

TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞAN OLMAK: OECD VE TÜİK VERİLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Ali AĞAR

Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Borçka Acarlar Meslek Yüksekokulu
aliagar828@gmail.com

ORCID: 0000-0003-2771-9587

Başvuru Tarihi: 21/02/2024

Kabul Tarihi: 31/03/2025

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1440897

Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: Ağar A. (2025). Türkiye’de Kadın Çalışan Olmak: OECD ve TÜİK Verileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 28, s. 1666-1687. <https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1440897>.

ÖZ

Kadınların işgücü piyasasındaki yeri, ekonomik zorunluluklar ve toplumsal dinamikler doğrultusunda giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Ancak, kadınlar iş hayatındaki rollerinin yanı sıra ev içi sorumlulukları nedeniyle ek zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu çalışma, Türkiye’de kadın istihdamı, işgücü ve işsizlik oranlarını OECD ve TÜİK verileri ışığında değerlendirerek mevcut durumu analiz etmeyi ve politika önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, 2015-2024 yılları arasındaki OECD ve TÜİK verileri incelenmiş; kadınların işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları betimleyici istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Sayısal ve yüzdesel veriler doğrultusunda Türkiye’nin durumu OECD ülkeleriyle karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, Türkiye’nin OECD ülkeleri arasında kadın işgücüne katılım oranının en düşük, kadın işsizlik oranının ise en yüksek olduğu ülke konumunda olduğunu göstermektedir. TÜİK verilerine göre, kadınların en fazla istihdam edildiği sektör hizmet sektörü iken, en düşük istihdam oranı inşaat sektöründe görülmektedir. Ayrıca, eğitim seviyesi arttıkça kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yükseldiği, ancak işgücüne katılmama nedenleri arasında ev işleriyle meşguliyetin en yaygın sebep olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, kadınların işgücüne katılımını artırmak için politika yapıcıların kadın istihdamına yönelik stratejileri gözden geçirmesi ve sektörel istihdam dengesizliklerini gidermeye yönelik önlemler alması gerekmektedir. Türkiye’nin kadın istihdamını artırarak diğer ülkelere örnek teşkil edecek uygulamaları hayata geçirmesi büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşgücü, Kadın Çalışan, OECD, TÜİK.

BEING A FEMALE EMPLOYEE IN TURKEY: AN EVALUATION ON OECD AND TÜİK DATA

ABSTRACT

The role of women in the labor market is becoming increasingly important in response to economic pressures and the need to meet household expenses. However, women face additional challenges in the workforce due to their domestic responsibilities, which can negatively affect their professional lives. This study aims to assess the employment, labor force participation, and unemployment rates of women in Turkey based on OECD and TÜİK data, and provide policy recommendations. OECD and TÜİK data from 2015 to 2024 were analyzed using descriptive statistical methods. Numerical and percentage data were compared to examine Turkey's position relative to OECD countries. The results show that Turkey has the lowest female labor force participation rate and the highest female unemployment rate among OECD countries. According to TÜİK data, the services sector employs the highest proportion of women, while the construction sector has the lowest female employment rate. Furthermore, higher education graduates have higher labor force participation and employment rates, while the primary reason for women's exclusion from the labor force is domestic responsibilities. In conclusion, reducing the barriers that hinder women's participation in the labor force, revising policies to support female workers, and implementing measures to promote female employment across all sectors are essential. Turkey should increase female employment and serve as a model for other countries.

Key Words: Employment, Female Worker, Labor, OECD, TÜİK.

GİRİŞ

Günümüzde ekonomik baskılar, çift gelirli ailelerin sayısını artırmış ve kadınların iş gücüne katılımını hızlandırmıştır (Walker et al., 2008; Gervais & Millier, 2014). Kadınların iş gücüne katılımı, ekonomik kalkınma için kritik bir öneme sahiptir (Esra, 2021; Özalp, 2021). Ancak, bir kadının iş yaşamı, evdeki eş ve anne rolleri gibi sorumluluklarla şekillenir ve bu durum, iş ve yaşam dengesini zorlaştırmaktadır (Walker et al., 2008). Ayrıca kadın istihdamındaki değişim, evrimleşen cinsiyet rolleri, demografik dönüşümler ve ekonomik yeniden yapılanma gibi pek çok faktörün etkisiyle şekillenmektedir (Özalp, 2021).

Kadınların iş ve ev rollerini erkeklere göre dengelemesi genellikle daha zordur. Bu zorluklar daha sonra kadınların iş dünyasında dezavantajlı olmalarının ana kaynağı haline gelir ve düşük ücretli, yarı zamanlı istihdam ve üst düzey yönetim kademelerinde bulunmamaları gibi zorluklara yol açabilir (Hutchings, Moyle, Chai, Garofano, & Moore, 2020; Walker, Wang, & Redmond, 2008). Ayrıca kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında, toplumsal ve ekonomik açıdan toplumsal kalkınmadan faydalanma düzeyleri daha azdır (Esra, 2021).

Kadınların iş hayatında yarı zamanlı, geçici ve mevsimlik istihdamda aşırı yoğunlaştığı görülmektedir. Buna bağlı işyerlerinde kötü çalışma koşulları, fırsat eşitsizliği, şiddet, sömürü, stres ve cinsel taciz gibi istenmeyen olaylar yaşama olasılıkları yüksektir (Hutchings et al., 2020).

Kadınların iş dışındaki rolleri göz önüne alındığında, erkeklerden daha fazla sorumlulukları olduğu aşikârdır. Bu sorumlulukların kadınların fiziksel ve psikolojik açıdan zorlayıcı olması nedeniyle, iş hayatlarına olumsuz olarak yansması kaçınılmazdır. Bu makalede iş hayatında önemli yere sahip olan kadınlarımızın Türkiye’de ki istihdam, işgücü ve işsizlik oranlarını OECD ve TÜİK verileri ışığında tartışmak ve çözüm önerileri sunmak amaçlanmaktadır.

1. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLAR

Dünya çapında çalışma çağındaki nüfus giderek daha çeşitli hale gelmektedir. Tüm cinsiyet kimlikleri güvenli, onurlu ve gelir eşitliği ile iş gücü piyasasına dâhil edilmelidir. Güçlü bir iş gücü geliştirmek ve sürdürmek için sağlıklı, güvenli çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (Quinn, 2022).

Kadınların işgücü piyasasındaki istihdamına bakıldığında en önemli yere sahip sektör tarımdır. Tarım sektörü, tahminen dünyadaki tüm iş gücünün yaklaşık yarısını istihdam etmektedir. Küresel çapta, kadınlar yaklaşık olarak tarım sektöründe işgücünün %40'ını oluştururken, bu oran bölgesel olarak farklılık göstermektedir.

Afrika’da bu oran %47 iken, Latin Amerika ve Karayipler’de %17, Asya’da %44 ve Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) %21’dir (Habib & Fathallah, 2012). Yakın zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yayınladığı bir rehberde ise kadınların tarım sektöründeki işgücü; Afrika’da %51, ABD’de %4,5, Avrupa’da %7 ve Asya’da %29 olduğu görülmektedir (ILO, 2021). Bu da, kadınların tarım sektöründeki işgücüne katılımının küresel ölçekte cinsiyetle ilgili farklılıklar gösterdiğini göstermektedir.

ABD’de kadınların işgücüne katılımlarının %53 olduğu bilinmektedir. Ancak orta gelirli ülkelerde işgücünün %34’ünü ve Arap devletlerinde işgücüne katılımlarının %18’ini kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2021).

Bu veriler kayıtlı çalışanları temsil eden doğru veriler olmasına rağmen birde kayıt dışı çalışanların olduğunu unutmamak gerekir. Yapılan bir çalışmada kayıt dışı ekonomide kadınlar, düşük ve orta-düşük gelirli ülkelerde erkeklerden daha fazla temsil edilmektedir (Lata, Walters, & Roitman, 2021). Örneğin Afrika kıtası gibi gelişmekte olan ülkelerde tarım işçileri de dâhil kayıt dışı istihdamda kadınların payı erkeklerinkinden %7 puan daha yüksektir. Tarım dışı istihdamdaki kayıt dışılık oranı ise 10,9 puan daha yüksektir. Bu anlamda kayıt dışı istihdamdaki cinsiyet farkı, bazı Sahra altı Afrika ülkelerinde %20’den daha fazladır. Demokratik Kongo Cumhuriyeti’nde tarım dışı sektörde kayıt dışı olarak çalışan kadınların oranı %90 iken erkekler için bu oran, %68’dir (ILO, 2021). Yani düşük ve orta-düşük gelirli ülkelerde kadınların çoğu kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Bu durum kadınların sosyal güvence haklarından yoksun olmalarına, ilerleyen yaşlarında emeklilik fırsatlarının ellerinden alınmasına ve sigorta haklarından mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Yüksek ve orta gelirli ülkelerde ise erkeklerin kayıt dışı istihdam oranı kadınlara göre daha yüksektir. İki durum da kabul edilebilir bir durum değildir.

Güney Afrika’daki kadın işçiler, erkek meslektaşlarına kıyasla ekonomik olarak çok daha savunmasız durumdadır. Güney Afrika’daki birçok kadın, hem resmi hem de kayıt dışı sektörde çalışsa da, genellikle düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde yer alıyor. Genellikle bu işler, emeklilik ve sağlık sigortası gibi temel faydaları olmayan sözleşmeli nitelikli olan işlerdir (Saloshni & Nithiseelan, 2022).

Küresel piyasada kadınların en çok istihdam edildiği sektörlerden biri de turizm sektörüdür. Turizm istihdamı da oldukça cinsiyete dayalıdır ve kalıcı bir şekilde cinsiyet ayrımcılığına sahip olmaya devam etmektedir. Dünya genelinde kadınlar turizm çalışanlarının %54’ünü oluştursa da, erkeklerden %14,7 daha az kazandıkları bilinmektedir (Hutchings et al., 2020). Bu durum, kadınların iş gücü piyasasında yer almasına rağmen, erkeklerle kıyaslandığında daha düşük ücretlerle istihdam edildiklerini gösteriyor; bu da İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine aykırı bir durum

olarak değerlendirilebilir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi madde 23’de “Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır” ifadesi yer almaktadır. Aynı işte çalışıp farklı bir ücret almak ne insan hakları ile ne de mevcut yasalar ile örtüşmemektedir.

Son çalışmalar kadınların istihdam fırsatları, potansiyel kariyer gelişimi, daha yüksek gelir ve aile sağlık sigortası nedeniyle petrol, gaz ve madencilik sektörlerinde çalışmayı seçtiklerini göstermektedir. Petrol, gaz ve madencilik sektörü işçiler için en tehlikeli sektörlerden biridir. Ancak kadınların petrol, gaz ve madencilik endüstrisindeki katılımı, şirketlerin ekonomik büyümesine ve sürdürülebilir kalkınmasına güçlü bir katkı olarak kabul edilmiştir. Ayrıca petrol, gaz ve madencilik endüstrilerinde kadın işçilerin liderlik becerileri ve daha yüksek örgütsel performansları nedeniyle, aile dostu uygulamalarda, işçilerin üretkenliğinde bir artış ve hem işten ayrılma hem de işyeri risklerinde bir azalma olduğunu göstermektedir (Razafimahefa, Pardosi, & Sav, 2022).

Kadınları güçsüz görüp tehlikeli sektörlerde çalışmalarını engellemek bir çözüm değildir. Görüldüğü üzere petrol, gaz ve madencilik sektörü işçiler için en tehlikeli sektörlerden biri olmasına rağmen, kadınların örgütsel çalışma anlayışları, işyerlerinde üretkenliğe neden olarak dolayısıyla işten ayrılma ve işyeri risklerinde azalmalara neden olmuştur. Diğer yandan kadınların yasal olarak bazı tehlikeli işlerden korunması sosyal politika açısından yerinde ve zor elde edilmiş yasal kazanımlardan biridir. Sosyal politika açısından bu olumlu bir gelişme sayılır. Bu nedenle kadınların çok tehlikeli iş yerlerinde çalışması küresel olarak yaşanmaması gereken bir durumdur. Yasal düzenlemeler ile kadınların iş gücüne daha güvenli ve sağlıklı bir şekilde katılımını teşvik etmek, onları potansiyel zararlı koşullardan korumak elzemdir. Bu, kadınların insan haklarına ve iş güvenliği standartlarına uygun olarak çalışmalarını sağlamanın bir yoludur.

Literatürde kadınların kendi istihdam fırsatlarını yarattığı da bilinmektedir. Kendi namlarına girişimcilik faaliyetlerine katılımı, ekonomik refahın yanı sıra toplumun refahını artıran ve sosyal sorunlara çözüm sağlayan kişisel gelişime yenilikçi bir şekilde katkıda bulunur. Kadın girişimcilik faaliyetleri kendileri için olduğu kadar başkaları için de iş yaratmaktadır. Bu, işsizlik oranlarını düşürerek ve toplumdaki üretken üye sayısını artırarak en büyük ekonomik sorunlardan birini çözer. Dünya Bankası'nın 2018'de belirttiği gibi mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler tüm istihdamın yüzde 70'ini oluşturmaktadır. Girişimcilik, servet yaratmayı başarmak için inovasyon şemsiyesi altında yeni teknolojilerin yanı sıra yeni iş modellerini uygulayan çözümler sunar. Girişimcilik, herkese, özellikle yatırım sermayesine sınırlı erişimi olan

veya büyük ölçekte iş kurmayı göze alamayanlara zenginlik yaratmanın kapılarını açar (Sarhan & Ab. Aziz, 2023).

Son yıllarda yaşanan pandemik salgın ise kadın çalışanlarının işgücüne katılımlarını olumsuz etkilemiştir. Özellikle pandemi döneminde uzaktan/evden çalışma yöntemine geçiş zorunlu hale gelmiş dolayısıyla kadın çalışanlara olan ihtiyaç azalmıştır (Namal & Taşkesen, 2022). Elbette sadece kadın çalışanlara olan ihtiyaç azalmış gibi gözükse de pandemik salgın döneminde bütün çalışanların işgücüne katılımları olumsuz etkilenmiştir. Ancak kadınların ev işleri ve bakım yükü nedeniyle işgücüne daha fazla zaman ayırmamaları onları olumsuz etkilemiştir. Ayrıca pandemi döneminde genellikle kadınların yoğun olduğu sektörler etkilenmiş olması da kadınların işgücüne katılımını azaltabilir.

Türkiye’de ise, kadınlar arasında işgücüne katılım kronik bir sorun olarak uzun yıllar varlığını korumuştur. Özellikle tarım sektörünün 1990’lı yıllarda daralmasına bağlı olarak kadınlar arasında işgücüne katılım oranı 1993 yılında %30’un altına düşmüş ve sonraki 13 yılda %23’e kadar gerilemiştir. Buna karşılık son 10 yıllık dönemde 10. Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi hedefleriyle uyumlu kadınların işgücü katılımında ciddi bir artış trendi görülmüştür (Akgeyik, 2017). Türkiye her ne kadar gelişmekte olan ülke sürecinde yer alsa da tarım toplumu olma özelliğiyle de varlığını korumaya devam etmektedir. Bu yüzden kadın istihdamına bakıldığında kadınların büyük bölümünün tarımsal üretimde yer aldığını ve ücretsiz aile işçisi statüsü dâhilinde yer aldığını görmekteyiz (Sar, 2021).

Türkiye’de kadın istihdamındaki en büyük sorun; iş bölümünde toplumsal cinsiyet eşitsizliği olmakla birlikte, kırsal alandan kente göç, çekirdek aile yapısına geçiş ve düşük eğitim seviyesi gösterilmektedir (Sar, 2021). Türkiye’de erkek işsizliği ile kadın işsizliği arasındaki farka bakıldığında gerek AB olsun gerekse diğer ülke grupları ile karşılaştırıldığında parlak bir grafik sergilememektedir. Türkiye bu konuda da -%3,3’lük farkla diğer ülke gruplarına kıyasla daha kötü pozisyonadadır (Karaca & Taşseven, 2022).

Birleşmiş Milletler (BM) bünyesinde yer alan temel insan hakları sözleşmelerinden biri olan “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” (CEDAW), ayrımcılığın tanımını yapan ilk uluslararası belge olarak yerini alan bir sözleşmedir. Türkiye’de CEDAW, 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir (Bardakçı & Oğlak, 2022). Türkiye için toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi 0’a ne kadar yakınsa cinsiyet eşitsizliğinin olmadığı anlamına gelmektedir. Türkiye 1990’da 0,61, 2000 yılında 0,56, 2010 yılında 0,42 olan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi değeri 2021 yılında 0,27 olmuştur. Dünyada

toplumsal cinsiyet eşitliğini en çok sağlayan (endeks değeri 0'a en yakın olan) ülkeler Kuzey Avrupa ülkeleridir. Türkiye, 2021 yılı itibariyle toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde dünyada 170 ülke arasında 65. Sırada yer almaktadır (Özmen, 2024). Bu endeksin iyileşmesi, kadınların iş hayatına daha fazla entegre olmasını teşvik etse de, Türkiye'de kadın istihdam oranlarının hâlâ birçok OECD ülkesine kıyasla düşük olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için esnek çalışma modelleri, işyerinde kreş desteği ve kadın girişimciliğini teşvik eden politikaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu tür yapısal düzenlemeler ve toplumsal farkındalık çalışmaları, kadınların istihdamda daha güçlü bir yer edinmesini sağlayabilir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye'de kadın çalışan olma durumunu, istihdam, işgücü katılımı ve işsizlik oranları açısından OECD ve TÜİK verileri ışığında değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada kullanılan veri setleri, araştırma sorusu ve analiz yöntemi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

2.1. Veri Setleri

Bu çalışmada, kadınların işgücü piyasasındaki durumunu değerlendirmek amacıyla OECD ve TÜİK tarafından yayımlanan güncel ve yıllara yayılmış istatistiksel veriler kullanılmıştır. Kullanılan istatistikler aşağıda yer almaktadır.

OECD Verileri:

- 15-64 yaş grubundaki kadınların 2015-2024 yılları arasındaki küresel işgücüne katılım oranları.
- 2015-2024 yılları arası bazı ülkelerdeki kadınların işsizlik oranları.
- 2015-2024 yılları arası bazı ülkelerdeki kadın istihdamının nüfusa oranı.

TÜİK Verileri:

- 2018-2024 yılları arasında sektörlere göre istihdam edilen kadınlar.
- 2017-2024 yılları arasında 15-64 yaş arası kadınların eğitim durumlarına göre işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları.
- 2017 ve 2024 yıllarında 15-64 yaş arası kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri.

2.2. Araştırma Sorusu

Araştırmanın temel sorusu, “Türkiye’de kadın istihdamı, işgücü ve işsizlik oranları OECD ülkeleri ile kıyaslandığında nasıl bir tablo ortaya çıkmaktadır?” şeklinde belirlenmiştir.

2.3. Analiz Yöntemi

Çalışmada betimleyici istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Veriler sayı ve yüzde değerleri ile sunulmuş, Türkiye’deki kadın istihdamı ve işgücü dinamikleri OECD ülkeleri ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Çalışmanın amacı, mevcut durumu ortaya koymak ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik çözüm önerileri sunmaktır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada kullanılan veriler doğrultusunda Türkiye’de kadın istihdamı, işgücü ve işsizlik oranlarının OECD ülkeleriyle karşılaştırılmasına ilişkin temel bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Kadınların İşgücüne Katılımında Küresel Eğilimler: OECD Perspektifi

Günümüzde kadınların işgücüne katılımı, küresel ekonominin önemli bir parçası haline gelmiştir. İşgücü göstergeleri, kadınların iş dünyasındaki rolünü anlamamızı sağlayan kritik göstergeler sunar. Bu göstergeler, kadınların işgücüne katılım oranları, işsizlik oranları ve kadın istihdam oranı gibi konularda değerli bilgiler sağlar.

3.1.1. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Kadınların işgücüne katılım oranları, bir ülkedeki kadınların iş gücüne dâhil olma düzeyini yansıtan önemli bir göstergedir. Tablo 1’de 2015-2024 yılları arasında 15-64 yaş grubundaki kadınların küresel olarak işgücüne katılım oranları verilmiştir. Tablodaki verilere bakıldığında, genel olarak işgücüne katılım oranlarının yıllara göre arttığı gözlemlenmektedir.

Tablo 1: 2015-2024 Yılları Arası Bazı Ülkelerdeki Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (OECD, 2024)

Ülke	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Belçika	63,0	62,9	63,2	64,3	64,9	64,5	65,7	66,8	66,6	66,8
Kanada	73,9	74,1	74,6	74,7	75,2	73,8	75,6	76,7	77,2	76,6
Kolombiya	63,7	63,6	63,6	62,9	62,2	56,8	58,5	58,0	59,2	59,1
Finlandiya	74,4	74,1	74,9	76,3	76,6	76,6	77,3	79,0	79,3	78,4
Fransa	67,3	67,6	67,6	68,2	68,2	67,6	70,0	70,7	71,2	71,6
Almanya	73,1	73,6	74,0	74,3	74,9	74,5	74,6	75,3	75,8	76,5
Macaristan	62,2	63,5	64,2	64,9	65,3	65,3	71,2	72,5	73,6	74,7
İzlanda	83,3	84,0	83,3	81,7	82,0	80,7	82,2	84,2	83,9	85,1
İrlanda	65,2	66,3	66,6	67,1	67,2	65,9	69,6	71,8	73,1	73,9
İtalya	54,1	55,2	55,9	56,2	56,5	54,7	55,4	56,5	57,6	57,6
Japonya	66,7	68,1	69,4	71,3	72,6	72,5	73,3	74,4	75,2	76,1
Kore	57,8	58,3	59,0	59,4	60,0	59,1	59,9	61,8	63,1	63,9
Meksika	46,8	47,0	46,7	47,3	48,8	46,7	48,3	49,7	51,2	51,5
Yeni Zelanda	73,7	74,9	76,2	76,6	76,7	76,1	77,5	78,7	79,5	79,2
Polonya	61,4	62,0	62,6	63,3	63,4	63,6	66,1	67,6	68,9	69,4
Portekiz	70,5	70,8	72,0	73,0	73,5	72,6	73,9	73,9	75,4	75,7
İspanya	70,0	70,2	69,9	69,7	70,1	68,7	70,8	69,7	70,5	70,6
İsveç	79,9	80,2	80,6	81,0	81,1	80,3	80,8	81,2	82,2	82,4
Türkiye	35,0	36,2	37,6	38,3	38,7	35,1	37,3	39,9	40,8	42,0
ABD	66,9	67,3	67,9	68,2	68,9	67,8	68,2	69,0	69,9	70,3

2024 yılı itibarıyla, en yüksek işgücüne katılım oranı %85,1 ile İzlanda'da, ardından %82,4 ile İsveç, %79,2 ile Yeni Zelanda, %78,4 ile Finlandiya ve %76,6 ile Kanada gelmektedir. Buna karşın, işgücüne katılım oranı en düşük olan ülkeler %41,0 ile Türkiye, %51,5 ile Meksika ve %57,6 ile İtalya'dır. İzlanda'daki yüksek iş gücüne katılım oranı, yalnızca toplumsal normlar ve kadınların yüksek eğitim seviyesiyle değil, aynı zamanda güçlü cinsiyet eşitliği politikaları ve sosyal destek sistemleriyle de yakından ilişkilidir. Ülkede kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden sosyal politikalar, özellikle çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma saatleri ve aile dostu uygulamalar gibi düzenlemelerle desteklenmektedir. Bu politikalar, kadınların iş yaşamı ile aile hayatını daha kolay bir şekilde dengelemelerini sağlamaktadır. Ayrıca, İzlanda'daki cinsiyet eşitliği uygulamaları, kadınların ekonomik hayata katılımını artırırken, iş gücündeki cinsiyet dengesini de iyileştirmektedir.

Bu politikalarla kıyaslandığında, Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamalar genellikle daha sınırlı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair politikaların etkisi daha düşük kalmaktadır. Türkiye'de ailevi sorumluluklar genellikle kadınlar üzerinde yoğunlaşmakta ve kadınların iş gücüne katılımını zorlaştırmaktadır.

İzlanda’daki cinsiyet eşitliği ve kadın dostu politikaların başarılı örnekleri, Türkiye için de benzer sosyal ve ekonomik dönüşümler açısından bir model teşkil edebilir.

Öte yandan, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması, toplumsal normlar ve kültürel engellerle ilişkilendirilebilir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını sınırlayan faktörler arasında geleneksel aile yapısının baskısı, ev içi roller ve kadınların eğitim imkânlarına sınırlı erişimi sayılabilir. Eğitimdeki eşitsizlikler, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen temel sebeplerden biri olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, kadınların iş hayatına atılmasını zorlaştıran, toplumda hâlâ var olan “kadınlara yönelik sınırlı meslek seçimi” gibi normlar da önemli bir engel teşkil etmektedir.

3.1.2. Kadınların İşsizlik Oranları

İşsizlik oranları, bir ülkede kadınların iş bulma ve istihdamda kalma konusundaki zorlukları ölçen önemli bir göstergedir. Tablo 2’de, 15-64 yaş arası kadınların 2015-2024 yılları arasındaki bazı ülkelerdeki işsizlik oranları verilmiştir. Kanadalı, İzlandalı, İsveçli ve Türk kadınlar dışında, diğer ülkelerde işsizlik oranlarının yıllara göre azaldığı gözlemlenmiştir.

Tablo 2: 2015-2024 Yılları Arası Bazı Ülkelerdeki Kadınların İşsizlik Oranları (OECD, 2024)

Ülke	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Belçika	7,8	7,6	7,1	5,6	5,0	5,4	5,9	5,3	5,1	5,2
Kanada	6,4	6,4	6,0	5,7	5,4	9,5	7,2	5,1	5,2	6,0
Kolombiya	12,2	12,4	12,7	13,1	14,1	21,0	18,6	14,3	12,8	12,7
Finlandiya	9,0	8,7	8,5	7,4	6,3	7,6	7,2	6,4	6,5	7,6
Fransa	9,9	9,9	9,4	9,2	8,4	8,0	7,8	7,1	7,2	7,2
Almanya	4,3	3,8	3,4	3,0	2,8	3,6	3,2	2,8	2,8	3,2
Macaristan	7,1	5,1	4,6	4,0	3,5	4,5	4,3	3,6	4,1	4,3
İzlanda	4,8	3,5	3,3	3,0	3,5	6,5	6,6	3,2	2,9	3,1
İrlanda	9,0	7,7	6,4	5,8	3,9	4,6	5,2	4,6	4,2	4,3
İtalya	12,8	12,9	12,5	11,9	11,3	10,4	10,8	9,4	8,8	7,3
Japonya	3,3	3,1	2,8	2,4	2,3	2,7	2,8	2,4	2,4	2,4
Kore	3,7	3,7	3,6	3,8	3,6	4,0	3,7	3,1	2,8	2,9
Meksika	4,6	4,1	3,7	3,6	3,7	4,3	4,3	3,3	2,8	2,7
Yeni Zelanda	6,1	5,7	5,4	4,7	4,6	5,2	4,1	3,6	4,0	4,9
Polonya	7,8	6,3	5,0	3,9	3,7	3,3	3,4	2,9	2,9	3,1
Portekiz	13,3	11,6	9,7	7,7	7,4	7,3	7,0	6,6	6,9	6,9
İspanya	23,7	21,5	19,1	17,1	16,1	17,5	16,8	14,9	13,9	12,7

Tablo 2 (Devamı): 2015-2024 Yılları Arası Bazı Ülkelerdeki Kadınların İşsizlik Oranları (OECD, 2024)

Ülke	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
İsveç	7,4	6,7	6,5	6,3	7,0	8,5	9,3	7,9	7,9	8,5
Türkiye	12,9	14,0	14,4	14,2	16,8	15,3	15,0	13,5	12,7	11,8
ABD	5,3	4,8	4,3	3,9	3,6	8,3	5,3	3,6	3,5	3,9

2024 yılı itibarıyla, işsizlik oranının en düşük olduğu ülkeler sırasıyla %2,4 ile Japonya, %2,9 Kore ve %3,1 ile İzlanda'dır. Aynı yıl içinde işsizlik oranı en yüksek ülkeler ise %12,7 ile Kolombiya ile İspanya ve %11,8 ile Türkiye'dir. Genel olarak, yıllara göre işsizlik oranlarına bakıldığında, kadın işsizliğinin en düşük olduğu ülkeler Japonya Kore ve Almanya iken, en yüksek işsizlik oranlarına sahip ülkeler Kolombiya, İspanya ve Türkiye olarak sıralanmıştır.

Japonya ve Kore gibi ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde, genellikle güçlü bir istihdam piyasası ve çeşitli istihdam fırsatları mevcuttur. Bu durum, kadın işsizliğini azaltabilir çünkü bu ülkelerde kadınların eğitim seviyeleri de genellikle yüksektir ve becerilerine uygun iş fırsatları bulunmaktadır. Ancak, Kolombiya, İspanya ve Türkiye gibi gelişmekte olan veya ekonomik zorluklar yaşayan ülkelerde işsizlik oranları genellikle daha yüksek olabilmektedir. Özellikle Türkiye'deki yüksek işsizlik oranı, sadece ekonomik zorluklarla değil, aynı zamanda iş gücü piyasasında kadınların karşılaştığı toplumsal engellerle de ilişkilidir. Kadınların iş gücüne katılımının düşük olması, aynı zamanda eğitim fırsatlarının sınırlı olması ve işgücü talepleriyle beceri uyumsuzluğunun yüksek olması bu durumu pekiştirmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması için, yalnızca ekonomik büyüme sağlamak değil, aynı zamanda toplumsal normların, cinsiyetçi iş bölümü anlayışlarının ve eğitimdeki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Eğitim fırsatlarına daha fazla erişim, kadınların iş gücü piyasasında aktif bir rol oynamalarını sağlayabilir.

3.1.3. Kadınların İstihdam Oranı

Kadınların istihdam oranı, bir ülkedeki çalışma çağındaki kadın nüfusunun belirli bir dönemde iş gücüne katılımını ifade eden önemli bir göstergedir. Tablo 3'te, 2015-2024 yılları arasında 15-64 yaş arası kadınların bazı ülkelerdeki istihdam oranları verilmiştir. Kolombiya ve İzlanda dışındaki ülkelerde istihdam oranlarının yıllara göre arttığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3: 2015-2024 Yılları Arası Bazı Ülkelerdeki Kadın İstihdamının Nüfusa Oranı (OECD, 2024)

Ülke	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Belçika	58,0	58,1	58,7	60,7	61,7	61,0	61,8	63,2	63,3	63,3
Kanada	69,2	69,4	70,1	70,4	71,2	66,8	70,1	72,8	73,1	71,9
Kolombiya	56,0	55,7	55,5	54,6	53,4	44,9	47,6	49,5	51,4	51,3
Finlandiya	67,7	67,6	68,5	70,6	71,8	70,7	71,7	73,9	74,1	72,4
Fransa	60,6	60,9	61,2	62,0	62,4	62,2	64,5	65,6	66,0	66,4
Almanya	69,9	70,8	71,5	72,1	72,8	71,8	72,2	73,1	73,6	74,0
Macaristan	57,8	60,2	61,3	62,3	63,0	62,3	68,2	70,0	70,6	71,4
İzlanda	79,3	81,1	80,6	79,2	79,1	75,5	76,8	81,2	81,3	82,3
İrlanda	59,3	61,1	62,4	63,3	64,6	62,9	66,0	68,5	69,9	70,7
İsrail	64,6	65,2	65,6	66,4	66,4	64,9	65,1	67,6	68,1	67,9
İtalya	47,2	48,1	48,9	49,5	50,1	49,0	49,4	51,1	52,5	53,3
Japonya	64,6	66,1	67,4	69,6	70,9	70,6	71,3	72,5	73,3	74,2
Kore	55,7	56,1	56,9	57,2	57,8	56,7	57,7	60,0	61,4	62,1
Meksika	44,7	45,1	44,9	45,6	47,0	44,6	46,2	48,0	49,7	50,0
Yeni Zelanda	69,1	70,6	72,0	73,0	73,2	72,2	74,4	75,8	76,2	75,2
Polonya	56,6	58,1	59,5	60,8	61,1	61,5	63,8	65,6	66,9	67,2
Portekiz	61,1	62,5	65,0	67,4	68,0	67,3	68,8	69,0	70,2	70,4
İspanya	53,4	55,1	56,5	57,8	58,8	56,6	58,9	59,2	60,7	61,6
İsveç	74,0	74,8	75,4	75,9	75,4	73,5	73,3	74,6	75,6	75,2
Türkiye	30,5	31,2	32,2	32,9	32,2	29,7	31,7	34,4	35,5	37,0
ABD	63,4	64,0	64,9	65,5	66,3	62,2	64,6	66,5	67,5	67,5

2024 yılı itibarıyla, istihdam oranının en yüksek olduğu ülkeler sırasıyla %82,3 ile İzlanda, %75,2 ile Yeni Zelanda ve İsveç’tir. Buna karşın, istihdam oranı en düşük olan ülkeler ise %37 ile Türkiye, %50 ile Meksika ve %51,3 ile Kolombiya’dır. Genel olarak bakıldığında, kadın istihdam oranlarının en yüksek olduğu ülkeler İzlanda ve İsveç, en düşük olduğu ülkeler ise Türkiye ve Meksika olarak öne çıkmaktadır.

İzlanda ve İsveç gibi gelişmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını etkin şekilde uygulayan ülkelerde, kadınların istihdam oranı yüksek olmuştur. Bu ülkelerde, kadınların iş gücüne katılımını artıran faktörler arasında eğitimdeki eşitlik, cinsiyetçi ayrımcılıkla mücadele eden politikalar ve aile içi destek sistemlerinin güçlü olması bulunmaktadır. Özellikle İsveç’te uygulanan esnek çalışma saatleri, ebeveyn izni ve kadın-erkek eşitliğine yönelik güçlü düzenlemeler, kadınların iş gücüne katılımını desteklemektedir.

Öte yandan, Türkiye ve Meksika gibi ülkelerde kadın istihdam oranları daha düşüktür. Türkiye’deki düşük istihdam oranları, yalnızca ekonomik zorluklarla değil, aynı zamanda toplumsal normlar, aile içindeki roller ve kültürel faktörlerle ilişkilidir.

Türkiye’de kadınların genellikle ev içi sorumluluklar üstlenmesi, çalışma hayatına katılımı engelleyen önemli bir faktördür. Bunun yanında, kadınların eğitim fırsatlarına erişimdeki zorluklar ve iş gücüne katılmaya yönelik toplumsal direnç, Türkiye’nin düşük istihdam oranlarını açıklayan diğer sebepler arasında yer alır. Meksika’da ise, kadınların istihdamda karşılaştıkları engeller, benzer şekilde toplumsal normlar ve kadınlara yönelik sınırlı meslek fırsatları ile ilişkilidir.

Sonuç olarak, kadınların istihdam oranlarını artırmak için, eğitimde eşitlik, cinsiyet eşitliğine dayalı politikalar ve aile içi destek sistemlerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden politikaların Türkiye ve Meksika gibi ülkelerde etkin bir şekilde uygulanması, istihdam oranlarının artırılmasında önemli bir rol oynayacaktır.

3.2. Kadınların İşgücüne Katılımında Türkiye’ye İlişkin Eğilimler: TÜİK Perspektifi

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki konumu, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik kalkınma ve sosyal politika hedefleri açısından önemli bir göstergedir. Kadınların işgücüne katılımı, hem ekonomik üretkenliği hem de toplumsal dönüşüm süreçlerini yansıtır. TÜİK tarafından yayımlanan güncel veriler; kadınların işgücüne katılım, işsizlik ve istihdam oranları üzerinden Türkiye’deki durumu ortaya koymakta ve zaman içindeki değişimleri izlemeye imkân tanımaktadır. Bu bölümde, bu göstergeler doğrultusunda Türkiye’ye özgü eğilimler analiz edilmiştir.

3.2.1. Türkiye’de Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kadın Çalışan Sayısı

Tablo 4’de 2018-2024 yılları arasında 15-64 yaş arası kadınların çalıştıkları sektörlerle göre istihdam sayıları verilmiştir. Kadınların çalıştıkları sektörlerin yıllara göre dağılımına bakıldığında, tarım sektöründe 2018’den 2024’e kadar düşüş olduğu görülmektedir. 2018 yılında 2 milyon 350 bin kişi istihdam edilirken, 2024 yılında 2 milyon 30 bin kişi istihdam edilmektedir. Yaklaşık 300 bin kadın çalışanın tarım sektöründe istihdamı azalmıştır. Bunun nedeni hiperenflasyonist bir ülkede tarım sektöründeki talep ve arz dengesizliklerinden kaynaklandığı ya da kırsaldan kent alanlarına göç, tarım sektöründeki iş gücü arzını azaltabilir.

Tablo 4: 2018-2024 Yılları Arasında Sektöre Göre İstihdam Edilen Kadınlar (TÜİK)

Sektör	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tarım	2.353.000	2.241.000	1.917.000	2.047.000	2.043.000	1.938.000	2.030.000
Sanayi	1.363.000	1.349.000	1.387.000	1.499.000	1.785.000	1.861.000	1.895.000
İnşaat	82.000	67.000	70.000	84.000	91.000	100.000	113.000
Hizmet	5.220.000	5.268.000	4.995.000	5.374.000	6.106.000	6.547.000	6.886.000

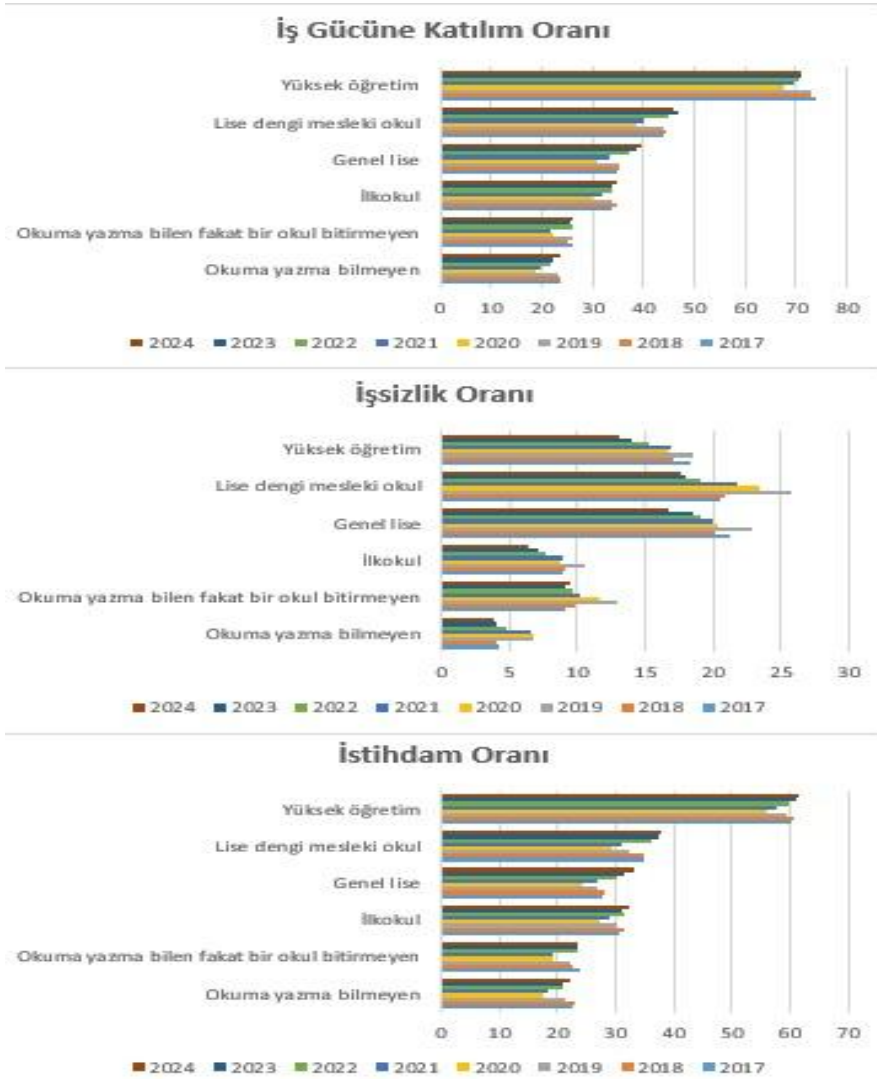
Sanayi sektöründe kadın çalışanların istihdamı yıllara göre düzenli bir şekilde arttığı görülmektedir. 2018 yılında 1 milyon 360 bin kişinin istihdam edildiği sektörde 2024 yılında 1 milyon 895 bin kişi istihdam edilmektedir. Yaklaşık 600 bin kadın çalışan sanayi sektöründe istihdamı artmıştır. Hane halkının eğitim olanaklarının kentsel alanlarda daha ulaşılabilir olması kırsal alanlarda eğitim olanaklarının sınırlı olması, tarım sektöründen sanayi sektörüne kaymayı arttırmış olabilir.

İnşaat sektöründe kadın çalışanların istihdamı yıllara göre düzenli bir azalış ile birlikte 2021 yılından sonra tekrar 2018 yılındaki istihdam sayısına ulaşmaya çalışılmıştır. 2018 yılında 82 bin kişinin istihdam edildiği sektörde 2021 yılında 84 bin kişi istihdam edilmekte ve 2024 yılında 113 bin kişi istihdam edildiği görülmektedir.

Hizmet sektöründe kadın çalışanların istihdamı yıllara göre düzenli bir artış olmasa da artma eğiliminde olmuştur. 2018 yılında 5 milyon 220 bin kişinin istihdam edildiği sektörde 2024 yılında 6 milyon 886 bin kişi istihdam edilmektedir. Yaklaşık 1,5 milyon hizmet sektöründe kadın çalışanın istihdamı artmıştır. Genel olarak bakıldığında en çok istihdam edilen sektörün hizmet sektörü olduğu görülürken, en az istihdam edilen sektörün inşaat sektörü olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründe esnek çalışma modellerinin ve iş fırsatlarının yaygın olması, kısmi zamanlı işler, serbest meslek ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma seçenekleri, kadınların iş ve aile yaşamını daha iyi dengelemelerine olanak tanıdığından ötürü hizmet sektöründe istihdamın daha fazla olduğu düşünülebilir. İnşaat sektöründeki çalışma ortamı, kadınlar için güvenli veya destekleyici olmayabilir. Bu da kadınların sektörde istihdam edilme eğilimini azaltabilir.

3.2.2. Türkiye’de Kadın Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre; İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları

Şekil 1’de 2017-2024 yılları arasında 15-64 yaş arası kadınların eğitim durumlarına göre; işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları verilmiştir. Yıllara göre işgücüne katılım oranlarına baktığımızda 2017’den 2024 yılına kadar yüksek öğretim mezunu kadınların diğer eğitim durumlarına göre daha yüksek düzeyde işgücüne katıldıkları görülmektedir.



Şekil 1: 2017-2024 Yılları Arasında 15-64 Yaş Arası Kadınların Eğitim Durumlarına Göre; İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2017-2024)

Okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranları en düşüktür. Yıllara göre istihdam oranına bakıldığında, aynı şekilde yüksek öğretim mezunu kadınların 2017-2024 yılları arasında diğer eğitim durumlarına göre daha çok istihdam edildikleri görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen kadınların istihdam oranları en düşüktür. Yıllara göre işsizlik oranlarına bakıldığında, en çok işsiz olan grubun lise dengi mesleki okul mezunu olan kadınların olduğu görülmektedir. Onu sırasıyla genel

lise mezunları ve yüksek öğretim mezunları takip etmektedir. Yüksek öğretim mezunlarının işsizlik oranları 2017-2022 yılları arasında %15 seviyesinin altına düşmediği görülmektedir. 2023 ve 2024 yılında %15 seviyesinin altına düştüğü görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen kadınların işsizlik oranı en düşüktür. Bunun nedeni ev işleriyle meşgul olmalarından ötürü iş aramadıkları dolayısıyla TÜİK istatistiklerine yansımadağı şeklinde yorumlanabilir.

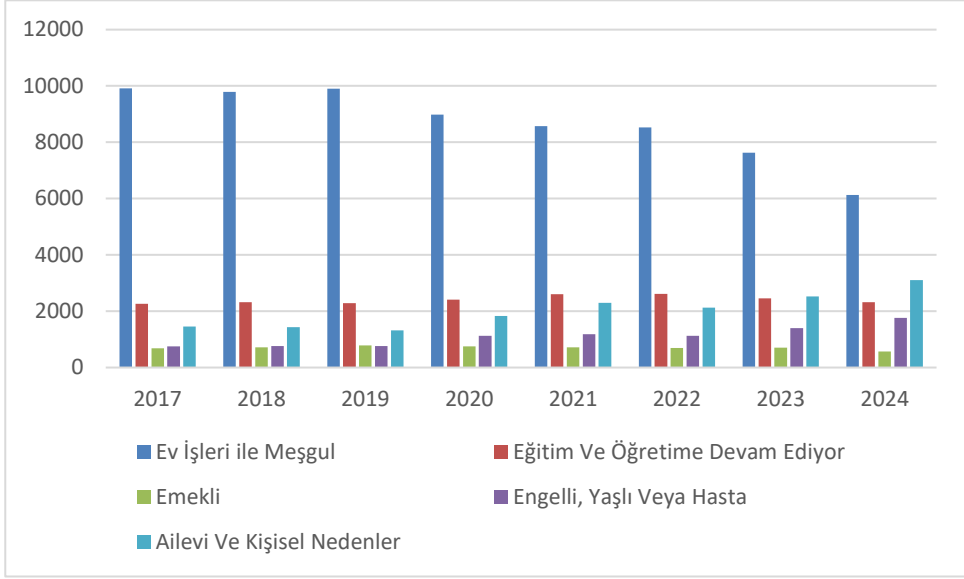
Yükseköğretim mezunu kadınlar, genellikle daha yüksek nitelikli iş fırsatlarına erişim sağlamak ve uzmanlık alanları nedeniyle istihdamda daha güçlü bir konumda bulunmaktadır. Bu kadınlar, eğitimlerinin getirdiğı avantajlarla ekonomik bağımsızlıklarını daha kolay bir şekilde elde edebilmekte ve finansal açıdan daha güçlü bir pozisyonda olabilmektedirler. Yükseköğretim, kadınların kariyerlerinde daha geniş bir yelpazede fırsatlar sunmakta, bu da onların iş gücüne katılımlarını artırmaktadır. Ancak, yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılımı yalnızca sektörel fırsatlarla değil, aynı zamanda kariyer ilerleme bariyerleriyle de şekillenmektedir. Özellikle, kadınların erkeklerle aynı eğitim seviyesine sahip olmalarına rağmen liderlik pozisyonlarında yükselme konusunda karşılaştıkları cam tavan sendromu gibi engeller, bu kadınların kariyer gelişimlerini sınırlayabilmektedir.

Öte yandan, okuma yazma bilmeyen veya düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar, genellikle daha düşük nitelikli işlerde çalışmakta ve bu durum, onların iş gücüne katılımını kısıtlayabilmektedir. Eğitim seviyesinin düşük olması, bu kadınların daha sınırlı iş fırsatlarına erişim sağlamalarına yol açmakta ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmada zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca, okuma yazma bilmeyen kadınlar, aile ve toplum baskılarıyla karşılaşabilir ve bu baskılar, onların iş gücüne katılımını ve istihdamını engelleyebilir. Bu bağlamda, Türkiye’de yükseköğretim mezunu kadınların karşılaştığı kariyer engelleri, sosyal politikaların yetersizliğı ve toplumsal normlarla birlikte, kadınların ekonomik güçlenmelerini engelleyen önemli bir faktör oluşturmaktadır.

Bu noktada, İzlanda örneğı, kadınların iş gücüne katılımı ve kariyer gelişimleri açısından önemli bir model sunmaktadır. İzlanda’daki kadın dostu politikalar, kadınların hem eğitim hem de iş gücüne katılım açısından daha fazla fırsata sahip olmalarını sağlamak ve bu politikaların etkisi, Türkiye’deki uygulamalara kıyasla daha belirgin bir şekilde görülmektedir. Türkiye’de, kadınların eğitimi ve istihdamı konusunda daha derinlemesine ve sistematik politikaların geliştirilmesi, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmelerine yardımcı olabilir.

3.2.3. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

Şekil 2’de 2017 ve 2024 yıllarında 15-64 yaş arası kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri verilmiştir. İş gücüne dahil olmama nedenlerinden en yüksek kişiye sahip olan nedenin ev işleriyle uğraşmaktan kaynaklandığını, onu sırasıyla eğitim öğretme faaliyetlerine devam eden kadınların ve aile ve kişisel nedenleri olan grubun takip ettiği görülmektedir.



Şekil 2: 15-64 Yaş Arası Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2017-2024)

Kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet rolleri, sağlık durumu, eğitim seviyeleri ve bölgesel ekonomik koşullar gibi birçok faktörün etkileşimiyle şekillenmektedir. Geleneksel toplumsal normlar, kadınların ev işleri ve aile bakımı gibi sorumlulukları üstlenmesini yaygın bir durum haline getirerek, onların iş gücüne katılımını sınırlayabilmektedir. Bu durum özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam oranlarını olumsuz etkileyen temel unsurlardan biridir.

Bununla birlikte, iş gücüne katılamayan kadınların önemli bir kısmı sağlık sorunları nedeniyle çalışma hayatına dahil olamamaktadır. Özellikle yaşlı ve engelli bakımı gibi sorumlulukların büyük ölçüde kadınlara yüklenmesi, onların hem fiziksel hem de psikolojik olarak iş hayatına devam etmelerini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, kadınların eğitim sürecinde olmaları da geçici olarak iş gücüne katılım oranlarını düşürebilmektedir. Ancak, uzun vadede eğitilmiş kadınların daha yüksek istihdam oranlarına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, kırsal ve kentsel

alanlardaki eğitim fırsatları arasındaki eşitsizlik, kadınların iş gücüne katılımında bölgesel farklılıklara yol açmaktadır.

Türkiye’de kadın işsizliğinin yüksek olmasının nedenleri yalnızca ev içi sorumluluklarla açıklanamaz. Bölgesel farklar, kırsal/kentsel ayrımlar ve kayıt dışı ekonomi gibi yapısal faktörler de kadınların istihdama katılımını etkileyen kritik unsurlardır. Kırsal bölgelerde tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, resmi istihdam verilerine tam olarak yansımamaktadır. Öte yandan, kentlerde kadınların iş gücüne katılımı daha yüksek olsa da, kayıt dışı sektörde çalışma oranları oldukça fazladır. Kayıt dışı ekonomi, özellikle ev eksenli çalışan kadınlar için büyük bir sorun teşkil etmektedir ve kadınların sosyal güvenceden yoksun şekilde çalışmasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için yalnızca bireysel düzeyde değil, yapısal düzeyde de önlemler alınmalıdır. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik düzenlemeler getirilmesi ve kadın girişimciliğini destekleyen politikaların uygulanması, kadın istihdam oranlarını artırmada önemli rol oynayacaktır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada toplumda en önemli yere sahip olan kadınlarımızın ulusal ve uluslararası düzeyde istihdamları, işgücüne katılım oranları ve işsizlik oranları TÜİK ve OECD veri analizleri kullanılarak incelenmiştir. OECD verileri ülke bazlı incelendiğinde kadın çalışanların en çok istihdam edildiği ve işgücüne katıldığı ülkenin İzlanda olduğu görülmüştür. En düşük istihdam ve işgücüne katılım oranının ise Türkiye olduğu görülmektedir. Ayrıca işsizlik oranlarına bakıldığında, kadın işsizlerin en düşük olduğu ülkelerin Japonya ve Almanya olduğu, en yüksek işsizlik oranının ise Kolombiya, İspanya ve Türkiye’nin olduğu görülmüştür.

TÜİK verilerine bakıldığında, kadınların en çok istihdam edildiği sektörün hizmet sektörü olduğu, en az istihdam edilen sektörün inşaat sektörü olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre bakıldığında yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım ve istihdam oranlarının en fazla olduğu ayrıca kadınların iş gücüne dâhil olmama nedenlerinden en yüksek seviyeye sahip olan nedenin ev işleriyle uğraşmaktan kaynaklandığı görülmüştür.

Kadınların eğitim düzeyinin artması, onların daha iyi çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlayarak işgücü piyasasında hak ettikleri pozisyonlara ulaşmalarına olanak tanımaktadır. Türkiye’de, en az bir eğitim düzeyini tamamlayan kadınların oranı, 2008 yılında %72,6 iken, 2018 yılında %84,5’e yükselmiştir. Bu durum,

kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi için gereken önemin arttırılmasının önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca, mesleki eğitim kurslarının yaygınlaştırılması, kadınların bilgi ve beceri düzeylerini geliştirerek, işgücü piyasasında daha iyi çalışma koşullarına sahip olmalarını teşvik edecektir (Gençtürk, 2022). Eğitim seviyesi ile işgücüne katılım arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Literatürde bu durumu destekleyen birçok çalışma mevcuttur (Kocabaş & Küçükbaş, 2023).

Literatürde 146 ülke arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinde en yüksek puana sahip ülkeler arasında İzlanda birinci sırada yer alırken Türkiye 124. sırada yer almaktadır. Türkiye ile İzlanda karşılaştırılmasının yapıldığı bir çalışmada kişi başına düşen GSYİH İzlanda 53,28 milyar dolar iken Türkiye 28,39 milyar dolar olarak görülmektedir. İki ülkenin nüfus artış hızına bakıldığında Türkiye 1,08'lik nüfus artış hızına sahipken İzlanda 1,62'lik bir nüfus artış hızına sahiptir. Ancak işsizlik oranında İzlanda'dan daha fazla işsizlik oranına sahip olan ülke yine Türkiye olarak karşımıza çıkmaktadır (Tutar & Kalaycı, 2023).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) 2019 yılı İnsani Gelişim İndeksi (HDI) raporuna göre gelişmişlik düzeyi sıralamasında İzlanda 4. sırada yer almaktadır. Bu veriler, ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin de kadınların işgücüne katılım oranını pozitif yönde etkilediği söylenebilir (Namal & Taşkesen, 2022).

Yaptığımız çalışmada kadın işsizlik oranının en düşük olduğu ülke Japonya olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni yaşlı nüfusa sahip olan dolayısıyla iş gücü piyasasının her geçen gün yaşlanıyor olması, işletmelere mali teşvik sağlanarak, emekli olan işçilerin emekli olmadan önce uzun süre işte kalmaları için yardım ve destek sağlanarak yaşlı nüfusunun istihdam edilebilirliğini devam ettirmektedirler. Ayrıca Japonya Hükümeti, işverenlere eski işçilerini işe almaları ve çalıştırmaları konusunda danışmanlık ve yardım sağlamaktadır (Yılmaz & Şahin, 2020).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarının uluslararası sıralamalarda alt sıralarda yer alması, ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, cinsiyet temelli ücret farklarının derinleşmesine ve kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan yapısal engellerin devam etmesine neden olmaktadır. Kadın istihdamının artırılması için, özellikle ağır fiziksel koşullardaki mesleklerde kadınların çalışma hayatına katılımını teşvik eden politikalar geliştirilmeli ve iş gücüne katılımı kısıtlayan faktörler minimize edilmelidir. Bu bağlamda, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, iş-yaşam dengesini destekleyen kreş ve bakım hizmetlerinin artırılması, sektörel teşvik mekanizmalarının uygulanması ve eşit işe eşit ücret politikalarının güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Politika yapıcıların, kadın istihdamına yönelik daha

kapsayıcı ve sürdürülebilir stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Türkiye’nin, kadınların iş gücüne katılımını artırarak ekonomik büyümeyi desteklemesi ve cinsiyet eşitliği konusunda küresel düzeyde iyi uygulama örnekleri arasında yer alması hedeflenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (2017). Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine bir analiz. *Journal of Social Policy Conferences*.
- Bardakçı, Ş., & Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. *Toplumsal Politika Dergisi*, 3(1), 71-90.
- Esra, S. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Gençtürk, Z. (2022). Türkiye’de kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 43, 361-394.
- Habib, R. R., & Fathallah, F. A. (2012). Migrant women farm workers in the occupational health literature. *Work*, 41(Supplement 1), 4356-4362.
- Hutchings, K., Moyle, C.-I., Chai, A., Garofano, N., & Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC region. *Tourism Management Perspectives*, 34, 100655.
- Karaca, D. A., & Taşseven, Ö. (2022). Türkiye'nin kadın istihdamı ve işgücü istatistiklerinin incelenmesi. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 8.
- Kocabaş, İ. Ü., & Küçükbay, F. (2023). Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin ekonometrik analizi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 29-51.
- Lata, L. N., Walters, P., & Roitman, S. (2021). The politics of gendered space: Social norms and purdah affecting female informal work in Dhaka, Bangladesh. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 318-336.
- Namal, Y., & Taşkesen, Ö. (2022). COVID-19 salgınının kadın istihdamına etkileri: OECD ve TÜİK verileri üzerine analiz. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 122-141.
- OECD. (2024). Retrieved from <https://data-explorer.oecd.org>
- Özalp, L. F. A. (2021). Türkiye’de kadının işgücüne katılımı ve eşitsizlik. *Journal of Economy Culture and Society*, 64, 91-104.
- Özmen, Y. P. (2024). Türkiye’de 2000-2023 döneminde yapılan mevzuat değişiklikleri kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının statüsü. *Atatürk Yolu Dergisi*(74), 164-181.
- Quinn, M. M. (2022). A healthy workforce needs comprehensive reproductive healthcare. *Oxford University Press UK*, 66, 1095-1098.

- Razafimahefa, R. H., Pardosi, J. F., & Sav, A. (2022). Occupational factors affecting women workers’ sexual and reproductive health outcomes in oil, gas, and mining industry: A scoping review. *Public Health Reviews*, 43, 1604653.
- Saloshni, N., & Nithiseelan, N. R. (2022). Vulnerability of South African women workers in the COVID-19 pandemic. *Front Public Health*, 10, 964073. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.964073>
- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Sarhan, M. L., & Ab. Aziz, K. (2023). Can inclusive entrepreneurialism be a solution for unemployed female graduates? A study on inclusive entrepreneurial intention. *Social Sciences*, 12(3), 151.
- TÜİK. (2017-2024). İşgücü istatistikleri. Retrieved from <https://data.tuik.gov.tr>
- Tutar, S., & Kalaycı, M. (2023). Global gender gap report 2022: Türkiye, Letonya ve İzlanda’da kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine değerlendirme. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 9(1), 18-44.
- Walker, E., Wang, C., & Redmond, J. (2008). Women and work-life balance: Is home-based business ownership the solution? *Equal Opportunities International*, 27(3), 258-275.
- Yılmaz, Ö. T., & Şahin, A. (2020). Japonya’da deflasyon döneminde işsizlik ve işsizlikle mücadele. *Lectio Socialis*, 4(1), 25-40.