

PROF. DR. GÜLAY AKGÜL YILMAZ
DR. GÖZDE NALBANT EFE

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

DURUM TESPİTİ,
BÖLGESEL ANALİZ
VE POLİTİKA
ÖNERİLERİ



**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:
DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ
VE POLİTİKA ÖNERİLERİ**
PROF. DR. GÜLAY AKGÜL YILMAZ
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÖZDE NALBANT EFE

MALİYE HESAP UZMANLARI
VAKFI YAYINLARI – 34

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI:
DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ
VE POLİTİKA ÖNERİLERİ**

Yazarlar
Prof. Dr. **Gülay Akgül Yılmaz**
Dr. Öğr. Üyesi **Gözde Nalbant Efe**

Yayıma Hazırlayan
İlkay Balıç

Kitap Tasarımı
Bülent Erkmen

Baskı Öncesi Hazırlık
Çağan Karaağaç, BEK

Baskı ve Cilt:
MAS Matbaacılık Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Hamidiye Mahallesi, Soğuksu Caddesi, 3
Kağıthane 34408 İstanbul
T: 0(212) 294 10 00
kitap@masmat.com.tr

© Maliye Hesap Uzmanları Vakfı, 2022

ISBN 978 605 243 00

*Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir
parçası telif hakkı sahiplerinin ve yayıncının
iznine başvurulmaksızın saklanamaz;
elektronik ya da mekanik hiçbir yolla
çoğaltılamaz ve aktarılamaz.*

PROF. DR. **GÜLAY AKGÜL YILMAZ**
DR. ÖĞR. ÜYESİ **GÖZDE NALBANT EFE**

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

**DURUM TESPİTİ,
BÖLGESEL ANALİZ
VE POLİTİKA
ÖNERİLERİ**



İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	006	8. TÜRKİYE'DE BÖLGELERE GÖRE KADIN İSTİHDAMI: 2004-2021 DÖNEMİ	086
ÖNSÖZ	008	Bölgelerde Kadının İşgücüne Katılımı	
1. GİRİŞ	010	Bölgelerde Kadın İstihdamı	
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	014	Bölgelerde Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı	
3. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	017	Bölgelerde Kadın İşsizliği	
Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği		9. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: BÖLGESEL BAZDA PANEL VERİ ANALİZİ	108
Eğitim		Türkiye'de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörlerin Tespitine Yönelik Çalışmaların Özeti	
4. KADIN İSTİHDAMININ POZİTİF ETKİLERİ	025	Model, Veri Seti ve Tanımlayıcı İstatistikler	
Ekonomik Kalkınma ve Yoksullukla Mücadele		Yöntem ve Varsayımlara Yönelik Testler	
Kadının Güçlenmesi		Bulgular	
Eşitlik		10. KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ	141
5. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	032	11. SONUÇ	157
Osmanlı Dönemi		KAYNAKÇA	174
Cumhuriyet Dönemi		EKLER	179
1980 Sonrası Dönem:		BİYOGRAFİLER	184
Küreselleşmenin Etkileri			
6. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI: 2004-2021 DÖNEMİ	041		
Kadının İşgücüne Katılımı			
Kadın İstihdamı			
Kadın İstihdamının Sorunları			
Kadın İşsizliği			
7. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI: ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMA	072		
İşgücüne ve İstihdama Katılım			
Yönetime Katılım			
Siyasete Katılım			
Akademik Faaliyetlere Katılım			
Devlet Araştırmalarına Katılım			
Kadın İstihdamının Sorunları			
Kadın İşsizliği			

AHMET EREN
MALİYE HESAP UZMANLARI VAKFI
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

SUNUŞ

BÜYÜK maliyeci merhum Ali Alaybek üstadımız 29 Mayıs 1945 tarihinde Maliye Bakanlığı bünyesinde "Hesap Uzmanları Kurulu"-nu kurmuş. Kurul, 2011 yılına kadar hukuki olarak varlığını sürdürdü. Halen de camia mensuplarının onurlu, gururlu, kararlı duruşları sayesinde fiili varlığı ve değerleri devam ediyor; devam da edecek.

Hesap Uzmanları Kurulu, 66 yıllık hukuki ömrü boyunca titizlikle seçtiği mensuplarını çok iyi yetiştirmiş, adeta bir okul, ekol ve ocak olmuş. Mensupları, başta özel sektörün tepe noktaları olmak üzere, merkezi ve yerel siyasette, kamu kesimi üst yönetiminde, üniversitede, sivil toplumda ve hatta diplomaside yerini almış. Halen de bu durum devam ediyor.

Kurul mensupları bu görevlerini yaparken yüksek etik değerlere sahip olarak hep hukukun çizgisi içinde ve her türlü dış etkiden uzak hareket etti. Türkiye için önemli ve anlamlı işlere imza attı.

Hesap Uzmanları Kurulu mensuplarının üyesi olduğu sivil toplum kuruluşları da var. Bunlar Maliye Hesap Uzmanları Vakfı ve Maliye Hesap Uzmanları Derneği.

Biz Maliye Hesap Uzmanları Vakfı olarak ülkemize hizmet etmek, tarihi bir misyonu yerine getirmek için uzun yıllardan beri her yıl çeşitli etkinlikler yapıyoruz.

Şimdi de dünyanın gündeminde olan ve özellikle ülkemiz için çok önem taşıyan birkaç önemli konuya ve hatta soruna el atmış bulunuyoruz. Bu çalışmalarımızı siyaset, basın, sivil toplum başta olmak üzere, bir seri olarak kamuoyuyla da paylaşmak istiyoruz.

İşte bu çalışma da bunlardan biri... Ülkemiz için özellikle konjonktür açısından olağanüstü önemde olan bir konu: Kadın. Türkiye ekonomisinde kadının istihdama katılımını bölgesel olarak analiz eden çok ayrıntılı bir çalışmayı sizlerle paylaşıyoruz.

Bu çalışmayı, başından sonuna kadar Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz ve Dr. Öğr. Üyesi Gözde Nalbant Efe yürüttüler. Çok titiz ve aylar süren bir çalışma ile çok değerli bir eser ortaya koydular. Vakfımız Yönetim Kurulu adına Proje Koordinatörlüğünü de camiamızın mensubu ve Yönetim Kurulu üyemiz Hüsnü Güreli üstlendi.

Hepsine ve tüm emeği geçenlere en içten şükranlarımı sunuyorum, bu değerli çalışmanın kadın istihdamının önündeki engellerin aşılması hususunda önemli etkileri olmasını temenni ediyorum.

PROF. DR. GÜLAY AKGÜL YILMAZ

ÖNSÖZ

MALİYE Hesap Uzmanları Vakfı'nın davetiyle hazırlamış olduğumuz bu rapor, kalkınmanın en önemli yapı taşlarından biri olan kadın istihdamı konusuna odaklanıyor. Kadınların ekonomiye katılımlarının artması, yalnızca kadının toplumdaki yerini güçlendirmek ve bağımsızlığını sağlamak bakımından değil, toplumun ekonomik kalkınma düzeyini ve toplumsal refahı artırmak bakımından da büyük öneme sahiptir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdam oranındaki artış ülkenin uluslararası arenada rekabet gücünü ve dünya milli gelirinden alacağı payın belirlenmesi, ekonomide iç ve dış dengelerin kurularak istikrarlı bir yapıya kavuşturulması bakımından da önem arz eder.

Bu çalışmanın temel hedefi, Türkiye'de kadınların işgücü piyasası içerisinde yeterince yer almasının önündeki engelleri bölgesel düzeyde araştırmak ve kadın istihdamını artıracak politika önerileri sunmaktır. Bu amaçla, meseleyi tarihsel arka planıyla birlikte inceleyip uluslararası karşılaştırmalarla derinleştirdikten sonra, TÜİK verilerine dayalı kapsamlı bir analiz çalışması gerçekleştirdik. Bu çalışmayla daha evvel gerçekleştirilmiş olan araştırmalara ekonometrik ve bölgesel bir perspektif getirmeyi ve uygulanabilir politika önerileriyle bu alanda somut adımların atılmasını sağlamayı hedefledik.

Bu özgün çalışmanın gerçekleştirilmesi, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı'nın desteği sayesinde mümkün oldu. Vakfın Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren başta olmak üzere, araştırma ve rapor çalışmasının koordinasyonunu üstlenen Sayın Hüsnü Güreli'ye ve Prof. Dr. Nevzat Saygılıoğlu'na teşekkürlerimi sunuyorum. Raporun araştırma ve yazım sürecini birlikte üstlendiğim Dr. Öğr. Üyesi Gözde Nalbant Efe'ye süreçteki titiz çalışması nedeniyle minnettarım. Çalışmamızın redaksiyon ve tashiherlerini özenle gerçekleştiren İlkay Baliç'e ve kitabın tasarımını yapan Bülent Erkmene katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Ortaya koyduğumuz veriler, tespitler ve politika önerilerinin, ülkemizde kadınların istihdama katılımı ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemeye katkı sunmasını ümit ediyorum.

GİRİŞ

ULUSAL kalkınma, toplumda refah artışının gerçekleşmesinin bir neticesi olarak ortaya çıkar. Kalkınmayı belirleyen iki önemli unsur vardır: Ekonomik büyüme ve sosyal göstergelerdeki iyileşme. Ekonomik büyümenin sağlanması, bir başka deyişle milli gelir artışı, tek başına yeterli değildir. Milli gelir ve buna bağlı olarak kişi başına düşen milli gelir artarken aynı zamanda sosyal göstergelerde de iyileşme sağlanması halinde büyümenin insan refahına katkı sağlayacak şekilde gerçekleştiğinden bahsedilebilir.

Her iki koşulun yerine gelmesinde kadının istihdama katılması önemli bir faktördür. Zira büyümeyi belirleyen stratejik faktörlerden biri olan emek miktarı, işgücüne katılma oranı ve istihdama bağlı olarak, ulusal gelir seviyesini, yani bir ülkenin zenginliğini belirlemektedir. Emeğin cinsiyet ayrımı olmaksızın üretim sürecine dahil olmasına ilişkin yasal, kültürel, sosyal koşulların varlığı, ülkenin emek faktörü gücünü belirler. Ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların istihdama yeterli ölçüde katılmamaları, bir taraftan milli gelir artışına katkıda bulunmamaları, diğer taraftan da milli gelirden pay almamaları, buna dayalı olarak da nüfusun diğer yarısını oluşturan erkeklerin ürettiklerini paylaşmaları sonucunu doğurur. Ülkenin uluslararası alandaki rekabet gücünün ve dünya milli gelirinden alacağı payın belirlenmesinde, sahip olduğu emek faktörünün hacmi önemlidir. Emek miktarı kadar kalitesi de, üretimdeki verimlilik bakımından, milli gelir düzeyinin belirlenmesinde önemlidir. Ulaşılmak istenen bu hedefler, ülkede eğitim ve sağlık hizmetlerinin eşitlik ilkesine uygun bir şekilde kadın erkek ayrımı olmaksızın tüm bireylere sunulmasını gerekli kılar.

Birleşmiş Milletler'in belirlediği Bin Yıl Kalkınma Hedeflerinden ilk üçü; yoksullukla mücadele, evrensel ilköğretimin sağlanması, cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve kadınların güçlendirilmesidir. Bu durum kalkınmanın öncü koşulları arasında cinsiyet eşitliği ile kadının güçlenmesinin geldiğini göstermektedir. Söz konusu hedefler kalkınmanın gerektirdiği büyümeyi ve sosyal göstergelerin iyileşmesini sağlamaya yöneliktir. Bu çerçevede kadınlar ve gençler dahil olmak üzere herkes için tam ve üretken istihdam ile iyi işlerin elde edilmesinin sağlanması kilit hedefler olarak belirlenmiş, hedefe yönelik elde edilen ilerlemeyi izlemek üzere "tarım dışı sektördeki ücretli istihdamda kadınların payı" temel gösterge olarak seçilmiştir. Bu da yine kadın istihdamındaki artışın kalkınma bakımından önemini ortaya koymaktadır. Birleşmiş Milletler'in Bin Yıl Kalkınma Hedeflerinin ardından, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri olarak belirlendiği hedeflerin amacı insanlara layık oldukları "iyi bir yaşam"ı sağlayacak ortamı oluşturmaktır. Esas olarak eşitlik, adalet ortamında olabildiğince yüksek kişi başına gelirin sağlanması ve refahın gelir dışındaki koşullarının iyileştirilmesi amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, eşitsizliklerin azaltılması hedefleri belirlenmiştir.

Kadının çalışma hayatında her ne sebeple olursa olsun yer almaması, ekonomik, sosyal ve psikolojik yoksunluk ve yoksulluğun önemli bir sebebidir. Bu nedenle,

kadınların işgücüne katılımı aynı zamanda yoksullukla mücadele politikasının da bir gereğidir. Orta gelir tuzağından kurtulma stratejisidir. Zira kadın istihdamındaki artış; kişi başına milli gelirin, ulusal tasarruf düzeyi ve yatırım düzeyindeki artış ile vergi potansiyeli ve vergi hasılatının yükselmesini, kamu bütçe dengesinin daha başarılı bir şekilde sağlanmasını, daha az kamu borçlanması ve ekonomide mali dengelerin daha sağlıklı bir şekilde oluşmasını da sağlayacaktır. Bu yönüyle bakıldığında kadın istihdamının artırılması, ülkenin mali, ekonomik ve siyasal bağımsızlığına giden yolda önemli bir yapı taşıdır.

Ekonomik kalkınmanın ikinci ve olmazsa olmaz koşulu ise sosyal göstergelerde meydana gelen pozitif gelişmedir. Sosyal göstergelerin iyileşmesi, toplumsal alanda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını gerektirir.

Bu çalışma Türkiye’de kadın istihdamının durumunu ortaya koymayı, kadın istihdamını etkileyen faktörleri belirleyerek kadın istihdamını artırmaya yönelik geliştirilecek politikalara ışık tutacak bulguları tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu sebeple, çalışma başlıca iki eksen üzerine oturtulmuştur. Bunlardan birincisi Türkiye’de kadın istihdamının durumunun ve yapısal özelliklerinin ortaya konması, ikincisi ise kadın istihdamını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

Konunun çerçevesinin çizilmesi amacıyla, öncelikle kadın istihdamı kavramı ve mahiyeti, kadının istihdama katılmasının önemi ve Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreç içindeki gelişimi ele alınmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının durumunun ortaya konulmasında TÜİK İşgücü Anketi verileri ile OECD ve AB verileri kullanılmıştır. Kadın istihdamının 2004-2021 yılları arasındaki 18 yıllık dönemde gösterdiği gelişim, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları üzerinden ve erkekler için söz konusu göstergelerle kıyaslamalı olarak değerlendirilmiştir. Ülkemizde kadın istihdamının günümüzdeki durumu 2021 yılı verileri kullanılarak ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu çerçevede kadının işgücüne katılımı ve istihdamı; eğitim, işteki durum, iktisadi faaliyet türleri, meslek grupları itibarıyla ele alınmıştır. İşgücüne katılmayan kadınların katılmama sebeplerine ilişkin veriler değerlendirilmiştir. Kadın istihdamının başlıca sorunları olan kayıt dışı çalışma, ücret açığı ve işsizlik alanlarına odaklanılarak bu sorunlar, boyutları ve mahiyetleri itibarıyla ayrıntılı irdelenmiştir. Ülkemizde kadın istihdamının durumunu daha iyi ortaya koyabilmek için işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları bakımından OECD ülkeleri ile kıyaslamalı bir analiz de sunulmuştur. Yine kadın istihdamının sorunlarından olan cam tavan (işyerinde görünmeyen engeller) hususu ile siyasal karar alma mekanizmalarında yer alabilme ve bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetlerine katılım bakımından Türkiye’deki durumun değerlendirilebilmesi için söz konusu hususlar OECD ülkeleri ile kıyaslamalı bir şekilde ele alınmıştır. Ülkemizde istihdamdaki kadınların yönetim kademelerinde bulunma durumuna ilişkin uluslararası karşılaştırmada ise daha ayrıntılı veri temini sebebiyle OECD ülkeleri yerine AB üyesi ülkeler tercih edilmiştir. AB üyesi ülkeler ile Türkiye’de yönetimde kadın

oranı, yönetim kurulu üyesi kadın oranı ve üst düzey yönetici kadın oranı karşılaştırması yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci eksenini oluşturan Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik kısımda, öncelikle TÜİK tarafından oluşturulan İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey-2 verilerine dayalı olarak 2004-2021 döneminde 26 bölgede kadının işgücüne katılımı, istihdam ve işsizliğin durumu ve gösterdiği gelişim irdelenmiştir. Her bir bölge için kadınların işgücüne katılmama sebepleri değerlendirilmiştir. Daha sonra, 2009-2020 döneminde kadın istihdamının belirli faktörler tarafından ne derecede etkilendiği ekonometrik çalışma ile ortaya konmuştur. Modelin kurulması ve değişkenlerin tespitine yönelik yapılan literatür araştırması sonucu bugüne kadar bu bağlamda gerçekleştirildiği tespit edilen çalışmaların kısa bir özetine de yer verilmiştir. Kadın istihdamını etkilediği düşünülen faktörler iki farklı denklem ile analize tabi tutulmuştur. Birinci denklemde kontrol değişkenleri olarak gayri safi yurtiçi hâsıla, kayıt dışı istihdam, genç bağımlılık oranı, erkek işsizlik oranı, hizmet sektörü, kamu eğitim ve sağlık harcamaları ile net göç hızı kullanılmıştır. İkinci denklemde ise; işsizlik oranı, erkeklerin işgücüne katılma oranı, enflasyon, doğurganlık hızı, üniversite mezunu kadınların oranı, tarım sektörü, vergi yükü ve kaba boşanma hızı kontrol edilen değişkenler olarak analiz edilmiştir.

İki farklı denklemde yola çıkarak 26 bölgenin verileriyle gerçekleştirilen panel veri analizinde, kadın istihdamını etkileyen faktörler öncelikle Türkiye geneli için tahmin edilmiştir. Bölgeler arasında farklılıkların olup olmadığını incelemek amacıyla, sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri bakımından birbirine benzeyen bölgeler dört alt grupta ele alınmış ve bu bölgeler için ayrıca analiz gerçekleştirilmiştir. Böylelikle ülkemizde kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik politikalara yol gösterici olabilecek bulgular ortaya konmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

“İSTİHDAM” terimi Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bir görevde, bir işte kullanma” olarak tanımlanmıştır. “Kadın istihdamı” kavramı esas itibarıyla istihdam olgusunu cinsiyetçi yaklaşımla ortaya koyan bir kavramdır. Bu çerçevede üst kavram “istihdam” olmakla beraber, istihdam kelimesi iktisat literatüründe geniş ve dar olmak üzere iki anlamı ifade etmek üzere kullanılmaktadır. “İstihdam” terimi geniş anlamda, ekonomide bulunan tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını kapsarken aynı terim dar anlamda ve çoğunlukla emek faktörünün ekonomik faaliyetlerde kullanılmasını ifade eder.

İstihdama ilişkin veri toplama faaliyeti tüm ülkelerde yürütülmekte; bu ölçümlerde birtakım temel ölçütler kullanılmaktadır. İstihdam, işgücü ve işsizliğe ilişkin ölçümlere dayalı olarak belirlenmektedir. Böyle bakınca da istihdam kavramının, işgücü ve işsizlik kavramlarıyla birlikte ele alınan ve bütüncül yaklaşıldığında anlam ifade eden nitelikte olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bir ülkede ekonomik faaliyetlere üretken olarak dahil olmaya ilişkin cinsler bakımından durum tespiti yapmak, varsa eşitsizlikleri ve eşitsizliğin boyutunu ortaya koymak bakımından kullanılan “kadın istihdamı” olgusuna ilişkin belirleme yapmak, kadının işgücüne katılımını ve kadın işsizliğini de ölçmeyi gerektirir.

Bu bakımdan kadın istihdamının ayrıntılı incelemesine geçmeden önce, işgücü, istihdam ve işsizlik kavramlarını; önce iktisat literatüründeki en yaygın kabul gördüğü tanımlarla, sonra da Türkiye’de söz konusu göstergelere ilişkin ölçümleneleri yapan TÜİK’in (Türkiye İstatistik Kurumu) tanımlaması çerçevesinde netleştirmek yerinde olacaktır.

İktisat literatüründe “işgücü”, bir ülkede belli bir dönemdeki nüfusun iktisadi faaliyette bulunan, bir başka deyişle “üretici durumda bulunan” kısmı için kullanılan bir terimdir. İstihdam (dar anlamda), “çalışma gücü ve arzusunda olan kişilerin belirli bir ücret karşılığında hizmetlerinden faydalanılması” şeklinde tanımlanmaktadır. İşsizlik kavramı ise cari ücret seviyesinden çalışmak istediği halde iş bulamayan kişilerin durumunu ifade etmektedir.

TÜİK’e göre işgücü; belli bir referans dönemde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan veya bulunmak isteyen çalışma çağındaki nüfusu (15-65 yaş arası) kapsar. İstihdamda olanlar ile işsizlerin toplamından oluşur. İstihdam; yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına çalışan, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak, ilgili referans döneminde, haftada en az bir saat iş başında bulunanlar ile çeşitli sebeplerle¹ iş başında bulunamamakla beraber işle bağlantısı devam eden tüm nüfustur. TÜİK’in işsizlik tanımının kapsamına; referans dönemi içinde istihdam halinde

¹ Resmi tatil veya senelik izin, hastalık izni, çalışma saatleri düzenlenmesi, işle ilgili eğitim veya yasal doğum izni nedeniyle referans haftasında işbaşında olmayan kişiler ek kritere ihtiyaç olmadan istihdamda kabul edilmektedir. Yasal doğum izni sonrasında çocuğunu büyütme için işe ara veren (ebeveyn izni, çocuk ba-

olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından² en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler dahildir.

Her üç kavram da oransal olarak çeşitli kriterlere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektör, işteki durum, bölge, meslek türü gibi) hesaplanmakta, ulusal düzeyde belli bir zaman aralığındaki gelişim trendinin tespitinde veya dönemler arası gelişimin değerlendirilmesinde ya da uluslararası karşılaştırmalarda veri olarak kullanılmaktadır. İşgücüne katılma oranı; işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. Bir başka deyişle, istihdam edilenler (çalışanlar) ile işsizlerin toplamının; istihdam edilenler, işsizler ve çalışmak istemeyenler toplamına oranıdır. İstihdam oranı; çalışan kişilerin, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. İstihdam edilenlerin aktif nüfusa³ bölünmesi ile hesaplanır. İşsizlik oranı ise; işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

kımı için ücretsiz izin) ve bu nedenle referans haftasında işlerinin başında bulunmayan kişiler, üç ay ve daha kısa süre içinde iş başına geri döneceklerse ya da işten uzak kaldıkları süre boyunca işleriyle bağlantılı gelir elde etmeye devam ediyorlarsa, istihdamda kabul edilirler. Sezon dışı dönem nedeniyle referans haftasında işlerinin başında olmayanlar sezon dışı dönemde görev ve sorumluluklarını yerine getiriyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Diğer nedenlerle referans haftasında işlerinin başında olmayan kişiler 3 ay ve daha kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse istihdamda kabul edilmektedir. Üretici kooperatifi üyeleri ile mesleki bilgilerini artırmak amacıyla (çırak, stajyer vb.) bir işletmede çalışanlar belirli bir menfaat (maaş, emekliliğe ilişkin sosyal sigorta prim ödemesi, cep harçlığı vb.) elde ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. TÜİK (2022). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret*. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

2 Söz konusu kanallara; doğrudan bir işverene başvurma, eşe, dosta ricada bulunma, İŞKUR'a başvurma, özel istihdam ofislerine başvurma, gazete, dergi,

internet aracılığıyla iş arama, gazeteye iş ilanı verme veya cevaplama, çevrimiçi özgeçmiş paylaşma veya güncelleme, sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girme, kendi işini kurmak için hazırlıklar yapma, dahildir. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildir. TÜİK (2022). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret*.

3 Bir ülkede belli bir dönemde çalışma çağındaki nüfustan (15-65 yaş arası) kazanç elde etmek amacıyla iktisadi faaliyetlerde bulunanlara aktif nüfus denir. Emek piyasasında emek arz eden kişi sayısını gösterir. Çalışmakla beraber gelir amacı olmayanlar aktif nüfusa dahil edilmezken, çalışmamakla beraber iş arayanlar aktif nüfusa dahil edilirler. Diğer taraftan ücretsiz aile işçisi, bir başka deyişle yardımcı aile üyesi olarak ücret almaksızın üretken faaliyetlere katılanlar aktif nüfusa dahil edilirken, küçük çocuk ve emekli gibi çalışmayanlar ile ev kadını ve öğrenci gibi çalışsa dahi faaliyetlerinde gelir amacı olmayanlar aktif nüfusa dahil edilmezler. Bilgi için bkz. Ülgen, Gülden (2017). *Makro İktisat*, İstanbul: Türkmen Kitabevi, s. 76.

3

KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

KADIN istihdamı ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuki alanda yer alan çok sayıda faktörün etkisi altındadır. Ekonomik faktörler arasında; ekonomik faaliyetlerin genel düzeyi, kişi başına milli gelir, ekonomik konjonktür, ekonomik krizlerin yanı sıra emek piyasasında emek arz ve talebi, işsizlik oranı, erkek işsizlik oranı, ücret seviyesi, verimlilik, ekonomide tüketim, tasarruf, yatırım düzeyi, gelir dağılımı eşitliği, yoksulluk oranı, enflasyon, vergilerin ekonomik faaliyetler ve çalışma isteği üzerindeki etkisi, kamu alt yapı yatırımları, kamu beşeri sermaye yatırımları, kadına yönelik sosyal yardımların düzeyi gibi piyasanın işleyişiyle ortaya çıkan faktörler ve kamu kesimi düzenlemeleri yer almaktadır. Sosyal faktörler arasında; toplumsal cinsiyet eşitliği, gelir düzeyi, kadına yönelik şiddet, göç, kentleşme oranı, kreş/anaokulu/okul öncesi eğitim imkânları ve buna erişilebilirlik gibi sosyal olgular da kadın işgücüne katılımı ve istihdamı üzerinde etkilidir. Demografik faktörler arasında; yaş, medeni hal, eğitim seviyesi, çocuk sahipliği/sayısı, doğurganlık oranı, genç bağımlılık oranı, boşanma oranı gibi faktörler kadın işgücüne katılım ve istihdamını etkileyen faktörler arasındadır. Hukukun iş hayatında kadın istihdamına ilişkin düzenleyici işlemlerinin yanı sıra ekonomi ve sosyal politikalara yön verme gücünü elinde bulduran siyasilerin benimsediği ve hâkim kılmaya çalıştığı ideolojinin, kadın işgücüne katılımı ve istihdamına yansımaları da son derece önemlidir.

Bu bölümde kadın istihdamını etkileyen faktörler arasından toplumsal cinsiyet eşitliği ile eğitime, bu bağlamda sahip oldukları özel önem dolayısıyla ayrıntılı olarak değinilmektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Toplumsal cinsiyet, doğuştan sahip olunan fiziksel farklılıklardan ayrı olarak, belli bir tarihte belli bir ülkede var olan kültürel ve sosyal yapı tarafından belirlenen cinsiyet rollerini, başka deyişle, toplumun kadın ve erkeklere yüklediği görev, hak ve sorumlulukları ifade eder.

Daha açık olarak toplumsal cinsiyet, "bir toplumda kadınlar ve erkekler için kültür, gelenekler, eğitim, din ve diğer kurumlar tarafından uygun görülen toplumsal roller ve sorumluluklar, davranışlar, konumlar, beklentiler, güç ve ayrıcalıklar, hak ve fırsatlar olarak tanımlanmıştır. Bunların toplum tarafından kadınlar ve erkeklere yüklenmesine 'toplumsal inşa' denmiştir. Toplumsal cinsiyet, iki cins üzerine yüklenen ve dayatılan toplumsallaşma yolu ile öğrenilen cinsiyet kimliğini anlatan bir kavram olarak tanımlanmıştır".⁴

⁴ Ecevit, Yıldız (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*, s. 9. <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavram-laripdf.pdf> (Erişim Tarihi: 14.06.2022)

Toplumsal cinsiyet eşitliği; esas itibarıyla bir toplumu oluşturan kadın ve erkeklerin cinsiyetleri, cinsel kimlik ve yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaksızın eşit hak, fırsat ve olanaklara sahip olmasını ifade eder. Kadın ve erkeklerin kalıplaşmış toplumsal cinsiyet bakış yargılarınca dayatılan herhangi bir sınırlandırma olmaksızın, özgürce seçim yapabilmeleri ve toplumun her alanına eşit katılabilmeleri esastır.

Gelenekler kadın ve erkek rollerini esas itibarıyla doğuştan sahip oldukları fizyolojik farklılıklara dayalı olarak şekillendirmektedir. Bu çerçevede kadına biçilen temel rol; evle ilgili işleri yapması, eş, çocuklar, engelli ve yaşlı bakımını üstlenmesi ile sınırlandırılmaktadır. Söz konusu bakım ihtiyaçlarının devlet tarafından giderilmemesi, bu hizmetlerin özel kesim tarafından yüksek ücretlerle verilmesi kadınların çalışmasını pahalı hale getirmekte, kadını geleneksel rollerine hapsedmektedir.⁵ Son yıllarda evde yaşlı, engelli bakımı yapan kadınlara gelir bağlanmasının da bakımı yapan kadınların iş piyasasına çıkarak iş arama güdülerini zayıflatıcı etkisi bulunmaktadır.⁶ Kadın bu şekilde aldığı bakım harçlığı ile pasif duruma geçmektedir.

Kadının gelir getirici faaliyetlere girişi, başka deyişle çalışma hayatına katılımı, geleneksel toplumsal yapılarda genellikle erkeğin aileyi geçindirecek geliri temin edememesi durumunda söz konusu edilmektedir. Bu durum kadın emeğinin ekonomide "ikincil işgücü" olarak görülmesine neden olmaktadır. İkincil işgücü olarak görülen kadınlar iş günü sonrası eve geldiklerinde kendilerini, birincil sorumlulukları olarak görülen ev işleri, çocuk ve ailevi işlerden oluşan bir başka iş ortamında bulmakta, başka bir deyişle "ikinci mesai"ye başlamaktadırlar. Çifte mesai ve çifte sorumluluğun yanı sıra elde ettikleri gelirin kendi kararı dışında aile ihtiyaçları doğrultusunda kullanılması çalışma hayatına katılmanın kadını güçlendirmesi ve özgürleştirilmesi yönünü zayıflatmaktadır.

TÜİK'in 2016 yılında gerçekleştirdiği "Aile Yapısı Anketi" Türkiye genelinde kadının çalışmasının uygun bulunup bulunmadığı sorusuna cevap aramıştır. Çalışma sonuçları, Türkiye genelinde kadının çalışmasının %84,9 oranında uygun bulunurken, %15 oranında uygun bulunmadığını ortaya koymuştur. Uygun bulmama oranının erkeklerde %21,9 iken kadınlarda %5 olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe genel olarak azalış gösterdiği tespit edilmiştir. Zira araştırma sonuçları; bir okul bitirmeyenlerin uygun bulmama oranının %21,8 iken, ilkokul bitirenlerde %11,5, ortaokul bitirenlerde %17,2, lise, mesleki veya teknik lise bitirenlerde %11,5, yüksekokul, fakülte, yüksek lisans ve doktora bitirenlerde %6,8 olduğunu ortaya koymuştur.

⁵ Ecevit, Yıldız (2017). Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamını Tartışmak için Disiplinlerarası Bir Çerçeve. *Çalışma Hayatında Kadın* içinde, yay. haz. Gülay Akgül Yılmaz. İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi. s. 44.

⁶ Ecevit, a.g.e. (2017), s. 44.

TABLO 1: TÜRKİYE'DE İLLER/BÖLGELER İTİBARIYLA KADININ ÇALIŞMASINA BAKIŞ AÇISI (2016)

İller/ Bölgeler	Uygun Bulma (%)	Uygun Bulmama (%)	İller/ Bölgeler	Uygun Bulma (%)	Uygun Bulmama (%)
TR1 İstanbul	86,1	13,9	TR8 Batı Karadeniz	85,8	14,2
TR2 Batı Marmara	89	11	TR9 Doğu Karadeniz	85,4	14,6
TR3 Ege	90,6	9,4	TRA Kuzeydoğu Anadolu	76,8	23,2
TR4 Doğu Marmara	86,8	13,2	TRB Ortadoğu Anadolu	79,6	20,4
TR5 Batı Anadolu	86,9	13,1	TRC Güneydoğu Anadolu	71,5	28,5
TR6 Akdeniz	85,2	14,8	TR510 Ankara	90,5	9,5
TR7 Orta Anadolu	83,5	16,5	TR310 İzmir	91,7	8,3

Kaynak: TÜİK (2016), Aile Yapısı Araştırması

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Aile-Yapisi-Arastirmasi-2016-21869> (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

Anket verileri ülkemizin İBBS Düzey-1 bölgeleri ve iki büyük il bakımından ele alındığında kadının çalışmasının en yüksek oranda uygun görülmediği bölgeler sırasıyla; Güneydoğu Anadolu (%28,5), Kuzeydoğu Anadolu (%23,2) ve Ortadoğu Anadolu'dur (%20,4). Buna karşılık en yüksek oranda uygun görülen bölgeler yine sırasıyla; Ege (%90,6), Batı Marmara (%89), Batı Anadolu'dur (%86,9). Kadın çalışmasının uygun bulunmaması bakımından üç büyük il karşılaştırması yapıldığında söz konusu oranın %13,9 ile İstanbul'da en yüksek düzeyde iken Ankara'da %9,5, İzmir'de ise %8,3 olduğu görülmüştür.

Yukarıda belirtilen araştırmanın yanı sıra TÜİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması kapsamında 2021 yılında Türkiye'de kadının çalışması algısına ilişkin veri oluşturabilmek için anket katılımcılarına 10 ifade yönelmiş ve elde edilen verileri Türkiye genelinde toplam, kadın ve erkek katılımcılar bakımından ve Düzey-1 sınıflandırmasına uygun tasnif ederek yayımlamıştır.

Aşağıdaki tabloda önce Türkiye'de genel olarak ve cinsiyet ayırımına dayalı olarak "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" şıklarını işaretleyenlerin oranı ele alınıp kadınlar ile erkeklerin kadının çalışmasına ilişkin algıları değerlendirilmiştir. Daha sonra aynı cevapların Türkiye'de Düzey-1 tasnifine uygun bölgeler ve üç büyük şehirde dağılımı ele alınmıştır. Böylelikle Türkiye'de kadının ekonomik faaliyetlere katılması bakımından toplumsal cinsiyet rollerinin bariyer olduğu iller ve bölgeler ile olmayanlar belirlenmiştir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalara yön vermek bakımından önemi kuşkusuz olan bu hususa mevcut verilerden faydalanılarak ışık tutmaya çalışılmıştır.

TABLO 2: TÜRKİYE'DE VE İLLER/BÖLGELERDE KADININ ÇALIŞMASINA İLİŞKİN ALGILAR (2021) (%)

	Kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerlidir	Kadınların çalışması için iş ortamı mahremiyete uygun olmalıdır	Çalışan kadınlar da çocuklarına gerekli ilgiyi gösterir	Aile geçimi için zorunlu değilse kadın çalışmamalıdır	Sağlıklı bir aile hayatı için kadının düzenli bir işi olmalıdır	Çalışma ortamı kadınlar için yeterince güvenli değildir	Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	Çalışan kadınlar evle ilgili sorumluluklarını ihmal eder	Kadının çalışması geleneklerimize aykırıdır	Sadece eğitilmiş kadınlar çalışmalıdır
Türkiye	82,6	73,4	69,8	49,9	43,1	39,5	35,8	27,7	13,9	8,3
Kadın	85,6	71,4	73,5	44,0	50,4	37,3	31,5	23,1	11,2	7,8
Erkek	79,5	75,5	66,0	56,0	35,7	41,7	40,2	32,3	16,8	8,8
Düzey 1 Bölgeleri										
TR1 İstanbul	88,8	72,2	75,2	48,8	41,7	43,6	28,4	24,9	12,6	6,2
TR2 Batı Marmara	87,0	64,0	75,9	43,5	46,9	30,6	32,3	18,4	7,9	5,8
TR3 Ege	78,9	68,4	70,2	42,6	44,8	31,3	32,3	20,6	11,0	7,7
TR4 Doğu Marmara	86,5	73,7	70,9	51,8	39,2	38,0	35,7	27,8	13,7	6,4
TR5 Batı Anadolu	87,0	69,9	73,5	54,0	42,9	40,8	37,2	31,2	15,0	7,4
TR6 Akdeniz	87,1	80,0	73,2	54,3	44,9	42,0	39,4	32,3	13,3	6,0
TR7 Orta Anadolu	73,8	75,2	64,4	51,5	40,1	40,9	36,4	24,3	14,1	9,9
TR8 Batı Karadeniz	81,3	70,4	69,7	50,0	44,9	31,0	36,9	21,5	11,4	7,2
TR9 Doğu Karadeniz	75,8	74,6	60,4	45,3	44,6	36,4	35,0	32,3	14,1	10,2
TRA Kuzeydoğu Anadolu	81,4	82,4	65,4	67,4	45,8	47,9	53,6	39,5	24,8	14,1
TRB Ortadoğu Anadolu	78,8	84,5	59,9	61,3	41,7	50,3	48,5	43,7	20,9	12,1
TRC Güneydoğu Anadolu	68,1	75,2	57,9	44,6	43,5	42,6	40,0	31,1	19,2	16,3
Üç büyük il										
TR100 İstanbul	88,8	72,2	75,2	48,8	41,7	43,6	28,4	24,9	12,6	6,2
TR510 Ankara	89,5	63,7	76,4	48,1	45,4	38,0	30,5	28,5	12,4	7,2
TR310 İzmir	70,5	50,7	62,9	29,0	40,9	25,6	17,9	13,1	7,5	5,9

Kaynak: TÜİK (2021), Türkiye Aile Yapısı Araştırması

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> (Erişim Tarihi: 17.11.2022)

Tablo 2'ye göre katılımcıların en yüksek oranda katıldıklarını belirttikleri ifadeler, "Kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerlidir", "Kadınların çalışması için iş ortamı mahremiyete uygun olmalıdır", "Çalışan kadınlar da çocuklarına gerekli ilgiyi gösterir" ifadeleridir. Katılımcıların en düşük oranda katıldıkları ifadeler ise "Sadece eğitilmiş kadınlar çalışmalıdır", "Kadının çalışması geleneklerimize aykırıdır" ve "Çalışan kadınlar evle ilgili sorumluluklarını ihmal eder" ifadeleridir. Bu durum Türkiye'de kadının gelir yaratan ekonomik faaliyetlere katılması için uygun bir sosyal atmosferin oluşmuş olduğu izlenimini vermektedir.

Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek oranda katıldıklarını belirttikleri ifadeler, "Kadınların çalışması için iş ortamı mahremiyete uygun olmalıdır", "Aile geçimi için zorunlu değilse kadın çalışmamalıdır", "Çalışma ortamı kadınlar için yeterince güvenli değildir", "Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir", "Çalışan kadınlar evle ilgili sorumluluklarını ihmal eder", "Kadının çalışması geleneklerimize aykırıdır" ve "Sadece eğitilmiş kadınlar çalışmalıdır".

Erkek katılımcıların yarısından fazlasının erkek geliri yeterli ise kadının çalışmasını onaylamayan bir anlayış içinde oldukları görülmektedir. Bu da toplumda kadının çalışmasına ancak erkeğin gelirin ailenin geçimini sağlamaya yeterli olmaması durumunda sıcak bakan önemli bir çoğunluğun olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu görüşünde olan erkek oranı da önemli düzeyde iken her iki ifadeye katıldığını belirten kadın oranının da azımsanmayacak oranda olması ülkemizde, bölgesel farklılıklar mahfuz tutulmak kaydıyla, genel olarak geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Kadının çalışmasının geleneklerimize aykırı olduğunu düşünen erkek oranının diğerlerine göre daha düşük seviyede olması olumlu bir durum kabul edilebilir.

Kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda katıldıklarını belirttikleri ifadeler, "Kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerlidir", "Çalışan kadınlar da çocuklarına gerekli ilgiyi gösterir", "Sağlıklı bir aile hayatı için kadının düzenli bir işi olmalıdır", "Kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerlidir" ifadeleridir. Nitekim katılımcıların %82'si bu ifadeye katıldığını belirtmiştir. Bu durum Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılmasına ilişkin uygun sosyal ortamın gelişmiş olduğunu göstermek bakımından önemlidir. "Sağlıklı bir aile hayatı için kadının düzenli bir işi olmalı" düşüncesine katılımcı kadınların %50,4'ü katıldığını belirtirken, kadınların %73,5 gibi büyük çoğunluğunun "çalışan kadınlar da çocuklarına gerekli ilgiyi gösterir" görüşüne katılmış olmaları çalışma hayatında bulunmanın anne olarak çocuklarla ilgilenmek bakımından bir yetersizlik oluşturmadığı görüşünde olduklarını göstermektedir.

Bölgelerde ve üç büyük ilde kadının çalışmasına ilişkin algılar bir arada değerlendirildiğinde, İzmir başta olmak üzere Batı Marmara, İstanbul, Ankara'nın kadın istihdamı için uygun sosyal ortama sahip olduğu; Güneydoğu Anadolu, Kuzeydoğu Ana-

dolu, Ortadoğu Anadolu, kısmen de Akdeniz ve Batı Anadolu'da ise kadın istihdamı önünde geleneksel kalıp yargıların hâkim olduğu, dolayısıyla bu bölgelerde kültürel ve toplumsal bariyerlerin nispeten yüksek olduğu saptanmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolleri çoğu kez kadınların istedikleri alanlarda çalışma imkânına sahip olmalarının da önünde engel oluşturmaktadır. Geleneksel kalıplar bazı işleri ve meslekleri erkek işi/mesleği, bazılarını ise kadın işi/mesleği olarak görmektedir. Meslekler ile ilgili cinsiyetçi yaklaşım sadece kadınlar açısından değil erkekler açısından da bir sorundur. Geleneklerin şekillendirdiği bakış açısı, kadını gerek istediği alanda eğitim almak gerekse istediği işi yapmak bakımından sınırlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir başka görünümü, çalışma hayatında kadınların işyerlerinde yükselmek, hak ettikleri pozisyonlara gelebilmek, hak ve yetkileri elde edebilmek bakımından görünmeyen engellerle başka deyişle "cam tavanlarla" karşı karşıya kalmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin yönetim kademesini "Erkekler Kulübü" olarak görmeleri de kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinin önünde engel teşkil etmektedir.

Kadınlar doğum öncesi ve sonrası aldıkları izinler ve evle ilgili sorumlulukları dolayısıyla verimsiz görülmekte daha düşük ücretle çalıştırılabilmektedirler. Kadın işi-mesleği olarak görülen işlerde dahi böyle bir durumun olduğu tespit edilmektedir.

Demokratik çağdaş toplumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmış olması gerekmektedir. Bunun için farklı alanlarda var olan eşitsizliklerin tespit edilip giderilmesine yönelik önlemlerin alınması, eylemlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

EĞİTİM

Bir ülkede toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında en önemli araç eğitimidir. Eğitim, kadının bir insan olarak doğuştan var olan yeteneklerini geliştirmek, potansiyelini ortaya çıkarmak, temel bilimsel bilgileri elde etmek ve belli bir alanda uzmanlaşmak, meslek sahibi olmak, çalışma hayatına katılabilmek, iş sahibi olabilmek, gelir elde edebilmek ve böylece bağımsız ve güçlü bir birey olabilmek için duyduğu temel bir ihtiyaçtır. Eğitim, toplumda eşitsizliği yeniden üreten geleneksel kalıp yargıların ortadan kaldırılıp, eşitlikçi tutum ve davranışların geliştirilmesinde son derece önemli bir araçtır. Eğitim ile sosyo-kültürel yapı zaman içinde dönüştürülebilir, zihniyet değişikliği sağlanabilir.

Eğitim alamama kadınların işgücüne katılımına ilişkin ilk ve temel bariyerdir. Türkiye'de kadınların çalışma hayatında daha yüksek oranlarda yer alması için önce eğitim almalarının önündeki engellerin kaldırılması gerekir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini her alanda sağlayacak kültürel dokuyu oluşturmak sabırla ve uzun soluklu çalışmalarla sağlanabilir. Anaokulundan itibaren eğitim ha-

yatının tüm evrelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışına dayalı eğitim verilmesi gereklidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etmeye yönelik eğitimcilerin, eğitim materyallerinin ve müfredatın oluşturulması için gerçekleştirilecek her türlü çaba bu anlamda çok değerlidir. Üniversitelere bu alanda önemli görevler düşmektedir.

Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri'nden ikinci hedef herkesin temel eğitim almasına ilişkindir. Binyıl Kalkınma Hedeflerinin ardından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin dördüncüsü yine eğitime ilişkindir. Bu defa nitelikli eğitim vurgusu yapılmıştır. Kaliteli/nitelikli eğitim hedefiyle, 2030 yılına gelindiğinde, kız-erkek ayrımı yapılmaksızın tüm çocukların ücretsiz ve nitelikli eğitim (ilk ve ortaöğretim) almış olması, aynı zamanda kaliteli üniversitelere ve maliyeti yüksek olmayan mesleki eğitime tüm insanların eşit biçimde erişmesi, varlıklı olmanın ve cinsiyetin eğitimde yarattığı eşitsizliğe son verilmesi gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Kız çocuklarının oğlan çocukları ile birlikte fırsat eşitliği ilkesine uygun bir şekilde eğitim hakkını kullanabilmeleri, cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanmasının neredeyse ön koşulunu oluşturmaktadır. Eğitimde eşitsizlikler daha sonraki eşitsizlik ve yoksullukları da beraberinde getirmektedir. Eğitim düzeyinin işgücüne katılım, istihdam, gelir düzeyi, eşit ücret elde etme, terfi, vs. bakımından önem arz etmekte olduğu görülmektedir.

Türkiye'de kadın istihdamı 2021 yılında; yükseköğretim görmüş kişiler arasında %56,13, okuma yazma bilmeyenler arasında %12,07'dir. Bu veriler, kadın istihdamının artırılmasında kız çocuklarının yükseköğretimi tamamlamalarının önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Küçük yaşta evlilikler sosyal ve psikolojik sorunların yanı sıra ekonomik sorunlara da sebep olmaktadır.

4

KADIN İSTİHDAMININ POZİTİF ETKİLERİ

BİR toplumda kadının işgücüne katılımı ve istihdamının mikro ve makro düzeyde çok sayıda alana yayılan pozitif dışsallıklarından söz edilebilir. Nitekim kadın istihdamının ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuki alana etkileri vardır. Ekonomik kalkınma, yoksullukla mücadele, gelir ve servet eşitsizliğinin azaltılması, eşitlik ve adalet ilkelerine temellenmiş toplumsal yaşamın oluşturulması bakımından kadın istihdamı büyük önem arz etmektedir.

İstihdama dahil olan kadının gelir elde etmesinin ilk pozitif dışsallığı, kadının ekonomik kararlarını özgürce alabilmesi, birikim ve servet sağlama potansiyeline kavuşması ve neticede ekonomik ve sosyal olarak güçlenmesidir. Kadının birey olarak değer yaratması ve bundan bir payı ücret/kâr şeklinde elde etmesi, ekonomide gelir ve servet eşitsizliğini azaltıcı etkiler doğurması nedeniyle kadın istihdamının pozitif dışsallıkları kapsamında değerlendirilebilir. Kadın yoksulluğunun azalması, çocuk yoksulluğu ve ekonomideki genel yoksulluk üzerinde azaltıcı etki yaratır. Makro açıdan ekonomik büyüme ve kalkınma üzerindeki olumlu etkisi ve buna bağlı olarak makro dengeler üzerinde doğuracağı olumlu etkiler de kadın istihdam oranının yükseltilmesinin ekonomide ve sosyal hayatta oluşturduğu makro dışsallıklar olarak kabul edilebilir.

Bu bölümde kadının işgücüne katılma ve istihdam oranlarının artırılmasının getireceği pozitif sonuçlar, kalkınma ve yoksullukla mücadele, kadının güçlenmesi, toplumda eşitlik ve adalet bakımından ele alınmaktadır.

EKONOMİK KALKINMA VE YOKSULLUKLA MÜCADELE

Ekonomik kalkınma, kişi başına milli gelir artışının yanı sıra ülkenin siyasal ve sosyal refahının geliştiği bir süreçtir. Kalkınmadan bahsedebilmek için kişi başına milli gelir artışının yanı sıra toplum bireylerinin yaşam koşullarında ve buna bağlı refah seviyelerinde iyileşme beklenmektedir. Her iki koşulun yerine getirilmesinde de toplumda cinsiyet eşitliğinin sağlanması önemli bir faktördür.

Zira büyümeyi belirleyen stratejik faktörlerden biri olan emek miktarı, bireylerin işgücüne katılma oranı ve istihdamına bağlı olarak, ulusal gelir seviyesini, başka bir deyişle bir ülkenin zenginliğini belirlemektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi emeğin cinsiyet ayrımına maruz kalmaksızın üretim sürecine dahil olmasına ilişkin yasal, kültürel, sosyal koşulların varlığı, ülkenin emek faktörü gücünü belirler. Ülkenin uluslararası arenadaki ekonomik gücünün de, dünya milli gelirinden alacağı payın da belirlenmesinde, ülkenin sahip olduğu emek faktörünün hacmi önemlidir. Emeğin miktarı kadar kalitesi de, üretimde verimlilik dolayısıyla, milli gelir düzeyinin belirlenmesinde önemlidir. Ülkenin sahip olduğu beşeri sermayenin niteliğinde eğitim ve sağlık hizmetlerinin payı büyüktür. Söz konusu hizmetlerin kadın erkek ayrımı olmaksızın bir ülkedeki tüm vatandaşlara fırsat eşitliği

ilkesine uygun sunulması halinde ülkenin sahip olduğu sermaye, doğal kaynak ve veri teknoloji ile en fazla üretim sağlanabilir.

Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında etkili olan ikinci faktör sosyal göstergelerde meydana gelen pozitif gelişmedir. Söz konusu göstergeler arasında; bebek ölüm oranları, belli bir geliri elde etmek için çalışılan saat, lisansüstü mezunlarının ve AR-GE (Araştırma-Geliştirme) çalışanlarının sayısı, patent ve telif geliri alanların nüfustaki ağırlığı, kadınların parlamento ve alt meclislerde temsil düzeyi, kadın istihdam oranı gibi göstergeler yer alır ve bunlardaki gelişmelerin olumlu olması beklenir. Kadının çalışma hayatında, her ne sebeple olursa olsun yer almaması, ekonomik, sosyal ve psikolojik yoksunluk ve yoksulluğun da sebebi olmaktadır. Kız çocuklarının ve kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, ekonomide kadın istihdamının artması, kadının siyasi hayatta karar alma mekanizmalarında yeterli düzeyde temsili, ülkede gerek kadın yoksulluğu gerekse çocuk yoksulluğunun düşürülmesi, demokrasi ve kaynak kullanımında etkinlik bakımından da önem arz etmektedir.

Nüfusun yarısını oluşturan kadınların gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlerde bulunarak gelir elde etmesiyle toplumda kadın yoksulluğunda meydana gelen düşüş çocuk yoksulluğunda da düşüş yaratır. Haneye giren gelir ile ailenin genel refahında artış oluşur. Bahsedilen faydalar istihdama katılan kadın sayısının artmasıyla toplum geneline yayılır ve ekonomide makro etkiler oluşur. Atıl kadın emeğinin gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlere dahil olmasıyla ekonomide büyüme oranında ve kişi başına milli gelirden artış olur. Kişi başına milli gelirdeki artışın tüketim seviyesinde meydana getirdiği artış ile müteşebbislerin beklediği toplam talep seviyesi oluşurken, tasarruf gücünde meydana getirdiği artış tasarruflara yöneldiği ölçüde, artan talebi karşılayacak yeni üretim kapasitelerini oluşturacak yatırımların finansman kaynağını oluşturur. Gelir, tüketim ve tasarruf artışı vergi matrahını genişletir, vergi hasılatında artış olur, kamu kesimi bütçe dengelerinin sağlanmasıyla azalan ya da ortadan kalkan borçlanma gereği ile gelecek nesiller borç yükünden kurtulur. Ekonomik ve sosyal hayat daha üst refah seviyesine ulaşırken, özgürlük ortamı gelişir.

1980'li yıllarda gündeme gelmiş sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması çerçevesinde Birleşmiş Milletler (BM) bünyesindeki çalışmalar neticesinde ilki Eylül 2000 yılında yapılan Binyıl Zirvesi'nde kabul edilen hedeflerin yanı sıra "Aşırı yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması için, kadınlar ve gençler dahil olmak üzere herkes için tam ve üretken istihdamın sağlanması ile iyi işlerin elde edilmesinin sağlanması" kilit hedefine⁷

⁷ Binyıl Zirvesi'nde sekiz hedef belirlenmiştir. Söz konusu hedefler; 1-Aşırı yoksulluğun ve açlığın azaltılması, 2- Herkesin temel eğitim alması, 3- Kadınların durumunu güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, 4- Çocuk ölüm oranlarının düşürülmesi,

5- Anne-çocuk sağlığının iyileştirilmesi, 6- HIV/AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele edilmesi, 7- Çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, 8- Kalkınma amaçlı küresel iş birliğinin geliştirilmesi hedefleridir. Akylıdız, Fulya (2011). Binyıl Kalkınma Hedefleri, İnsan

ulaşmak bakımından üye ülkelerdeki ilerlemelerin izlenmesinde “tarım dışı sektörde ücretli kadın istihdam oranı” gösterge olarak belirlenmiştir. 25 Eylül 2015 tarihinde gerçekleşen Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi’nde 2030 yılına kadar dünyada yoksulluğun tüm boyutlarıyla ortadan kaldırılması ve insanlığın ortak refahının sağlanması için 17 hedef ve 169 alt başlıktan oluşan “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”⁸ belirlenmiştir. Söz geçen hedeflerin yöneldiği temel amaç “insanlara layık oldukları iyi bir yaşamı sağlayacak ortamı oluşturmak, esas itibarıyla eşitlik, adalet ortamında olabildiğince yüksek kişi başına gelirin sağlanıp, refahın gelir dışındaki koşullarının iyileştirilmesi”dir. Bu amaçla belirlenmiş olan hedeflerden beşincisi olan “cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek” ile onuncusu olan “eşitsizlikleri azaltmak” hedeflerine ulaşmak kadın istihdamının desteklenmesini gerekli kılmaktadır. Ekonomik ve sosyal gelişme, bir başka deyişle kalkınma, yoksullukla mücadele, orta gelir tuzağından kurtulabilme, nüfusun yarısını oluşturan kadınların erkeklerle birlikte ekonomik faaliyetlere katılımı ile mümkün olabilir. Çalışma gücü olan her bireyin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın üretime dahil olması, ülkenin potansiyel milli gelirine ulaşabilmesi için son derece önem arz etmektedir.

Hakları ve Demokrasi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), ss. 50-51. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215793> (Erişim Tarihi: 14.06.2022)

8 Söz konusu hedefler; 1- Yoksulluğun tüm biçimlerini her yerde sona erdirmek, 2- Açlığı bitirmek, gıda güvenliğine ve iyi beslenmeye ulaşmak ve sürdürülebilir tarımı desteklemek, 3- Sağlıklı ve kaliteli yaşamı her yaşta güvence altına almak, 4- Kapsayıcı ve hakka-niyete dayanan nitelikli eğitimi sağlamak ve herkes için yaşam boyu öğrenim fırsatlarını teşvik etmek, 5- Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek, 6- Herkes için erişilebilir su ve atıksu hizmetlerini ve sürdürülebilir su yönetimini güvence altına almak, 7- Herkes için karşılanabilir, güvenilir, sürdürülebilir ve modern enerjiye erişimi sağlamak, 8- İstikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işleri desteklemek, 9- Dayanıklı altyapılar tesis etmek, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşmeyi desteklemek ve yenilikçiliği güçlendirmek, 10- Ülkelerin içinde ve arasında eşitsizlikleri azaltmak,

11- Şehirleri ve insan yerleşimlerini kapsayıcı, güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir kılmak, 12- Bilinçli üretim ve tüketim kalıplarını sağlamak, 13- İklim değişikliği ve etkileri ile mücadele için acilen eyleme geçmek, 14- Sürdürülebilir kalkınma için okyanusları, denizleri ve deniz kaynaklarını korumak ve sürdürülebilir kullanmak, 15- Karasal ekosistemleri korumak, iyileştirmek ve sürdürülebilir kullanımını desteklemek; sürdürülebilir orman yönetimini sağlamak; çölleşme ile mücadele etmek; arazi bozunumunu durdurmak ve tersine çevirmek; biyolojik çeşitlilik kaybını engellemek, 16- Sürdürülebilir kalkınma için barışçıl ve kapsayıcı toplumlar tesis etmek, herkes için adaletle erişimi sağlamak ve her düzeyde etkili, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumlar oluşturmak, 17- Uygulama araçlarını güçlendirmek ve sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığı canlandırmak. T.C. Cumhurbaşkanlığı, Strateji Bütçe Dairesi Başkanlığı (2019), Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu, s. 4. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Değerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf (Erişim Tarihi: 14.06.2022)

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

KADININ GÜÇLENMESİ

Kadınların güçlenmesi, kadınların hem özel hem de kamusal alanda fırsat ve kaynaklara erişimi, kendi hayatlarına ilişkin ev içinde ve dışında karar alma özgürlüğü ve kendi isteklerini gerçekleştirebilmelerine ilişkin bir süreç olarak tanımlanmaktadır.⁹

Ataerkil toplum yapısı, kadınların kendileri hakkında karar verme hak ve özgürlüklerini ellerinden alan, kadınların kendilerini gerçekleştirmek için olanak ve fırsatlardan yararlanmalarını engelleyen, dolayısıyla kendilerini gerçekleştirmelerine imkân vermeyen bir düzen olarak tanımlanır. Bu yapıda, kadın emeğinin erkekler tarafından sömürüldüğüne dair feminist eleştiriler neticesinde “güçlenme” uluslararası insan hakları belgelerine bir norm olarak girmiştir.¹⁰ Güçlenme, insan hakları bağlamında kadına yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddet ile mücadelede kabul edilmiş normlardan biridir. Ancak bu bağlamda belirlenmiş diğer normlar olan; eşitlik, insan onuruna saygı, şiddetsizlik, toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılık yasağı ve özen gösterme¹¹ kadının güçlenmesi sürecini destekleyen, olmazsa olmazlardır.

Kız çocuklarının ve kadınların eğitim hakkından ve eğitim aracılığı ile diğer haklardan yararlanacak duruma kavuşturulması güçlenme bakımından önemlidir. Öneminden dolayı pek çok uluslararası metinde eğitimin kadın ve kız çocuklarının güçlenmesindeki işlevi konusunda standartlar geliştirilmiştir. CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) Komitesi,¹² UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), Pekin Deklarasyonu’nda, BM Bin Yıl Kalkınma Hedefleri’nde, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nde, Avrupa Komisyonu Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası ölçütlerinde¹³ kız çocukları ve kadınların eğitim almalarının sağlanması hususu çeşitli boyutları ile norm olarak ortaya konmuştur. Bu çabaların tümü kuşkusuz kız çocukları ve kadınların güçlendirilmesine yöneliktir.

Kadının eğitim sürecini tamamlaması, işgücüne katılma ve istihdam edilme olasılığını yükseltmekte, ekonomik ve sosyal statüsü yükselen kadının şiddete uğrama oranı düşmektedir. Böyle bakıldığında eğitim kadının güçlenmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Ecevit’in belirttiği gibi: “Güçlenme bir süreçtir. Ücretli çalışmanın kadınlara sağladığı varsayılan güçlenme, kadınların başkalarıyla güçlerini politikleştirme-

9 Yüksel Kaptanoğlu, İlknur (2018). Kadınlara Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Haritalama ve İzleme Çalışması. Ankara: CEİD Yayınları, s. 40.

10 Yüksel Kaptanoğlu, a.g.e., s. 39.

11 Yüksel Kaptanoğlu, a.g.e., s. 36.

12 Göğüş Tan, Mine (2018). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. Ankara: CEİD Yayınları, s. 43.

13 Göğüş Tan, a.g.e.,ss. 46-51.

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

dikçe ve değişim yaratma gücü kazanmadıkça gerçek bir güçlenmeden bahsedilemez.¹⁴ Bu bakımdan, kadınların parlamentoya girmeleri, siyasal karar alma mekanizmalarında söz sahibi olmaları, yönetici duruma gelmeleri, kadının güçlenmesi açısından önemlidir. Kadının parlamentoda nüfustaki payları oranında temsilini sağlayıcı mekanizmaların işletilmesi, gerekli yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, kadınların önündeki cam tavanların başka deyişle görünmez engeller ile görünür engellerin kaldırılması gerekmektedir.

EŞİTLİK

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 2. maddesine göre; "Herkes ırk, renk, cinsiyet, siyasal ya da diğer görüş, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da başka statüler gibi herhangi bir türde farklılık gözetilmeksizin, bu beyanname'de belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir". Görüldüğü üzere 2. madde insanların eşit hak ve özgürlüklere sahip olduğunu belirtmektedir. Yasal eşitlik ile aynılık eşitliği temel norm iken, fiili eşitlik de oldukça önemlidir. Fiili eşitlik yasalarda tanınmış olan hak ve özgürlüklerin gerçekte ulaşılır ve kullanılabilir olması durumunu ifade etmektedir. Fırsat eşitliği, cinsiyet ayrımcılığı olmaksızın herkesin eşit fırsatlardan yararlanmasını ifade eder. Sonuçlarda eşitlik anlayışı ise fırsat eşitliğinin cinsiyet eşitliğini sağlamak için yeterli olmadığı durumlarda farklı bakış açısı sunar. Cinsiyet eşitsizliğinin geçmişten gelen birikimli, yapılanmış özelliği dikkate alındığında, farklı cinslerin toplumda ulaştıkları konum ve statülere göre eşitlenmesi gerektiği amacını güden eşitlik anlayışıdır. Dönüştürücü eşitlikte ise, eşitliği sağlamak için pozitif ayrımcılığın uygulanması gerekebilir. Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 4. ve 5. madde hükümleri bahsedilen "dönüştürücü eşitlik"i uluslararası sözleşme hükmü olarak tanımlamıştır.

T.C. 1982 Anayasası 10. maddesinde, 2004 yılında yapılan değişiklik ile "Kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin hayata geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür" ifadesi yer almıştır.

Eşitlik; kadınların erkekler ile çalışma hayatına katılma, işe girme, eşit işe eşit ücret alma, işte yükselme, işin sunduğu hak ve olanaklardan faydalanma, yönetim mekanizmalarına dahil olma bakımından eşit hak ve olanaklara sahip olması imkânını sunar.

Türkiye'de kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlenmesinin sağlanması birtakım

¹⁴ Ecevit, a.g.e. (2017), s. 46.

uluslararası anlaşmalara¹⁵ taraf olunması ile garanti altına alınmaya çalışılmıştır. Anayasa, yasalar ve taraf olunup usulüne uygun uygulamaya konan dolayısıyla yasa hükmünde olan uluslararası anlaşmalara rağmen fiili eşitliğin sağlandığından bahsetmek güçtür.

¹⁵ Söz konusu uluslararası anlaşmalar; Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), İhtiyari Protokol, Avrupa Sosyal Şartı, ILO Sözleşmeleri, Pekin Deklarasyonu, Binyıl Kalkınma Hedefleri, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'dir.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

BU bölümde Türkiye'de kadın istihdamının geçmişten günümüze nasıl şekillendiği değerlendirilmiştir. Öncelikle Osmanlı Dönemi'nde kadınların hangi alanlarda ve ne şekillerde çalıştırıldığı incelenmiş, sonrasında Cumhuriyet Dönemi'nde kadın istihdamında ortaya çıkan gelişmeler tarihsel bağlam ve istatistiksel göstergeler eşliğinde ortaya koyulmuştur. Son kısımda ise 1980 sonrası küreselleşme döneminin getirdiği yeni uygulamaların kadın istihdamına etkileri ele alınmıştır.

OSMANLI DÖNEMİ

Göçebe ve tarımsal ekonomiye dayalı olan Osmanlı Beyliği'nde kadın, tarımsal faaliyetlerde çalışıyor, aile içi kararlarda söz sahibi olduğu gibi savaşa katılabiliyordu. Beylikten devlete geçişte, Emevi ve Abbasi geleneklerinin etkisiyle toplumda kadının konumunda kısıtlamalar olmuş, örtünme bir norm olarak toplumda yaygınlaşmıştır. Osmanlı'da kadın İstanbul'un fethi sonrası Bizans saray kültürünün etkisinde harem hayatıyla tanışmış ve özgürlüğünü giderek kaybetmiştir. Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarında Selçuklu'dan gelen vakıf kurma, okul, medrese yaptırma gibi hayırseverlik faaliyetleri, Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarında hanım sultanlar ve üst düzey aile hanımları tarafından devam ettirilmiştir.¹⁶

Osmanlı'da kadın yaşam biçimleri ve sahip oldukları imkânlar bakımından; saraylı kadın, kentli kadın ve köylü kadın olmak üzere üç grupta ele alınmalıdır. Saraylı kadın saraya kapatılmış, sosyal hayattan tamamen soyutlanmışken; köylü kadın ekonomik ve sosyal hayatta aktif olarak var olmuştur. Şehirli kadın da çeşitli mücadeleler sonucunda koşullara bağlı olarak farklı alanlarda istihdama katılabilmiş, girişimlerde bulunabilmiştir. Yaygın düşüncenin tersine kadın emeği 19. yüzyıl Osmanlı imalatçılığının ayrılmaz bir parçası olmuştur.¹⁷

Tarlada, bağda bahçede çalışan, hayvancılıkla uğraşan, evde dokuma tezgâhlarında dokuma yapan, ip eğirip, boyama yapan kadınlar ürettiklerini tüccar ile anlaşarak pazara sunmuşlardır. 15. yüzyıldan sonra yaygınlaşan bu tür tekstil faaliyetleri bazen tacirin verdiği hammadde ile sipariş edilen ürünün üretilmesi şeklinde olurdu.¹⁸ Sanayi

¹⁶ Ediz, Zerrin (1995). *Kadınların Tarihine Giriş*. İstanbul: Adam Yayınları, s. 39. Tümer Erdem, Yasemin (2017). Osmanlı Toplumunda Kadın ve Çalışma Hayatı, *Çalışma Hayatında Kadın* içinde, yay. haz. Gülay Akgül Yılmaz. İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi, ss. 283-285.

¹⁷ Makal, Ahmet (2010). Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği, *Çalışma ve Toplum Ekonomi*

ve Hukuk Dergisi, 2, s. 17. <https://www.calismatoplum.org/makale/turkiyede-erken-cumhuriyet-doneminde-kadin-emeği> (Erişim Tarihi: 20.06.2022)

¹⁸ "Putting out" ya da ev sanayii denilen üretim tarzı Osmanlı'da kadının üretime katkısını kolaylaştırmıştır. Tümer Erdem, a.g.e., s. 286. Koca Yılmaz, Kadriye (1998). *Osmanlı'da Kadın ve İktisat*. İstanbul: Beyan Yayınları, ss. 53-54.

kesiminde başlangıçta neredeyse her evde bulunan dokuma tezgâhları ile gerçekleştirilen dokuma işleri, sonraları küçük atölyelerde yapılan dokuma işlerine, sonraları da fabrikalara taşınmıştı. 15. yüzyılda ipek dokumacılığının yaygın olduğu Bursa'da, ipek ipliği eğirmede ve ipekli dokumada işgücünü Müslüman kadınlar ile köle kadınlar oluşturmaktaydı.¹⁹ Rumeli'de kadınlar 1840'lardan itibaren fabrikada çalışmaya başlamışken, Müslüman kadınlar 1860 yılından itibaren Bursa ipek fabrikalarında çalışmaya başlamışlardır.²⁰ 1872 yılında Bursa'daki 75 ipek işleme fabrikasında çalışanların %84'ünü yetişkin kadınlar, %12'sini kız çocukları oluşturmuştur.²¹

Tanzimat Dönemi'nde (1839-1870) Batı hedefli yönelimlerin sosyal, siyasal ve kültürel hayatta meydana getirdiği gelişmelerle kadının toplumdaki yeri eşitlik ve özgürleşme temelinde sorgulanır olmuş, kızların ilköğretim üstü eğitim imkânına kavuşmalarıyla²² çalışma hayatında çeşitli alanlarda yer almaya başlamalarının alt yapısı oluşmaya başlamıştır.

Meşrutiyet döneminde birçok kadın derneği kurulmuştur. Kadınlar gazete ve dergilerde yazdıkları yazılarda taleplerini dile getirmiş ve bu mücadele sonucunda pek çok temel hakkı elde etmişlerdir. Kamusal alanda ilk defa öğretmenlik mesleği ile var olan kadınlar daha sonra ebelik, sağlık memurluğu, kolculuk, gardiyanlık işlerini yapabilmeye başlamışlardır. Balkan Savaşları ve ardından I. Dünya Savaşı'na erkeklerin katılmasıyla doğan ihtiyaçla kadınlar memur, müfettiş olarak görev almışlardır. Kadınların 1912 yılında memuriyete başlamasında, İstanbul'da polis teşkilatına istihbarat memuresi olarak görev alınabileceğine dair izin çıkması etkili olmuştur. 1913 yılında Telefon Şirketi kadın memure alacağını duyurmuş, çeşitli engellere rağmen kadınlar telefon şirketinde görev almışlardır. 1914 yılında İstanbul Postanesi'nde, I. Dünya Savaşı yıllarında geçici olarak Maliye Nezareti'nde ve 1917 yılında İstanbul Belediye Teşkilatı'nda memuriyet yapmışlardır. Osmanlı Bankası 1911 yılında kadın memur istihdam etmeye başlamıştır.²³

1890'ların ilk yarısında Adana bölgesinde Mavrumati, fabrikasında çoğu kadın ve çocuk olan yaklaşık 300 işçi çalıştırıyordu,²⁴ 1898'de kurulan Osmanlı Kibritleri

¹⁹ Karta, Nurullah (2016). The Economic Activities of Women in Ottoman Empire. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(2), s. 147.

²⁰ Makal, a.g.e., ss. 17-18.

²¹ Makal, a.g.e., s. 18.

²² Bu dönemde; 6 Ocak 1859 tarihinde Cevri, Kalfa İnas Rüşdiyesi açılmış böylelikle kızlar ilköğretim şansına kavuşmuşlar, 26 Nisan 1870 yılında kız okullarına öğretmen yetiştirmeye yönelik Darülmualimat, meslek eğitimi vermek üzere 1842 yılında ebelik kursları

düzenlenmiş, Tophane-i Amire yönetiminde bulunan Yedikule'deki fabrikalarda çalıştırmak üzere dokuma, nakış gibi sanatların öğretildiği ilk kız sanayi mektebi 1869 yılında açılmıştır. 1881-82 den itibaren bu okulların yöneticileri kadınlar oldu.

²³ Tümer Erdem, a.g.e., ss. 294-300. Çakır, Serpil (2013). *Osmanlı Kadın Hareketi*. İstanbul: Metis Yayınevi, ss. 343-346.

²⁴ Makal, a.g.e., s. 18.

A.Ş.'nin 201 çalışanının 121'i kadındı.²⁵ 1900 yılında Sivas ve çevresinde, Uşak'ta, Adana, Bursa, Kütahya ve Gödes'te bulunan dokuma tezgâhlarında önemli ölçüde kadın ve çocuklar çalıştırıldı,²⁶ 1902'de İstanbul İplik Fabrikası'nda yaklaşık 300 kadın ve çocuk çalışıyordu.²⁷ 1907 yılında Bursa'da bulunan 165 iplik fabrikasında yaklaşık 20.000 kadın işçi çalıştırılmaktaydı. Selanik, Kavala, Samsun, Drama ve Gümölcine'de tütün fabrikalarında kadınlar çalıştırılmıştır. Kavala'da çalıştırılanların yarısı kadındır.²⁸ 1908 yılında kurulan Şark Halı Şirketi'nin İzmir, Sivas, Burdur, Isparta, Haşin, Urla, Maraş, Kırkağaç da kurduğu imalathanelerde yine önemli ölçüde kadın ve çocuk kötü koşullarda çalıştırılmıştır.²⁹

Kısaca, Anadolu'da kadınlar gerek tarım ve hayvancılık, gerek fabrika işçiliği, gerekse yün, halı-kumaş dokuması işlerinde çalışarak ekonomik faaliyetlere katılmış, şehirlerde sanayi üretiminde bulunmuşlardır. 1905-1906 yıllarında geçimlik ücret ödenmesi, çalışma saatlerinin azaltılması gibi konularda hak mücadeleleri kapsamında grev ve gösteriler yapmışlardır.³⁰

1913-1915 yılları Sanayi Sayımlarına göre,³¹ 1913 yılında sanayi çalışanlarının %20'si kadın iken bu oran 1915 yılında %30'a çıkmıştır. Kadın istihdamı geleneksel faaliyet alanları olan dokuma ve gıdada yoğunlaşmış, çalışan kadınların yaklaşık %95'i bu faaliyet alanlarında olmuşlardır. Sanayi Sayımı dışındaki bilgiler ise kadının ayakta imalatı ve şemsiye yapımı gibi alanlarda da hayatî bir rol oynadığını göstermektedir. Hizmet kesiminde de çok sayıda kadın istihdam edildiği bilinmektedir. Amerikalı bilim insanlarının 1920 yılında İstanbul'da yaptığı bir araştırma, perakende satış alanında sadece 19 büyük mağazada, 785 erkeğin yanı sıra 350 kadının çalıştığını ortaya koymuştur.³²

Tanzimat sonrası, özellikle II. Meşrutiyet döneminde çok sayıda kadın gazetesi, dergisi, gazetelerde kadın ekleri çıkmış hatta bu dergilerden bazılarının sahipleri ve tüm çalışanları kadınlar olmuştur. Kadınların bu dergi ve gazetelerde haklarını talep etmeleri, kurdukları kadın dernekleri çatısında gerçekleştirdikleri faaliyetler kadın hakları alanındaki edinimler bakımından önemli olmuştur. 1914 yılında kurulan İnas Darülfununu'nda kadınlar, her ne kadar erkeklerden ayrı ve akşam saatlerinde konferanslar şeklinde de olsa, üniversite eğitimi almaya başlayabilmişlerdir. Kadınların, bahsedilen hak talep ve mücadeleleri ile Kurtuluş Savaşı'ndaki katkıları, Cumhuriyet sonrası kadın haklarının elde edilmesinde önemli olmuştur.³³

²⁵ Tümer Erdem, a.g.e., s. 304.

²⁶ Tümer Erdem, a.g.e., ss. 304-305.

²⁷ Makal, a.g.e., s. 18.

²⁸ Tümer Erdem, a.g.e., s. 307.

²⁹ Tümer Erdem, a.g.e., ss. 305-306.

³⁰ Tümer Erdem, a.g.e., s. 306.

³¹ Sayım İstanbul, İzmir, Manisa, Bursa, İzmit, Karamürsel, Bandırma ve Uşak illerini kapsamıştır. Tümer Erdem, a.g.e., s. 307.

³² Makal, a.g.e., s. 18.

³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Çakır, a.g.e., ss. 59-200.

CUMHURİYET DÖNEMİ

Atatürk, Türk toplumunun temeli kabul ettiği aileye ve ailenin direği olarak gördüğü kadına büyük önem vermiştir. Özellikle hukuk alanında kadınlara geniş haklar tanımıştır. Kadının statüsüne evrensel ve geniş perspektifte yaklaşmıştır.

1924 yılında yürürlüğe konulan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile cinsiyet ayrımı gözlemlenmeden eğitimde eşitlik olanağı sağlanmıştır.

Türk kadınının siyasal haklardan yararlanması da Atatürk'ün ileri görüşlülüğü ile dünya ülkelerinin birçoğundan önce olmuştur. 1930-33 ve 34 yıllarında yapılan yasal düzenlemelerle kadına seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. 1935 yılında yapılan ilk genel seçimde de 18 kadın milletvekili Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne girmiştir.

1926 tarihli Türk Medeni Kanunu kadının sosyal yaşamını da yeniden düzenlemiştir. Medeni Kanun modern bir aile yapısı kurmaya yönelik olmuş, kadınlara temel hakların yanında, tek eşliliğin kabulü, boşanmanın yargıya taşınması, mülkiyet edinmede ayrımın kaldırılması, eşit ücret olanağı, kadına şiddet uygulanmasının yasaklanması düzenlemelerini getirmiştir.

1927 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, kadın çalışan oranı 14 yaşından büyüklerde %23,73 iken, 14 yaşından küçüklerde %35,74 olup, çalışanların ortalama %25,58'ini kadın işçiler³⁴ oluşturmuştur. Aynı kuruluşlarda çalışan kadın memur oranı %20,58'dir.³⁵ Kadın işçilerin %43,7'si tarımsal kaynaklı ürünler işleyen sanayilerde, %48,1'i ise dokumacılık alanlarında çalışmaktadır. İki faaliyet alanında çalışanların oranı %91,8'i bulmaktadır. 14 yaşından küçük kız çocuklarında ise bu oranlar sırasıyla %70,1 ve %24,5 olup, toplam olarak %94,6'ya ulaşmaktadır.³⁶

TABLO 3: TEŞVİK-İ SANAYİ KANUNU KAPSAMINA GİREN KURULUŞLARDA 1932-1934 YILLARINDA İŞÇİ VE USTABAŞILAR İÇİNDE KADIN İŞÇİLER

Yıllar	14+ Yaş Kadın		14- Yaş Kadın		Toplam Kadın	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
1932	12 713	25.13	761	47.74	13 474	25.80
1933	13 052	21.89	1 476	57.19	14 528	23.35

³⁴ İşgücünün cinsiyet dağılımı 4 ve üstü işçi çalıştıran işletmeler itibarıyla mevcuttur. Makal, a.g.e., s. 22.

³⁵ Sayıma göre: 14 yaşından büyüklerde toplam 124.444 işçiden 29.533'ü kadındır; 14 yaşından küçüklerde toplam 22.684 işçiden 8.107'si kızdır. Toplamda 147.128 işçiden 37.640'si kadındır; aynı kuruluşlarda çalışan 7.817 memurdan ise 1.609'u kadındır. Aynı

sayıma göre işveren statüsünde çalışan kadın oranı %0,14 ile yok denecek düzeydedir. Kadın işçiler arasında ecnebilerin oranı yok denecek düzeydeyken, işverenler arasında %26 oranındadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Makal, a.g.e., ss. 21-22.

³⁶ Makal, a.g.e., s. 25.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 3'ÜN DEVAMI

1934	14+ Yaş Kadın		14- Yaş Kadın		Toplam Kadın	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
	15 579	24.17	919	51.11	16 498	24.91

Kaynak: Makal, a.g.e., s. 22.

1927 yılında çıkarılan ve 1942 yılına kadar 15 yıl süreyle yürürlükte kalan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlar itibarıyla kadın işçi oranı 1932 yılında 14 yaş üstü kadınlarda %25,13 iken 14 yaş altı kızlarda %47,74 olup toplam kadın işçi oranı ortalama %25,80'dir. 1933 yılında 14 yaş üstü kadın işçi oranı %21,89'a düşerken, 14 yaş üstü kız çocuk işçi oranı %57,19'a yükselmiş olup toplam kadın işçi oranı ortalama %23,35'e gerilemiştir. 1934 yılında ise 14 yaş üstü kadın işçi oranı %24,17'ye yükselirken, 14 yaş altı çalışan kız çocuğu oranı %51,11'e gerilemiş olup ortalama kadın işçi oranı %24,91'dir. Kısaca, bu dönemde, her dört çalışan işçiden biri kadındır.

TABLO 4: İŞ KANUNU KAPSAMINA GİREN ÜCRETLİLER İÇERİSİNDE 1937, 1943 VE 1947 YILLARINDA KADIN VE ÇOCUK ÇALIŞANLARIN ORANI

	1937		1943		1947	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çocuk (12-18 yaş)	23 347	8.80	51 871	18.86	20 845	7.21
Kadın	50 131	18.89	56 937	20.70	50 851	17.59
Erkek	191 863	72.11	166 275	60.45	217 451	75.20
Toplam	265 341	100.00	275 083	100.00	289 147	100.00

Kaynak: Makal, a.g.e., s. 23.

İş Kanunu kapsamına giren ücretliler içerisinde 1937 yılında çalışanların %18,89'u kadın iken bu oran 1943 yılında %20,70'e yükselmiş, 1947 yılında ise %17,59'a gerilemiştir.

1943 yılında kadın işçilerin %69,89'u İstanbul ve İzmir'de çalışmıştır. Kadın işçilerin %87,6'sı gıda, içki ile tütün ve tekstil alanlarında istihdam edilmiştir. 1950'li yıllarda yapılan çalışmalar tütün ve tekstil alanlarındaki işletmelerin 100 kişiden fazla işçi çalıştıran büyük işletmeler olup ve kadınların %88'inin buralarda çalıştığını ortaya koymuştur.³⁷

Türkiye ekonomisinin emek-yoğun tarımsal faaliyetlere dayalı olduğu dönemlerde kadının işgücüne katılım oranı erkeğin işgücüne katılım oranına yakın seyretmiş, 1955 yılında %72 ile tarihin en yüksek oranına ulaşmış, kadınlar ücretsiz aile işçisi ola-

³⁷ Makal, a.g.e., s. 26.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

rak önemli oranda tarım kesiminde istihdam edilmiştir. 1955 yılında kadın istihdamının %95'i tarım kesiminde, %2,3'ü sanayide, %1,5'i hizmetler sektöründe yer almıştır. Tarımda makineleşme bu sektörü emek-yoğun olmaktan giderek uzaklaştırmış, tarımda işgücü fazlasının ortaya çıkmasıyla beraber kırdan kente göç başlamış, sanayi sektörü emek fazlasını massedememiş, böylelikle kadının işgücüne katılım oranı düşme trendine girmiştir.³⁸ İthal ikameci sanayileşme döneminde kadınların istihdamdaki payı beşte biri geçmemiştir. Kadınlar dokuma, tütün, gıda gibi faaliyet alanlarında faaliyet göstermiş, iç talebi desteklemek için yüksek tutulan ücretler aile reisine aileyi tek başına geçindirecek geliri sağlamıştır.³⁹ Kadın, imalat sanayiinde girdi olan pamuk, tütün, şekerpancarı gibi emek-yoğun ürünlerin üretiminde ücretsiz aile işçisi ya da ücretli tarım işçisi olarak çalışmıştır.⁴⁰ 1965-1976 döneminde tarım kesiminde istihdam aynı kalırken imalat sanayi istihdamı yıllık ortalama %4,9 artmıştır. Daha sonra tarım üretimin payında giderek azalma görülmüştür. 1965 yılında %56,6 olan kadın işgücüne katılım oranı 1980 yılına gelindiğinde %46,3'e düşmüştür. Tarım ve imalat sanayiinde kadın istihdamı dönem boyunca sabit kalırken hizmetler sektöründe 1965 yılında kadın istihdamı %2,5 iken 1982 yılında %8,2'ye yükselmiştir. 1980 askeri darbesi sonrası neoliberal politikalara geçinceye kadar Keynesçi politikaların etkisiyle ücretler yükselmiş, eğitim sağlık hizmetleri gelişmiş, taban fiyat uygulamaları ile küçük üretici ve tarım desteklenmiştir.⁴¹

1980 SONRASI DÖNEM: KÜRESELLEŞMENİN ETKİLERİ

1973 OPEC (Organization of Petroleum Exporting Countries) petrol krizi sonrası önce Amerika Birleşik Devletleri, sonra Batı Avrupa'da kâr oranlarında önemli düşüşler görülmüş, sermayenin kârını uluslararası alanda artırma isteği ikinci küreselleşme dalgasının başlatılmasına sebep olmuştur. Uluslararası finans kuruluşları aracılığıyla, kamusal finansman açıkları nedeniyle dış kaynağa ihtiyaç duyan gelişmekte olan ülkelere küreselleşen dünya ekonomisiyle eklemlesmesini sağlayacak ekonomi ve maliye politikası tedbirlerini uygulamaya geçirmeleri şartıyla gerekli finansal destek sağlanmış, böylelikle gelişmekte olan ülkelerde neoliberal ekonomi politikaları hayata geçirilmiştir. Bu bağlamda söz konusu politikalar Türkiye'de 1980 askeri darbesi sonrası 24 Ocak ekonomik kararları olarak bilinen istikrar ve yapısal uyum programı

³⁸ Tokgöz, Gülay (2012). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka. *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* içinde, yay. haz. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren. İstanbul: İletişim Yayınları, s. 108.

³⁹ Tokgöz, a.g.e., s. 109.

⁴⁰ Tokgöz, a.g.e., s.108.

⁴¹ Daldal, Şule (2017). Ekonomik Modeller, Postmodernizm ve Feminist İktisat. *Çalışma Hayatında Kadın* içinde, yay. haz. Gülay Akgül Yılmaz. İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi, s. 75.

çerçevesinde uygulamaya konmuş, ithal ikameci sanayileşme politikası terk edilerek ihracata dayalı büyüme modeline geçilmiştir. İhracatı artırmak amacıyla bir taraftan kısa dönemde iç talep fazlası oluşturmak diğer taraftan uluslararası alanda rekabet edebilir ürün üretimini sağlamak için ücretler reel olarak geriletilmiş, serbest piyasa ekonomisine işlerlik kazandırmak için kamu harcamaları düşürülmüş, özelleştirmeler yapılmaya başlanmıştır.⁴² Yapısal uyum politikaları yaşam kalitesini olumsuz etkilemiştir.⁴³

1980'li yıllarda liberalleşmenin başlamasıyla oluşan rekabetçi ortam, 1996 yılından itibaren Gümrük Birliği süreciyle daha da yoğunlaşmış,⁴⁴ 1999 yılı sonunda Uluslararası Para Fonu (IMF, International Money Fund) ile imzalanan stand-by anlaşması çerçevesinde uygulanan "istikrar programı" kapsamında, Türkiye tarımsal destekleme politikalarında radikal bir değişiklik olmuştur. Tarımsal üretimi geliştirecek destekleme politikaları yerine doğrudan gelir desteği ile üreticilerin üretim yapmadan parasal yardım almaları gerçekleştirilmiştir. Bahsi geçen tarım politikaları ile tarımsal üretim hacmi ve buna bağlı olarak tarım kesiminin istihdama olan katkısında 1950'li yıllarda başlayan gerileme devam etmiştir.

24 Ocak 1980 ekonomik kararları ile bir taraftan ücretlerin geriletilmesi, diğer taraftan uluslararası rekabet gücünü artırıp, döviz girişi sağlamak için; alt işveren ilişkilerine dayalı olarak üretimin emek-yoğun aşamaları veya tamamının evlerde ya da fason atölyelerde gerçekleştirilmesinin yaygınlaşması, kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin de gelişmesine zemin hazırlamıştır. Fason atölyeler sadece yurt içi üreticinin değil maliyet minimizasyonunu sağlamak isteyen yabancı üreticilerin de üretim yaptıkları alanlar olmuşlardır. 1980 sonrası küreselleşen dünya ekonomisiyle bütünleşme adına bahsedilen bütün gelişmeler Ecevit'e göre emek piyasasında iki önemli sonuç doğurmuştur: kuralsızlaşma ve esnekleşme.⁴⁵

Bununla birlikte küresel sermayenin ürettiği malları tüm dünya ülkelerine, bu arada da üçüncü dünya ülkesi olarak gördüğü ülkelere satmaya yönelik geliştirdikleri stratejiler doğrultusunda iletişim ve ulaşım araçlarının gelişimiyle beraber Türkiye toplumu gelişmiş ülkelerdeki tüketim kalıplarıyla tanışmış ve bunlara özlem duyulmaya başlanmıştır. Bütün bu gelişmeler, Türkiye'de bir "tüketim toplumu" oluşması sonucunu doğurmuştur.

Bütçe açıklarını kapatmak için izlenmek durumunda kalınan sıkı maliye politikaları, 2001 krizi sonrası uygulanan faiz dışı fazla politikası, kamu hizmetlerinin, özellikle de eğitim ve sağlık hizmetlerinin, miktar ve kalitesinde gerilemelere ve böylelikle ihtiyacı karşılamaktan uzaklaşmasına sebep olmuştur. Neoliberal ekonomi politikaları

⁴² Akgül Yılmaz, Gülay (2006). *Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözüm Yolları*. İstanbul: İSMMMO Yayınları, ss. 46-49.

⁴³ Ecevit, a.g.e. (2017), s. 42.

⁴⁴ Daldal, a.g.e., s. 76.

⁴⁵ Ecevit, a.g.e. (2017), s. 43.

nın uygulanmasıyla devlet sosyal devlet olma hüviyetini yerine getirmekten giderek uzaklaşmıştır.

Eğitim ve sağlık hizmetleri alanında oluşan açık, özel kesim üretimindeki artışla kapatılmaya çalışılmış; bunun bir sonucu olarak aile bütçeleri içinde eğitim ve sağlık harcamalarının payı yükselmiştir. Devlet tarafından beklenen düzeyde karşılanmayan bu hizmetleri almak için daha fazla özel harcama yapmak zorunda kalan aileler, daha fazla gelire ihtiyaç duyar olmuşlardır.

Küreselleşme sosyal ve kültürel yapıyı da etkilemiş, küresel kültürün etkisiyle ulusal kültür yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Küreselleşen dünya ekonomisiyle bütünleşme Türkiye ekonomisinin yapısı ve işleyişine yeni bir yön verirken, sosyal ve kültürel alanda da önemli değişikliklere neden olmuş, kadın istihdamı bütün bunların etkisi altında kalmıştır.

Hem temel ihtiyaçların hem de çeşitlenen tüketim isteklerinin giderilmesi, ailenin daha yüksek gelir düzeyine ulaşmasını gerekli kılmış, bu da kadının çalışmasına yönelik bakış açısını değiştiren bir etki yaratmıştır. Ancak, kadınların tarım dışı sektörlerde ücretli/yevmiyeli olarak daha fazla istihdam edilmelerine rağmen, tarım sektöründe meydana gelen daralmanın açığa çıkardığı emeği massedecek bir kapasite, sanayi, hizmetler ve inşaat sektöründe oluşturulamamıştır. Bu sebeple, kadının işgücüne katılım oranı 1960 yılında %65,44'ten 1980'de %46,23'e, 1990'da %35,88'e, 2005'te %24,80'e kadar düşmüş, sonrasında yeniden artış eğilimine girerek 2016 yılında %32,46, 2021 yılında ise %32,8 olmuştur.

6

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI: 2004-2021 DÖNEMİ

BU kısımda Türkiye’de 2004-2021 döneminde kadın istihdamına ilişkin önemli göstergeler olan kadının işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarının gelişimi incelenmiştir.

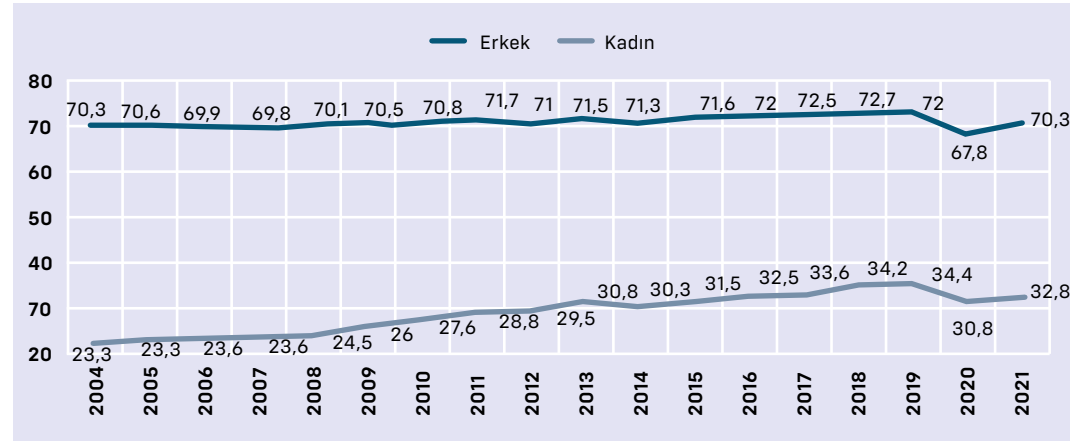
Günümüz Türkiye’sinde 2021 yılı itibarıyla kadın istihdamının eğitim durumuna göre, işteki durumuna göre, iktisadi faaliyet kolları itibarıyla ve meslek bakımından dağılımı irdelenmiş, böylelikle kadın istihdamının yapısal özelliklerine ilişkin tespitler yapılmıştır.

Ayrıca işgücüne katılmayan kadın oranı, işgücüne katılmama sebepleri ve sebeplerin ağırlığındaki değişimler 2004-2021 döneminde ele alınmış, böylece, ülkemizde kadın istihdamını geliştirici politikalara ışık tutacak ilk tespitler ortaya konmuştur.

KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI

Türkiye’de 2021 yılında 15 ve üzeri yaştaki kişiler içinde 10 milyon 560 kadın, 22 milyon 156 bin erkek işgücüne katılmıştır. Türkiye genelinde cinslerin nüfus payları eşit olmakla beraber, işgücüne katılan kadın sayısı, erkek sayısının yarısından azdır (%47,66).

GRAFİK 1: TÜRKİYE’DE KADININ İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANI (2004-2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Ülkemizde kadının işgücüne katılım oranı, önemli ölçüde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle, erkeğin işgücüne katılımının oldukça gerisindedir. Bununla birlikte inceleme dönemi boyunca iki oran arasındaki makas giderek kapanmıştır. 2004 yılında kadının işgücüne katılım oranı erkeğe göre %201,7 oranında geri iken, söz konusu oran 2021 yılında %114,32’dir. Bu durum, ilgili dönemde erkek işgücüne katılım oranı Covid-19 pandemisine kadar %2,4 oranında artış gösterirken, kadın işgücüne katılım

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI:

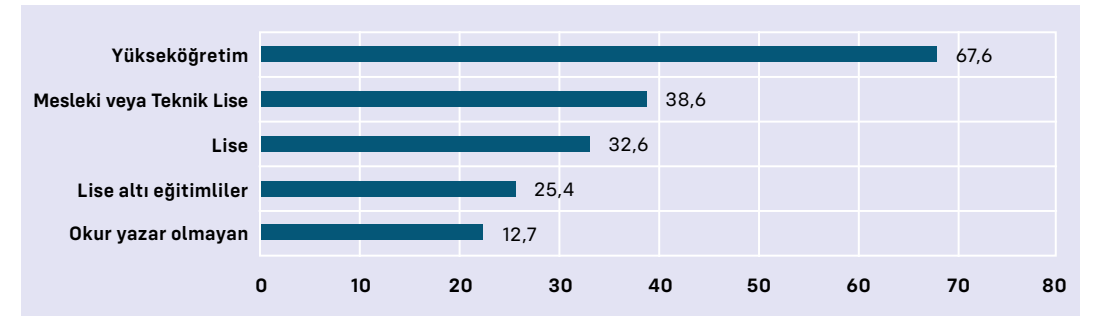
DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

oranının %47,6 oranında artış göstermesinden kaynaklanmıştır. Covid-19 salgınının ilk etkisi ile erkeğin işgücüne katılım oranı 2019 yılında %72 iken 2020 yılında %67,8’e gerileyerek %5,8 oranında düşüş gösterirken, kadının işgücüne katılım oranı 2019 yılında %34,4 iken 2020 yılında %30,8’e düşerek %10,46 oranında gerileme göstermiştir. Kısaca, salgın hastalık kadının işgücüne katılım oranı üzerinde erkeklere göre daha büyük negatif etki oluşturmuştur.

EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

Kadının işgücüne katılım oranının eğitim kademeleri itibarıyla durumu incelendiğinde en yüksek katılımın yükseköğretim mezunu kadınlarda olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi düştükçe işgücüne katılım oranı düşmektedir. Nitekim 2021 yılı itibarıyla yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %67,6 iken, lise/teknik ve meslek lisesi mezunlarının işgücüne katılım oranı %38,6, lise altı eğitimlilerin %25,4, okuryazar olmayanların ise %12,7’dir.

GRAFİK 2: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

İŞGÜCÜNE KATILMAYAN KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMAMA SEBEPLERİ

Kadının işgücüne katılım oranının 2021 yılında %32,8 olması, 15 yaş üzeri kadın nüfusunun %67,2’sinin işgücüne katılmadığı anlamını taşımaktadır. TÜİK, gerçekleştirdiği işgücü anketleriyle kadınların işgücüne katılmama sebeplerini de araştırmaktadır. Sorguladığı sebepler; ev işleriyle meşguliyet, eğitim öğretim, emeklilik, çalışamaz halde bulunmak, iş bulma ümidi bulunmamak, iş aramayıp çalışmaya hazır olmak ve mevsimlik işlerde çalışmaktır.

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 5: İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYAN KADINLARIN DAHİL OLMAMA NEDENİNE GÖRE DAĞILIMI (2004-2021) (%)

	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim Öğretimde	Emekli	Çalışamaz Halde	İş Bulma Ümidi Olmayan	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	Mevsimlik Çalışanlar
2004	70	7,6	3	9,7	0,6	2,9	1,4
2005	67,1	7,8	3,1	10,4	1	4,5	1,6
2006	64,8	8,1	3,4	10,9	1,4	5,3	1,4
2007	62,3	8,2	3,6	10,4	1,2	4,8	1,1
2008	62,4	8,6	3,5	11	1,2	5,2	1,2
2009	62,2	9,4	3,9	11	1,6	6	0,3
2010	61,5	9,9	3,8	11	1,5	5,9	0,3
2011	61,2	10,5	4	11,2	1,4	5,6	0,3
2012	61,2	11	4,3	11,1	1,1	5,4	0,3
2013	58,7	11,4	4,3	12,1	1,2	6,1	0,2
2014	57,6	11,2	4,1	12,5	1,2	7,5	0,3
2015	57,3	11,3	4,6	12,6	1,3	7	0,3
2016	55,3	11,6	4,8	13,4	1,3	7,1	0,3
2017	55,4	11,3	5,2	13,4	1,3	6,8	0,3
2018	54,8	11,5	5,6	13,4	1,2	6,7	0,5
2019	55,65	11,19	6,12	12,86	1,26	5,61	0,3
2020	47,16	11,01	5,86	15,15	2,8	8,53	0,27
2021	45,88	12,12	5,94	16,05	3,84	4,82	-
2004'e göre 2021	%34 gerileme	%59,47 artış	%98 artış	%65,46 artış	%540 artış	%66,20 artış	%80,71 gerileme

Kaynak: 2018 yılına kadar olan veriler tuik.gov.tr'deki ilgili tablodan derlenmiştir (Erişim Tarihi: 26.02.2019);

2021 yılına ait veri kaynağı (Erişim Tarihi: 06.06.2022):

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Türkiye genelinde kadının işgücüne katılmama sebepleri 2004, 2019 ve 2021 yılları itibarıyla incelenmiştir. 2004 yılı başlangıç olarak alınmış, 2019 yılı Covid-19 salgın hastalığı sebebiyle işgücüne katılım oranı düşmeden önceki son durumu gözlemek için, 2021 yılı ise mevcut son veriler olduğu için seçilmiştir.

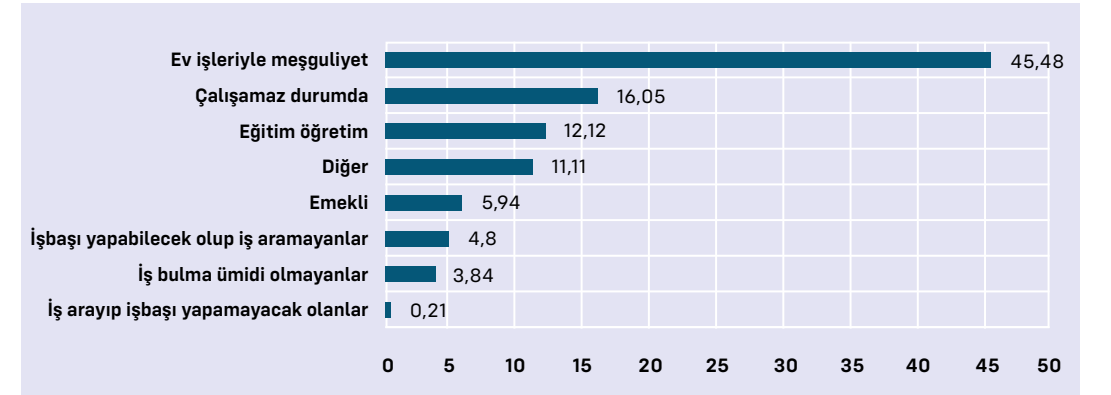
Tablo 5'te izlenebileceği üzere 2004-2021 yılları arasında önemi giderek azalsa da kadınların işgücüne katılmamasının en önemli sebebi ev işleriyle meşguliyet olmuştur. İkinci en önemli sebep ise çalışamaz durumda olmaktır. Çalışamaz halde olduğunu belirten kadınların oranında 2004-2021 yılları arasında %65,46 oranında

artış olmuştur. Kadınların işgücüne katılmamalarının üçüncü en önemli sebebi ise eğitim-öğretim faaliyeti içerisinde olmalarıdır ve bu oran da 2004-2021 yılları arasında %59,47 oranında artış göstermiştir. Emeklilik sebebiyle işgücüne katılmayan kadın oranında da 2004 yılına göre 2021 yılında %98 artış vardır. Önceki dönemlerde çalışma hayatında bulunan kadınların emeklilik sonrası iş hayatından tamamen çekilmeleriyle bu oran artmaktadır.

İş bulma ümidi olmadığı için işgücüne katılmayan kadın oranı 2004 yılına göre 2021 yılında en önemli artışı gösteren sebep olmuştur. Bu sebep 2004 yılında %0,6 gibi çok önemsiz bir halde iken 2021 yılında %3,84'e yükselmiştir. 2021 yılında diğer sebepler arasında en az öneme sahip olmakla beraber günümüzde işsizlik oranındaki artışın kadınların işgücü piyasasına katılma kararını olumsuz etkilediğini göstermek bakımından dikkat çekicidir.

2020 yılında mevsimlik çalışanların payının %0,27 gibi çok küçük bir orana düşmesi bu sebebin önemini kaybettiğini göstermiştir. Bu sebeple TÜİK tarafından güncel tablolardan çıkarılarak yerine işbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar, iş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar ile diğer sebepler kategorileri eklenmiştir.

GRAFİK 3: İŞGÜCÜNE KATILMAYAN KADINLARIN KATILMAMA SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMI (2021) (%)



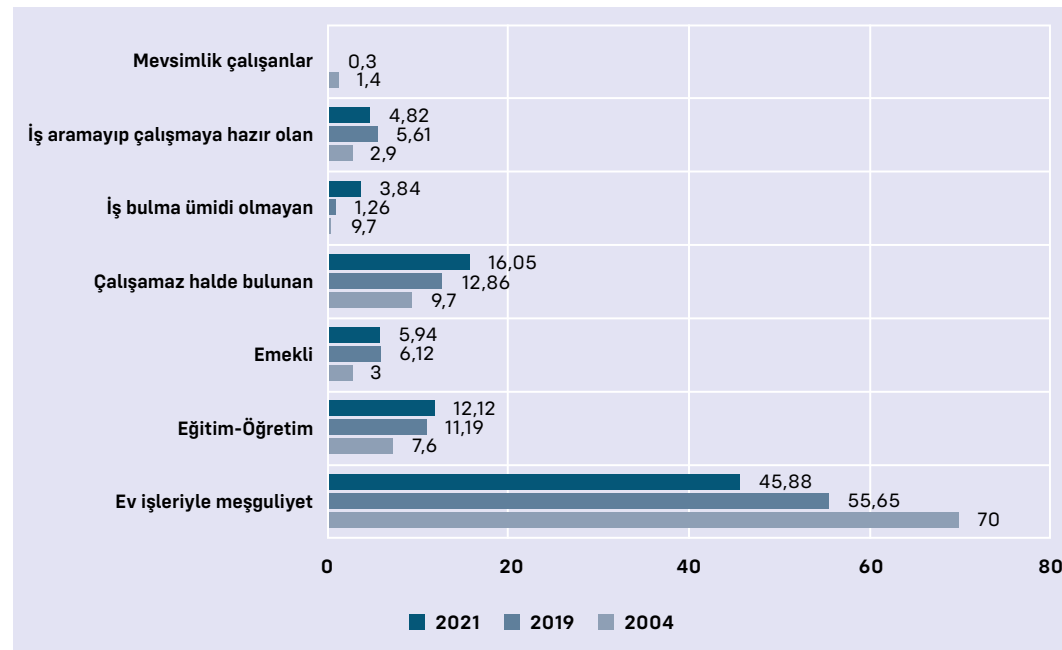
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Kadınların işgücüne katılmama sebepleri 2021 yılı itibarıyla mercek altına alındığında, işgücüne dahil olmayan kadınların %45,48'inin ev işleriyle meşgul olduğunu, %16,05'inin çalışamaz durumda olduğunu, %12,12'sinin eğitim-öğretim sebebiyle işgücüne katılmadığını, %5,94'ünün ise emeklilik sebebiyle işgücüne dahil olmadıklarını belirttikleri görülmüştür. İşbaşı yapabilecek olup iş aramayan kadınların oranı %4,8 iken, iş bulma ümidi olmayanlar %3,84, iş aradığı halde işbaşı yapamayacak olanlar ise %0,21 oranındadır.

TÜİK verileri, Türkiye’de kadınların işgücüne katılmamasının en önemli sebebinin “ev işleriyle meşguliyet” olduğunu ortaya koymaktadır. Grafik 4’te yer verildiği üzere ev işleriyle meşguliyet dolayısıyla 2004 yılında işgücüne katılmayan kadın oranı %70 iken bu oran 2019 yılında %55,65’e, 2021 yılında ise %45,88’e gerilemiştir. Söz konusu oran 2004-2021 döneminde %34,78 gerileme göstermiş olmakla beraber hâlâ en önemli sebep olma özelliğini taşımaktadır. Bununla birlikte ilgili dönemde diğer tüm sebeplerde artış olmuştur. Eğitim-öğretim sebebiyle işgücüne katılmama oranı %59,47, emeklilik sebebiyle katılmama oranı %98, çalışamaz halde olanların oranı ise %65,46 artış göstermiştir.

GRAFİK 4: TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNE KATILMAYAN KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMAMA SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMININ GELİŞİMİ



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Ev işleriyle meşguliyetin önemi giderek gerilese de en önemli sebep olarak karşımızda durması, Türkiye toplumunda ev içi iş bölümünün cinsiyete dayalı eşitsiz paylaşımıyla paralel bir görünüm arz etmekte, Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranının artırılması bakımından toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının gelişmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Eğitim ve öğretim sebebiyle işgücüne katılmayan kadın oranının yüksekliği ülkemizde 15 yaş üstü kadın istihdamının gelecek yıllarda artma potansiyelinin varlığını göstermesi bakımından ümit vericidir. Önceki kısımda eğitim seviyesi yüksel-

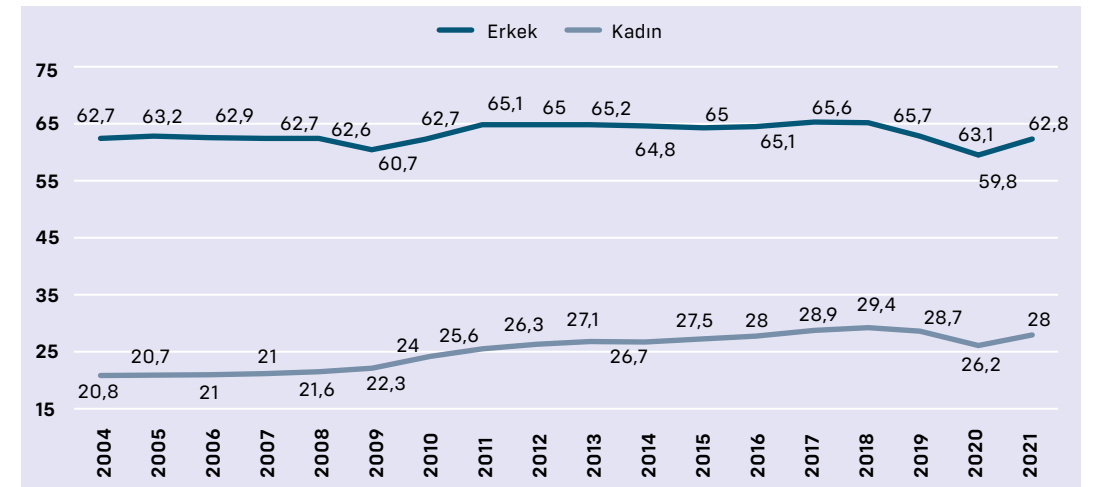
dikçe işgücüne katılma oranının artış gösterdiğine ilişkin tespit belirtilmişti. Emeklilik sebebiyle işgücüne dahil olmayan kadınların, belli bir iş tecrübesi ve birikimine veya başlangıç sermayesine sahip olmak bakımından daha yüksek potansiyel taşımaları sebebiyle, çalışma hayatına işveren olarak ya da genç girişimcilere danışman olarak dahil edilebilecekleri düşünülmektedir. Çalışmaya hazır olup da iş aramayan kadınların çalışma hayatına katılımı ise kurumsal organizasyon marifetiyle sağlanabilir.

KADIN İSTİHDAMI

Türkiye’de 2021 yılında 15 ve üzeri yaştaki kişiler içinde 9 milyon 5 bin kadın, 19 milyon 792 bin erkek istihdam edilmiştir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınlar, istihdamda yeterince yer alamamaktadır. Nitekim, istihdamda bulunan kadın sayısı, erkek sayısının yarısından daha azdır (%45,49).

Türkiye’de kadın istihdam oranı 2004 yılında %20,8 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, erkek istihdam oranı olan %62,7’nin neredeyse üçte biri kadardır. Dönem boyunca artış trendi gösteren kadın istihdam oranı 2018 yılında %29,4’e ulaşmış; önce ekonomide görülen daralma, ardından Covid-19 salgını nedeniyle %2,42 gerileyerek 2019 yılında %28,7’ye, buradan da %8,7 gerileyerek 2020 yılında %26,2’ye düşmüşse de 2021 yılında yeniden yükselişe geçerek %28’e ulaşmıştır.

GRAFİK 5: TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAM ORANI (2004-2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

(Erişim Tarihi: 06.06.2022).

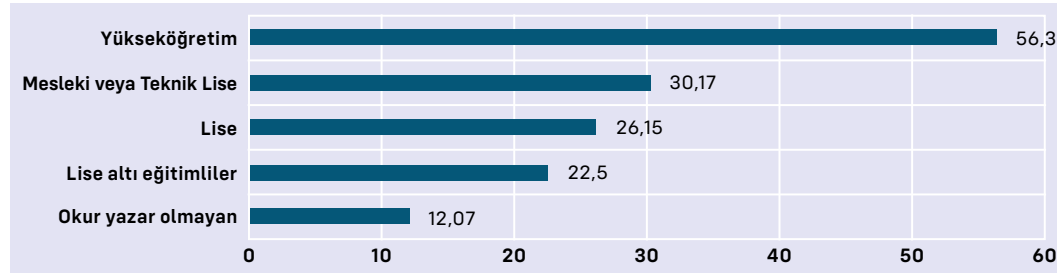
2018 yılına göre 2020 yılında Covid-19 salgını sebebiyle ekonomide görülen işsizlik oranındaki artış ortamında erkek istihdam oranında %8,98 oranında gerileme olurken, kadın istihdam oranı %10,88 gerilemiştir. Daha sonra %6,87 artış göstererek 2021 yılında %28'e ulaşmıştır. Bununla birlikte 2021 yılı oranı salgın öncesi seviyenin (%29,4) gerisindedir.

2004 yılından 2021 yılına kadar olan dönemde kadın istihdamında görülen yaklaşık %35'lik artış neticesinde kadın istihdam oranı 2021 yılında hâlâ erkek istihdam oranının gerisinde olmakla beraber 2004 yılında erkek istihdam oranının yaklaşık üçte biri kadar iken, 2021 yılında yarısına yaklaşmıştır. İki oran arasındaki makas bir ölçüde kapanmıştır.

EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İSTİHDAM ORANI

İstihdam edilen kadınların eğitim durumuna göre dağılımı kadın istihdamını destekleyici politikaların geliştirilmesi bakımından önemli ipuçları sunmaktadır. 2021 yılı TÜİK verileri eğitim seviyesi yükseldikçe istihdama katılma oranının yükseldiğini göstermektedir. Bu sebeple kadın istihdamının artırılması için kız çocuklarının eğitim kademelerinin tümünü tamamlamalarını desteklemek gerekmektedir.

GRAFİK 6: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İSTİHDAM ORANI (2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

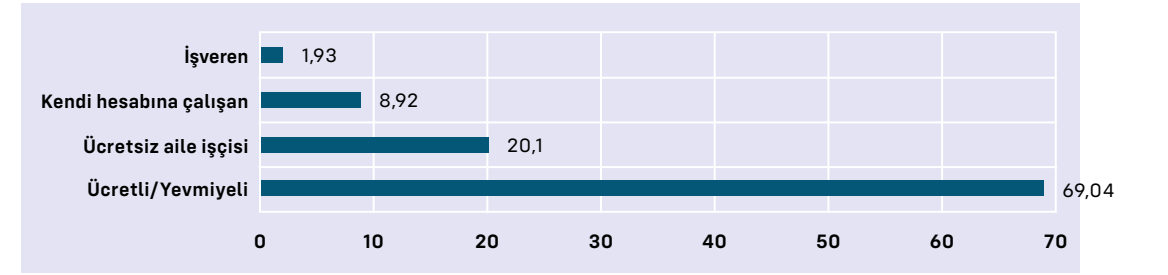
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Grafik 6'da görüldüğü üzere 2021 yılı itibarıyla üniversite mezunu olan kadınların %56'sı, mesleki veya teknik lise mezunu olanların %30,17'si, lise mezunlarının %26,15'i, lise altı yani ilk ve orta öğretim mezunu olanların %22,5'i istihdamdadır. İstihdamda en düşük oranda olanlar okur yazar olmayanlardır. Bu gruptakilerden istihdamda olanların oranı %12,07'dir.

İŞTEKİ DURUMA GÖRE KADIN İSTİHDAMI

Grafik 7'de istihdamdaki kadınların işteki durumuna göre dağılımı incelendiğinde, Türkiye'de 2021 yılı itibarıyla istihdamdaki kadınların yaklaşık %69'unun ücretli/yevmiyeli olduğu, %20'sinin aile işlerinde ücretsiz olarak istihdam edildiği görülmektedir. İstihdamdaki kadınlardan risk almak suretiyle kendi hesabına işyeri açmış olanlar %8,92 oranında iken işveren durumunda olanların %1,93 gibi çok düşük bir oranda olduğu görülmektedir.

GRAFİK 7: İSTİHDAMDAKİ KADINLARIN İŞTEKİ DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI (2021) (%)

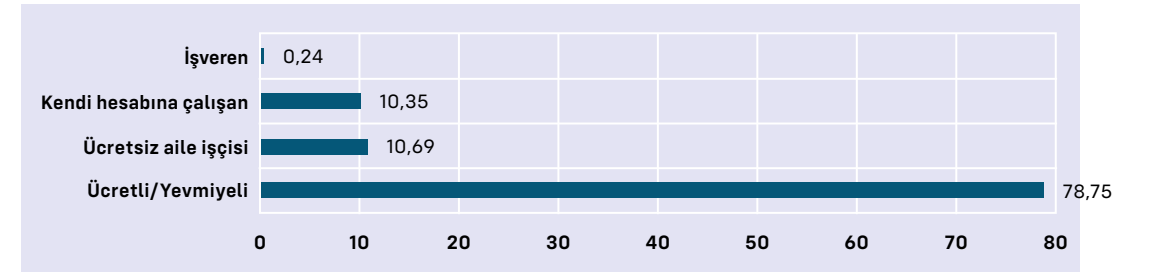


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

İstihdamdaki kadınların tarım ve tarım dışı kesim itibarıyla dağılımını irdelemek, bölgesel istihdam politikaları geliştirilmesinde faydalanılabilecek önemli ipuçları elde etmek bakımından faydalıdır. Zira 2021 yılında tarım kesimindeki kadınların %78,75 gibi çok önemli bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilirken, ücret/yevmiye karşılığında çalışanların oranı %10,69'dur. Tarım kesiminde istihdam edilen kadınların %10,35'i kendi hesabına çalışırken, işveren durumunda istihdam edilenlerin oranı %0,24 gibi çok düşük düzeydedir. Tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların yaptıkları işlerin karşılığında gelir sahip olamamaları, güvenceden uzak, kişisel zenginleşmeye ve dolayısıyla güçlenmeye imkân tanımayan şekilde istihdamda bulduklarını göstermektedir.

GRAFİK 8: TARIM KESİMİNDE İŞTEKİ DURUMUNA GÖRE KADIN İSTİHDAMI (2021) (%)

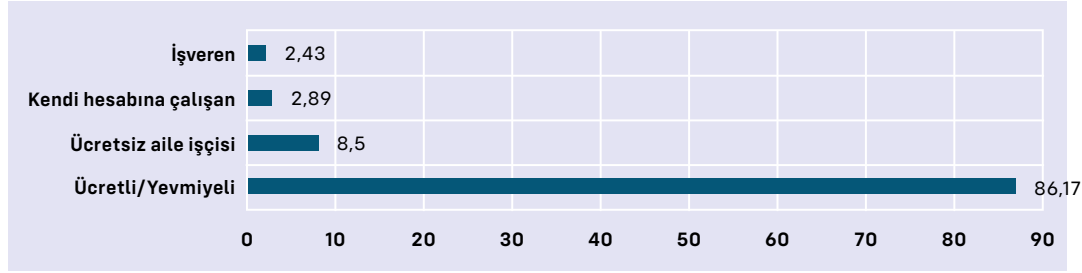


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Tarım dışı kesimde ise durum tarım kesiminin tam tersidir. Bir başka deyişle, istihdamdaki kadınların %86,17 gibi yüksek bir oranı ücretli/yevmiyeli olarak çalışırken, ücretsiz aile işçisi olanların oranı %2,89 gibi çok düşük düzeydedir. Kendi hesabına çalışanlar %8,5 düzeyindedir. Kadın işveren oranı ise %2,43 ile çok düşük seviyededir.

GRAFİK 9: TARIM DIŞI KESİMDE İŞTEKİ DURUMUNA GÖRE KADIN İŐTİHDAMI (2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

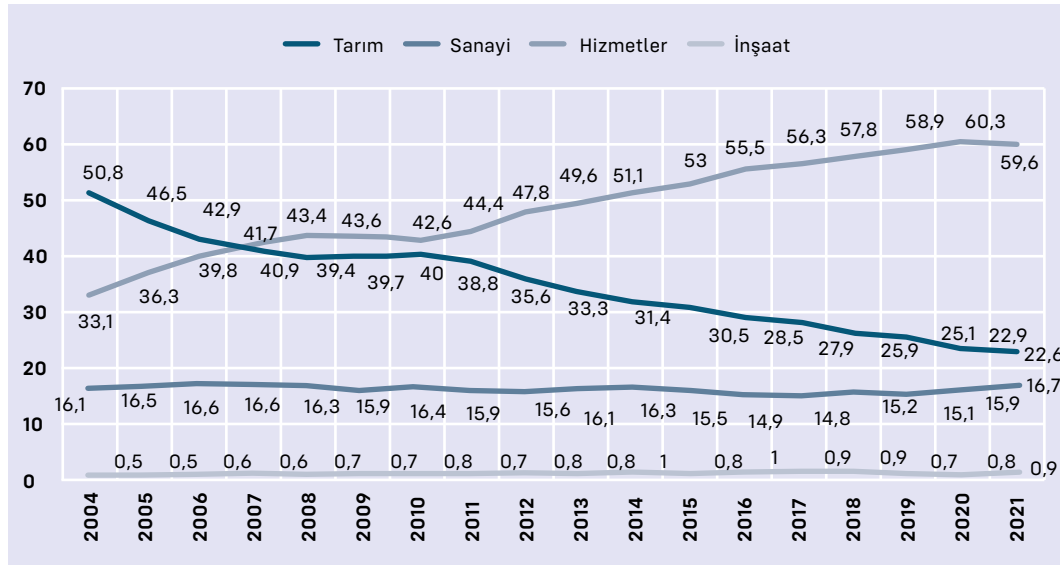
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

SEKTÖRLER İTİBARIYLA KADIN İŐTİHDAMI

Türkiye’de kadın istihdamının 2004-2021 yılları arasında dört ana ekonomik faaliyet alanı bakımından dağılımı incelediğinde; 2004 yılında kadın istihdamının %50,8 ile en yüksek tarım kesiminde olduğu, hizmetler sektöründe %33,11 oranında, sanayi kesiminde %16,1 oranında gerçekleştiği, en düşük (%0,5) inşaat sektöründe olduğu görülmüştür.

Sanayi sektöründeki kadın istihdamının 2004 yılında %16,1 iken dönem boyunca %15-16 bandında nispeten istikrarlı yapı arz ettiği, salgın hastalık dönemindeki ufak bir düşüşün ardından (2018 yılında %15,2 iken 2019 yılında %15,1’e gerilemiş) tekrar artış trendine girdiği, 2021 yılında da %16,7 olduğu görülmüştür.

GRAFİK 10: ANA SEKTÖRLER İTİBARIYLA KADIN İŐTİHDAMI (2004-2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

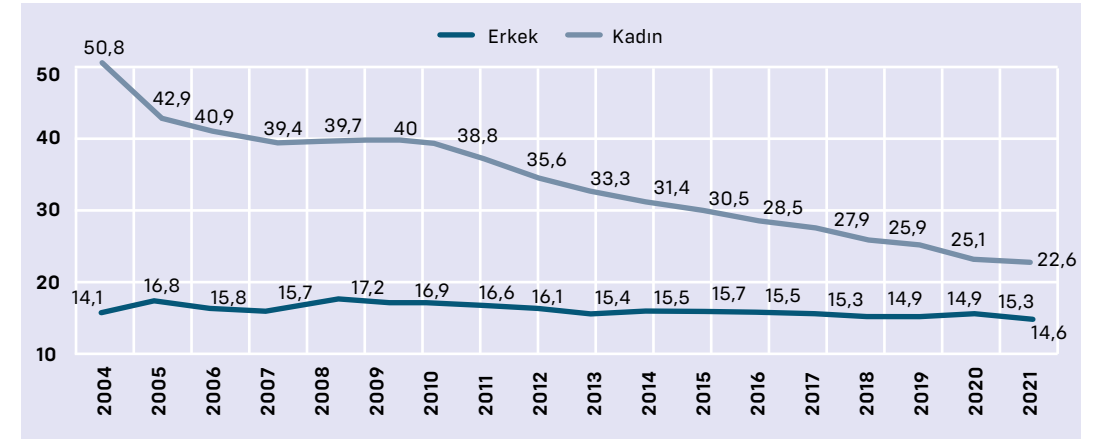
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

İnşaat sektöründe kadın istihdam oranının 2004 yılında %0,5 iken dönem boyunca düşük hızla da olsa artış trendi içinde olduğu, 2018 yılında %0,9 iken 2019 yılında %0,7’ye gerilediği fakat 2020 yılından itibaren tekrar artış trendine girip, 2021 yılında %0,9 olduğu görülmüştür.

İnceleme döneminde kadın istihdamı açısından tarım ve hizmet sektörleri arasında bir geçiş yaşanmıştır. 2004 yılında kadın istihdamı tarım sektöründe %50,8, hizmetler sektöründe ise %33,1 iken tarımdaki pay sürekli bir gerileme, hizmetler sektöründe istihdam edilen kadın oranı ise tersine, sürekli bir artış göstermiştir. İki sektör arasında kadın istihdam oranı arasındaki makas 2007 yılında kapanmış, 2008 yılından itibaren hizmetler sektöründeki kadın istihdam oranı tarım kesimdekini üstüne çıkmıştır. Tarım sektöründe kadın istihdamı düşerken hizmetler sektöründeki artış, Covid-19 salgınına rağmen devam etmiş, söz konusu oran 2021 yılında tarım kesiminde %22,6’ya gerilerken hizmetler sektöründe %59,6’ya yükselmiştir. 2004-2021 dönemi tarım sektörü kadın istihdamı oranı %55,51 oranında gerilerken, hizmetler sektörü istihdamı %80,06 oranında artış göstermiştir.

İnşaat sektöründe kadın istihdamındaki artış %80 oranında olup, sanayi sektöründe ise %3,72’dir.

GRAFİK 11: TARIM KESİMİ İŐTİHDAMININ CİNSİYET ESASINA GÖRE GELİŞİMİ (2004-2021) (%)

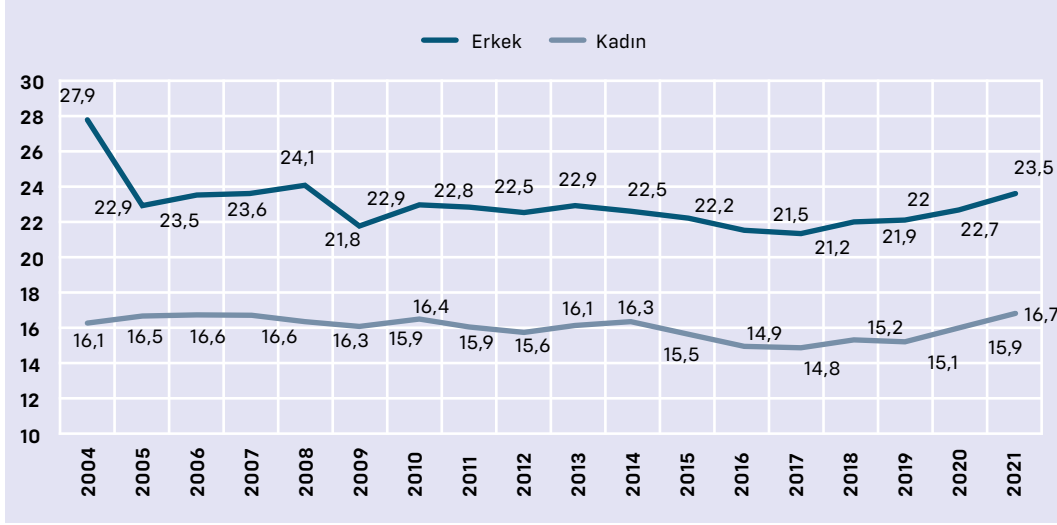


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Grafik 11’de tarım kesimi istihdamının cinsiyet esasına göre gelişimi yer almaktadır. Tarım sektöründe 2004 yılında kadın istihdam oranı %50,8 iken erkek istihdam oranı ise %14,1’dir. Tarımda erkek istihdamı 2005 yılında %18,6’ya ulaşmış, 2006-2016 döneminde %15-16 bandında istikrarlı bir yapı sergilemiş ve 2016’dan itibaren gerileyerek %14,6 düzeyine inmiştir. Tarımda kadın istihdamındaki dramatik düşüşe kıyasla erkek istihdamının istikrarlı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

GRAFİK 12: SANAYİ KESİMİ İSTİHDAMININ CİNSİYET ESASINA GÖRE GELİŞİMİ (2004-2021) (%)

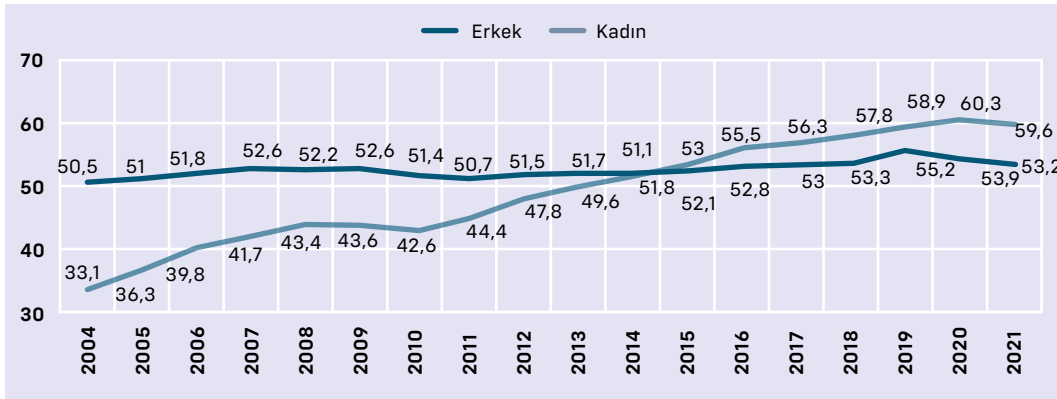


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

2004-2021 döneminde sanayi kesiminde kadın ve erkek istihdamındaki gelişimin yer aldığı Grafik 12 üzerinden de görüldüğü üzere inceleme dönemi boyunca kadın istihdamı %15-16 civarında nispeten istikrarlı bir yapı arz ederken, erkek istihdamı 2004 yılında %27,9 iken 2005 yılında %22,9'a gerileyip dönem boyunca bu seviyelerde seyretmiş, 2017 yılında girdiği artış trendi 2021 yılına kadar devam etmiştir.

GRAFİK 13: HİZMETLER SEKTÖRÜ İSTİHDAMININ CİNSİYET ESASINA GÖRE GELİŞİMİ (2004-2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

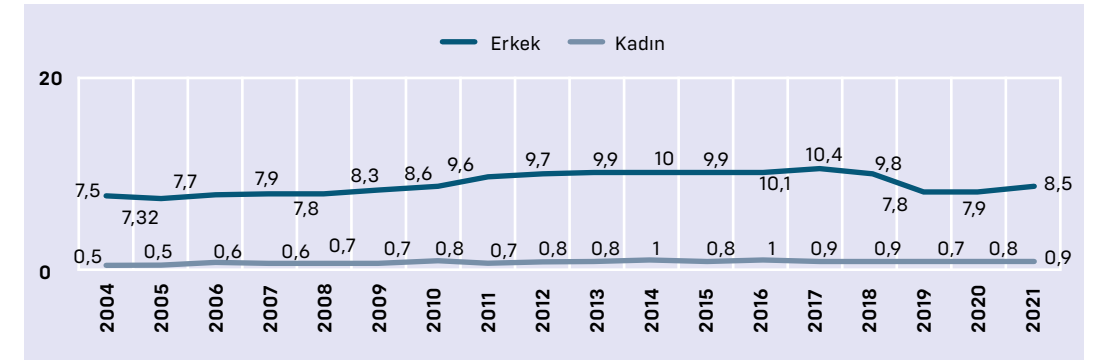
Grafik 13'te hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin cinsiyet esasına göre gelişimi yer almaktadır. Hizmetler sektöründe erkek istihdam oranı 2004 yılında %50,5

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

iken dönem boyunca nispeten istikrarlı yapı arz etmiş, 2017 yılından itibaren girdiği artış trendi salgın hastalığa rağmen devam etmiş, hatta 2019 yılında genelde görülen düşüşe rağmen artış göstermiş, 2021 yılı itibarıyla %53,2 olmuştur. Hizmetler sektöründe erkek istihdam oranında 2004-2021 yılları arasında %5,34 oranında artış görülmüştür. Kadın istihdam oranı ise 2004 yılından itibaren inceleme dönemi boyunca sürekli artış trendi içinde olmuş, 2014 yılında her iki oran birbirine çok yaklaşmış, 2015 yılından itibaren kadın istihdam oranı erkek istihdam oranının üstünde ve sürekli artan bir seyir izlemiş, daha önce de belirtildiği üzere 2021 yılında %59,6'ya ulaşmıştır. Hizmet sektörü kadın istihdamında 2004-2021 yılları arasında %80,06 oranında artış olmuştur.

GRAFİK 14: İNŞAAT SEKTÖRÜ İSTİHDAMININ CİNSİYET ESASINA GÖRE GELİŞİMİ (2004-2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

İnşaat sektöründe 2004 yılı erkek istihdam oranı %7,5 iken kadın istihdam oranı %0,5 gibi çok düşük orandadır. Kadın istihdam oranı dönem boyunca hafif de olsa artış göstererek 2021 yılında %0,9'a yükselmiştir. Erkek istihdam oranı 2017 yılına kadar artış trendi göstererek 2017 yılında %10,4'e yükselmiş fakat sonrasında bir taraftan ekonomide görülen daralma, diğer taraftan da salgın sebebiyle gerilemiş, %7,8'e kadar düşse de 2020 yılından itibaren tekrar artış trendi göstermeye başlamış, 2021 yılında %8,5 olmuştur.

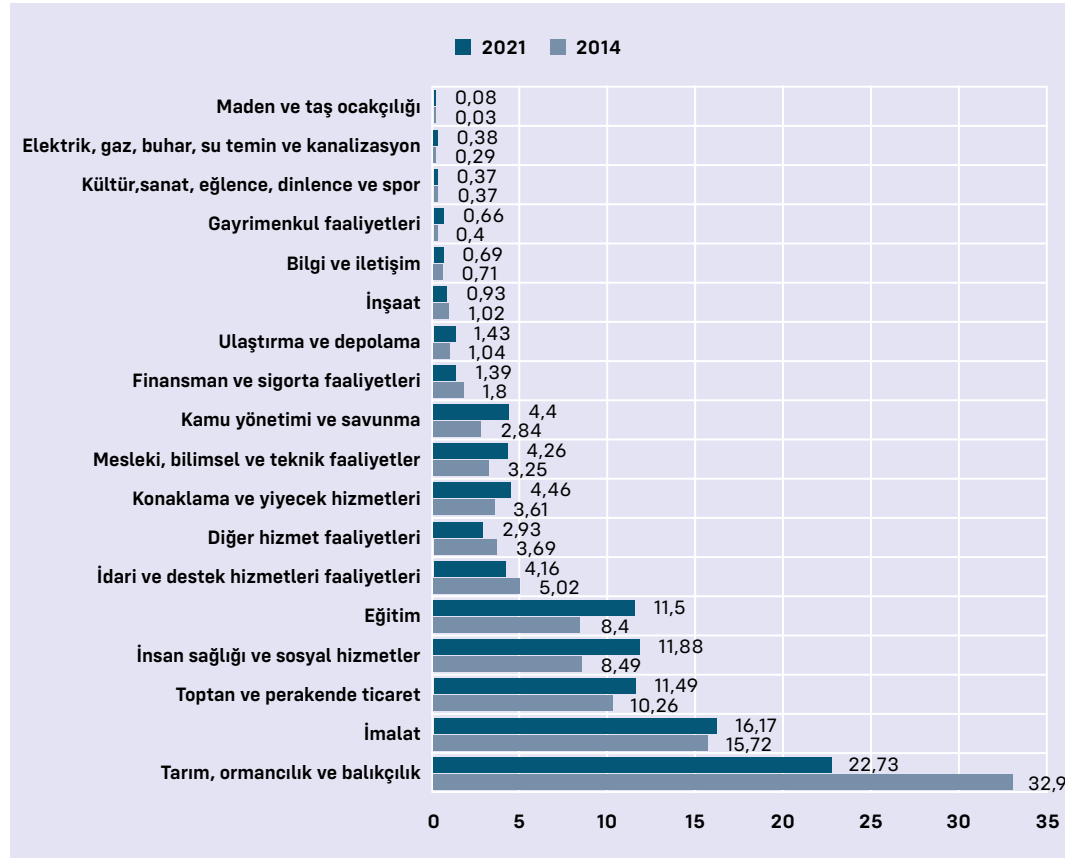
EKONOMİK FAALİYET TÜRLERİ İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAMI

Türkiye'de dört ana sektör kapsamında 18 alt faaliyet kolu sınıflandırılmıştır. Bu kısmında ilgili faaliyet kolları itibarıyla kadın istihdamının 2014 ve 2021 yıllarındaki oranı karşılaştırılarak kadın istihdamının sekiz yıllık sürede alt faaliyet kolları itibarıyla gösterdiği değişim incelenmiştir.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

GRAFİK 15: EKONOMİK FAALİYET TÜRLERİNE GÖRE KADIN İSTİHDAMININ GELİŞİMİ (2014-2021) (%)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden faydalanılarak hazırlanmıştır.
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 11.06.2022)

Grafik 15'te de görüldüğü gibi istihdamının en yüksek oranda olduğu faaliyet alanları 2014 yılında sırasıyla; tarım, ormancılık ve balıkçılık (%32,9), imalat (%15,72), toptan ve perakende ticaret (%10,26), insan sağlığı ve sosyal hizmetler (%8,49) ve eğitimidir (%8,40). 2021 yılında ise; tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe kadın istihdamı %30,9 oranında gerileyerek %22,73'e düşmüşse de yine de en yüksek kadın istihdamının gerçekleştiği alandır. Tarımdan sonra kadın istihdamının en yüksek olduğu faaliyet alanları sırasıyla; imalat (%16,17), insan sağlığı ve sosyal hizmetler (%11,88), eğitim (%11,50) ile toptan ve perakende ticarettir (%11,49).

Kadın istihdamının en düşük olduğu faaliyet alanı maden ve taş ocakçılığıdır. 2014 yılında bu alanı sırasıyla; elektrik, gaz, buhar ve su temini hizmetleri (%0,29), kültür, sanat, eğlence ve dinlence hizmetleri (%0,37), gayrimenkul faaliyetleri (%0,4), bilgi iletişim (%0,71), inşaat (%1,02) ve ulaştırma, depolama (%1,04) izlemiştir. 2021 yılında ise maden ve taş ocakçılığı yine ilk sırada yer alırken (%0,03), onu sırasıyla; kültür, sanat, eğlence ve dinlence hizmetleri (%0,37), elektrik, gaz, buhar ve su temini

ni hizmetleri (%0,38), gayrimenkul faaliyetleri (%0,66), bilgi iletişim (%0,69), inşaat (%0,93) ile finans ve sigorta faaliyetleri (%1,39) izlemiştir. 2014 yılına göre 2021 yılında kültür, sanat, eğlence ve dinlence sektörü kadın istihdam oranının aynı kaldığı buna karşılık, elektrik, gaz, buhar, su temini hizmetlerinde kadın istihdamı arttığı için ve yine ulaştırma ve depolama faaliyetlerindeki kadın istihdamındaki artış oranının finansman ve sigortacılık hizmetlerindeki artış oranından daha yüksek olması sebebiyle bu iki sektörün (kültür ve sanat faaliyetleri ile finans ve sigortacılık hizmetleri) sıralamadaki yerleri 2014'ün gerisine düşmüştür.

TABLO 6: TÜRKİYE'DE EKONOMİK FAALİYET TÜRLERİ İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAMININ GELİŞİMİ (2014-2021) (%)

Ekonomik Faaliyet Türleri	2014 (%)	2021 (%)	Değişim
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	32,9	22,73	-30,91
İmalat	15,72	16,17	2,86
Toptan ve perakende ticaret	10,26	11,49	11,98
İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler	8,49	11,88	39,92
Eğitim	8,4	11,5	36,90
İdari ve destek hizmetleri faaliyetleri	5,02	4,16	-17,13
Diğer hizmet faaliyetleri	3,69	2,93	-20,59
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	3,61	4,46	23,54
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	3,25	4,26	31,07
Kamu yönetimi ve savunma	2,84	4,4	54,92
Finansman ve sigorta faaliyetleri	1,8	1,39	-22,77
Ulaştırma ve depolama	1,04	1,43	37,5
İnşaat	1,02	0,93	-8,82
Bilgi ve iletişim	0,71	0,69	-2,81
Gayrimenkul faaliyetleri	0,4	0,66	65
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	0,37	0,37	0
Elektrik, gaz, buhar, su temin ve kanalizasyon	0,29	0,38	31,03
Maden ve taş ocakçılığı	0,03	0,08	166,66

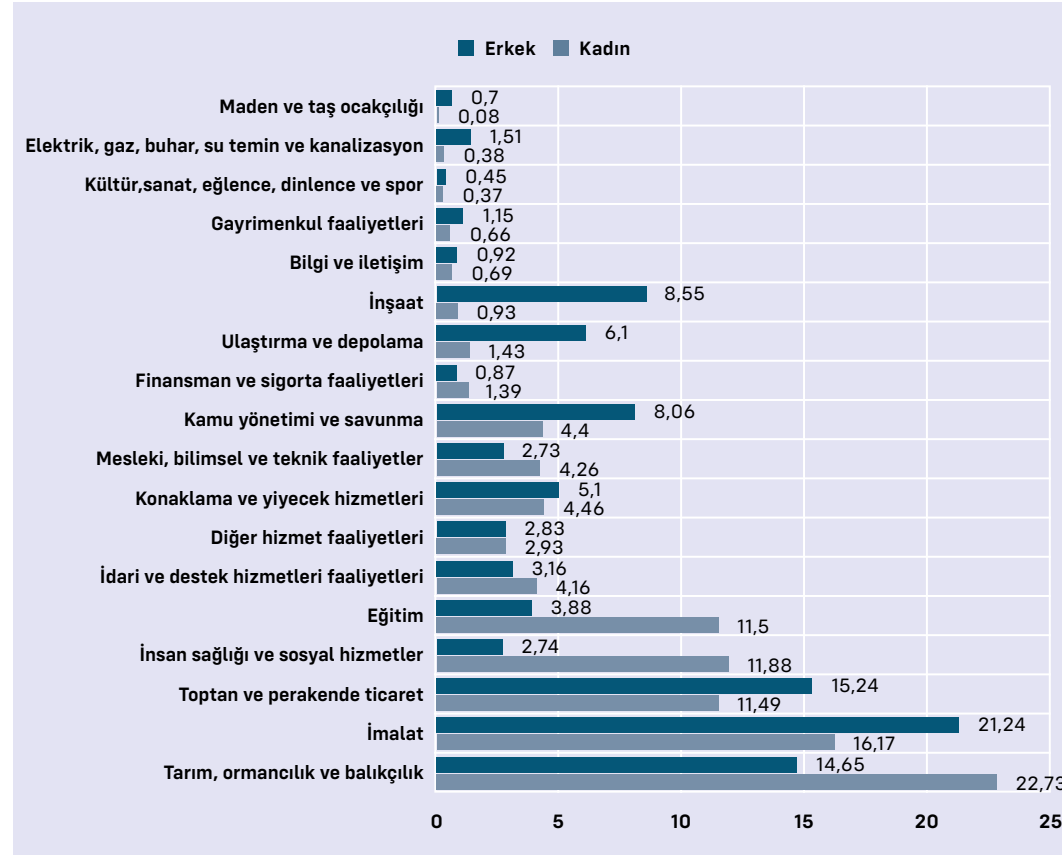
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden faydalanılarak hazırlanmıştır.
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 11.06.2022)

Tablo 6'da ekonomik faaliyet türleri itibarıyla kadın istihdamında meydana gelen değişim yer almaktadır. Ekonomik faaliyet türleri itibarıyla 2014 yılına göre 2021 yılında kadın istihdam oranının artış göstermiş olduğu alanlar sırasıyla; maden ve

taş ocakçılığı (%166,66), gayrimenkul hizmetleri (%65), kamu yönetimi ve savunma (%54,92), insan sağlığı ve sosyal hizmetler (%39,92), ulaştırma ve depolama (%37,5), eğitim (%36,90), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%31,07), elektrik, gaz, buhar, su temin ve kanalizasyon (%31,03), toptan ve perakende ticaret (%11,98) ve imalattır (%2,86).

2014 yılına göre kadın istihdam oranında en büyük gerileme tarım, ormancılık ve balıkçılık alanında olmuştur (%30,91). Finansman ve sigorta hizmetlerinde %22,72, diğer hizmet faaliyetlerinde %20,59, idari ve destek hizmetlerinde %17,13, inşaat sektöründe %8,82, bilgi ve iletişim sektöründe ise %2,81 oranında olmuştur.

GRAFİK 16: EKONOMİK FAALİYET TÜRLERİ VE CİNSİYET BAKIMINDAN İSTİHDAM (2021) (%)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden faydalanılarak hazırlanmıştır.

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 11.06.2022)

Grafik 16'da 2021 yılında ekonomik faaliyet türleri itibarıyla kadın ve erkek istihdam oranı görülmektedir. Erkek istihdamının kadına göre dramatik şekilde yüksek oranda olduğu, bir başka deyişle erkek egemen sektörler; inşaat, maden ve taş ocakçılığı, ulaştırma ve depolama, elektrik, gaz, buhar, su temin ve kanalizasyondur. Kamu

yönetimi ve gayrimenkul hizmetlerinde de erkek istihdam oranı kadın oranından ciddi anlamda yüksektir. Bununla birlikte; bilgi iletişim, toptan ve perakende ticaret, imalat, kültür ve sanat ile konaklama sektörlerinde de erkek istihdamı kadın istihdamına göre daha güçlüdür.

Kadın istihdamının erkek istihdamına göre yüksek olduğu sektörlerin başında; sağlık ve sosyal hizmetler, finans ve sigortacılık hizmetleri, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile tarım, ormancılık ve balıkçılık gelmektedir. Kadın istihdamının tarım alanında önemli ölçüde ücretsiz aile işçiliği şeklinde tezahür ettiği düşünüldüğünde, istihdam oranının yüksek oluşunun kadının ekonomik gücüne ne ölçüde yansıdığı sorgulanmalıdır.

TABLO 7: KADIN İSTİHDAMININ GÜÇLÜ VE ZAYIF OLDUĞU EKONOMİK FAALİYET ALANLARI (2021) (%)

Ekonomik Faaliyet Türleri	Kadın (%)	Erkek (%)
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	22,73	14,65
İmalat	16,17	21,24
Toptan ve perakende ticaret	11,49	15,24
İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler	11,88	2,74
Eğitim	11,5	3,88
İdari ve destek hizmetleri faaliyetleri	4,16	3,16
Diğer hizmet faaliyetleri	2,93	2,83
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	4,46	5,1
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	4,26	2,73
Kamu yönetimi ve savunma	4,4	8,06
Finansman ve sigorta faaliyetleri	1,39	0,87
Ulaştırma ve depolama	1,43	6,1
İnşaat	0,93	8,55
Bilgi ve iletişim	0,69	0,92
Gayrimenkul faaliyetleri	0,66	1,15
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	0,37	0,45
Elektrik, gaz, buhar, su temin ve kanalizasyon	0,38	1,51
Maden ve taş ocakçılığı	0,08	0,7

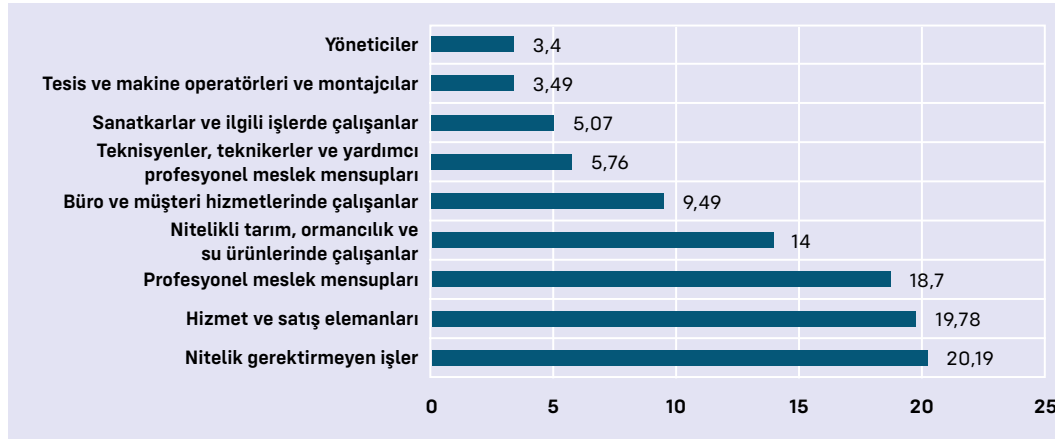
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden faydalanılarak hazırlanmıştır.

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 11.06.2022)

MESLEK GRUPLARI İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAMI

2021 yılında kadın istihdamının meslek grupları itibarıyla dağılımı Grafik 17 yardımıyla ele alındığında nitelik gerektirmeyen işlerdeki istihdam oranının en yüksek (%20,19), yönetici olarak istihdamda bulunanların en düşük oranda (%3,4) olduğu görülmektedir. Bu bakımdan, kadın istihdamının en yüksek ikinci sırasını hizmet ve satış (%19,78) üçüncü sırasını profesyonel meslekler (%18,7) oluşturmuştur. Bu tablonun oluşmasında 2021 yılı itibarıyla 15 yaş üstü kadın nüfusunun hâlâ %2,4'ünün okuryazar olmaması, %46,48'nin lise altı, %23'ünün lise ve dengi okul mezunu iken %27,9'unun yükseköğretim mezunlarından oluşması kuşkusuz etkilidir.

GRAFİK 17: MESLEK GRUPLARI İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAMI (2021) (%)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

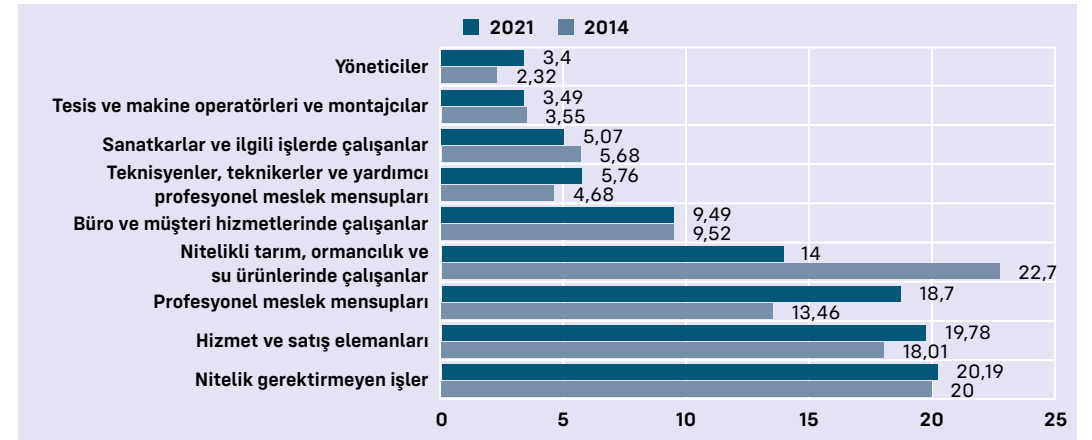
Kadın istihdamının 2014-2021 döneminde meslek grupları itibarıyla gösterdiği gelişim ve değişimi değerlendirmek bakımından Grafik 18 incelendiğinde, kadın istihdam oranının 2014 yılına göre en çok profesyonel meslek mensuplarında yükseldiği görülmektedir. Nitekim bu gruptaki kadın istihdamında %29,09 oranında artış olmuştur. Teknisyen, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında %23,07 oranında, hizmet ve satış elemanlarında %9,8, nitelik gerektirmeyen işlerde %0,95'lik artış olmuştur. Buna karşılık nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde %8,7 gibi önemli ölçüde, büro ve müşteri hizmetleri ile ilgili işlerde %0,03 gibi küçük oranda gerileme kaydedilmiştir.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

GRAFİK 18: MESLEK GRUPLARI İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAMI

2014 VE 2021 YILLARI KARŞILAŞTIRMASI (%)

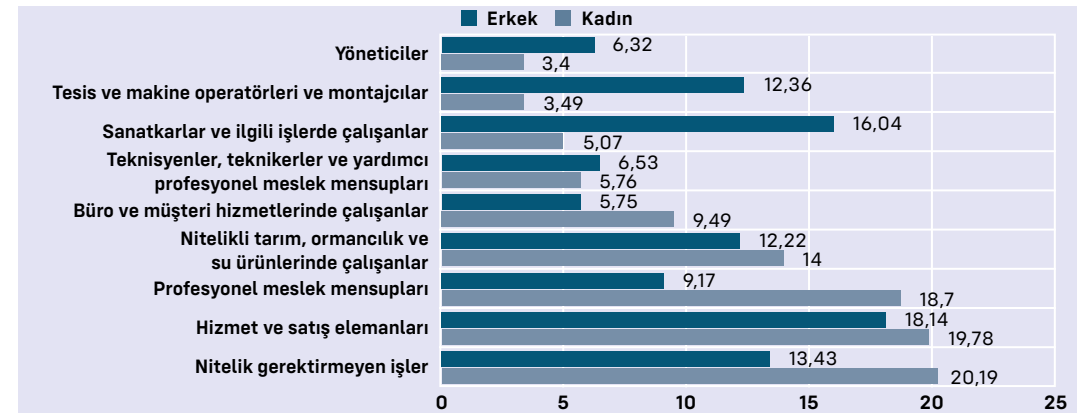


Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim Tarihi: 03.06.2022)

Grafik 19'da meslek grupları itibarıyla istihdam edilenlerin 2021 yılında cinsiyet bakımından dağılımı incelenmiştir. Buna göre erkeklerin kadınlardan önemli ölçüde yüksek oranda istihdam edildiği faaliyet alanlarının başında tesis ve makine operatörleri ve montajcılar geldiği, bunu sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanların ve yöneticilerin izlediği görülmektedir. Nitekim tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda erkek istihdam oranı kadın istihdam oranına göre %71,76 daha yüksek iken, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar grubunda istihdam olan kadınlara göre %68,39, yönetici grubunda istihdam edilenlere göre ise %46,20 oranında daha fazla istihdam edilmişlerdir. Erkeklerin %6,32'si yönetici iken kadınlarda yönetici oranı %3,4'tür.

GRAFİK 19: MESLEK GRUPLARI İTİBARIYLA İSTİHDAM EDİLENLERİN

CİNSİYET BAKIMINDAN DAĞILIMI (2021) (%)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden faydalanılarak hazırlanmıştır (Erişim Tarihi: 03.06.2022).

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

KADIN İSTİHDAMININ SORUNLARI

Çalışmanın bu kısmında kadın istihdamında karşılaşılan en önemli sorunlardan olan kayıt dışı istihdam ve cinsler arasındaki ücret açığı ele alınmıştır. Ücret açığının eğitim durumu, ekonomik faaliyet kolları ve meslek grupları itibarıyla gösterdiği gelişim de etraflıca incelenmiştir.

KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın istihdam edilenler kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirilmektedir. Kayıt dışı istihdam çalışan açısından sosyal hak kayıplarına sebep olurken güvencesiz ve güçsüz bir istihdama yol açar. Bu şekilde istihdam edilenler çalışma hayatını düzenleyici tüm kanunların tanıdığı hakların dışında kalırlar.

Grafik 20'de istihdamda bulunanların kayıt dışılık oranları yer almaktadır. Söz konusu oranlar sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan istihdam edilen kadınların, toplam (kayıtlı + kayıt dışı) istihdam edilen kadın sayısına oranlanması suretiyle hesaplanmaktadır. Kadın ve erkek kayıt dışılık oranı, kayıt dışı istihdam edilenlerin kendi cinsleri toplam istihdamındaki payını göstermektedir.

GRAFİK 20: İSTİHDAMDA BULUNANLARIN KAYIT DIŞILIK ORANI (2014-2021) (%)



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>'den elde edilen verilerden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 20'den de görüldüğü üzere, ülkemizde 2014-2021 döneminde kadın çalışanlarda kayıt dışılık oranı erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Bununla birlikte 2014 yılına göre kayıt dışı istihdam oranı genel olarak gerileme trendi içindedir ve erkek ile kadın kayıt dışılık oranı arasındaki makas giderek kapanma yönünde ilerleme kaydetmektedir.

2014 yılında kayıt dışı kadın istihdam oranı %48,43 iken söz konusu oran 2021 yılında %35,8'dir. İlgili dönemde kadın kayıt dışı istihdamında %26 oranında gerileme olmuştur. 2014 yılında erkek kayıt dışı istihdam oranı %29,29'dur. Kadın kayıt dışılık

oranına göre %39,52 yani yaklaşık %40 daha düşük orandadır. 2014 yılından 2021 yılına %11,5 oranında gerileme göstererek 2021 yılında %25,9 düzeyine inmiştir. İnceleme döneminde kadın kayıt dışı istihdam oranındaki gerileme oranı erkek kayıt dışı istihdam oranındaki gerileme oranından daha yüksek gerçekleştiği için kadın ve erkek kayıt dışı istihdam oranları arasındaki fark giderek azalmıştır.

Ekonomide kayıt dışı olarak istihdam edilenlerin cinsiyet esasına göre dağılımı ile 2004-2021 dönemindeki gelişim trendi Tablo 8 ve Grafik 21 yardımıyla incelenebilir. Burada kayıt dışı istihdamdaki kadın oranı, kadınlar için, kayıt dışı istihdam edilen kadın sayısının kadın ve erkek toplam kayıt dışı çalışan sayısına oranlanması ile bulunmuştur.

TABLO 8: TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN CİNSİYET ESASINA GÖRE GELİŞİMİ (2004-2021) (%)

	Kayıt dışı İstihdam (Bin kişi)			Kayıt dışı İstihdamdaki Paylar (%)	
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	6 455	3 388	9 843	65,6	34,4
2005	6 348	3 318	9 666	65,7	34,3
2006	6 283	3 310	9 593	65,5	34,5
2007	6 170	3 253	9 423	65,5	34,5
2008	5 950	3 269	9 219	64,5	35,5
2009	5 902	3 426	9 328	63,3	36,7
2010	6 015	3 758	9 773	61,5	38,5
2011	6 109	4 030	10 139	60,3	39,7
2012	5 727	3 959	9 686	59,1	40,9
2013	5 405	3 973	9 378	57,6	42,4
2014	5 344	3 724	9 068	58,9	41,1
2015	5 226	3 711	8 937	58,5	41,5
2016	5 432	3 679	9 111	59,6	40,4
2017	5 686	3 889	9 575	59,4	40,6
2018	5 803	3 801	9 604	60,4	39,6
2019	5 928	3 764	9 692	61,1	38,8
2020	5 120	3 082	8 202	62,4	37,5
2021	5 126	3 229	8 355	61,3	38,6

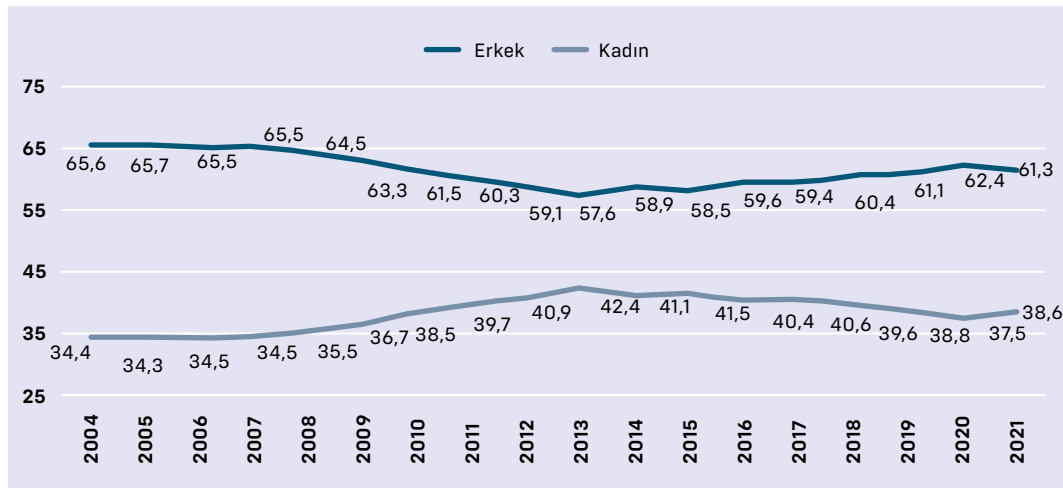
Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>'den elde edilen verilere dayalı olarak hazırlanmıştır.

(Erişim Tarihi: 15.05.2022)

2004 yılında Türkiye ekonomisindeki toplam kayıt dışı çalışanların %34,4'ü kadın iken %65,6'sını erkekler oluşturmuştur. Kayıt dışı istihdam edilen kadın oranı 2013 yılına kadar sürekli artış eğiliminde olmuş, 2013 yılında %42,4'e ulaşmıştır. Bu sürede kadınların tersine kayıt dışı istihdam edilen erkek oranı sürekli gerileme trendi içinde olmuş ve 2013 yılında %57,6'ya kadar düşmüştür. 2004-2013 dönemi kayıt dışı istihdamda cinsler arasında bir geçiş olduğu görülmektedir. 2013 yılı sonrasında kadın kayıt dışılık oranı düşüş, erkek kayıt dışılık oranı ise genel olarak artış trendi içinde olmuştur.

2021 yılı itibarıyla kayıt dışı istihdam edilenlerin %38,6'sı kadın, %61,3'ü ise erkektir. Dönem içindeki hareketler bir tarafa bırakıldığında, 2004-2021 döneminde kayıt dışı istihdam edilenler içinde kadınların payı %12,2 oranında artarken, erkeklerin payı %6,55 oranında gerilemiştir.

GRAFİK 21: KAYIT DIŞI İSTİHDAM EDİLENLERİN CİNSİYET BAKIMINDAN DAĞILIMI (2004-2021) (%)



Kaynak: Tablo 8'deki verilere dayanılarak hazırlanmıştır.

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI

Eşit işe eşit ücret alamamak, istihdamdaki kadınların önemli bir sorununu oluşturmaktadır. Oysa Anayasa'nın eşitlik ilkesi gereği ve ayrımcılık yasağını düzenleyen yasalara göre aynı işe aynı ücret ödenmelidir. Türkiye'de ücret açığı, eğitim durumuna göre, iktisadi faaliyet kolları itibarıyla ve meslek grubu itibarıyla incelenmiş, detaylı sonuçlar elde edilmiştir.

Eğitim Durumuna Göre Ücret Açığı

TÜİK 2006 yılından beri dört yılda bir ücret açığına ilişkin veriler yayımlamıştır. 2006, 2010, 2014 ve 2018 yıllarına ilişkin ücret eşitsizliği verileri bulunmaktadır. Bu raporun hazırlandığı tarihte, 2022 yılı verileri henüz yayımlanmamış olduğundan inceleme

kapsamına dahil edilmemiştir.

Türkiye'de ücret eşitsizliği verileri eğitim durumuna göre, ilköğretim ve ortaöğretim, lise, meslek lisesi ile yükseköğretim kademeleri itibarıyla oluşturulmuştur. Tablo 9'da TÜİK Kazanç Yapısı Anketi verilerine dayalı olarak kadın ve erkeklerde yıllık ortalama brüt ücret farkının erkek kazancına oranlanması suretiyle elde edilmiş oranlar yer almaktadır. Bu orana "ücret açığı" denmektedir.

TABLO 9: TÜRKİYE'DE EĞİTİM DURUMUNA GÖRE YILLIK ORTALAMA BRÜT ÜCRET AÇIĞI (2006, 2010, 2014, 2018) (%)

	2006	2010	2014	2018
İlkokul ve Altı	-18	-18,2	-18,9	-20,6
İlköğretim ve Ortaöğretim	-19,4	-18,9	-16,2	-17
Lise	-7,1	-11	-9,2	-14,3
Meslek Lisesi	-30,7	-22,9	-22,7	-30,7
Yükseköğretim	-18,3	-17	-18,2	-20,5

Kaynak: TÜİK Kazanç Yapısı Anketi verilerine dayalı olarak hesaplanmıştır (Erişim Tarihi: 07.06.2022).

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

*Hesabın yapılmasında esas alınan yayımlanmış en son veriler 2018 yılına aittir.

2018 yılında eğitim kademeleri itibarıyla en yüksek ücret açığının meslek lisesi mezunu olanlar (%30,7) bakımından olduğu, bunu ilköğretim ve altı öğrenim görmüşler arasındaki ücret açığının (%20,6) izlediği, yükseköğretim mezunu olanların ücret açığının da çok yakın bir oranda olduğu (%20,5) görülmektedir. En düşük ücret açığı ise lise mezunu olanlar arasındadır.

2006-2018 döneminde; lise mezunları ücret açığının 2006 yılında %7,1'den 2018 yılında %14,3'e önemli bir artış gösterdiği, ilköğretim ve altı eğitimlilerde ücret açığının %18'den, %20,6'ya, yükseköğretim mezunları ücret açığının 2006 yılında %18,3'ten 2018 yılında %20,5'e yükseldiği tespit edilmiştir. Buna karşılık ilköğretim ve ortaöğretim mezunları ücret farkı 2006 yılında %19,4 iken 2018 yılında %17'ye gerilemiştir.

Ekonomik Faaliyet Kolları İtibarıyla Ücret Açığı

TÜİK tarafından yapılan tasnife uygun bir şekilde ekonomik faaliyet kolları itibarıyla kadın-erkek ortalama yıllık brüt ücret tutarlarından hareketle hesaplanan "sektörel ücret açığı" 2018 oranları incelendiğinde; inşaat, ulaştırma ve depolama hizmetleri, gayrimenkul faaliyetleri ile diğer hizmetlerde kadınların elde ettikleri ortalama yıllık brüt ücretlerin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunların dışındaki faaliyet alanlarında kadınların elde ettikleri ücretler erkeklerin ücretlerinin gerisindedir.

2018 yılı itibarıyla ücret farkının en yüksek olduğu ekonomik faaliyet alanları sırasıyla şunlardır:

1. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%27,83). Ücret açığı 2018 yılı itibarıyla en fazla bu alanda olmakla beraber, 2014 yılında %53,58 olan oranın bu dört senelik dönemde ciddi bir düşüş kaydettiği not edilmelidir.
2. İmalat (%27,26). 2010 yılında %24,02 iken 2014 yılında %22,11'e gerilemiş, 2018 yılında artarak bu orana ulaşmıştır.
3. Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor (%26,53). 2010 yılında bu alandaki ücret açığı sadece %2,43 iken 2014 yılında %12,58'e, 2018'de de %26,53'e yükselmiştir. Bu alandaki ücret açığı çok ciddi bir artış göstermiştir.
4. Bilgi ve iletişim (%20,46). Bu alanda ücret açığı 2010 yılında %8,90 iken 2014 yılında %7,16'ya gerilemiş, 2018 yılında ise %20,46'ya sıçramıştır.

Ücret açığının en düşük olduğu ekonomik faaliyet alanları ise şunlardır:

1. Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı (%4,06). Bu alandaki ücret açığı 2010 yılında %5,07 oranında kadınlar lehine iken 2014 yılında %6,40 oranında erkekler lehine dönmüş, 2018 yılındaysa açık gerilese de %4,06 olmuştur.
2. Finans ve sigorta hizmetleri (%6,74). Bu alandaki açık 2014 yılında %2,85 iken 2014 yılında %14,29'a yükselmiş, 2018 yılında gerilemişse de %6,74 oranında ücret açığı olmuştur.
3. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı (%8,49). Bu alanda 2010 yılında %8,48 olan ücret açığı 2014 yılında 9,15'e yükselmiş, 2018 yılında %8,49 olmuştur.

Ücret farkı, insan sağlığı ve sosyal hizmetler alanı ile diğer hizmetlerde inceleme döneminde sürekli gerileme göstermiştir. Bunun dışındaki faaliyet alanlarında ücret açığı genellikle artış göstermiştir.

TABLO 10: CİNSİYET VE İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE ÜCRET AÇIĞI (2010, 2014, 2018) (%)

	2010	2014	2018
Madencilik ve taş ocakçılığı	11,69	-7,76	-19,04
İmalat	-24,09	-22,11	-27,26
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	-8,48	-9,15	-8,49
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	-15,52	-20,99	-19,59
İnşaat	13,56	21,30	8,28
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	5,07	-6,40	-4,06

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 10'UN DEVAMI

	2010	2014	2018
Ulaştırma ve depolama	12,75	14,38	1,07
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	0,49	-11,30	-11,04
Bilgi ve iletişim	-8,90	-7,16	-20,46
Finans ve sigorta faaliyetleri	-2,85	-14,29	-6,74
Gayrimenkul faaliyetleri	0,07	-1,61	1,97
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	-16,27	-17,69	-19,49
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	4,11	2,69	-13,12
Eğitim	5,37	0,44	-15,33
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	-46,77	-53,58	-27,83
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	-2,43	-12,58	-26,53
Diğer hizmet faaliyetleri	-11,93	-20,77	11,18

Kaynak: TÜİK Kazanç Yapısı Anketleri verilerinden faydalanılarak hesaplanmıştır. tuik.gov.tr

(Erişim Tarihi: 07.06.2022)

Meslek Grupları İtibarıyla Ücret Açığı

Türkiye'de meslek grupları itibarıyla elde edilen ortalama yıllık brüt ücretten hareketle çok daha ayrıntılı veri üretilmiş ve bunlara Tablo 11'de yer verilmiştir. Söz konusu verilere göre 2018 yılı itibarıyla ücret açığının en yüksek oranda olduğu meslekler sırasıyla şunlardır:

1. Sabit tesis ve makine operatörleri (%46,1)
2. Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları (%39,2)
3. Yardımcı sağlık profesyonelleri (%34,4)
4. Pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları (%33,7)
5. Cadde/sokak ve ilgili satış ve hizmet çalışanları (%31,2)
6. Bilim ve mühendislik ile ilgili profesyonel meslek mensupları (%30,7)
7. Sağlık profesyonelleri (%30,6)
8. Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları (%28,5)
9. Montajcılar (%27,6)

2018 yılı itibarıyla ücret açığının kadın istihdam edilenden yana olduğu meslek grupları ise şunlardır:

1. Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri (%5,5)
2. Hukuk, sosyal ve kültürle ilgili profesyonel meslek mensupları (%4,5)
3. Başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapımcılar (%1,9)

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 11: TÜRKİYE'DE MESLEK GRUPLARI İTİBARIYLA ÜCRET AÇIĞI (2010, 2014, 2018) (%)

Meslek Grupları	2010	2014	2018
Başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar	-23,3	-13	1,9
Ticari ve idari müdürler	13,7	4,7	-15,5
Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri	17,7	-10,0	-0,1
Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri	-0,007	12,4	5,5
Bilim ve mühendislik ile ilgili profesyonel meslek mensupları	-30,9	-28,1	-30,7
Sağlık profesyonelleri	-96,9	-55,9	-30,6
Eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	0,9	-22,2	-19,9
İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	-16,9	-18,9	-1,8
Bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili profesyonel meslek mensupları	-10,1	0,9	-8,4
Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	-12,4	-36,2	-39,2
Yardımcı sağlık profesyonelleri	5,1	7,5	-34,4
Hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları	4,9	11,9	4,5
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	-10,5	-10,3	-22,2
İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	-3,4	8,2	-6,5
Hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	-10,6	-5,6	-31
Bilgi ve iletişim teknisyenleri	-37	2,6	-12,4
Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları	-29,7	-25,2	-28,5
Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-5,7	-10,4	-18,3
Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları	-7,4	-6	-13
Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	-12	3	-9,4
Kişisel hizmetler veren elemanlar	-10,9	-14,7	-17,1
Satış hizmetleri veren elemanlar	-0,7	-6,5	-6,8
Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar	-10,3	-21	-24,5
Koruma hizmetleri veren elemanlar	-14,4	5,3	-6,1
Pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları	-	-31,5	-33,7
İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (elektrikçiler hariç)	-1,7	24,6	-17,4
Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar	14,2	-15,8	-18,1
El sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar	-64	-7,2	-14,1
Elektrik ve elektronik işlerde çalışanlar	-20,28	-13,0	-22,5
Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-7	-11	-14
Sabit tesis ve makine operatörleri	-41,0	-32,1	-46,1
Montajcılar	-25	-28	-27,6

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

066

TABLO 11'İN DEVAMI

Meslek Grupları	2010	2014	2018
Sürücüler ve hareketli tesis operatörleri	-	11,5	-1,2
Temizlikçiler ve yardımcılar	-14	-9,9	-15
Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-	-0,4	-2,9
Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-18,3	-8,8	-6,3
Yiyecek hazırlama yardımcıları	-29,5	-11,8	-13,8
Cadde/sokak ve ilgili satış ve hizmet çalışanları	-	-23,3	-31,2
Çöpçüler ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	13,2	-7,8	-14,1

Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>'den elde edilen verilere dayanılarak hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi: 07.06.2022)

KADIN İŞSİZLİĞİ

Kadın ve erkek işsizlik oranlarının 2004-2021 dönemi itibarıyla gelişimine Grafik 22'de yer verilmiştir. İnceleme döneminde kadın işsizlik oranına ilişkin birkaç önemli tespit yapılmıştır: 1. Dönem boyunca kadın işsizlik oranı sürekli olarak erkek işsizlik oranının üstünde seyretmiştir; 2. Kriz dönemlerinde ani artışlar göstermiş, 2019 yılında dramatik boyutlara ulaşmıştır; 3. 2021 yılında erkek işsizlik oranına göre %37 daha yüksektir.

Kadın işsizlik oranı 2004 yılında %11 olup 2008 yılına kadar küçük oranlarda artış gösterirken ekonomide görülen kriz sebebiyle 2008 yılında %11,6'dan %23,27'lik artışla 2009 yılında %14,3'e yükselerek, ilk tepe noktasına ulaşmıştır. Krizin etkilerinin hafiflemesiyle birlikte gerileme eğilimine girmiştir. 2018 yılında %13,9 iken %19 oranında artış göstererek 2019 yılında %16,5'e yükselmiş ve ikinci tepe noktasına ulaşmıştır. Söz konusu oran 2020 yılından itibaren gerileme eğilimine girmiş olup 2021 yılında %14,7 olarak hesaplanmıştır. 2021 yılı itibarıyla erkek işsizlik oranı %10,7 iken kadın işsizlik oranı buna göre %37 daha yüksektir. Aynı zamanda inceleme dönemi başına göre 2021 yılında erkek işsizlik oranı %0,92 oranında azalırken, kadın işsizlik oranı %33,63 oranında artış göstermiştir. Nitekim, kadın işsizlik oranı 2004 yılında %11 iken 2021 yılında %14,7 ye yükselmiş; buna karşılık erkek işsizlik oranı 2004 yılında %10,8 iken 2021 yılında %10,7'ye gerilemiştir.

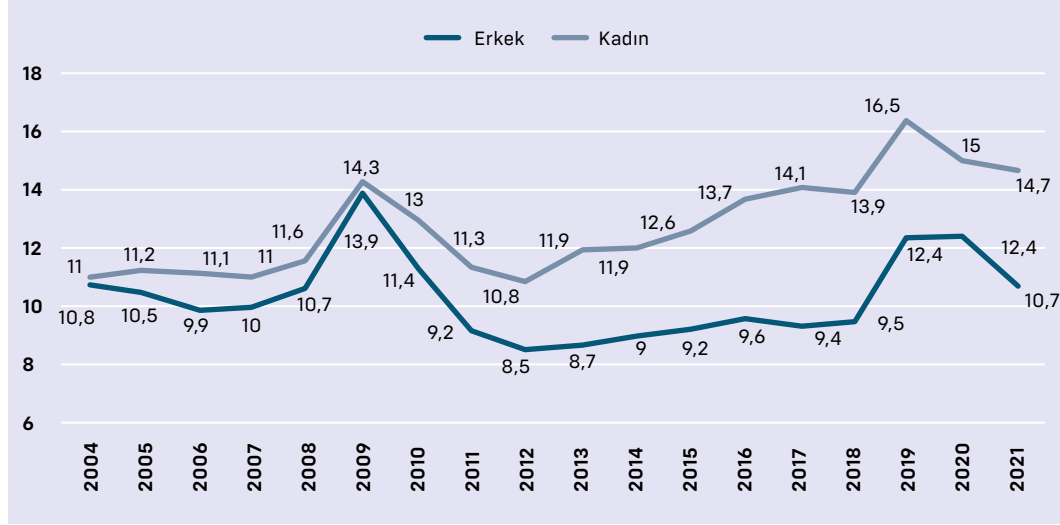
Grafik 22'de de görüldüğü üzere ekonomide daralma ve krizlerin yaşandığı yıllarda kadın işsizlik oranında dramatik artışlar yaşanmıştır. Bu durum ekonomik krizde ilk işten çıkarılanların kadınlar olduğunu düşündürmektedir. Gerek kayıt dışı istihdam oranının gerekse işsizlik oranının yüksek oluşu, kadın emeğinin ekonomide ve işgücü piyasasında, erkeklere göre daha zayıf daha kırılgan olduğunu ortaya koymaktadır.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

067

GRAFİK 22: TÜRKİYE'DE CİNSİYET BAKIMINDAN İŞSİZLİK ORANI (2004-2021) (%)

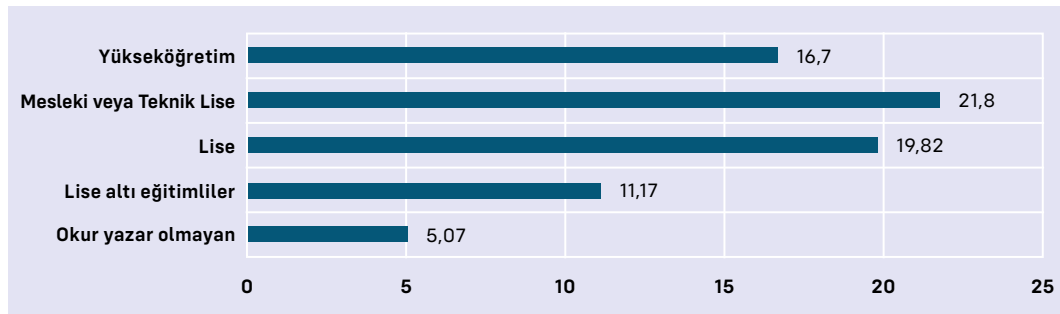


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İŞSİZLİĞİ

2004 yılına göre artış göstermiş olan kadın işsizlik oranına ilişkin daha ayrıntılı değerlendirmeler yapmak üzere işsiz olan kadınların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde en yüksek işsizliğin mesleki ve teknik lise mezunu kadınlar (%21,8) ile lise mezunları arasında (%19,82) olduğu görülmüştür. Lise ve dengi eğitime sahip olan kadınların işsizlik oranları birlikte ele alındığında, ortalamanın %20'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunu olan kadınlarda işsizlik oranı daha düşüktür (%16,7). Lise altı ve okuryazar olmayan kadınlar çoğunlukla nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edildikleri ve bu işlerde kadın istihdamı oldukça yüksek oranlarda olduğu için işsizlik oranı da daha düşüktür. Lise altı eğitimlilerde işsizlik oranı %11,17 iken okuryazar olmayanlarda %5,07'dir.

GRAFİK 23: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İŞSİZLİK ORANI (2021) (%)



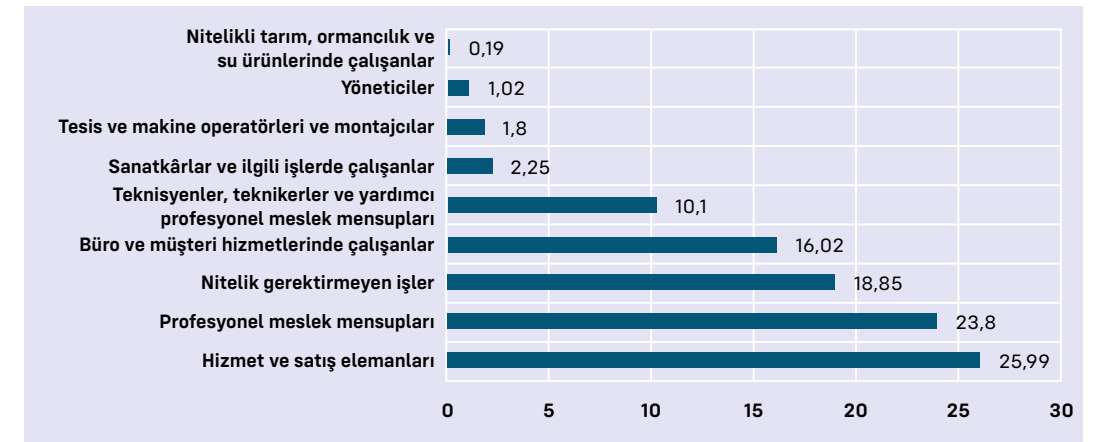
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

ARANILAN MESLEK GRUBUNA GÖRE KADIN İŞSİZLİĞİ

Aranılan meslek grubuna göre kadın işsizliğinin 2021 yılı itibarıyla durumu Grafik 24'te yer almaktadır. Kadın işsizlik oranı aranılan meslek grubuna göre tasnif edildiğinde en yüksek işsizliğin hizmet ve satış elemanı olarak iş arayan kadınlar (%25,99) bakımından olduğu görülmektedir. Bunu profesyonel meslek grupları (%23,8) takip etmiş, nitelik gerektirmeyen işlerde söz konusu oran %18,85 olmuştur. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışmak üzere iş arayan kadınlardaki işsizlik %16,02'dir. Bu oranlar, kadın istihdamının nispeten yüksek olduğu meslek grupları itibarıyla işsizlik oranının da yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık kadın istihdamının çok düşük oranlarda olduğu meslek gruplarında kadın işsizlik oranı da nispeten düşük oranlardadır.

GRAFİK 24: ARANILAN MESLEK GRUBUNA GÖRE KADIN İŞSİZLİĞİ (2021) (%)



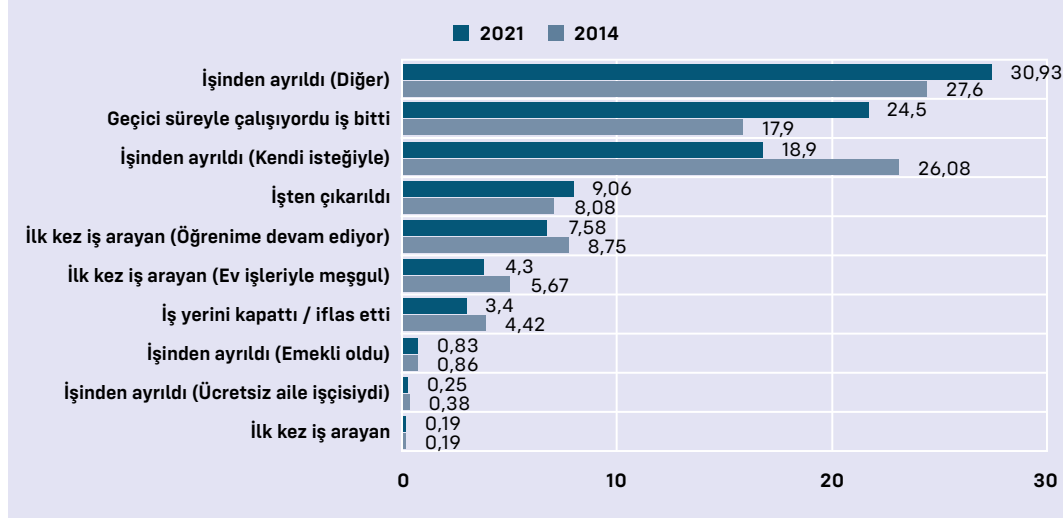
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

KADIN İŞSİZLİĞİNİN SEBEPLERİ

Artan kadın işsizliği ile mücadeleye yönelik politikalara ışık tutabilecek tespitler yapabilmek amacıyla sebebine göre kadın işsizliğinin 2014-2021 yılları arasındaki durumu Grafik 25 yardımıyla ele alınmış ve karşılaştırma yapılmıştır.

GRAFİK 25: SEBEBİNE GÖRE KADIN İŞSİZLİĞİ (2014-2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim Tarihi: 06.06.2022)

TÜİK işgücü istatistiklerinde gerek 2014 gerekse 2021 yılı kadın işsizliğinin en önemli ve giderek artan öneme sahip olan sebebi TÜİK tarafından "diğer" başlığı altında belirtilmiştir. Bu durum söz konusu başlık altında, belirtilmiş sebeplerin dışında kalan diğer sebeplerin topluca ele alındığı şeklinde okunabilir. Geçici süreli işlerde çalışanların iş süresinin tamamlanması ile işsizliğin ortaya çıkması ikinci sırada önem arz etmekte olup, 2004 yılına göre bu sebebin önemi %36,8 artış göstermiştir. Kendi isteği ile işten ayrılma sebebiyle yaşanan işsizlik üçüncü derecede önemli olmakla beraber 2014 yılına göre %27,53 oranında gerileme göstermiştir. İşten çıkarılma sebebiyle işsiz kalma oranı 2004 yılında %8,08 iken 2021 yılında %9,06'ya yükselmiştir. 2014 yılına göre 2021 yılında ücretsiz aile işçisi iken işten ayrılma durumunda %34,21 oranında gerileme olmuştur. Gerilemenin görüldüğü diğer sebeplerden en önemlisi ev işleriyle meşguliyet dolayısıyla işsizliktir (%24,16). Bunu, iflas/işyeri kapatma sebebiyle işsiz kalma (%23,07), öğrenime devam ederken ilk kez iş arayanların işsizliği (%15,4), emeklilik sebebiyle işsiz olma (%3,6) takip etmiştir.

GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ

Kadın işsizliği ile ilgili bir diğer önemli sorun da genel işsizlik oranlarına kıyasla daha yüksek boyutlara ulaşmış olan genç işsizliği içinde kadın işsizliğinin daha yüksek olmasıdır. Türkiye'de genç işsizliği, kadın-erkek ayrımına dayalı olarak Grafik 26 yardımıyla ele alınmıştır. 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı 2014 yılında %17,9 oranında iken giderek artış göstermiş, 2018 yılında %20,3, 2019 yılında ise %25,4 seviyesine ulaşmıştır. 2014-2019 döneminde Türkiye'de genç işsizlik oranında

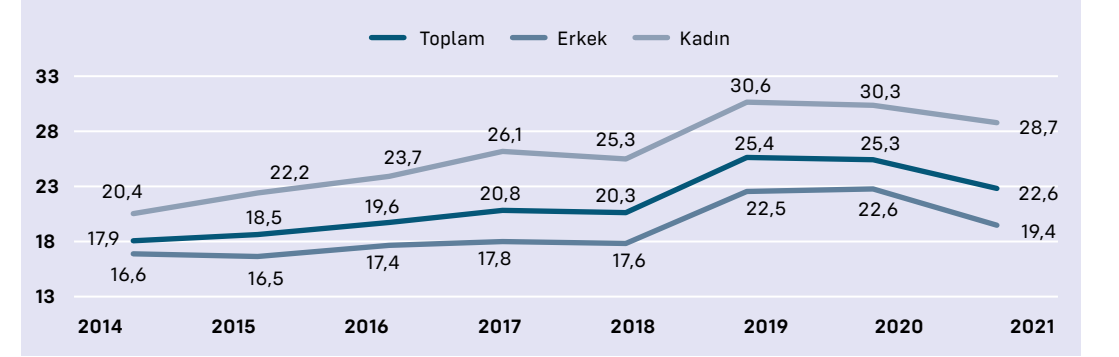
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

070

%42 oranında artış görülmüştür. 2020-2021 yıllarında ise genç işsizlik oranı bir miktar gerileme göstererek %22,6 düzeyine inmiştir.

GRAFİK 26: TÜRKİYE'DE CİNSİYET İTİBARIYLA GENÇ İŞSİZLİĞİ (2014-2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Erişim Tarihi: 18.06.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

Genç işsizliği içinde kadın ve erkek dağılımı incelendiğinde, genç erkek işsizliğinin toplam genç işsizliğinin sürekli 1-3 puan daha altında, genç kadın işsizliğinin ise toplam genç işsizliğinin sürekli 3-6 puan daha üzerinde seyrettiği görülmektedir. Genç işsizliğinin %42 oranında artış gösterdiği 2014-2019 döneminde genç erkek işsizliği %35,5 oranında artış göstererek %16,6'dan %22,5'e yükselmiştir. Genç kadın işsizliği oranı ise 2014 yılında %20,4 iken, 2019 yılına kadar %50 oranında artarak %30,6 düzeyine ulaşmıştır. Yani ilgili dönemde genç erkek ve kadın işsizliği arasındaki makas kadın aleyhine daha da açılmıştır. 2019-2021 yılları arasında ise toplam genç işsizliği %25,4'ten %22,6'ya düşüp %11 oranında gerilerken, genç erkek işsizlik oranındaki azalma %13,8 oranında, genç kadın işsizliği oranındaki azalma ise %6 oranında olmuştur. Başka bir deyişle genç erkek işsizlik oranında daha fazla iyileşme sağlanmıştır. Bu göstergeler kadınların henüz iş hayatına giriş aşamasındaki yaşlarda dahi erkeklere göre dezavantajlı konumda olduklarını ortaya koymaktadır.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

071

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI: ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMA

ÇALIŞMANIN bu bölümünde Türkiye'de kadın istihdamının durumu çeşitli dünya ülkeleri ile karşılaştırılmaları olarak ortaya konmuştur. Bu bağlamda kadının yönetime katılımı hususu dışındaki karşılaştırmalar OECD ülkeleri ile yapılmış olmakla beraber yönetime katılma bakımından daha geniş veri setine ulaşılmış olmasından dolayı AB ülkeleri ile karşılaştırılmıştır.

İŞGÜCÜNE VE İSTİHDAMA KATILIM

OECD'ye üye ülkelerde⁴⁶ 2021 yılı itibarıyla kadının işgücüne katılım oranı Tablo 12'de yer almakta olup ortalama %52,4'tür. Fransa, Çek Cumhuriyeti, Belçika, Polonya, Kosta Rika, Şili, Meksika, Yunanistan, İtalya ve Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı OECD ortalamasının gerisindedir.

TABLO 12: OECD ÜLKELERİNDE KADIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (2021) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
İzlanda	75,1	İngiltere	58,6	Portekiz	55,3	Çek Cumh.	51,9
İsveç	70,9	İsrail	58,6	Slovak Cum.	55,1	Belçika	50,0
Y. Zelanda	66,1	Estonya	58,3	Letonya	54,3	Polonya	49,5
Finlandiya	64,6	Lüksemburg	58,1	Slovenya	54,0	Kosta Rika	48,7
Hollanda	62,8	Danimarka	58,0	İspanya	53,7	Şili	46,4
İsviçre	62,2	İrlanda	57,5	Japonya	53,5	Meksika	43,6
Avusturalya	61,2	Litvanya	57,3	Kore	53,3	Yunanistan	43,6
Norveç	61,0	Amerika	56,1	OECD ORT.	52,4	İtalya	40,1
Kanada	60,6	Avusturya	55,9	Kolombiya	52,4	Türkiye	32,8
Macaristan	59,8	Almanya	55,5	Fransa	52,2		

Kaynak: OECD (2022). Labour Force Statistics

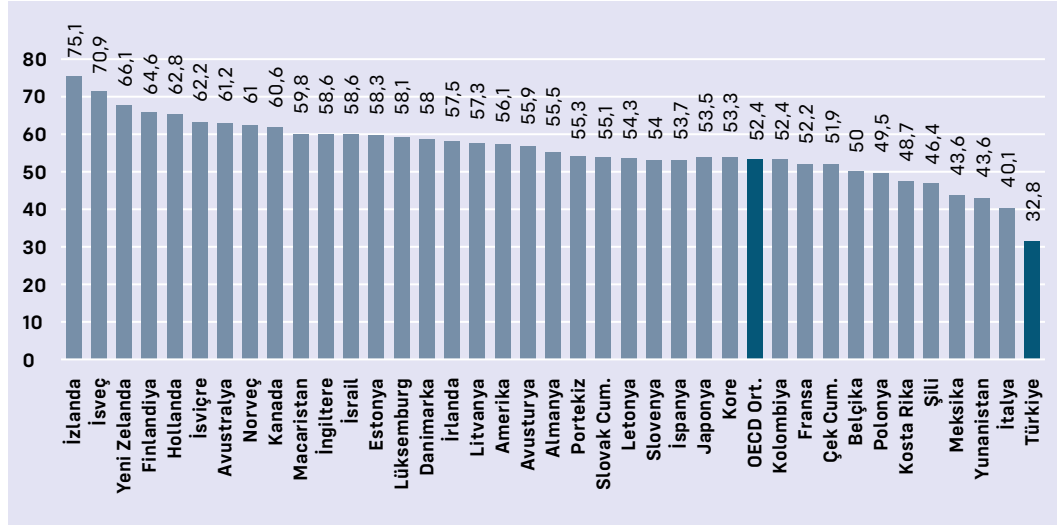
https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en (Erişim Tarihi: 3.11.2022)

46 OECD'nin 20 kurucu üyesi bulunmaktadır (Türkiye, ABD, Avusturya, Kanada, Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, İtalya, İngiltere, Belçika, Danimarka, İrlanda, Yunanistan, İsviçre, İsveç, İspanya, İzlanda, Norveç, Portekiz). Bu ülkelere ek olarak, ilerleyen yıllarda, Japonya, Finlandiya, Avustralya, Güney Kore, Meksika ve Yeni Zelanda "üye" olarak örgüte katılmışlardır. Sovyetler Birliği'nin dağılması sonrasında, 1990'lı yılların başında Batı ile entegrasyon süreçlerine hız kazandırmak için Polonya, Macaristan, Çek

Cumhuriyeti ile Slovakya da Örgüte "üye" olarak kabul edilmişlerdir. Estonya, İsrail, Slovenya ve Şili 2010 yılı içinde üye olarak örgüte katılmıştır. Son olarak Kolombiya ve Kosta Rika üye olmuştur. Hâlihazırda, örgütün 38 üyesi bulunmaktadır. Avrupa Birliği Komisyonu da oy hakkı olmadan toplantılara katılmaktadır. "Kilit Ortaklar" modeli çerçevesinde Brezilya, Çin, Endonezya, Güney Afrika ve Hindistan örgüt çalışmalarına katılmaya, örgütün koyduğu ilkeleri ve geliştirdiği uygulamaları kabul etmeye davet edilmişlerdir.

Yine 2021 verilerine göre OECD'ye üye ülkeler arasında kadının işgücüne katılım oranı en yüksek dört ülke sırasıyla; İzlanda (%75,1), İsveç (%70,9), Yeni Zelanda (%66,1) ve Finlandiya'dır (%64,6). Söz konusu oranın en düşük düzeyde olduğu ülkeler sırasıyla; Türkiye (%32,8), İtalya (%40,1), Yunanistan (%43,6) ve Meksika'dır (%43,6).

GRAFİK 27: OECD ÜLKELERİNDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (2021) (%)



Kaynak: OECD (2022). Labour Force Statistics, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (Erişim Tarihi: 03.11.2022)

Görüldüğü üzere Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı OECD ülkeleri arasında yapılan sıralamada en alt sırada yer almaktadır. Ülkemizde kadının işgücüne katılım oranı OECD ortalamasının üçte ikisi kadardır, başka deyişle OECD'ye üye ülkelerde kadının işgücüne katılma oranı ortalama olarak Türkiye'dekinin 1,6 katıdır.

OECD'ye üye ülkelerde kadın istihdam oranı ise 2021 yılı itibarıyla ortalama %49,1'dir. OECD'ye üye ülkeler ortalamasının altında kadın istihdam oranına sahip ülkeler; Fransa, Polonya, Belçika, İspanya, Kolombiya, Şili, Meksika, Kosta Rika, İtalya, Yunanistan ve Türkiye'dir.

OECD ülkelerinde kadın istihdam oranı en yüksek olan dört ülke sırasıyla; İzlanda (%70,3), İsveç (%64,4), Yeni Zelanda (%63,5) ve Finlandiya (%60)'dır. Kadın istihdam oranı en düşük olan dört ülke ise sırasıyla; Türkiye (%28), Yunanistan (%35,3), İtalya (%35,8) ve Kosta Rika'dır (%38).

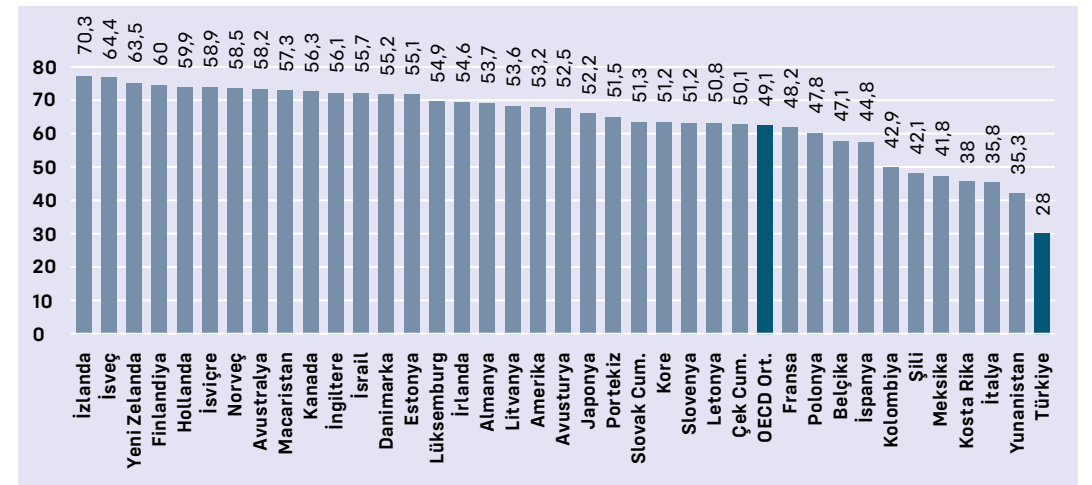
TABLO 13: OECD ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI (2021) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
İzlanda	70,3	İngiltere	56,1	Japonya	52,2	Belçika	47,1
İsveç	64,4	İsrail	55,7	Portekiz	51,5	İspanya	44,8
Y. Zelanda	63,5	Danimarka	55,2	Slovak Cum.	51,3	Kolombiya	42,9
Finlandiya	60,0	Estonya	55,1	Kore	51,2	Şili	42,1
Hollanda	59,9	Lüksemburg	54,9	Slovenya	51,2	Meksika	41,8
İsviçre	58,9	İrlanda	54,6	Letonya	50,8	Kosta Rika	38,0
Norveç	58,5	Almanya	53,7	Çek Cumh.	50,1	İtalya	35,8
Avusturya	58,2	Litvanya	53,6	OECD ORT.	49,1	Yunanistan	35,3
Macaristan	57,3	Amerika	53,2	Fransa	48,2	Türkiye	28,0
Kanada	56,3	Avusturya	52,5	Polonya	47,8		

Kaynak: OECD (2022). Labour Force Statistics.

Türkiye 2021 yılı itibarıyla işgücüne katılma oranındaki sıralamada olduğu gibi kadın istihdam oranı sıralamasında da OECD'ye üye ülkeler arasında son sırada yer almıştır. OECD'ye üye ülkelerde kadın istihdam oranı ortalama olarak Türkiye'dekinin 1,8 katıdır.

GRAFİK 28: OECD ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAM ORANI (2021) (%)



Kaynak: OECD (2022). Labour Force Statistics (Erişim Tarihi: 03.11.2022)

YÖNETİME KATILIM

İstihdamdaki kadınların yönetici pozisyonlara gelmeleri ya da karar alma süreçlerinin bir parçası olmaları kadının güçlenmesi bakımından olduğu kadar işletmelerin verimliliği ve kârlılığı bakımından da önemli bir husustur. Türkiye’de yönetici pozisyonunda bulunan kadın oranının uluslararası düzeyde karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi yapılmak istenmiş, ancak kadın istihdamının diğer göstergeleri bakımından karşılaştırmaların yapıldığı OECD verilerinde sadece yönetici pozisyonundaki kadın oranına ilişkin verilere rastlanmıştır.

Oysa Avrupa Birliği veritabanında bu hususta daha ayrıntılı verilere ulaşılmıştır. Bu sebeple çalışmanın uluslararası karşılaştırma sistematığının dışına çıkılarak bu önemli konudaki karşılaştırmalar AB üyesi ülkelerle Türkiye arasında yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışmada AB ile Türkiye’de yönetici pozisyonundaki kadın oranı, yönetim kurulu üyesi kadın oranı ve üst düzey yönetici kadın oranı karşılaştırmalarına yer verilmiştir.

AB üyesi ülkeler ve Türkiye’de 2020 yılı itibarıyla⁴⁷ 15-74 yaş arası yönetici pozisyonunda istihdam edilen kadın oranına Tablo 14’te yer verilmiştir. Söz konusu oranlar incelendiğinde Letonya’da (%46,9) yönetici pozisyonunda istihdam edilen kadın oranının en yüksek düzeyde olduğu, bunu Polonya (%43,3), İsveç (%42,3) ve Bulgaristan’ın (%41,4) takip ettiği görülmektedir. Söz konusu oranın en düşük olduğu ülkeler sırasıyla; Kuzey Makedonya (%20,4), Kıbrıs (%24,1), Lüksemburg (%26) ve ona çok yakın bir oranda olan Hollanda (%26,3)’dir. Türkiye’de bu oran %18,2 olup AB üyesi ülkelerin tümünün gerisindedir.

TABLO 14: AB ÜYESİ ÜLKELERDE VE TÜRKİYE’DE YÖNETİCİ POZİSYONDA İSTİHDAM EDİLEN KADIN ORANI (2020) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Letonya	46,9	Finlandiya	37,5	İsviçre	33,3	Danimarka	27,9
Polonya	43,3	İrlanda	36,4	Avusturya	32,8	İtalya	27,6
İsveç	42,3	Portekiz	35,9	Karadağ	32,2	Hollanda	26,3
Bulgaristan	41,4	Fransa	35,5	Sırbistan	31,5	Lüksemburg	26
Slovenya	40	Slovakya	35,5	Yunanistan	29,4	Kıbrıs	24,1
Macaristan	39,2	İspanya	35	Almanya	29	Kuzey Makedonya	20,4
İzlanda	38,6	Romanya	35	Hırvatistan	28,5	Türkiye	18,2
Litvanya	37,8	Belçika	34,6	Malta	28,3	AB 27	34,2
Estonya	37,5	Norveç	34,1	Çekya	27,9	AB 19	32,6

Kaynak: Eurostat (2022). Employed women being in managerial positions by age

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoelc2/default/table?lang=en> (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

⁴⁷ Söz konusu göstergelere ilişkin 2021 yılı verileri kimi keler ve özellikle de Türkiye ile ilgili olmadığı için 2020 AB üyesi ülkelere ilişkin bulunmakla beraber bazı ül- yılı ele alınmıştır.

AB üyesi ülkeler ile kıyaslandığında Türkiye’de yönetici pozisyonda çalışan kadınların oranı (%18,2), AB-19 ülke ortalaması olan %32,6’nın %79, AB-27 ülke ortalaması olan %34,2’nin ise %87 gerisindedir.

AB’ye üye ülkelerde ve Türkiye’de halka açık şirketlerde başka deyişle borsada hisse senedi satışı yapan şirketlerde, 2020 yılı itibarıyla, yönetim kurulu üyesi olarak istihdam edilen kadın oranları Tablo 15’te yer almaktadır. Söz konusu oranın AB-27 üyesi ülkeler ortalaması %29,5’tir. En yüksek olduğu ülke %45,1 ile Fransa’dır. Bunu, İzlanda (%44,4), Norveç (%40,4), Belçika (%38,4), İtalya (%38,4) ve İsveç (%38) izlemektedir. AB-27 ortalamasının altında çok sayıda ülke bulunmaktadır. Söz konusu oranın en düşük olduğu ülkeler ise sırasıyla; Estonya (%8,8), Malta ve Macaristan (%9,9), Kıbrıs (%11,5), Romanya (%12,8) ve Bulgaristan (%12,8)’dir.

TABLO 15: AB ÜYESİ ÜLKELERDE VE TÜRKİYE’DE İSTİHDAM EDİLEN KADIN YÖNETİM KURULU ÜYESİ ORANLARI (2020) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Fransa	45,1	Danimarka	33,6	Slovenya	22,9	Litvanya	14,3
İzlanda	44,4	Avusturya	31,5	Polonya	22,8	Yunanistan	13
Norveç	40,4	Slovakya	31,4	Sırbistan	21,7	Bulgaristan	12,9
Belçika	38,4	AB-27	29,5	K. Makedonya	21,3	Romanya	12,8
İtalya	38,4	İspanya	29,3	Lüksemburg	18,2	Kıbrıs	11,5
İsveç	38	İrlanda	28,8	Türkiye	17,5	Macaristan	9,9
Hollanda	36,6	Portekiz	26,6	Çekya	17,2	Malta	9,9
Almanya	36,3	Hırvatistan	26,2	Bosna-Hersek	17	Estonya	8,8
Finlandiya	35,1	Letonya	25,6	Karadağ	15,3		

Kaynak: Eurostat (2022). Positions held by women in senior management positions (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=en

Türkiye’de istihdam edilen yönetim kurulu üyesi kadınların oranı %17,5’tir. AB-27 ortalaması Türkiye’deki oranın yaklaşık 1,7 katıdır. Bununla birlikte Türkiye’nin pek çok AB ülkesinden iyi durumda olduğu da görülmektedir.

AB üyesi ülkelerde ve Türkiye’de 2020 yılı itibarıyla istihdam edilen kadın üst düzey (executive) yönetici oranı Tablo 16’da yer almakta olup, AB-27 üyesi ülkelerde ortalama olarak %19,3’tür. Söz konusu oran en yüksek Karadağ’dadır (%36). Karadağ’ı, Romanya (%32,8), Sırbistan (%31,3), Estonya (%31,1) ve Bulgaristan (%30,0) izlemektedir. Söz konusu oranın en düşük olduğu ülke Lüksemburg’dur. Lüksemburg’da üst düzey kadın yönetici oranı %4,2’dir. Avusturya’da ise %5,7’dir.

TABLO 16: AB ÜYESİ ÜLKELER VE TÜRKİYE'DE KADIN ÜST DÜZEY YÖNETİCİ ORANI (2020) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Karadağ	36	İsveç	25,4	Fransa	20,8	Polonya	15,4
Romanya	32,8	İzlanda	25,4	Danimarka	20,2	Belçika	15,2
Sırbistan	31,3	İrlanda	25,3	Slovakya	19,5	Almanya	13,5
Estonya	31,1	Finlandiya	25	AB-27	19,3	Hırvatistan	13,4
Bulgaristan	30,9	K. Makedonya	25	Malta	19,1	Çekya	13,2
Norveç	29,6	Slovenya	24,6	Macaristan	18,2	İtalya	13,1
Litvanya	29,1	Kıbrıs	23,1	İspanya	17,1	Türkiye	11
Letonya	28,9	Bosna-Hersek	22,5	Yunanistan	16,6	Avusturya	5,7
İngiltere	25,7	Hollanda	21	Portekiz	15,7	Lüksemburg	4,2

Kaynak: Eurostat (2022). Positions held by women in senior management positions (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=en

Türkiye'de ise kadın üst düzey yönetici oranı %11 olup, AB-27 ortalamasının epey altında bir görünüm sergilemektedir. Avusturya ve Lüksemburg'tan sonra söz konusu oranın en düşük olduğu üçüncü ülke konumundadır.

SİYASETE KATILIM

Kadın istihdamının geliştirilmesi daha önce de bahsedildiği üzere kadınlara eşit fırsatların verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi, kadının toplumda yeterli düzeyde temsil edilmesi gibi ekonomik, sosyal, siyasi politikalarla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda kadınların kamusal karar alma süreçlerine eşit oranda katılım göstermeleri büyük öneme sahiptir. Bu sebeple Türkiye'de parlamentoda kadınların oranı, OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı bir şekilde ele alınarak incelenmiştir.

Türkiye'de merkezi yönetim ve yerel yönetim birimlerinde kamusal karar alma süreçlerinde karar alıcı olarak istihdam edilen kadın oranı; kadın milletvekili, bakan, belediye başkanı, belediye meclis üyesi, vali, kaymakam, il genel meclis üyesi, muhtar olarak görev yapan kadın sayıları ile belirlenebilir. Merkezi yönetimde karar alma mekanizmalarında bulunan kadınlar merkezi yönetim bütçesi kaynaklarının kamu hizmetlerine dağılımı, kamu hizmeti bileşimi konularında karar almada söz sahibi olma oranını belirlerken, yerel yönetimlerde karar alma mercilerinde bulunan kadınlar yerel kaynakların kullanımı ve yerel hizmetlerin bileşimi ve sunumu konularında söz sahibi olma yetkisini kullanırlar. Gerek merkezi gerekse yerel yönetimlerde görev yapan

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

kadınlar kamu görevlisi olarak halka hizmet sunumunu gerçekleştirirler. Merkezi idarenin yasama, yürütmenin yanı sıra yargı erki ve fonksiyonu düşünüldüğünde yasama işlevinin ve yürütme işlevinin yanında yargı organlarında yönetici, karar alıcı pozisyonlarda olan kadın oranının da dikkate alınması gerekir.

Bu çalışmada merkezi yönetimde milletvekili ve bakan olarak görev yapmış, bir başka deyişle kamu kesimi tarafından istihdam edilmiş kadın oranı ele alınmıştır. Türkiye'de 2007-2021 döneminde bakan ve milletvekili oranları cinsiyet esasına göre Tablo 17'de yer almaktadır.

TABLO 17: TÜRKİYE'DE KADIN MİLLETVEKİLİ VE BAKAN ORANI (2007-2021) (%)

Yıllar	Bakan Oranı (%)		Milletvekili Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2007	95,8	4,2	90,9	9,1
2008	95,8	4,2	90,9	9,1
2009	91,7	8,3	90,9	9,1
2010	91,7	8,3	90,9	9,1
2011	96,0	4,0	85,6	14,4
2012	96,0	4,0	85,6	14,4
2013	96,0	4,0	85,6	14,4
2014	96,0	4,0	85,6	14,4
2015	92,6	7,4	85,3	14,7
2016	96,3	3,7	85,3	14,7
2017	92,6	7,4	86,1	13,9
2018	87,5	12,5	82,7	17,3
2019	87,5	12,5	82,7	17,3
2020	87,5	12,5	82,7	17,3
2021	94,1	5,9	82,6	17,4

Kaynak: TÜİK (2022). Nüfus ve Demografi İstatistikleri

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1> (Erişim Tarihi: 13.06.2022)

2007 yılında kadın bakan oranı %4,2 iken 2009 yılında %8,3'e yükselmiş, bu trend 2010 yılında devam etmiş ancak oran 2011 yılında tekrar %4'e düşmüştür. Bakanlar arasında kadınların oranı 2015 yılında %7,4'e yükselse de 2016'da %3,7'ye ge-

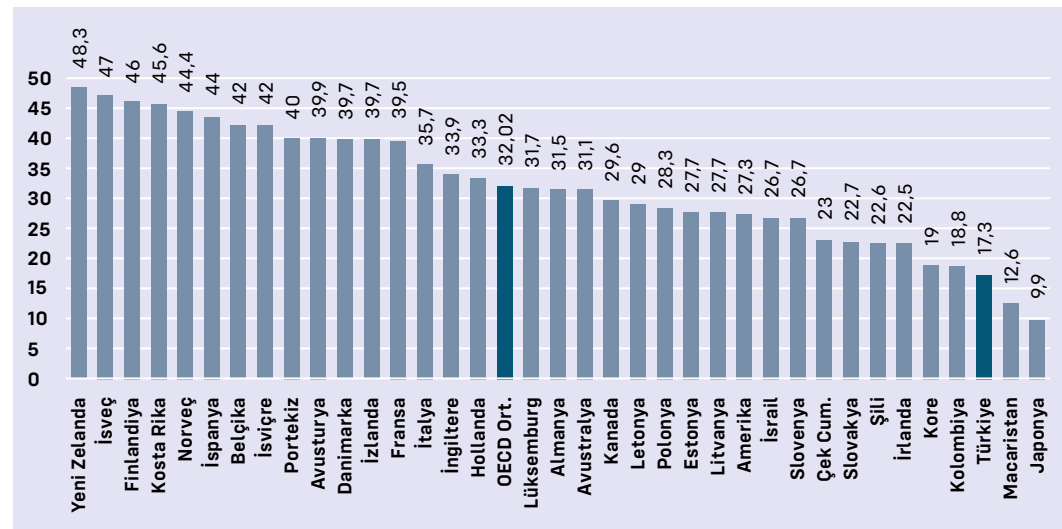
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

rilemiş, 2018-2020 arası yıllarda %12,5 olmuşsa da 2021 itibarıyla %5,9'dur. Kadın milletvekili oranı 2007-2010 yılları arası %9,1 iken 2011-2016 yılları arasında %14,4-14,7 oranında gerçekleşmiş, 2018-2020 döneminde %17,3'e, 2021 yılında %17,42'ye yükselmiştir. Nüfusun yarısının kadın olduğu düşünülüğünde Türkiye'de kamusal karar alma mekanizmalarında kadın milletvekili oranının çok düşük olduğu görülmektedir.

OECD ülkelerinde parlamentodaki kadın milletvekili oranı ortalaması %32,02'dir. Parlamentodaki kadın oranı OECD ülkelerinden Yeni Zelanda'da %48,3 İsveç'te %47, Finlandiya'da %46, Kosta Rika'da %45,6'dır. Bu ülkelerin yanı sıra; Norveç, İspanya, Belçika, İsviçre ve Portekiz'de %40 ve üzeri, Avusturya, Danimarka, İzlanda ve Fransa'da %39'lar düzeyindedir. Kadın parlamenter oranının en düşük olduğu ülkeler sırasıyla; %9,9 ile Japonya, %12,6 ile Macaristan, %17,3 ile Türkiye'dir.

GRAFİK 29: OECD ÜLKELERİNDE PARLAMENTODAKİ KADIN ORANI (2021 VEYA EN YENİ VERİLER) (%)



Kaynak: OECD (2022). Women in Politics (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

<https://data.oecd.org/inequality/women-in-politics.htm#indicator-chart>

AKADEMİK FAALİYETLERE KATILIM

Bir ülkenin büyümesinde ve kalkınmasında, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin önemi büyüktür. Kadınların bu alanda erkeklerle eşit oranda yer almıyor oluşu, kadın istihdamına ilişkin sorunların akademik düzeyde de devam ettiğini gösterir. Bu sebeple Türkiye'de kadın araştırmacıların oranı OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı bir şekilde ele alınarak incelenmiştir.

Türkiye'de 2022 yılında gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde bilimsel faaliyetlerde bulunmak üzere istihdam edilen kadın oranı unvanlar itibarıyla Tablo 18'de

yer almaktadır. Türkiye'de istihdam edilen öğretim elemanlarının toplam 185.438 kişi olduğu, bunun %45,86'sının ise kadın olduğu görülmektedir.

TABLO 18: TÜRKİYE'DE ÖĞRETİM ELEMANLARININ UNVANLAR VE CİNSİYET ESASINA GÖRE DAĞILIMI (2022) (%)

Akademik Unvanlar	Kadın Akademik Personel	Toplam Akademik Personel	Kadın Oranı (%)
Araştırma Görevlisi	27.430	52.501	52,24
Öğretim Görevlisi	19.618	38.571	50,86
Doktor Öğretim Üyesi	19.059	41.674	45,73
Doçent	8.185	20.374	40,17
Profesör	10.756	32.318	33,28
Toplam	85.048	185.438	45,86

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2022). Öğretim Elemanı İstatistikleri

<https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Akademik kariyerin ilk basamağı olan araştırma görevliliğinde kadın oranı en yüksek iken profesörlüğe doğru giden yolda basamakları çıkabilen kadın akademisyen oranının giderek azalmakta olduğu görülmektedir. Araştırma görevlisi kadın oranı %52,24 iken doktora sonrası gelen aşama olan doktor öğretim üyesi kadrosunda bulunan kadın oranının %45,73'e, doçent kadrosunda bulunan kadın oranı %40,17'ye gerilediği, akademik kariyerin en üst basamağındaki profesör kadrosunda bulunan kadın oranının ise %33,28 olduğu görülmektedir.

2022 yılında ülkemizde 126'sı devlet üniversitesi, 75 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 201 üniversite bulunmaktadır. İki devlet bir vakıf üniversitesinin rektör atanması yapılmamış, 198 üniversite rektörü görev başındadır. Devlet üniversitelerinde atanmış rektörlerden 7'si, vakıf üniversitelerinde 12'si kadındır. Kadın rektör oranı 08.06.2022 tarihi itibarıyla devlet üniversitelerinde %5,6, vakıf üniversitelerinde %16,2 olup toplam olarak %9,6'dır.

DEVLET ARAŞTIRMALARINA KATILIM

Devlet araştırmacıları kavramının kapsamını, devlet kurumları için çalışan yeni bilgi, ürün, süreç, yöntem ve sistemlerin tasarlanması veya yaratılmasıyla ve ayrıca ilgili projelerin yönetiminde yer alan profesyoneller oluşturmaktadır. Bu gösterge, OECD tarafından çalışan 1000 kişi başına ve araştırmacı sayısı olarak ölçülmektedir; veriler toplam olarak mevcuttur ve cinsiyete göre ayrılmıştır.

TABLO 19: OECD ÜLKELERİNDE DEVLET ARAŞTIRMACISI KADIN İSTİHDAMI (2019) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Estonya	65,95	Norveç	48,83	Çekya	40,24	Kore	27,17
Portekiz	60,49	İtalya	48,81	İsviçre	39,22	Japonya	19,49
Polonya	59,48	Slovenya	48,36	İngiltere	38,99	Avusturya	12,26
Letonya	55,49	İrlanda	45	Lüksemburg	37,83		
İspanya	53,36	Finlandiya	42,49	Şili	37,53		
Slovakya	51	Avusturya	42,18	Almanya	37,23		
Danimarka	50,23	Macaristan	42	Belçika	35,49		
Litvanya	49,89	Hollanda	41,38	Meksika	35,16		
İsveç	49,43	Yunanistan	41,22	Türkiye	32,93		

Kaynak: OECD (2022). Government Researchers

<https://data.oecd.org/rd/government-researchers.htm#indicator-chart> (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Kadın devlet araştırmacısı oranı Tablo 19'da yer verilen OECD ülkeleri arasında en yüksek olan ülkeler Estonya %65,95, Portekiz %60,49 ve Polonya %59,48'dir. Letonya, İspanya, Slovakya ve Danimarka'da ise bu oran %50'nin üzerindedir. Türkiye'de %32,93 iken Kore'de %27, Japonya'da %19,49, Avusturya'da %12,26'dır.

KADIN İSTİHDAMININ SORUNLARI

Bu kısımda önceki kısımda ayrıntılı bir şekilde ele alınan Türkiye'de kadınların istihdamda yaşadıkları sorunlar olan kayıt dışı istihdam ve ücret açığı OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak ortaya konacaktır.

KAYIT DIŞI İSTİHDAM

OECD ülkelerinde 2018 yılı kayıt dışı kadın istihdam oranı %18,21'dir. Lüksemburg %1,7 ile söz konusu oranın en düşük olduğu ülkedir. Slovenya'da %3,5, İzlanda'da %3,9, Finlandiya'da %4,2'dir. Almanya'da %10,2, Portekiz'de %10,7, İngiltere'de %10,9'dur. Söz konusu oranın %58,8 ile en yüksek düzeyde olduğu iki ülke Meksika ve Kolombiya'dır. Türkiye bu iki ülkeden sonra %48,3 oranı ile en yüksek kayıt dışı kadın istihdamının gerçekleştiği ikinci ülkedir. Söz konusu oran Kosta Rika'da %42,9, Şili'de %41,7'dir.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 20: OECD ÜLKELERİNDE KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI (2018) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Lüksemburg	1,7	İrlanda	7,9	Belçika	11,4	Polonya	32,7
Slovenya	3,5	Hollanda	8,8	Letonya	11,5	Kore	39,9
İzlanda	3,9	İsviçre	9,5	Slovak Cum.	12,1	Şili	41,7
Finlandiya	4,2	Macaristan	9,6	Litvanya	13,8	Kosta Rika	42,9
Norveç	5,5	Fransa	9,9	İtalya	15,9	Türkiye	48,3
Estonya	6,1	Almanya	10,2	ABD	17,8	Kolombiya	58,8
Çek Cumh.	7,0	Portekiz	10,7	Japonya	18,4	Meksika	58,8
Danimarka	7,5	İngiltere	10,9	İspanya	28,7		
İsveç	7,9	Avusturya	11,1	Yunanistan	30,4	OECD Ort.	18,21

Kaynak: ILO (2018). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (third edition)

<https://ilostat.ilo.org/topics/informality/#> (Erişim Tarihi: 28.06.2022)

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI

OECD istatistiklerinde yer alan cinsiyete dayalı ücret açığı, daha önce de belirtildiği üzere ortalama erkek kazancı ile kadın kazancı arasındaki farkın ortalama erkek kazancına oranıdır. Veriler, bir taraftan tam zamanlı çalışanları diğer taraftan kendi hesabına çalışanları içermektedir.

Tablo 21'de OECD ülkelerinde cinsiyete dayalı ücret açığına ilişkin en güncel veriler yer almaktadır. OECD'ye üye ülkelerde ücret açığı ortalama %11,6 iken AB-27'de %10,79'dur. Kore (%31,48), İsrail (%22,65), Japonya (%22,51) ve Letonya (%20,29) ücret açığının en yüksek olduğu ülkelerdir. Romanya (%3,49), Belçika (%3,79), Kolombiya (%4) ücret açığının en düşük olduğu ülkelerdir. OECD verilerine göre Türkiye'de ücret açığı %9,98 ile AB ortalamasına çok yakındır.

TABLO 21: OECD ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI (EN SON VERİLER)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Kore	31,48	Avusturya	13,32	Slovakya	11,01	İrlanda	5,17
İsrail	22,65	İzlanda	12,9	Türkiye	9,98	Danimarka	5,05
Japonya	22,51	Hollanda	12,65	Macaristan	9,92	Norveç	4,81
Letonya	20,29	Hırvatistan	12,45	Meksika	9,61	Yeni Zelanda	4,58
Amerika	17,65	Çekya	12,37	Yunanistan	8,91	Kolombiya	4
Estonya	17,31	Avusturya	12,26	Polonya	8,69	Belçika	3,79

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 21'İN DEVAMI

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Finlandiya	17,16	İngiltere	12,28	İspanya	8,62	Romanya	3,49
Kanada	16,11	Fransa	11,82	Şili	8,59		
Kıbrıs	15,87	Portekiz	11,71	Slovenya	8,19	AB-27 Ort.	10,79
Almanya	13,89	Litvanya	11,69	İtalya	7,64	OECD Ort.	11,62
İsviçre	13,79	Malta	11,09	İsveç	7,41		

Kaynak: OECD (2022). Labour Force Statistics (Erişim Tarihi: 03.11.2022)

KADIN İŞSİZLİĞİ

Tablo 22'de gösterilen 2021 yılı verilerine göre OECD'ye üye ülkelerde kadın işsizlik oranı ortalama %6,4'tür. 38 üye ülkenin 15'inde kadın işsizlik oranı ortalamadan üstündedir. Kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu ülke %22 oranıyla Kosta Rika'dır. Bu oran Yunanistan'da %18,9, Kolombiya'da %18,2, İspanya'da %16,7, Türkiye'de ise %14,7'dir.

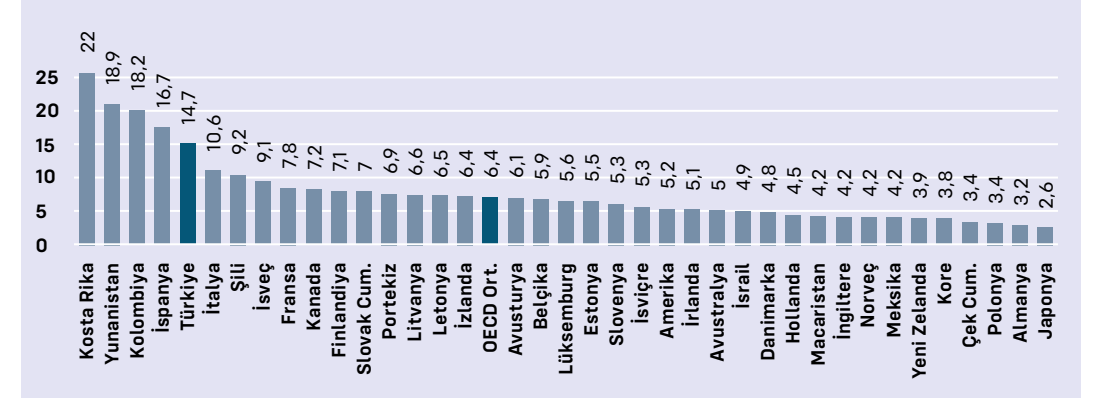
TABLO 22: OECD ÜLKELERİNDE KADIN İŞSİZLİK ORANI (2021) (%)

Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)	Ülkeler	(%)
Kosta Rika	22,0	Finlandiya	7,1	Estonya	5,5	UK	4,2
Yunanistan	18,9	Slovak Cum.	7,0	Slovenya	5,3	Norveç	4,2
Kolombiya	18,2	Portekiz	6,9	İsviçre	5,3	Meksika	4,2
İspanya	16,7	Litvanya	6,6	U.S	5,2	Y. Zelanda	3,9
Türkiye	14,7	Letonya	6,5	İrlanda	5,1	Kore	3,8
İtalya	10,6	İzlanda	6,4	Avusturalya	5,0	Çek Cumh.	3,4
Şili	9,2	OECD Ort.	6,4	İsrail	4,9	Polonya	3,4
İsveç	9,1	Avusturya	6,1	Danimarka	4,8	Almanya	3,2
Fransa	7,8	Belçika	5,9	Hollanda	4,5	Japonya	2,6
Kanada	7,2	Lüksemburg	5,6	Macaristan	4,2		

Kaynak: OECD (2022). Labour Force Statistics (Erişim Tarihi: 03.11.2022)

Türkiye kadın işsizlik oranı bakımından OECD ülkeleri arasında beşinci sırada yer almaktadır. Türkiye'de söz konusu oran OECD üyesi ülkeler ortalamasının 2,3 katı kadardır.

GRAFİK 30: OECD ÜLKELERİNDE KADIN İŞSİZLİK ORANI (2021) (%)



Kaynak: OECD (2022). Labour Force Statistics (Erişim Tarihi: 03.11.2022)

OECD ülkeleri arasında kadın işsizlik oranının en düşük olduğu ülkeler sırasıyla; Japonya (%2,6), Almanya (%3,2), Polonya (%3,4) ve Çek Cumhuriyeti'dir (%3,4).

TÜRKİYE'DE BÖLGELERE GÖRE KADIN İSTİHDAMI: 2004-2021 DÖNEMİ

ÇALIŞMANIN bu bölümünde, Türkiye'de kadın istihdamını etkileyen faktörlerin bölgeler itibarıyla analizine geçmeden önce, Türkiye'de kadın istihdamının bölgesel olarak gelişimi ele alınmıştır.

Bu kısma kadar Türkiye'de kadın istihdamının durumu, işgücüne katılma oranı, istihdam oranı ve işsizlik ana başlıkları altında ancak bu üç göstergenin durumunu etraflıca değerlendirebilmek adına olabildiğince geriye giderek (bazen 2004, bazen 2014) ve günümüzdeki durum bazen dönemsel olarak, bazen seçilmiş iki yıl temelinde, bazen de erkeklerle kıyaslamalı olarak ele alınmış ve irdelenmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi çalışmanın ikinci amacı Türkiye'de bölgeler itibarıyla kadın istihdamını etkileyen faktörlerin analizidir. Bu sebeple bu bölümde Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (Türkiye İBBS) esas alınmak suretiyle İBBS Düzey-2 (26 alt bölge) bölgeleri itibarıyla kadın işgücüne katılım oranı, istihdamı ve işsizliğine ilişkin 2004-2021 dönemi verilerine dayalı olarak genel değerlendirmeler yapılmaktadır.

BÖLGELERDE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI

Türkiye'de 26 istatistikî bölgede kadının işgücüne katılım oranlarının 2021 yılına ilişkin görünümü Grafik 31'de yer almaktadır. Görüldüğü üzere söz konusu bölgelerden 13'ünde kadının işgücüne katılma oranı Türkiye ortalamasının altında, diğer 13 bölgede ise ortalamasının üstündedir.

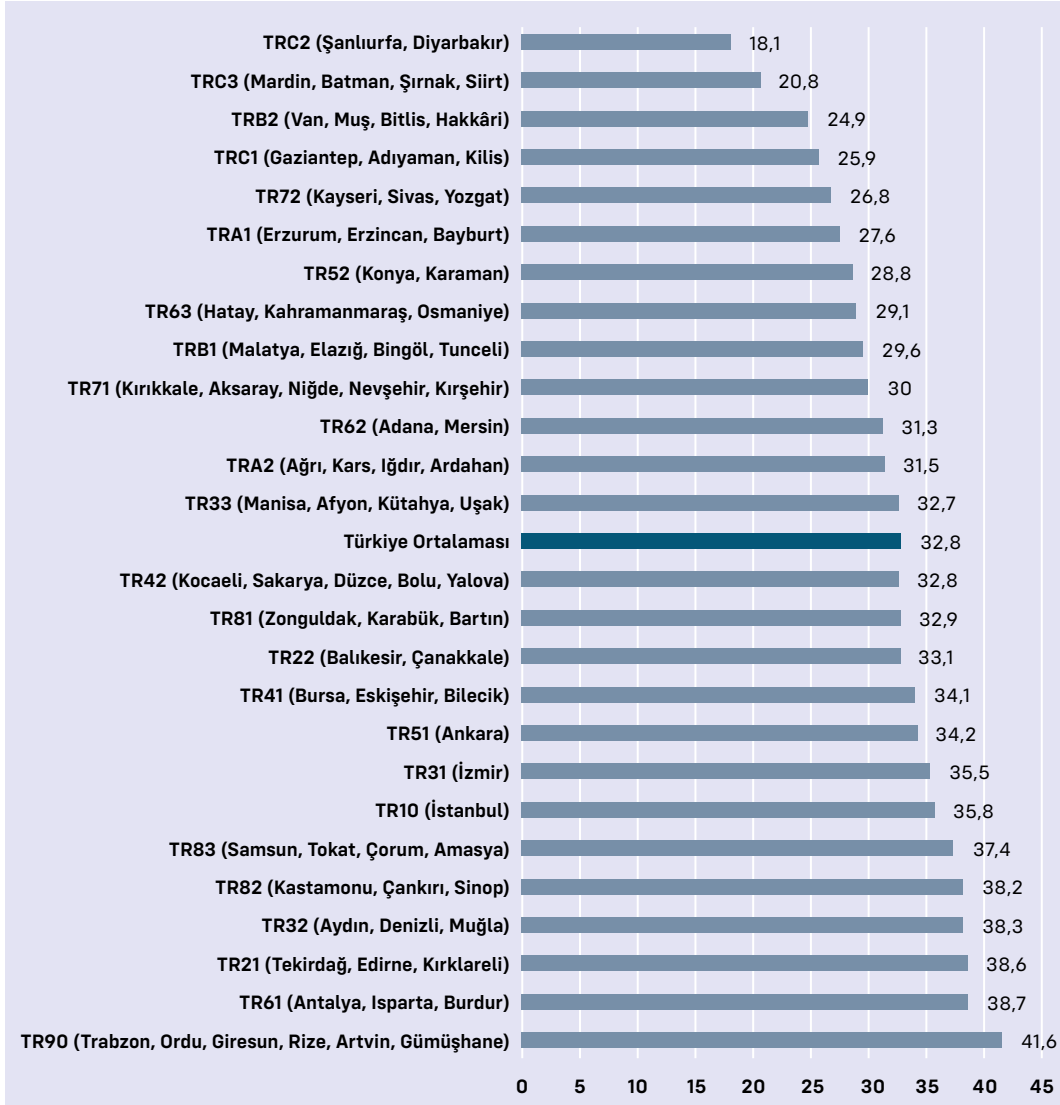
Türkiye'de 2021 yılı itibarıyla kadının işgücüne katılım oranı en yüksek olan bölgeler sıralandığında ilk beşe giren bölgeler şunlardır:

1. Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane bölgesi (TR90) (%41,6)
2. Antalya, Isparta, Burdur bölgesi (TR61) (%38,7)
3. Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesi (TR21) (%38,6)
4. Aydın, Denizli, Muğla bölgesi (TR32) (%38,3)
5. Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82) (%38,2)

2021 yılında kadın işgücüne katılım oranının en düşük oranda görüldüğü beş bölge ise sırasıyla şunlardır:

1. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%18,1)
2. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%20,8)
3. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) (%24,9)
4. Gaziantep, Adıyaman, Kilis bölgesi (TRC1) (%25,9)
5. Kayseri, Sivas, Yozgat bölgesi (TR72) (%26,8)

GRAFİK 31: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADININ İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
(Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Kadının işgücüne katılma oranının 2004-2021 yılları arasındaki dönemde 26 bölgedeki gelişimine Tablo 23'te yer verilmiştir. Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranı ortalaması Covid-19 salgınının etkisinin görüldüğü 2020 yılı dışında sürekli olarak artış göstermiştir. 2021 yılına gelindiğinde 2004 yılına göre Türkiye genelinde kadının işgücüne katılım oranında %40,77 artış olurken, bazı bölgelerde bu oranın epeyce üstünde artış olduğu buna karşılık bazı bölgelerde gerilemeler olduğu görülmektedir. Ele alınan dönemde genel olarak Covid-19 salgını etkisi ile ekonomik faaliyetlerde görülen daralmaya dayalı olarak tüm bölgelerde, kimisinde daha yüksek, kimisinde daha düşük

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

oranlarda olmak üzere işgücüne katılımında genel bir düşüş olmuş, bu oran 2021 yılında tekrar yükselmiştir.

TABLO 23: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADININ İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINDAKİ GELİŞME (2004-2021) (%)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	42.5	27.5	32.2	33.9	27.2	31	32.5	31.4	30.6	27.6	26.7	27	27.6
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	23.7	30.3	32.9	28.3	33.7	38.2	37.1	33.5	31.9	31.1	30.1	27.7	31.5
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	19.1	21.3	18.9	26.3	31.4	27.1	28.3	30.2	33.4	33.8	34.5	27.7	29.6
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	10.7	19.1	12.2	17.4	21.9	25.7	26.8	22.9	25.5	24.4	27.4	26.1	24.9
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	8.3	8.3	15.8	17.6	15.8	17.8	18.9	19.3	22.7	21.9	24.5	23.7	25.9
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	11.2	5.5	8.1	9.8	6.4	17.5	20.2	22.4	25.6	25	24.1	17.4	18.1
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	16.1	4.9	3.9	10.2	7.5	12.3	12.2	15	14.8	17.8	21.4	19.7	20.8
TR10 (İstanbul)	19.3	21.3	22	24	28.6	31.4	33.4	35.5	37.8	37.9	37.6	33.6	35.8
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	34	30.8	33.2	34.6	34.2	35.6	38	39	39.4	40	40.3	38.5	38.6
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	27.6	29.1	27.7	30.3	30.4	30.2	30.4	31.7	32.8	32.6	32.4	31.4	33.1
TR 31 (İzmir)	22.7	21.9	24.5	31.2	34.3	35.3	35.6	37.9	37.7	38.7	39	34.7	35.5
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	37.7	29.8	30.2	37	41.4	38.3	38.5	38.8	40.1	42.2	42.4	35.4	38.3
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	26.8	24.5	19.9	27.1	36.3	33.4	34.4	34.3	34.7	35.9	35.1	31.8	32.7

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 23'ÜN DEVAMI

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	28.3	27	25.5	25.5	28.1	28.9	30.1	30.3	31.9	35.2	33.1	30.8	34.1
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	16.6	20.9	24	28.1	32.8	34.5	35.5	33.3	35	34	34.3	31.1	32.8
TR51 (Ankara)	20.8	22.7	22.8	25.3	27.3	31.6	31.9	32.8	33.5	32.8	34.5	32.1	34.2
TR52 (Konya, Karaman)	17.2	15.1	27.6	29.3	25.8	25.7	29	27.4	27.8	29.8	30.5	27.9	28.8
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	31.3	34.6	36.6	39	39	38.9	37.8	39.2	39.3	40.7	40.6	37.8	38.7
TR62 (Adana, Mersin)	16.9	22.5	24	32	28.5	28.3	29.9	30.1	31.1	31.9	32.2	28.5	31.3
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	15.9	23.2	22.3	28.2	27.1	19.9	20.5	26.4	27	29.8	28.4	25.4	29.1
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	22.2	25.2	13.9	24.7	24.7	27.4	31.5	32.3	30.9	32.6	33.2	28.1	30
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	12.4	13	13.9	21.8	30.3	25.7	27.7	28	27.5	26.4	26.3	25.2	26.8
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	28.3	32.7	39.9	36.8	45.6	37.2	35.8	35.1	34.7	34.2	36.6	31.4	32.9
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	14.6	34	37.5	41.7	41	39.8	40.2	44.2	43.5	43.5	40.1	36.8	38.2
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	39.3	34	38.1	33.4	32	32.7	35.1	36.1	36.3	39.9	37.9	33.4	37.4
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	54	49	48.2	45.4	43.1	38.2	39.7	41.3	41.2	40.4	43.5	38.4	41.6
Türkiye Ortalaması	23.3	23.6	24.5	27.6	29.5	30.3	31.5	32.5	33.6	34.2	34.4	30.8	32.8

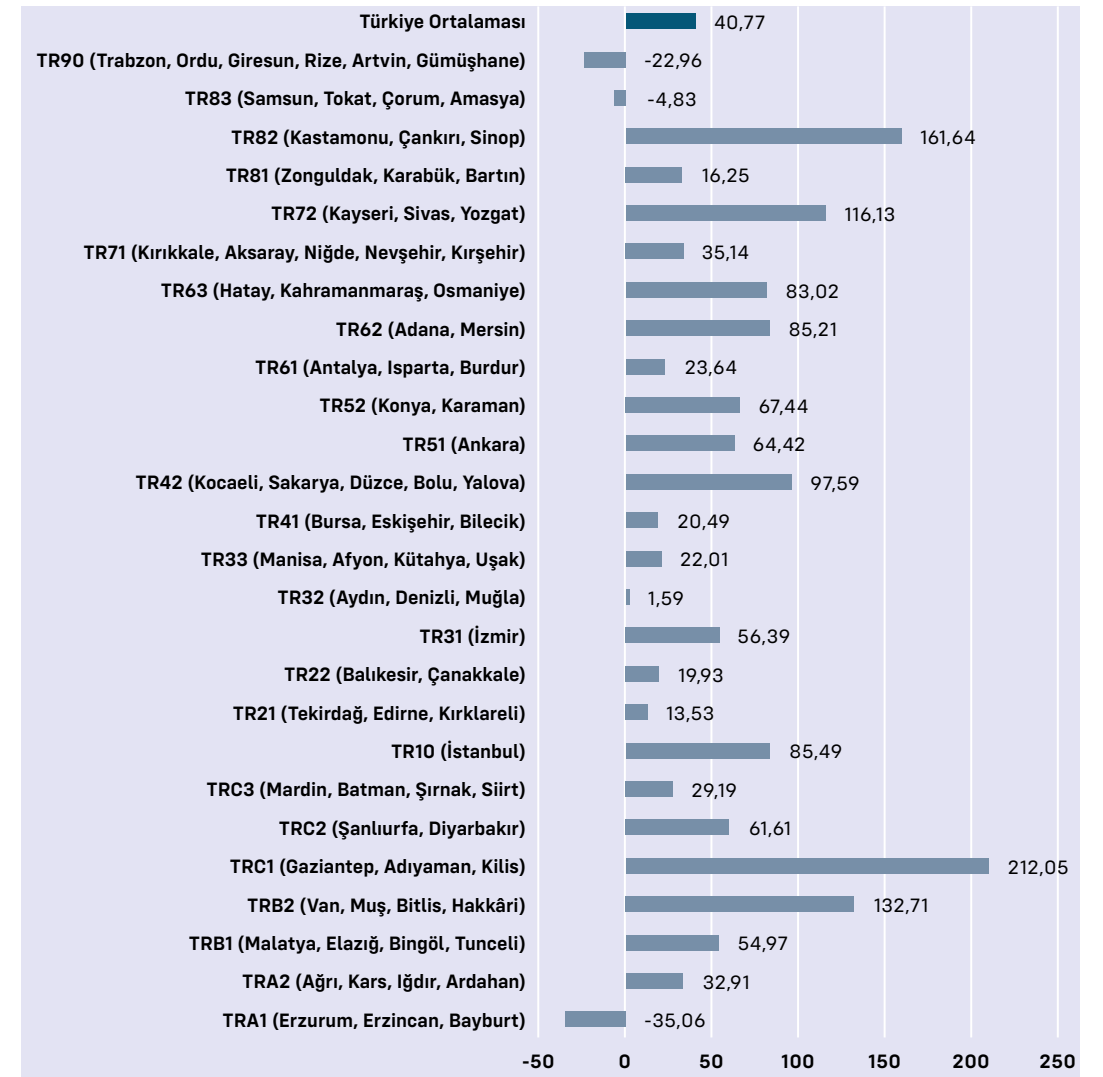
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
(Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Grafik 32'de 2004-2021 döneminde 26 bölgede kadının işgücüne katılma oranında meydana gelen değişimlerin büyüklüğü yer almaktadır. Üç bölgede kadının işgücüne

ne katılma oranı 2004 yılına kıyasla 2021 yılında daha düşüktür. Bu bölgeler şunlardır:

1. Erzurum, Erzincan ve Bayburt bölgesi (TRA1). Bu bölgede kadının işgücüne katılma oranı 2004 yılında %42,5 iken %35,06 oranında gerileyerek 2021 yılında %27,6'ya düşmüştür.
2. Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane bölgesi (TR90). Burada 2004 yılında %54 olan kadının işgücüne katılma oranı %22,96 azalarak %41,6 düzeyine gerilemiştir.
3. Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya bölgesi (TR83). Bu bölgede ise söz konusu oran 2004 yılında %39,3 iken, %4,83 oranında azalarak %37,4'e gerilemiştir.

GRAFİK 32: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADININ İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINDAKİ DEĞİŞİM (2004-2021) (%)



Kaynak: Tablo 23'ten hareketle oluşturulmuştur.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

2021 yılı verileri 2004 yılı ile kıyaslandığında başlıca bu alanda dört bölgede sıçrama kaydedildiği görülmektedir. Söz konusu bölgeler sırasıyla şunlardır:

1. Gaziantep, Adıyaman ve Kilis bölgesi (TRC1). Bu bölgede kadının işgücüne katılma oranı 2004 yılında %8,3 iken 2021 yılında %25,9 oranına yükselmiştir. %212,05 oranında artış gerçekleştirilmiştir.
2. Kastamonu, Çankırı ve Sinop illerinden oluşan bölge (TR82). 2004 yılında %14,6 olan kadının işgücüne katılma oranı 2021 yılında %38,2'ye yükselmiştir. %161,64 oranında artış gerçekleşmiştir.
3. Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri'den oluşan bölgede (TRB2), kadının işgücüne katılma oranı 2004 yılında %10,7 iken 2021 yılında %24,9'a yükselmiştir. %132,71 oranında artış gerçekleşmiştir.
4. Kayseri, Sivas ve Yozgat bölgesi (TR72). Bu bölgede 2004 yılında %12,4 olan kadının işgücüne katılma oranı 2021 yılına dek %116,13 artış göstererek %26,8 düzeyine ulaşmıştır.

Bu dört önemli sıçramanın yanı sıra Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye bölgesi (TR63), Adana, Mersin bölgesi (TR62), Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova bölgesi (TR42) ve İstanbul (TR10) bölgesinde de ilgili dönemde kadının işgücüne katılma oranı %80'in üzerinde artış göstermiştir. Kadının işgücüne katılım oranı üç büyük ilden İstanbul'da 2021 yılında %35,8'dir. 2004 yılına göre %85,49 oranında artış görülmüştür. Ankara'da 2021 yılında söz konusu oran %34,2 olup 2004 yılına göre %64,42 oranında artış olmuştur. İzmir'de ise 2004 yılına göre %56,39 artışla 2021 yılında %35,5 olmuştur.

TÜİK verileri Türkiye genelinde en önemli işgücüne katılmama sebeplerinin ev işleri ile meşguliyet, eğitim ve öğretim ile emeklilik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu husus daha önce de belirtilmiştir. Bu kısımda bölgeler itibarıyla en önemli işgücüne katılmama sebebinin ne olduğu sorusuna cevap aranmıştır.

Tablo 24'ten yola çıkarak ev işleriyle meşguliyetin işgücüne katılmama bakımından en önemli sebep olduğu iller ya da bölgeler şöyle sıralanabilir:

1. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%70,2)
2. Zonguldak, Karabük, Bartın bölgesi (TR81) (%61,9)
3. Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak bölgesi (TR33) (%61,8)
4. Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir bölgesi (TR71) (%56,4)
5. Gaziantep, Adıyaman, Kilis bölgesi (TRC1) (%55)

TÜİK Aile Yapısı Anketi sonuçlarına göre kadının çalışmasını uygun bulmama oranının en yüksek olduğu bölge Güneydoğu Anadolu Bölgesi'dir. Bu bölgede kadının çalışmasını uygun bulmama oranı %28,5'tir. Bu bölgede yer alan Şanlıurfa, Diyarbakır illerinde kadınların işgücüne katılmamasının en önemli sebebi ev işleriyle meşguliyet-

tir. Bu iki sonuç bir arada bu bölgede toplumsal cinsiyet rollerinin ve geleneksel kalıp yargıların kadın istihdamı önünde günümüzde hâlâ önemli bir engel olduğunu göstermektedir.

İşgücüne katılmama sebepleri arasında eğitim ve öğretimin en yüksek oranda belirtildiği bölgeler ya da iller ise şunlardır:

1. Erzurum, Erzincan, Bayburt bölgesi (TRA1) (%17)
2. Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesi (TRA2) (%16)
3. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%14,8)

Bu bölgelerde kısa ve orta vadede kadın istihdamında önemli artışların görülme potansiyeli bulunmaktadır. Zira daha önce de belirtildiği gibi işgücüne ve istihdama katılma oranı üniversite mezunları arasında yüksektir.

Emekliliğin en yüksek oranda belirtildiği bölgeler/iller ise şunlardır:

1. İzmir (TR31) (%15,9)
2. Aydın, Denizli, Muğla bölgesi (TR32) (%11,7)
3. İstanbul (TR10) (%10)
4. Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesi (TR21) (% 9,8)
5. Balıkesir, Çanakkale bölgesi (TR22) (%9,5)
6. Ankara (TR51) (%8,9)

Emekliliğin işgücüne katılmama sebebi olarak daha yüksek oranda belirtildiği illerde kadınların çalışma hayatını büyük oranda kayıtlı olarak gerçekleştirdiği kuşkusuzdur.

İş bulma ümidi olmayanların daha fazla oranda olduğu bölgeler/iller şunlardır:

1. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) (%11)
2. Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli bölgesi (TRB1) (%7,7)
3. Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesi (TRA2) (%6,9)
4. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%6,4)
5. Antalya, Isparta, Burdur bölgesi (TR61) (%6,3)

İş bulma ümidi olmadığı için işgücüne katılmayanların daha yüksek oranda olduğu belirtilen bölgelerden Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi 2004 yılından 2021 yılına kadar kadın işsizlik oranının sürekli yükseldiği, 2021 yılında %30,4 ile kadın işsizlik oranının Türkiye'de en yüksek olduğu bölgedir. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi de aynı durumdadır. 2004 yılında %2,4 olan kadın işsizlik oranı sürekli artış trendi içinde olmuş, 2021 yılında %21,3'e ulaşmıştır. Antalya, Isparta, Burdur bölgesi de diğer iki bölge ile benzer durumdadır. Bu bölgede de 2004 yılında %7,8 olan kadın işsizlik oranı

2019 yılında 16,6'ya yükselmiştir. Sözü geçen illerde son yıllarda artan işsizlik oranları kadınların iş bulma ümidini kaybetmesine neden olmuştur.

TABLO 24: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADININ İŞGÜCÜNE KATILMAMA SEBEPLERİ (2021) (%)

	İş Bulma Ümidi Olmayanlar	İş Başı Yapabilecek Olup İş Aramayanlar	İş Arayıp İşbaşı Yapamayacak Olanlar	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde	Diğer
Türkiye Ortalaması	3,8	4,8	0,2	45,9	12,1	5,9	16,1	11,1
TR10 (İstanbul)	3,3	3,7	0,3	42,3	13,7	10	11,6	15,3
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	1,8	2,4	0,2	35,3	9,3	9,8	22,2	18,8
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	3,9	5,4	0,2	40,9	7,9	9,5	22,8	9,5
TR31 (İzmir)	2	5,7	0	41	9,8	15,9	15,4	9,9
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	2,5	4	0,1	40,1	10,6	11,7	20,4	10,3
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	1,2	1	0	61,8	9,9	4,5	18	3,5
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	2	5	0,3	41,2	10,5	7	17,6	16,3
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	4,3	7,1	0,5	30,1	10,7	2,8	22,3	22,2
TR51 (Ankara)	3	4,7	0,2	53	13,2	8,9	8,4	8,7
TR52 (Konya, Karaman)	4,7	5	0,2	51	11,0	1,8	17,8	8,9
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	6,3	9	1,1	31,2	10,9	6,4	20,3	14,8
TR62 (Adana, Mersin)	5,5	7,2	0,2	36,9	11,3	4,1	20,7	14,9
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	5,5	6,4	0,1	44,0	11,7	1,6	20	10,3
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	2,6	2,8	0	56,4	13,5	2,1	18,9	3,7
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	3,9	4,2	0	59,0	12,7	2	11	7
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	2,1	2,8	0	61,9	8,9	3,2	13,5	7,1
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	5	4,5	0	34,2	9,0	4,5	30,2	13
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	3,4	4,8	0,3	41	10,5	5,2	26,6	8,4

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 24'ÜN DEVAMI

	İş Bulma Ümidi Olmayanlar	İş Başı Yapabilecek Olup İş Aramayanlar	İş Arayıp İşbaşı Yapamayacak Olanlar	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde	Diğer
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	4,3	3,2	0,2	44	13	3,9	26	5,1
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	2,7	1,7	0	58	17	1	14,7	4,8
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	6,9	3	0	50,4	16	0,8	16,2	6,5
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	7,7	4,6	0	48,7	14,3	1,9	14,3	8,7
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	11	7,6	0,2	51	14,3	0,2	11,3	4,5
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	2,2	4,9	0,1	55	12,3	1	12,2	12
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	3,7	0,4	0	70,2	14,3	0,2	7,2	4
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	6,4	13,3	0	42,4	14,8	0,2	15,4	7,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

(Erişim Tarihi: 08.06.2022)

BÖLGELERDE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye'de 26 bölgede kadın istihdam oranlarının 2021 yılına ilişkin görünümü Grafik 33'te yer almaktadır. 2021 yılında Türkiye'de ortalama kadın istihdam oranı %28 olup 11 bölgede ortalamanın altında görülen oran diğer 15 bölgede ise ortalamanın üstündedir.

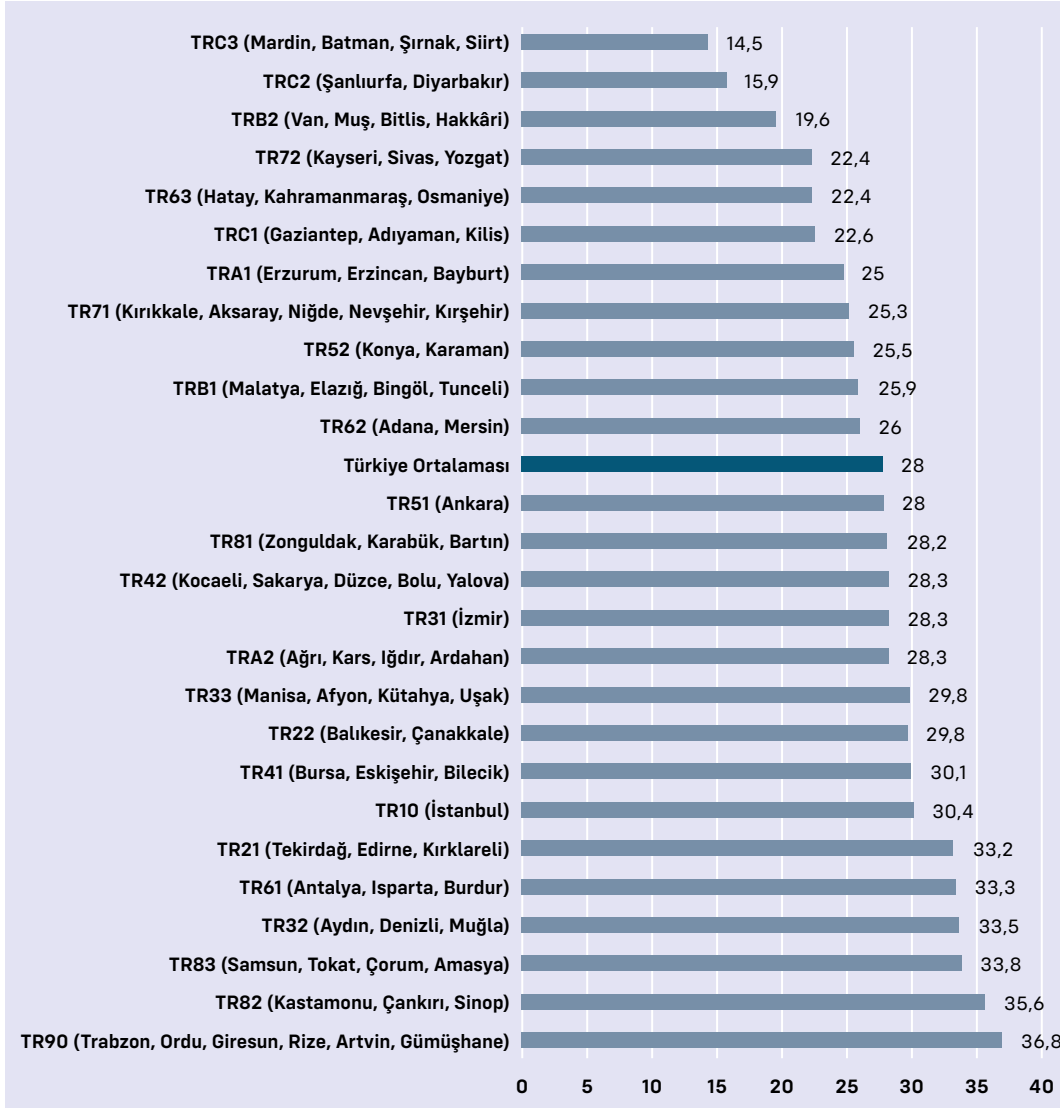
Türkiye'de 2021 yılı itibarıyla kadın istihdamının %30'un üzerinde ve en yüksek olduğu bölgeler sırasıyla şunlardır:

1. Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane bölgesi (TR90) (%36,8)
2. Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82) (%35,6)
3. Samsun, Tokat, Çorum, Amasya bölgesi (TR83) (%33,8)
4. Aydın, Denizli, Muğla bölgesi (TR32) (%33,5)
5. Antalya, Isparta, Burdur bölgesi (TR61) (%33,3)
6. Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesi (TR21) (%33,2)
7. İstanbul (TR10) (%30,4)
8. Bursa, Eskişehir, Bilecik bölgesi (TR41) (%30,1)

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

GRAFİK 33: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAM ORANLARI (2021) (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
(Erişim Tarihi: 08.06.2022)

2021 yılı itibarıyla kadın istihdamının %20'nin altında ve en düşük olduğu bölgeler ise sırasıyla şunlardır:

1. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%14,5)
2. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%15,9)
3. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) (%19,6)

Kadın istihdam oranınının 2004-2021 yılları arasında 26 bölge açısından gelişimine Tablo 25'te yer verilmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde, 2004 yılına göre 2021

yılında bazı bölgelerde kadın istihdam oranında düşüşlerin olduğu görülmüştür. Söz konusu bölgeler sırasıyla şunlardır:

1. Erzurum, Erzincan ve Bayburt bölgesinde (TRA1) 2004 yılı kadın istihdam oranı %41,6 iken 2012 yılında %26,1'e gerilemiş, 2015 yılına kadar bir miktar artarak %31,6 seviyesine yükselmiş, sonrasında düşme eğilimini sürdürerek 2021 yılında %25 seviyesine gerilemiştir. Bölgede ortalama olarak 2004-2021 yılları arasında kadın istihdam oranı %39,9 oranında gerilemiştir.
2. Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane bölgesinde (TR90) 2004 yılında kadın istihdamı %51,2 oranında iken, 2014 yılına kadar gerilemiş ve %35,9 seviyesine inmiştir. 2014-2017 yıllarında bir miktar iyileşme göstererek %39,5 düzeylerine ulaşmıştır. Sonrasında yeniden düşme eğilimine girerek 2021 yılında %36,8 oranında gerçekleşmiştir. 2004-2021 yılları arasında bölgede kadın istihdamında %28,13 oranında gerileme olmuştur.
3. Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya bölgesinde (TR83) 2004 yılı kadın istihdam oranını %37,2 düzeyinde iken 2012 yılına kadar olan süreçte düşme eğilimi görülmüş ve %29,8 seviyesine gerilemiştir. İlerleyen yıllarda yeniden artma eğilimi göstererek 2018 yılında %36,8 seviyesine ulaşmıştır. Salgının da etkisiyle tekrar düşüş eğilimine giren kadın istihdam oranı ilgili bölgede 2021 yılında bir miktar iyileşme göstererek %33,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.
4. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesinde (TRC3) 2004 yılı oranı %15,9 iken sonraki yıllarda dramatik bir düşüş göstermiş ve 2008 yılında %3,4 seviyesine gerilemiştir. İlerleyen yıllarda yeniden artma eğilimine girerek 2018 yılında %11,9 oranına ulaşmış, 2021'de ise %14,5 seviyesine yükselmiştir. Bununla birlikte 2004-2021 yılları arasında bölgede kadın istihdam oranı %8,81 oranında azalma göstermiştir.
5. Aydın, Denizli ve Muğla bölgesinde (TR32) 2004 yılı kadın istihdam oranı %33,9 iken, 2021 yılında %33,5 seviyesine gerileyerek %1,18 oranında bir azalma göstermiştir.

TABLO 25: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAM ORANINDAKİ GELİŞME (2004-2021) (%)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	41.6	27.1	31.2	32.7	26.1	29.5	31.6	30.3	28.9	25.6	24.5	24.5	25
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	23.5	29.4	32.6	27.4	32.6	37.8	35.9	31.6	30.3	29.6	28	25.5	28.3
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	15.2	18.6	15.8	23.2	28.9	24.5	25.8	26.7	29.6	30.4	30.5	24.5	25.9
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	10.5	18.5	11.2	15.1	20.9	24	25.9	21.7	23	19.5	20.1	20.1	19.6

TABLO 25'İN DEVAMI

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	7.6	7.8	14.7	15.9	14.2	16.4	16.8	15.4	18.5	19.2	20.7	20.4	22.6
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	10.4	5.2	7.7	9.3	6.4	15.7	17.8	19.7	22.7	20.3	19.7	15.1	15.9
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	15.9	3.9	3.4	9.4	6.1	9.2	9	10	9.4	11.9	12.4	12.6	14.5
TR10 (İstanbul)	16.4	18.3	19	19.8	24.5	26.5	27.7	29.3	30.8	32	30.5	28	30.4
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	31.1	27.1	28.1	30.1	30.2	31.6	33.8	34.4	34.2	35	34	33.6	33.2
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	25.6	27	25.1	27.8	28.3	28.3	28.4	28.5	29.8	29.8	28.8	28.4	29.8
TR 31 (İzmir)	18.1	18.8	21	25.2	27	28.2	28.3	30.7	30.5	31.2	30.8	27.2	28.3
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	33.9	27	26.3	31.4	37.4	35.2	35.4	35.4	36.3	38.2	37.5	31.4	33.5
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	25.2	22.7	18.3	25.1	34.7	31.7	32.8	31.7	31.8	32.7	30.9	29.2	29.8
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	25.3	24.3	22.2	22.5	25	26.3	27	26.6	27.9	30.5	28.5	27.4	30.1
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	14.5	17.6	20.8	23.5	28.2	29.8	30.7	28.3	29.8	29.1	28.6	26.1	28.3
TR51 (Ankara)	15.9	18.5	19	21.3	23.5	26.3	26.4	27.4	28.3	28	27.6	25.7	28
TR52 (Konya, Karaman)	16	12.4	23.9	26.5	23.7	23.8	26.3	25	25.9	27.7	27.6	25.2	25.5
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	28.9	32	32.8	34.2	35	34.4	33	33	33	34.1	33.9	32.6	33.3
TR62 (Adana, Mersin)	13.7	17.6	18.9	25.7	24.6	24.3	25.9	26.1	26.6	27.4	27.5	23.9	26
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	13.1	20.5	18.8	24.8	24.6	16.3	15.8	21.2	22.9	24.2	22.1	20.7	22.4
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	20.6	22.6	12.9	22.5	23.1	25.3	27.3	25.8	25.2	27.2	27.4	23.9	25.3
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	11.1	10.8	12.3	17.8	28	22.6	24.3	24.8	22.5	21.4	21.2	21.4	22.4
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	26.2	31.2	38.1	33.4	41.7	34.8	32.6	31.2	31.8	30.1	31.8	27.8	28.2

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

098

TABLO 25'İN DEVAMI

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	13.1	32.1	34.9	37.3	38.3	36.4	36.9	41.2	40.9	40.4	36.1	34	35.6
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	37.2	31.9	35.8	31.1	29.8	30.5	32.4	32.6	33.2	36.8	34.6	30.5	33.8
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	51.2	46.6	45.7	43.4	41.4	35.9	38	39.5	39.5	37.7	38.6	34.7	36.8
Türkiye Ortalaması	20.8	21	21.6	24	26.3	26.7	27.5	28	28.9	29.4	28.7	26.2	28

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
(Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Bölgeler itibarıyla kadın istihdam oranında 2004-2021 yılları arasındaki gelişim incelendiğinde (Tablo 25) söz konusu oranın kimi bölgelerde artarken kimi bölgelerde gerilediği görülmektedir. İşgücüne katılım oranında olduğu gibi istihdam oranında da Covid-19 salgınının olumsuz etkisi olmuş, 2020 yılında dört bölge hariç olmak üzere kalan tüm bölgelerde kadın istihdamında farklı oranlarda düşüşler olmuştur. Salgın ve ekonomik faaliyet düzeylerindeki gerilemeye rağmen Kayseri, Sivas, Yozgat (TR72) ve Mardin, Batman, Şırnak, Siirt (TRC3) bölgelerinde kadın istihdamında artış sağlanabilmiştir. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri (TRB2) ve Erzurum, Erzincan, Bayburt (TRA1) bölgelerinde de kadın istihdam oranı olduğu gibi korunabilmiştir.

Grafik 34'te 2004 yılı ile 2021 yılları arasında kadın istihdam oranında ortaya çıkan değişime yer verilmiştir. İlgili dönemde başlıca iki bölgede kadın istihdam oranında yukarı yönlü önemli sıçramalar olmuştur.

1. Gaziantep, Adıyaman ve Kilis bölgesinde (TRC1) 2004 yılında kadın istihdam oranı %7,6 iken 2021 yılında %22,6 seviyesine yükselmiş, ilgili dönemde %197,37 oranında artış göstermiştir.
2. Kastamonu, Çankırı ve Sinop bölgesinde (TR82) 2004 yılı kadın istihdam oranı %13,1 seviyesinde iken %171,76 oranında artışla 2021 yılında %35,6 oranına ulaşmıştır.

Bunların dışında 2004-2021 döneminde kadın istihdamındaki artışların önemli düzeylerde gerçekleştiği diğer bölgeler ise şunlardır:

1. %101,80 oranında artışla Kayseri, Sivas, Yozgat bölgesi (TR72)
2. %95,17 oranında artışla Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova bölgesi (TR42)
3. %89,7 oranında artışla Adana, Mersin bölgesi (TR62)

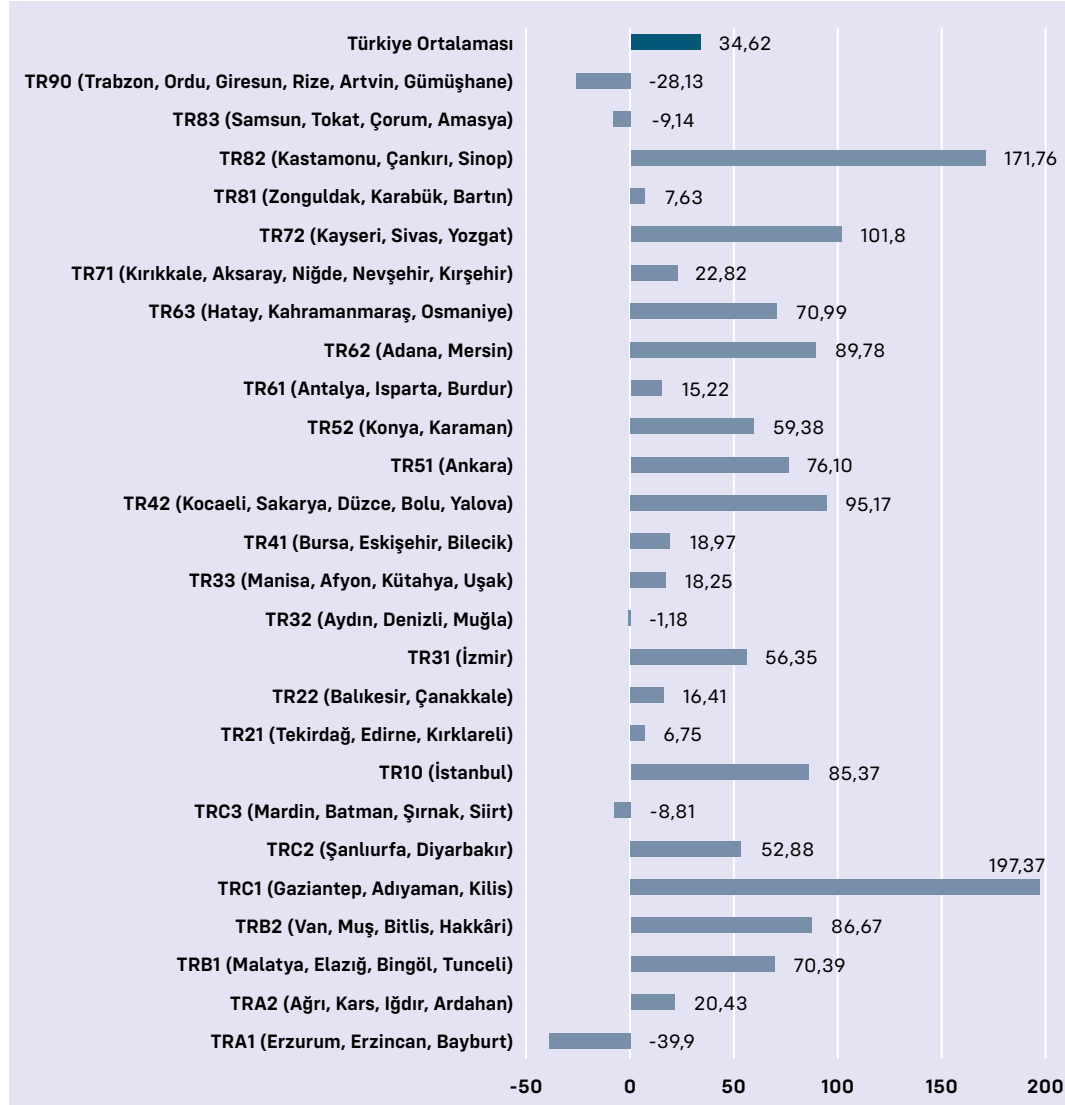
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

099

4. %86,67 oranında artışla Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesi (TRB2)
5. %85,37 oranında artış sağlayan İstanbul (TR10)

**GRAFİK 34: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA
KADIN İSTİHDAM ORANINDAKİ DEĞİŞİM (2004-2021) (%)**



Kaynak: Tablo 25'ten hareketle oluşturulmuştur.

BÖLGELERDE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI

Bu kısımda kadın istihdamını geliştirici politikalara ışık tutacak bulguları sunmak amacıyla bölgeler itibarıyla kadın istihdamının hangi sektörde ağırlıkta olduğu ortaya konmuştur. Bölgelerdeki kadın istihdamının tarım, sanayi ve hizmetler olmak üzere üç ana sektör bakımından dağılım oranları Tablo 26'da yer almaktadır.

TABLO 26: TÜRKİYE'DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI (2021) (%)

Bölge	Tarım	Sanayi	Hizmetler
TR10 (İstanbul)	0.4	25.1	74.5
TR51 (Ankara)	4.1	13.2	82.7
TR31 (İzmir)	10.7	22.5	66.8
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	10.8	30.5	58.6
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	16.1	18.2	65.7
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	16.8	29.9	53.3
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	17.9	24.6	57.5
TR62 (Adana, Mersin)	22.4	12.9	64.7
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	26	8.5	65.6
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	26.5	11	62.5
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	28	17.3	54.6
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	29.3	11.2	59.5
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	30.5	12.1	57.4
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	32	13.5	54.5
TR52 (Konya, Karaman)	36.9	16.3	46.8
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	37.4	14.1	48.5
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	41.3	7.2	51.5
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	42.4	20	37.6
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	42.8	10.2	46.9
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	45.2	9.9	44.9
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	46.9	3.6	49.5
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	48.4	11.5	40.1
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	52.9	12	35.1
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	53.6	8.4	38
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	55.7	7.3	37
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	66.4	3.2	30.4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
(Erişim Tarihi: 08.06.2022)

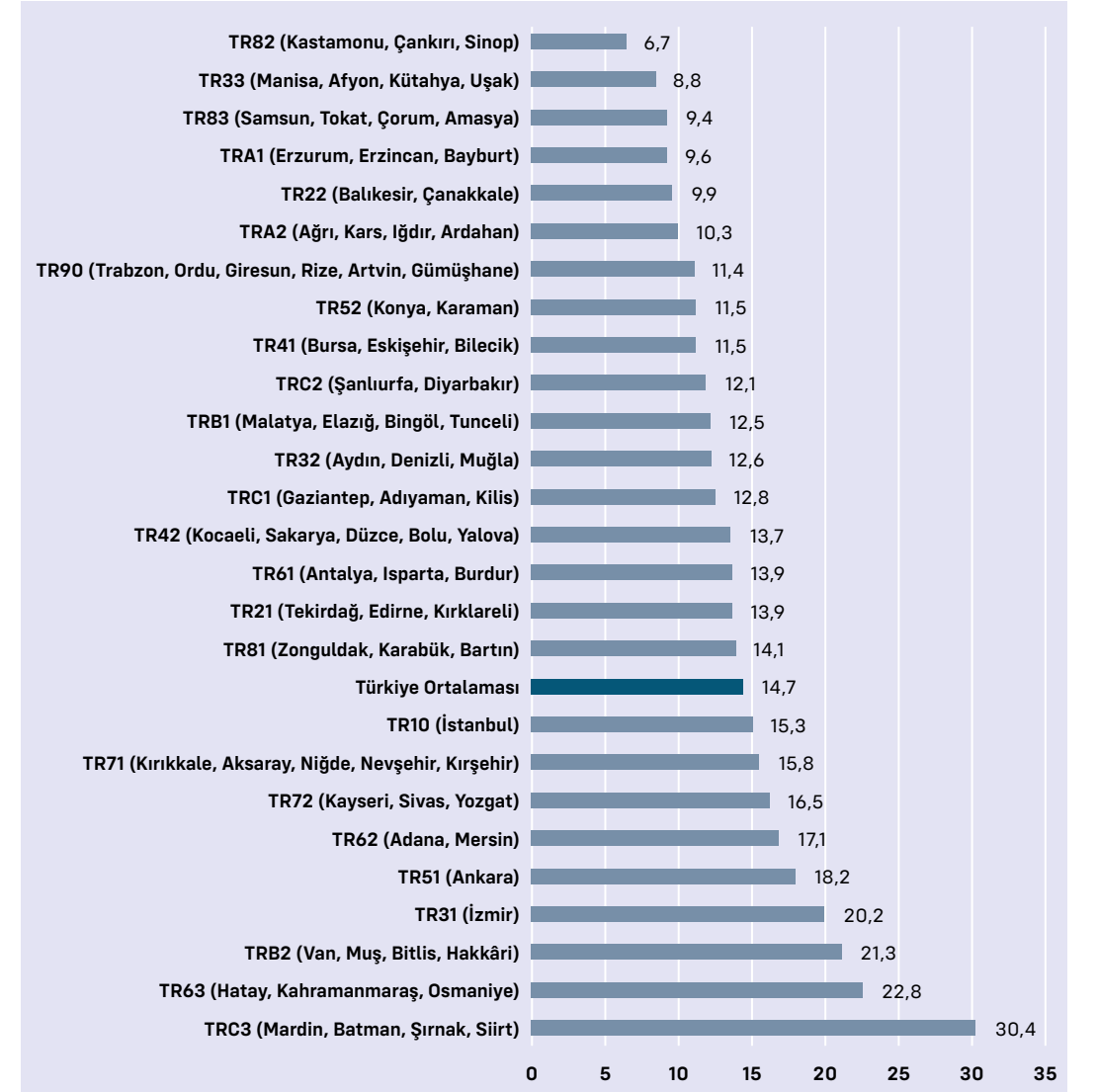
2021 yılında kadın istihdamının bölgeler itibarıyla sektörel dağılımı incelendiğinde, İstanbul, Adana, İzmir, Antalya, Bursa, Eskişehir, Kocaeli, Aydın, Hatay, Kahramanmaraş gibi büyükşehirlerin yer aldığı bölgelerde kadın istihdamının çoğunlukla hizmetler ve sanayi sektöründe gerçekleştirildiği görülmektedir. Söz konusu bölgelerde tarım sektöründe kadın istihdamı diğer bölgelere kıyasla daha düşük düzeyde kalmaktadır. Büyükşehirler dışında istisna olarak görülebilecek bölge %65,7 gibi yüksek oranda hizmet sektörü kadın istihdamının gerçekleştiği Mardin, Batman, Şırnak, Siirt illerinden oluşan bölgedir.

Kadın istihdamının tarım sektöründe daha ağırlıkta olduğu, hizmet ve sanayi sektörlerinde nispeten daha düşük gerçekleştiği bölgeler ise daha çok Doğu Anadolu ve Karadeniz bölgesinde yer alan alt bölgelerdir.

BÖLGELERDE KADIN İŞSİZLİĞİ

Türkiye’de 26 bölgede kadın işsizlik oranlarının 2021 yılına ilişkin görünümü Grafik 35’te yer almaktadır. Türkiye genelinde kadın işsizlik oranı 2021 yılında %14,7 oranındadır. 9 bölgede kadın işsizlik oranı Türkiye ortalamasının üstünde yer alırken, diğer 17 bölgede ise ortalamasının altındadır.

GRAFİK 35: TÜRKİYE’DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADIN İŞSİZLİK ORANLARI (2021) (%)



Türkiye’de kadın işsizlik oranının 2021 yılı itibarıyla en yüksek olduğu ve %20’nin üzerine çıktığı bölgeler sırasıyla şunlardır:

1. Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt bölgesi (TRC3) (%30,4)
2. Hatay, Kahramanmaraş ve Osmaniye bölgesi (TR63) (%22,8)
3. Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesi (TRB2) (%21,3)
4. İzmir (TR31) (%20,2)

Kadın işsizlik oranının en düşük olduğu bölgeler ise sırasıyla şunlardır:

1. Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82) (%6,7)
2. Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak bölgesidir (TR33) (%8,8)

Kadın işsizlik oranının 26 bölgede 2004-2021 yılları itibarıyla gelişimine ise aşağıdaki tabloda yer verilmiştir. Türkiye’de kadın işsizlik oranı 2004 yılından itibaren genel olarak artış trendi içinde olmuştur. 2004 yılında ortalama %11 iken %33,64 oranında artış göstererek 2021 yılında %14,7’ye yükselmiştir.

Bölgeler itibarıyla kadın işsizlik oranlarının gelişimine yer verilen Tablo 27 incelendiğinde, kadın işsizlik oranında 2004-2021 yılları arasında Türkiye genelinde görülen artış eğiliminin çoğu bölge için de geçerli olduğu ortaya çıkmaktadır. İlgili dönemde kadın işsizlik oranının düştüğü dört bölge aşağıdaki gibidir:

1. Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli bölgesi (TRB1), %39,02 düşüş
2. Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82), %36,79 düşüş
3. Ankara (TR51), %23,21 düşüş
4. Adana ve Mersin bölgesi (TR62), %11,40 düşüş

**TABLO 27: TÜRKİYE’DE BÖLGELER İTİBARIYLA
KADIN İŞSİZLİK ORANINDAKİ GELİŞME (2004-2021) (%)**

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	2.1	1.6	2.9	3.4	3.8	4.9	2.6	3.3	5.6	7.3	8.4	9.1	9.6
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	1.2	3	0.9	3.2	3.3	1.2	3.3	5.4	4.8	4.7	6.9	8	10.3
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	20.5	13	16.1	11.6	8.1	9.8	8.9	11.5	11.4	10.1	11.4	11.8	12.5
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	2.4	2.9	8.1	13.4	4.5	6.6	3.4	5	9.9	20	26.9	23.1	21.3
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	8.9	6.3	6.6	9.4	10.1	7.9	11.1	20.4	18.7	12.5	15.7	13.7	12.8
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	7.3	5.6	4.8	4.7	1	10.6	11.7	12.1	11.3	18.6	18.4	13.3	12.1
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	6.1	20	12.3	7.9	18.3	24.8	26.3	33.1	36.5	33.2	42.1	36	30.4
TR10 (İstanbul)	14.9	14	13.7	17.4	14.4	15.6	17	17.3	18.6	15.5	18.9	16.8	15.3
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	8.5	12.1	15.3	13	11.7	11.4	11	11.9	13.3	12.5	15.8	12.7	13.9
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	7.1	7	9.2	8.4	7	6.4	6.6	10	9.2	8.7	11.4	9.7	9.9
TR 31 (İzmir)	20.2	14.2	14.4	19.2	21.2	20.1	20.5	19.2	18.9	19.3	21	21.8	20.2

TABLO 27’NİN DEVAMI

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	9.9	9.3	12.9	15.1	9.7	8	8.2	8.8	9.4	9.6	11.4	11.3	12.6
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	6	7.4	7.9	7.4	4.2	5.1	4.5	7.5	8.5	9	11.9	8.3	8.8
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	10.8	10.2	13	11.4	10.8	9	10.5	12.2	12.5	13.1	13.7	11	11.5
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	12.2	15.8	13.4	16.3	14	13.8	13.6	14.9	14.9	14.3	16.7	16	13.7
TR51 (Ankara)	23.7	18.7	16.7	16.1	13.9	16.9	17.4	16.4	15.4	14.7	19.8	20.1	18.2
TR52 (Konya, Karaman)	7	17.4	13.6	9.7	8.2	7.3	9.4	9	6.9	7.3	9.5	9.8	11.5
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	7.8	7.7	10.4	12.5	10.4	11.4	12.7	15.8	16	16.3	16.6	13.7	13.9
TR62 (Adana, Mersin)	19.3	22	21.3	19.9	13.7	14.1	13.4	13.2	14.5	14.3	14.8	16.2	17.1
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	17.7	11.7	15.4	12.1	9.2	18.1	22.7	19.7	15.4	18.7	22.2	18.4	22.8
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	7	10.3	7.7	8.8	6.4	7.4	13.6	19.9	18.6	16.5	17.4	14.8	15.8
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	10.8	16.8	11.9	18.4	7.5	12.1	12.3	11.4	18.4	19	19.3	15	16.5
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	7.7	4.4	4.4	9.4	8.6	6.4	9.1	11.1	8.3	12	13.1	11.5	14.1
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	10.6	5.5	7	10.5	6.4	8.4	8.2	6.8	5.9	7.1	10.1	7.6	6.7
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	5.4	6.3	6	6.9	6.8	6.6	7.6	9.5	8.6	7.8	8.7	8.7	9.4
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	5.1	4.9	5.2	4.4	4	6.1	4.4	4.4	4.1	6.8	11.3	9.7	11.4
Türkiye Ortalaması	11	11.1	11.6	13	10.8	11.9	12.6	13.7	14.1	13.9	16.5	15	14.7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
(Erişim Tarihi: 08.06.2022)

2021 yılı itibarıyla kadın işsizlik oranının %30,4 ile Türkiye’de en yüksek seviye- de görüldüğü Mardin, Batman, Şırnak bölgesinde, söz konusu oran 2016-2019 yılları arasında %26,3’ten %42,1’e yükselmiştir. İlgili yıllarda ciddi bir artış gösteren kadın işsizlik oranı 2020 yılında Türkiye ortalaması %14,8 iken %35,7 seviyesinde olmuştur. 2021 yılında ise %30,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölge- sinde de benzer durum görülmüştür. Bu bölgede 2016 yılında %5 olan kadın işsizlik oranı, 2019 yılında %26,9 seviyesine ulaşmıştır. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesinde de 2016 yılında %12,1 olan kadın işsizlik oranı 2019 yılında %18,4 seviyesine yükselmiştir.

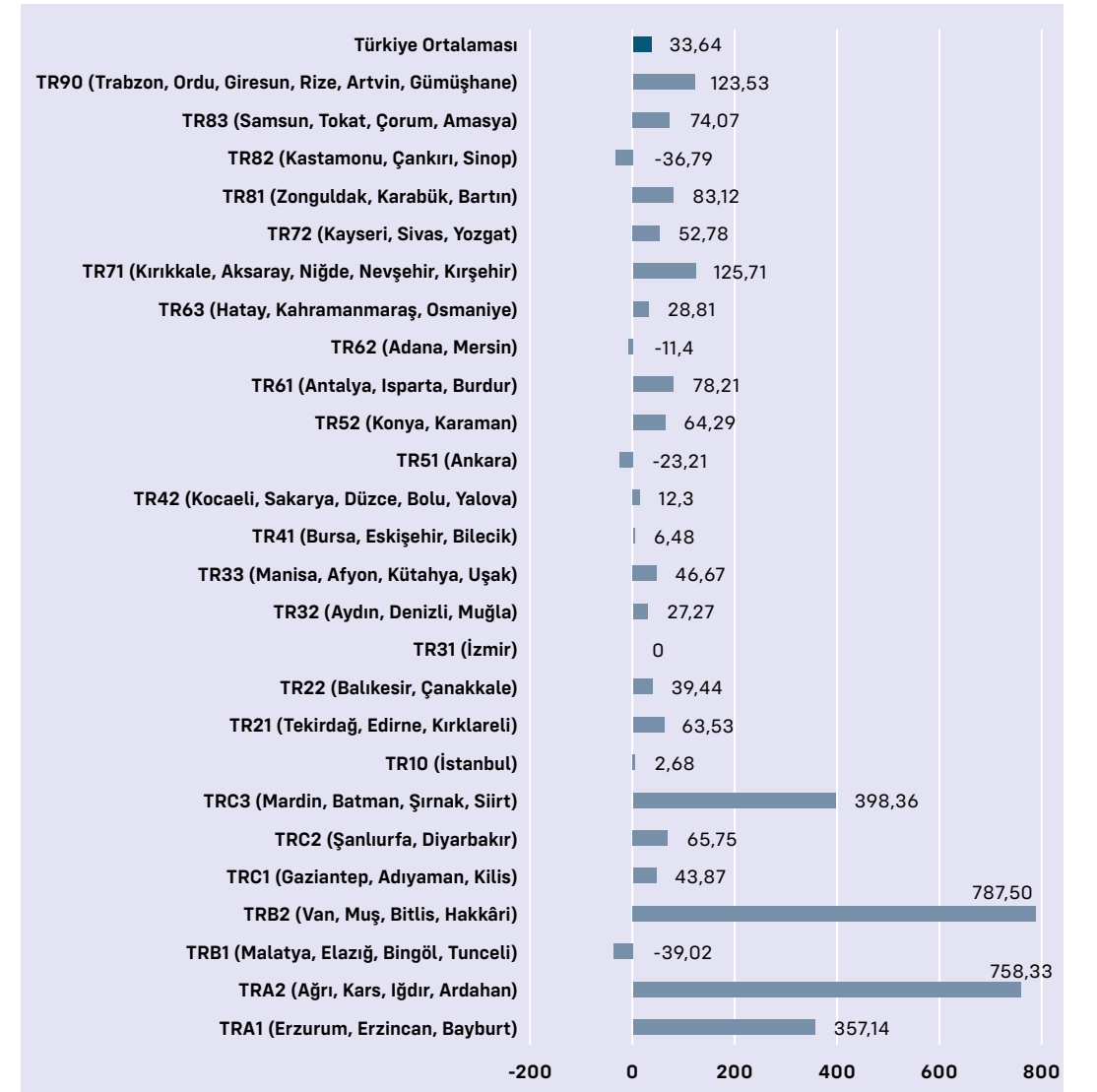
Kadın işsizliği genel işsizlik gibi kuşkusuz ekonomik ve sosyal hayattaki gelişi- melerden, siyasi kararlar doğrultusunda gerçekleşen uygulamalardan önemli ölçüde etkilenmektedir. Doğu illerinde 2016’dan itibaren terörle mücadele kapsamında ger- çekleştirilen harekâtlar ekonomik faaliyetler üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Ka- dın işsizlik oranının artışında etkili olduğunu düşündüğümüz bu durum bölgede güven, huzur ve istikrar ortamının tesisi ve kadınlara verilecek çeşitli destekler ile yeniden eski haline döndürülebilecektir.

2004-2021 yılları arasında kadın işsizlik oranında meydana gelen değişimler Grafik 36’da yer almaktadır. En dramatik artışların gerçekleştiği bölgeler sırasıyla şunlardır:

1. Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesi (TRB2). 2004 yılında %2,4 olan kadın işsizlik oranı 2021 yılında %21,3 düzeyine ulaşmıştır.
2. Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesi (TRA2). Kadın işsizlik oranı 2004 yılında %1,2 iken 2021 yılında %10,3 seviyesine ulaşmıştır.
3. Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt bölgesi (TRC3). 2004 yılında %6,1 olan kadın işsizlik oranı 2021 yılında %30,4 düzeyine ulaşarak %398,6 oranında artış gös- termiştir.
4. Erzurum, Erzincan ve Bayburt bölgesi (TRA1). Bu bölgede ise 2004 yılında %2,1 olan kadın işsizlik oranı 2021 yılında %9,6 seviyesine ulaşmıştır.

Kadın işsizlik oranının %100’ün üzerinde artış gösterdiği diğer bölgeler ise %125,71 oranında artışla Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Kırşehir ve Nevşehir bölgesi (TR71) ile %123,53 oranında artış ile Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane’den oluşan (TR90) bölgedir.

GRAFİK 36: TÜRKİYE’DE BÖLGELER İTİBARIYLA KADIN İŞSİZLİK ORANINDAKİ DEĞİŞİM (2004-2021) (%)



Kaynak: Tablo 27’den hareketle oluşturulmuştur.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: BÖLGESEL BAZDA PANEL VERİ ANALİZİ

ÇALIŞMANIN bu bölümünde Türkiye'de kadın istihdamını etkileyen faktörler bölgeler itibarıyla analiz edilmiştir. Analiz için model ve veri setlerinin belirlenmesi öncesinde literatür taraması yapılmış, bugüne kadar kullanılmış olan yaklaşım, yöntem ve değişkenler incelenmiştir. Bu bölümde öncelikle yapılan literatür taraması sonucunda bu yönde yapılmış olan çalışmalardan tespit edilenler özetlenmiş, sonrasında analiz için kurulan model ve veri seti tanımlanmış, kullanılan yöntemler ve yöntemlerin varsayımlarına yönelik testler hakkında bilgi verilmiş ve son olarak modellerden elde edilen bulgular ortaya konmuştur.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN TESPİTİNE YÖNELİK ÇALIŞMALARIN ÖZETİ

Yapılan literatür taramasında bugüne kadar gerçekleştirilmiş çalışmalarda Türkiye'de kadın istihdamına dair hangi sorulara cevap arandığı, hangi değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığı, kapsanan dönemler, kullanılan yöntemler ve ortaya konulan sonuçlar araştırılmıştır. Literatür incelendiğinde, ele alınan çalışmaların bir kısmının bölgesel veri analizlerine dayalı olduğu, bir kısmının zaman serisi analizleri, bir kısmının ise TÜİK anket verilerine dayalı değerlendirmeler olduğu görülmüştür. İncelenen ampirik çalışmalar bu çerçevede sınıflandırılmış; aralarında ilişki aranılan değişkenler, kullanılan yöntem, incelenen dönem ve bulguları içerecek şekilde özetlenmiş ve bu çalışmalara yayım tarihi sırasına göre yer verilmiştir. Bu kısmın sonunda ele alınan çalışmaları özetleyen bir tabloya yer verilmiştir.

BÖLGESEL VERİLERE DAYALI ANALİZLER

Bu kısımda Türkiye'de kadın istihdamı, kadının işgücüne katılımı ya da kadın işsizliğini etkileyen faktörlere ilişkin bölgesel verilere dayalı olarak gerçekleştirilen ampirik analizlerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tansel (2002)⁴⁸ Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olan faktörleri incelediği çalışmasında 67 ilin 1980, 1985 ve 1990 yıllarına ait verilerini kullanmıştır. Çalışmada, kadının işgücüne katılım oranı ile ekonomik kalkınma arasında uluslararası literatürde de değinilen "U şeklinde" bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.⁴⁹

⁴⁸ Tansel, Aysit (2002). Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates. Economic Research Center ERC. *Working Papers in Economics*, 01/05.

⁴⁹ Başka bir deyişle kişi başına düşen GSYH'nin kadının işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisi negatiftir ancak aynı değişkenin karesi denkleme dahil edildiğinde katsayısının pozitif olduğu görülmektedir.

Kadının işgücüne katılma oranı ile ekonomik kalkınma arasında U şeklinde bir ilişkinin olması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadının işgücüne katılımının (tarım sektöründeki gerileme, köyden kente göç, kadının ev işleri ile meşguliyeti, eğitimde geçen sürelerin yükselmesi, vb. sebeplerle) kalkınmanın belli bir aşamasına dek azaldığını; belli bir noktadan sonra ise gelişmiş ekonomilerde olduğu üzere (kadının eğitim düzeyinde yükselme, kadının çalışmasına olumlu bakışın yaygınlaşması, toplumda kadın-erkek eşitliği anlayışının yerleşmesi, vb. sebeplerle) artma eğilimine girdiğini varsayan bir hipotezdir. Türkiye’de 2000’li yılların başına kadar kadının işgücüne katılma oranı azalma eğilimi göstermiş (Tansel, a.g.e., s. 47), 2000’li yıllarla beraber çalışmamızda Grafik 1’de de ele alındığı üzere yeniden artış trendi göstermiştir. Bu bağlamda kadının işgücüne katılma oranı ile ekonomik kalkınma oranı arasındaki ilişkinin U şeklinde bir eğri görünümünde olduğu hipotezine göre, Türkiye’de 2000’li yıllar itibarıyla ilişkiyi gösteren eğrinin sağ tarafında bulunduğu söylenebilir. Bunun yanında çalışmada kadınların işgücüne katılımı ile eğitim düzeyi arasında pozitif, işsizlik oranı ve kentleşme düzeyi ile de negatif yönde bir ilişkinin var olduğu belirtilmiştir. Tarımsal aktivitelerde istihdamın artması halinde kadının işgücüne katılımının pozitif yönde etkilendiği, sanayi alanındaki istihdamın artışı halinde ise kadının işgücüne katılımının azaldığı yönündeki bulgu da çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Çakır (2008)⁵⁰ 1980, 1990 ve 2000 yıllarına ait 67 ilin verilerinden yola çıkarak ekonomik kalkınma düzeyi ile kadının işgücüne katılma oranı arasındaki ilişkiyi panel veri analizi yardımıyla incelemiştir. Çakır da tıpkı Tansel (2002) gibi ilgili dönemde kişi başına düşen GSYH düzeyi ile kadının işgücüne katılma oranı arasında U şeklinde bir ilişkinin varlığını ortaya koymuş ve inceleme döneminde iki değişken arasındaki ilişkinin negatif olduğunu belirtmiştir.⁵¹ Ekonomik kalkınma göstergesinin dışında kadının işgücüne katılma oranını belirleyen diğer faktörler olan eğitim düzeyi, kentleşme oranı, doğurganlık oranı, tarımda istihdam oranı, sanayide istihdam oranı, genel işsizlik oranı ve erkek işsizlik oranı ile kadının işgücüne katılma oranı arasındaki ilişkiler de modellenmiştir. Analizlerden elde edilen sonuçlar, kadının işgücüne katılım oranını etkileyen en önemli değişkenin eğitim düzeyi olduğunu göstermiştir. Çalışmaya göre, kadının eğitim düzeyi ve eğitimde kalma süresi arttıkça işgücüne katılma oranı da artış göstermektedir. Genel işsizlik oranı ve erkek işsizlik oranı ile kadının işgücüne katılımı arasında negatif yönde ilişki vardır. Kentleşme ve doğurganlık oranı da kadının işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu çalışmada da tarım sektöründe istihdam edilen nü-

50 Çakır, Onur (2008). The Relationship Between Economic Development and the Female Labour Force Participation within the Framework of U-Shaped Hypothesis: Evidence From Turkey. Lund University, School of Economics and Management, yüksek lisans tezi.

51 Başka bir deyişle ilgili dönemde Türkiye’de kadının işgücüne katılma oranının U eğrisi şeklindeki ilişki bakımından, eğrinin sol tarafında bulunduğu belirtilmiştir.

fus arttıkça kadınların işgücüne katılma oranının pozitif yönde, sanayi sektöründe istihdam edilen nüfus arttıkça da negatif yönde etkilendiği ortaya konmuştur.

Er (2013)⁵² Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri 2010 yılı verilerini yatay kesit veri analizine tabi tutarak bölgesel düzeyde incelediği çalışmasında, eğitim düzeyi ve doğurganlık oranının işgücüne katılma oranı üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Çalışma, kadının işgücüne katılma oranının eğitim düzeyi, erkeğin işgücüne katılma oranı ve kadının tarım sektöründeki istihdamı ile pozitif yönde, doğurganlık oranı ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra mekânsal analiz yardımıyla, kadının işgücüne katılma oranının komşu bölgelerdeki oranlardan da etkilendiği başka deyişle bir bölgedeki kadının işgücüne katılım oranının yüksek olmasının komşu bölgelerin oranlarının da yüksek olmasını sağladığı tespit edilmiştir.

Üçler ve Kızılkaya (2014)⁵³ TÜİK Düzey-1 bölgesel sınıflandırması kapsamında 12 bölgeye ait 2004-2013 dönemine ait yıllık verilerle kadın istihdamının boşanma ve doğurganlık üzerindeki etkilerini analiz etmişlerdir. Üç farklı eşbütünlük testinden elde edilen sonuçlar, kadın istihdamı ile boşanma ve doğurganlık değişkenleri arasında uzun dönemli eşbütünlük ilişkisinin varlığını ortaya koymuştur. Bölgesel farklılıkların ortaya konabilmesi bakımından gerçekleştirilen panel DOLS ve panel FMOLS analizleri, kadın istihdamının yüksek olduğu bölgelerde boşanma oranlarının yüksek ve doğurganlığın düşük olduğunu göstermiştir. Bölgelerarası farklılıklar değerlendirildiğinde genel bulguların aksi yönünde; Kuzeydoğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde kadın istihdamı ile boşanma arasındaki ilişkinin negatif; Orta Anadolu, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde kadın istihdamı ile doğurganlık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu belirtilmiştir.

Karpat Çatalbaş (2015)⁵⁴ Türkiye’de TÜİK Düzey-1 bölgesel sınıflandırmasına dayanarak 12 bölge için 2008-2013 dönemi verilerinden hareketle kadının işgücüne katılım oranı üzerinde belirleyiciliği bulunan faktörleri analiz etmiştir. Analizden elde edilen bulgular, doğurganlık hızı, boşanma oranı, kayıt dışı istihdam, ekonomik kriz ve eğitim göstergelerinin kadının işgücüne katılımını belirleyen en önemli faktörler olduğunu ortaya koymuştur. Kadın nüfusu içinde ev kadınlarının oranı, doğurganlık oranı ve işsizlik oranı ile kadının işgücüne katılımı arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Pozitif ilişkinin tespit edildiği faktörler ise üniversite mezunu kadınların oranı, üniversite mezunu erkeklerin oranı, erkek işsizlik oranı, ücretsiz aile işçisi kadınların oranı, emekli kadın ora-

52 Er, Şebnem (2013). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri*, 10(40), ss. 35-44.

53 Üçler, Gülbahar ve Kızılkaya, Oktay (2014). Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), ss. 28-43.

54 Karpat Çatalbaş, Gaye (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(10), ss. 249-280.

nı, erkek işgücüne katılma oranı, boşanma oranı, enflasyon oranı ve kayıt dışı istihdam oranıdır. Kadınların ortaöğretime katılma oranı ve bölgesel göç oranı ile kadının işgücüne katılımı arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Topal (2017),⁵⁵ TÜİK Düzey-2 sınıflandırmasına dayanarak 26 bölgeye ait yıllık veriler yardımıyla 2004-2016 dönemi için kamu yatırımları ile istihdam arasındaki ilişkiyi panel eşbütünleşme ve nedensellik testleriyle incelemiştir. Westerlund Eşbütünleşme testi sonuçları, kamu yatırımları ile işsizlik ve genç işsizliği göstergeleri arasında uzun dönemde anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Panel ARDL-PMG tahmincisinden elde edilen uzun dönem eğitim katsayılarına ilişkin bulgular, Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane illerinden oluşan bölge (TR90) ve Mardin, Batman, Şırnak, Siirt illerinden oluşan bölge (TRC3) dışında kalan 24 bölgede kamu yatırımlarının uzun dönemde işsizliği ve genç işsizliğini azalttığını göstermiştir. Çalışmanın diğer bulgularından biri de, değişkenler arasında uzun dönemde nedensellik ilişkisinin de bulunduğu ve ilişkinin kamu yatırımlarından istihdama doğru tek yönlü olduğudur.

Güçlü (2017)⁵⁶ Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı üzerinde etkili olan faktörleri 2008-2013 dönemi için incelediği çalışmasında eğitim düzeyi, işsizlik oranı, genç bağımlı oranı, medeni durum ve göç değişkenlerinin kadının işgücüne katılımı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduklarını ortaya koymuştur. Mekânsal panel veri analizi gerçekleştirilen çalışmada, yükseköğrenim mezunu kadınların bölge nüfusu içindeki oranı ile kadının işgücüne katılımı arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığı görülmüştür. İşsizlik oranı, genç bağımlı oranı, evli kadınların toplam nüfus içindeki oranı ve bölgenin net göç hızı ile kadının işgücüne katılma oranı arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte mekânsal etkileşimin varlığına ilişkin analizler, kadının işgücüne katılmasına dair bir bölgedeki oranların diğer bölgelerdeki oranlardan da etkilendiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda çalışmadan elde edilen diğer bulgular; işsizlik, genç bağımlı oranı ve göç değişkenlerinin, kadınların bölgesel işgücüne katılımını sadece doğrudan değil bölgesel yayılma vasıtasıyla dolaylı yoldan da etkilediğini göstermiştir.

Koç ve İzgi Şahpaz (2020)⁵⁷ İBBS Düzey-2 kapsamında Türkiye’deki 26 bölgede kaba boşanma oranı, eğitim düzeyi, erkek işsizlik oranı ve kişi başına düşen gelirin kadınların işgücüne katılma oranına etkisini, 2004-2017 dönemi yıllık verilerinden faydalanarak, dinamik panel veri analizi yardımıyla incelemişlerdir. Kişi başına düşen gelirin

55 Topal, Mehmet Hanefi (2017). Türkiye’de Kamu Yatırımlarının İstihdam Üzerindeki Etkisi: Bölgesel Bir Analiz (2004-2016). *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 6(12), ss. 186-204.
56 Güçlü, Mehmet (2017). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Hacettepe Üniversitesi*

İİBF Dergisi, 35(3), ss. 83-101.

57 Koç, Pınar ve İzgi Şahpaz, Kadriye (2020). Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarını Belirleyen Faktörlerin Tespitine Yönelik Bölgesel Bir Araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(2), ss. 503-524.

%1 oranında artması halinde kadının işgücüne katılma oranının %0,29 oranında arttığını, kadın üniversite mezun sayısında %1 oranındaki artışın kadının işgücüne katılma oranını %0,44 oranında artırdığını, boşanma oranlarındaki %1 oranındaki artışın ise işgücüne katılma oranını %0,40 oranında artırdığını ortaya koymuşlardır. Erkeklerin işsizlik oranında meydana gelen %1 oranındaki artışın ise kadının işgücüne katılma oranını beklenenin aksine %0,39 oranında azalttığı tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi olarak erkek işsizlik oranlarındaki artışın kadınların iş bulma beklentisini olumsuz etkilemesinden kaynaklanabileceği belirtilmiştir.

Tandoğan (2021)⁵⁸ Türkiye’de 26 bölge itibarıyla bölgesel düzeyde gerçekleştirdiği analizde kamu yatırımlarının kadın istihdamına etkisini incelemiştir. 2005-2017 dönemi verileriyle gerçekleştirilen çalışmada tarım, sanayi ve hizmet sektörüne yönelik gerçekleştirilen kamu yatırım harcamalarının, söz konusu sektörlerdeki kadın istihdamı üzerindeki etkileri panel veri analiz yöntemi sabit etkiler tahmincisi ile analiz edilmiştir. Driscoll-Kraay dirençli tahmincilerden elde edilen sonuçlar, tarım ve sanayi sektöründeki kamu yatırımlarının kadın istihdamı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki doğurmadığını, hizmet sektöründeki kamu yatırımlarında meydana gelen %1 oranındaki artışın ise kadın istihdamını %0,29 oranında artırdığını ortaya koymuştur.

Çelik (2021)⁵⁹ Türkiye’de bölgesel düzeyde gerçekleştirilen kamu yatırımlarının kadın ve erkek istihdamı üzerindeki etkisini 2004-2018 dönemi için analiz etmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular, kamu yatırımlarının erkek istihdamı üzerinde pozitif yönde bir etki doğurduğunu, kadın istihdamı üzerinde ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra çalışmada, bölgesel yatırım teşvikleri ve kişi başına düşen reel GSYH’nin hem erkek hem de kadın istihdamını olumlu yönde etkilediği, bu etkinin kadın çalışanlar açısından daha yüksek olduğu görülmüştür. Emek verimliliğinde meydana gelen artışların ise kadın ve erkek istihdamı üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif iken, yine kadın istihdamı üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Mekânsal etkileşim açısından gerçekleştirilen analizde bölgeler arasında erkek istihdamı açısından pozitif yönlü bir etkileşimin varlığı görülürken, kadın istihdamı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin bulunmadığı ortaya koyulmuştur. Başka bir deyişle, bir bölgedeki kadın istihdam oranı ile komşu bölgelerdeki kadın istihdam oranları arasında anlamlı bir mekânsal ilişki tespit edilememiştir.

ZAMAN SERİSİ ANALİZLERİ

Bu kısımda Türkiye’de kadın istihdamı, işgücüne katılma ya da işsizlik oranı üzerinde

58 Tandoğan, Dilek (2021). Kamu Yatırımlarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: Türkiye İçin Bölgesel Bazda Panel Regresyon Analizi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), ss. 173-192.

59 Çelik, Orkun (2021). Türkiye’de Kamu Yatırımlarının İstihdamdaki Cinsiyet Eşitsizlikleri Üzerine Etkisi: Mekânsal Panel Veri Analizi. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 39(2), ss. 191-209.

etkili olan faktörleri makro verilere dayalı olarak analiz eden çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

İnce ve Demir (2006),⁶⁰ eğitim düzeyi, büyüme oranı ve işsizlik oranı, doğurganlık oranı gibi göstergelerin kadının işgücüne katılımı üzerindeki etkilerini zaman serisi analizi ile 1980-2004 dönemi için incelemiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre eğitim düzeyindeki artış ile büyüme oranının kadının işgücüne katılımı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu doğurganlık oranı ve işsizlik oranının azalması halinde de kadının işgücüne katılım oranının olumlu yönde etkileneceği ortaya konmuştur.

Kutlar vd. (2012)⁶¹ kadınların işgücüne katılma oranı, doğurganlık oranı, boşanma oranı ve ücret endeksi arasındaki etkileşimi incelemiştir. 1988-2009 yıllarını kapsayan veri setinin analizinden elde edilen sonuçlar, uzun dönemde ücret haddi ile kadının işgücüne katılım oranı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın bir diğer bulgusu da, kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışların, boşanma oranlarını artırmakta olduğuna dairdir.

Zeren ve Savrul (2017)⁶² kadınların işgücüne katılım oranları ile işsizlik, büyüme ve kentleşme değişkenleri arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığını araştırmışlardır. 1991-2014 dönemi verilerinden hareketle ve Granger ve Yoon saklı koentegrasyon yaklaşımı ile gerçekleştirilen analizlerde söz konusu değişkenler arasında uzun dönemde bir ilişkinin var olduğu ortaya konmuştur.

Aksoy vd. (2019)⁶³ kadın istihdamını etkileyen faktörleri, 1989-2018 yıllarına ait verilerden faydalanarak ARDL sınır testi ile analiz etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, uzun dönemde kadın istihdam oranı ile kişi başına düşen gelir, kadın nüfusun toplam nüfus içindeki payı, işsizlik oranı ve evli kadınların işgücüne katılma oranı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin varlığını göstermiştir. Asgari ücretin değişim hızı ile kadın istihdamı arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya konmuştur.

Serin Oktay ve Algan (2021)⁶⁴ Türkiye’de 1990-2019 döneminde kadın işsizlik düze-

60 İnce, Meltem ve Demir, Hulusi (2006). The Determinants of Female Labour Force. Empirical Evidence from Turkey. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), ss. 71-90.

61 Kutlar, Aziz; Erdem, Ekrem ve Aydın, Fatma Fehime (2012). Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 7(1), ss. 149-168.

62 Zeren, Fatma ve Kılınç Savrul, Burcu (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Ko-

entegrasyon İlişkisinin Araştırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), ss. 87-103.

63 Aksoy, Nagihan; Felek, Şencan; Yayla, Nihal ve Çeviş, İsmail (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), ss. 146-163.

64 Serin Oktay, Duygu ve Algan, Neşe (2021). Determinants of Female Unemployment: An Empirical Evidence for Turkey. *Current Studies on Employment and Unemployment* içinde, yay. haz. Süleyman Uğurlu. Ankara: Gazi Kitabevi, ss. 33-48.

yini belirleyen sosyo-ekonomik faktörlerin neler olabileceğini analiz etmişlerdir. Bu amaçla kadın işsizlik oranı ile ekonomik büyüme, enflasyon, eğitim düzeyi ve nüfus artışı gibi değişkenler arasındaki ilişki ARDL sınır testi yaklaşımıyla incelenmiştir. Uzun dönem eğitim katsayılarından elde edilen sonuçlar, GSYH’de, eğitim düzeyinde ve enflasyonda meydana gelen artışların kadın işsizlik oranını azalttığını, nüfus artışında meydana gelen artışların ise kadın işsizlik oranını artırdığını ortaya koymuştur. Kısa ve uzun dönemde kadın işsizliğinin azalmasını sağlayan değişkenlerden en önemlisinin eğitim düzeyi olduğu belirtilmiştir.

TÜİK ANKET VERİLERİ İLE YAPILAN ANALİZLER

Bu kısımda kadın istihdamı ya da işgücüne katılma oranını etkileyen faktörleri TÜİK hane halkı bütçe ve işgücü anketlerinden elde edilen mikro verilere dayalı olarak analiz eden çalışmaların bulguları özetlenmiştir.

Dayıoğlu ve Kırdar (2010)⁶⁵ hazırladıkları raporlarda, kadınların işgücüne katılımının temel özelliklerini değerlendirmiş ve çeşitli demografik ve ekonomik faktörlerle bağlantılarını ortaya koymuşlardır. 2006 Hane Halkı İşgücü Anketlerinden yola çıkarak gerçekleştirdikleri Logit regresyon analizinde ise ilk ve orta öğrenim mezunlarının işgücüne katılma oranının okuryazar olmayanlara kıyasla daha düşük olduğu, lise ve üstü eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranının arttığı belirtilmiştir. Benzer şekilde yaş aralığı arttıkça işgücüne katılma oranının arttığı, özellikle 35-49 yaş aralığında en üst düzeye çıktığı görülmüştür. Yaş ve eğitim değişkenlerinin işgücüne katılma üzerindeki olumlu etkisi kentte yaşayan kadınlarda, kırsal bölgede yaşayan kadınlara oranla daha belirleyicidir. Evli olmak hem kırsal hem de kentsel alanda yaşayan kadınların işgücüne katılma kararını negatif etkilemekte olup bu etki kentlerde yaşayan kadınlar açısından daha belirleyicidir.

Kızılgöl (2012)⁶⁶ TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verilerinden faydalanarak 2002-2008 döneminde Türkiye’nin kırsal ve kentsel alanlarında yaşayan kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olan faktörleri Logit analizi yardımıyla incelemiştir. Analizden elde edilen bulgular, eğitim düzeyi, hane halkı geliri, bağımlılık oranı, oturlan konutun mülkiyet durumu ve kadınların yaş aralığının işgücüne katılma oranı üzerinde belirleyici faktörler olduğunu göstermiştir. Bunun yanında çalışmada, çocuk sayısının işgücüne katılma oranı açısından önemli bir belirleyici olduğu, kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılımını azaltırken kırsal alanlarda ise aksine artırdığı ortaya konmuştur.

Yamak, Abdioğlu ve Mert (2012),⁶⁷ TÜİK Hane Halkı Bütçe Anketi 2008 yılı verilerinden hareketle gerçekleştirdikleri lojistik regresyon analizi ile kadınların işgücü piyasasına

65 Dayıoğlu, Meltem ve Kırdar, Murat G. (2010). Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey. State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank, Welfare and Social

Policy Analytical Work Program, Working Paper No.5.

66 Kızılgöl, Özlem Ayvaz (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), ss. 88-101.

katılma kararları üzerinde etkili olan faktörleri incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgular, işgücüne katılma kararı üzerinde en çok etkisi bulunan değişkenlerin hanenin yıllık kullanılabilir geliri, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum ve hane halkının büyüklüğü olduğunu ortaya koymuştur.

Kılıç ve Öztürk (2014),⁶⁸ kadın istihdamının önündeki engelleri ve bunların çözüm yollarının neler olabileceğini irdelemişlerdir. Bu amaçla 2002-2008 Hane Halkı Bütçe anketlerinden faydalanmak suretiyle Probit modelini kullanarak gerçekleştirdikleri analizde eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri gibi değişkenlerin kadının işgücüne katılım oranı üzerinde belirleyici faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

Aldan ve Öztürk (2019)⁶⁹ TÜİK Hane Halkı Bütçe Anketi veri setlerinden faydalanarak 2004-2016 döneminde kadının tarım dışı sektörlerdeki işgücüne katılım oranında gözlenen artışın sebeplerini bileşenlerine ayırmış ve bu artışta kuşak etkisinin (gözlenebilir faktörlerin etkilerini arındırdıktan sonra, genç nesillerin yaşlı olanlara kıyasla farklı işgücüne katılım kararlarının olması) olup olmadığını incelemişlerdir. Son yıllarda kadının işgücüne katılımında meydana gelen artışın önemli oranda kuşak etkilerinden kaynaklandığı ortaya konmuştur. Akabinde kadının işgücüne katılımında ikinci önemli etkinin eğitim düzeyindeki iyileşme olduğu görülmüştür. Doğurganlığın azalması ile de işgücüne katılımın arttığı ancak çocuk bakımının olumsuz etkisinde zaman içinde bir azalma olmadığının ortaya konduğu çalışmada kreş ve okul öncesi eğitim olanaklarının ulaşılabilir ve karşılanabilir düzeyde sunumunun önemine dikkat çekilmiştir.

Taşdemir ve Uçak (2021)⁷⁰ Türkiye’de aranılan işin şekli, aranılan işin türü, en son çalışılan işteki durum, iş arama süresi, işten ayrılma nedenleri ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkileri ki-kare analizi ile incelemişlerdir. Çalışma sonucunda ele alınan değişkenler açısından cinsiyetler arasında anlamlı farklılıkların olduğu ortaya koyulmuştur.

Yukarıda üç temel başlık altında sunulan çalışmalar aşağıdaki tabloda, araştırmayı yapanlar/yazarlar, bağımlı değişkenler, incelenen dönem, incelenen il/bölge, kullanılan yöntem ve bağımsız değişkenler itibarıyla özetlenmiştir. Bu özet tablo, çalışmaların benzerlik ve farklılıkları itibarıyla karşılaştırılabilmelerine imkân sağlamak ve bu rapor çerçevesinde gerçekleştirilen analizin farklılığını ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

⁶⁷ Yamak, Rahmi; Abdioğlu, Zehra ve Mert, Nilcan (2012). Türkiye’de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), ss. 41-58.

⁶⁸ Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları. Ampirik Bir Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), ss. 107-130.

⁶⁹ Aldan, Altan ve Öztürk, Selcen (2019). Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması. TCMB Çalışma Tebliği, 19/05 (2019), ss. 1-19.

⁷⁰ Taşdemir, Fatma Dila ve Uçak, Ayhan (2021). A Study on Women’s Employment in the Turkish Economy. *Eurasian Business & Economics Journal*, 26, ss. 49-67.

TABLO 28: TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMINA İLİŞKİN AMPİRİK ÇALIŞMALARIN ÖZETİ

Araştırmacı/lar	Bağımlı Değişken	İnceleme Dönemi	İncelenen İl/Bölge, Kullanılan Yöntem	Bağımsız Değişkenler
Bölgesel Verilere Dayalı Analizler				
Tansel (2002).	Kadının işgücüne katılma oranı	1980, 1985 ve 1990	67 il, Panel OLS	Ekonomik kalkınma, eğitim düzeyi, işsizlik oranı, kentleşme
Çelik (2008)	Kadının işgücüne katılma oranı	1980, 1990 ve 2000	67 il, Panel sabit etkiler	Ekonomik kalkınma, eğitim, erkek işsizlik oranı, doğurganlık, kentleşme, işsizlik oranı
Er (2013)	Kadının işgücüne katılma oranı	2010	İBBS Düzey-2, Yatay kesit mekânsal panel veri analizi	Eğitim düzeyi, doğurganlık erkek işgücüne katılım oranı, tarım sektöründe kadın istihdamı
Üçler ve Kızılkaya (2014)	Boşanma, doğurganlık	2004-2013	İBBS Düzey-1, panel DOLS ve panel FMOLS	Kadın istihdamı
Karpat Çatalbaş (2015)	Kadının işgücüne katılma oranı	2008-2013	İBBS Düzey-1, Panel sabit etkiler	Doğurganlık hızı, boşanma, kayıt dışı istihdam, ekonomik kriz, eğitim, ev kadınlarının oranı, işsizlik oranı, eğitim, erkek işsizlik oranı, ücretsiz aile işçisi kadınların oranı, emekli kadın oranı, erkek işgücüne katılım oranı, enflasyon
Topal (2017)	İşsizlik, genç işsizliği	2004-2016	İBBS Düzey-2 (TR90 ve TRC3 hariç) Panel eşbütünleşme ve nedensellik	Kamu yatırımları
Güçlü (2017)	Kadının işgücüne katılma oranı	2008-2013	İBBS Düzey-2, Mekânsal panel veri analizi	Eğitim düzeyi, işsizlik oranı, genç bağımlı oranı, medeni durum, göç hızı
Koç ve İzgi Şahpaz (2020)	Kadının işgücüne katılma oranı	2004-2017	İBBS Düzey-2, Dinamik panel veri analizi	Kişi başına düşen gelir, kaba boşanma oranı, eğitim düzeyi, erkek işsizlik oranı
Tandoğan (2021)	Kadın istihdam oranı	2005-2017	İBBS Düzey-2, Panel sabit etkiler	Tarım, sanayi ve hizmet sektöründeki kamu yatırımları
Çelik (2021)	Kadın ve erkek istihdamı	2004-2018	İBBS Düzey-2, Mekânsal panel veri analizi	Kamu yatırımları, bölgesel yatırım teşvikleri, kişi başına düşen reel GSYH, emek verimliliği

TABLO 28'İN DEVAMI

Araştırmacı/lar	Bağımlı Değişken	İnceleme Dönemi	İncelenen İl/Bölge, Kullanılan Yöntem	Bağımsız Değişkenler
Zaman Serisi Analizleri				
Araştırmacı/lar	Bağımlı Değişken	İnceleme Dönemi	Kullanılan Yöntem	Bağımsız Değişkenler
İnce ve Demir (2006)	Kadının işgücüne katılma oranı	1980-2004	Regresyon analizi	Eğitim düzeyi, büyüme oranı, işsizlik oranı, doğurganlık oranı
Kutlar, Erdem ve Aydın (2012)	Kadının işgücüne katılma oranı	1988-2009	Eşbütünleşme analizi ve hata düzeltme modeli	Doğurganlık oranı boşanma oranı ve ücret endeksi ücret haddi
Zeren ve Kılınç Savrul (2017)	Kadının işgücüne katılma oranı	1991-2014	Saklı koentegrasyon yaklaşımı	İşsizlik, büyüme, kentleşme
Aksoy, Felek, Yayla ve Çeviş (2019)	Kadın istihdamı	1989-2018	ARDL sınır testi	Kişi başına düşen gelir, kadın nüfusun toplam nüfustaki payı, işsizlik oranı, evli kadınların işgücüne katılma oranı
Serin Oktay ve Algan (2021)	Kadın işsizlik oranı	1990-2019	ARDL sınır testi	Ekonomik büyüme, enflasyon, eğitim düzeyi, nüfus artışı
TÜİK Anket Verilerine Dayalı Analizler				
Araştırmacı/lar	Bağımlı Değişken	İnceleme Dönemi	Kullanılan veri, yöntem	Bağımsız Değişkenler
Dayıoğlu ve Kırdar (2010)	Kadının işgücüne katılma oranı	2006 yılı	Hane halkı işgücü anketleri, Logit regresyon analizi	Eğitim, yaş, yaşam alanı (kent-kır), medeni durum
Kızılgöl (2012)	Kadının işgücüne katılma oranı	2002-2008	Hane halkı bütçe anketleri, Logit analizi	Eğitim düzeyi, hane halkı geliri, bağımlılık oranı, oturlan konutun mülkiyeti, yaş aralığı, çocuk sayısı
Yamak, Abdioğlu ve Mert (2012)	Kadının işgücüne katılma oranı	2008 yılı	Hane halkı bütçe anketleri, Lojistik regresyon analizi	Hanenin yıllık kullanılabilir geliri, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, hane halkının büyüklüğü
Kılıç ve Öztürk (2014)	Kadın istihdamı	2002-2008	Hane halkı bütçe anketleri, Probit modeli	Eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı, yerleşim yeri

TABLO 28'İN DEVAMI

Araştırmacı/lar	Bağımlı Değişken	İnceleme Dönemi	İncelenen İl/Bölge, Kullanılan Yöntem	Bağımsız Değişkenler
Aldan ve Öztürk (2019)	Kadının işgücüne katılma oranı	2004-2016	TÜİK hane halkı bütçe anketleri, Panel veri analizi	Kuşak etkileri, yaş grupları, eğitim düzeyi, doğurganlık, kreş ve okul öncesi eğitim olanaklarının ulaşılabilir ve karşılanabilir düzeyde sunumu
Taşdemir ve Uçak (2021)	Kadın istihdamı	2018	Hane halkı işgücü anketleri, Ki-kare analizi	Aranılan işin şekli, aranılan işin türü, en son çalışılan işteki durum, iş arama süresi, işten ayrılma nedenleri, cinsiyet

MODEL, VERİ SETİ VE TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Türkiye'de farklı gelişmişlik düzeylerine sahip bölgelerde kadın istihdamını etkileyen faktörler bakımından farklılık olup olmadığının analiz edilmesi amacıyla öncelikle literatürden ve veri tabanlarından faydalanılarak kadın istihdamı üzerinde etkisi bulunduğu öngörülen değişkenler tespit edilmiş ve derlenmiştir. Gözlem sayısını maksimumda tutmak bakımından İBSS (İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması) Düzey-2 sınıflandırmasından yararlanılarak 26 bölge için 2009-2020 dönemine ait yıllık veriler derlenmiştir. Analizlerde kullanılmak üzere derlenen değişkenler ve tanımları Tablo 29'da yer almaktadır.

Çalışmada kullanılacak olan panel veri setinin zaman boyutu kısa olduğundan ve değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olabileceği öngörüldüğünden öncelikle hangi değişkenlerin birlikte modellenebileceği incelenmiştir. Varyans Artış Faktörü (Variance Inflation Factor-VIF) kullanılarak ilgili bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık olup olmadığı analiz edilmiştir. Literatürde varyans artış faktörünün 4, 5 ya da 10'un üstünde olması durumunda modelde çoklu doğrusallık problemi olduğunu ortaya koyan kurallar bulunmaktadır.⁷¹

Çoklu doğrusallık problemi nedeniyle bölgesel düzeyde kadın istihdamı üzerindeki etkisini araştırmak istediğimiz ve Tablo 29'da yer verilen değişkenlerin tümünü tek bir denklemde ele alabilmek mümkün değildir. Bu sebeple söz konusu faktörlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisi iki farklı denklem oluşturularak tahmin edilmiştir. Oluşturulan denklemlerde çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığını gösteren VIF test sonuçlarına Ek Tablo 6'da yer verilmiştir.

⁷¹ O'Brien, Robert M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity*, 41(5), s. 684; Hair, Joe F., Ringle, Christian

M. ve Sarstedt, Marko (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), s. 145.

TABLO 29: ANALİZDE KULLANILAN DEĞİŞKENLER

Değişken Adı	Değişken Tanımı
İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler	
Kadın İstihdamı	15 yaş ve üzeri istihdam edilen kadınların oranı (%)
İşsizlik Oranı	15 yaş ve üzeri toplam işsizlik oranı (%)
Erkek İşsizlik Oranı	15 yaş ve üzeri işsiz erkeklerin oranı (%)
Erkek İşgücüne Katılma Oranı	15 yaş ve üzeri erkeklerin işgücüne katılma oranı (%)
Ekonomik Göstergeler	
Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla	Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla (2009 bazlı) (1000 TL)
Hizmet Sektörü	Hizmetlerden elde edilen GSYH'nin toplam GSYH içindeki oranı(%)
Tarım Sektörü	Tarımdan elde edilen GSYH'nin toplam GSYH içindeki oranı(%)
Enflasyon	Yılsonu itibarıyla bir önceki yılın aynı ayına göre tüketici fiyatları endeksi değişim oranı (%)
Mali Göstergeler	
Kişi Başına Düşen Eğitim ve Sağlık Harcamaları	Kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamaları (1000TL)
Bölgesel Vergi Yüğü	Bölgesel olarak toplanan vergi gelirlerinin GSYH içindeki oranı (%)
Kayıt Dışı İstihdam	Bölgelere göre kayıt dışı istihdam oranları (%)
Sosyo-demografik Göstergeler	
Genç Bağımlılık Oranı	15-64 yaş grubundaki her 100 kişi için 0-14 yaş grubundaki kişi sayısı (%)
Eğitim Düzeyi	15 yaş ve üzeri yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların oranı(%)
Doğurganlık	Genel doğurganlık hızı (Bir yılda gerçekleşen doğum sayısı/15-49 yaş arasındaki kadın nüfusu*1000)
Boşanma	Kaba boşanma hızı (%)
Göç Hızı	Net Göç Hızı (%)

Kaynak: Mali Göstergeler: T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, Muhasebat Genel Müdürlüğü, <https://muhasebat.hmb.gov.tr/merkezi-yonetim-butce-istatistikleri> ve Sosyal Güvenlik Kurumu, http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari; diğer göstergeler: TÜİK Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloyilSutunGetir.do?durum=acKapa&menuNo=435&altMenuGoster=1>

(1) ve (2) numaralı denklemlerde bağımlı değişken 15 yaş üstü kadın nüfusu içindeki kadın istihdamı oranıdır. Ayrıca i = analiz edilen 26 bölgenin her birini, t = 2009-2020 yılları arasında ilgili verinin ait olduğu yılı, α_i sabit terimi, μ_{it} ise hata terimini göstermektedir.

$$kadnistihdam_{it} = \alpha_i + \beta_1 lngsyh_{it} + \beta_2 kayitdisi_{it} + \beta_3 gencbagimlilik_{it} + \beta_4 erkekisizlik_{it} + \beta_5 hizmet_{it} + \beta_6 lnkbegitimsaglik_{it} + \beta_7 netgoc_{it} + \mu_{it} \quad (1)$$

$$kadnistihdam_{it} = \alpha_i + \beta_1 issizlik_{it} + \beta_2 erkekisgkatorani_{it} + \beta_3 enflasyon_{it} + \beta_4 dogurganlik_{it} + \beta_5 unikadin_{it} + \beta_6 tarim_{it} + \beta_7 vergigisyh_{it} + \beta_8 bosanma_{it} + \mu_{it} \quad (2)$$

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Birinci denklemde kontrol değişkenleri olarak; Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, kayıt dışı istihdam, genç bağımlılık oranı, erkek işsizlik oranı, hizmet sektörü, kamu eğitim ve sağlık harcamaları ve net göç hızı kullanılmıştır. Kamu eğitim ve sağlık harcamaları verisi, GSYH deflatörü kullanılarak reel hale getirilmiş ve bölge nüfusuna oranlanarak kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamaları (kbegetimsaglik) serisi elde edilmiştir. Diğer tüm değişkenler oran şeklinde ifade edildiğinden, GSYH ve kbegetimsaglik değişkenlerini de büyüme oranı şeklinde ifade edebilmek üzere logaritmaları alınarak analize dahil edilmiştir.

İkinci denklemde ise kontrol değişkenleri olarak; işsizlik oranı, erkeğin işgücüne katılma oranı, enflasyon, doğurganlık hızı, üniversite mezunu kadınların oranı, tarım sektörü, vergi yükü ve kaba boşanma hızı kullanılmıştır.

Denklem (1) ve Denklem (2)'den yola çıkarak 26 bölgenin verileriyle gerçekleştirilen panel veri analizinde, kadın istihdamını etkileyen faktörler öncelikle Türkiye geneli için tahmin edilmiştir. Bölgeler arasında farklılıkların olup olmadığını incelemek amacıyla, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri bakımından birbirine benzeyen bölgeler dört alt grupta ele alınmış ve her bir grup için ayrıca analiz gerçekleştirilmiştir. Birbirine benzer bölgelerin sınıflandırılmasında T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü tarafından 2017 yılında yayınlanan Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi'nden (SEGE-2017) faydalanılmıştır. Sosyal ve ekonomik gelişmişliğin farklı boyutlarını temsil eden 8 başlık altında 52 değişken⁷² kullanılarak oluşturulan endeks, birçok kurum tarafından çeşitli politika uygulamalarında da referans olarak kullanılmaktadır.

TABLO 30: DÜZEY-2 BÖLGELERİNİN SOSYO-EKONOMİK GELİŞİMİŞLİK SIRALAMASI (2017)

Birinci Bölge	İkinci Bölge	Üçüncü Bölge	Dördüncü Bölge
TR10 İstanbul	TR32 Aydın, Denizli, Muğla	TR83 Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır
TR51 Ankara	TR21 Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis	TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
TR31 İzmir	TR52 Konya, Karaman	TR90 Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt
TR61 Antalya, Isparta, Burdur	TR22 Balıkesir, Çanakkale	TR71 Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkâri

72 Demografi, istihdam, eğitim, sağlık, rekabetçi ve yenilikçi kapasite değişkenleri, mali göstergeler, erişilebilirlik değişkenleri ve yaşam kalitesi değişkenleri olmak üzere 8 temel başlık altında göstergeler değerlendirilmektedir. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Mü-

dürlüğü (2019). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması, SEGE-2017*. Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yayını Sayı: 3 Araştırma Raporu Sayı: 3, Aralık 2019, Ankara, ISBN: 978-605-7679-02-4, ss. 12-13.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

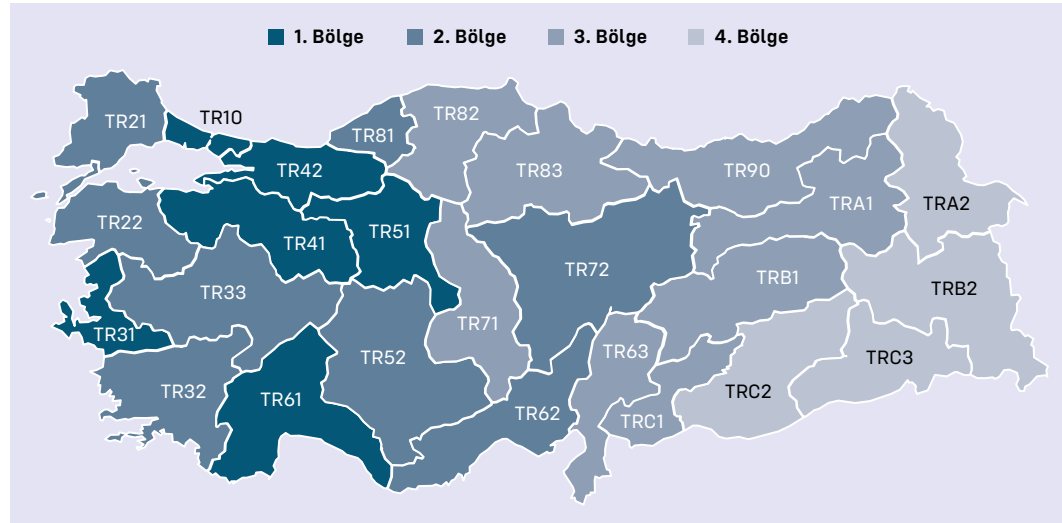
TABLO 30'UN DEVAMI

Birinci Bölge	İkinci Bölge	Üçüncü Bölge	Dördüncü Bölge
TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik	TR62 Adana, Mersin	TR63 Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	
TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	TR81 Zonguldak, Karabük, Bartın	TRB1 Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	
	TR33 Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop	
	TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat	TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt	

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü (2019), s. 69.

Tablo 30'da bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyeleri itibarıyla sınıflandırılması halinde ortaya çıkan dört ana bölge içinde hangi Düzey-2 bölgelerinin yer aldığı gösterilmektedir. Birinci bölgede yer alanlar gelişmişlik endeksinde en yüksek sırada yer alan bölgeler iken, endeks değeri azaldıkça bir sonraki bölgeye geçilmektedir. Dördüncü bölgede yer alan Düzey-2 bölgeleri ise ekonomik ve sosyal gelişmişlik endeksinde en düşük endeks puanına sahip bölgelerdir. Düzey-2 bölgelerinin gelişmişlik sıralamasına göre haritası ise aşağıda yer almaktadır. Türkiye'de doğu-batı bölgeleri arasındaki gelişmişlik farkları haritada açık bir şekilde görülmektedir.

GRAFİK 37: DÜZEY-2 BÖLGELERİNİN SOSYO-EKONOMİK GELİŞİMİŞLİK HARİTASI (2017)



Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü (2019), s. 71.

Çalışma kapsamında bölgeler arasında kadın istihdamını etkileyen faktörler açısından farklılıklar olup olmadığını analiz edebilmek için Denklem (1) ve Denklem (2), dört alt bölgede yer alan Düzey-2 bölgelerinin verisi kullanılarak ayrıca tahmin edilmiştir.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Tablo 31'de Denklem (1)'de yer alan değişkenlerin 2009-2020 inceleme dönemi-ne ilişkin gözlem sayıları, ortalama ve standart sapmaları, minimum ve maksimum değerleri yer almaktadır. Değişkenlere ilişkin 26 bölge açısından ve SEGE'ye göre belirlenmiş dört alt bölge açısından tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; kadın istihdam oranının 26 bölge ortalamasının %27 düzeyinde olduğu, en yüksek kadın istihdamının ortalama %29,24 ile SEGE ikinci bölgede gerçekleştiği, en düşük kadın istihdamının ise %18,78 ortalama ile SEGE dördüncü bölgede gerçekleştiği görülmektedir.

26 bölgede GSYH düzeyinin ortalaması inceleme döneminde yaklaşık 97 milyar olarak gerçekleşmiştir. En yüksek GSYH düzeyi 257 milyar TL ortalama ile SEGE birinci bölgede görülürken, diğer bölgelerde ortalama GSYH düzeyinin çok daha düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. SEGE dördüncü bölgede ortalama GSYH ise en düşük düzeydedir.

Kayıt dışı istihdam oranlarının dağılımı incelendiğinde, inceleme döneminde 26 bölgenin ortalaması %43,31 olarak gerçekleşmiştir. SEGE açısından değerlendirildiğinde birinci bölgenin kayıt dışı istihdam ortalaması %26,14, ikinci bölgenin ortalaması %41,12, üçüncü bölgenin ortalaması %49,18 ve dördüncü bölgenin ortalaması %61,74'tür.

TABLO 31: VERİLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER (DENKLEM (1))

Değişken	Bölge	Gözlem Sayısı	Ort.	Standart Sapma	Min.	Max.
Kadın İstihdamı (%)	26 bölge geneli	312	27.07	7.47	4.4	45.7
	SEGE 1. Bölge	72	27.91	4.01	18.1	35.9
	SEGE 2. Bölge	96	29.24	5.05	14.2	41.7
	SEGE 3. Bölge	96	28.41	7.89	12.4	45.7
	SEGE 4. Bölge	48	18.78	9.14	4.4	37.8
GSYH (milyon)	26 bölge geneli	312	97030	167380	6231	1517324
	SEGE 1. Bölge	72	257477	291200	40749	1517324
	SEGE 2. Bölge	96	64393	39530	9389	195871
	SEGE 3. Bölge	96	42331	27760	7825	127274
	SEGE 4. Bölge	48	31028	19937	6231	90653
Kayıt Dışı İstihdam (%)	26 bölge geneli	312	43.31	13.87	15.43	78.62
	SEGE 1. Bölge	72	26.14	7.04	15.43	46.01
	SEGE 2. Bölge	96	41.12	6.87	27.49	60.67
	SEGE 3. Bölge	96	49.18	7.86	33.99	67.26
	SEGE 4. Bölge	48	61.74	10.03	39.45	78.62

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

TABLO 31'İN DEVAMI

Değişken	Bölge	Gözlem Sayısı	Ort.	Standart Sapma	Min.	Max.
Genç Bağımlılık Oranı (%)	26 bölge geneli	312	37.58	12.18	24.16	74.83
	SEGE 1. Bölge	72	30.58	2.03	26.41	34.8
	SEGE 2. Bölge	96	31.18	5.23	24.16	41.23
	SEGE 3. Bölge	96	37.31	8.23	25.37	56.83
	SEGE 4. Bölge	48	61.42	6.72	48.42	74.83
Erkek İşsizlik Oranı (%)	26 bölge geneli	312	9.86	4.75	3.2	32.7
	SEGE 1. Bölge	72	10.07	2.35	5	15.8
	SEGE 2. Bölge	96	7.54	2.79	3.3	20.3
	SEGE 3. Bölge	96	8.91	3.50	3.2	18.8
	SEGE 4. Bölge	48	16.11	6.93	4.3	32.7
Hizmet Sektörü (%)	26 bölge geneli	312	50.52	6.94	34.87	66.52
	SEGE 1. Bölge	72	53.99	8.64	40.82	66.52
	SEGE 2. Bölge	96	46.08	5.89	34.87	58.47
	SEGE 3. Bölge	96	50.68	4.72	41.13	59.34
	SEGE 4. Bölge	48	53.88	4.50	46.28	63.29
Kişi Başı Eğitim ve Sağlık Harcaması (TL)	26 bölge geneli	312	900	243	381	2068
	SEGE 1. Bölge	72	858	373	381	2068
	SEGE 2. Bölge	96	829	141	553	1177
	SEGE 3. Bölge	96	1008	203	652	1559
	SEGE 4. Bölge	48	893	143	641	1145
Net Göç Hızı (%)	26 bölge geneli	312	-1.41	9.38	-35.15	60.26
	SEGE 1. Bölge	72	5.56	4.29	-13.86	12.26
	SEGE 2. Bölge	96	0.81	6.09	-9.49	15.99
	SEGE 3. Bölge	96	-3.57	10.35	-35.15	60.26
	SEGE 4. Bölge	48	-11.99	7.37	-28.98	1.16

Genç bağımlılık oranının inceleme döneminde 26 bölge ortalaması %37,58'dir. Söz konusu oranın en düşük olduğu bölge %30,58 ile SEGE birinci bölge, en yüksek olduğu bölge ise %61,42 ile SEGE dördüncü bölgedir.

Erkek işsizlik oranının 2009-2020 yılları 26 bölge ortalaması %9,86 iken, bu oranın en düşük olduğu bölge %7,54 ile SEGE ikinci bölgedir. SEGE dördüncü bölgede ise en yüksek erkek işsizlik oranı görülmekte olup, ortalaması %16,11 olarak gerçekleşmiştir.

Hizmet sektöründen sağlanan GSYH'nin toplam GSYH içindeki oranı, başka bir deyişle hizmet sektörünün bölge GSYH'si içindeki payının 26 bölge için ortalaması, 2009-2020 döneminde %50,52'dir. SEGE birinci ve dördüncü bölgede hizmet sektörünün ortalamadan bir miktar daha yüksek olduğu, ikinci bölgede ise ortalamadan daha düşük olduğu görülmektedir.

Kamu harcamalarından eğitim ve sağlık harcamalarının bölgelerde kişi başına düşen reel tutarı inceleme döneminde 26 bölgede ortalama 900 TL olarak gerçekleşmiştir. Yalnızca SEGE üçüncü bölgede bu tutar ortalamasının üzerinde olup 1008 TL'dir. Kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamasının en düşük ortalamaya sahip olduğu bölge ise 829 TL ile SEGE birinci bölgedir.

Net göç hızı değişkeni inceleme döneminde 26 bölge ortalaması bakımından negatif bir değer almıştır. Net göç hızının pozitif olduğu, başka bir deyişle göç alan bölgeler SEGE birinci ve ikinci bölgeler iken, hızın negatif olduğu, yani göç veren bölgeler ise SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelerdir. En fazla göç alan SEGE birinci bölge iken, en fazla göç veren bölge ise SEGE dördüncü bölgedir.

Aşağıdaki tabloda Denklem (2)'de yer alan değişkenlerin 2009-2020 inceleme dönemine ilişkin gözlem sayıları, ortalama ve standart sapmaları, minimum ve maksimum değerleri yer almaktadır.

TABLO 32: VERİLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER (DENKLEM (2))

Değişken	Bölge	Gözlem sayısı	Ort.	Standart Sapma	Min.	Max.
İşsizlik Oranı (%)	26 bölge geneli	312	10.57	4.72	3.4	33.5
	SEGE 1. Bölge	72	11.82	2.52	6.2	17.1
	SEGE 2. Bölge	96	8.61	2.95	3.9	22
	SEGE 3. Bölge	96	9.20	3.55	3.6	18.1
	SEGE 4. Bölge	48	15.36	7.58	3.4	33.5
Erkek İşgücüne Katılma Oranı (%)	26 bölge geneli	312	70.40	3.69	52.3	78.9
	SEGE 1. Bölge	72	72.66	2.46	67	77.4
	SEGE 2. Bölge	96	70.84	3.45	63	78.9
	SEGE 3. Bölge	96	69.74	2.18	61	74
	SEGE 4. Bölge	48	67.46	5.42	52.3	77.7
Enflasyon (%)	26 bölge geneli	312	10.32	4.24	3.43	23.53
	SEGE 1. Bölge	72	10.04	3.97	4.85	21.41
	SEGE 2. Bölge	96	10.36	4.12	3.43	22.41
	SEGE 3. Bölge	96	10.40	4.37	4.56	22.62
	SEGE 4. Bölge	48	10.49	4.71	5.28	23.53

TABLO 32'NİN DEVAMI

Değişken	Bölge	Gözlem sayısı	Ort.	Standart Sapma	Min.	Max.
Doğurganlık (%)	26 bölge geneli	312	64.23	21.79	35.86	123.09
	SEGE 1. Bölge	72	51.90	4.48	39.74	58.91
	SEGE 2. Bölge	96	52.99	8.35	35.86	68.07
	SEGE 3. Bölge	96	63.11	14.66	42.49	98.47
	SEGE 4. Bölge	48	107.48	11.60	78.65	123.09
Üniversite Mezunu Kadın Oranı (%)	26 bölge geneli	312	9.97	4.16	2.01	23.24
	SEGE 1. Bölge	72	14.06	4.22	6.08	23.24
	SEGE 2. Bölge	96	10.09	3.11	4.68	16.97
	SEGE 3. Bölge	96	8.76	2.92	3.44	14.64
	SEGE 4. Bölge	48	5.99	2.53	2.01	10.67
Tarım Sektörü (%)	26 bölge geneli	312	12.56	6.65	0.10	32.71
	SEGE 1. Bölge	72	4.56	3.87	0.10	17.09
	SEGE 2. Bölge	96	13.16	4.33	4.91	23.04
	SEGE 3. Bölge	96	14.48	4.59	6.37	23.44
	SEGE 4. Bölge	48	19.49	5.88	10.96	32.71
Bölgesel Vergi Yükü (% GSYH)	26 bölge geneli	312	9.85	8.97	2.74	44.46
	SEGE 1. Bölge	72	21.80	11.81	5.96	44.46
	SEGE 2. Bölge	96	7.75	2.99	4.55	14.37
	SEGE 3. Bölge	96	5.94	2.00	3.59	13.01
	SEGE 4. Bölge	48	3.92	0.75	2.74	5.23
Kaba Boşanma Hızı (%)	26 bölge geneli	312	1.50	0.64	0.19	2.97
	SEGE 1. Bölge	72	2.12	0.37	1.54	2.97
	SEGE 2. Bölge	96	1.84	0.26	1.38	2.59
	SEGE 3. Bölge	96	1.24	0.32	0.66	2.05
	SEGE 4. Bölge	48	0.41	0.13	0.19	0.71

2009-2020 döneminde 26 bölge ortalamasına bakıldığında toplam işsizlik oranının %10,57 düzeyinde olduğu görülmektedir. SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde bu oran ortalamadan daha altında gerçekleşmiştir. SEGE birinci bölgede ortalama işsizlik oranı %11,82 iken, dördüncü bölgede ise %15,86 oran ile en yüksek seviyededir.

Açıklayıcı bir diğer değişken olan erkek işgücüne katılma oranının inceleme dönemi boyunca 26 bölge ortalaması %70,40 olarak gerçekleşmiştir. SEGE birinci bölgede erkek işgücüne katılma oranı en yüksek düzeye sahip olup ortalaması %72,66'dır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölgelerde bu oran giderek azalmakta olup, en düşük erkek

işgücüne katılma oranının ortalama %67,46 ile SEGE dördüncü bölgede olduğu görülmektedir.

Enflasyonun 2009-2020 döneminde 26 bölge açısından ortalaması %10,32 olarak gerçekleşmiştir. SEGE bölgeleri arasında ciddi farklılıklar bulunmasa da, enflasyonun en düşük olduğu bölge %10,04 ile SEGE birinci bölge, en yüksek olduğu bölge ise %10,49 ile SEGE dördüncü bölgedir.

Doğurganlık göstergesinin inceleme dönemi içinde 26 bölge ortalaması %64,23 düzeyinde gerçekleşmiştir. SEGE birinci bölgede doğurganlık hızı ortalaması %51,90, ikinci bölgede %52,99, üçüncü bölgede %63,11 olup bu üç bölgenin doğurganlık hızı ortalamadan altında iken, SEGE dördüncü bölgede doğurganlık hızı %107,48 ile ortalamadan çok üstündedir.

Üniversite mezunu kadınların oranı incelendiğinde, 2009-2020 döneminde 26 bölge ortalamasının %9,97 olduğu görülmektedir. SEGE birinci bölgede %14,06 olan bu oran SEGE ikinci bölgede %10,09, üçüncü bölgede %8,76 ve dördüncü bölgede %5,79 olarak gerçekleşmiştir.

2009-2020 yılları arasında tarım sektörünün bölgesel GSYH içindeki oranının 26 bölge ortalaması %12,56'dır. SEGE birinci bölgede %4,56 olan bu oran, SEGE ikinci bölgede %13,16, SEGE üçüncü bölgede %14,48 ve SEGE dördüncü bölgede %19,49 olarak gerçekleşmiştir.

Bölgelerde tahsil edilen vergilerin bölge GSYH'si içindeki oranını gösteren bölgesel vergi yükü göstergesinin inceleme döneminde 26 bölge ortalaması %9,85'tir. SEGE sınıflandırması açısından değerlendirildiğinde bölgesel vergi yükünün en fazla olduğu bölge %21,80'lik oranla birinci bölgedir. Diğer SEGE bölgelerinde ise vergi yükü ortalamadan altında seyretmiştir.

Denklem (2)'de yer alan son değişken olan kaba boşanma hızının 2009-2020 yılları 26 bölge ortalaması %1,50 olarak gerçekleşmiştir. Kaba boşanma hızının en yüksek olduğu SEGE bölgesi %2,12 ile birinci bölgedir. En düşük olduğu SEGE bölgesi ise %0,41 ile dördüncü bölgedir.

YÖNTEM VE VARSAYIMLARA YÖNELİK TESTLER

Ekonometrik analizlerde zaman serisi, yatay kesit ve panel veri olmak üzere üç çeşit veri türü kullanılabilir. Zaman boyutunun da olduğu yatay kesit serileri kullanılarak gerçekleştirilen analiz yöntemine panel veri analizi denmektedir. Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin 26 bölgesine ilişkin 2009-2020 verileri kullanılarak panel veri analizi gerçekleştirilmiştir. Veri setinde yer alan her bir yatay kesit biriminin zaman serileri gözlem sayıları birbirine eşit ve eksiksiz olduğundan "dengeli panel" özelliği taşımaktadır.

Panel veri analizi gerçekleştirilirken öncelikle klasik modelin geçerli olup olmadığı, başka bir deyişle birim ve/veya zaman etkilerinin olup olmadığı araştırılır. Hem sabit hem de eğim parametrelerinin birimlere ve zamana göre sabit olduğu modellere “Klasik Model” denmektedir. Eğim parametresi sabitken, sabit katsayısı birimlere ve/veya zaman göre değişkenlik gösteriyorsa bu modellere “Sabit Parametresi Değişken Modeller” denilmektedir. Sabit katsayısı değişken olan modellerde gözlenemeyen birim etkileri ortaya çıkmaktadır. Eğer bu etkilere hata terimi gibi tesadüfi bir değişken olarak davranılıyorsa “Tesadüfi Etkiler”, her bir yatay kesit gözlem için tahmin edilen bir parametre olarak davranılıyorsa “Sabit Etkiler” modeli geçerli olmaktadır.⁷³

Gözlenemeyen etkilerin varlığı halinde modelin tahmini için klasik model uygun değildir ve sabit etkili ya da tesadüfi etkili modellerin kullanılması gerekmektedir. Çalışmamızda yer alan modellerde öncelikle klasik modelin geçerliliği Olabilirlik Oranı (LR) testi ile incelenmiştir. Test sonuçları klasik modelin geçerli olmadığını gösterdiğinde ise sabit ya da tesadüfi etkiler modellerinden hangisinin kullanılacağına karar vermek üzere Hausman⁷⁴ testine başvurulmuştur.⁷⁵

Panel veri modellerinin tahmininde elde edilen bulguların tutarlı kabul edilebilmesi için modelde değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığının olmaması gerekmektedir. Söz konusu varsayımların geçerliliğini incelemek amacıyla her bir tahmin edilen model için çeşitli testler uygulanmıştır.

Modellerde değişen varyans sorununun olup olmadığı, klasik modeller için Breusch-Pagan / Cook-Weisberg testi, sabit etkili modeller için değiştirilmiş Wald testi, tesadüfi etkili modeller içinse Levene, Brown ve Forsythe Testi ile analiz edilmiştir. Bahsedilen testlerin boş hipotezi “varyanslar, birimlere göre homoskedastiktir” şeklindedir ve boş hipotez reddedilirse modelde değişen varyans sorununun var olduğu kabul edilmektedir.

Modellerde otokorelasyon sorununun olup olmadığı, klasik modellerde Wooldridge testi, sabit etkili ve tesadüfi etkili modellerde Baltagi ve Wu tarafından önerilen Yerel En İyi Değişmez (LBI) testi ve Bhargava, Franzini ve Narendranathan tarafından önerilen Durbin-Watson (D-W) testi ile analiz edilmiştir. Wooldridge testinin boş hipotezi “birinci dereceden otokorelasyon yoktur” şeklindedir ve boş hipotez reddedilirse modelde otokorelasyon sorununun olduğu kabul edilir. D-W ve LBI otokorelasyon testleri için kritik değer “2” olarak kabul edilmektedir. Bahsedilen LBI ve D-W test istatistikleri 2’den küçük bir değer aldıklarında, modelde otokorelasyon sorununun önemli olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Klasik modellerde birim etki bulunmadığı için birimler arası korelasyon, başka

bir deyişle yatay kesit bağımlılığı sorununun olup olmadığına bakılmasına gerek yoktur. Sabit etkili ve tesadüfi etkili olduğu belirlenen modellerde ise yatay kesit bağımlılığı sorununun olup olmadığı Peseran CD testi ile analiz edilmiştir. Testin boş hipotezi “yatay kesit bağımlılığı yoktur” şeklinde olup, boş hipotez reddedildiğinde modelde birimler arası korelasyonun var olduğu kabul edilmektedir.⁷⁶

TABLO 33: MODEL SEÇİMİNE YÖNELİK TEST SONUÇLARI

Denklem (1) için test sonuçları $kadinistihdam_{it} = \alpha_1 + \beta_1 lngsyh_{it} + \beta_2 kayitdisi_{it} + \beta_3 gencbagimlilik_{it} + \beta_4 erkekissizlik_{it} + \beta_5 hizmet_{it} + \beta_6 lnkbegitimsaglik_{it} + \beta_7 netgoc_{it} + \mu_{it}$				Denklem (2) için test sonuçları $kadinistihdam_{it} = \alpha_1 + \beta_1 issizlik_{it} + \beta_2 erkekisgkatorani_{it} + \beta_3 enflasyon_{it} + \beta_4 dogurganlik_{it} + \beta_5 unikadin_{it} + \beta_6 tarim_{it} + \beta_7 vergisgsh_{it} + \beta_8 bosanma_{it} + \mu_{it}$			
Bölgeler	LR test ist. [Olasılık değeri]	Hausman Test ist. [Olasılık Değeri]	Karar	Bölgeler	LR test istatistiği [Olasılık değeri]	Hausman Test ist. [Olasılık Değeri]	Karar
26 Bölge (Türkiye)	138.22 [0.000]	11.84 [0.106]	Tesadüfi Etkiler	26 Bölge (Türkiye)	328.30 [0.000]	22.26 [0.004]	Sabit Etkiler
SEGE Birinci Bölge	25.89 [0.000]	58.34 [0.000]	Sabit Etkiler	SEGE Birinci Bölge	20.04 [0.000]	30.37 [0.000]	Sabit Etkiler
SEGE İkinci Bölge	62.90 [0.000]	58.77 [0.000]	Sabit Etkiler	SEGE İkinci Bölge	44.83 [0.000]	85.38 [0.000]	Sabit Etkiler
SEGE Üçüncü Bölge	1.43 [0.489]	-----	Klasik Model	SEGE Üçüncü Bölge	49.18 [0.000]	19.42 [0.012]	Sabit Etkiler
SEGE Dördüncü Bölge	2.0e-13 [1.000]	-----	Klasik Model	SEGE Dördüncü Bölge	0.16 [0.924]	-----	Klasik Model

Denklem (1) ve Denklem (2)’yi tahmin aşamasına geçmeden önce Klasik Model, Sabit Etkiler Modeli ve Tesadüfi Etkiler modellerinin hangilerinin kullanılacağını belirlemek üzere uygulanan testler yukarıda yer almaktadır. Tablo 33’te yer alan test sonuçlarına göre Denklem (1)’in tahmininde 26 bölge için gerçekleştirilen analizde Tesadüfi Etkiler Modeli, SEGE birinci ve ikinci bölge için Sabit Etkiler Modeli, SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelere ilişkin analizlerde ise Klasik Model’in uygun olduğuna karar verilmiştir. Denklem (2)’nin tahmininde ise 26 bölge için gerçekleştirilen analizde, SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgeler için gerçekleştirilen analizde Sabit Etkiler modelinin; SEGE dördüncü bölge için analizde ise Klasik Model’in uygun olduğu görülmektedir.

⁷³ Yerdelen Tatoğlu, Ferda (2018). Panel Veri Ekonometrisi, ss. 38-79. ⁷⁴ Hausman, Jerry A. (1978). Specification Tests in Panel Data (6. bs.). Switzerland: Springer, s. 89. ⁷⁵ Baltagi, Badi H. (2021). Econometric Analysis of

⁷⁶ Yerdelen Tatoğlu, a.g.e., ss. 220-230.

TABLO 34: TEMEL VARSAYIM TEST SONUÇLARI VE TAHMİNCİ SEÇİMİ

	Değişen Varyans	Otokorelasyon	Yatay Kesit Bağımlılığı	Nihai Tahminci
Denklem (1) için Test Sonuçları				
26 Bölge (Türkiye)	W0=5.54 [0.000] W50=3.87 [0.000] W10=5.21 [0.000]	D-W=0.74 LBI=0.98	4.968 [0.000]	<i>Driscoll-Kraay</i>
SEGE Birinci Bölge	9.39 [0.15]	D-W=1.26 LBI=1.46	1.488 [0.136]	<i>Arellano, Froot ve Rogers</i>
SEGE İkinci Bölge	172.93 [0.000]	D-W=0.73 LBI=0.99	-0.619[1.464]	<i>Arellano, Froot ve Rogers</i>
SEGE Üçüncü Bölge	0.00 [0.94]	10.871 [0.013]	----	<i>Arellano, Froot ve Rogers</i>
SEGE Dördüncü Bölge	1.86 [0.172]	3.682 [0.151]	----	<i>Havuzlanmış En Küçük Kareler</i>
Denklem (2) için Test Sonuçları				
26 Bölge (Türkiye)	703.07 [0.000]	D-W= 1.05 LBI=1.29	-0.121 [1.096]	<i>Arellano, Froot ve Rogers</i>
SEGE Birinci Bölge	16.85 [0.009]	D-W=1.34 LBI=1.56	0.089 [0.929]	<i>Arellano, Froot ve Rogers</i>
SEGE İkinci Bölge	88.78 [0.000]	D-W=0.99 LBI=1.12	-0.137 [1.109]	<i>Arellano, Froot ve Rogers</i>
SEGE Üçüncü Bölge	56.90 [0.000]	D-W=1.30 LBI=1.49	-0.926 [1.645]	<i>Arellano, Froot ve Rogers</i>
SEGE Dördüncü Bölge	0.54 [0.461]	7.962 [0.067]	-----	<i>Havuzlanmış En Küçük Kareler</i>

Denklem (1) ve Denklem (2)'yi tahmin aşamasına geçmeden modellerde değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı sorunlarının olup olmadığı daha önce bahsi geçen testler yardımıyla analiz edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 34'te özetlenmiştir. Her üç varsayımdan sapmanın da görülmediği modeller Havuzlanmış En Küçük Kareler yöntemi ile tahmin edilmiştir. Otokorelasyon ve/veya değişen varyans sorunlarının görüldüğü modellerin tahmininde, bu sorunlar karşısında dirençli tahminciler arasında yer alan Arellano, Froot ve Rogers tahmincisi kullanılmıştır. Otokorelasyon ve değişen varyans yanında, yatay kesit bağımlılığının da görüldüğü Denklem (1) 26 bölge için analizde ise her üç varsayımdan sapmaya karşı dirençli bir tahminci olan Driscoll-Kraay tahmincisi kullanılmıştır. Bir sonraki bölümde testler doğrultusunda belirlenmiş olan uygun model ve tahminciler yardımıyla Denklem (1) ve (2)'nin tahminlerine yönelik bulgular yer almaktadır.

BULGULAR

Analizlerde öncelikle Denklem (1)'deki değişkenlerle kadın istihdamı arasındaki ilişkiler bölgesel veriler yardımıyla incelenmiştir. 26 bölgenin verileriyle gerçekleştirilen ve Türkiye geneli için tahmin sonuçları veren analiz bulguları Tablo 35'te yer almaktadır.

TABLO 35: DENKLEM (1) VE 26 BÖLGE (TÜRKİYE) İÇİN ELDE EDİLEN BULGULAR

Değişkenler	Katsayı (t ist.)[olasılık değeri]
Büyüme	3.208*** (5.65)[0.00]
Kayıt Dışı İstihdam	0.472*** (4.97)[0.00]
Genç Bağımlılık Oranı	-0.531*** (-4.34)[0.00]
Erkek İşsizlik Oranı	-0.384*** (-3.94)[0.00]
Hizmet Sektörü	0.115* (1.81)[0.09]
Eğitim ve Sağlık Harcamaları	3.825 (1.60)[0.13]
Göç Hızı	0.005 (0.19)[0.85]
Sabit Terim	-32.079* (-2.31)[0.04]
Gözlem Sayısı	312
Bölge Sayısı	26
R²	78,86

Not: * 0.1, ** 0.05, *** ise 0.01 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 35'teki tahmin sonuçlarına göre Türkiye'de bölgeler itibarıyla büyüme oranı, kayıt dışı istihdam ve hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Genç bağımlılık oranı ve erkek işsizlik oranı ile kadın istihdamı arasında ise negatif ilişki bulunmaktadır. Kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamaları ile göç hızı değişkenlerinin, kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.

2009-2020 döneminde bölgesel büyüme oranında meydana gelen %1 oranında bir artış kadın istihdam oranını %3,2 oranında artırmaktadır. Bu bulgu literatürde yer alan bölgesel analizler ile zaman serisi analizlerinden elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir [(Koç ve İzgi Şahbaz (2020), Çelik (2021), İnce ve Demir(2006), Aksoy vd. (2019), Serin Oktay ve Algan (2021)].

Bölgesel kayıt dışı istihdam oranında meydana gelen %1 oranında bir artışın kadın istihdam oranını %0,47 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle kayıt dışı istihdam olanaklarının daha fazla olduğu bölgelerde kadın istihdamı daha kolay artırılabilir. Kayıt dışı istihdam oranlarının kadın-erkek cinsleri bakımından dağılımında kadınlarda kayıt dışılığın daha yüksek olduğu hatırlanacak olursa (Tablo 8 ve Grafik 21), kayıt dışı istihdamdaki genişlemenin kayıtlı kadın istihdamı üzerinde de pozitif bir etki doğurduğu ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamın kadın istihdamı üzerindeki pozitif etkisi, Karpaz Çatalbaşı (2015) tarafından da ortaya konmuştur.

Bölgelerde hizmet sektörünün büyüklüğünde ortaya çıkan %1 oranında artış kadın istihdam oranını %0,12 oranında artırmaktadır. Kadınların istihdam edildiği faaliyet kollarının çoğunlukla hizmet sektörüyle ilişkili faaliyet alanları olduğu hatırlanacak olursa elde edilen bulgu tutarlılık göstermektedir. Öyle ki Grafik 13'te hizmet sektöründe kadın istihdamının erkek istihdamından daha yüksek oranda olduğu ve daha hızlı bir şekilde artış gösterdiği de ortaya konmuştur. Elde edilen bu bulgular, Tandoğan (2021)'in hizmet sektörüne yapılan kamu yatırımlarının kadın istihdamını artırdığı yönündeki bulgusu ile bir arada değerlendirildiğinde, kadın istihdamının geride olduğu bölgelerde hizmet sektörünün gelişimine özellikle önem verilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Bölgelerde genç bağımlılık oranı %1 oranında artış gösterdiğinde ise kadın istihdamı %0,53 oranında azalmaktadır. Başka bir deyişle, 15-64 yaş aralığındaki 100 kişiye düşen 0-14 yaş aralığındaki çocuk sayısını ifade eden bu oran yükseldikçe, bakıma ihtiyaç duyan çocuklar nedeniyle, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak kadın istihdamını azaltıcı yönde etki doğurduğu görülmektedir. Benzer bir bulgu Güçlü (2017)'nin çalışmasında da ortaya koyulmuştur. Kadına işgücü piyasasında eşit imkânlar sunmak ve kadın istihdamını artırmak bakımından kreş, bakımevi vb. imkânların genişletilmesinin ne kadar önemli olduğu bu verilerle de desteklenmektedir.

Bölgelerde erkek işsizlik oranındaki %1 oranında artış kadın istihdamını %0,38 oranında azaltmaktadır. Benzer bir bulgu Çakır (2008) ve Koç ve Şahbaz (2021)'in bölgesel verilere dayalı analizinde de ortaya konmuş ve erkek işsizlik oranındaki artışın kadınların iş bulma yönündeki beklentilerini de azaltarak işgücüne katılma kararlarını olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir. Bunun yanında, erkek işsizlik oranının arttığı dönemlerde kadın işsizlik oranının çok daha fazla artış gösterdiği ve ilk işten çıkarılanların kadınlar olduğu (Grafik 22) hatırlanacak olursa, erkek işsizliğinin artış gösterdiği daralma ve istikrarsızlık dönemlerinde kadın işsizliğinin de artarak kadın istihdamını olumsuz etkilemesi öngörülebilir bir durumdur.

Bölgesel verilerden yararlanılarak panel veri analiz teknikleriyle Türkiye geneli için elde edilen bu bulguların, sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyesi farklı olan bölgelerde de geçerli olup olmadığı sorusunu cevaplamak, başka bir deyişle kadın istihdam oranını belirleyen faktörler açısından bölgesel farklılıkların bulunup bulunmadığını

tespit etmek amacıyla, Denklem (1) dahilinde dört SEGE bölgesi verileri kullanılarak ayrı ayrı tahminler gerçekleştirilmiş ve sonuçlara Tablo 36'da yer verilmiştir.

TABLO 36: DENKLEM (1) VE SEGE BÖLGELERİ İÇİN ELDE EDİLEN BULGULAR

Değişkenler	SEGE Birinci Bölge	SEGE İkinci Bölge	SEGE Üçüncü Bölge	SEGE Dördüncü Bölge
Büyüme	3.667*** (3.88)[0.01]	4.257** (3.33)[0.01]	2.951*** (4.70)[0.00]	-0.751 (-0.57)[0.57]
Kayıt Dışı İstihdam	0.465*** (6.36)[0.00]	0.397*** (4.85)[0.00]	0.619*** (8.72)[0.00]	0.469*** (5.31)[0.00]
Genç Bağımlılık Oranı	-1.098 (-1.93)[0.11]	0.451 (0.62)[0.55]	-0.464*** (-12.08)[0.00]	-0.825*** (-5.12)[0.00]
Erkek İşsizlik Oranı	-0.748*** (-5.37)[0.00]	-0.856** (-3.30)[0.01]	-0.702*** (-13.59)[0.00]	0.127 (0.88)[0.28]
Hizmet Sektörü	0.043 (-1.41)[0.20]	0.312** (2.32)[0.05]	-0.192 (-1.41)[0.20]	-0.338* (-1.72)[0.09]
Eğitim ve Sağlık Harcamaları	3.620 (1.93)[0.11]	3.675 (0.76)[0.47]	5.138*** (3.75)[0.01]	8.664 (1.13)[0.26]
Göç Hızı	-0.013 (-0.18)[0.86]	-0.015 (-0.22)[0.83]	0.028* (2.17)[0.06]	-0.153 (-1.32)[0.19]
Sabit Terim	-14.127 (-0.39)[0.71]	-84.064* (-2.00)[0.09]	-19.78* (-1.90)[0.09]	68.78** (2.40)[0.02]
Gözlem Sayısı	72	96	96	48
Bölge Sayısı	6	8	8	4
R²	82.78	54.41	90.79	86.40

Not: * 0.10, ** 0.05, *** ise 0.01 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Türkiye genelini kapsayan analizde 2009-2020 döneminde bölgesel büyüme oranında meydana gelen %1 oranında bir artışın kadın istihdam oranını %3,2 oranında artırdığı bulgusu elde edilmişti. Tablo 36'daki sonuçlar değerlendirildiğinde bu bulgunun SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgelerde geçerli olduğu görülmektedir. Öyle ki bölgesel büyüme oranının kadın istihdamı üzerindeki pozitif etkisinin en yüksek olduğu bölge SEGE ikinci bölgedir. Bunu sırasıyla SEGE birinci bölge ve üçüncü bölge takip etmektedir. SEGE dördüncü bölgede ise büyüme oranı ile kadın istihdamı arasındaki ilişkinin katsayısı anlamsız da olsa negatiftir.

Büyüme oranı ile kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar hatırlanacak olursa, Tansel (2002) ve Çakır (2008) ekonomik kalkınma düzeyi ile kadının işgücüne katılma oranı arasındaki ilişkinin U şeklinde olduğunu, başka bir deyişle ilgili dönemde (1980-2000) Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranının U şeklindeki eğrinin sol tarafında yer aldığını ve ilişkinin negatif olduğunu ortaya koymuşlardır. 2000'li yıllardan itibaren Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranı artış eğilimine girmiş ve 2000 sonrası dönemi inceleyen çalışmalarda ise ilişkinin pozitif yönlü olduğu ortaya

konmuştur [Koç ve İzgi Şahpaz (2020), Çelik (2021)]. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde, Türkiye’de SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgelerde ekonomik kalkınma seviyesi ile kadın istihdamı arasındaki ilişkinin pozitif döndüğü ve U şeklindeki eğrinin sağ tarafında yer aldığı düşünülebilir. Benzer şekilde sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından en geride kalmış olan SEGE dördüncü bölgede, henüz o aşamaya (eğrinin sağ tarafına) geçilemediği için kadın istihdamı ve bölgesel büyüme arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilemediği yorumu yapılabilir. Bu bağlamda çalışmamız, bölgesel farklılıkları ortaya koyarken bir taraftan da bu farklılıkların sebeplerinin ve çözümlerinin araştırılması yönünde yeni soruları da ortaya koymaktadır.

Kayıt dışı istihdam ile kadın istihdamı arasında Türkiye geneli için elde edilen pozitif ilişki, tüm SEGE alt bölgelerinde de geçerlidir. Kayıt dışı istihdamın kadın istihdamını en çok artırdığı bölge ise SEGE üçüncü bölge olarak görünmektedir.

Genç bağımlılık oranı bakımından Türkiye geneli için elde edilen sonuçlarda, söz konusu oranda %1’lik bir artışın kadın istihdamını %0,53 oranında azalttığı bulgusu elde edilmişti. SEGE bölgeleri açısından ise birinci ve ikinci bölgede genç bağımlılık oranı ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler hatırlanacak olursa (Tablo 31), SEGE birinci ve ikinci bölgede genç bağımlılık oranı Türkiye ortalamasının altında ve diğer bölgelerden daha düşüktür. Dolayısıyla kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etkinin tespit edilememesi tutarlı görünmektedir. SEGE üçüncü bölgede genç bağımlılık oranında meydana gelen %1’lik artış kadın istihdamını %0,46 oranında azalttığı, SEGE dördüncü bölgede ise aynı artışın kadın istihdamında %0,83 oranında bir azalmaya yol açtığı görülmüştür. Kadın istihdamını artırmak bakımından özellikle SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelerde erişilebilir kreş, gündüz bakımevi, çocuk bakım destek ve teşvikleri gibi kamu politikalarının yaygınlaştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Erkek işsizlik oranında meydana gelen artışlar, SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgelerde kadın istihdamının azalmasına sebep olmaktadır. SEGE dördüncü bölgede ise erkek işsizlik oranı ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Başka bir deyişle, SEGE dördüncü bölgede kadın istihdam oranı, erkek işsizlik oranındaki değişimlerden etkilenmemektedir.

Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde, hizmet sektörünün GSYH içindeki büyüklüğünde meydana gelen artışların kadın istihdamını artırdığı bulgusu elde edilmişti. SEGE bölgeleri açısından gerçekleştirilen analizler ise bu bulgunun her bölgede geçerli olmadığını göstermiştir. SEGE birinci ve üçüncü bölgelerde hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. SEGE ikinci bölgede Türkiye geneli için elde edilen sonuçlara benzer şekilde hizmet sektöründe meydana gelecek %1 oranındaki artış, kadın istihdamını %0,31 oranında artırmaktadır. SEGE dördüncü bölgede ise benzer bir artışın kadın istihdamını %0,34 oranında azalttığı bulgusu elde edilmiştir. Verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler hatırlanacak olursa (Tablo

31), SEGE dördüncü bölgede hizmet sektörünün Türkiye ortalamasının üstünde, ikinci bölgede ise ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir. Kadın istihdamını artırmak bakımından ikinci bölgede de hizmet sektörünün geliştirilmesine yönelik politika önerilerinin geliştirilmesi yerinde olacaktır. SEGE dördüncü bölgede ise kadın istihdamının artırılması için hizmet sektörü dışındaki sektörlerin geliştirilmesinde fayda vardır.

Bu çalışmada, kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamalarında meydana gelen artış ile kadın istihdamı arasında Türkiye geneli açısından anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Analiz bulguları SEGE bölgeleri açısından incelendiğinde ise tüm bölgelerin katsayıları beklendiği yönde pozitif olmasına rağmen yalnızca üçüncü bölgede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. SEGE üçüncü bölgede kişi başı eğitim ve sağlık harcamalarında meydana gelen %1 oranındaki artış, kadın istihdamını %5,14 oranında artırmaktadır. Verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler hatırlanacak olursa (Tablo 31), en yüksek kişi başı reel eğitim ve sağlık harcaması ortalamasının da 1008 TL ile SEGE üçüncü bölgede gerçekleştiği görülmektedir. Kadın istihdamını artırmak bakımından diğer bölgelerde de kişi başına düşen eğitim ve sağlık harcamalarının artırılması yerinde olacaktır.

Göç hızı değişkeni ile kadın istihdamı arasında Türkiye geneli için anlamlı bir ilişki tespit edilemediği gibi, SEGE birinci, ikinci ve dördüncü bölgelerde de anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Benzer bir bulgu Karpat Çatalbaş (2015)’in çalışmasında da ortaya koyulmuştur. Çalışmamızda ise farklı olarak sadece SEGE üçüncü bölgede net göç hızında meydana gelen %1 oranındaki artışın kadın istihdamını %0,03 oranında artırdığı görülmüştür. Bu durum, SEGE üçüncü bölgede yer alan illerin dış göç vermemesi yahut iç göç alması ile kadına istihdam yaratan alanların açıldığı şeklinde yorumlanabileceksin de etkinin çok düşük bir katsayıya sahip olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

Tablo 37’deki tahmin sonuçlarına göre Türkiye’de bölgeler itibarıyla 2009-2020 yılları arasında erkeğin işgücüne katılma oranı, üniversite mezunu kadın oranı ile kadın istihdamı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. İşsizlik oranı, doğurganlık oranı, enflasyon ve tarım sektörü ile kadın istihdamı arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye geneli açısından vergi yükü ve kaba boşanma hızı göstergeleri arasında katsayıların yönü beklendiği gibi olsa da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

2009-2020 döneminde bölgesel olarak erkeklerin işgücüne katılma oranında meydana gelen %1 oranında bir artış kadın istihdam oranını %0,99 oranında artırmaktadır. Benzer bulguların Er (2013) ve Karpat Çatalbaş’ın (2015) çalışmasında da elde edildiği görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılma oranının artışı, kadınların işgücüne dahil olma kararlarını da olumlu yönde etkilemek vasıtasıyla kadın istihdamının artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla kadın istihdamını artırmak bakımından yalnızca kadına yönelik politikaların değil, aynı zamanda erkek istihdam oranını yükseltmeye yönelik politikaların da desteklenmesi gerekmektedir.

TABLO 37: DENKLEM (2) VE 26 BÖLGE (TÜRKİYE) İÇİN ELDE EDİLEN BULGULAR

Değişkenler	Katsayı (t ist.)[olasılık değeri]
İşsizlik Oranı	-0.600*** (-6.23)[0.00]
Erkek İşgücüne Katılma Oranı	0.987*** (13.73)[0.00]
Enflasyon	-0.144*** (-3.77)[0.00]
Doğurganlık	-0.263*** (-6.41)[0.00]
Üniversite Mezunu Kadın Oranı	0.264*** (2.76)[0.01]
Tarım Sektörü	-0.182* (-1.78)[0.08]
Vergi Yüğü	-0.211 (-1.48)[0.15]
Kaba Boşanma Hızı	0.238 (0.28)[0.78]
Sabit Terim	-16.329* (-2.70)[0.04]
Gözlem Sayısı	312
Bölge Sayısı	26
R ²	66,33

Not: * 0.10, ** 0.05, *** ise 0.01 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Üniversite mezunu kadınların oranında meydana gelecek %1 oranında bir artış ise kadın istihdam oranını %0,27 oranında artırmaktadır. Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça kadın istihdam oranının da arttığı (Grafik 6), en yüksek istihdam oranının yükseköğretim mezunu kadınlar içinde olduğu bilinmektedir. Hâlihazırda literatürde de gerek ankete dayanan, gerekse zaman serisi ya da panel veri analizine dayanan çalışmalarda eğitim düzeyi arttıkça kadının işgücüne katılma ve istihdam edilme olasılığının da arttığı birçok kez ortaya konmuştur. Güçlü (2017), Karpat Çatalbaş (2015) ve Koç ve İzgi Şahbaz’ın (2020) çalışmaları, çalışmamıza benzer şekilde bölgesel düzeyde üniversite mezunu kadınların oranı ile kadının işgücüne katılımı arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir.

Bölgesel işsizlik oranının %1 oranında artış göstermesi, kadın istihdam oranında %0,6 oranında azalmaya yol açmaktadır. Genel işsizlik oranındaki artışın kadın istihdamı üzerinde olumsuz etki doğurması da beklenen bir sonuçtur. Aynı sonuçlar Tansel (2002), Çakır (2008), Karpat Çatalbaş (2015) ve Güçlü (2017) tarafından da elde edilmiştir.

Bölgelerde enflasyon oranı %1 oranında artış gösterdiğinde ise kadın istihdamının %0,14 oranında azaldığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Karpat Çatalbaş’ın (2015) aksi yöndeki sonuçları ile örtüşmemektedir. İlgili çalışmanın enflasyonun nispeten daha

düşük seyrettiği 2008-2013 dönemini kapsadığı düşünülürse çalışmamızda farklı bir sonuç elde edilmiş olması inceleme dönemindeki farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Bölgesel doğurganlık hızında binde bir oranında bir artış, kadın istihdamını %0,26 oranında azaltmaktadır. Başka bir deyişle kadın başına düşen doğum sayısı arttıkça, kadın istihdam oranı olumsuz şekilde etkilenmektedir. Doğurganlık oranı arttıkça kadınların aile içindeki sorumlulukları da artış göstermekte ve işgücü piyasası ile ilişkileri zayıflamaktadır. Doğurganlığın işgücüne katılma ve istihdamı negatif yönde etkilediği İnce ve Demir (2006), Çakır (2008), Er (2013), Karpat Çatalbaş (2015) tarafından da ortaya koyulan bulgulardan biridir.

Bölgesel tarım sektörü büyüklüğündeki %1 oranındaki artış ise kadın istihdamını %0,18 oranında azaltmaktadır. Ekonominin gelişme aşamasında tarım sektörünün payının azalarak hizmet ve sanayi sektörlerinin genişlediği ve tarımda kadın istihdamı azalırken, sanayi ve özellikle de hizmetler sektöründe artış sağlandığı, çalışmamızın altıncı bölümünde etraflıca incelenmiştir. Bu bulgulardan hareketle 2009-2020 döneminde tarım sektörü ile kadın istihdamı arasında ters yönlü bir ilişkinin tahmin edilmesi anlamlıdır. Katsayı diğer şekilde yorumlandığında, tarım sektörünün GSYH içindeki payında meydana gelen %1 oranında azalma, kadın istihdamını %0,18 oranında artırmaktadır.

Tablo 38’de Denklem (2)’nin SEGE alt bölgeleri için elde edilen tahminlerine yer verilmiştir. Türkiye geneli için işsizlik oranındaki artışın kadın istihdamını azalttığı yönündeki bulgu tüm SEGE bölgeleri için de geçerlilik göstermektedir. İşsizliğin kadın istihdamı üzerinde en fazla olumsuz etkiyi doğurduğu bölge ise SEGE üçüncü bölgedir. Onu sırasıyla ikinci, dördüncü ve birinci bölge takip etmektedir.

Benzer şekilde erkeklerin işgücüne katılma oranı arttıkça tüm SEGE alt bölgelerinde kadın istihdamı da artış göstermektedir. Kadın istihdamı üzerindeki en yüksek etki, SEGE üçüncü bölgede ortaya çıkmaktadır. İkinci ve dördüncü bölgeler ise ardından gelmektedir. SEGE birinci bölgede ise olumlu etki diğer bölgelere kıyasla bir miktar daha düşüktür. Erkek işgücüne katılma oranının SEGE bölgeleri açısından ortalamasının yer aldığı Tablo 32, en yüksek erkek işgücüne katılma oranının birinci bölgede olduğunu ortaya koymuştur. Bu bakımdan pozitif etkinin birinci bölgede nispeten daha düşük gerçekleşmesi de anlamlıdır. Daha önce de değinildiği gibi kadın istihdamını artırmak yalnızca kadına yönelik politikaların değil, erkek işgücüne katılma ve işsizlik oranlarının iyileştirilmesiyle de mümkündür. Bu doğrultuda özellikle SEGE ikinci, üçüncü ve dördüncü bölgelerde erkek işgücüne katılımını artırıcı yönde politikalar geliştirilmesi gerekmektedir.

TABLO 38: DENKLEM (2) VE SEGE BÖLGELERİ İÇİN ELDE EDİLEN BULGULAR

Değişkenler	SEGE Birinci Bölge	SEGE İkinci Bölge	SEGE Üçüncü Bölge	SEGE Dördüncü Bölge
İşsizlik Oranı	-0.418*** (-2.42)[0.06]	-0.729*** (-8.14)[0.00]	-0.819*** (-4.97)[0.00]	-0.652*** (-8.70)[0.00]
Erkek İşgücüne Katılma Oranı	0.783*** (8.19)[0.00]	0.907*** (7.13)[0.00]	1.117*** (8.11)[0.00]	0.890*** (13.40)[0.00]
Enflasyon	0.029 (0.52)[0.63]	-0.002 (-0.03)[0.97]	-0.150* (-1.95)[0.10]	-0.249*** (-2.73)[0.00]
Doğurganlık	-0.066 (-0.98)[0.37]	-0.180* (-1.92)[0.09]	-0.307** (-2.78)[0.02]	-0.040 (-0.54)[0.59]
Üniversite Mezunu Kadın Oranı	0.534*** (7.69)[0.00]	0.127 (0.95)[0.37]	0.013 (-0.08)[0.93]	1.839*** (4.72)[0.00]
Tarım Sektörü	0.393** (2.78)[0.04]	-0.022 (-0.10)[0.92]	-0.230* (-1.98)[0.08]	0.275* (1.97)[0.05]
Vergi Yükü	0.089 (1.36)[0.23]	-1.012*** (-7.71)[0.00]	-0.540 (-1.77)[0.12]	-1.268** (-2.03)[0.04]
Kaba Boşanma Hızı	1.742* (2.00)[0.10]	2.186 (1.53)[0.16]	1.648 (0.65)[0.53]	2.199 (0.44)[0.66]
Sabit Terim	-35.856** (-5.27)[0.01]	-16.330* (-2.23)[0.06]	-16.309* (-1.97)[0.08]	-36.471*** (-3.61)[0.00]
Gözlem Sayısı	72	96	96	48
Bölge Sayısı	6	8	8	4
R ²	89.34	68.12	67.50	95.22

Not: * 0.10, ** 0.05, *** ise 0.01 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde enflasyon artışının kadın istihdamını azalttığı yönündeki bulgu, SEGE alt bölgelerinin tümü için geçerli değildir. SEGE birinci ve ikinci bölgelerde kadın istihdamı ile enflasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş, SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelerde ise enflasyon artışının kadın istihdamını azalttığı görülmüştür. Üçüncü bölgede enflasyonun %1 oranında artması, kadın istihdamını %0,15 oranında azaltırken, dördüncü bölgede %0,25 oranında azaltmaktadır.

Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde, bölgesel doğurganlık hızında binde bir oranında bir artışın kadın istihdamını %0,26 oranında azalttığı görülmüştü. SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde de anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığı ortaya koyulmuştur. SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde ise doğurganlık hızı ile kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi gösteren katsayının işareti beklendiği gibi çıksa da istatistiksel olarak anlamlı değildir. Doğurganlık oranının en düşük olduğu, sosyo-ekonomik gelişmişlik göstergeleri bakımından en gelişmiş olan SEGE birinci bölgede ilişkinin anlamsız olması anlaşılır bir durumdur. Ancak doğurganlık oranının en yüksek olduğu dördüncü bölgede ilişkinin anlamsız olması düşündürücüdür. SEGE dördüncü bölge, birçok göstergenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi bakımından diğer bölgelerden farklı yönde sonuçlar vermiştir. Bu durum dördüncü bölgede kadın istihdamının çalışma kapsamında veri eksikliği sebebiyle analize dahil edemediğimiz toplumsal cinsiyete ilişkin rollerin etkisi altında kalarak şekillendiğini göstermektedir. Örneğin Üçüncü

Bölüm'de ele alınan kadının çalışmasına bakış konusundaki göstergeler (Tablo 1 ve Tablo 2) bu varsayımları doğrular niteliktedir.

Üniversite mezunu kadın oranı, kadın istihdamını etkilemek bakımından SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde anlamlı katsayılara sahiptir. SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde katsayının işareti beklendiği yönde olmasına rağmen anlamlı değildir. Özellikle SEGE dördüncü bölgede üniversite mezunu kadın oranı %1 artış gösterdiğinde, kadın istihdamının %1,84 oranında artış gösterdiği bulunmuştur. Bölgede kadın istihdamının artırılması bakımından kadınların üniversite eğitiminin artırılmasının önemi ortadadır.

Tarım sektörünün GSYH içindeki büyüklüğü ile kadın istihdamı arasındaki ilişkide de SEGE alt bölgeleri bakımından farklı sonuçlar elde edilmiştir. SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde söz konusu ilişki pozitif yönlü olarak tespit edilmiş, SEGE üçüncü bölge ve Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde ise ilişkinin ters yönlü olduğu görülmüştür. Tarım sektöründe kadınların erkeklere göre daha fazla istihdam edildiği düşünüldüğünde birinci ve dördüncü bölgelerde elde edilen sonuçlar anlamlıdır. SEGE dördüncü bölge 2009-2020 döneminde tarım sektörünün en yüksek paya sahip olduğu (%19,49), SEGE birinci bölge ise en düşük paya sahip olduğu (%4,56) bölgedir (Tablo 32). SEGE dördüncü bölgede tarım sektörü hâlâ kadına istihdam olanakları sağlayan bir yapı sergilemektedir.⁷⁷ Önceki çalışmalarda Er (2013) tarımda istihdam edilen kadın oranındaki artışın kadının işgücüne katılımını artırdığını, Karpat ve Çatalbaş (2015) ise ücretsiz aile işçisi kadınların oranındaki artışın kadının işgücüne katılımını artırdığını ortaya koymuştur. Tüm bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde, bölgede tarım sektöründeki gelişmenin kadın istihdamını pozitif yönde etkilemesi anlamlıdır. Birinci bölgedeki durum halihazırda düşük düzeyde seyreden tarımsal üretimin daha çok kadınlar tarafından gerçekleştirilmesine dayalıdır. SEGE üçüncü bölgede ise tarım sektörü ve kadın istihdamı arasındaki ilişki Türkiye geneli için elde edilen sonuçlarda olduğu gibi ters yönlüdür. Görüldüğü üzere, kadın istihdamını etkileyen faktörlerden tarımda da bölgeler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Vergi yükü göstergesi açısından Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde kadın istihdamı ile vergi yükü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak SEGE ikinci ve dördüncü bölgelerde, vergi yükünde meydana gelen %1 oranında bir artışın sırasıyla kadın istihdamı üzerinde %1,01 ve %1,27 oranında azalmaya yol açtığı görülmektedir. SEGE üçüncü bölgede de istatistiksel olarak anlamlı olmasa da ilişkinin yönü negatif tespit edilmiştir. Vergi yükünün en yüksek olduğu SEGE birinci bölgede ise kadın istihdamı ile vergi yükü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum vergi yükünün en fazla olduğu SEGE

⁷⁷ Dördüncü bölgede, hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasında da beklentinin aksine negatif yönlü ilişki tespit edilmişti. Bu durum bölgede kadının genellikle tarım sektöründe istihdam edildiğini göstermektedir. Öte yandan üniversite mezunu olmak, kadın istihdamını tüm diğer bölgelerden daha fazla artırmaktadır. Açık ki, kadın istihdamının kadına biçilen toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinden arındırılabilmesi için bölgede alınacak en önemli politika önlemlerinden biri kadınların yükseköğretiminin yaygınlaştırılmasıdır.

birinci bölgede vergi algısı ve vergiye bakışın diğer bölgelerden daha farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan vergi yükünün kadın istihdamını azaltması, vergi yükü arttıkça kadınların kayıt dışı alanlarda istihdam edildikleri şeklinde de yorumlanabilir.

Kaba boşanma hızı açısından Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde olduğu gibi SEGE ikinci, üçüncü ve dördüncü bölgelerde kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Ancak SEGE birinci bölgede, boşanma hızında meydana gelen %1 oranındaki artışın kadın istihdamını %1,74 oranında artırdığı bulunmuştur. Üçler ve Kızılkaya (2014), Karpaz Çatalbaş (2015) ve Koç ve İzgi Şahbaz (2020) da çalışmalarında kadın istihdamı/kadının işgücüne katılımı ile boşanma arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu tespit etmişlerdi. Büyükşehirlerin ağırlıkta olduğu SEGE birinci bölgede ilişkinin anlamlı olarak tespit edilmesi, daha önceden istihdam piyasasında yer almayan kadınların boşandıktan sonra geçinmek üzere çalışmak zorunda kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan diğer bölgelerde anlamlı bir ilişkinin elde edilememiş olması, daha önce işgücüne dahil olmamış kadınların boşandıktan sonra da işgücüne dahil olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak şunlar söylenebilir; çalışmamız literatürde yer alan diğer çalışmalardan farklılıklar göstermektedir. Öncelikle, kadın istihdamı bağımlı değişkeni olan iki çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmaların incelediği dönem ile bizim çalışmamızın dönemi farklıdır. Ayrıca, kadın istihdamı ile ilişkisi araştırılan kontrol değişkenleri farklıdır. Çalışmamızda diğerlerinden farklı olarak analiz için oluşturulmuş iki ayrı denklem Türkiye (26 Bölge) ve SEGE dört ayrı alt bölge için ayrıca çalıştırılmış, ülke çapında genel sonuçların yanı sıra, bölgelerin özelliklerini dikkate alan bir ayrıma dayalı olarak kontrol değişkenlerin kadın istihdamına etkisi araştırılmıştır.

Elde edilen bulgular bir arada değerlendirildiğinde, kadın istihdamı üzerinde etkisi bulunduğu yaygın kabul gören faktörlere ilişkin, Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde literatürdekine benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kayıt dışı istihdam, genel işsizlik oranı ve erkek işgücüne katılma oranı haricinde ele alınan diğer faktörlerin kadın istihdamı üzerindeki etkilerinin SEGE alt bölgeleri itibarıyla farklılaştığı tespit edilmiştir. Büyüme oranı, genç bağımlılık oranı, erkek işsizlik oranı, hizmet sektörü, kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamaları, net göç hızı, enflasyon, doğurganlık hızı, üniversite mezunu kadınların oranı, tarım sektörü, vergi yükü ve boşanma hızı göstergelerinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri SEGE alt bölgeleri itibarıyla birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Özellikle SEGE dördüncü bölge, elde edilen bulgular bakımından diğerlerinden ayrılmaktadır. Dolayısıyla kadın istihdamını artırıcı yönde geliştirilecek politika önerilerinin bu farklılıkları göz önünde bulunduracak şekilde tasarlanması, politikaların hedef odaklılığını sağlamak ve kaynakların etkin kullanımını gerçekleştirmek bakımından faydalı olacaktır.

KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

1. TÜRKİYE'DE kadının işgücüne katılım oranı çok düşük düzeydedir; artırılması gerekir.

TÜİK verilerine göre 2021 yılında işgücüne katılan kadın sayısı 10 milyon 560 iken, erkek sayısı 22 milyon 156 bindir. 2021 yılında ülkemizde erkeklerin işgücüne katılım oranı %70,3 iken, nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılım oranı %32,8'dir. İşgücüne katılmayan kadın oranı %67,2'dir. Söz konusu oran ulusal atıl üretim faktörünün (emek) büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

OECD'ye üye ülkelerde 2021 yılında kadının işgücüne katılım oranı ortalama %52,4 iken Türkiye'de %32,8'dir. OECD üyesi ülkeler arasındaki sıralamada Şili (%46,4), Meksika (%43,6), Yunanistan (%43,6) ve İtalya'nın (%40,1) ardından Türkiye en son sırada yer almaktadır.

OECD ülkeleri içinde en yüksek orana sahip İzlanda, İsveç ve Yeni Zelanda'da kadının işgücüne katılım oranı %65-75'ler civarındadır. Bu ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'deki oranın ne denli düşük düzeyde olduğu daha açık görülebilmektedir. Bu durum Türkiye'nin dünya ölçeğinde rekabet gücünü zayıflatan önemli bir sorundur.

2. Türkiye'de kadın istihdam oranı çok düşük düzeydedir; artırılması gerekir.

TÜİK verilerine göre 2021 yılında istihdam edilen kadın sayısı 9 milyon 5 bin iken erkek sayısı 19 milyon 792 bindir. Ülkemizde 2021 yılı erkek istihdam oranı %62,8 iken kadın istihdam oranı %28'dir.

Güncel OECD verilerine göre (2021) OECD üyesi ülkelerde kadın istihdam oranı ortalama %49,1'dir. OECD ülkeleri arasında yapılan sıralamada Türkiye, Meksika (%41,8), Kosta Rika (%38), İtalya (%35,8) ve Yunanistan'ın (%35,3) ardından en son sırada yer almaktadır.

Kadın istihdam oranındaki artış; ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanması, gelir ve servet dağılımındaki eşitsizliğin azaltılması, yoksullukla mücadele, iç ve dış dengelerin, beraberinde de ekonomide istikrarın sağlanması bakımından son derece olumlu etkiler ortaya çıkaracak öneme sahiptir.

Ayrıca, kadının güçlenmesi, eşitlik ve adalet ilkelerine temellenmiş toplumsal yaşamın oluşturulması bakımından hayatî önem arz etmektedir.

3. Türkiye'de genel olarak kadın işsizlik oranı yüksektir; düşürülmesi gerekir.

OECD'ye üye ülkelerde 2021 yılında kadın işsizlik oranı ortalama olarak %6,4 iken Türkiye'de kadın işsizlik oranı %14,7 ile bu ortalamanın oldukça üstündedir. Türkiye, OECD'ye üye ülkeler sıralamasında Kosta Rika (%22), Yunanistan (%18,9), Kolombiya (%18,2) ve İspanya'dan (%16,7) sonra kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu beşinci ülke konumundadır.

2021 yılı itibarıyla Türkiye'de erkek işsizlik oranı %10,7 iken kadın işsizlik

oranı %14,7'dir. Genç işsizlik oranı açısından bakıldığında da erkek genç işsizlik oranı %19,4 iken kadın genç işsizlik oranı %28,7 ile erkek genç işsizlik oranının epeyce üstündedir.

4. Kayıt dışı istihdam kadın istihdamının önemli bir sorunudur. Kadınların sosyal güvenlik şemsiyesi altında istihdamını sağlayıcı tedbirler hayata geçirilmelidir.

OECD ülkelerinde 2018 yılı kayıt dışı kadın istihdam oranı ortalama olarak %18,21'dir. Lüksemburg %1,7 ile en düşük kayıt dışı kadın istihdamının olduğu ülkedir. Meksika ve Kolombiya %58,8 oranındaki kayıt dışı kadın istihdam oranı ile ülkelerarası sıralamada birlikte ilk sırayı paylaşmışlardır. Türkiye %48,3 ile bu ülkeleri kayıt dışı kadın istihdamının en yüksek olduğu ikinci sıradaki ülke olarak izlemektedir. Söz konusu oran Kosta Rika'da %42,9, Şili'de %41,7'dir.

Türkiye'de istihdam edilen kadınlarda kayıt dışılık oranı erkeklere göre daha yüksektir. 2021 yılında kadın istihdamının %35,8'i kayıt dışı iken, erkek istihdamının %25,9'u kayıt dışıdır.

Kayıt dışı istihdam edilen kadınlar, iş hayatını düzenleyici kanunların sağladığı haklardan ve devletin kısa ve uzun vadede sosyal sigortalar ile sunacağı güvenceden mahrum kalmaktadırlar. Bu durum, istihdama katılan kadının güçlenmesinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır.

5. İstihdamdaki kadınların erkekler ile eşit işe eşit ücret almaları sağlanmalıdır.

Cinsiyete dayalı ücret farklılığı, yani eşit işe eşit ücret ödenmemesi, bir başka deyişle kadınlara aynı iş karşılığında erkeklerden daha düşük miktarda ödeme yapılması, kadın istihdamının önemli problemlerindendir. OECD'ye üye ülkelerde ücret açığı %11,6 iken AB-27'de ortalama %10,79'dur. OECD verilerine göre Türkiye'de ücret açığı %9,98 ile AB ortalamasına çok yakındır.

Türkiye'de en son TÜİK verilerine göre en yüksek ücret açığı meslek lisesi mezunları arasındadır (%30,7). Bunu ilkökul ve altı öğrenim görmüşler arasındaki ücret açığı (%20,6), bunu da yükseköğretim mezunu olanların ücret açığı (%20,5) izlemektedir. En düşük ücret açığı ise lise mezunu olanlar arasındadır. Bununla birlikte 2006'dan 2018 yılına kadar olan dönemde ücret açığı lise mezunları arasında %7,1'den, %14,3'e sıçramış, ilkökul ve altı eğitimlilerde %18'den, %20,6'ya, yükseköğretim mezunları arasında %18,3'ten %20,5'e yükselmiştir. Bu durum eşitsizliklerin giderek artmakta olduğunu göstermekte olup endişe vericidir.

Ücret açığının en yüksek olduğu ekonomik faaliyet alanları; insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%27,83), imalat (%27,26), kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spordur (%26,53). Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor alanında ücret açığı 2010 yılında %2,43 iken, 2014 yılında %12,58'e, 2018 yılında

%26,53'e yükselmiştir. Ücret açığı, sözü geçen sektörde önemi giderek artan bir sorun haline almıştır. Benzer durum bilgi ve iletişim sektöründe de görülmüştür. Buradaki ücret açığı 2010 yılında %8,90'dan 2018 yılında %20,46'ya sıçramıştır.

Ücret açığının en yüksek olduğu meslek mensupları arasında; sabit tesis ve makine operatörleri (%46,1), bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları (%39,2), yardımcı sağlık profesyonelleri (%34,4), pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları (%33,7), cadde/sokak ve ilgili satış ve hizmet çalışanları (%31,2), bilim ve mühendislik ile ilgili profesyonel meslek mensupları (%30,7) ve sağlık profesyonelleri (%30,6) gelmektedir. Söz konusu meslek gruplarından sağlık profesyoneli ile satış ve hizmet elemanı olarak istihdama katılan kadın oranının yüksekliği düşünüldüğünde özellikle bu alanlardaki ücret açığının giderilmesine yönelik düzenlemelerin geniş kitlelere fayda sağlayacağı, eşitsizliği giderici etkisinin yüksek olacağı dikkate alınmalıdır.

6. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadının işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı yükselmektedir. Kız çocuklarının eğitim kademelerinin tümünü tamamlamaları sağlanmalıdır.

Türkiye'de 2021 yılı itibarıyla yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %67,6 iken, lise/teknik ve meslek lisesi mezunlarının işgücüne katılım oranı %38,6, lise altı eğitimlilerin %25,4, okuryazar olmayanların ise %12,7'dir.

Aynı yıl yükseköğrenim görmüş kadınların %56'sı istihdamda iken, mesleki ve teknik lise mezunu kadınların istihdam oranı %30,17, lise mezunu kadınların %26,15, lise altı eğitim düzeyine sahip kadınların %22,5, okuryazar olmayan kadınların ise %12'dir.

Okuryazar olmayan kadınlara okuma yazma öğretilmesi, üniversiteyi kazanmış ancak yeterli maddi koşullara sahip olmayan kadınların desteklenmesi, üniversite hedefi olmayan kız çocuklarının meslek liselerine ve/veya meslek edindirici eğitim/sertifika programlarına yönlendirilmeleri kadın istihdam oranını yükseltmek bakımından önem arz etmektedir.

7. İşgücüne katılmayan kadınların işgücüne katılmalarını engelleyen sebepleri olabildiğince ortadan kaldıracı uygulamalar hayata geçirilmelidir.

Türkiye'de 2021 yılında işgücüne katılmayan kadın sayısı 21 milyon 612 bin kişi olup 15 yaş üstü kadın nüfus içindeki oranı %67,2'dir. Aynı yıl işgücüne katılan erkek sayısı ise 22 milyon 156 bin kişidir. İşgücüne katılmamanın en önemli sebebi ev işleri ile meşguliyettir (%45,88), bunu çalışamaz halde olmak (%16,05), eğitim-öğretim (%12,12) ve emeklilik (%5,94) ile çalışmaya hazır olup iş aramayan grup (%4,82) izlemektedir.

Ev işleriyle meşguliyet toplumsal cinsiyet rollerinin dayatması olarak

kadınları geleneksel olarak evlerinde tutan, ücretsiz aile işçisi olarak evin ihtiyaçlarını giderici, kadına gelir getirici olmayan, sosyal güvence sağlamayan faaliyetlerdir. Ev işleri ile çocuklar/yaşlılar/bakıma muhtaç hastaların bakım masraflarının kadının çalışması halinde elde edeceği gelirden yüksek olması kadının toplumsal cinsiyet rollerinden çıkmasını engelleyen önemli bir ekonomik güçlük olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan çocuk bakımının devletin sağlayacağı kreş/gündüz bakım evi ve/veya okul öncesi eğitim kurumlarınca ücretsiz ya da düşük ücretli olarak sağlanması kadın istihdamını kolaylaştıracaktır. Devlet okullarının yarım gün yerine, yemekli tam gün (etütle destekli) eğitim hizmeti vermesi de kadının iş hayatına katılımını kolaylaştırıcı önemli bir uygulama olacaktır. Kadın çalışanların çocuklarının bakımına yönelik yatırım yapma zorunluluğu, masraflarının işverene yüklenmesi, işverenlerin kadın yerine erkek çalışan tercih etmelerine sebep olduğu için işe girme bakımından fırsat eşitliğini bozmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin bu konuda destek vermesine yönelik düzenlemelerin kadın erkek ayrım yapılmaksızın tüm çalışanların çocuklarını kapsayacak mahiyette olmasına dikkat edilmelidir. Diğer taraftan yaşlı/hasta bakımı alanında da kadının ev içi ücretsiz emeğine bağımlılığı ortadan kaldırmak için evde bakıcı desteği ya da gündüz veya sürekli bakım evlerinin oluşturulması kadın istihdamını artırmak bakımından önemlidir.

8. İşveren olarak istihdama katılan kadın oranı çok düşüktür; kadın girişimciliği desteklenmelidir.

Tarım dışı kesimde istihdam edilen kadınların %86,17 gibi önemli kısmı ücretli/yevmiyelidir. İşveren durumunda olanların oranı %2,43'tür, ücretsiz aile işçisi %2,89 gibi düşük oranda iken kendi hesabına çalışan oranı %8,5'tir. Tarım dışı kesimde kadınların işveren olarak istihdama katılımının önündeki engellerin tespit edilerek ortadan kaldırılması, atıl kadın emeğinin (işgücüne dahil olmayan ve/veya ücretli yevmiyeli iş bulamayan) yeni iş alanlarıyla ve istihdam olanakları yaratacak şekilde ekonomiye dahil olmasını sağlayacaktır. Ekonominin hacmini genişletecektir.

Tarım kesiminde istihdam edilenlerin %78,75'lik kısmı ücretsiz aile işçisi iken, %10,69'u ücretli/yevmiyeli, %10,35'i kendi hesabına çalışandır. İşveren oranı %0,24'tür. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda bulunan kadınların yaptıkları işin gelir getirici mahiyete kavuşturulması, kadını da ailesini de güçlendirecek, ekonomiyi büyütecektir. Tarım kesiminde yöresel tarımsal faaliyetlerden elde edilen ürünlerin işlenerek yüksek katma değerli ürünlere dönüştürülmesi ve bunların pazara sunulmasına yönelik üretim ve dağıtım kanallarının oluşturulması, kadınların bu kanallarla ekonomik faaliyetlere dahil edilmesine yönelik projelerin hayata geçirilmesi yararlı olacaktır. Bu bağlamda yerel şirketler oluş-

turulabilir, profesyonel destek, ürün tasarımı, üretim, depolama, satış, dağıtım aşamalarına kadar sunulabilir. Bu şekilde tarım kesimindeki ücretsiz aile işçilerinin bir kısmı kendi hesabına çalışan, bir kısmı işveren, bir kısmı ücretli/yevmiyeli hale dönüştürülerek ekonomide yüksek katma değer yaratmaları sağlanabilir.

9. Sanayi ve inşaat sektörlerinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalar uygulamaya geçirilmelidir.

Türkiye’de istihdamdaki kadınların sanayi sektörü ile inşaat sektöründeki mevcudiyeti sınırlı düzeydedir. İstihdamdaki kadınların sanayi sektöründeki varlıkları, bu araştırmada odaklanılan 2004 sonrası dönemde %14-16 civarında istikrarlı bir seyir arz ederken, inşaat sektöründeki varlıkları %0,5-%0,9 gibi çok düşük düzeylerde olmuştur. Kız çocuklarının toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir şekilde kadın mesleği olarak kabul edilmiş alanlara yönlendirilmelerinin bunda payı büyüktür. Kız çocuklarının mühendislik ve mimarlık alanlarına yönlendirilmesi ve bu alanlardaki eğitimlerinin desteklenmesi ile bu iki sektördeki kadın istihdam oranının artırılması mümkün hale gelebilecektir. Lise çağında da meslek liselerinin teknik mekanik bölümlerini tercih etmeleri ve bu konularda kendilerini geliştirmeleri ile sanayi ve inşaat sektöründe kendi hesabına çalışan ya da ücretli olarak istihdama katılmalarıyla beraber bu sektörlerin ülkemizde daha da büyümesi sağlanabilir.

10. Tarım sektöründe kadın üretici desteklenmelidir.

Küreselleşme sürecinde Türkiye’de izlenen tarım politikaları ile gerileyen yurt içi tarımsal üretimin desteklenerek yeniden atağa geçmesini sağlamak yeni ekonomik koşullar altında elzemdir. Tarım sektörünün geliştirilmesinde kırsal alanda yaşayan kadının emeğinden ve gücünden faydalanılmasıyla hem tarımsal ürün üretimi sağlanmış hem de kadın güçlendirilmiş olur. Bu süreç geri göçü başlatabilir, emekli olduğu için işgücüne katılmayan kadınların iş hayatında edindikleri bilgi birikimi ve tecrübelerini tarımsal üretimi bilen fakat üretim, yönetim ve organizasyon eksikleri olan kadınlara aktarmaları sağlanabilir. Böylelikle kadının işgücüne katılım oranı ve istihdamı artarken ülkenin ihtiyaç duyduğu tarımsal üretim gerçekleşmiş olur. Kadın istihdamını destekleyici politika ekonomik istikrarı sağlama amacına da hizmet eder.

11. Kadın istihdamının gerilediği hizmetler sektörünün bazı alt faaliyet alanları ile inşaat sektöründeki gerilemenin özellikli sebepleri araştırılarak ortadan kaldırılmalı; kadın istihdamının düşük olduğu iktisadi faaliyet alanlarına kadınların girişi desteklenmelidir.

Türkiye’de kadın istihdamının en yüksek oranda olduğu sektör, %59,6’lık oranla hizmetlerdir. Bununla birlikte 2010’lu yılların ikinci yarısında finans ve sigorta hizmetleri, idari ve destek hizmetleri, bilgi işlem ve TÜİK’in diğer başlığı altında topladığı hizmet alanlarında kadın istihdam oranlarında gerilemeler olmuştur. Teknolojik gelişmeler ve bazı hizmetlerin dijital ortamda sunulmasının dışında kadın istihdamının gerilemesine neden olan faktörlerin tespit edilmesi ve kaldırılması bu alanlardaki gerilemelerin giderilmesi bakımından önem arz edecektir.

12. Finans sigorta, ulaştırma depolama, inşaat, bilgi iletişim, gayrimenkul faaliyetleri, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor, elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon ile maden ve taş ocakçılığı alanlarında kadın istihdam düzeyi çok düşüktür. Kamu yönetimi, toptan ve perakende ticaret, imalat, konaklama ve yiyecek sektörlerinde ise erkek istihdamına göre düşük düzeydedir. Bu alanlarda kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar hayata geçirilmelidir.

Belirtilen ekonomik faaliyet alanlarında kadın istihdamı çok düşük seviyelerdedir. Nitekim kadın istihdam oranı finans sigorta hizmetlerinde %1,39, ulaştırma depolama hizmetlerinde %1,43, inşaatta %0,93, bilgi iletişimde %0,69, gayrimenkul faaliyetleri %0,66, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve sporda %0,37, elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon %0,38, maden ve taş ocakçılığında %0,08’dir.

13. Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor, kadın istihdamının hem çok düşük düzeyde olduğu hem de ücret açığının en yüksek düzeyde görüldüğü alanlardır. Bu sektörlerdeki ücret açığı 2010 yılından itibaren dramatik bir artış göstermiştir. Bu alanda kadın istihdamını destekleyici, ücret farkını giderici uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Kadın istihdamının istikrarlı bir şekilde %0,37’lik kısmı bu alandadır. Erkek istihdamına göre dezavantajlı olduğu alanlardan biridir. Zira bir taraftan istihdamdaki erkeklerin kadınlara göre daha yüksek oranda (%0,45) istihdam edildiği bir sektördür; diğer taraftan en son verilere göre bu alanda faaliyet gösteren kadınlar erkeklere göre ortalama olarak %26,53 oranında düşük gelir elde etmektedirler. Bu alandaki ücret açığı 2010 yılından beri dramatik artış göstermiş olması bakımından dikkat çekmektedir. Nitekim 2010 yılında bu alandaki ücret açığı sadece %2,43 iken 2014 yılında %12,58’e 2018’de de %26,53’e yükselmiştir.

14. Türkiye’de 2021 yılında istihdam edilen kadınların sadece %3,4’ü yöneticidir. Söz konusu oran 2004 yılında %2,4 iken artmışsa da hala oldukça düşük düzeydedir. İstihdamdaki kadınların işyerinde yükselmesinin önündeki cam

tavanların (görünmeyen engeller) kaldırılması gerekir.

Ücret açığının üst düzey yöneticiler arasında daha az olduğu hatırlanacak olursa, kadınların yönetici pozisyonuna gelmeleri, karar alma süreçlerinde söz sahibi olabilmelerinin önündeki engellerin kaldırılmasının, istihdamdaki kadının güçlenmesi bakımından önemi daha iyi ortaya çıkmaktadır.

AB verilerine göre yönetici pozisyonunda istihdam edilen kadın oranı AB-19 ülkelerinde ortalama %32,6, AB-27 ülkelerinde ortalama %34,2 iken Türkiye’de %18,2’dir. Bu bakımdan Türkiye AB üyesi ülke ortalamalarının epeyce gerisinde kalmaktadır. Borsada hisse senedi alım satımı yapılan şirketlerde kadın yönetim kurulu üyesi oranı AB-27’de %29,5 iken Türkiye %17,5 ile AB ortalamasının epeyce gerisindedir. Üst düzey yönetici kadın oranı AB-27’de ortalama %19,3 iken Türkiye’de %11’dir.

Bu durum, yöneticiliğin erkek işi olarak görülmesinin yansımasıdır. Kadınların işyerinde erkekler ile eşit fırsat ve olanaklara sahip olması gerekir. Yasaların hakları eşit düzenlemesi kadınların haklarına fırsat eşitliğine uygun kavuşmalarını sağlamak bakımından yeterli değildir. Toplumun cinsiyet eşitliği bakış açısına kavuşturulmasına yönelik çalışmalar son derece önemlidir.

15. Kadınların profesyonel meslek gruplarında daha ağırlıklı olarak istihdamını sağlayıcı politikalar uygulanmalıdır. Bunun için kız çocuklarının üniversite eğitimi alarak profesyonel mesleklerin mensubu haline gelmeleri desteklenmelidir.

Türkiye’de 2021 yılında istihdamdaki kadınların %20’si nitelik gerektirmeyen işlerde, %19,78’i hizmet ve satış elemanı olarak istihdam edilirken sadece %18,7’si profesyonel mesleklerde istihdam edilmektedir. Eğitim seviyesi yükselip üniversite mezunu kadın sayısı arttıkça bir taraftan kadın istihdam oranı artarken diğer taraftan nitelik gerektirmeyen işlerdeki istihdam oranı azalıp profesyonel mesleklerdeki istihdam oranı yükselecektir.

Eğitim ve öğretim sebebiyle işgücüne dahil olmayan kadınlar orta ve uzun vadede kadın istihdamının profesyonel meslek gruplarındaki ağırlığının artmasını sağlayacak potansiyeli oluşturmaktadır.

16. Türkiye’de kadınların kamu yönetiminde istihdamı başka deyişle siyasal karar alma mekanizmasında yer alma oranı çok düşüktür, yükseltilmelidir.

OECD üyesi ülkelerde parlamentoda kadın oranı ortalama olarak %32,02 iken Türkiye’de 2021 yılı itibarıyla kadın milletvekili oranı %17,4’tür. OECD ülkeleri sıralamasında Türkiye sondan üçüncü sırada yer almaktadır. Ülkemizde 2021 yılında erkek bakan oranı %94 iken kadın bakan oranı %5,9’dur. Kadının nüfustaki payı ile orantılı bir şekilde siyasette temsil yetkisi elde edilebilmesini, kamusal

kaynakların yönetimi ve toplumsal hayatı düzenleyici kuralların belirlenmesinde söz sahibi olmasını sağlayacak prensip kararlar alınmalı, fermuar kota benzeri uygulamaları zorunlu kılan yasal düzenlemeler ivedilikle gerçekleştirilmelidir.

17. Türkiye’de akademik faaliyetlerde istihdam edilen kadınların akademik kariyer basamaklarını erkeklerle eşit koşullarda çıkabilmeleri için akademi toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını geliştirici eğitimlerin gerçekleştirilmesi gerekir.

Nitekim ülkemizde akademik kariyerin ilk basamağı olan araştırma görevliliği düzeyinde kadın oranı %52,24 iken, Dr. Öğr. Üyelerinde %45,73’e, doçentlikte %40,17’ye, profesörlükte %33,28’e kadar gerilemektedir. Mesleğe girişte olan eşitlik meslekte ilerleyen basamaklarda bozulmaktadır.

18. TÜİK’in bölgesel analizlerinde esas aldığı 26 bölgenin 13’ünde kadının işgücüne katılma oranı Türkiye ortalaması olan %32,8’in altındadır. Bu iller ve bölgelerde kadının işgücüne katılım oranını artırmak için işgücüne katılma sebeplerinin ortadan kaldırılması özellikle önem arz etmektedir.

Söz konusu iller/bölgelerden 2021 yılı itibarıyla kadının işgücüne katılım oranının en düşük oldukları şunlardır:

1. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%18,1)
2. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%20,8)
3. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) (%24,9)
4. Gaziantep, Adıyaman, Kilis bölgesi (TRC1) (%25,9)
5. Kayseri, Sivas, Yozgat bölgesi (TR72) (%26,8)
6. Erzurum, Erzincan, Bayburt bölgesidir (TRA1) (%27,6)

2004 yılına göre 2021 yılında söz konusu iller/bölgelerden sadece Erzurum, Erzincan ve Bayburt’ta kadının işgücüne katılım oranında %35 oranında gerileme olmuştur. Bu sebeple kadının işgücüne katılım oranının artırılmasına yönelik geliştirilecek program ve projelerde söz konusu illerin hedef alınması önemlidir.

Yukarıda belirtilen 2021 yılı itibarıyla Türkiye ortalamasının altında ve en düşük seviyede kadının işgücüne katılım oranına sahip iller/bölgelerde 2004 yılına göre 2021 yılında artış kaydedilmiş olduğu gözden kaçırılmamalıdır. En önemli artış Gaziantep, Adıyaman, Kilis illerinden oluşan bölgede (%212,05), Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesinde (%132,71) ve Kayseri, Sivas, Yozgat bölgesinde (%116,13) görülmüştür. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesinde %61,61 oranında artış olurken, en düşük artış Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesinde (%29,19) gerçekleşmiştir. Sözü edilen artışlar olumlu olmakla beraber söz konusu iller/

bölgelerin Türkiye’de kadının işgücüne katılma oranını yükseltmeyi hedefleyen politikalar oluşturulurken ayrı bir yere konulması yerinde olacaktır. 2004 yılına göre 2021 yılında kadının işgücüne katılma oranı en çok Gaziantep, Adıyaman, Kilis (TRC1) bölgesi ve Kastamonu, Çankırı, Sinop (TR82) illerinden oluşan bölgede artış göstermiştir.

19. Kadının işgücüne katılma oranının artırılmasında, kadının işgücüne katılma sebepleri arasında ev işleriyle meşguliyetin en önemli oranda görüldüğü iller/bölgelerde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine ağırlık verilmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine ağırlık verilmesi gereken bölgeler sırasıyla şunlardır:

1. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%70,2)
2. Zonguldak, Karabük, Bartın bölgesi (TR81) (%61,9)
3. Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak bölgesi (TR33) (%61,8)
4. Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir bölgesi (TR71) (%56,4)
5. Gaziantep, Adıyaman, Kilis bölgesidir (TRC1) (%55)

20. İşgücüne katılmama sebebi olarak emekliliğin ilk sırada yer aldığı iller/bölgelerde genç emekli kadınların tecrübeli oldukları sektörlerde girişimci olmaları teşvik edilmelidir.

Emekliliğin en önemli işgücüne katılmama sebebi olduğu iller/bölgeler şunlardır:

1. İzmir (TR31) (%15,9)
2. Aydın, Denizli, Muğla bölgesi (TR32) (%11,7)
3. İstanbul (TR10) (%10)
4. Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesi (TR21) (% 9,8)
5. Balıkesir, Çanakkale bölgesi (TR22) (%9,5)
6. Ankara (TR51) (%8,9)

21. Kadın işsizlik oranının uzun yıllardır artış gösterdiği iller/bölgelerde kadınlar iş bulma ümidi olmadıkları için işgücüne katılmamaktadırlar. Bu sebeple ilgili bölgelerde işsizliğin azaltılması işgücüne katılım oranını artıracaktır. Bu bağlamda kamu kesiminin istihdam sağlayacak yatırımları gerçekleştirilmesi ayrıca bu bölgelerde istihdam sağlayıcı özel yatırımları teşvik edici politikaların izlenmesi anlamlı olacaktır.

Bu çerçevede, işsizliği azaltıcı kamu politikalarının özellikle hedeflemesi gereken iller/bölgeler şunlardır:

1. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) (%11)
2. Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli bölgesi (TRB1) (%7,7)
3. Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesi (TRA2) (%6,9)

4. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%6,4)
5. Antalya, Isparta, Burdur bölgesi (TR61) (%6,3)

22. Türkiye’de kadın istihdam oranı ortalama kadın istihdam oranı olan %28’in altında olan 11 bölgede kadın istihdamını artırmaya yönelik programlar uygulamaya konulmalıdır. Bu bölgeler arasında kadın istihdam oranı %20’nin altında olan üç bölgenin üzerinde özellikle durulmalıdır. 2004 yılına göre 2021 yılında kadın istihdam oranında gerilemenin olduğu beş bölgede -ki ikisi çok önemli oranda olmak üzere- istihdamı artırıcı özellikli politikalar izlenmelidir.

2021 yılı itibarıyla kadın istihdamının %20’nin altında ve en düşük olduğu bölgeler sırasıyla şunlardır:

1. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%14,5)
2. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%15,9)
3. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) (%19,6)

2004 yılına göre 2021 yılında kadın istihdam oranında gerileme olan bölgeler ise şunlardır:

1. Erzurum, Erzincan ve Bayburt bölgesi (TRA1) (%39,9)
2. Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane bölgesi (TR90) (%28,13)
3. Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya bölgesi (TR83) (%9,14)
4. Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%8,81)
5. Aydın, Denizli ve Muğla bölgesi (TR32) (%1,18)

Söz konusu illerde kadın istihdamını artırıcı özellikli tedbirler uygulamaya konulmalıdır. İlgili iller/bölgelerde kadın istihdamını artırıcı politikaların oluşturulmasında kadın istihdamının ağırlıklı olduğu sektörlerin dikkate alınması faydalı olacaktır (Bkz. Tablo 26)

23. Kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu bölgeler/iller olan Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt illeri bölgesi, (%30,4), Hatay, Kahramanmaraş ve Osmaniye illerinden oluşan bölge (%22,8), Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri illerinden oluşan bölge (%21,3), İzmir (%20,2) ile İstanbul ve Ankara’da kadın işsizlik oranının düşürülmesi ulusal düzeyde kadın işsizlik oranının geriletilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Kadın işsizlik oranı Türkiye genelinde 2004 yılından 2021 yılına artış gösterirken yalnızca dört bölgede kadın işsizlik oranı gerilemiştir. Söz konusu bölgelerin her birinde işgücüne katılım oranı artış göstermiş, istihdam oranındaki artış, işgücüne katılım oranından daha yüksek olduğundan işsizlik oranında düşme olmuştur.

Söz konusu iller/bölgeler şunlardır:

1. Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli bölgesi (TRB1) (%39,2 düşüş)
2. Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82), (%36,79 düşüş)
3. Ankara (TR51) (%23,21 düşüş)
4. Adana ve Mersin bölgesi (TR62) (%11,40) düşüş

24. Türkiye’de kadın istihdam oranı ile büyüme oranı, erkek işgücüne katılma oranı, kayıt dışı istihdam, üniversite mezunu kadın oranı ve hizmet sektörü arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre söz konusu değişkenlerdeki olumlu gelişmeler değişen oranlarda kadın istihdam oranını artırıcı etki yapacaktır.

Büyüme oranındaki %1 oranındaki artış kadın istihdamını %3,2 oranında artırırken, erkek işgücüne katılma oranındaki %1’lik artış %0,99 oranında, kayıt dışı istihdamdaki %1’lik artış %0,47 oranında, üniversite mezunu kadın oranındaki %1’lik artış %0,27 oranında, hizmet sektöründeki %1’lik artış ise %0,12 oranında artırmaktadır.

25. Kadın istihdamını artırmaya yönelik bölgesel düzeyde farklılaştırılmış politikaların uygulanması gerekmektedir. Zira, illerin sosyal ve ekonomik gelişmişlik farklılıkları söz konusu değişkenlerin her bölgede kadın istihdamı üzerinde farklı yönde ve derecede etkili olmasına neden olmaktadır.

26. SEGE ikinci bölgede ekonomik büyümeyi destekleyici politikaların kadın istihdam oranını artırıcı etkisi diğer bölgelere göre daha yüksek olacaktır. Zira bölgesel büyüme oranındaki %1 oranında bir artışın kadın istihdam oranını artırıcı etkisi SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgelerde pozitif yönlü olmakla beraber etkinin en yüksek olduğu bölge SEGE ikinci bölgedir. Bu bölgede büyüme kadın istihdam oranını diğer bölgelere göre daha fazla artıracaktır. Dördüncü bölgede ise negatif yönlü ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir.

27. SEGE üçüncü, ikinci ve dördüncü bölgelerde erkek işgücüne katılımını artırıcı yönde politikaların geliştirilmesi, kadın istihdamını da olumlu etkileyecek politikalar olacaktır. Zira SEGE üçüncü bölgede erkek işgücüne katılma oranında meydana gelen %1 oranında bir artışın kadın istihdam oranını artırıcı etkisi diğer bölgelere göre daha yüksektir. İkinci ve dördüncü bölgelerde de etkilidir. SEGE birinci bölgede ise erkek işgücüne katılma oranı halihazırda yüksek olduğundan olumlu etki diğer bölgelere kıyasla bir miktar daha düşüktür.

28. Prensipten kayıt dışı kadın istihdamının gelişmesi/geliştirilmesi savunulamaz. Bununla birlikte modelde kadın istihdamını etkileyen faktörlerin etki derecesine ilişkin arayış sırasında elde edilen kayıt dışı istihdam artışının kadını istihdamını artırdığı ve bu etkinin Türkiye’de özellikle SEGE üçüncü bölgede diğer bölgelere göre daha belirgin hal aldığı bulgusundan hareketle SEGE üçüncü bölgede kayıt dışı istihdam oranındaki artışın diğer bölgelere göre kadın istihdamı üzerinde daha çok artırıcı etki oluşturacağı söylenebilir. Çünkü SEGE üçüncü bölgede bölgesel kayıt dışı istihdam oranında meydana gelen %1 oranında bir artışın kadın istihdam oranını artırıcı etkisi tüm SEGE alt bölgelerine göre daha yüksektir.

29. Üniversite mezunu kadınların oranında meydana gelecek %1 oranında bir artış Türkiye genelinde kadın istihdam oranını %0,27 oranında artırmaktayken, SEGE dördüncü bölgede kadın istihdam oranında %1,84 oranında artış göstermektedir. Bu oran söz konusu bölgede kadın istihdamının artırılması bakımından bölge kadınlarının üniversite eğitimi almalarının desteklenmesinin önemini ortaya koymaktadır. Üniversite mezunu kadın oranı SEGE birinci bölgede de anlamlı katsayıya sahiptir. SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde katsayının işareti beklendiği yönde olmasına rağmen anlamlı değildir.

30. Kadın istihdamını artırmak bakımından SEGE ikinci bölgede hizmet sektörünü büyütme yönelik politikaların geliştirilmesi yerinde olacaktır. Hizmet sektöründe meydana gelen artışın kadın istihdam oranını artırıcı etkisi SEGE ikinci bölgede geçerlidir, zira ikinci bölgede hizmet sektörü Türkiye ortalamasının altında büyüklüğe sahiptir. SEGE birinci ve üçüncü bölgelerde hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. SEGE dördüncü bölgede ise hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasındaki ilişki negatiftir. Bu bölgede hizmet sektörü Türkiye ortalamasının üstündedir. Dolayısıyla kadın istihdamının artırılması için hizmet sektörü dışındaki sektörlerin geliştirilmesinde fayda vardır.

31. Türkiye genelinde kadın istihdam oranı ile işsizlik oranı, genç bağımlılık oranı, erkek işsizlik oranı, doğurganlık oranı, tarım sektörü, enflasyon oranı arasında ters yönlü (negatif) ilişki vardır. Dolayısıyla söz konusu değişkenlerdeki görülecek artış kadın istihdam oranını düşürecektir. Söz konusu değişkenlerin kontrol altında tutulması kadın istihdam oranının gerilemesini engellemek bakımından, düşürmek yahut olumsuz etkilerini giderici politika önlemleri almak ise kadın istihdamını artırmak bakımından olumlu sonuçlar verecektir.

Söz konusu değişkenlerin kadın istihdamı üzerindeki negatif yönlü etkisinin derecesi farklıdır. Bölgesel işsizlik oranındaki %1 oranındaki artış kadın istihdam oranını %0,6 oranında azaltmaktadır. Genç bağımlılık oranında %1'lik artış kadın istihdam oranını %0,53 azaltmakta, erkek işsizlik oranı %1 arttığında %0,38, doğurganlık oranı %0,1 oranında arttığında %0,26, tarım sektörü %1 büyüdüğünde %0,18, enflasyon oranı %0,1 arttığında %0,14 oranında kadın istihdamı gerilemektedir.

32. Kadın istihdam oranını negatif yönlü etkileyen değişkenler sosyal ve ekonomik gelişmişlik farklılıklarına dayalı olarak çeşitli bölgelerde farklı yönde ve derecede etkili olmaktadır. Bu sebeple söz konusu değişkenlere ilişkin kontroller ya da müdahaleler bölgesel düzeyde farklılaştırılmış politikalara dayalı olmalıdır.

33. Bölgesel işsizlik oranındaki artışın kadın istihdam üzerindeki olumsuz etkisi tüm SEGE bölgelerinin tümünde geçerli olmakla beraber en çok SEGE üçüncü bölgede görülmektedir. Onu sırasıyla ikinci, dördüncü ve birinci bölge takip etmektedir.

34. SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelerde genç bağımlılık oranındaki artış kadın istihdamını azaltmaktadır. Bu bölgelerde kadınlara işgücü piyasasında eşit imkânlar sunmak ve kadın istihdamını artırmak bakımından erişilebilir kreş, gündüz bakımevi, çocuk bakım destek ve teşviklerini geliştirici kamu politikalarının yaygınlaştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Buna karşılık genç bağımlılık oranı Türkiye ortalamasının altında ve diğer bölgelerden daha düşük olan SEGE birinci ve ikinci bölgede genç bağımlılık oranı ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

35. SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgelerde de erkek işsizlik oranında meydana gelen artışlar, kadın istihdamının azalmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple bu bölgelerde erkek işsizlik oranını azaltmaya yönelik hayata geçirilecek politikalar kadın istihdam oranını da olumlu etkileyecektir. SEGE dördüncü bölgede ise erkek işsizlik oranı ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Erkek işsizlik oranının arttığı dönemlerde kadın işsizlik oranının çok daha fazla artış gösterdiği ve ilk işten çıkarılanların kadınlar olduğu hatırlanacak olursa, erkek işsizliğinin artış gösterdiği daralma ve istikrarsızlık dönemlerinde kadın işsizliğinin de artarak kadın istihdamını olumsuz etkilemesi öngörülebilir bir durumdur.

36. Türkiye geneli için gerçekleştirilen analize göre bölgesel doğurganlık hızında binde bir oranında bir artış, kadın istihdamını %0,26 oranında azaltmaktadır. Doğurganlık oranı ile kadın istihdam oranı arasındaki ilişki SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde geçerlidir. SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde doğum hızında azalmayı destekleyen nüfus politikaları kadın istihdam oranında artışa sebep olabilecektir.

Bölgesel doğurganlık, başka bir deyişle kadın başına düşen doğum sayısı arttıkça, kadın istihdam oranı olumsuz şekilde etkilenmektedir. Doğurganlık oranı arttıkça kadınların aile içindeki sorumlulukları da artış göstermekte ve işgücü piyasası ile ilişkileri zayıflamaktadır. SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde ise doğurganlık hızı ile kadın istihdamı arasında katsayının işareti beklendiği gibi çıksa da istatistiksel olarak anlamlı değildir. Doğurganlık oranının en düşük olduğu, sosyo-ekonomik gelişmişlik göstergeleri bakımından en gelişmiş olan SEGE birinci bölgede ilişkinin anlamsız olması anlaşılır bir durumdur. Ancak doğurganlık oranının en yüksek olduğu dördüncü bölgede ilişkinin anlamsız olması düşündürücüdür. SEGE dördüncü bölge, birçok göstergenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi bakımından diğer bölgelerden farklı sonuçlar vermiştir. Bu durum dördüncü bölgede kadın istihdamının çalışma kapsamında veri eksikliği sebebiyle ele alınamayan toplumsal cinsiyete ilişkin rollerin etkisi altında kalarak şekillendiğini göstermektedir.

37. SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde tarımsal üretimi artırmaya yönelik teşvikler ve destekler kadın istihdam oranını artıracaktır. Zira bu bölgelerde tarım sektörü büyüklüğü ile kadın istihdamı arasında pozitif yönlü ilişki vardır. SEGE üçüncü bölge ve Türkiye geneli için gerçekleştirilen analize ise ilişkinin ters yönlü olduğu görülmüştür. Bu sebeple bu bölgede tarımsal destekler ile kadın istihdam oranında beklenen artış sağlanamayacaktır.

SEGE dördüncü bölgede 2009-2020 döneminde tarım sektörü en yüksek paya sahipken, SEGE birinci bölge ise en düşük paya sahiptir. SEGE dördüncü bölgede tarım sektörü kadına istihdam olanakları sağlayan bir yapı sergilemektedir. Tarım sektörünün GSYH içindeki payının halihazırda çok düşük olduğu birinci bölgede ise elde edilen pozitif ilişki, bölgede tarımsal üretimin kadına istihdam yaratan şekilde yürütüldüğünü göstermektedir. SEGE üçüncü bölgede ise tarım sektörü ve kadın istihdamı arasındaki ilişki Türkiye geneli için elde edilen sonuçlarda olduğu gibi ters yönlüdür. Kadın istihdamını etkileyen faktörlerden tarımda da bölgeler arasında farklılıklar bulunduğu görülmektedir.

38. SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelerde enflasyon oranındaki artış kadın istihdamını azalttığı için bu bölgelerde enflasyonla mücadele kadın istihdam oranının korunması bakımından etkilidir.

SEGE birinci ve ikinci bölgelerde kadın istihdamı ile enflasyon oranı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

39. Kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamalarında meydana gelen artış ile kadın istihdamı arasındaki ilişkide tüm SEGE bölgelerinde katsayıların yönü beklendiği gibi pozitif olmasına rağmen yalnızca üçüncü bölgede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Bu bölge, 2009-2020 yılları arasında en yüksek kişi başı reel eğitim ve sağlık harcaması ortalamasının gerçekleştiği bölgedir. Bu sebeple, kadın istihdamını artırmak bakımından diğer bölgelerde de kişi başına düşen eğitim ve sağlık harcamalarının artırılması yerinde olacaktır.

40. Göç hızı ile kadın istihdam oranı arasında sadece SEGE üçüncü bölgede pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre net göç hızında meydana gelen %1 oranındaki artış kadın istihdamını %0,03 oranında artırmaktadır.

Türkiye geneli için anlamlı bir ilişki tespit edilememiş olmakla beraber, SEGE birinci, ikinci ve dördüncü bölgelerde de anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

41. Kadın istihdamının artırılması bakımından tüm bölgelerde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi gereklidir.

Okul öncesi eğitiminden itibaren tüm eğitim kademelerinde müfredatın bu bakış açısına uygun hazırlanması ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği derslerinin müfredata dahil edilmesi, orta ve uzun vadede kadının çalışması, işyerinde yükselmesi, siyasal karar alma mekanizmalarında nüfustaki payı ile orantılı temsil gücü bulması bakımından gerekli sosyal koşulların oluşturulması açısından önem arz etmektedir.

BİR taraftan ekonomik kalkınma, diğer taraftan kadının güçlenmesi bakımından önem arz eden kadın istihdamının durumu ve bunu etkileyen faktörler incelenmiş; TÜİK işgücü istatistikleri ile OECD ve AB verileri esas alınarak, ulusal düzeyde hem ülke geneli hem de 26 bölge bakımından karşılaştırmalar yapılmıştır. Ayrıca çeşitli faktörlerin kadın istihdamını ulusal ölçekte ve SEGE dört farklı alt bölge itibarıyla ne yönde ve hangi ölçüde etkilediğine dair panel veri analizi teknikleri ile gerçekleştirilen analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı 2004-2021 döneminde genel olarak artış göstermiştir. 2004 yılında kadının işgücüne katılım oranı %23,3 iken inceleme döneminde %47,6 oranında artışla 2019 yılında %34,4’e yükselmiş, önemli ölçüde Covid-19 salgınının etkisiyle 2020 yılında %30,8’e düşmüşse de 2021 yılında %32,8 olmuştur. Aynı dönemde erkek işgücüne katılım oranı 2004 yılında %70,3 iken %3,4 artışla 2019 yılında %72,7’ye yükselmiş, salgının etkisi ile 2020 yılında %67,8’e gerilemişse de 2021 yılında %70,3’tür. Kısaca erkek işgücüne katılım oranı dönem boyunca genel olarak yükselmişse de son yıllarda ekonomik daralma süreci salgın hastalık ve geçen yıllarda görülen gerilemenin etkisi ile 2004 yılına göre 2021 yılı itibarıyla aynı seviyededir.

Ülkemizde eğitim seviyesi yükseldikçe kadının işgücüne katılım oranı artmaktadır. 2021 yılı itibarıyla yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %67,6 iken, lise/teknik ve meslek lisesi mezunlarının işgücüne katılım oranı %38,6, lise altı eğitimlilerin %25,4, okuryazar olmayanların ise %12,7’dir.

2021 yılında 15 yaş üzeri kadın nüfusun %67,2’si işgücüne katılmamıştır. Bunun sebepleri incelendiğinde en önemli gerekçenin ev işleri ile meşguliyet olduğu görülmüştür. Bu sebebin 2004 yılına göre payında %34 oranında azalma olmuştur. Bu toplumsal cinsiyet rollerinin kadın istihdamı önündeki etkisinin hafiflemekte olduğunu gösterdiği için ümit vericidir. Diğer taraftan iş bulma ümidi olmadığı için işgücüne katılmama gerekçesinin payında 2021 yılında 2004 yılına göre %540 artış olması düşündürücüdür.

Türkiye’de kadın istihdam oranı 2004 yılında %20,8 iken genel olarak artış trendi içinde olmuş, 2018 yılında %29,4’e ulaşmış fakat Covid-19 salgını nedeniyle gerileyerek 2020 yılında %26,2’ye düşmüş olup 2021 yılında %28’dir. Salgın hastalık kadın istihdamını erkek istihdamından daha çok etkilemiştir. Nitekim salgın döneminde erkek istihdam oranı %8,98 oranında gerilerken, kadın istihdam oranı %10,88 gerileme göstermiştir. Eğitim düzeyi ile istihdam oranı arasında da doğru yönlü ilişki vardır. Eğitim seviyesi yükseldikçe istihdama katılma oranı artmaktadır. Nitekim yükseköğretim mezunu kadınların %56,3’ü istihdamda iken okuryazar olmayanlarda bu oran %12’dir.

İstihdam edilen kadınların 2021 yılında %69’u ücretli/yevmiyeli, %20’si ücretsiz aile işçisi iken %8,92’si kendi hesabına çalışan olup, işveren durumundakiler %1,93 gibi çok düşük bir orana sahiptir. İstihdam edilenlerin işteki durumu açısından kıyaslandı-

ğında tarım kesimi ve tarım dışı kesimde oldukça farklı durum görülmektedir. Şöyle ki, tarım kesiminde istihdam olan kadınların %78,75’i ücretsiz aile işçisiyken, ücretli/yevmiyeli çalışanların oranı %10,69’dur. Kendi hesabına çalışan oranı %10,35 iken işveren oranı %0,2 gibi çok düşük düzeydedir. Tarım dışı kesimde istihdamdaki kadınların %86,17’si ücretli/yevmiyeli olarak çalışırken, ücretsiz aile işçisi oranı %2,89 gibi çok düşük düzeydedir. Kendi hesabına çalışanlar %8,5 düzeyinde iken işveren oranı %2,43’tür.

Kadın istihdamının dört ana sektördeki durumu incelendiğinde inceleme döneminde tarım ve hizmetler sektörü arasında bir geçiş olduğu görülmüştür. Nitekim kadın istihdamı 2004 yılında tarım kesiminde %50,8 hizmetler sektöründe %33,1 iken tarımdaki pay sürekli gerilemiş tersine hizmetler sektöründe artış göstermiş, iki sektör arasında kadın istihdam oranı arasındaki makas 2007 yılında kapanmış, 2021 yılında tarım kesiminde %22,6’ya gerilerken hizmetler sektöründe %59,6’ya yükselmiştir.

Tarım sektöründe 2004 yılı kadın istihdam oranı %50,8 iken, %55,51 oranında gerileyerek 2021 yılında %22,6’ya düşmüştür. 2004 yılında %14,1 olan erkek istihdam oranı küçük dalgalanmalar gösterse de istikrarlı bir yapı sergilemiş ve 2021 yılında %14,6 olmuştur. Sanayi sektöründe 2004 yılı kadın istihdam oranı %27,9 iken 2021 yılında %23,5’e gerilemiş, buna karşılık erkek istihdam oranı 2004 yılında %16,1 iken 2021 yılında %16,7’ye yükselmiştir. Hizmetler sektöründe kadın istihdamı 2004 yılında %33,1’den, %80 oranında artışla, 2021 yılında %59,6’ya yükselmişken, erkek istihdam oranı 2004 yılında %50,5 iken %5,34 oranında artışla 2021 yılında %53,2’ye yükselmiştir. İnşaat sektöründe kadın istihdam oranı çok düşük düzeydedir. 2004 yılında %0,5 iken 2021 yılında %0,9’a yükselmiştir. Erkek istihdam oranı %7,5’ten 2021 yılında %8,5’e yükselmiştir.

Türkiye’de 2021 yılında kadın istihdamının ekonomik faaliyet türüne göre dağılımı incelendiğinde; tarım, ormancılık ve balıkçılık alanında kadın istihdam oranı 2014 yılına göre %30,9 oranında gerileyerek %22,73’e düşmüşse de yine de en yüksek kadın istihdamının gerçekleştiği faaliyet alanıdır. Tarımdan sonra kadın istihdamının en yüksek olduğu sektörler sırasıyla; imalat (%16,17), insan sağlığı ve sosyal hizmetler (%11,88), eğitim (%11,50) ile toptan ve perakende ticarettir (%11,49). En düşük olduğu faaliyet alanları ise sırasıyla; maden ve taş ocakçılığı (%0,03), kültür, sanat, eğlence ve dinlence hizmetleri (%0,37), elektrik, gaz, buhar ve su temini hizmetleri (%0,38), gayrimenkul faaliyetleri (%0,66), bilgi iletişim (%0,69), inşaat (%0,93) ile finans ve sigorta faaliyetleri (%1,39)’dir. 2014 yılına göre kadın istihdamının artış gösterdiği alanlar sırasıyla; maden ve taş ocakçılığı (%166,66), gayrimenkul hizmetleri (%65), kamu yönetimi ve savunma (%54,92), insan sağlığı ve sosyal hizmetler (%39,92), ulaştırma ve depolama (%37,5), eğitim (%36,90), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%31,07), elektrik, gaz, buhar, su temin ve kanalizasyon (%31,03), toptan ve perakende ticaret (%11,98) ve imalattır (%2,86). 2014 yılına göre kadın istihdam oranında en

büyük gerileme tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe olmuştur (%30,91). Finans ve sigorta hizmetlerinde %22,72, diğer hizmet faaliyetlerinde %20,59, idari ve destek hizmetlerinde %17,13, inşaat sektöründe %8,82, bilgi ve iletişim sektöründe ise %2,81 oranında kadın istihdam oranında gerileme görülmüştür.

Meslek grupları itibarıyla kadın istihdamının 2021 yılındaki dağılımı incelendiğinde; nitelik gerektirmeyen işlerdeki istihdam oranının en yüksek (%20,19), yönetici olarak istihdamda bulunanların en düşük oranda (%3,4) olduğu görülmüştür. Hizmet ve satış elemanları (%19,78) ikinci sırayı oluştururken, üçüncü sırada ise profesyonel meslek mensupları (%18,7) yer almıştır. Bu dağılım eğitim düzeyi ile ilgilidir. 2021 yılı itibarıyla 15 yaş üstü kadın nüfusun hâlâ %2,4'ü okuryazar değildir, %46,48'i lise altı, %23'ü lise ve dengi okul mezunu iken %27,9'u yükseköğretim mezunudur. Kadın istihdam oranı, 2014 yılına göre 2021 yılında en çok profesyonel meslek mensuplarında yükselmiştir. Nitekim bu grup kadın istihdamında %29,09 oranında artış olmuştur. Teknisyen, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında %23,07 oranında, hizmet ve satış elemanlarında %9,8, nitelik gerektirmeyen işlerde %0,95'lik artış olmuştur. Buna karşılık nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde %8,7 oranında önemli bir düşüş görülürken, büro ve müşteri hizmetleri ile ilgili işlerde %0,03 gibi küçük oranda gerileme kaydedilmiştir.

Meslek grupları itibarıyla istihdam edilenlerin 2021 yılında cinsiyet bakımından dağılımı incelendiğinde; erkek istihdam oranının kadın istihdam oranına göre tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda %71,76 oranında, sanatkârlar grubunda %68,39, yönetici grubunda %46,20 oranında yüksek olduğu görülmüştür.

Kadın istihdamının önemli bir sorunu olan kayıt dışılık, 2014-2021 döneminde, erkeklerin durumu ile karşılaştırmalı olarak incelendiğinde; kadın çalışanlarda kayıt dışılık oranının daha yüksek olduğu, 2014 yılına göre ise kayıt dışı istihdam oranının gerileme trendi içinde olduğu ve buna bağlı olarak erkek kadın kayıt dışılık oranları arasındaki makasın giderek kapanmakta olduğu görülmüştür. 2014 yılında kayıt dışı kadın istihdamı %48,43 iken %26 oranında gerileyerek 2021 yılında %35,8'e düşmüştür. 2014 yılında erkek kayıt dışı istihdam oranı %29,29'dur. Kadın kayıt dışılık oranına göre yaklaşık %40 daha düşük orandadır. 2014-2021 döneminde %11,5 oranında gerilemiş 2021 yılında %25,9'a inmiştir.

Türkiye ekonomisindeki toplam kayıt dışı istihdam edilenlerin 2004 yılında %34,4'ü kadın, %65,6'sı erkektir. Kayıt dışı istihdam edilen kadın oranı 2013 yılına kadar sürekli artış eğiliminde olmuş, 2013 yılında %42,4'e ulaşmıştır. Bu sürede tam tersine erkek kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı sürekli gerileme gösterip 2013 yılında %57,6'ya kadar düşmüştür. 2004-2013 döneminde kayıt dışı istihdam edilenlerde kadın erkek cinsleri arasında bir geçiş olduğu görülmüştür. 2013 yılı sonrasında kadın kayıt dışılık oranı düşüş, erkek kayıt dışılık oranı ise genel olarak artış trendi içinde olmuştur. 2021 yılı itibarıyla kayıt dışı istihdam edilenlerin %38,6'sı kadın, %61,3'ü ise

erkektir. Dönem içindeki hareketler bir tarafa bırakıldığında, 2004-2021 döneminde kayıt dışı istihdam edilenler içinde kadınların payı %12,2 oranında artarken, erkeklerin payı %6,55 oranında gerilemiştir.

Kadın istihdamının öteden beri önemli bir sorunu da ücret açığıdır. Eşit işe eşit ücret Anayasa'nın koyduğu eşitlik ilkesinin gereği, pek çok yasanın düzenlediği ayrımcılık yasağına aykırı bir durumdur. Türkiye'de ücret açığı; eğitim durumuna göre, iktisadi faaliyet kolları itibarıyla, meslek grubu itibarıyla incelenmiştir.

2018 yılında eğitim kademeleri itibarıyla en yüksek ücret açığının meslek lisesi mezunu olanlarda (%30,7) olduğu, bunu ilkökul ve altı öğrenim görmüşlerin (%20,6) izlediği, yükseköğretim mezunu olanların ücret açığının da buna çok yakın bir oranda olduğu (%20,5) görülmüştür. En düşük ücret açığı ise lise mezunu olanlar arasındadır.

2018 yılı itibarıyla ücret farkının en yüksek olduğu iktisadi faaliyet alanları sırasıyla; insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%27,83), imalat (%27,26), kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor (%26,53), bilgi ve iletişimdir (%20,46). Ücret açığının en düşük olduğu iktisadi faaliyet alanları ise; toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı (%4,06), finans ve sigorta hizmetleri (%6,74), elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımıdır (%8,49).

Meslek grupları itibarıyla ücret açığı incelendiğinde 2018 yılı itibarıyla ücret açığının en yüksek oranda olduğu meslekler sırasıyla; sabit tesis ve makine operatörleri (%46,1), bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları (%39,2), yardımcı sağlık profesyonelleri (%34,4), pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları (%33,7), cadde/sokak ve ilgili satış ve hizmet çalışanları (%31,2), hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları (%31), bilim ve mühendislik ile ilgili profesyonel meslek mensupları (%30,7), sağlık profesyonelleri (%30,6), genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları (%28,5) ve montajcılar (%27)'dir. 2018 yılı itibarıyla ücret açığının kadın istihdam edilenden yana olduğu üç meslek grubu ise; ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri (%5,5), hukuk, sosyal ve kültürle ilgili profesyonel meslek mensupları (%4,5), başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılarıdır (%1,9). 2010 yılından 2018 yılına ücret farkı diğer hizmet faaliyetleri ile insan sağlığı ve sosyal hizmetler alanında 2014 yılına göre 2018 yılında daralmıştır. Diğer faaliyet alanlarında ücret açığı genellikle artış göstermiştir.

İşsizlik kadın istihdamının bir diğer sorunu olarak 2004-2021 döneminde incelenmiş ve kısaca şu tespitlerde bulunulmuştur. 1. Türkiye'de kadın işsizlik oranı ilgili dönem boyunca erkek işsizlik oranının üstünde seyretmiştir. 2. Genel olarak artış trendi içinde olup kriz dönemlerinde yukarı doğru ani sıçramalar göstermiş özellikle 2019 yılında dramatik boyuta ulaşmıştır. 3. 2021 yılında erkek işsizlik oranına göre %37 daha yüksektir. Şöyle ki, kadın işsizlik oranı 2004 yılında %11 iken ufak oranlı artışla 2008 yılında %11,6'ya ulaşmış, buradan %23,27'lik artışla 2009 yılında %14,3 ile ilk tepe

noktasına ulaşmıştır. Kriz etkilerinin hafiflemesiyle gerileme gösterse de 2018 yılında %13,9 iken Covid-19 salgın hastalığının etkisi ile %19 oranındaki artış ile 2019 yılında %16,5'e yükselerek ikinci tepe noktasına ulaşmıştır. 2019 krizinde erkek işsizlik oranı %12,4'tür. Kadın işsizlik oranı 2020 yılından itibaren gerileme trendine girmiş olup 2021 yılında %14,7'dir. İnceleme dönemi başına göre 2021 yılında erkek işsizlik oranı %0,92 oranında azalırken, kadın işsizlik oranı %33,63 oranında artış göstermiştir. Nitekim kadın işsizlik oranı 2004 yılında %11 iken 2021 yılında %14,7'ye yükselmiş, buna karşılık erkek işsizlik oranı 2004 yılında %10,8 iken 2021 yılında %10,7'ye gerilemiştir.

Kadın işsizlik oranının, aranan meslek grubuna göre, kadın istihdamının nispeten yüksek olduğu meslek gruplarında daha yüksek oranlarda olduğu tespit edilmiştir. 2021 yılında en yüksek işsizlik oranı hizmet ve satış elemanı olarak iş arayanlardadır (%25,99). Bunu sırasıyla, profesyonel meslek grupları (%23,8), nitelik gerektirmeyen işler (%18,85), büro ve müşteri hizmetlerinin (%10,1) izlediği görülmüştür. TÜİK verilerine göre işsizliğin en önemli sebepleri sıralandığında ilk sırada "diğer" kategorisi gelmektedir. Geçici süreli işlerde çalışanların iş süresinin tamamlanması ile işsizliğin ortaya çıkması ikinci sırada önem arz etmekte, kendi isteği ile işten ayrılma sebebiyle yaşanan işsizlik üçüncü derecede önemli olup, işten çıkarılma sebebiyle işsiz kalma dördüncü sıradaki kadın işsizlik sebebidir. Ancak bu sebebin oranı 2014 yılında %8,08 iken 2021 yılında %9,06'ya yükselmiştir. 2014 yılına göre 2021 yılında; ücretsiz aile işçisi iken işten ayrılma oranında %34,21, ev işleriyle meşguliyet dolayısıyla işsiz olmada %24,16 oranında gerilemeler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iflas/işyeri kapatma sebebiyle işsiz kalmada %23,07, öğrenime devam ederken ilk kez iş arayanlarda %15,4, emeklilik sebebiyle işsiz olma oranında %3,6 gerileme olmuştur.

Kadın işsizliği ile ilgili bir diğer önemli sorun da genç işsizliği içinde kadın işsizliğinin daha yüksek olmasıdır. 2014-2019 döneminde genç kadın işsizliği %50 oranında artış göstermiştir. Nitekim 2014 yılında %20,4 iken 2019 yılında %30,6 düzeyine ulaşmıştır. Genç erkek işsizliği aynı dönemde %35,5 oranında artış göstererek %16,6'dan %22,5'e yükselmiştir. İlgili dönemde genç erkek ve kadın işsizliği arasındaki makas daha da açılmıştır. 2019-2021 yıllarında genç erkek işsizlik oranında %13,8 oranında azalma olurken genç kadın işsizliği oranındaki azalma ancak %6 oranında olmuştur.

Türkiye'de kadın istihdamının durumunu daha iyi değerlendirebilmek için OECD ülkeleri 2021 yılı işgücüne katılım oranı, istihdam oranı ve işsizlik oranı göstergeleri karşılaştırmalı ele alındığında; OECD'ye üye ülkelerde işgücüne katılma oranı ortalaması %52,4 iken Türkiye'nin %32,8 ile en son sırada yer aldığı görülmüştür, kadın istihdam oranı OECD'ye üye ülkeler ortalaması %49,1 iken Türkiye'nin %28 ile söz konusu ülkeler arasında yine en son sırada yer aldığı kadın işsizlik oranı OECD ülkeleri ortalaması %6,4 iken, Türkiye'nin %14,7 ile beşinci sırada olduğu görülmüştür.

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği yaşanan cinsiyet eşitsizliği istihdamdaki kadınların yönetici pozisyonlara gelmeleri önüne cam tavanlar (görünmeyen engeller)

koymaktadır. Yönetici pozisyonundaki kadın oranı, yönetim kurulu üyesi kadın oranı ve üst düzey yönetici kadın oranı bu açıdan değerlendirmeler yapmak için dikkate alınan göstergelerdir. AB'ye üye ülkeler ile Türkiye'de yönetici pozisyonundaki kadın oranı karşılaştırıldığında Türkiye'nin son sırada yer aldığı görülmüştür. En yüksek oran Letonya'da %46,9 iken Türkiye %18,2 ile en sonda yer almıştır. Yönetim kurulu üyesi kadın oranları karşılaştırıldığında; 2020 yılında AB'de söz konusu oranın en yüksek olduğu ülke %45,1 ile Fransa'dır. Estonya %8,8 ile son sıradadır. Türkiye'de %17,5 olan oran AB-27 ortalaması %29,5'in %68,5 oranında gerisindedir. Bununla birlikte Türkiye'nin yönetim kurulu üyesi kadın oranları bakımından pek çok ülkeden iyi durumda olduğu görülmüştür. 2020 yılı kadın üst düzey (executive) yönetici oranı AB-27 ortalaması %19,3'tür. Söz konusu oran en yüksek Karadağ'dadır (%36). Türkiye'de ise kadın üst düzey yönetici oranı %11 olup, AB-27 ortalamasının epeyce altındadır.

Kadın istihdamının geliştirilmesi daha önce de bahsedildiği üzere kadınlara eşit fırsatların verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi, kadının toplumda yeterli düzeyde temsil edilmesi gibi ekonomik, sosyal, siyasi politikalarla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda kadınların kamusal karar alma süreçlerine de eşit oranda katılım göstermeleri büyük öneme sahiptir. Bu sebeple Türkiye'de parlamentoda kadınların oranı, OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı bir şekilde ele alınarak incelenmiş OECD ülkelerinde ortalama %32,02 oranında kadın parlamenter olduğu, Türkiye'de ise 2021 yılında söz konusu oranın %17,4 olduğu görülmüştür. OECD ülkeleri sıralamasında Türkiye sondan üçüncü sırada yer almaktadır. Ülkemizde kadın bakan oranı ise %5,9'dur.

Türkiye'de 2022 yılı itibarıyla kadının akademik faaliyetlerde istihdamı ve yükselme durumu incelendiğinde; toplam akademisyenlerin %45,86'sının kadın olduğu, araştırma görevlilerinin %52,24'ü kadın iken akademik kariyerin basamakları ilerledikçe kadın oranının gerilediği görülmüştür. Nitekim doktor öğretim üyelerinin %45,73'ü, doçentlerin %40,17'si, profesörlerin %33,28'i kadındır. OECD ülkeleri arasında devlet araştırmacısı kadın oranı Estonya'da %65,95, Portekiz'de %60,49, Polonya'da %59,48 iken Türkiye'de %32,93'tür.

Cinsiyete dayalı ücret açığı bakımından Türkiye OECD ülkeleri ile kıyaslandığında; OECD'ye üye ülkelerde ücret açığı ortalama %11,6, AB-27'de ise ortalama %10,79 iken Türkiye'de ücret açığının %9,98 ile AB ortalamasına yakın olduğu görülmüştür.

Türkiye'de kayıt dışı kadın istihdamı OECD'ye üye ülkeler ortalamasının epeyce üstündedir. 2018 yılı verilerine göre OECD ülkeleri kayıt dışı kadın istihdam oranı ortalama olarak %18,21 iken Türkiye'de %48,3'tür. OECD ülkeleri arasında yapılan sıralamada %58,8 oran ile Meksika ve Kosta Rika ilk sırayı paylaşırken Türkiye söz konusu oranın en yüksek olduğu ikinci sıradaki ülkedir. Gerek kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği gerekse işsizlik oranının yüksekliği Türkiye'de kadın emeğinin işgücü piyasasında erkeklere göre daha zayıf, daha güçsüz olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın ikinci eksenini kadın istihdamını belirleyen faktörlerin tespiti oluş-

turmuştur. Bu amaçla öncelikle TÜİK'in Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (Türkiye İBBS) esas alınmak suretiyle İBBS Düzey-2 (26 alt bölge) bölgeleri itibarıyla kadının işgücüne katılım oranı, istihdamı ve işsizliğine ilişkin 2004-2021 dönemi verilerine dayalı olarak genel değerlendirmeler yapılmıştır. Sonrasında bölgesel verilerden yola çıkarak 2009-2020 döneminde (diğer verilerin erişilebilirliği nedeniyle), kadın istihdamını belirleyen faktörler panel veri analizi ile incelenmiştir.

Kadının işgücüne katılım oranının 13 bölgede Türkiye ortalamasının altında 13 bölgede ise ortalamanın üstünde olduğu tespit edilmiştir. 2021 yılında kadının işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölgeler sırasıyla; Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane bölgesi (TR90) (%41,6), Antalya, Isparta, Burdur bölgesi (TR61) (%38,7), Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesi (TR21) (%38,6), Aydın, Denizli, Muğla bölgesi (TR32) (%38,3) ile Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesidir (TR82) (%38,2). Söz konusu oranın en düşük olduğu bölgeler ise sırasıyla; Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%18,1), Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%20,8), Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) (%24,9), Gaziantep, Adıyaman, Kilis bölgesi (TRC1) (%25,9) ile Kayseri, Sivas, Yozgat bölgesidir (TR72) (%26,8).

Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranı ortalama olarak 2004-2021 yılları aralığında Covid-19 salgını etkisinin görüldüğü 2020 yılı dışında sürekli olarak artış göstermiştir. 2021 yılına gelindiğinde, 2004 yılına göre Türkiye genelinde bu oranda %40,77 artış olmuştur. Bölgesel düzeyde incelendiğinde bazı bölgelerde bu oranın epeyce üstünde artış olurken bazı bölgelerde gerileme olduğu tespit edilmiştir. 2021 yılı verileri 2004 yılıyla kıyaslandığında, başlıca dört bölgede sıçrama kaydedildiği görülmüştür: Gaziantep, Adıyaman ve Kilis bölgesinde (TRC1) kadının işgücüne katılma oranı 2004 yılında %8,3 iken, %212,05 oranında artış ile 2021 yılında %25,9 oranına yükselmiştir. Kastamonu, Çankırı ve Sinop bölgesinde (TR82) 2004 yılında %14,6 olan bu oran, %161,64 artışla, 2021 yılında %38,2'ye yükselmiştir. Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesinde (TRB2) kadının işgücüne katılma oranı 2004 yılında %10,7 iken, %132,71 artışla, 2021 yılında %24,9'a yükselmiştir. Kayseri, Sivas ve Yozgat bölgesinde (TR72) 2004 yılında %12,4 olan kadının işgücüne katılma oranı, %116,13 artışla, 2021 yılında %26,8 düzeyine ulaşmıştır. Bunların yanı sıra Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye bölgesi (TR63), Adana, Mersin bölgesi (TR62), Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova bölgesi (TR42) ve İstanbul'da (TR10) ilgili dönemde kadının işgücüne katılma oranı %80'in üzerinde artış göstermiştir.

Kadının işgücüne katılma oranında gerilemenin görüldüğü bölgeler ise şöyledir: Erzurum, Erzincan ve Bayburt bölgesinde (TRA1) kadının işgücüne katılma oranı 2004 yılında %42,5 iken %27,6 oranında gerileyerek 2021 yılında %35,06 olmuştur. Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane bölgesinde (TR90) 2004 yılında %54 iken %22,96 azalarak 2021 yılında %41,6 düzeyine gerilemiştir. Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya bölgesinde (TR83) ise söz konusu oran 2004 yılında %39,3 iken, %4,83 ora-

nında azalarak %37,4'e gerilemiştir.

2021 yılında Türkiye'de ortalama kadın istihdam oranı %28 olup, bu oran 11 bölgede ortalamanın altında, 15 bölgede ise ortalamanın üstünde gerçekleşmiştir.

2021 yılında kadın istihdam oranı %30 ve üstünde olan bölgeler sırasıyla; Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane bölgesi (TR90) (%36,8), Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82) (%35,6), Samsun, Tokat, Çorum, Amasya bölgesi (TR83) (%33,8), Aydın, Denizli, Muğla bölgesi (TR32) (%33,5), Antalya, Isparta, Burdur bölgesi (TR61) (%33,3), Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesi (TR21) (%33,2), İstanbul (TR10) (%30,4) ile Bursa, Eskişehir, Bilecik bölgesidir (TR41) (%30,1). Kadın istihdam oranının en düşük olduğu bölgeler ise sırasıyla; Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%14,5), Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi (TRC2) (%15,9) ile Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesidir (TRB2) (%19,6).

2021 yılında 2004 yılına göre bazı bölgelerde kadın istihdam oranında düşüş olmuştur. Söz konusu bölgeler sırasıyla; Erzurum, Erzincan ve Bayburt bölgesi (TRA1) (%39,9), Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane bölgesi (TR90) (%28,13), Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya bölgesi (TR83) (%9,1), Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%8,81).

2021 yılında 2004 yılına göre bazı bölgelerde ise kadın istihdam oranında yukarı doğru önemli sıçramalar olmuştur. Söz konusu artışlardan en yüksek olanı Gaziantep, Adıyaman ve Kilis bölgesinde (TRC1) görülmüştür. Bu bölgede %197,37 oranında artış olmuştur. Kastamonu, Çankırı ve Sinop bölgesinde (TR82) ise artış %171,76 oranındadır. Bunların yanı sıra Kayseri, Sivas, Yozgat bölgesinde (TR72) %101,80 oranında artış, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova bölgesinde (TR42) %95,17 oranında artış, Adana, Mersin bölgesinde (TR62) %89,7 oranında artış, Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesinde (TRB2) %86,67 oranında, İstanbul'da (TR10) ise %85,37 oranında artış olmuştur.

2021 yılında bölgeler itibarıyla kadın işsizlik oranı incelendiğinde, söz konusu oranın 9 bölgede Türkiye ortalamasının (%14,7) üstünde 17 bölgede ise ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Türkiye'de 2021 yılı itibarıyla kadın işsizlik oranının %20'nin üstüne çıkmış olduğu bölgelerin başında Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt bölgesi (TRC3) (%30,4) gelmiştir. Bu bölge kadın işsizlik oranının en yüksek oranda gerçekleştiği bölgedir. Onu, Hatay, Kahramanmaraş ve Osmaniye bölgesi (TR63) (%22,8) izlemiş, Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesi (TRB2) (%21,3) üçüncü sırada yer alırken, İzmir (TR31) (%20,2) dördüncü sırada yer almıştır. Kadın işsizlik oranının en düşük olduğu bölgelerin başında Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82) (%6,7) gelmiş, onu Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak bölgesi (TR33) (%8,8) izlemiştir. 2004-2021 yılları itibarıyla kadın işsizlik oranının gelişimi incelendiğinde, 2004 yılından itibaren genel olarak artış trendi içinde olduğu, 2004 yılında ortalama %11 iken %33,64 oranındaki artış göstererek 2021 yılında %14,7'ye yükseldiği görülmüştür.

2004-2021 yılları arasında Türkiye genelinde görülen kadın işsizlik oranındaki

artış eğiliminin çoğu bölge için geçerli olduğu görülmüştür. Sadece dört bölgede işsizlik oranında düşme olmuştur. Bu bölgelerin başında %39,2 düşüşün görüldüğü Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli bölgesi (TRB1) gelmiştir. İkinci sırada %36,79 oranında düşüşün görüldüğü Kastamonu, Çankırı, Sinop bölgesi (TR82) yer alırken, bu bölgeyi %23,21 düşüşle Ankara (TR51) ve %11,40 düşüşle Adana ve Mersin bölgesi (TR62) izlemiştir.

Türkiye’de 2021 yılı itibarıyla kadın işsizlik oranı en yüksek %30,4 ile Mardin, Batman, Şırnak bölgesinde görülmüştür. Söz konusu oran 2016-2019 yılları arasında %26,3’ten %42,1’e yükselmiştir. İlgili yıllarda ciddi bir artış gösteren kadın işsizlik oranı, 2020 yılında, Türkiye ortalaması %14,8 iken, %35,7 seviyesinde 2021 yılında ise %30,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesinde de benzer durum görülmüştür. Bu bölgede 2016 yılında %5 olan kadın işsizlik oranı, 2019 yılında %26,9 seviyesine ulaşmıştır. Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesinde 2016 yılında %12,1 olan kadın işsizlik oranı 2019 yılında %18,4 seviyesine yükselmiştir. Bu durumun ilgili yıllarda Doğu illerinde terörle mücadele kapsamında gerçekleştirilen hareketlerin ekonomik faaliyetler üzerindeki etkisine bağlı olduğu düşünülmektedir. Bölgede güven, huzur ve istikrar ortamının tesisi ve kadınlara verilecek çeşitli destekler ile eski haline dönülebilecektir.

2004-2021 yılları arasında kadın işsizlik oranlarında en dramatik artışların gerçekleştiği bölgelerin başında Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesi (TRB2) gelmiştir. Bu bölgede 2004 yılında %2,4 olan kadın işsizlik oranı 2021 yılında %21,3 düzeyine ulaşarak %787 oranında artış göstermiştir. İkinci sırada Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesi (TRA2) gelmektedir. Bu bölgede kadın işsizlik oranı 2004 yılında %1,2 iken 2021 yılında %10,3 seviyesine ulaşmıştır. %758,33 artış göstermiştir. Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt bölgesi (TRC3) üçüncü sırada yer almaktadır. 2004 yılında %6,1 olan kadın işsizliği 2021 yılında %30,4 düzeyine ulaşarak %398,6 oranında artmıştır. Erzurum, Erzincan ve Bayburt bölgesinde (TRA1) ise 2004 yılında %2,1 olan kadın işsizlik oranı %357,14 oranında artış göstererek %9,6 seviyesine çıkmıştır. Kadın işsizlik oranının %100’ün üzerinde artış gösterdiği diğer bölgeler ise; %125,71 oranında artışla Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Kırşehir ve Nevşehir bölgesi (TR71) ve %123,53 oranında artış ile Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane bölgesidir (TR90).

2021 yılında bölgeler itibarıyla kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde, İstanbul, Adana, İzmir, Antalya, Bursa, Eskişehir, Kocaeli, Aydın, Hatay, Kahramanmaraş gibi büyükşehirlerin yer aldığı bölgelerde kadın istihdamının çoğunlukla hizmetler ve sanayi sektöründe gerçekleştirildiği görülmüştür. Tek istisnası %65,7 gibi yüksek bir hizmet sektörü kadın istihdamı oranıyla Mardin, Batman, Şırnak, Siirt illerinden oluşan bölgedir. Kadın istihdamının tarım sektöründe daha ağırlıkta olduğu ve hizmet ile sanayi sektörlerinde nispeten daha düşük gerçekleştiği bölgeler ise daha çok Doğu Anadolu ve Karadeniz bölgesinde yer alan alt bölgelerdir.

Bölgeler itibarıyla kadınların işgücüne katılmama sebebi araştırıldığında Türkiye genelinde ev işleriyle meşguliyetin en önemli sebep olduğu bölgelerin başında Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesinin (TRC2) (%70,2) geldiği görülmüştür. Bu bölgeyi, Zonguldak, Karabük, Bartın bölgesi (TR81) (%61,9), Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak bölgesi (TR33) (%61,8), Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir bölgesi (TR71) (%56,4) Gaziantep, Adıyaman, Kilis bölgesi (TRC1) (%55) izlemiştir.

TÜİK Aile Yapısı Anketi kapsamında kadının çalışmasını uygun bulma/bulmama oranını tespiti yönelik araştırma neticesinde en yüksek uygun bulmama oranının Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde (%28,5 uygun bulmama oranıyla) olduğu görülmüştür. Ev işleriyle meşguliyetin kadının işgücüne katılmamasının en önemli sebebi olduğu Şanlıurfa, Diyarbakır illeri bu bölgededir. Bu durum, söz konusu illerde geleneksel toplumsal yapı ile toplumsal cinsiyet rollerinin kadının işgücüne katılımı önünde önemli bir engel olarak varlığını sürdürdüğünü ortaya koymaktadır. Bölgelerde ve üç büyük ilde kadının çalışmasına ilişkin algılar bir arada değerlendirildiğinde, İzmir başta olmak üzere Batı Marmara, İstanbul, Ankara’nın kadın istihdamı için uygun sosyal ortama sahip olduğu; Güneydoğu Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, kısmen de Akdeniz ve Batı Anadolu’da ise kadın istihdamı önünde geleneksel kalıp yargıların hâkim olduğu, dolayısıyla bu bölgelerde kültürel ve toplumsal bariyerlerin nispeten yüksek olduğu saptanmıştır.

İşgücüne katılmama sebepleri arasında eğitim ve öğretimin daha yüksek oranda belirtildiği bölgeler/illerin başında Erzurum, Erzincan, Bayburt bölgesidir. Bu bölgeyi Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesi (TRA2) (%16) ile Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesi (TRC3) (%14,8) takip etmiştir. Emekliliğin daha yüksek öneme sahip olduğu iller/bölgelerin başında İzmir (TR31) (%15,9) gelmektedir. Bunu, Aydın, Denizli, Muğla bölgesi (TR32) (%11,7), İstanbul (TR10) (%10), Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesi (TR21) (% 9,8), Balıkesir, Çanakkale bölgesi (TR22) (%9,5) ve Ankara (TR51) (%8,9) izlemiştir. Bu bölgelerin kayıtlı kadın istihdamının gerçekleştiği illerden oluştuğu kuşkusuzdur. İş bulma ümidi olmayanların çoğunlukta olduğu bölgeler/iller kadın işsizlik oranının 2004-2021 döneminde artış gösterdiği bölgelerdir. Sözü geçen illerde son yıllarda artan işsizlik oranları kadınların iş bulma ümidini kaybetmesine neden olmuştur. Bu bölgelerin başında Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesi (TRB2) gelmektedir. Bu bölgede işgücüne katılmayan kadınların %11’inin katılmama sebebi iş bulma ümidi olamamasıdır.

Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörleri analiz ederken, kurulacak modelin kontrol değişkenlerinin neler olacağına karar vermeden önce bu çerçevede gerçekleştirilmiş çalışmalar incelenmiştir. İktisat kuramları, literatür ve veri tabanlarından faydalanılarak kadın istihdamı üzerinde etkisi bulunduğu öngörülen değişkenlerden hareketle kontrol değişkenler belirlenmiştir. Panel veri analizi yöntemi kullanılmış, çoklu doğrusal bağlantı problemi nedeniyle değişkenler iki ayrı denklemde toplanmış ve kadın istihdamı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Her bir denklem önce

Türkiye geneli için daha sonra birbirine yakın özellikleri bulunan bölgeler için ayrı ayrı çalıştırılmıştır. Bölgelerin tespitinde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü tarafından 2017 yılında yayınlanan Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi (SEGE) baz alınıp dört farklı alt bölge için analizler ayrıca gerçekleştirilmiştir.

Birinci denklemde kontrol değişkenler olarak Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH), kayıt dışı istihdam, genç bağımlılık oranı, erkek işsizlik oranı, hizmet sektörü, kamu eğitim ve sağlık harcamaları ve net göç hızı kullanılmıştır. İkinci denklemde ise kontrol değişkenler olarak işsizlik oranı, erkek işgücüne katılma oranı, enflasyon, doğurganlık hızı, üniversite mezunu kadınların oranı, tarım sektörü, vergi yükü ve kaba boşanma hızı kullanılmıştır.

Denklem (1) Türkiye’de genel itibarıyla büyüme oranı, kayıt dışı istihdam ve hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, genç bağımlılık oranı ve erkek işsizlik oranı ile kadın istihdamı arasında ise negatif ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamaları ile göç hızı değişkenlerinin, kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.

2009-2020 döneminde Denklem (1)’de yer alan kontrol değişkenler ile kadın istihdamı oranı arasındaki ilişkiye dair bulgular şöyle özetlenebilir:

Bölgesel büyüme oranında meydana gelen %1 oranındaki bir artış kadın istihdam oranını %3,2 oranında artırmaktadır. SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgelerde de ilişki benzer şekilde pozitif yönlüdür. Pozitif etkinin en yüksek olduğu bölge SEGE ikinci bölge iken, bunu sırasıyla SEGE birinci ve dördüncü bölgeler izlemektedir. SEGE dördüncü bölgede ise büyüme oranı ile kadın istihdamı arasındaki ilişkinin katsayısı anlamsız da olsa negatiftir.

Bölgesel kayıt dışı istihdam oranında meydana gelen %1 oranında bir artış kadın istihdam oranını %0,47 oranında artırmaktadır. Her ne kadar kadının kayıt dışı istihdamı kadının güçlenmesini sınırlı ölçüde sağladığı için savunulmasa da kayıt dışı istihdam olanaklarının daha fazla olduğu bölgelerde kadın istihdamının daha kolay artırılabilenekte olduğu tespit edilmiştir. Kayıt dışı istihdam ile kadın istihdamı arasında Türkiye geneli için elde edilen pozitif ilişki, tüm SEGE alt bölgelerinde de geçerlidir. Kayıt dışı istihdamın kadın istihdamını en çok artırdığı bölge ise SEGE üçüncü bölge olarak görünmektedir.

Bölgelerde hizmet sektörünün büyüklüğünde ortaya çıkan %1 oranında artış kadın istihdam oranını %0,12 oranında artırmaktadır. SEGE bölgeleri açısından gerçekleştirilen analizler ise bu bulgunun her bölgede geçerli olmadığını göstermiştir. SEGE birinci ve üçüncü bölgelerde hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. SEGE ikinci bölgede Türkiye geneli için elde edilen sonuçlara benzer şekilde hizmet sektöründeki genişlemenin kadın istihdamını artıracığı görülmüştür. SEGE dördüncü bölgede ise hizmet sektörü ile kadın istihdamı arasındaki ilişki negatiftir. SEGE dördüncü bölgede hizmet sektörü Türkiye ortalamasının üstünde,

SEGE ikinci bölgede ise ortalamasının altındadır. Kadın istihdamını artırmak bakımından ikinci bölgede de hizmet sektörünün geliştirilmesine yönelik politika önerilerinin geliştirilmesi yerinde olacaktır. SEGE dördüncü bölgede ise kadın istihdamının artırılması için hizmet sektörü dışındaki sektörlerin geliştirilmesinde fayda vardır.

Genç bağımlılık oranı bakımından Türkiye geneli için elde edilen sonuçlarda söz konusu oranda %1’lik bir artışın kadın istihdamını %0,53 oranında azalttığı bulgusu elde edilmiştir. Başka bir deyişle, 15-64 yaş arasındaki 100 kişiye düşen 0-14 yaş arasındaki çocuk sayısını ifade eden bu oran yükseldikçe, bakıma ihtiyaç duyan çocuklar ve kadının üstlendiği toplumsal roller sebebiyle, kadın istihdamını azaltıcı yönde etki doğurduğu görülmektedir. SEGE bölgeleri açısından ise birinci ve ikinci bölgede genç bağımlılık oranı ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. SEGE birinci ve ikinci bölgede genç bağımlılık oranı Türkiye ortalamasının altında ve diğer bölgelerden daha düşüktür. Dolayısıyla kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etkinin tespit edilememesi tutarlı görünmektedir. SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelerde ise genç bağımlılık oranının artışı kadın istihdamını azaltmaktadır. Bu bölgelerde kadına işgücü piyasasında eşit imkânlar sunmak ve kadın istihdamını artırmak bakımından erişilebilir kreş, gündüz bakımevi, çocuk bakım destek ve teşvikleri gibi kamu politikalarının yaygınlaştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye geneli için elde edilen sonuçlara bakıldığında, erkek işsizlik oranında %1 oranındaki artışın kadın istihdamını %0,38 oranında azaltmakta olduğu görülmüştür. Erkek işsizlik oranının arttığı dönemlerde kadın işsizlik oranının çok daha fazla artış gösterdiği ve ilk işten çıkarılanların kadınlar olduğu hatırlanacak olursa, erkek işsizliğinin artış gösterdiği daralma ve istikrarsızlık dönemlerinde kadın işsizliğinin de artarak kadın istihdamını olumsuz etkilemesi öngörülebilir bir durumdur. SEGE birinci, ikinci ve üçüncü bölgelerde de erkek işsizlik oranında meydana gelen artışlar, kadın istihdamının azalmasına sebep olmaktadır. SEGE dördüncü bölgede ise erkek işsizlik oranı ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Başka bir deyişle, SEGE dördüncü bölgede kadın istihdam oranı, erkek işsizlik oranındaki değişimlerden etkilenmemektedir.

Kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamalarında meydana gelen artış ile kadın istihdamı arasında Türkiye geneli açısından anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. SEGE bölgeleri itibarıyla ele alındığında ise tüm bölgelerin katsayıları beklendiği yönde pozitif olmasına rağmen yalnızca üçüncü bölgede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Bu bölge, 2009-2020 yılları arasında en yüksek kişi başı reel eğitim ve sağlık harcaması ortalamasının gerçekleştiği bölgedir. Kadın istihdamını artırmak bakımından diğer bölgelerde de kişi başına düşen eğitim ve sağlık harcamalarının artırılması yerinde olacaktır.

Göç hızı değişkeni ile kadın istihdamı arasında Türkiye geneli için anlamlı bir ilişki tespit edilemediği gibi, SEGE birinci, ikinci ve dördüncü bölgelerde de anlamlı bir

ilişkinin olmadığı görülmüştür. Sadece SEGE üçüncü bölgede net göç hızında meydana gelen %1 oranındaki artışın kadın istihdamını %0,03 oranında artırdığı görülmüştür. Bu durum SEGE üçüncü bölgede yer alan illerin dış göç vermemesi yahut iç göç alması ile kadına istihdam yaratan alanların açıldığı şeklinde yorumlanabileceksede etki çok düşük bir katsayıya sahiptir.

Denklem (2) Türkiye’de genel itibarıyla erkek işgücüne katılma oranı, üniversite mezunu kadın oranı ile kadın istihdamı arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu; işsizlik oranı, doğurganlık oranı, enflasyon ve tarım sektörü ile kadın istihdamı arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Türkiye geneli açısından vergi yükü ve kaba boşanma hızı göstergeleri arasında katsayıların yönü beklendiği gibi olsa da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

2009-2020 döneminde Denklem (2)’de yer alan kontrol değişkenler ile kadın istihdam oranı arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular şöyle özetlenebilir:

Türkiye genelinde bölgesel erkek işgücüne katılma oranında meydana gelen %1 oranındaki bir artış kadın istihdam oranını %0,99 oranında artırmaktadır. Erkeklerin işgücüne katılma oranındaki artış, kadınların işgücüne dahil olma kararlarını da olumlu yönde etkileyerek kadın istihdamının artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla kadın istihdamını artırmak bakımından yalnızca kadına yönelik politikaların değil, özellikle erkek işgücüne katılma oranının düşük olduğu yahut erkek işsizlik oranının yüksek olduğu bölgelerde erkeklerin istihdamına yönelik politikaların da desteklenmesi gerekmektedir. Tüm SEGE alt bölgelerinde ilişki benzer yönde ve anlamlı tespit edilmiştir. Kadın istihdamı üzerindeki en yüksek etki, SEGE üçüncü bölgede ortaya çıkmaktadır. İkinci ve dördüncü bölgeler ise ardından gelmektedir. SEGE birinci bölgede olumlu etki diğer bölgelere kıyasla bir miktar daha düşüktür. Bu doğrultuda özellikle SEGE ikinci, üçüncü ve dördüncü bölgelerde erkek işgücüne katılımını artırıcı yönde politikaların geliştirilmesi, kadın istihdamını da olumlu etkileyecek politikalar olacaktır.

Üniversite mezunu kadınların oranında meydana gelecek %1 oranında bir artış Türkiye genelinde kadın istihdam oranını %0,27 oranında artırmaktadır. Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça kadın istihdam oranının da arttığı, en yüksek istihdam oranının yükseköğretim mezunu kadınlar içinde olduğu bilinmektedir. Üniversite mezunu kadın oranı, bölgedeki kadın istihdamını etkilemek bakımından SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde anlamlı katsayılarla sahiptir. SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde katsayının işareti beklendiği yönde olmasına rağmen anlamlı değildir. Özellikle SEGE dördüncü bölgede üniversite mezunu kadın oranı %1 artış gösterdiğinde, kadın istihdamı %1,84 oranında artış göstermektedir. Bölgede kadın istihdamının artırılması bakımından kadınların üniversite eğitiminin artırılmasının önemi ortadadır.

Bölgesel işsizlik oranının %1 oranında artış göstermesi Türkiye genelinde kadın istihdam oranında %0,6 oranında azalmaya yol açmaktadır. Bu bulgu tüm SEGE bölgeleri için de geçerlidir. İşsizliğin kadın istihdamı üzerinde en fazla olumsuz etkiyi

doğurduğu bölge SEGE üçüncü bölgedir. Onu sırasıyla ikinci, dördüncü ve birinci bölge takip etmektedir.

Bölgelerde enflasyon oranı %1 artış gösterdiğinde kadın istihdamının %0,14 oranında azaldığı tespit edilmiştir. SEGE birinci ve ikinci bölgelerde kadın istihdamı ile enflasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş, SEGE üçüncü ve dördüncü bölgelerde ise enflasyon oranındaki artışın kadın istihdamını azalttığı görülmüştür.

Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde, bölgesel doğurganlık hızında binde bir oranında bir artışın, kadın istihdamını %0,26 oranında azalttığı görülmüştür. Başka bir deyişle kadın başına düşen doğum sayısı arttıkça, kadın istihdam oranı olumsuz şekilde etkilenmektedir. Doğurganlık oranı arttıkça kadınların aile içindeki sorumlulukları da artış göstermekte ve işgücü piyasası ile ilişkileri zayıflamaktadır. SEGE ikinci ve üçüncü bölgelerde de anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde ise doğurganlık hızı ile kadın istihdamı arasındaki katsayının işareti beklendiği gibi çıksa da istatistiksel olarak anlamlı değildir. Doğurganlık oranının en düşük olduğu, sosyo-ekonomik gelişmişlik göstergeleri bakımından en gelişmiş olan SEGE birinci bölgede ilişkinin anlamsız olması anlaşılır bir durumdur. Ancak doğurganlık oranının en yüksek olduğu dördüncü bölgede ilişkinin anlamsız olması düşündürücüdür. SEGE dördüncü bölge, birçok göstergenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi bakımından diğer bölgelerden farklı sonuçlar vermiştir. Bu durum dördüncü bölgede kadın istihdamının çalışma kapsamında veri eksikliği sebebiyle ele alınamayan toplumsal cinsiyete ilişkin rollerin etkisi altında kalarak şekillendiğini göstermektedir.

Türkiye geneli itibarıyla bölgesel tarım sektörü büyüklüğündeki %1 oranındaki artış kadın istihdamını %0,18 oranında azaltmaktadır. Tarım sektörünün GSYH içindeki büyüklüğü ile kadın istihdamı arasındaki ilişkide de SEGE alt bölgeleri bakımından farklı sonuçlar elde edilmiştir. SEGE birinci ve dördüncü bölgelerde söz konusu ilişki pozitif yönlü olarak tespit edilmiş, SEGE üçüncü bölge ve Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde ise ilişkinin ters yönlü olduğu görülmüştür. SEGE dördüncü bölge 2009-2020 döneminde tarım sektörünün en yüksek paya sahip olduğu, SEGE birinci bölge ise en düşük paya sahip olduğu bölgedir. SEGE dördüncü bölgede tarım sektörü halen kadına istihdam olanakları sağlayan bir yapı sergilemektedir. Birinci bölgede de halihazırda düşük düzeyde gerçekleşen tarımsal üretimin kadına istihdam yaratan şekilde yürütüldüğünü göstermektedir. SEGE üçüncü bölgede ise tarım sektörü ve kadın istihdamı arasındaki ilişki Türkiye geneli için elde edilen sonuçlarda olduğu gibi ters yönlüdür. Kadın istihdamını etkileyen faktörlerden tarımda da bölgeler arasında farklılıklar bulunduğu görülmektedir.

Vergi yükü göstergesi açısından Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde kadın istihdamı ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak SEGE ikinci ve dördüncü bölgelerde, vergi yükünde meydana gelen artışın kadın istihdamı üzerinde azalmaya yol açtığı görülmektedir. SEGE üçüncü bölgede de istatistiksel olarak an-

lamalı olmasa da ilişkinin yönü negatif tespit edilmiştir. Vergi yükünün en yüksek olduğu SEGE birinci bölgede kadın istihdamı ile vergi yükü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum vergi yükünün en yüksek olduğu SEGE birinci bölgede vergi algısı ve vergiye bakışın diğer bölgelerden daha farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan vergi yükünün kadın istihdamını azaltması, vergi yükü arttıkça kadınların kayıt dışı alanlarda istihdam oldukları anlamına da gelebilir.

Kaba boşanma hızı açısından Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde ve SEGE ikinci, üçüncü ve dördüncü bölgelerde kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Ancak SEGE birinci bölgede, boşanma hızında meydana gelen %1 oranındaki artışın kadın istihdamını %1,74 oranında artırmakta olduğu bulunmuştur. Büyükşehirlerin ağırlıkta olduğu SEGE birinci bölgede ilişkinin anlamlı olarak tespit edilmesi, daha önceden istihdam piyasasında yer almayan kadınların boşandıktan sonra geçinmek üzere çalışmak zorunda kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan diğer bölgelerde anlamlı bir ilişkinin elde edilememiş olması, daha önce işgücüne dahil olmamış kadınların boşandıktan sonra da işgücüne dahil olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Elde edilen bulgular bir arada değerlendirildiğinde, kadın istihdamı üzerinde etkisi bulunduğu yaygın kabul gören faktörlere ilişkin, Türkiye geneli için gerçekleştirilen analizde literatürdekine benzer sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmamızda literatürden farklı olarak kadın istihdamını etkileyen faktörlerin bölgeler itibarıyla farklılık arz ettiği ortaya konmuştur.

Çalışmada özetle, kayıt dışı istihdam, genel işsizlik oranı ve erkek işgücüne katılma oranı haricinde ele alınan diğer faktörlerin kadın istihdamı üzerindeki etkilerinin SEGE alt bölgeleri itibarıyla farklılaştığı görülmüştür. Büyüme oranı, genç bağımlılık oranı, erkek işsizlik oranı, hizmet sektörü, kişi başına düşen reel eğitim ve sağlık harcamaları, net göç hızı, enflasyon, doğurganlık hızı, üniversite mezunu kadınların oranı, tarım sektörü, vergi yükü ve boşanma hızı göstergelerinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri SEGE alt bölgeleri itibarıyla birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Özellikle SEGE dördüncü bölge, elde edilen bulgular bakımından diğerlerinden ayrılmaktadır. Dolayısıyla kadın istihdamını artırıcı yönde geliştirilecek politika önerilerinin bu farklılıkları göz önünde bulunduracak şekilde tasarlanması, politikaların hedef odaklılığını sağlamak ve kaynakların etkin kullanımını gerçekleştirmek bakımından faydalı olacaktır.

Kadın istihdamını etkileyen faktörlerin bölgeler itibarıyla farklılaştığını ortaya koyan öncü çalışmamız, gelecek çalışmalar açısından da yol gösterici nitelik taşımaktadır. Bölgesel verilerle gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen bulgular, verilerin erişilebilirliği ölçüsünde iller düzeyinde de araştırılabileceği gibi çalışma kapsamına dahil edilemeyen farklı göstergelerin de kadın istihdamı ile ilişkisi bakımından bölgeler arasında farklılıkların olup olmadığı incelenebilir. Tüm bunların yanında, kadın

istihdamını etkilemek bakımından önemli olduğu düşünülen ve yine veri yetersizliği nedeniyle modelleme ile yapılan analize dahil edilemeyen, kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolleriyle bağlantılı sosyal ve kültürel göstergelerin istatistiksel olarak ortaya konulması ve söz konusu göstergelerde iyileşme sağlanması, OECD ülkeleri içinde en düşük kadın istihdam oranına sahip Türkiye’de çok daha fazla önem verilmesi gereken bir konudur.

Kadın istihdamının artışı; kadınları, erkekleri, aileyi, ülkeyi güçlendirir, özgürleştirir. Şöyle ki; kadını ekonomik ve sosyal olarak güçlendirir ve güçlendikleri ölçüde özgürleşmelerini sağlar, toplumun “aile reisi” sıfatı ile ailenin tüm ihtiyaçlarını giderme görevi ve bunun getirdiği mali yükü sırtına yüklediği erkeklerin yükünü hafifletip erkekleri özgürleştirir, aile gelirinin yükseltilmesine dayalı olarak ailede ihtiyaçların daha üst seviyede giderilmesi, aileyi ve dolayısıyla aile fertlerini özgürleştirir, ülkenin sahip olduğu emek faktörünün üretime daha yüksek oranda dahil edilmesiyle milli gelir seviyesi yükseltilir, ulusal zenginlik artırılarak ülke özgürleşir. Daha yüksek gelirin toplumda daha fazla birey arasında dağılımını sağlayarak gelir eşitsizliklerini giderdiği ve ekonomik istikrara katkıda bulunduğu için toplumsal barış ve huzur bakımından da önem arz eder.

KAYNAKÇA

- Akgül Yılmaz, Gülay (2017). *Çalışma Hayatında Kadın*. İstanbul: ESKAR, Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi, Marmara Basım.
- Akgül Yılmaz, Gülay (2006). *Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözüm Yolları*. İstanbul: İSMMO Yayınları.
- Akgül Yılmaz, Gülay (2018). *Yönetimde Kadın Sempozyumu*. İstanbul: Marmara Basım.
- Aksoy, Nagihan; Felek, Şencan; Yayla, Nihal ve Çeviş, İsmail (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), ss. 146-163.
- Akyıldız, Fulya (2011). Binyıl Kalkınma Hedefleri, İnsan Hakları ve Demokrasi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, ss. 39-60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215793> (Erişim Tarihi: 14.06.2022)
- Aldan, Altan ve Öztürk, Selcen (2019). Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması. *TCMB Çalışma Tebliği*, 19/05 (2019).
- Baltagi, Badi H. (2021). *Econometric Analysis of Panel Data (6. bs.)*. İsviçre: Springer.
- Çakır, Serpil (2013). *Osmanlı Kadın Hareketi*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Çakır, Onur (2008). *The Relationship Between Economic Development and the Female Labour Force Participation within the Framework of U-Shaped Hypothesis: Evidence From Turkey*. Lund University, School of Economics and Management, yüksek lisans tezi.
- Çelik, Orkun (2021). Türkiye’de Kamu Yatırımlarının İstihdamdaki Cinsiyet Eşitsizlikleri Üzerine Etkisi: Mekânsal Panel Veri Analizi. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 39(2), ss. 191-209.
- Daldal, Şule (2017). Ekonomik Modeller, Postmodernizm ve Feminist İktisat. *Çalışma Hayatında Kadın* içinde, yay. haz. Gülay Akgül Yılmaz. İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi.
- Dayıoğlu, Meltem ve Kırdar, Murat G. (2010). *Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey*. State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank, Welfare and Social Policy Analytical Work Program, Working Paper No. 5.
- Ediz, Zerrin (1995). *Kadınların Tarihine Giriş*. İstanbul: Adım Yayınları.
- Ecevit, Yıldız (2017). Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamını Tartışmak için Disiplinlerarası Bir Çerçeve. *Çalışma Hayatında Kadın* içinde, yay. haz. Gülay Akgül Yılmaz. İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi.
- Ecevit, Yıldız (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları, <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf> (Erişim Tarihi: 14.06.2022)
- Er, Şebnem (2013). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri*, 10(40), ss. 35-44.

Eurostat (2022). *Employed Women Being in Managerial Positions by Age*, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=en> (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Eurostat (2022). *Positions Held by Women in Senior Management Positions*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=en (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Güçlü, Mehmet (2017). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 35(3), ss. 83-101.

Hair, Joe F., Ringle, Christian M. ve Sarstedt, Marko (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), ss. 139-152.

Hausman, Jerry A. (1978). Specification Tests in Econometrics. *Econometrica*, 46(6), ss. 1251-1271.

İnce, Meltem ve Demir, Hulusi (2006). The Determinants of Female Labour Force. Empirical Evidence from Turkey. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), ss. 71-90.

Kaptanoğlu, İlknur Yüksel (2018). *Kadınlara Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Haritalama ve İzleme Çalışması*. Ankara: CEİD Yayınları.

Karpat Çatalbaş, Gaye (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(10), ss. 249-280.

Karta, Nurullah (2016). The Economic Activities of Women in Ottoman Empire. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(2), ss. 142-155.

Koç, Pınar ve İzgi Şahpaz, Kadriye (2020). Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarını Belirleyen Faktörlerin Tespitine Yönelik Bölgesel Bir Araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(2), ss. 503-524.

Kutlar, Aziz; Erdem, Ekrem ve Aydın, Fatma Fehime (2012). Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 7(1), ss. 149-168.

Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları. Ampirik Bir Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), ss. 107-130.

Kızılgöl, Özlem Ayvaz (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), ss. 88-101.

Makal, Ahmet (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2, ss. 13-40. <https://www.calismatoplum.org/makale/turkiyede-erken-cumhuriyet-doneminde-kadin-emegi> (Erişim Tarihi: 20.06.2022)

O’Brien, Robert M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity*, 41(5), ss. 673-690.

OECD (2022). *Gender Wage Gap*, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap>.

htm (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

OECD (2022). *Government Researchers*, <https://data.oecd.org/rd/government-researchers.htm#indicator-chart> (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

OECD (2022). *Labour Force Statistics*, https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en (Erişim Tarihi: 13.06.2022)

OECD (2022). *Women in Politics*, <https://data.oecd.org/inequality/women-in-politics.htm#indicator-chart> (Erişim Tarihi: 08.06.2022)

Serin Oktay, Duygu ve Algan, Neşe (2021). Determinants of Female Unemployment: An Empirical Evidence for Turkey. *Current Studies on Employment and Unemployment* içinde, yay. haz. Süleyman Uğurlu. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tan Göğüş, Mine (2018). *Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. Ankara: CEİD Yayınları.

Tandoğan, Dilek (2021). Kamu Yatırımlarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: Türkiye İçin Bölgesel Bazda Panel Regresyon Analizi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), ss. 173-192.

Tansel, Aysit (2002). *Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates*. Economic Research Center ERC. Working Papers in Economics, 01/05.

T.C. Cumhurbaşkanlığı, Strateji Bütçe Dairesi Başkanlığı (2019). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu*, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf (Erişim Tarihi: 14.06.2022)

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, Muhasebat Genel Müdürlüğü (2022). *İller İtibarıyla Bütçe İstatistikleri*. <https://muhasebat.hmb.gov.tr/merkezi-yonetim-butce-istatistikleri> (Erişim Tarihi: 20.04.2022)

Sosyal Güvenlik Kurumu (2022). *Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları*. http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari (Erişim Tarihi: 20.04.2022)

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü (2019). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması, SEGE-2017*. Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı: 3.

Taşdemir, Fatma Dila ve Uçak, Ayhan (2021). A Study on Women’s Employment in the Turkish Economy. *Eurasian Business & Economics Journal*, 26, ss. 49-67.

Tokgöz Gülay (2012). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* içinde, yay. haz. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren. İstanbul: İletişim Yayınları.

Topal, Mehmet Hanefi (2017). Türkiye’de Kamu Yatırımlarının İstihdam Üzerindeki Etkisi: Bölgesel Bir Analiz (2004-2016). *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 6(12), ss. 186-204.

- TÜİK (2016). *Aile Yapısı Araştırması*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Aile-Yapisi-Arastirmasi-2016-21869> (Erişim Tarihi: 06.06.2022).
- TÜİK (2021). *Türkiye Aile Yapısı Araştırması*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> (Erişim Tarihi:17.11.2022)
- TÜİK (2022). *Bölgesel İstatistikler*, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselististik/tabloyilSutunGetir.do?durum=acKapa&menuNo=435&altMenuGoster=1> (Erişim Tarihi: 10.05.2022)
- TÜİK (2022). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret*, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).
- TÜİK (2022). *İşgücü İstatistikleri*, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> (Erişim Tarihi: 06.06.2022)
- TÜİK (2022) *Kazanç Yapısı Anketi verileri*, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>
- TÜİK (2022). *Nüfus ve Demografi İstatistikleri*, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1> (Erişim Tarihi: 13.06.2022)
- Tümer Erdem, Yasemin (2017). Osmanlı Toplumunda Kadın ve Çalışma Hayatı. *Çalışma Hayatında Kadın* içinde, yay. haz. Gülay Akgül Yılmaz. İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi.
- Üçler, Gülbahar ve Kızılkaya, Oktay (2014). Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), ss. 28-43.
- Ülgen, Gülden (2017). *Makro İktisat*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Yamak, Rahmi; Abdioğlu, Zehra ve Mert, Nilcan (2012). Türkiye'de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), ss. 41-58.
- Yerdelen Tatoğlu, Ferda (2018). *Panel Veri Ekonometrisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yılmaz Koca, Kadriye (1998). *Osmanlı'da Kadın ve İktisat*. İstanbul: Beyan Yayınları.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2022). *Öğretim Elemanı İstatistikleri*, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.06.2022)
- Zeren, Fatma ve Kılınc Savrul, Burcu (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), ss. 87-103.



EK TABLO 1: TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (2004-2021) (%)

Yıllar	Erkek	Kadın
2004	70,3	23,3
2005	70,6	23,3
2006	69,9	23,6
2007	69,8	23,6
2008	70,1	24,5
2009	70,5	26
2010	70,8	27,6
2011	71,7	28,8
2012	71	29,5
2013	71,5	30,8
2014	71,3	30,3
2015	71,6	31,5
2016	72	32,5
2017	72,5	33,6
2018	72,7	34,2
2019	72	34,4
2020	67,8	30,8
2021	70,3	32,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

EK TABLO 2: TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAM ORANI (2004-2021)

Yıllar	Erkek	Kadın
2004	62,7	20,8
2005	63,2	20,7
2006	62,9	21
2007	62,7	21
2008	62,6	21,6
2009	60,7	22,3
2010	62,7	24
2011	65,1	25,6
2012	65	26,3
2013	65,2	27,1

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

EK TABLO 2'NİN DEVAMI

Yıllar	Erkek	Kadın
2014	64,8	26,7
2015	65	27,5
2016	65,1	28
2017	65,6	28,9
2018	65,7	29,4
2019	63,1	28,7
2020	59,8	26,2
2021	62,8	28

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

EK TABLO 3: TÜRKİYE'DE SEKTÖRLER İTİBARIYLA KADIN İSTİHDAMINDAKİ GELİŞİM (2004-2021) (%)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler	İnşaat
2004	50,8	16,1	33,1	0,5
2005	46,5	16,5	36,3	0,5
2006	42,9	16,6	39,8	0,6
2007	40,9	16,6	41,7	0,6
2008	39,4	16,3	43,4	0,7
2009	39,7	15,9	43,6	0,7
2010	40	16,4	42,6	0,8
2011	38,8	15,9	44,4	0,7
2012	35,6	15,6	47,8	0,8
2013	33,3	16,1	49,6	0,8
2014	31,4	16,3	51,1	1
2015	30,5	15,5	53	0,8
2016	28,5	14,9	55,5	1
2017	27,9	14,8	56,3	0,9
2018	25,9	15,2	57,8	0,9
2019	25,1	15,1	58,9	0,7
2020	22,9	15,9	60,3	0,8
2021	22,6	16,7	59,6	0,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

**EK TABLO 4: TÜRKİYE'DE SEKTÖRLER İTİBARIYLA
KADIN-ERKEK İSTİHDAMI GELİŞİMİ (2004-2021) (%)**

Yıllar	Tarım		Sanayi		Hizmetler		İnşaat	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2004	21,6	50,8	27,9	16,1	50,5	33,1	7,5	0,5
2005	18,6	46,5	22,9	16,5	51	36,3	7,32	0,5
2006	16,8	42,9	23,5	16,6	51,8	39,8	7,7	0,6
2007	15,8	40,9	23,6	16,6	52,6	41,7	7,9	0,6
2008	15,7	39,4	24,1	16,3	52,2	43,4	7,8	0,7
2009	17,2	39,7	21,8	15,9	52,6	43,6	8,3	0,7
2010	16,9	40	22,9	16,4	51,4	42,6	8,6	0,8
2011	16,6	38,8	22,8	15,9	50,7	44,4	9,6	0,7
2012	16,1	35,6	22,5	15,6	51,5	47,8	9,7	0,8
2013	15,4	33,3	22,9	16,1	51,7	49,6	9,9	0,8
2014	15,5	31,4	22,5	16,3	51,8	51,1	10	1
2015	15,7	30,5	22,2	15,5	52,1	53	9,9	0,8
2016	15,5	28,5	21,5	14,9	52,8	55,5	10,1	1
2017	15,3	27,9	21,2	14,8	53	56,3	10,4	0,9
2018	14,9	25,9	21,9	15,2	53,3	57,8	9,8	0,9
2019	14,9	25,1	22	15,1	55,2	58,9	7,8	0,7
2020	15,3	22,9	22,7	15,9	53,9	60,3	7,9	0,8
2021	14,6	22,6	23,5	16,7	53,2	59,6	8,5	0,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

EK TABLO 5: TÜRKİYE'DE KADIN İŞSİZLİK ORANI (2004-2021) (%)

İşsizlik Oranı	Erkek	Kadın
2004	10,8	11
2005	10,5	11,2
2006	9,9	11,1
2007	10	11
2008	10,7	11,6
2009	13,9	14,3
2010	11,4	13
2011	9,2	11,3
2012	8,5	10,8
2013	8,7	11,9
2014	9	11,9

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

EK TABLO 5'İN DEVAMI

İşsizlik Oranı	Erkek	Kadın
2015	9,2	12,6
2016	9,6	13,7
2017	9,4	14,1
2018	9,5	13,9
2019	12,4	16,5
2020	12,4	15
2021	10,7	14,7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

EK TABLO 6: VARYANS ARTIŞ FAKTÖRÜ TEST SONUÇLARI

	Değişkenler	Türkiye (26 bölge)	SEGE Birinci bölge	SEGE İkinci bölge	SEGE Üçüncü bölge	Sege Dördüncü bölge
Denklemler (1) için VIF Değerleri	kayitdisi	4.88	3.04	3.10	3.12	3.24
	lngsyh	3.46	3.37	2.12	1.69	2.91
	lnkbeğitimsaglik	1.18	1.71	1.88	2.58	6.37
	erkekissizlik	2.33	1.50	1.74	2.23	4.13
	netgoc	1.71	1.44	2.42	1.07	3.05
	hizmet	1.37	1.38	1.73	2.55	3.23
	gençbagimlilik	3.25	1.31	1.85	2.38	4.85
	ORTALAMA VIF	2.60	1.96	2.12	2.23	3.97
Denklemler (2) için VIF Değerleri	dogurganlik	3.36	4.66	1.79	3.04	7.18
	unikadin	2.94	3.39	3.09	2.99	9.55
	tarim	2.54	3.17	2.94	2.62	6.60
	erkekisgkatorani	1.26	2.45	1.36	1.44	1.26
	vergigsyh	2.02	2.38	2.15	1.39	2.15
	issizlik	1.62	2.31	1.36	2.09	3.15
	bosanma	3.34	2.08	1.72	1.74	4.75
	enflasyon	1.51	1.92	1.81	1.83	1.80
	ORTALAMA VIF	2.32	2.80	2.03	2.14	4.56

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:

DURUM TESPİTİ, BÖLGESEL ANALİZ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

BİYOĞRAFİLER

GÜLAY AKGÜL YILMAZ, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki Maliye lisans eğitiminin ardından aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Kurumlar Vergisinde İstisna, Muafiyet ve Teşviklerin Kurumların Vergi Yükü Üzerindeki Etkisi" isimli tezi ile yüksek lisans, "Yeraltı Ekonomisi ve Vergi Kaybı" isimli tez çalışması ile doktora derecelerini tamamladı. 1990 yılında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başladığı Marmara Üniversitesi'nde 2013 yılında profesör unvanını aldı.

Marmara Üniversitesi bünyesinde Maliye Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdür Yardımcılığı (2006-2011), Yabancı Diller Yüksekokulu Müdür Yardımcılığı (2010-2016), Maliye Bölüm Başkan Yardımcılığı (2015-2021), Bütçe ve Mali Planlama Anabilim Dalı Başkanlığı'nı (2016-2021) yürüttü. 2020 yılından bu yana İktisat Fakültesi Yönetim Kurulu ve Fakülte Kurulu Üyesi'dir.

2015 yılında Marmara Üniversitesi'nde oluşturduğu Kadın Çalışmaları Platformu ile başladığı kadın çalışmaları alanındaki faaliyetlerini 2016-2018 döneminde kurucusu olduğu "Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi"nin çatısı altında sürdürdü. Bu süreçte Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi'ni kurdu, üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının geliştirilmesi yönünde çok sayıda sempozyum, panel, seminer düzenledi. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Kadın, Çalışma Hayatında Kadın, Kadına Yönelik Şiddetin Anatomisi ve Yönetimde Kadın Sempozyumu* kitaplarının editörlüğünü üstlendi; kadının güçlendirilmesine yönelik olarak belediyeler ve STK'ların işbirliğiyle çeşitli sosyal sorumluluk projelerini yürüttü.

2018 yılında Vergi Konseyi üyeliğine atandı; Vergi Konseyi Kayıt Dışı Ekonomi Çalışma Grubu koordinatörlüğünü yaptı. Gelir İdaresi Başkanlığı bünyesinde gerçekleştirilen kayıt dışı ekonomiyle mücadele, vergi uyumu ve verginin veriminin artırılmasına yönelik çalışmalara destek verdi ve "Kayıt dışı Ekonomiyle Mücadelede Gelir İdaresinin Güçlendirilmesi ve Teknik Yardım Projesi" isimli AB projesinin danışmanlığını üstlendi.

Akgül Yılmaz'ın kayıt dışı ekonomi, sosyal devlet, vergi teorisi ve politikası, kamu bütçesi, kamu kesimi finansmanı ile kadın istihdamı konusunda çeşitli makale, bildiri, kitap bölümleri bulunuyor. *Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözüm Yolları* (İSMMM, 2006), *OECD Ülkeleri ve Türkiye'de Sosyal Devlet ve Sosyal Harcamalar* (Arıkan, 2006), *Türkiye'de Borç Sarmalı ve Makro Ekonomik İstikrar* (Arıkan, 2007) ve *Kamu Maliyesi Teori ve Türkiye Uygulaması* (Türkmen Yayınevi, 2020) isimli kitapları yayımlanmıştır. *Güncel Maliye Tartışmaları 1, 2 ve 3* (Seçkin Yayınları) kitaplarının editörlerindedir. İstanbul Kadın Kültür Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi olan Yılmaz halen Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Bölümü'nde Öğretim Üyesi olup evli ve iki çocuk annesidir.

GÖZDE NALBANT EFE, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İngilizce İktisat Bölümü'nün ardından yüksek lisans ve doktora öğrenimine Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Teorisi Bilim Dalı'nda devam etti. Doktora derecesini 2021 yılında "OECD Ülkelerinde Büyüme Odaklı Vergi Reformları ve Türkiye İçin Değerlendirmeler" başlıklı tezi ile aldı.

Doktora çalışması *Büyüme Dostu Vergileme* ismiyle kitap olarak yayımlandı (Gazi Kitabevi, 2021). Vergilerin büyüme ve istihdama etkisi, uluslararası vergileme, eğitim, sağlık ekonomisi, su hizmetleri, sosyal güvenlik ve sosyal harcamalar üzerine çeşitli makale, bildiri, proje ve kitap bölümleri bulunuyor. 2017-2018 yıllarında Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi'nde Editör Yardımcısı olarak görev yaptı.

2012-2016 yılları arasında Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Bölümü'nde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmış olan Nalbant Efe, 2011 yılında çalışmaya başladığı İstanbul Medeniyet Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümü'nde halen Dr. Öğr. Üyesi olarak çeşitli lisans ve lisansüstü programlarda ders vermektedir.

