



# INIJOSS

İnönü University International Journal of Social Sciences / İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi,

Volume/Cilt9, Number/Sayı 2 (2020)

<http://inonu.edu.tr/tr/inijoss> --- <http://dergipark.gov.tr/inijoss>

## ARAŞTIRMA MAKALESİ | RESEARCH ARTICLE

Gönderim Tarihi: 12/05/2020 | Kabul Tarihi: 11/10/2020

### DEMOGRAFİK DEĞİŞİMLER KARŞISINDA KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ

Asmin Kavas Bilgiç

Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
asminkavas@gmail.com  
[https:// orcid.org/ 0000-0001-8319-7950](https://orcid.org/0000-0001-8319-7950)

**Atıf / Citation:** Bilgiç Kavas A. (2020). Demografik Değişimler Karşısında Kadın İstihdamının Önemi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi. (INIJOSS)*, 9(2), 338-358.

#### Öz

Dünya genelinde yaşanan demografik değişimlerin, gelecek yıllardaki büyüme beklentileri üzerinde olumsuz etki yaratması tahmin edilmektedir. Bu kapsamda özellikle gelişmiş ülkelerde yaşlanma biçiminde kendini gösterecek olan demografik değişimler karşısında ülke ekonomilerinin zarar görmemesi adına birtakım önlemler alınmaya başlanmıştır. Bu önlemlerin başında ise kadınların işgücüne katılımını artırmak gelmektedir. İşgücüne katılım oranı bir toplumda verimliliği ve ekonomik üretkenliği etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde kadınların işgücüne katılımı ve kadın istihdamının artırılması önemli bir unsurdur. Bu bağlamda çalışma kapsamında Japonya'nın kadın istihdamını artırmaya yönelik uyguladığı Womenomics politikaları incelenerek Türkiye için çıkarımlar yapılmış ve kadın işgücünü ekonomik sektörlere dahil etme çabalarını hızlandıran genel politikaların, somut, ölçülebilir hedeflerle yeniden ele alınması gerekliliği vurgulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, İşgücüne katılım, Japonya, Politika

### THE IMPORTANCE OF WOMEN'S EMPLOYMENT AGAINST DEMOGRAPHIC CHANGES

#### Abstract

It is estimated that demographic changes around the World will impact negatively the future growth expectations. In this context, some precautions have been taken to prevent the economies of the country from being harmed in the face of demographic changes that will show itself especially in developed countries. One of these measures is increasing women's participation in the labor force. One of the most important factors affecting economic productivity and efficiency in a society is the participation rate in the labor force. Participating in the labor force and increasing women's employment are important achievements for sustainable development. In this study, the Womenomics policies, which

aim to increase women employment, are examined by creating inferences and the need to reconsider the general policies with concrete and measurable aims is highlighted.

**Key Words:** Women, Labour force participation Japan, Policy

## GİRİŞ

Bir toplumda ekonomik üretkenliği ve verimliliği etkileyen en önemli faktörlerden birisi de işgücüne katılımdır. Ülkelerin kalkınma süreçlerinde işgücüne katılım oranında kadınların görünürlüğü ve ekonomide kadın istihdamının artırılması, sürdürülebilir büyümenin gerçekleştirilebilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde kadın istihdamının artırılması, demografik değişimlerin etkisi ile sıkça tartışılan konulardan biri haline gelmektedir. Dünya genelinde yaşlanma biçiminde kendini gösteren demografik değişimin, gelecek yıllardaki büyüme beklentileri üzerinde olumsuz etki yaratması tahmin edilmektedir. Yaşlı nüfusunun artışı ve çalışma çağındaki nüfusun azalması, ülke ekonomilerinin büyümesini yavaşlatmaktadır. Bu durum ülkeleri büyüebilmek adına yeni kaynaklar aramak zorunda bırakmaktadır.

Yaşlanma sorunu ile karşı karşıya kalan gelişmiş birçok ülke, ekonomik üretkenliklerini kontrol altına alabilmek adına özellikle kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalarını hayata geçirmektedir. Dünyada en çok yaşlı nüfusa sahip ve 20 yıldan fazla süredir ciddi bir yaşlılık krizi ile karşı karşıya olan Japonya, kadın istihdamının artırılmasına yönelik geliştirdiği politikaları ile dikkat çekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından hazırlanan 2018 Dünya Sağlık İstatistikleri Raporu'na göre Japonya'da yapılan son demografik çalışmalar, nüfusun yüzde 20,7'sinin 70 yaş ve üzeri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum da her beş kişiden birinin yaşlı ve emekli olduğuna işaret etmektedir (Dünya Sağlık İstatistikleri, 2018). Yapılan bu çalışmaya göre Japonya'nın yaşlanan nüfusuyla birlikte işgücüne katılımında meydana gelen daralma, ülke ekonomisinin büyümesini yavaşlatan ana nedenlerden birisi olarak gösterilmektedir. Bu kapsamda ülke ekonomisindeki yavaşlamayı kontrol altına alabilmek amacıyla Japonya Hükümeti 2013 yılı itibarıyla, kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik tedbirler alınacağı sinyallerini vermiştir (Oda ve Reynolds, 2018). 2013 yılında Japonya Başbakanı Shinzo Abe döneminde, büyüme stratejileri kapsamında "Japonya'nın Yeniden Canlandırma Stratejisi" hazırlanmıştır. Bu strateji altında Başbakan Abe'nin soyadından geliştirilen "Abenomics" hedefleri çerçevesinde, kadınların istihdamını artırmayı amaçlayan "Womenomics" başlıklı politikalar belirlenmiştir. Bu politikaların uygulanmasına yönelik alınan tedbirler, Japonya genelinde 2013-2019 yılları arasında 3 milyon kadının Japon işgücüne dahil edilmesini, bu kadınların ilk doğumlarından sonra işe dönüş oranlarında artış yaşanmasını sağlamıştır.

Türkiye'de ise yaşlanma sorunu, gelişmiş ülkelere kıyasla daha yavaş seyretse de; demografik değişimlerin gelecek yıllarda Türkiye'deki büyüme beklentilerinde de olumsuz etki yaratacağı tahmin edilmektedir. Bunun yanında Türkiye'de yaşlanmanın büyüme üzerinde yaratacağı olası etkileri yavaşlatmak adına, gerekli tedbirlerin alındığını söylemek de mümkün değildir. "Demografik Değişimler Karşısında Kadın İstihdamının Önemi" başlıklı bu çalışmada, Türkiye'nin ilerleyen dönemlerde önemli bir sorun alanı olarak karşı karşıya kalacağı demografik değişimler ve bu değişimler özelinde kadınların istihdamındaki mevcut durumları ele alınmak istenmiştir. Çalışma kapsamında yaşlanan nüfusa karşın; kadın istihdamının artırılmasına yönelik 2013-2019 yılları arasında geliştirdiği Womenomics politikaları ile dünya gündeminde başarılı bir uygulama

örneği olarak ele alınan Japonya'nın durumu incelenerek, Türkiye için bu minvalde genel çıkarımlarda bulunmak hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında Japonya'nın iyi uygulama örneği olarak seçilmesinin en önemli nedeni, yukarıda da belirtildiği gibi birçok gelişmiş ülkenin yanı sıra Japonya, kadın istihdamına yönelik geliştirdiği politikaları hayata geçirerek, somut hedeflerine ulaşması ve bu alanda başarılı bir örnek olarak görülmesidir. Çalışmanın en temel amacı, Türkiye'nin ilerleyen dönemlerde önemli bir sorun alanı olarak karşı karşıya kalacağı demografik değişimler ve bu değişimler karşısında kadın istihdamının artırılmasına yönelik önlemlerin ve politikaların geliştirilmesine katkı sunmaktır.

İçerik analizi yöntemi ile geliştirilen bu çalışma temel olarak 4 kısımdan oluşmaktadır. Çalışmanın birinci kısmında literatürde kadın istihdamı ve kadın istihdamının tarihçesine yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında dünyadaki demografik değişimlere ve bu değişimler ile işgücüne katılım arasındaki ilişkiye yönelik genel değerlendirmeler ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü kısmında Japonya'daki demografik değişimlere ve bu değişimler karşısında kadın istihdamının artırılmasına yönelik geliştirilen Womenomics kavramın literatürde nasıl ele alındığına değinilmiştir. Çalışmanın izleyen bölümlerinde, Japonya'da kadınların işgücüne dahil edilebilmeleri kapsamında Womenomics politikaları ve uygulama alanları vurgulanmıştır. Çalışmanın dördüncü ve son kısmında ise Japonya örneği üzerinden Türkiye'de kadınların işgücüne dahil edilebilmelerine yönelik mevcut durumuna ve genel değerlendirmelere yer verilmiştir.

## 1. LİTERATÜRDE KADIN İSTİHDAMI

Üretimin en verimli bileşenini emek faktörü oluşturmaktadır. Kadın istihdamı ya da literatürde kadın işgücü, emek faktörünün önemli kilit taşlarından birisidir. Kadın istihdamı, sürdürülebilir kalkınma ve bu kalkınmanın önemli bir ayağını oluşturan ekonomik büyüme açısından da oldukça önemlidir (Aykut, 2005:104-106). Kadın istihdamına yönelik ekonomi literatürü incelediğinde, ekonomik kalkınma ekseninde kadın işgücünün U şeklinde bir eğriye benzetildiği dikkati çekmektedir. Bu eğriye göre kentleşme süreci ile birlikte tarım sektöründe kadın işgücünün azaldığı; artan bilimsel ve teknolojik gelişmelerle beraber özellikle hizmet ve sanayi sektöründe bu işgücünün arttığı belirtilmektedir (Luci, 2009: 97-108).

Kadın istihdamının tarihsel gelişimi incelendiğinde, avcı-toplayıcı dönemde zamanların önemli bir kısmını avlanma ve savaş faaliyetlerine ayıran erkeklere kıyasla kadınlar, savaş aletlerini geliştirip, çömlek ve deriden eşya yapımı gibi işlerle ilgilenmişlerdir (Yaprak, 2003: 29). Yerleşik hayat ile birlikte, üretim faaliyetleri artmış; üretime dahil olan erkekler avcılıktan ziyade hayvancılıkla uğramış, kadınlar bu dönemde daha arka planda kalmışlardır. Kölelik kavramının ortaya çıkışıyla, kadınlar, savaşlardan sonra elde edilen en büyük ganimet olarak görülmüşlerdir (Yağcıoğlu, 2018: 32). Görüldüğü üzere sanayi devrimi öncesi kadın işgücü, erkeğe kıyasla daha çok ikincil planda kalmaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte gelişen teknoloji ve değişen dünya ekonomisi ile birlikte kadın işgücü kavramı bambaşka bir boyut kazanmıştır.

19. yüzyılda. Sanayi Devrimi ile beraber tarımda makineleşmenin gelişmesi sonucunda, emek faktörüne duyulan ihtiyacın azalması, özellikle kırsal alanlarda işsizliğin artmasına neden olmuştur. Yaşanan durum başta ekonomik kaygılar olmak üzere kırdan kente göçleri tetiklemiş ve bunun sonucunda büyük yerleşim yerlerinde, kadınların sanayi sektörü içerisinde tekstil, dokumacılık gibi

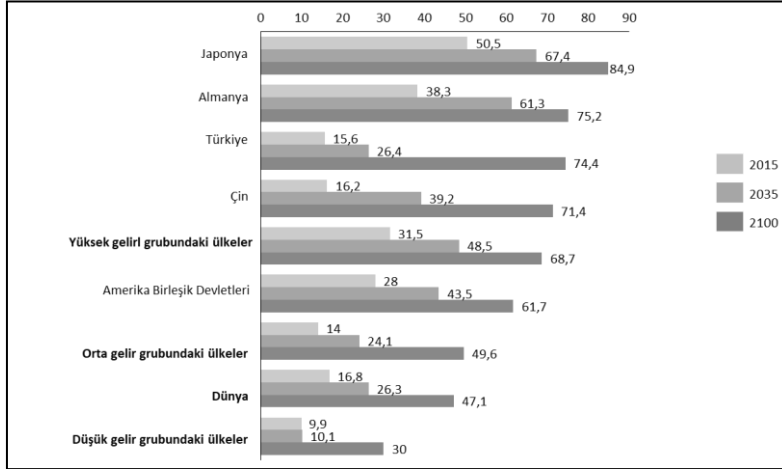
alanlarda işgücüne dahil olmalarını sağlamıştır (Dolunay ve Mazman, 2013: 2). Küreselleşmenin etkisi, artan rekabet ve II. Dünya savaşı ile beraber kadın işgücündeki artış devam etmiştir. II. Dünya savaşı yıllarında erkeklerin askere alınmış olması sebebiyle azalan istihdamın büyük bir çoğunluğu kadınlarla sağlanmıştır. Bu dönemde ücretler ve işgücü talebi yükseldiği için kadınlar, emek piyasasına giriş yapmışlar; taksi şoförlüğü, fabrikalar gibi birçok iş kolunda çalışarak işgücüne dahil olmuşlardır. Ayrıca kadınların ilk kez devlet dairelerinde çalışmaları da bu dönem içerisinde gerçekleşmiştir (Makal ve Tokgöz, 2012: 43). II. Dünya savaşı yıllarında emek piyasasına giriş yapan kadınlar, savaşın sona ermesi ve erkeklerin işgücüne dönmesiyle beraber, bir kısım kadın eve dönüş yapsa da; bazı kadınlar çalışma hayatında kalmaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 58). II. Dünya savaşı, kadın istihdamını artırıp, aynı zamanda birçok kadını işgücüne dahil olmak için cesaretlendirmiştir. Zaman içerisinde gelişen teknolojiyle beraber kadının ev içindeki rolünün azalmasıyla, işgücüne katılımı artmıştır.

Küreselleşme, üretim faktörlerinin, fikir, kültür ve dünya görüşlerinin bir ülkeden diğer ülkeye serbestçe dolaşabildiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç ile beraber bazı kadınlar ev içi artan sorumluluklarına rağmen; çalışma hayatına devam etmeyi tercih etmektedirler. “Kadınlar, bir taraftan aile fertlerine çalışma hayatlarını kabul ettirmeye çalışırken; diğer taraftan da erkek egemen iş hayatında var olma mücadelesini sürdürmektedirler. Kadınlar bu dönemde yarı zamanlı ve düşük ücretli işleri dahi kabul etmekte bir sakınca görmemişlerdir” (Dolunay ve Mazman, 2013: 2). 1940’lı yıllara kadar dünya genelinde kadın işgücünün önemli bir bölümünü bekar kadınlar oluşturmaktadır. 1940-1960 yılları arasında ise kadınların işgücü piyasasındaki görünürlüklerinde büyük artış gözlemlenmiştir. Bu artışla birlikte, sadece bekar değil evli kadınların da işgücü piyasasındaki oranlarında artış yaşanmıştır. Kadın işgücünde yaşanan bu artışın en temel sebebi, dünya genelinde çalışan kadınlara yönelik destekleyici yasal düzenlemelerin, genel olarak kadının sorumluluğunda görülen çocuk bakımı gibi temel hizmetlerinin geliştirilmesi, evlenme oranlarının düşmesi ve kadınların çalışmamasına yönelik algının kırılması olarak gösterilmektedir (Şimşek, 2008: 15).

### **1.1. Demografik Değişimler Ekseninde Kadın İstihdamı**

İstihdamı etkileyen en temel değişkenlerden birisi, nüfus ve nüfusun yaş bileşimidir. Yaşlanan nüfus, küresel bir durumdur. (Gündoğan, 2001: 96). Nüfusta yaşlanma (Şekil 1) devletin ekonomik ve sosyal düzlemde makro ve uzun vadeli çözümler sunması gereken alanları etkilemektedir (Vatandaş, 2013). Sağlık harcamalarının artması, işgücü piyasalarında yaşanan olumsuz etkiler ve finansal aktivitelerdeki gerileyen seyir, gelişen ve gelişmekte olan piyasaları yeni kaynaklar aramak zorunda bırakmaktadır. Özellikle son yıllarda gelişmiş ülkelerde, yaşlanma biçiminde kendini gösteren bu demografik değişimler karşısında ülke ekonomilerinin zarar görmemesi adına birtakım önlemler alınmaya başlanmıştır. Gelişmiş ülkeler, emekli olma yaşını yukarı çekme, emeklileri işgücüne tekrar dâhil etme, sosyal hizmet reformları oluşturma ve başta kadınlar olmak üzere işgücüne katılımı artırmaya yönelik çeşitli politika araçları ve uygulama yöntemleri geliştirme gibi çözüm yollarına odaklanmışlardır (Alcan, 2018).

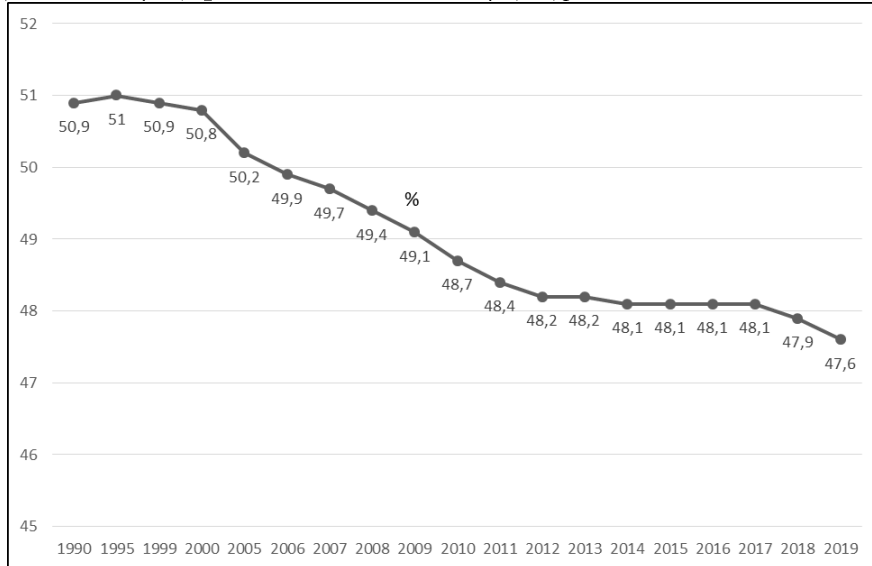
**Şekil 1. Örnekler üzerinden 65 yaş üstü nüfus değişimleri (%)**



**Kaynak:** UN World Population Prospects, 2019.

Şekil 1 kapsamında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan Dünya Nüfus Beklentileri 2019 Raporu'na göre dünya genelinde önümüzdeki yıllarda 65 yaş üstü nüfus oranında yıllar itibariyle artış yaşanacağı tahmin edilmektedir. (Birleşmiş Milletler, 2019). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Bankası tarafından ele alınan uluslararası boyuttaki çalışmalar demografik değişimlerin yanı sıra, yaşlanma ile beraber dünya genelinde işgücüne katılan kadın nüfusunun da azaldığına işaret etmektedir (Şekil 2). Dünya Bankası tarafından düzenli aralıklarla yayımlanan Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Araştırması'na göre 1990-2019 dönemleri arasında dünya genelinde 15- 64 yaş arası çalışma çağındaki kadınların toplam işgücüne katılım oranları, yıllar itibariyle sürekli azalma eğilimindedir (The World Bank, 2019).

**Şekil 2. Dünya Çapında Kadınların (15-64 yaş) İşgücüne Katılım Oranları (%)**

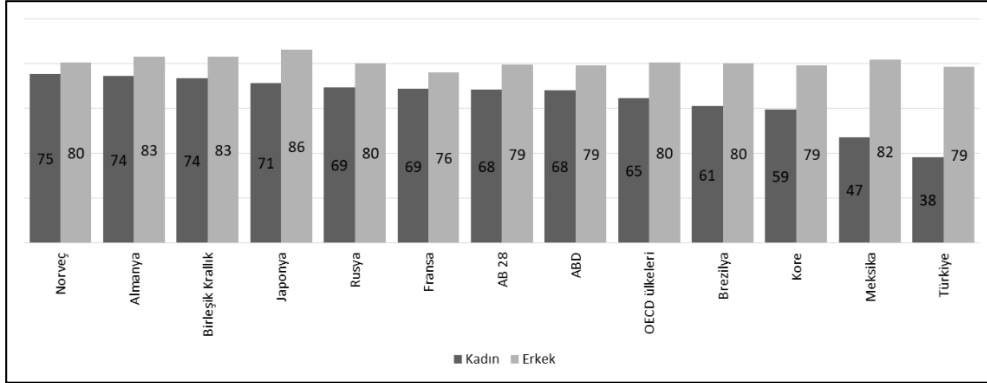


**Kaynak:** Uluslararası Çalışma Örgütü (2019), "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler".

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2019 Raporu'na göre 15-64 yaş arası çalışma çağındaki kadınların 1990 yılında, toplam işgücüne katılım oranı yüzde 50,9 iken; bu oranın yıllar itibariyle sürekli azaldığı ve 2019 yılında yüzde 47,6 seviyelerine kadar gerilediği görülmektedir. Bu çalışmaya göre gelişmiş ülkelerin

çoğunluğunda kadınların işgücüne katılım oranları yüzde 60,5 iken; Avrupa Birliği'nde bu oranın yüzde 68,4 ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ortalamasının ise yüzde 64,6 sınırında kaldığı görülmektedir (Şekil-3).

Şekil 3. İş gücüne katılım oranları, cinsiyete göre, 2019, (%) (15-64 yaş)



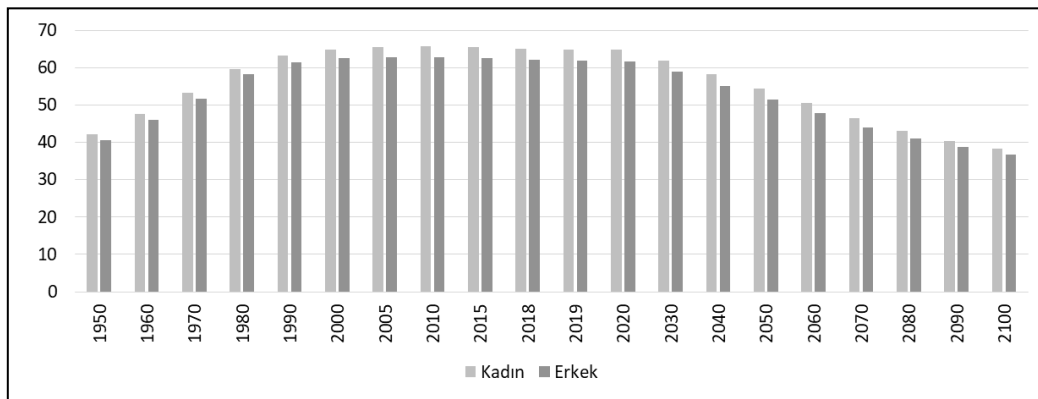
Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü (2019), "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler".

Uluslararası Çalışma Örgütü Raporuna göre dünyada kadın istihdamının en çok görüldüğü ülke Norveç'tir. Norveç'te kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 75 seviyelerindedir. Norveç'i sırasıyla Almanya, Birleşik Krallık, Japonya ve Rusya takip etmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019).

## 2. YAŞLANAN NÜFUSU İLE JAPONYA'DA KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

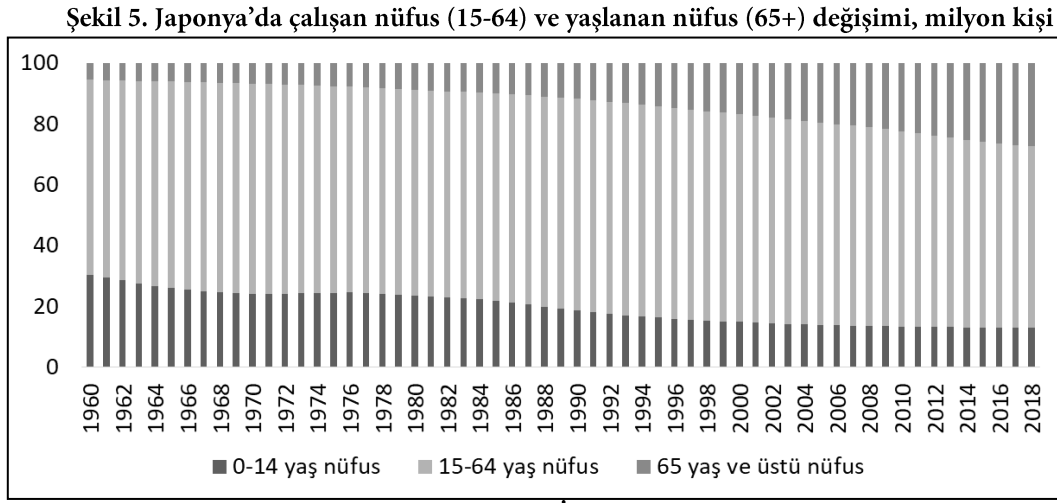
127 milyon nüfusu ile Japonya yaşlanmakta olan ve işgücüne katılan kadın nüfusunun hızla azaldığı ülkelerden biridir. 2019 yılı nüfus sayımlarına göre Japonya'da toplam nüfusun yüzde 51'ini erkekler (65 milyon), yüzde 49'unu (62 milyon) kadınlar oluşturmaktadır. Japonya özelinde yapılan nüfus araştırmalarına göre Japonya'da yıllar itibariyle nüfusta önemli bir azalma yaşanacaktır. Şekil 4 kapsamında da anlaşılacağı üzere nüfusta yaşanacak olan azalma, erkeklerle kıyasla kadın nüfusunda daha fazla olduğu görülmektedir (UN World Population Prospects, 2019).

Şekil 4. Japonya'da cinsiyete göre nüfus (milyon kişi)



Kaynak: UN World Population Prospects, 2019.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından en son 2018 yılında hazırlanan Dünya Sağlık İstatistikleri verilerine göre Japonya’da nüfusun yüzde 20,7’sinin 70 yaş ve üzeri olduğu ortaya koyulmaktadır. Bu sonuçlar, her beş kişiden birinin yaşlı ve emekli olduğuna işaret etmektedir (Şekil 5).



Japonya’da işgücü piyasalarında çalışan kadın nüfusunun yıllar itibariyle azalmasının temel nedenleri arasında, ev işleri, çocuk ve aile bakımı gibi temel sorumlulukların daha çok kadının görevi olması şeklindeki algıdan kaynaklı olduğu belirtilmektedir. İş yerlerinde çalışma saatlerinin uzunluğu, cinsiyetler arası eşit olmayan ücret politikaları, kreş ve okul sonrası çocuk bakım merkez sayılarının yetersiz olması gibi durumlar, Japonya’da çalışan kadın nüfusunun azalmasının diğer nedenleri arasında gösterilmektedir (Solymos, 2016).

## 2.1. Japonya’da Kadınların İşgücüne Dahil Edilebilmeleri Kapsamında “Womenomics” Politikaları ve Uygulama Alanları

Son dönemlerde işgücü piyasalarında çalışan kadın nüfusunun azalması, Japonya’nın cinsiyet eşitliğine ve kadınların ekonomik ortamda gereken payı alabilme çabalarına ağırlık vermesini sağlamıştır. Japonya’da Japon kadınlarının çalışma hayatına daha fazla katılmalarına, bunun için desteklenip teşvik edilmelerine, satın alma güçleri ve harcamalarıyla ülke ekonomisini yeniden canlandırıp refaha kavuşturmalarına yönelik ilk adımlar, Japonya hükümeti tarafından 1996 yılında başlamıştır. Bu dönemde Japonya hükümeti tarafından “Japonya Cinsiyet Eşitliği Planı” hazırlanmıştır. Plan hazırlık süreçleri devam ederken, kadınların işgücündeki görünümünün artırılmasına yönelik ilk önlemler, 1999 yılında Goldman Sachs’ın raporunda yer verilen “Womenomics” politikaları kapsamında tartışılmıştır (Sachs, 1999). Raporda Womenomics kavramı, Japon kadınlarını ekonomik olarak güçlendirmeyi amaçlayan politikalar seti olarak açıklanmıştır. Bu politikalar setinin en temel amacı, işgücündeki kadın sayısını artırmak, kadınların işgücünde kalabilmelerini sağlamak ve iş yerlerinde liderlik pozisyonlarında kadınların görünürlüğünü ön plana çıkarmak olarak belirlenmiştir. Japonya Cinsiyet Eşitliği başlıklı bu planda Womenomics önlemleri kapsamında 11 öncelikli politika hedefi ön plana çıkarılmıştır:

- Kadınların siyasette kararlara katılım mekanizmalarını çeşitlendirmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulama alanlarını genişletmek,

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı farkındalık artırmak,
- İstihdam alanında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin hak ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanmak,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini kırsal ölçeğe taşımak,
- İstihdamda kadın ve erkek eşitliğini sağlamak,
- 65 yaş üstü kadınların yaşam koşullarını iyileştirmek
- Kadına karşı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak,
- Kadın sağlığını sürdürülebilir kılan politikalar geliştirmek,
- İletişim kanallarında kadın haklarının görünürlüğünü artırmak,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini görünür kılan eğitim sistemini iyileştirmek (Sachs, 1999).

Womenomics politika hedeflerini gerçekleştirmek adına Ocak 2001’de Japonya’da “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi” ve “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Bürosu Kabine Dairesi” oluşturulmuştur (Gender Equality in Japan, 2019). Japonya’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi’nin kurulma amacı, Womenomics politikaları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kaydedilen ilerlemeyi izlemek ve hükümet politikasının toplumsal cinsiyet eşitliği süreçleri üzerindeki etkisini araştırmak olarak belirlenmiştir. Aynı dönemde, 1986 tarihli Erkek ve Kadın Fırsat Eşitliği Yasası, “işe alım”, “istihdam” ve “işte yükselmeye dayalı ayrımcılığı yasaklayan” önlemleri genişleterek, yeniden yayımlanmıştır. Womenomics önlemleri kapsamında 1999 yılından 2013 yılına kadar uygulamadan ziyade; cinsiyet eşitliğine yönelik daha çok yasal düzenlemelere ağırlık verilmiştir (Assmann, 2014). Womenomics kavramının popülerlik kazanması ve uygulanabilir politikalarla desteklenmesi 2013 yılında Japon Başbakanı Shinzo Abe dönemi ile başlamıştır. Abe, göreve geldiği ilk yılında, Womenomics önlemlerinin sadece yasal düzlemde kalması, uygulamada yer bulamaması nedeniyle, 2013 yılında bu alanda yeni bir döneme gireceğini belirtmiştir. Nitekim Abe 2013 yılında; (i) hali hazırda yaşanan ekonomik durgunluk ve yaşlanan nüfusun getireceği ekonomik yüklerle önlem almak, (ii) Japonya ekonomisine ivme kazandırmak ve (iii) ekonomik büyümeyi teşvik etmek adına kapsamlı bir yol haritası belirlemiştir. Bu kapsamda Başbakan Abe, “Mali Teşvik”, “Genişleyici Para Politikası” ve “Yapısal Reformlar” bağlamında 3 ana bileşene odaklanan “Abenomics planı”nı hayata geçirmiştir (The Government of Japan, 2019). Abenomics planının Yapısal Reformlar başlığı altında, kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek politikalar ve hedeflere yer verilmiştir. Abe, 22 Ocak 2014’te Davos’ta gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu’nda yaptığı konuşmasında hükümet olarak Abenomics planında en çok kadının yerini önemsediklerini vurgulamıştır. Toplantı kapsamında Japon kadınların işgücüne dahil edilmesi ile ekonomik kazanımları vurgulayan Başbakan, Abenomics planı kapsamında geliştirilen Womenomics politikalarına daha fazla odaklanacaklarının altını çizmiştir. Gene aynı açıklamasında Abe, 2020 yılında Japonya’daki kadının işgücüne katılım oranını, o günün seyri olan yüzde 63’ten yüzde 83 seviyelerine çıkarılmasını hedeflediklerini belirtmiştir (Karaca, 2014).

Abenomics’in kadınlara yönelik geliştirdiği Womenomics politikaları kapsamında ana hedefi, daha fazla sayıda Japon kadını işgücüne dahil etmek ve doğumdan sonra da kadınların çalışma hayatlarında kalmalarına ve kariyer atlamalarına olanak verecek stratejiler geliştirmektir. Womenomics’in kadınlara yönelik ana hedefleri kapsamında, 8 temel politika önerisi (Tablo 1) dikkat çekmektedir (Tablo 1):



**Tablo 1. Womenomics'in Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Politikaları**

<b>Kadın istihdamını Arttırmaya Yönelik Geliştirilen Temel Politikalar</b>
Kadınların doğum sonrası işe tekrar dönüşünü artırmak
Çocuk bakım merkez sayılarını artırmak
Ebeveynlere tanınan izin ve ücret haklarını iyileştirmek
Doğum sonrası babaların izin kullanım oranını artırmak
Doğum yapan kadına yardımcı olması amacıyla yabancı yardımcı sayısını artırmak
Kadın ve erkeğin çalışma saatlerini iyileştirmek
Cinsiyetler arası ücret açığını kapatmak
Özel sektörde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların geliştirilmesini sağlamak
İş yerlerinde liderlik pozisyonundaki kadın sayısını artırmak

**Kaynak:** The Government of Japan, 2019.

Başbakan Abe öncülüğünde geliştirilen Abenomics planı çerçevesinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik geliştirilen politikalar kapsamında ölçülebilir, somut temel hedeflere ve göstergelere de yer verilmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2. Womenomics'in Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Ölçülebilir Somut Hedefler**

<b>Womenomics Çerçevesinde Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Amaçlar</b>	<b>Ölçülebilir Somut Hedefler</b>
Kreş sayısını artırmak, okul sonrası bakımın kullanılabilirliğini sağlamak ve bekleyen çocuk sayısını düşürmek	2017 yılına kadar 400 bin ek çocuk için kapasite yaratma hedefinin tutturmak ve 2020 yılı için 320 bin ek çocuk kapasitesi oluşturmak.
Ebeveyn izin haklarını iyileştirmek	Ebeveynlerin daha fazla çocuğa sahip olmalarını teşvik etmek için ebeveyn izni politikalarını artırmak.
Babaların izin kullanım oranını artırmak	2012 yılında yüzde 2 olan babaların izin kullanma oranını 2020 yılında yüzde 13'e çıkarmak.
Yabancı yardımcı sayısını artırmak	"Belirlenmiş yetenekler" (specified skills) olarak adlandırılan belirli yetenekler için oluşturulan vize ile bakıcılık sektörü dahil olmak üzere toplam 345 bin yabancı çalışanın Japonya'da işe alınmasına izin vermek.
Çalışma saatlerini iyileştirmek	Japonya'da kadının işgücüne katılımını desteklemek ve verimliliği artırmak için yüksek olan çalışma saatlerinde düzenlemeler yapmak.
Cinsiyetler arası ücret açığını kapatmak	Kadın ve erkek ücret farkını azaltmak ve cinsiyetler arası ücret açığını en azından OECD seviyesine indirmek.
Özel sektörde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaları geliştirilme ve özel sektörü bu alanda yapılan gelişmelerin verilerini kamuoyu ile paylaşmaya teşvik etmek	Şirketlerin kadın çalışan sayılarını artırmak ve şirketleri kadınlara yönelik işe alım ve terfi gibi bilgilerin şeffaf bir şekilde paylaşılması için teşvik etmek.
Liderlik pozisyonundaki kadın sayısını	2020 yılında lider pozisyonunda bulunan

artırmak	kadınların oranını yüzde 10 seviyesinden yüzde 30'a çıkarmak.
----------	---

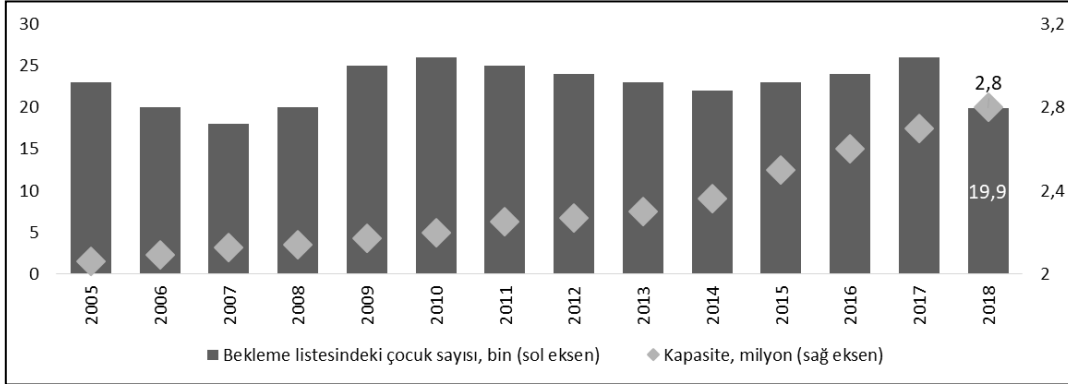
**Kaynak:** The Government of Japan, 2019

Aradan geçen 7 yılda (2013-2020) Womenomics politikaları kapsamında temel hedeflerden olan kadının işgücüne katılım oranını artırmak için yapılan uygulamaların ne ölçüde gerçekleştiği, hedeflere ulaşıp ulaşılmadığına yönelik genel tespitler, 8 temel politika önerisi başlıkları altında aşağıdaki gibidir:

- **Çocuk bakım merkez sayılarını artırmak**

2013 yılında Japonya'da çocuk bakım merkezlerine 2 milyondan fazla çocuk kayıtlı, 23 binden fazla çocuk ise merkeze kayıtlı olabilmek için bekleme listesinde yer almaktadır (Sachs, 2019). Hükümet, 2017 yılına kadar çocuk bakım kapasitesini 400 bin çocuğa kadar artırarak "sıfır çocuk bakımı bekleme listesi" sözü vermiştir. Geline nokta hükümet 2018 yılının sonunda çocuk bakım kapasitesini 530 bin çocuğa kadar artırarak, çocuk bakım merkezleri için hedefledikleri rakamın üstüne çıktıklarını vurgulamıştır. Hükümet verilerine göre günlük bakım kapasitesi 2012-2018 yılları arasında 2,2 milyondan 2,8 milyona ulaşmıştır. Aynı yıl Japonya Hükümeti, bekleme listesinde hala çocukların sayıca fazla olması ve bu merkezlerin sayıca artırılmasına yönelik taleplerin yoğun bir şekilde devam etmesi nedeniyle, 2020 yılı sonuna kadar 320 bin çocuk için ek çocuk bakımı kapasitesi oluşturma planını açıklamıştır (Sachs, 2019). Bu sonuçlara göre Japonya'da günlük bakım kapasitesi oranının, 2012'den 2018 yılına kadar yüzde 27 oranında arttığını söylemek yanlış olmayacaktır (Şekil 6).

**Şekil 6. Günlük bakım kapasitesi ve bekleme listesindeki çocuk sayısı, 2018**



**Kaynak.** Womenomics 5.0. Portfolio Strategy Research, Goldman Sachs raporundan alınmıştır.

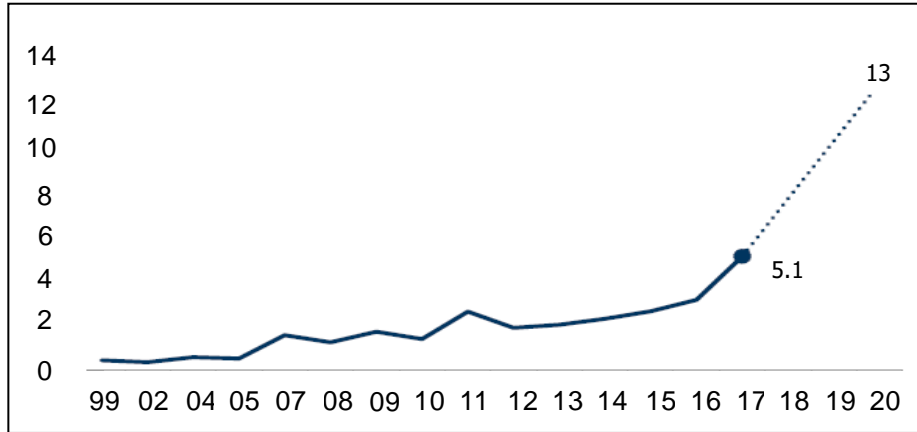
- **Ebeveyn izin haklarını iyileştirmek**

Günümüzde ebeveyn izin hakkının en fazla olduğu ülkeler arasında yer alan Japonya'da hükümet, bu alandaki temel düzenlemeyi 2016 yılında hayata geçirmiştir. Hükümet ebeveynlerin daha fazla çocuk sahibi olmalarını teşvik etmek amacıyla; (i) 2016 yılı ile birlikte ebeveyn izinlerini 6 aydan 1 yıla çıkarmış, (ii) ebeveyn izinlerinin ilk 6 ayı boyunca anne ve babalara mevcut maaşlarının yüzde 67'sine; (iii) izinlerinin geri kalan son 6 ayı içinde maaşlarının yüzde 50'sine kadar devlet desteği hakkı tanımıştır (Kavas, 2019). Dünyada ebeveyn izin

- **Babalık izni kullanım oranını artırmak.**

Japonya hükümeti tarafından 2016 yılında ebeveynlik izinlerine yönelik yapılan yasal düzenlemenin ardından, ülke sınırları içerisinde ebeveyn izni alan babaların sayıca oranları, 2012 yılında yüzde 2'den, 2017 yılında yüzde 5 seviyelerine yükselmiştir. Bu oranın 2020 yılında yüzde 13 seviyesine çıkarılması hedeflenmektedir (Şekil 7). Bu hedeften hareketle 2018 yılında hükümet işbirliğinde bazı büyük Japon şirketler, kadınların kariyerlerine ivme kazandırmak, hem işte hem evde cinsiyet eşitliğini desteklemek için annelik ve babalık izinlerine yönelik politika uygulamalarını genişletmişlerdir. Örneğin Japonya'nın en büyük inşaat şirketlerinden Taisei, 2018 yılı boyunca tüm babalardan ebeveyn iznini kullanmalarını ve babaların izinleri boyunca yaşadıklarını paylaşabilecekleri aylık bir yayın başlatmalarını zorunlu hale getirmiştir. Başka bir Japon firması olan Daikin ise doğum izninin 6 ayını veya daha azını kullanan anneler için kreş ve bakım ünitelerini artırarak daha fazla çocuk bakım desteği vermeye başlamıştır (Shoji, 2018). Uygulanan tüm bu politikalar, doğumdan sonra işe tekrar dönmeyi seçen kadınları desteklemeyi ve babalara çocuk bakımı konusunda daha fazla sorumluluk yüklemeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Sachs, 2019).

Şekil 7. Babaların özel izin kullanım oranı, 1999-2020, (%)

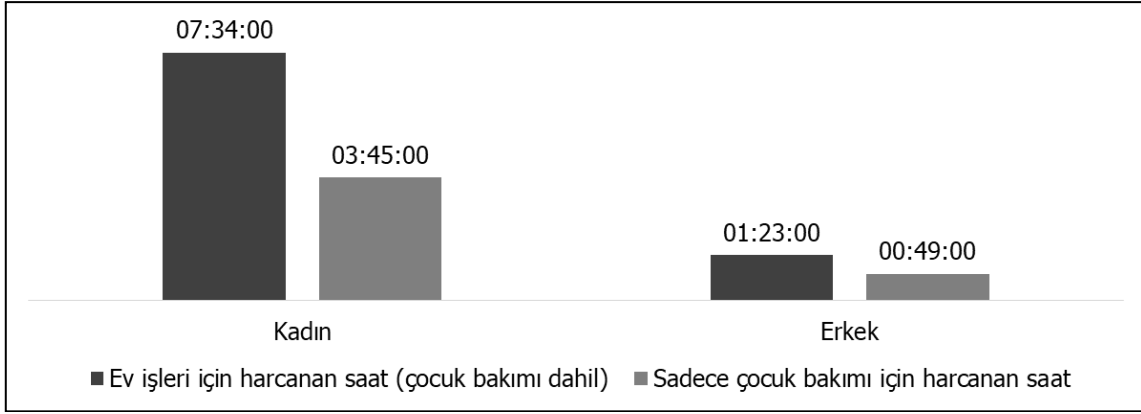


Kaynak. Womenomics 5.0. Portfolio Strategy Research, Goldman Sachs raporundan alınmıştır.

- **Yabancı yardımcı sayısını artırmak**

Sachs, Japonya'da işgücü piyasalarında çalışan kadın nüfusunun azalmasını, Japon geleneksel aile kültüründe ev işleri, çocuk ve aile bakımı gibi temel sorumlulukların daha çok kadının görevi olması şeklindeki algıdan kaynaklı olduğuna bağlamaktadır (Sachs, 2019). Japonya'da ev içi sorumluluk dağılımında erkeğin görev aldığı süre kadınların görev aldığı sürenin de çok altında seyretmektedir (Şekil 8).

Şekil 8. 6 yaşından küçük çocukları olan ebeveynlerin ev işi ve çocuk bakımı için bir günde harcadığı zaman/ saat, 2016



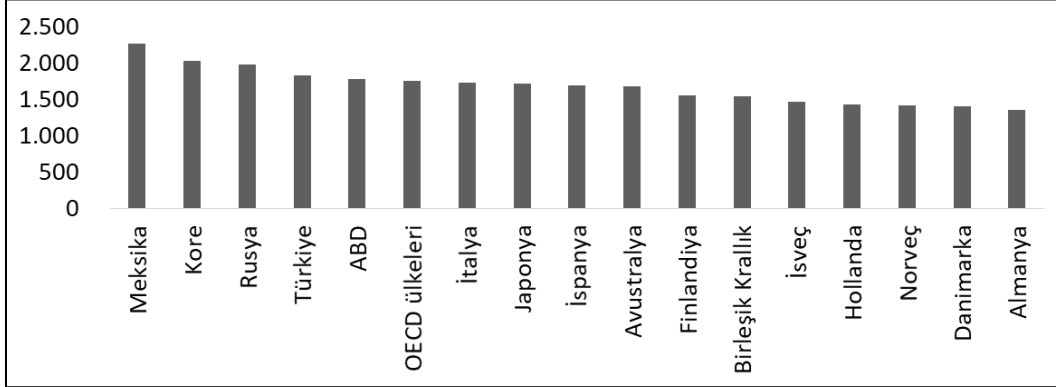
Kaynak. Government of Japan, 2018, "Women and men in Japan",

İçinde bulunduğumuz yıllarda Japonya'nın sıkı göç politikaları, yalnızca yabancı diplomatlar için çalışan yabancı yardımcılarının istihdam edilmelerine izin vermektedir. Japon kadınlar, eşlerinin (babaların) izin kullanmayı tercih etmemeleri ve bakım işlerinde yardımcılarının da olmamaları nedeniyle, doğumdan sonra çalışma hayatlarına dönmek yerine evde kalarak çocuklarıyla tek başlarına ilgilenmek durumunda kalmaktadır. 2013-2019 yılları arasında hükümet kadınların işgücüne katılmalarının önünü açabilmek adına; "yabancı yardımcı çalışan" istihdam ettirmeye yönelik politikalar üretmişse de; bu alana yönelik gerçek anlamda bir ilerleme kaydedememiştir. Hükümet 2020 yılı için öncelikli alan olarak Japonya'nın Tokyo ve Osaka'nın da bulunduğu özel ekonomik bölgelerinde daha fazla sayıda yabancı çalışan hizmetine izin vermeyi planlamaktadır. Bu kapsamda belirlenmiş yetenekler (specified skills) olarak adlandırılan belirli yetenekler için oluşturulan bir vize tasarlanarak, bu vize ile bakıcılık sektörü dahil olmak üzere toplam 345 bin yabancı çalışanın Japon işgücüne katılması hedeflenmektedir. Bu alanda henüz bir ilerleme kaydedilemese de hükümet açıklamalarında 2020 yılında hedeflenen rakama ulaşılabileceği vurgulanmaktadır (Sachs, 2019).

- **Çalışma saatleri ve iş yapma şeklini iyileştirmek**

Japonya'da iş çalışma saatleri dünyanın en fazla çalışılan iş saatleri arasında yer almaktadır (Şekil 9). Yapılan araştırmalar Japon şirketlerinin yaklaşık dörtte birinde, işçilerin ayda 80 saatten fazla çalıştıklarını; çalışanların yüzde 12'sinin de çalışma saatlerinin ayda 100 saati aştığını göstermektedir (Underhill, 2015). Japonya'da sadece kadının işgücüne katılımını desteklemek için değil; aynı zamanda çalışma tarzlarını iyileştirmek ve verimliliği artırmak için 2017 yılında bir girişim başlatılmıştır. Hükümet, çalışanlar ve şirketler için her ayın son cuma gününü 'Ayrıcalıklı Gün' ilan etmiş ve şirketlere bu günler için çalışma saatlerini 09:00-15:00 aralığında tutmalarını, saat 15:00'ten sonra paydos vermelerini istemiştir. Hükümet aynı girişim kapsamında şirket çalışanlarına, 20 gün izin yapma hakkını mecburi tutmuştur. Ancak yapılan çalışmalar, şirketlerin bu kurallara uymadığı, izinler konusunda çalışanlara sorun yarattığı ve şirket çalışanlarının sadece yüzde 35'inin bu izinleri alabildiğini göstermiştir (Sachs, 2019). Nisan 2019'da ise Japonya Hükümeti tarafından çalışma tarzı reformlarıyla ilgili olan yasa onaylanmıştır. Yapılan reform kapsamında çalışma saatleri bir işçi için yıllık ortalama en fazla 720 saat olarak belirlenmiş, aylık 80 saatin üzerinde çalışma için ise özel izin alınması şartı getirilmiştir. Hükümet, şirketlerin çalışma saatleri ve iş yapma şeklini iyileştirmek konusunda atılan adımlara yönelik ilerlemeyi, 2023 yılında görmeyi hedeflediklerini belirtmiştir (Tanaka ve Sutton, 2019).

Şekil 9. İşçi başına ortalama saat, yıllık, 2017 (bin/saat)

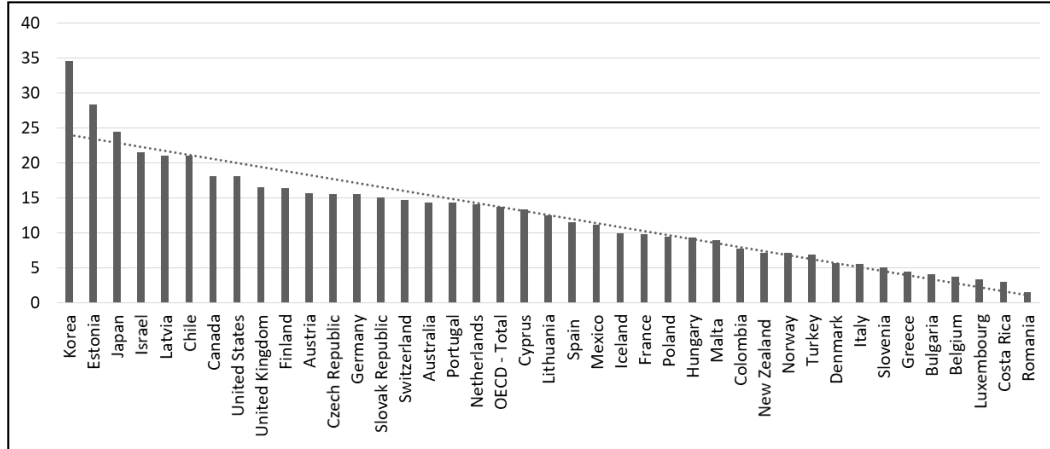


Kaynak. OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü), "İstihdam Görünümü Raporu", 2017.

- **Cinsiyetler arası ücret açığını kapatmak.**

Japonya'da çalışma hayatında cinsiyetler arasında büyük bir ücret farkı bulunmaktadır. Womenomics politikaları kapsamında hükümet politikaları, özellikle özel şirketlere yönelik bu alandaki eğitim, bilinçlendirme, kamu spotu gibi farkındalık kampanyalarını artırarak; 2014 yılında cinsiyetler arası ücret açığı oranını yüzde 25,9 seviyelerinden, 2017 yılında yüzde 24 5'e seviyelerine düşürmeyi başarmıştır. Hükümetin temel hedefi 2023 yılında bu oranı OECD seviyesi olan yüzde 13,7'ye indirmektir (Şekil 10).

Şekil 10. Cinsiyetler arası ücret açığı (Gender wage gap), 2014-2017, (%)



Kaynak. OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü), "İstihdam Görünümü Raporu", 2017

İçinde bulunduğumuz 2020 yılında Japonya'da kadın çalışanlarının ücret açığı sorunları hala devam etmektedir. Ücret açığı bağlamında Japonya'da faal olan inşaat sektörü ise özellikle kadın işçiler için en çok zorluk yaratan sektördür. Bu sektörde çalışan erkek işçiler, kadın işçilere kıyasla ortalama yüzde 25 oranında daha fazla ücret almaktadırlar. Ülke genelinde cinsiyetler arası ücret açığını kapatmak adına başta inşaat sektörü olmak üzere tüm diğer sektörlerde farkındalık artırma kapsamında yapılan çalışmalar yaygınlaşmaya devam etmektedir (Ünsal, 2018).

- **Özel sektörde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaları geliştirmek ve özel sektörü bu alanda yapılan gelişmelerin verilerini kamuoyu ile paylaşmaya teşvik etmek**

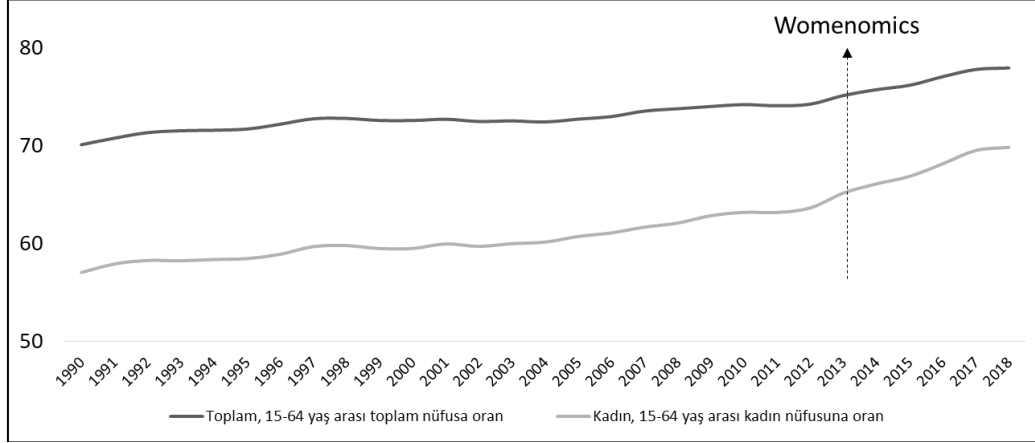
Japonya Hükümeti, Abenomics politikaları kapsamında 2013-2019 yılları arasında Japonya'daki şirket liderlerini, şirketlerinde en az bir kadın yönetici memur atanması konusunda teşvik etmiştir. Aynı yıl hükümet, sübvansiyolar ve vergi önlemleri gibi teşviklerle kadınların hem kariyerlerine hem de aile sorumluluklarına devam edebilmeleri için özel sektörde faal olan şirketlere de destek olacağını belirtmiştir. Bu kapsamda Nisan 2016'da "İşyerinde Kadınların Katılımı ve İlerlemesinin Teşvik Edilmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname" yürürlüğe girmiştir (The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace, 2016). Kanun kapsamında 300'den fazla çalışanı olan herhangi bir kuruluş, cinsiyet çeşitliliği ile ilgili verileri kamuoyu ile paylaşmakla yükümlü tutulmuştur. Yasaya göre şirketlerin hazırlayacağı bu veriler, şirket içinde kadınların işgücüne katılım oranları, şirketlerin kadın yönetici oranları gibi sayısal verileri içermek durumundadır. Bu kapsamda Aralık 2017 itibarıyla, 300'den fazla çalışanı olan özel sektör kuruluşlarının yüzde 99,7'si, yasada belirtilen temel verileri içeren eylem planlarını hükümete sunmuşlar ve kamuoyu ile paylaşmışlardır. Ayrıca Japonya Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı (MHLW) tarafından kadınların işgücüne katılımını destekleyici faaliyetlerde bulunan şirketleri ön plana çıkarmak ve diğer şirketleri buna teşvik edebilmek için "ERUBOSHI" adlı bir sertifikasyon programı hazırlanmıştır. Hazırlanan bu sertifikalar, 2018 yılında kadınların işgücüne katılımını destekleyici faaliyetlerde bulunan 800'den fazla şirkete verilmiştir (Sachs, 2019).

- **Liderlik pozisyonundaki kadın sayısını artırmak**

Womenomics politikaları kapsamında Japonya Hükümeti, kadınların üst düzey pozisyonlarda zayıf temsil edilmesi sorununu çözmek için 2020 yılı içerisinde lider pozisyonlarda çalışan kadınların oranını tüm sektörlerde yüzde 30 seviyelerini çıkarmayı hedeflemiştir. Yapılan araştırmalar Japonya'nın bu alanda henüz yeterli düzeyde bir ilerleme kaydedemediğini göstermektedir. Japonya'nın Ulusal Diet adıyla bilinen ulusal parlamentosunda kadınların temsil edilme oranı 2014 yılında yüzde 10,8'dir. Goldman Sachs raporunda bu oranın 2017'de yüzde 10,1 düzeyine gerilediği görülmektedir (Sachs, 2019). Yine aynı çalışmada özel şirketlerdeki bölüm şefi seviyesine eşdeğer pozisyonlarda çalışan kadınların oranı 2017 yılında yüzde 10,9'dur. 2020 yılında bölüm şefi seviyesine eşdeğer pozisyonlarda çalışan kadınların oranının, yüzde 15 seviyelerine çıkarılması hedeflenmektedir. Ayrıca raporda 2017 yılında bölüm yöneticisi seviyesine eşdeğer pozisyonlarda çalışan kadınların oranı yüzde 6,3 olup; 2020 yılında bu oranın yüzde 10 seviyesine çıkarılmasının hedeflendiği vurgulanmıştır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü verilerine göre Japonya'da halka açık en büyük şirketlerin kurullarında kadınların koltuk payı 2017 yılı itibarıyla yüzde 5,3'tür (OECD, 2017). 2020 yılı için hükümet hedefi ise bu oranı yüzde 10 seviyesine taşımaktır. Liderlik pozisyonundaki kadın sayısını artırmak için hükümet, farkındalık kampanyaları ile çalışmalarına devam etmektedir (Sachs, 2019).

Womenomics politikalarının temel amaçları ve hedefleri doğrultusunda yapılan tüm bu düzenlemeler ve uygulamalar, Japonya'da kadın istihdamının artmasını desteklemiştir. Japonya Hükümeti Womenomics politikaları kapsamında, Şekil-11'den de görüldüğü üzere, 15-64 yaşları arasındaki çalışma çağındaki kadınların işgücüne katılım oranlarını, 2013 yılından 2019 yılına kadar yüzde 63'ten yüzde 71,3 seviyesine çıkarmıştır (Sak, 2019). Japonya Hükümeti, 25-44 yaş arasındaki doğum yapan kadınların işgücüne katılım oranını 2020 yılına kadar yüzde 77 seviyesine çıkarmayı hedeflemektedir (Sachs, 2019).

Şekil 11. İşgücüne katılım oranları, 15-64 yaş, (%)



Kaynak. Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019.

Belirtilen hedeflerin yanı sıra ayrıca; “kadınların ilk çocuktan sonra işe dönme” oranlarında da artış yaşandığı gözlemlenmiştir. Kadınların ilk çocuktan sonra işe dönme oranları 2010 yılında yüzde 38 iken; bu oranın 2018 yılı itibarıyla yüzde 53 seviyesine ulaştığı görülmektedir. Japonya Hükümeti, 2020 yılı sonunda bu oranı, yüzde 55 seviyesine çıkarmayı hedeflemektedir (Sachs, 2019). Abenomics hedefleri bağlamında Japonya, kadın istihdamını 2013 yılından 2019 yılına kadar (kadın çalışan sayısını 26,5 milyondan 29,5 milyona çıkararak) 3 milyon artırmayı başarmıştır. Ancak cinsiyet eşitsizliğine vurgu yapan uluslararası raporlarda Japonya hala cinsiyet eşitliği açısından birçok ülkenin gerisinde kalmaya devam etmektedir. İşgücüne katılım gibi çeşitli konularda cinsiyet eşitsizliklerini ölçen Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Cinsiyet Açığı Raporu 2020’ye göre, Japonya’nın 153 ülke arasında 121. sırada yer aldığı görülmektedir. Raporda Japonya’nın cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik politikaları sonucunda, cinsiyet eşitsizliğini azalttığı ve kadın istihdamını artırdığı vurgulansa da, bu alana yönelik çalışmaların çeşitlendirilerek ivedilikle uzun vadeli demografik sorunların giderilmesine yardımcı olunması gerektiği belirtilmektedir (Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Cinsiyet Açığı Raporu, 2020).

Japonya’da Abenomics kapsamında kadın istihdamını artırmaya yönelik geliştirilen tüm politikalar ve bu politikaların uygulama alanları, Tablo 3’te özet halinde sunulmuştur. Burada “✓” işareti, gerçekleşen politika hedeflerini belirtmektedir. Sürecin ilerlemekte olduğu politika hedefleri “~” ile gösterilirken; diğerlerine kıyasla görece beklenenden daha yavaş ilerleyen politika hedefleri ise “x” işareti ile vurgulanmıştır. Tablo 3’e göre ana hedef olarak belirlenen kadınların işgücüne katılım oranında artış sağlandığı, cinsiyet açığını kapatmaya yönelik çalışmaların ise hala devam ettiği gözlemlenmektedir.

Tablo 3. Womenomics politika hedefleri ve 2019 özet durumu

Politika hedefleri	Durum
Kadınların işgücüne katılımını artırmak	✓
Çalışma saatlerini iyileştirmek	✓
Liderlik pozisyonundaki kadın sayısını artırmak	X
Cinsiyetler arası ücret açığını azaltmak	X
Özel sektörde kadın istihdamına yönelik şeffaflık sağlamak	✓

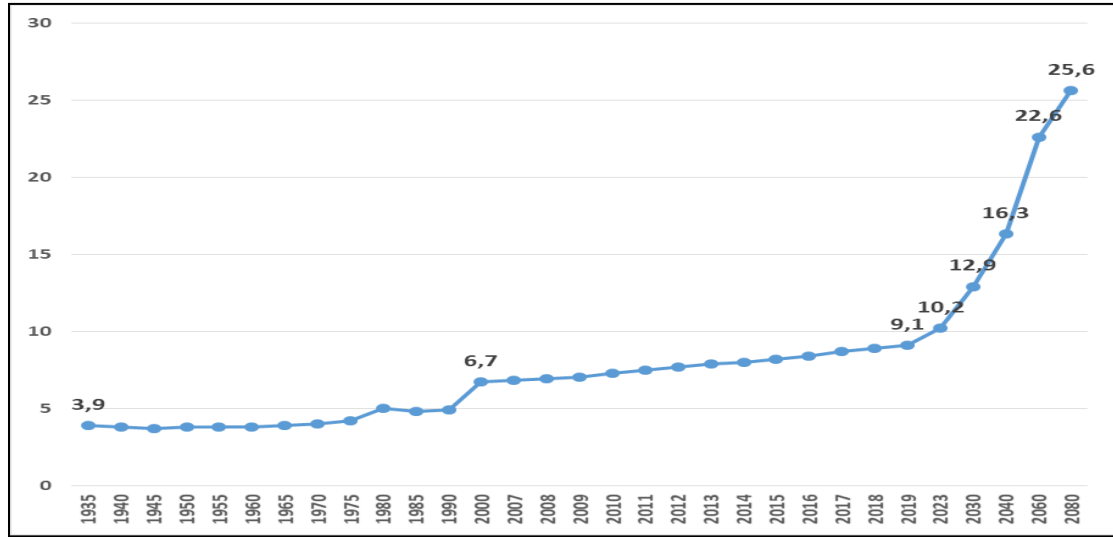
Yabancı yardımcı sayısını artırmak	X
Kreş ve ana okul kapasitesini artırmak ve bekleyen çocuk sayısını düşürmek	~
Ebeveyn izin haklarını iyileştirmek	✓
Babalık izni kullanımını artırmak	~

Kaynak. Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Government of Japan (2019), "Women and men in Japan"

### 3. JAPONYA ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUMU

Uzun yıllar genç nüfus oranıyla ön plana çıkan Türkiye, son dönemlerde artan yaşlı nüfus oranı ile dikkat çeken ülkeler arasına girmektedir. 2018 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Türkiye'deki yaşlılık oranı yüzde 9,1 seviyesine ulaşmıştır. (Şekil 12)

Şekil 12. Yıllara göre yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı (%)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). İşgücü İstatistikleri

Şekil 12'ye göre yaşlı nüfus sayısı 1935 yılında 628 041 bin iken; 2019 yılında bu sayı 7 milyon 550 bin 727 kişi olmuştur. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 1935 yılına göre 2,3 kat artarak 2019 yılında yüzde 9,1 seviyesine ulaşmıştır. Yapılan nüfus tahminleri de yaşlı nüfusun artış trendini devam ettireceğini öngörmektedir. Yapılan çalışmaya göre Türkiye'nin nüfus tahminlerine göre 2023 yılında yaşlı nüfus oranının yüzde 10,2; 2030'da yüzde 12,9; 2040'ta yüzde 16,3; 2060'ta yüzde 22,6; 2080'de yüzde 25,6'ya ulaşacağı tahmin edilmektedir (TÜİK, 2018). Bu veriler, Türkiye'nin de Japonya gibi yıllar içerisinde yaşlanan ülkeler arasında yer alacağına işaret etmektedir.

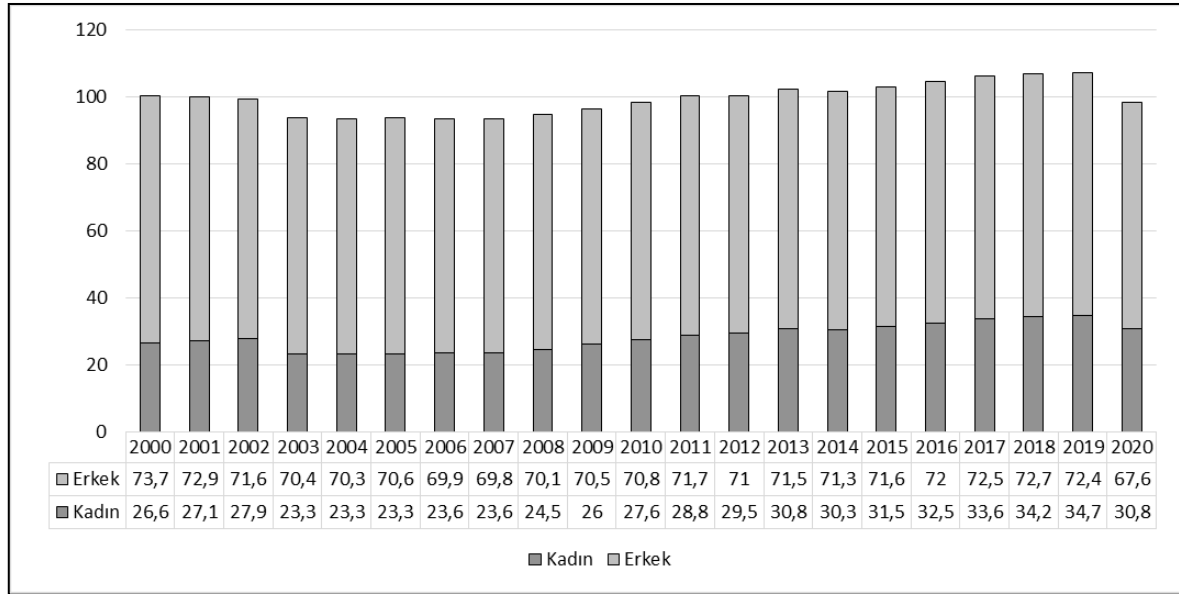
Artan yaşlı nüfusun yanında, Türkiye'de yıllar içerisinde işsizlik oranlarında da dikkate değer bir şekilde artış yaşandığı gözlemlenmektedir. Türkiye'de işsizlik oranlarının 1960'lı yıllardan bu yana artış eğiliminde olduğu dikkat çekmektedir. Bu dönemde küreselleşme eğilimleri ile beraber Türkiye'nin kendi dinamiklerinde yaşanan değişmelerin sosyal yapıdaki etkileri, işsizliğin artmasındaki en temel nedenler arasında gösterilmektedir. Özellikle kırdan kente yaşanan göç, göç sonucu oluşan gecekondulaşma olgusu, dolayısıyla kentleşme eğilimleri ve kırdan kente göç eden kadınların kentte işsiz kalması ve kayıtdışı işlerde çalışması gibi sorunlar, sosyal yapıda yaşanan



sorunlara örnek gösterilebilir (Apaydın, 2018: 171). İşsizlik oranının özellikle 2000’li yıllar sonrasındaki hızlı artışı da dikkat çekicidir. 2000 öncesi 1990-1999 yılları arası dönemin ortalaması yüzde 7,8 iken; 2000 ile 2009 arası 10 yıllık dönemin ortalama işsizlik oranı yüzde 10,3’ e yükselmiştir. 2010 ile 2019yılları arasındaki bir sonraki dönemin işsizlik oranı ise yüzde 10,7’ye yükselmiştir. Bu yükseliş 2020 yılında da devam etmiş ve 2020 yılı Eylül ayı işsizlik ortalaması yüzde 13,7’ye ulaşmıştır (TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2020).

Demografik değişimlerin yanında, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarında gerçek anlamda bir ilerlemeden bahsetmek mümkün değildir. Bu durum, Şekil-13 kapsamında gösterilmeye çalışılmıştır.

**Şekil 13. Yıllara itibariyle cinsiyete göre işgücüne katılma oranı (%)**



**Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2000\*-2020**

Şekil 13’ e göre son 20 yılda kadınların işgücüne katılımı ortalama yüzde 28,2 oranında kalırken; erkeklerde bu oranın yüzde 71,2 seviyesinde seyrettiği dikkat çekmektedir. Tabloya göre 2020 yılında kadınların işgücüne katılım oranındaki azalma eğilimi dikkat çekicidir. Kadınların 2019 yılındaki işgücüne katılım oranı yüzde 34,7 iken; son 1 yılda (2020 yılında) bu oran yüzde 30,8 seviyesine gerilemiştir. Kadınların işgücüne katılım oranındaki azalmanın nedenlerinden birini, dünya genelinde yaşanan Kovid-19 salgınının, işgücü piyasalarında yaratmış olduğu olumsuz etkiye bağlamak mümkündür. Ancak bu durum Türkiye’deki kadınların işgücüne katılım oranlarının, gelişmiş ülkelerdeki oranların çok altında olduğu gerçeğini değiştirmemektedir (Şekil 3).

Bünyesinde istihdam bileşenini de barındıran cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan uluslararası çalışmalar da başta işgücüne katılım, eğitim, sağlık gibi temel değişkenlerinde Türkiye’nin mevcut durumunu olumsuz olarak değerlendirmektedir. En son 17 Aralık 2019’da yayımlanan Dünya Ekonomi Forumu Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi’nde Türkiye 153 ülke arasından cinsiyet eşitliği sıralamasında 130’uncu sıradadır. İstihdama katılım ve fırsat eşitliği alanında 135’inci sırada gelen Türkiye; eğitime katılım alt endeksinde 113’üncü; sağlık ve sağ kalma alt endeksinde 64’üncü; siyasette temsil edilmede 109’uncu sıralarda yer almaktadır (Global Gender Gap Report, 2020). Yine benzer şekilde Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından 2019 yılında Toplumsal Cinsiyet

Eşitsizliği endeksi yayımlanmıştır. Bu endekse göre Türkiye, özellikle kadınların istihdama katılımında neredeyse tüm G-20 ülkelerinin ve OECD ortalamasının gerisinde kalmaktadır (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, 2019). Görüldüğü üzere kadınların istihdama katılımında Türkiye uluslararası örneklere kıyasla, birçok gelişmiş ülkenin gerisinde kalmaktadır.

Türkiye’de başta kadınları iş hayatına dahil etmek için atılan adımlardan birisi Kasım 2016 tarihinde çıkarılan “Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” kapsamında ele alınmıştır. Yönetmelik kapsamında, Türkiye’de kadınların doğum izni ve çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlerin kısmi süreli çalışma haklarında düzenlemeler getirilmesi hedeflenmektedir. Bu düzenleme kapsamında doğum yapan annelere 4 ay ücretli izin verilirken; anne istediği takdirde izin süresini ücretsiz olarak 6 ay daha uzatma şansına sahip olabilmektedir. Çalışma koşulları kapsamında çocuk 1 yaşına gelene kadar anneye iş yerinde, günde 1,5 saat erken çıkabilme ve süt iznini kullanma hakkı tanınmıştır. Bu durum işverenin izniyle ebeveynlere, yarı zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma hakkını getirmektedir. Düzenleme kapsamında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlerden birine sigorta primi tam zamanlı yatacak şekilde, günlük iş saatinin yarısı kadar çalışma ve maaşının yarısını işverenin, yarısını da devletin karşılaması imkânını getirilmiştir. TÜİK verilerine göre Bu düzenlenmeden en çok yararlananların üniversite mezunu kadınlar olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre 2017 yılında işgücü piyasasına katılan 482 bin yükseköğretimli kesimin 222 bini erkeklerden; 260 bini ise kadınlardan oluşmaktadır. Üniversite mezunu erkeklerin yüzde 96,4’ü iş bulurken; kadınlarda bu oranın yüzde 45,0’de kaldığı dikkat çekmektedir. Yani son bir yılda işgücü piyasasına katılan 260 bin yükseköğretimli kadının sadece 117 bini iş bulmuştur (TÜİK, 2017). Ancak yapılan bu düzenleme kadınların işgücüne katılımında yeterli düzeyde etkili olamamıştır. Nitekim düzenlemeden sonra yapılan bazı araştırmalar Türkiye’de kadınların işgücüne katılmama nedenleri arasında; ebeveyn izinlerinin yeterli olmaması, ev, çocuk ve aile bakımı gibi sorumlulukların erkeğe göre kadının daha çok sorumluluğunda olması gibi nedenlerin etkili olduğunugöstermektedir (TÜİK, 2018; AÇEV, 2017).

#### 4.SONUÇ

Japonya örneğinde de görüldüğü üzere gelişmiş ülkeler bir yandan hızla yaşlanan nüfusları karşısında başta kadınlar olmak üzere işgücünü artırmaya yönelik tedbirleri alırken; bir yandan da yaşlanan dünya karşısında özellikle ekonomik bağlamda gereksinim duyulan işgücünün, işgücü piyasasıyla uyumunu sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Gelişmiş ülkelerin bugün karşı karşıya bulunduğu işgücünün yaşlanması ve bu sorun karşısında kadınların işgücüne katılımı, şu an demografik geçiş sürecini yaşayan Türkiye’de de yakın bir gelecekte kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. Bugün özellikle Avrupa’nın en genç nüfusuna sahip olan ülkemizde, ne yazık ki işsizlik oranı da yıllar itibarıyla artış göstermektedir. Bu durum sahip olduğumuz genç nüfus kaynağını yeterince değerlendiremediğimize işaret etmektedir. Bunun sonucunda da sahip olduğumuz bu "avantaj" (genç nüfus), yakın zamanda ülkemiz için bir ciddi "soruna" dönüşecektir. Eğer şimdiden başta kadınların olmak üzere istihdamın artırılmasına yönelik gerekli önlemler alınmaz ve politikalar hayat geçirilmez ise bugünün başta işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunlarıyla karşı karşıya bulunan kadın işgücünün, büyük bir sorun olarak karşımıza çıkması kaçınılmazdır (Gündoğan, 2001: 108).

Kadınların işgücü katılımında birçok ülkenin gerisinde kalan Türkiye'nin ekonomik büyüme hedeflerine ulaşabilmesi için kadınların işgücüne dahil edilmesi kapsamında yeni bir politika önerisi ve söylem geliştirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Japonya'da başarısı ölçülen ve ilerleme kaydettiği görülen Womenomics modeli, Türkiye için örnek teşkil edebilir. Türkiye'de sadece kadınların doğum öncesi ve sonrasında izin ve kısmi süreli çalışma haklarının düzenlenmesine yönelik girişimler, kadınların istihdamının arttırılmasında etkili bir model değildir. Womenomics modeli göz önünde bulundurularak, kadınların istihdamını arttıracak önlemlerle ilgili daha bütüncül plan ve programların oluşturması gerekir. Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik ebeveyn ve annelik izinlerinin yanında; (i) çalışma saatlerini iyileştirmek; (ii) liderlik pozisyonundaki kadın sayısını arttırmak; (iii) cinsiyetler arası ücret açığını azaltmak; (iv) özel sektörde kadın istihdamına yönelik şeffaflık sağlamak; (v) yabancı yardımcı sayısını arttırmak; (vi) kreş ve ana okul kapasitesini arttırmak ve bekleyen çocuk sayısını düşürmek ve (vii) babalık izni kullanımını arttırmak gibi Womenomics program kapsamında geliştirilen maddelere yönelik de düzenlemelerin ve yapısal reformların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak kadınların istihdamını arttıracak önlemlerle ilgili daha bütüncül plan ve programların oluşturulması gerekmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de başta yasa yapıcılar olmak üzere kadınların işgücü katılımını arttırmayı hedefleyen politika önericileri, Womenomics programını ayrıntılı olarak incelemeli ve Türkiye'ye özgü kapsamlı bir program önerisi getirilebilmelidir. Womenomics programının ayrıntılı incelenmesi ile oluşturulacak bu programda kadınların doğum izni, emzirme izni ve kısmi çalışma gibi bireysel düzenlemeler çeşitlenmeli ve geliştirilmelidir (Kavas, 2018). Bu hedeflerin yanında; (i) çocukların evde bakım hizmetlerini kolaylaştırmaya yönelik önlemler alma, (ii) çalışanlara yönelik kurum içi ya da kurum dışında devlet/özel kreş sayılarını artırma, (iii) kreş ve okul sonrası bakım kapasitesini geliştirme, (iv) cinsiyetler arası fırsat, mali ve sosyal haklardaki eşitliği gözeten politikaları benimseme, (v) kadınların istihdamını arttırmaya yönelik kamu-özel sektör işbirliğini güçlendirme, (vi) çalışma koşullarını iyileştirme gibi politika kararlarının alınması ve bu politikaların, somut, ölçülebilir ve izlenebilir göstergelerle ölçülmesi sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Alcan, D. (2018). *Türkiye'de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları.
- Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (2016, 8 Kasım) Resmi Gazete (Sayı:29882). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm>.
- Anne Çocuk Eğitim Vakfı. (2017). *AÇEV Türkiye'de babalık konusunda yapılan en kapsamlı araştırmanın sonuçlarını açıkladı!*. Erişim adresi <http://www.acev.org/wp-content/uploads/2018/01/3.ACEV-Babalik-Arastirmasinin-Sonuclarini-Acıkladi.pdf>.
- Apaydın, F. (2018). Türkiye'de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (30), 159-200.
- Assmann, S. (2014). Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited. *The Asia Pacific Journal*, 12 (45). Erişim adresi <https://apjjf.org/-Stephanie-Assmann/4211/article.pdf>.
- Aykut, B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.

- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı. (2019). *Human Development Report-Calculating the Indices*. Erişim adresi <http://hdr.undp.org/en/content/calculating-indices>.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 77-296. Erişim adresi: <http://static.dergipark.org.tr/article-download/imported/5000126272/5000116073.pdf?>
- Dünya Sağlık Örgütü. (2018). *Dünya Sağlık İstatistikleri 2018*. Erişim adresi. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272596/9789241565585-eng.pdf?ua=1>.
- Government of Japan. (2019). Women and men in Japan. Erişim adresi [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men.html).
- Gündoğan, N. (2001). İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkiler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 95-108. Erişim adresi <http://static.dergipark.org.tr/article-download/imported/5000053637/5000050953.pdf?>
- Karaca, A. (2014). Japonya'nın yeni resesyon çıkmazı. Erişim adresi <https://www.finansgundem.com/yazarlar/japonyanin-yeni-resesyon-cikmazi-yazisi/466657>.
- Kavas, A. (2018). Türkiye'de Babalar Çocuk Bakamıyor. Erişim adresi [https://www.tepav.org.tr/upload/files/1533037517-6.Turkiye\\_\\_\\_de\\_Babalar\\_Cocuk\\_Bakamiyor.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/1533037517-6.Turkiye___de_Babalar_Cocuk_Bakamiyor.pdf).
- Luci, A. (2009). Female Labour Market Participation And Economic Growth. *International Journal of Innovation and Sustainable Development, Inderscience Enterprises Ltd*, 4(2/3), 97-108.
- Makal, A. ve Toksöz G. (2012). *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Oda, S., ve Reynolds, I. (2018). What Is Womenomics, and Is It Working for Japan?. *The Washington Post*. Erişim adresi [https://www.washingtonpost.com/business/what-is-womenomics-and-is-it-working-for-japan/2018/09/19/558a5b12-bc3e-11e8-8243-f3ae9c99658a\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/business/what-is-womenomics-and-is-it-working-for-japan/2018/09/19/558a5b12-bc3e-11e8-8243-f3ae9c99658a_story.html).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *Bridging the Gap: Inclusive Growth 2017 Update Report*. Erişim adresi [http://www.oecd.org/inclusive-growth/Bridging\\_the\\_Gap.pdf](http://www.oecd.org/inclusive-growth/Bridging_the_Gap.pdf). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), (2017). *OECD Stat-Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies, Employment data*. Erişim adresi <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54753>.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86.
- Sachs, G. (1999). Womenomics: Buy the Female Economy. Portfolio Strategy Research. Erişim adresi <https://annazaritt.blog.ilsol24ore.com/wp-content/uploads/sites/54/files/womenomics2-pdf.pdf>.
- Sachs, G. (2019). Womenomics 5.0. Portfolio Strategy Research. Erişim adresi <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics-5.0/index.html>.
- Sak, G. (2015). Bize acilen bir üst akıl lazım. Erişim adresi <https://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/6455>.
- Sak, G. (2019). Japonya hakikaten bir yerlere benzemiyor. Erişim adresi <https://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/6455/Japonya+hakikaten+bir+yerlere+benzemiyor>.
- Shoji, K. (2018). *Japan's companies are beginning to rethink paternity leave policies*. Erişim adresi <https://www.japantimes.co.jp/news/2018/03/31/national/media-national/japans-companies-beginning-rethink-paternity-leave-policies/>.
- Solymos, D. (2016). *Female Labor Force Participation Rate in Japan: The Causes of the Gender Gap and Its Economic Consequences*. Erişim adresi [https://www.google.com/search?q=Female+Labor+Force+Participation+Rate+in+Japan%3A+The+Causes+of+the+Gender+Gap+and+Its+Economic+Consequences&rlz=1C1SQJL\\_trTR844TR844&o](https://www.google.com/search?q=Female+Labor+Force+Participation+Rate+in+Japan%3A+The+Causes+of+the+Gender+Gap+and+Its+Economic+Consequences&rlz=1C1SQJL_trTR844TR844&o)

q=Female+Labor+Force+Participation+Rate+in+Japan%3A+The+Causes+of+the+Gender+Gap+and+Its+Economic+Consequences&aqs=chrome..69i57.758j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

Şenol, D. ve Mazman, İ. (2013). Tarihi Ber Bakışla Çalışma Hayatında Kadın. *Aile ve Kadın Sempozyumu, Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı*, içinde (2-15 ss) Kırkkale: Üniversitesi Yayınları. Erişim adresi [https://www.academia.edu/31022530/TAR%C4%B0H%C4%B0\\_B%C4%B0R\\_BAKI%C5%9ELA\\_%C3%87ALI%C5%9EMA\\_HAYATINDA\\_KADIN.doc](https://www.academia.edu/31022530/TAR%C4%B0H%C4%B0_B%C4%B0R_BAKI%C5%9ELA_%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATINDA_KADIN.doc)

Şimşek, M.(2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*,. Bursa: Ekin Yayınları.

Tanaka, A. ve Sutton, M. (2019). *Japan: Significant Changes To Japan's Labor Laws Will Take*

*Effect In April 2019: Are You Prepared?*.Erişim adresi <https://www.mondaq.com/Employment-and-HR/782016/Significant-Changes-To-Japan39s-Labor-Laws-Will-Take-Effect-In-April-2019-Are-You-Prepared>, (13.01.2020).

The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace (2016). Erişim adresi [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men17/pdf/2-5.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men17/pdf/2-5.pdf), (08.10.2019).

The Government of Japan (2019). *Abenomics*. Erişim adresi <https://www.japan.go.jp/>.

The United Nations Department of Economic and Social Affairs (2019). *World Population Prospects 2019*. Erişim adresi [https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019\\_Highlights.pdf](https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf), (12.11.2019).

The World Bank (2019). *Labor Force Participation*. Erişim adresi <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.NE.ZS?end=2019&start=1990>.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2017). *İşgücü İstatistikleri*. Erişim adresi <https://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?sessionid=bnLYZQMnrXsQQTctBf33NLH5b138tpXg784Gnp0z1t8qJySWsXBY!-45034157?id=24631>

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). *İstatistiklerle Yaşlılar*. Erişim adresi <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30699>, (07.09.2019).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). *İşgücü İstatistikleri*. Erişim adresi <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=27688>.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *İstatistiklerle Yaşlılar*. Erişim adresi <https://data.tuik.gov.tr/tr/display-bulletin/?bulletin=isgucu-istatistikleri-haziran-2020-33790>, (11.09.2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2019). *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2019*.Erişim adresi <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.

UN World Population Prospects. (2019). Erişim adresi. <https://population.un.org/wpp/>

Underhill, J. (2015). The 100 hour work week in Japan 2015. Erişim adresi <https://finance.yahoo.com/news/working-towards-death-in-japan-140758364.html>.

Ünsal, E. (2018). Japonya'nın Kadın İşçileri. Erişim adresi <https://www.aydinlik.com.tr/japonya-nin-kadin-iscileri-engin-unsal-kose-yazilari-mayis-2018>.

World Economic Forum.(2020). *The Global Gender Gap Report*. Erişim adresi <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

Vatandaş, S. (2013). AB Nüfusunda Yaşlanma Sorunu ve Çözüm Seçenekleri. Erişim adresi <http://www.bilgesam.org/incele/64/-ab-nufusunda-yaslanma-sorunu-ve-cozum-secenekleri/#.Xl0RGagzbDc>.

Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.