katılımın yaş ve eğitim seviyesine göre farklılıklar gösterdiğine dikkat çekilmektedir. Raporda dikkat çekilen bir diğer oldu da pandeminin işgücüne katılım üzerindeki etkisinin erkeklere nazaran kadınlarda daha fazla olduğu ve kadınların yaş ve eğitim düzeyinden bağımsız olarak afetler karşısında daha kırılğan olduğudur.

Raporda kadınların işgücüne katılımı bölgesel olarak da incelenmiş, bölgesel farklar dikkate alınırken tarımda kadın istihdamının daha ayrıntılı olarak ele alınması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Kadınların kamu istihdamındaki yeri de tartışmaya açılmış, kamuda ayrımcılığa karşı alınacak önlemlerin öneminin altı çizilmiştir. Kadınların işgücüne katılımındaki eğitimin rolü göz önünde bulundurulduğunda, eğitim ve üniversitesi sayısındaki artışın kadınların eğitim düzeyini arttırdığı görülmektedir, ancak bunun yanında raporda yüksek okul mezun oranlarındaki bölgeler arası farkların ve yüksek okul mezunu kadınların istihdamındaki sektörel farklılıklara dikkat çekilmiştir. Raporda geleceğe yönelik politikalar geliştirilirken dikkat edilmesi gereken ve kadınların işgücüne katılımında bir diğer olumsuz tabloya işaret eden olgu ne eğitimde ne istihdamda olan (NİNE) genç kadın oranlarının yüksekliğidir.

Raporda, kadınların işgücüne katılımını belirleyen en önemli etmenlerden biri olan ayrımcılığın göstergeleri işsizlik, ücret farkları ve mesleki pozisyon olarak üç başlıkta ele alınmış ve kadınların işgücündeki dezavantajlı konumu istatistiklerle ortaya koyulmuştur. Bunlara ek olarak kadınların işgücüne katılımını belirleyen en önemli etmen olan tutum ve davranışların işgücü ile ilişkisinin tespitine yönelik, Dünya Değerler Anketi 2018 sonuçları kullanılarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Tutumlar Endeksi oluşturulmuştur. Gerek literatür gerek istatistikler ve hesaplanan endeks sonuçları ile işgücüne katılım oranlarının ilişkilendirilmesi bakım sorumlulukların kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz paylaşımı ve hane içi ücretsiz emeğin baskın olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilmesinin kadın istihdamını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Kadınları eş, anne ve bakım verici rolleriyle eşleştiren sosyal politikaların kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisine de dikkat çekilmiştir.

Bölgesel endeks farkları kadınların işgücüne katılma oranlarının bölgesel dağılımıyla paralel bir görüntü vermektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Tutumlar Endeksi eğitim, yaş grubu ve gelir seviyesi alt gruplarında, bölgeler ve şehirler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle toplumsal ve demografik özelliklerin bölgesel farklılıklar gösterdiği bilinciyle kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin bölgesel haritalandırılması politika yapıcılara referans oluşturması gerekmektedir.

Raporda son olarak kadınların işgücüne katılımına yönelik yapılacak ileriki çalışmalarda işveren tutumları ve işyeri çalışma koşulları ve ayrımcılığın örtülü boyutlarının araştırılması ve 6 Şubat depremlerinin etkilerinin detaylı olarak incelenmesi gerekeceğine dikkat çekilmektedir.

Kaynakça

Abbasoğlu, A., Ergöçmen, B., A. Tansel (2018). Birth and employment transitions of women in Turkey: The emergence of role incompatibility". *Demographic Research* 39: 1241-1290.

Akkan, B. (2023). Toplumsal yeniden üretim kuramı ve kız çocuklarının ev içi bakım emeği. *Mülkiye Dergisi* 47(1): 118-139.

Andres Mendoza, C. and Jara, B. (2019). Natural disasters and informality: Are local labor markets impacted after an earthquake?. *Regional Science Policy & Practice* 12: 125-157.

Beşpınar, F.U. (2010). Questioning agency and empowerment: Women's work-related strategies and social class in urban Turkey. *Women's Studies International Forum* 33: 523–532.

Çetin, R. ve Türkün, A. (2022). Ücretli istihdama katılmanın kadınların kamusal mekanda görünürlüğü üstüne etkisi: Sakarya Geyve örneği. *Megaron* 17(1): 107-116.

Datta, P. B., ve Gailey, R. (2012). Empowering women through social entrepreneurship: Case study of a women's cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice* 36(3): 569-587.

Dedeoğlu, S. (2022). Introduction: Special dossier editor's introduction: Gender, care, and work in Turkey: from familialism to neo-paternalism. *New Perspectives on Turkey* 66: 4-10.

Dünya Ekonomik Forumu Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (2022) <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

Ecevit, Y. (2013). Gendering social policy and welfare state in Turkey. *Women's Studies International Forum* 41: 1-6.

Ecevit, Y. (1998). Türkiye'de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. Ayşe Berktaş Hacımırzaoğlu (Yay. Haz.), *Tarih Vakfı Bilânço Dizisi: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde* (267–284) İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Enarson, E, and B. H. Morrow. (1998). Why gender? Why women? An introduction to women and disaster. In *The Gendered Terrain of Disaster: Through Women's Eyes*, E. Enarson and B. H. Morrow (Yay. Haz.) içinde (1–8). Westport, Conn.: Praeger Publishers.

Ekiz Gökmen, Ç. (2022). A new perspective on women's care burden and employment in Turkey. *New Perspectives on Turkey* 66: 11-34.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Fordham, M. (1998). Making women visible in disasters: Problematizing the private domain. *Disasters* 22 (2): 126–143.

Ghanbari R. ve Sarooghani, B. (2017). The effect of women's employment on children's quality of life. *Journal of Research and Health* 7(3): 803-809.

Gündüz, F. (2022). Afetlerde kadın ve toplumsal cinsiyet perspektifi ile çıkarılması gereken dersler (Haiti Ve Japonya depremi örneği). *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi* (12), 440-461.

Hickson, J. Ve Marshan, J. (2022). Labour market effects of bushfires and floods in Australia: A gendered perspective. *Economic Record* 98(S1): 1-23.

International Labor Organization (2016). *Women at work trends*. ILO 2016 Women at Work Trends.

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm

International Labor Organization ve GALLUP (2017). *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women And Men*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_546256.pdf

İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey? *Feminist Economics* 8(1): 1-37.

İlkkaracan, İ. ve Memiş, E. (2021). Transformations in the gender gaps in paid and unpaid work during the COVID-19 pandemic: Findings from Turkey. *Feminist Economics* 27(1-2): 288-309.

İpek, E. ve Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2019). Kadına yönelik aile içi şiddet ve kadının işgücüne katılımına ilişkin mikroekonometrik analiz: Türkiye. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19(2): 455-474.

Juran, L. & Trivedi, J. (2015). Women, gender norms, and natural disasters in Bangladesh. *Geographical Review* 105(4): 601-611.

Karaođlan, D. ve C. Ökten (2015). Labor force participation of married women in Turkey: Is here an added or a discouraged worker effect? *Emerging Markets Finance and Trade* 51(1): 274-290.

Karamollaoğlu, N. ve Soybilgen, B. (2020) Determinants of Turkish female labour force participation: an analysis with manufacturing firm-level data. *Applied Economics Letters* 19: 1607-1610.

Lenze, J. ve Klasen, S. (2017). Does women's labor force participation reduce domestic violence? Evidence from Jordan. *Feminist Economics* 23(1): 1-29.

Llorente-Marron, M., Díaz-Fernandez, M., Moreno, S. D., Mendez-Rodríguez, P. (2020). Socioeconomic consequences of natural disasters on gender relations: The case of Haiti. *International Journal of Disaster Risk Reduction* 50, 101693.

Mammen, K., ve Paxson, C. (2000). Women's work and economic development. *Journal of Economic Perspectives* 14(4): 141-164.

Marylynn S. & Steckley, J. (2019) Post-earthquake land appropriations and the dispossession of rural women in Haiti. *Feminist Economics* 25(4): 45-67.

Memiş, E., Öneş, U., ve Kızılırmak, B. (2012). Kadınların ev-kadınlaştırılması: Ücretli ve karşılıksız emeğin toplumsal cinsiyet temelli bir analizi. S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren (Yay. Haz.). *Türkiye'de refah devleti ve kadın içinde* (159-182). İstanbul: İletişim Yayınları...

Menon, R. R. (2010). Natural hazards and unnatural disasters: A survey of the gendered terrain of risk, vulnerability and disaster relief. R. Fuentes-Nieva et al. (Yay. Haz.) *Risk, shocks, and human development*. UNDP.

Okay, N. Ve İlkaracan, İ. (2018). Toplumsal cinsiyete duyarlı afet risk yönetimi. *Dirençlilik Dergisi* 2(1): 1-12.

Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review* 58(3), 303–328.

Özar, Ş. (1994). Some observations on the position of women in the labour market in the development process of Turkey. *Boğaziçi Journal* 8(1–2), 21–43.

Özar, Ş. & Yakut-Cakar, B. (2013). Unfolding the invisibility of women without men in the care of Turkey. *Women's Studies International Forum* 41: 24–34.

Shannan West, B. (2006). *Does employment empower women? An analysis of employment and women's empowerment in India*. Yüksek Lisans Tezi, Cornell Üniversitesi.

Sharma, S. Ve Ogale, N. (2003). Women's employment and decision-making power in the family: A study of women workers in the handloom industries of Panipat district, Haryana. *Social Change* 33(1).

Şahankaya Adar, A. Ve Dedeoğlu, S. (2023). Türkiye’de etaerkinin kadın istihdamı tabusu: İşveren tutumları üzerine bir uygulama. *Mülkiye Dergisi* 47(1): 387-415.

Tearne, J., Guragain, B., Ghimire, L., Leaning, J, E. A. Newnham. (2021). The health and security of women and girls following disaster: A qualitative investigation in post-earthquake Nepal. *International Journal of Disaster Risk Reduction* 66, 102622.

Toksöz, G. ve Memiş, E. (2020). İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması geniş özet. *Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD)*.

Toksöz, G. (2016). Transition from ‘woman’ to ‘family’: An analysis of AKP era employment policies from a gender perspective. *Journal für Entwicklungspolitik* 32(1/2), 64–83.

Tunalı, I.; M.G. Kırdar ve M. Dayıoğlu. (2021). Down and up the ‘U’ – A synthetic cohort (panel) analysis of female labor force participation in Turkey, 1988–2013. *World Development* 146, 105609.

Vyas, S. ve Watts, C. (2009). How does economic empowerment affect women’s risk of intimate partner violence In low and middle income countries? A systematic review of published evidence. *Journal of International Development* 21: 577-602.

World Bank (2009). Female labor force participation in Turkey: Trends determinants and policy framework. Human Development Sector Unit Europe and Central Asia Region.

Yıldırım, S. (2021). Exclusion based on discrimination: Women at work in Turkey. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 11(2): 321-346.

Yılmaz Şahin, B., Alp, C. (2020). Kadınların işgücüne katılımının ekonomik büyüme üzerine etkisi: Türkiye örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17(45): 186-202).

Ek-1

Dünya Değerler Anketi Prof. Dr. Yılmaz Esmel başkanlığında Bahçeşehir Üniversitesi bünyesinde uygulanan bir ankettir. Anket Dünya Değerler Anketi Birliđi tarafından hazırlanmakta ve birçok ülkede farklı zamanlarda uygulanmaktadır. Türkiye ayağı en son 2018 yılında uygulanmıştır. Bu raporda anketten 5 soru kullanılarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları özetleyecek bir endeks oluşturulmuştur. Endeks temel bileşenler analizi kullanılarak hazırlanmıştır. Aşağıda ankette sorulan ve endeks oluştururken kullanılan sorular listelenmiştir.

S28- Dışarıda çalışan bir annenin çocukları bundan zarar görür.

S29- Genelde, erkekler kadınlardan daha iyi siyasi lider oluyorlar.

S31-Genel olarak, erkekler kadınlardan daha iyi şirket yöneticisi oluyor.

S32- Ev kadını olmak da çalışmak ve para kazanmak kadar tatmin edici bir şeydir.

S35- Eğer bir kadın, kocasından daha fazla para kazanıyorsa, bu durum evlilikte sorunlara yol açar.