

H. Ekrem Cunedioğlu¹
Kalkınma Programı Direktörü

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADININ YERİ

“Artık değiştiremeyeceğim şeyleri kabul etmiyorum. Kabul edemeyeceğim şeyleri değiştiriyorum.”
Angela Davis

DEĞERLENDİRME NOTU

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı, 2019-2020 dönemi hariç 2006’dan beri artış eğilimini sürdürse de hala erkeklerle veya diğer ülkelerle kıyaslandığında oldukça düşük seviyelerdedir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) verilerine göre, kadınların istihdam oranı 2023 yılında %31,3 iken, erkeklerde bu oran %65,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu düşük kadın istihdam oranıyla Türkiye, OECD ülkeleri arasında Güney Afrika’dan sonra en düşük kadın istihdam oranına sahip ülke konumundadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı, ekonomik büyüme, kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği açılarından büyük bir öneme sahiptir. Kadının işgücü piyasasındaki durumunu ve yaşadığı sorunları incelemeyi amaçlayan bu not üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Türkiye’de kadın istihdamının mevcut durumu ve gelişimi alternatif göstergeler ve yaklaşımlarla değerlendirilmiş, Türkiye’nin bu alanda kendi potansiyelinin oldukça gerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. İkinci bölümde kadın istihdamının niteliğine odaklanılmıştır. İki nitelik göstergesi üzerinden yapılan değerlendirme, Türkiye’de kadınların en az iş bulmak kadar nitelikli iş bulmak konusunda da sıkıntı çektiğini göstermiştir. Kadın istihdam ve işgücüne katılım oranlarının neden düşük olduğu sorusuna cevap aranan üçüncü bölümde ise özellikle toplumsal yapının ve cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin kadınların işgücü piyasasındaki durumuna yönelik etkileri incelenmiştir. Üçüncü bölümdeki analizler, Türkiye’deki toplumsal cinsiyet ideolojisinin, kadınların hem işgücüne katılımını azaltan hem de düşük ücret veya yüksek ücret eşitsizliği sunan meslek/sektörlere yönelmelerini sağlayan bir faktör olarak işgücü piyasasında kadınların karşısındaki en büyük engellerden biri olduğunu göstermektedir.

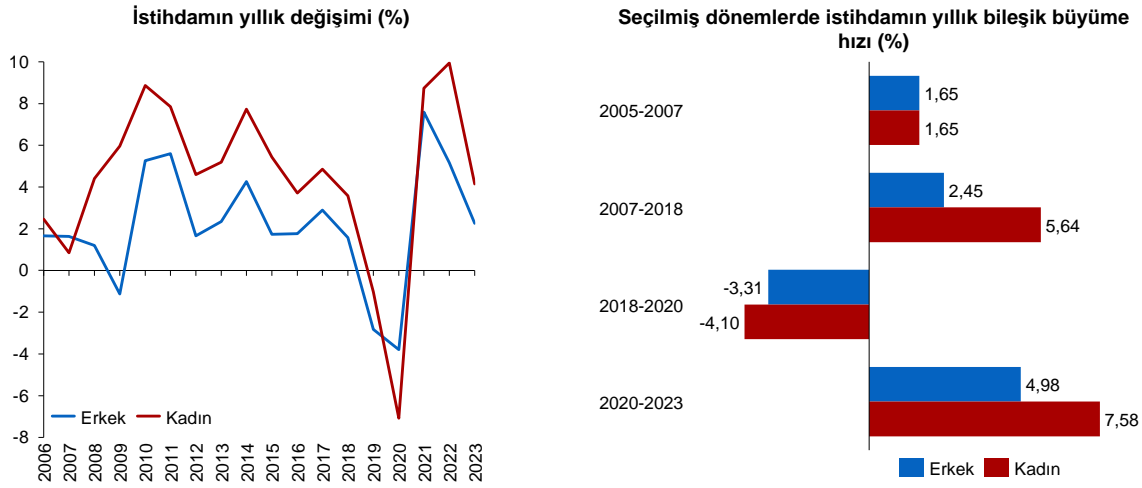
¹<https://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1459>

Bu çalışmada ifade edilen bulgular, yorumlar, sonuçlar, öneriler ve görüşler tamamen yazarına aittir. TEPAV’ın resmi görüşü değildir. © TEPAV, aksi belirtilmedikçe her hakkı saklıdır.

1. Türkiye’de Kadın İstihdamı Artıyor Ama Yaşanan Artış Yeterli Değil

Türkiye’de kadın istihdamı 2019-2020 dönemi hariç 2008’den beri kesintisiz şekilde erkek istihdamından hızlı artıyor. Özellikle 2007-2018 döneminde kadın istihdamının yıllık bileşik büyüme hızı erkek istihdamının yıllık bileşik büyüme hızının iki katından fazla olmuş ve bu dönemde toplam istihdam içinde kadınların payı 6,8 puan artmıştır. 2018-2020 döneminde genel olarak istihdamda düşüş eğilimi yaşanmış; 2019’da erkek istihdamı kadın istihdamından daha çok azalırken pandemi etkisinin yaşandığı 2020’de tam tersi gerçekleşmiştir. 2020 sonrasında ise yine kadın istihdamı erkek istihdamından hızlı artmaya başlamış ve toplam istihdam içinde kadınların payı 2020-2023 dönemindeki 1,6 puan artışla 2023’te yüzde 32,7 düzeyine yükselmiştir. (Şekil 1)

Şekil 1. Türkiye’de kadın ve erkek istihdamının büyüme hızı

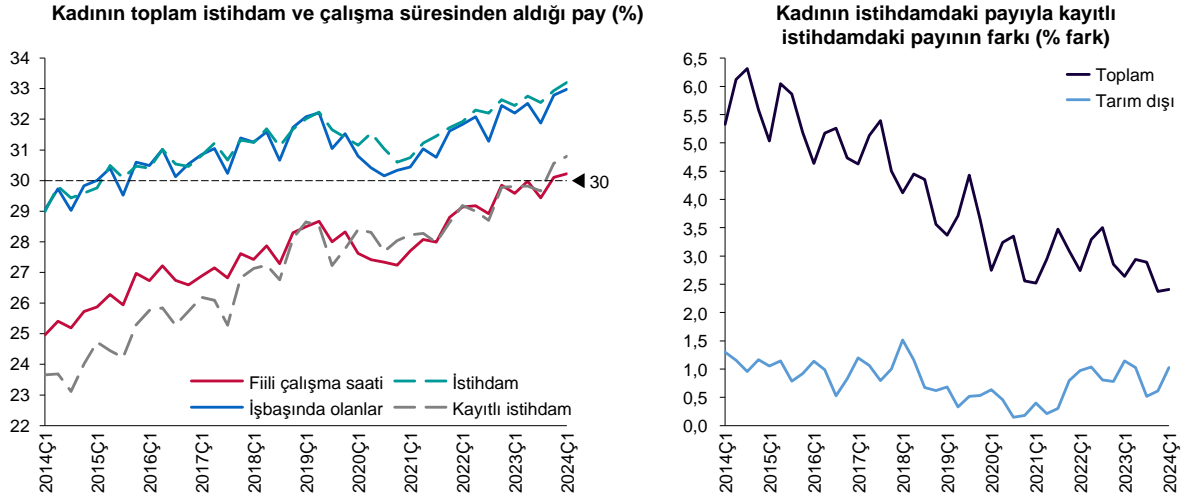


Kaynak: TÜİK, TEPAV hesaplamaları.

Alternatif istihdam göstergeleri de kadın istihdamındaki artış eğilimini göstermektedir.

Türkiye’nin toplam istihdamında kadınların payı 2019’un ikinci çeyreğinde yüzde 32,2’ye kadar yükselmiş ve 2020’nin son çeyreğine kadar düşüş trendi izleyerek yüzde 30,6’ya kadar gerilemiştir. 2021 ilk çeyrekte başlayan yeniden artış eğilimi neticesinde 2024’ün ilk çeyreğinde kadınların toplam istihdamdaki payı yüzde 33,2’ye yükselmiştir. Diğer taraftan 2023’ün son çeyreği itibarıyla toplam kayıtlı istihdam ve fiili çalışma süresi içinde kadınların payı da ilk kez yüzde 30 eşliğini aşmıştır. Kadınların istihdamdaki payıyla kayıtlı istihdamdaki payı arasındaki farkın kapanması da olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ancak bu farkın istihdamda hızlı artışın yaşandığı 2020 sonrası dönemde yatay seyrettiği ve hatta tarım dışında artmaya başladığı da dikkat çekmektedir. 2014’ün son çeyreğinden 2020’nin son çeyreğine erkeklerin kayıt dışı istihdamı yüzde 0,82 azalırken kadınların kayıt dışı istihdamı yüzde 16,41 azalmıştır. Oysa 2020’nin son çeyreğinden 2023’ün son çeyreğine kadarki dönemde kayıt dışı erkek istihdamı yüzde 3,47 azalırken kayıt dışı kadın istihdamı yüzde 10,89 artmıştır. (Şekil 2)

Şekil 2. Türkiye’de kadınların istihdamdan ve fiili çalışma süresinden aldığı pay

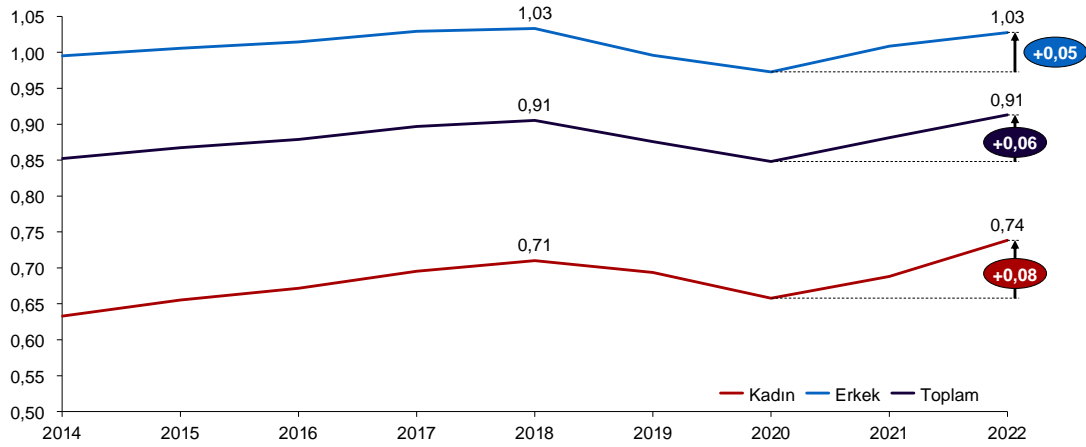


Kaynak: TÜİK, TEPAV hesaplamaları.

Türkiye’nin pandemi sonrasındaki istihdam artışı, küresel ortalamadan hızlı gerçekleşti.

Buna bağlı olarak ülkenin küresel istihdamdan aldığı pay 2020’de yüzde 0,85’ten 2022’de yüzde 0,91’e yükseldi. Diğer taraftan aynı dönemde kadın istihdamının Türkiye’de erkek istihdamından hızlı artışı cinsiyete göre küresel istihdamdan alınan paylara da yansdı. 2020-2022 döneminde Türkiye’nin küresel erkek istihdamından aldığı pay 0,05 puan artarken küresel erkek istihdamından aldığı pay 0,08 puan arttı. Türkiye küresel erkek istihdamındaki pay açısından 2022 itibarıyla 2018’deki düzeyini ancak yakalamışken kadın istihdamından aldığı pay açısından maksimum seviyeye ulaştı. (Şekil 3)

Şekil 3. Türkiye’nin küresel istihdamdaki payı (%)



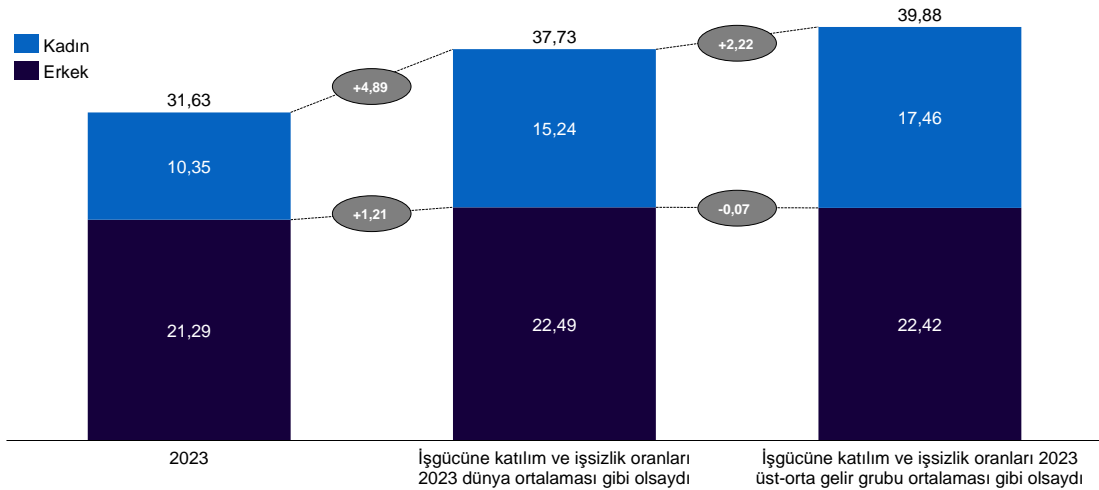
Kaynak: Dünya Bankası, ILO, TEPAV hesaplamaları.

Kadın istihdamındaki hızlı artışa rağmen Türkiye, hala kadın istihdamının oldukça düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye’de kadın işsizlik oranı TÜİK’in 2023 verilerine göre yüzde 12,7’ye gerilemiş olsa da ILO’nun 2023 tahminlerine göre Türkiye, kadın işsizlik oranı sıralamasında 185 ülke arasında 146. sırada yer almaktadır. Türkiye’nin kendi gelir grubu olan üst-orta gelir grubunda ortalama kadın işsizliği oranı yüzde 5,4’tür. Üstelik işsizlik oranı üzerinde kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının da oranı aşağı çeken bir etkisi vardır. Kadının işgücündeki yerini anlamak için istihdam oranı daha iyi bir göstergedir ve bu göstergeye göre Türkiye’de 15 ve üstü yaştaki çalışabilir durumda olan her 100 erkeğin 67’si istihdamdayken her 100 kadının sadece 31’i istihdamdadır. Yine ILO’nun 2023 tahminlerine göre 15+ yaş grubunda Türkiye’de yüzde 35,3 olan kadınların işgücüne katılma oranı, üst-orta gelirli ülkeler ortalamasının 20,5, dünya ortalamasının ise 13,3 puan gerisindedir. 2023 itibarıyla verisi bulunan 185 ülke arasında Türkiye, kadının işgücüne katılım oranı açısından 160. sırada yer almaktadır.

Türkiye’nin mevcut durumda kadın ve erkek işgücüne katılım oranı ile işsizlik oranının kendi gelir grubu ortalamasına eşit olması için işgücünün 7,29 milyon, istihdamının ise 8,25 milyon kişi fazla olması gerekiyor. Türkiye’deki istihdamın genel yetersizliğini ve cinsiyet dengesizliğini anlamak için basit bir “olursa ne olur (what-if) analizi” uygulanmıştır. Bu analize göre, Türkiye’nin cinsiyet detayında işgücüne katılım ve işsizlik oranları birinci senaryoda dünya ortalaması gibi, ikinci senaryoda ise kendi gelir grubu ortalaması gibi olsaydı istihdamı 2023’te ne olurdu sorusuna cevap aranmıştır. Birinci senaryo sonuçlarına göre Türkiye’de kadın istihdamı 4,89 milyon, erkek istihdamı ise 1,21 milyon kişi fazla olurdu. Birinci senaryoya göre ikinci senaryo sonuçları 2,22 milyon daha fazla kadın istihdamı gereksinimine işaret ederken erkek istihdamında anlamlı bir değişiklik söz konusu değildir. Bu durum Türkiye’nin kendi gelir grubu ortalamasında kadınların işgücüne katılımının dünya ortalamasının üzerinde olmasından kaynaklanmaktadır.



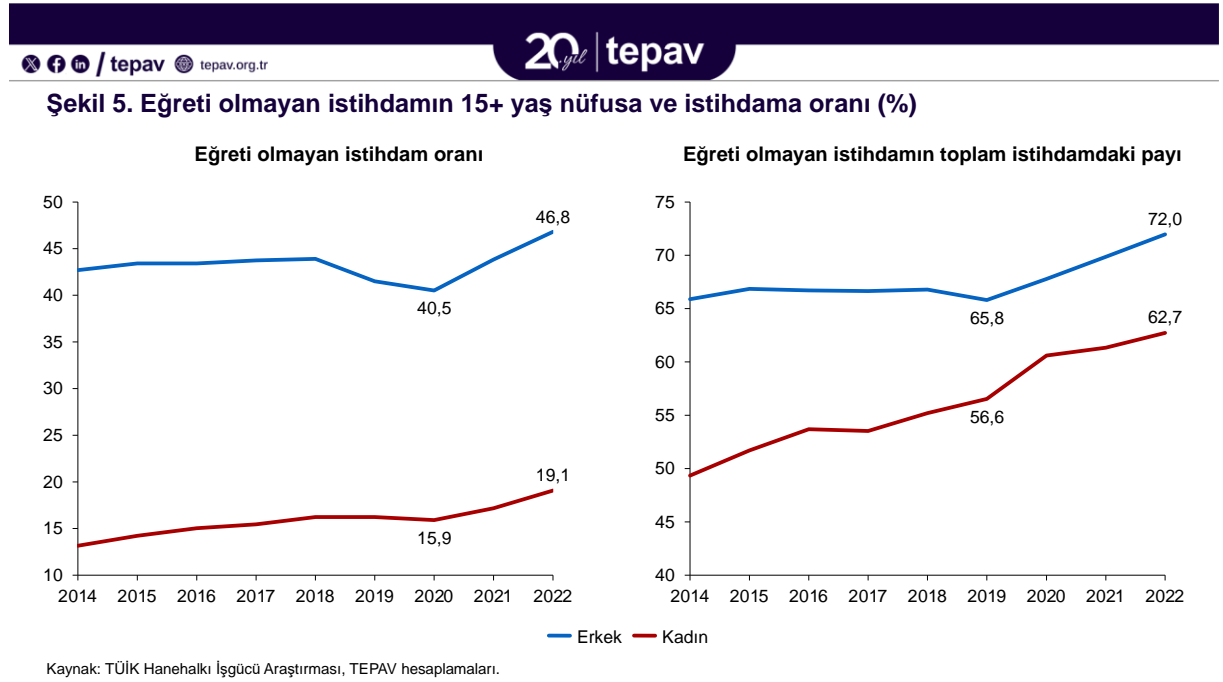
Şekil 4. Türkiye’nin istihdamına yönelik what-if analizi sonuçları



Kaynak: ILO, TÜİK, TEPAV hesaplamaları.

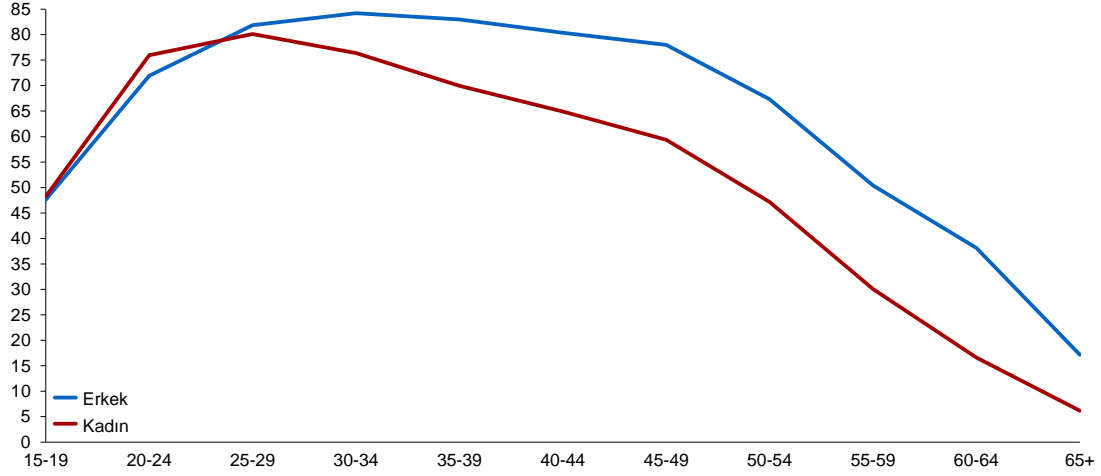
2. İstihdamın Niteliği Kadınlar İçin Daha Büyük Bir Sorun

İstihdamda 2020 sonrası yaşanan artış, işlerin niteliğine de yansımış görülmektedir. İstihdam niteliği göstergesi olarak TOBB ETÜ Sosyal Politikalar Merkezi'nin geliştirdiği eğreti olmayan istihdam değişkeni kullanılmıştır. Tarım dışında, kayıtlı ve zamana bağlı eksik olmayan istihdama eğreti olmayan istihdam denmektedir. Eğreti olmayan istihdamın 15 ve üzeri yaştaki nüfusa oranı ise eğreti olmayan istihdam oranını vermektedir. Bu tanımlar ve TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro verileri kullanılarak yapılan hesaplamalar, 2020 sonrasında hem kadınlar hem de erkeklerde eğreti olmayan istihdamın arttığını göstermektedir. Eğreti olmayan istihdam oranı 2020'de erkeklerde yüzde 40,5, kadınlarda yüzde 15,9 iken 2022'de erkeklerde yüzde 46,8'e, kadınlarda ise yüzde 19,1'e yükselmiştir. Dikkati çeken ilk sonuç, 2020 sonrasındaki iyileşmeye rağmen çalışma çağındaki her beş kadından sadece birinin eğreti olmayan bir işte çalıştığıdır. Toplam istihdam içinde eğreti olmayan istihdamın payı açısından da kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu oranın pandemi döneminde artması, aslında pandemi döneminde yıkılan işlerin daha çok eğreti (büyük oranda kayıt dışı) işler olmasının bir neticesidir. Kadınların istihdamı içinde eğreti olmayan işlerin payı 2014'ten beri sürekli artış eğilimini sürdürse de 2022 itibarıyla hala kadın istihdamının yüzde 62,7'sini eğreti olmayan işler oluştururken bu oran erkeklerde yüzde 72'dir. (Şekil 5)



Eğreti olmayan işlerin istihdamdaki payı açısından kadın-erkek farkı 29 yaş sonrasında açılmaya başlamaktadır. Hem kadınlar hem de erkekler için toplam istihdam içinde eğreti olmayan işlerin payı ile yaş arasında ters-U şeklinde bir ilişki vardır. Nitelikli işlerin yoğunluğunun en yüksek olduğu yaş kategorisi erkekler için 30-34 iken, kadınlar için 25-29'dur. Diğer taraftan 15-29 yaş aralığında eğreti olmayan işlerin yoğunluğu açısından kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılık yokken 29 yaş sonrasında bu farkın açıldığı görülmektedir. (Şekil 6)

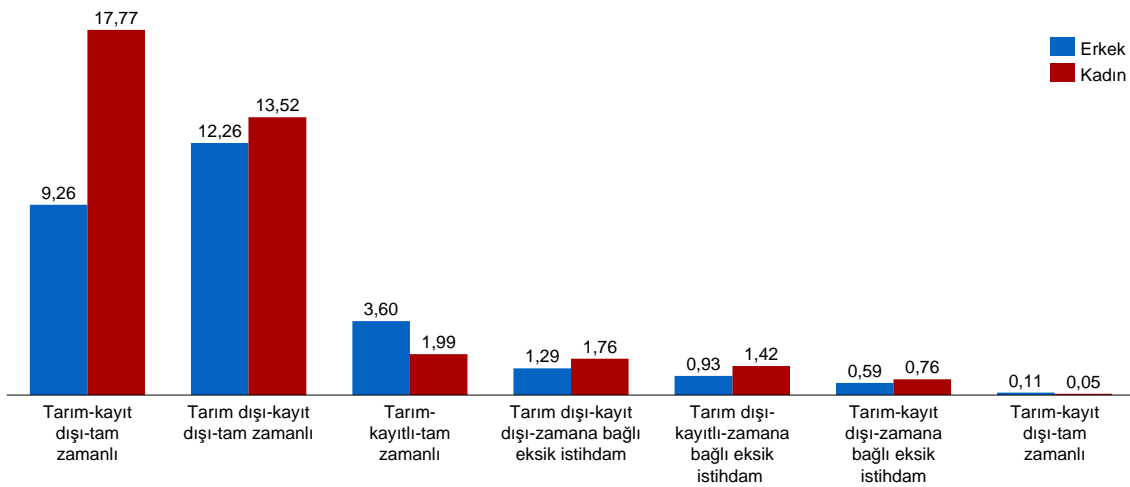
Şekil 6. Eğreti olmayan istihdamın toplam istihdamdaki payı (% , yaş gruplarına göre)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, TEPAV hesaplamaları.

Kadın istihdamındaki nitelik probleminin ardındaki temel sorun tarım sektöründeki kayıt dışı işlerdir. Tanımı gereği eğreti işleri üç faktör belirlemektedir: 1) İşin tarım sektöründe olması, 2) çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmaması ile 3) çalışanın esas işinde genel olarak 40 saatten az çalışması ve daha fazla çalışma isteğinin olması. Bu üç faktörün kombinasyonları eğreti istihdam formları olarak tanımlanmış ve hem kadın hem de erkek istihdamında söz konusu formların payı Şekil 7'de gösterilmiştir. Görüleceği üzere kadın istihdamının yüzde 17,8'ini tarım sektöründeki kayıt dışı ve tam zamanlı işler oluştururken aynı oran erkeklerde yüzde 9,26'dır. Tarım dışındaki kayıt dışı ve tam zamanlı istihdamın toplam istihdamdaki payı ise hem erkeklerde hem de kadınlarda yüzde 10'un üzerindedir. Bu veriler kadın istihdamının niteliğini artırmak için tarım sektörü başta olmak üzere kayıtlı işlerin sayısının artırılmasının önemine işaret etmektedir.

Şekil 7. Eğreti istihdam formlarının toplam istihdamdaki payı (% , 2022)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, TEPAV hesaplamaları.

Eğreti olmayan istihdam göstergesi istihdamın niteliğini aylık ve çeyreklik sıklıkta takip etmek üzere tasarlandığından ve bu sıklıklarda kamuya açık bir uygun ücret verisi bulunmadığından, istihdamdaki nitelik kriterlerinden biri olan gelir boyutunu kapsamamaktadır. Bu notta istihdamın niteliği yıllık olarak incelendiğinden, istihdamdakilerin gelir durumunu da analize dahil edecek şekilde iki yöntem kullanılmıştır. Birinci olarak, Sehnbruch vd. (2020)'nin gelir, istihdamın istikrarı ve istihdam koşulları boyutlarından oluşan İstihdam Kalitesi Endeksi hesaplanmıştır. Tablo 1'de endeksin yapısı ve kapsadığı değişkenler sunulmuştur. Latin Amerika ülkeleri için geliştirilen orijinal yöntemde gelir eşiği olarak ülkedeki temel tüketim sepetinin maddi karşılığının 6 katı belirlenmiştir. Türkiye için orijinal çalışmaya uygun bir temel tüketim sepeti verisi bulunmadığından, gelir eşiği farklı bir prosedürle hesaplanmıştır. Referans çalışan olarak 30-39 yaş grubundaki ve orta aktif fiziksel aktivite yoğunluğundaki erkek alınmıştır. Bu özellikteki birey için Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün yayımladığı Türkiye Beslenme Rehberi 2022 çalışmasında günlük kalori gereksinimi 2452 kkal olarak belirtilmiştir. Kalori gereksiniminin maddi karşılığını hesaplamak içinse TÜRK-İŞ'in açlık sınırı hesabından yararlanılmıştır. TÜRK-İŞ, dört kişilik bir referans hanenin dengeli beslenmesi için günlük enerji gereksinimini 10600 kkal olarak varsaymaktadır. Bu çalışmadaki referans bireyin günlük besin ihtiyacının maddi karşılığını hesaplamak için açlık sınırı 10600'e bölünmüş ve 2452 ile çarpılmıştır. Buradan elde edilen değer 4 katı gelir eşiği olarak kullanılmış ve bu eşiğin altında ücret geliri olanların ücretlerinin yetersiz olduğu varsayılmıştır. İkinci yöntem olaraksa eğreti olmayan istihdam tanımına birinci yöntemde kullanılan gelir eşiğinin üzerinde ücrete sahip olma koşulu eklenmiştir.

Tablo 1. İstihdam kalitesi endeksinin yapısı

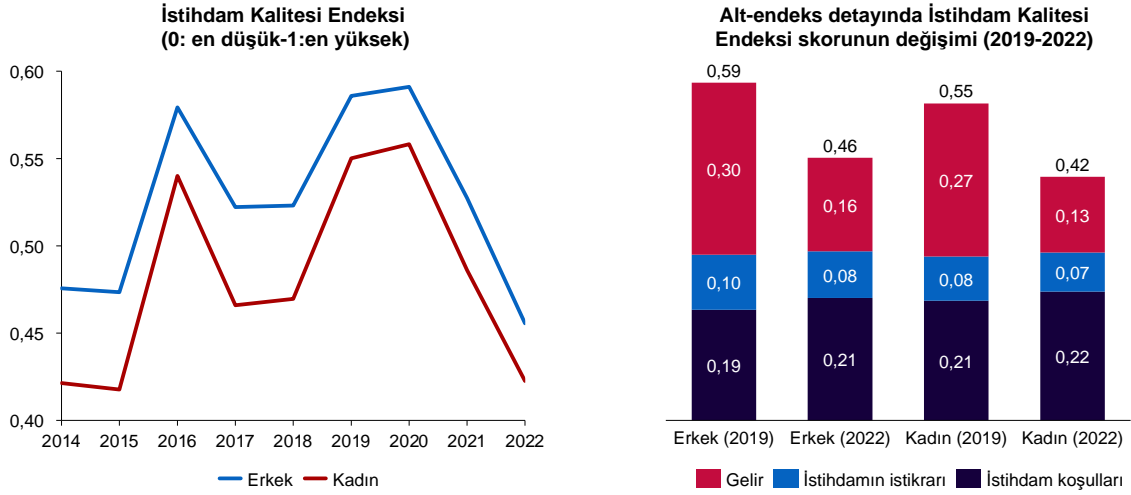
Alt-endeks	Ağırlık	Değişken
Gelir	1/3	18-65 yaş arasındaki aylık ücretini raporlayan çalışanlar arasında ücreti eşik değerin üzerinde olanların payı (%)
İstihdamın istikrarı	1/6	18-65 yaş arasındaki çalışanlar arasında kendi hesabına çalışanlar veya sürekli bir işi olmayanlar dışındakilerin payı (%)
İstihdamın istikrarı	1/6	18-65 yaş arası çalışanlar arasında 18-24 yaş kategorisi hariç mevcut işinde 3 yıl veya daha uzun süredir çalışanların payı (%)
İstihdam koşulları	1/6	18-65 yaş arası çalışanlar içinde kayıtlı olanların payı (%)
İstihdam koşulları	1/6	18-65 yaş arasında çalışanların içinde genel olarak haftada 45 saatten az çalışanların payı (%)

Kaynak: Sehnbruch vd. (2020)

Türkiye'de istihdam kalitesinin değişimini genel olarak gelirdeki değişim belirlemektedir. İstihdam Kalitesi Endeksi bileşenlerinden biri olan istihdam koşulları skoru kayıt dışı ve fazla çalışmadaki azalmaya bağlı olarak 2014'ten beri hem kadın hem de erkeklerde sürekli ama yavaş bir artış eğilimi göstermiştir. Bu sürekli artışın 2014-2022 döneminde genel endeks değişime katkısı 0,03 puan olmuştur. İstihdamın istikrarı skoru ise 2014-2018 döneminde hem kadınlarda hem de erkeklerde yataya yakın bir seyir izlerken 2019-2021 döneminde azalmıştır. İstikrar bileşeni 2014-2022 döneminde istihdam kalitesini erkeklerde 0,2, kadınlarda ise 0,1 puan aşağı çekmiştir. Genel endekste ki oynaklığın asıl sebebi gelir bileşenidir. Örneğin asgari ücrette yüksek reel artışların yaşandığı 2016 ve 2019'da istihdam kalitesindeki yüksek artışın neredeyse tamamını gelir bileşeni sağlamıştır. Benzer şekilde 2020 sonrasında istihdam kalitesindeki sert düşüş de gelir bileşeninden kaynaklanmaktadır. 2020'de ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin yüzde 87,8'i, kadınlarınsa yüzde 79,3'ü gelir eşiğinin üzerinde bir ücret gelirin e sahipken 2022'de bu oran sırasıyla yüzde 48,7 ve yüzde 39,4'e gerilemiştir. Bu gerilemelere bağlı olarak İstihdam Kalitesi

Endeksi'ne gelir bileşeninin katkısı 2020-2022 döneminde hem kadın hem de erkeklerde -0,14 puan olmuştur. (Şekil 8)

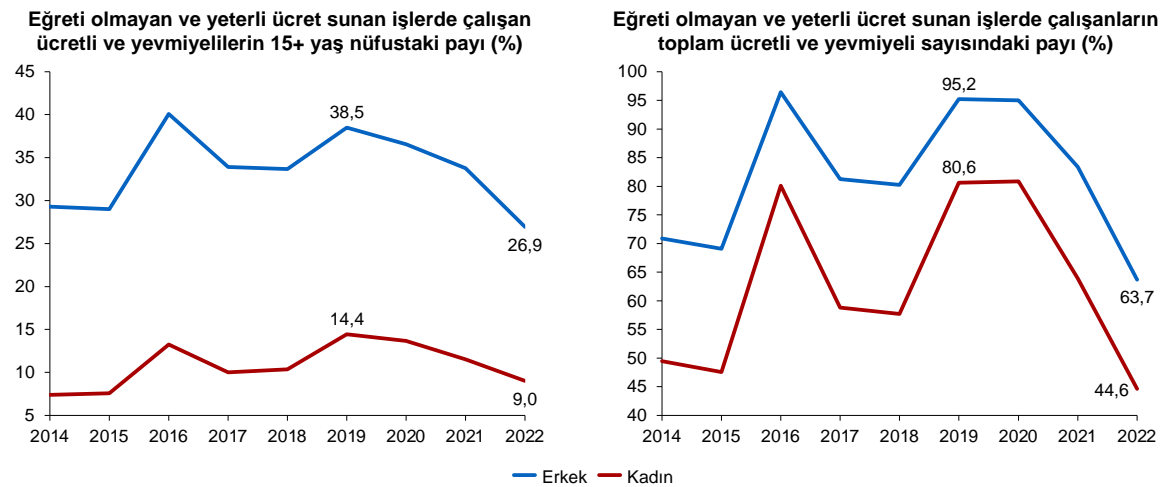
Şekil 8. Türkiye'de istihdamın kalitesinin değişimi



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, TÜRK-İŞ, TEPAV hesaplamaları.

İstihdam kalitesi açısından kadın-erkek farkı azalmaktadır. Şekil 8'de görüleceği üzere erkeklerin İstihdam Kalitesi Endeksi skoru sürekli kadınların skorundan yüksektir. Ancak 2014-2018 döneminde ortalama 0,052 olan fark 2019-2022 döneminde ortalama 0,036'ya gerilemiştir. İstihdam kalitesinin arttığı 2016, 2019 ve 2020'de kadın-erkek istihdam kalitesi farkının bir önceki yıla göre azaldığı dikkat çekmektedir. Bu da istihdam kalitesini genel olarak artıracak aksiyonların işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin tesisine destek olabileceğine işaret etmektedir.

Şekil 9. Ücret verisiyle genişletilmiş eğreti olmayan istihdamın gelişimi



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, TÜRK-İŞ, TEPAV hesaplamaları.

Ücret verisiyle genişletilmiş eğreti olmayan istihdam verisi de İstihdam Kalitesi Endeksi ile benzer sonuçlar vermektedir. Toplam ücretli ve yevmiyeliler içinde tarım dışında kayıtlı

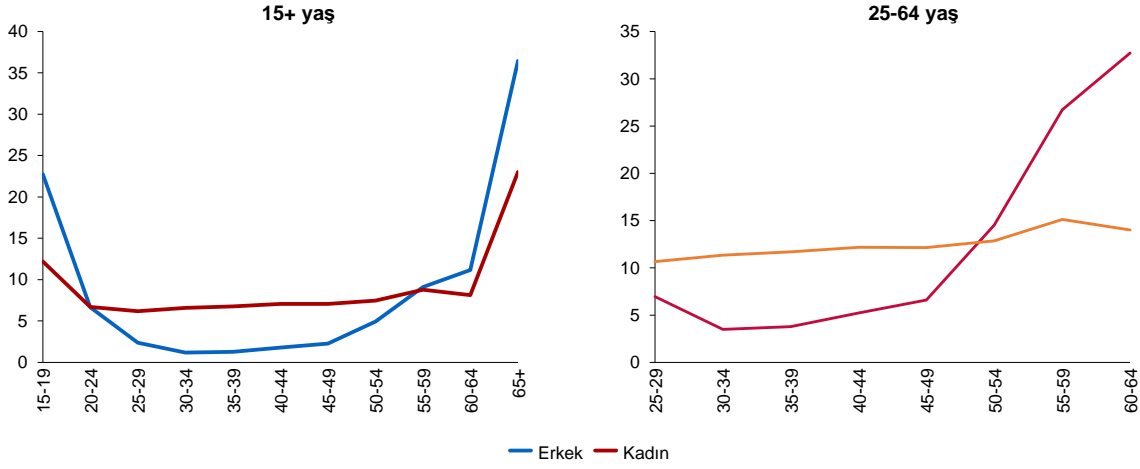
çalışıp zamana bağlı eksik istihdam edilmeyen ve tanımlanan gelir eşliğinin üzerinde bir ücreti olanların payı, İstihdam Kalitesi Endeksi ile benzer bir seyir izlemiştir. Ancak genişletilmiş eğreti olmayan istihdam oranının sunduğu en çarpıcı sonuç, 2022 itibarıyla çalışma çağındaki kadınların sadece yüzde 9'unun eğreti olmayan ve iyi ücret sunan işlerde ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığıdır. (Şekil 9)

3. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı Neden Düşük?

Türkiye’de 2024’ün ilk çeyreğinde işgücüne dahil olmayan 30,5 milyon kişinin yüzde 69,4’ü kadındır. Ev işleriyle meşguliyet nedeniyle 8,1 milyon kadın işgücüne dahil olmazken bu sayının erkeklerde sıfır olması, kadınlara yönelik toplumsal rollerin işgücüne katılım önündeki ana engellerden biri olduğuna işaret etmektedir. Diğer taraftan ev işleriyle meşguliyet nedeniyle işgücüne dahil olmayan kadın sayısı 2022’nin ilk çeyreğinden 2024’ün ilk çeyreğine 1,95 milyon kişi azalmıştır. Söz konusu dönemdeki yaşam maliyeti artışının hanelerin gelir artışından fazla olması kadınların işgücüne katılma eğilimini artırmış olabilir. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımını belirleyen birçok etken bulunsa da bu bölümde kültürel yapıya ve ücretlere odaklanılmaktadır.

Kadınların işgücüne katılmaması her yaş grubu için geçerli bir fenomenken, erkeklerin işgücüne katılmaması çoğunlukla yaşlılıkla ilgilidir. Şekil 10’da işgücüne dahil olmayan ve çalışma isteği de bulunmayan nüfusun yaş ve cinsiyet gruplarına dağılımı gösterilmiştir. Görüleceği üzere hem kadın hem de erkeklerde 15-19 ile 65+ yaş gruplarının işgücüne katılmama eğilimi yüksektir. Ancak işgücüne katılmayanların diğer yaş gruplarına dağılımı açısından kadınlarda neredeyse tekdüze (uniform) bir dağılım söz konusuysen erkeklerde konkav ya da U şeklinde bir dağılım vardır. 25-64 yaş grubundaki nüfusta işgücüne dahil olmayıp çalışma isteği de bulunmayanların yaş ortalaması erkeklerde 52,8 iken, kadınlarda 45,7’dir. Bu durum çalışmayı istememe nedenlerine de yansımaktadır. İşgücüne dahil olmayıp çalışma isteği de bulunmayan 25 ve üzeri yaştaki erkeklerin yüzde 68,5’i emekli olduğundan, yüzde 7,2’si ise emekli olmasa da yaşlı olduğundan çalışmak istemediğini beyan etmiştir. Yani erkeklerdeki çalışma isteksizliğinin yüzde 75,7’si yaşlılıkla ilgilidir. Aynı kategorideki kadınların ise yüzde 59,7’si ev işleriyle meşgul olduğundan, yüzde 20,1’i yaşlılık ya da emeklilik nedeniyle, yüzde 8,4’ü ise ailedeki çocuklara ya da bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak durumunda olduğundan çalışmak istemediğini belirtmiştir.

Şekil 10. İşgücüne dahil olmayıp çalışma isteği de bulunmayan nüfusun yaş gruplarına dağılımı (% , 2022)



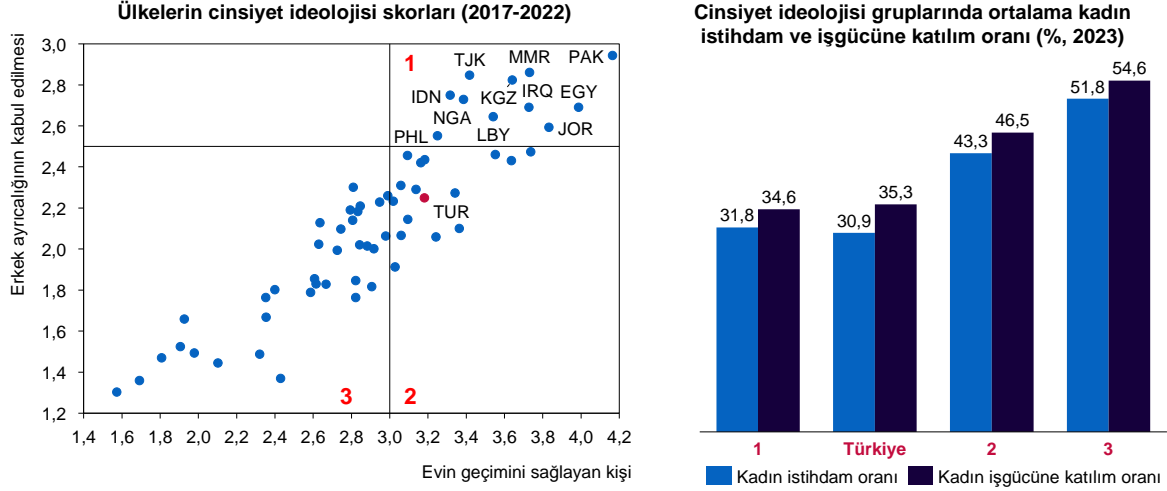
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, TEPAV hesaplamaları.

İşgücüne dahil olmayıp çalışma isteği de bulunmayan kadınların yüzde 68,1'inin ev işleri ya da bakıma muhtaç başka bir aile ferdi nedeniyle çalışmak istememesi, kadına biçilen toplumsal rolün işgücü piyasasına yansımaları olarak değerlendirilebilir. Toplumdaki cinsiyet ideolojisini ölçmek üzere Prati ve Stefani'nin (2023) Dünya Değerler Anketi verilerine dayanan çok boyutlu yaklaşımı kullanılmıştır. Birinci boyut olan "evin geçimini sağlayan kişi", ankette yer alan iki maddeye verilen cevapların ortalamasıdır: 1) işler kıt iken erkeklerin işe kadınlardan daha fazla hakkı olmalıdır ve 2) bir kadının kocasından fazla para kazanması neredeyse kesin olarak hanede soruna neden olur. Bu iki maddeye verilen cevaplar 1 "kesinlikle katılmıyorum" – 5 "kesinlikle katılıyorum" şeklinde yeniden ölçeklendirilmiş ve anketteki her birey için iki maddeye verilen cevapların ortalaması alınmıştır. Bireylerin verdikleri cevapların her ülke için ağırlıklı ortalaması alınarak ülke skoru hesaplanmıştır. İkinci boyut olan "erkek ayrıcalığının kabul edilmesi" ise üç maddeye verilen cevapların ortalamasıdır: 1) Erkekler kadınlardan daha iyi siyasi liderlerdir, 2) üniversite bir erkek çocuk için, kızlar için olduğundan daha önemlidir ve 3) erkekler kadınlardan daha iyi şirket yöneticisi olurlar. Bu üç soruya verilen cevaplar 1 "kesinlikle katılmıyorum" – 4 "kesinlikle katılıyorum" şeklinde yeniden ölçeklendirilmiş ve birinci boyuttaki prosedür kullanılarak ülke skorları hesaplanmıştır.

Toplumsal cinsiyet ideolojisi kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının şekillenmesinde belirgin bir rol oynamaktadır. Dünya Değerler Anketi'nin yedinci dalgasında verisi bulunan 61 ülke, evin geçimini sağlayan kişi ve erkek ayrıcalığının kabul edilmesi boyutlarındaki ortalama görüşlerine göre 3 gruba ayrılmaktadır. Evin geçimini sağlamanın erkeğin rolü olduğunu ve yine erkeğin kadından daha ayrıcalıklı olduğunu düşünen geleneksel toplumlar birinci gruptur. Bu gruptaki ortalama kadın istihdam oranı yüzde 31,8, işgücüne katılım oranı ise yüzde 34,6'dır. Aralarında Türkiye'nin de yer aldığı ikinci gruptaki ülkelerde, evin geçimini sağlamanın erkeğin görevi olduğu görüşü tam olarak desteklenmezken erkeğin kadından ayrıcalıklı olduğu düşüncesi baskındır. Bu gruptaki ülkelerin ortalama kadın işgücüne katılım oranı yüzde 43,3, istihdam oranı ise yüzde 46,5'tir. Üçüncü gruptaki ülkeler iki ifadeye de katılmadığını beyan eden, cinsiyet eşitliğinin daha öne

çıktığı ülkelerdir. Bu ülkelerde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı ortalaması yüzde 50'nin üzerindedir. Şekil 11, kadına yönelik toplumsal algının geleneksellikten eşitlikçiliğe gittikçe kadının işgücü piyasasındaki yerinin de güçlendiği tezini desteklemektedir.

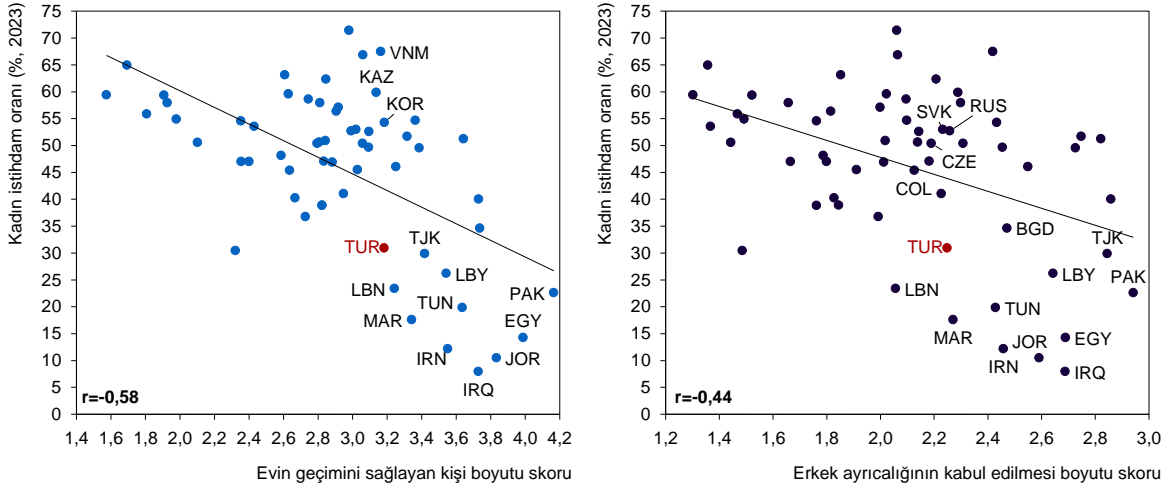
Şekil 11. Ülkelerin cinsiyet ideolojisi skorları ve cinsiyet ideolojisi gruplarına göre kadın istihdam ile işgücüne katılım oranı



Kaynak: Dünya Bankası, ILO, Dünya Değerler Anketi (2017-2022), TEPAV hesaplamaları.

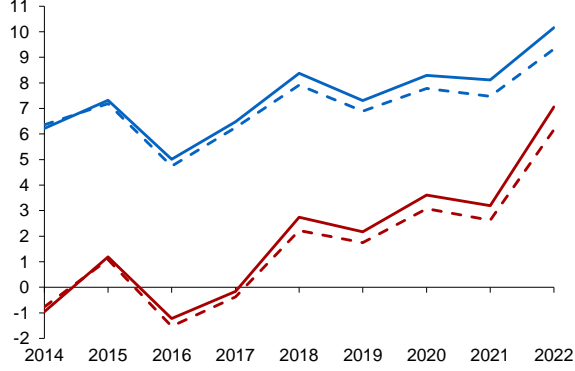
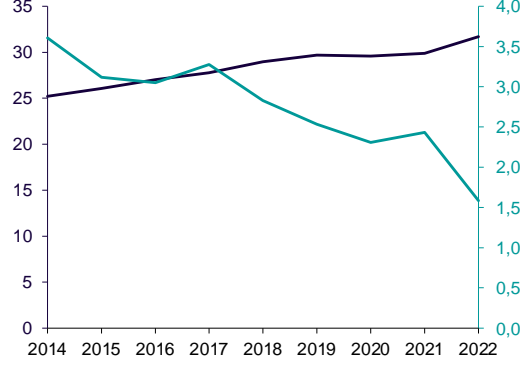
Türkiye'nin ILO 2023 verilerine göre yüzde 30,9 olan kadın istihdam oranı ve yüzde 35,3 olan kadın işgücüne katılım oranı geleneksel topluluklar ortalamasına daha yakındır. Şekil 12, toplumsal cinsiyet ideolojisi ile kadın istihdamı arasındaki yüksek ilintiyi göstermektedir. Ancak asıl dikkat çeken, Türkiye'nin kendisine yakın cinsiyet ideolojisine sahip ülkeler arasında Lübnan ve Fas'tan sonra en düşük kadın istihdam oranına sahip ülke olmasıdır. Örneğin evin geçimini sağlayan kişi boyutunda Vietnam ve Kore gibi Asya ülkeleri, erkek ayrıcalığının kabul edilmesi boyutunda ise Çekya, Rusya ve Slovakya gibi Doğu Avrupa ülkeleri Türkiye'yle benzer skorlarına sahip olmalarına rağmen Türkiye'den oldukça yüksek kadın istihdam oranına sahiptir.

Şekil 12. Cinsiyet ideolojisi skorları ile kadın istihdamı ilişkisi



Kaynak: Dünya Bankası, ILO, Dünya Değerler Anketi (2017-2022), TEPAV hesaplamaları.

Ekonomik değeri olan faaliyetlere kadınlar aslında daha çok zaman harcamaktadır ama toplumsal rollerin bir neticesi olarak kadınların zaman kullanımında ücretsiz işler daha çok yer tutmaktadır. TÜİK'in en güncel zaman kullanımı araştırması 2014-2015 dönemine aittir. Çalışmanın üzerinden geçen dokuz yılda bireylerin zaman kullanımları değişmiş olabilir, ancak bir ekonomik değeri olmasına rağmen kadınların zamanlarını ücretsiz harcadıkları hanehalkı ve aile bakım faaliyetlerinin işte geçen süreye etkisini incelemek için kullanılabilir en güncel çalışma budur. Bu çalışmada yer alan hanehalkı ve aile bakım faaliyetlerini, alışveriş ve ev yönetimi hariç ücretsiz işler olarak varsaymak mümkündür. Bu varsayıma göre, bir günün çalışan bir erkek ortalama 418,7, çalışan bir kadın ise 471,0 dakikasını; çalışmayan bir erkek 72,7, çalışmayan bir kadın ise 287,9 dakikasını ücretli veya ücretsiz işlerde geçirmektedir. Söz konusu ortalama süreler ve 2024 ilk çeyrekte çalışma durumuna göre 15+ yaştaki kadın ve erkek sayıları dikkate alındığında, Türkiye'de ücretli ya da ücretsiz işlerde geçen sürenin yüzde 54,1'ini kadınların sağladığı görülmektedir. Ekonomik değeri olan faaliyetlerde geçen toplam sürenin cinsiyete ve çalışma durumuna göre dağılımı ise şöyledir: Yüzde 42,1'i çalışan erkekler, yüzde 30,6'sı çalışmayan kadınlar, yüzde 23,5'i çalışan kadınlar, yüzde 3,8'i ise çalışmayan erkekler.

Şekil 13. 25-64 yaş grubu tam zamanlı çalışanlardaki cinsiyetler arası ücret ve çalışma süresi farklarının gelişimi**Cinsiyetler arası ortalama ücret farkı (% , erkek-kadın ortalama ücret farkının erkek ortalama ücretine oranı)****Kadınların istihdamdaki payı (%) ve erkek-kadın ortalama haftalık çalışma süresi farkı (saat)**

— Ortalama ücret (tam zamanlı, eksik ücretler hariç) — Ortalama saatlik ücret (eksik ücretler hariç)
 - - Ortalama ücret (tam zamanlı, eksik ücretler tahmin edilmiş) - - Ortalama saatlik ücret (eksik ücretler tahmin edilmiş)

— Kadınların istihdamdaki payı
 — Erkek-kadın ortalama çalışma süresi farkı

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

Kadınların erkeklerden daha düşük ücret alması ya da cinsiyete dayalı ücret farkı da kadının işgücüne katılım isteğini azaltabilir. Kadınların istihdam edilmeleri durumundaki beklenen kazançları düşüktüğü, evde kalmak yerine istihdamda olmalarının fırsat maliyeti artacak ve bu da kadınların ücretli bir işte çalışma isteğini azaltacaktır. Cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini ölçmenin en basit yolu² erkekler ile kadınların ortalama ücret farkını erkeklerin ortalama ücretine bölmektedir. 25-64 yaş grubundaki tam zamanlı çalışanlar için ortalama ücret eşitsizliği ile 25-64 yaş grubu ortalama saatlik ücret eşitsizliğinin 2014-2022 dönemindeki seyri Şekil 13'te gösterilmektedir. Hem ortalama ücrette hem de ortalama saatlik ücretteki cinsiyet eşitsizliği 2016'dan beri genel olarak artış eğilimindedir ancak özellikle 2021-2022 döneminde ortalama saatlik ücret eşitsizliğinde sert bir artış yaşandığı dikkat çekmektedir. Bunun temel nedenleri 25-64 yaş grubundaki tam zamanlı çalışan erkeklerle kadınlar arasındaki ortalama haftalık çalışma süresinin 2021'de 2,43 saatten 2022'de 1,58 saate gerilemesi ve aynı gruptaki toplam çalışanlar içinde kadınların payının 2021'den 2022'ye 1,8 puan artmasıdır. Diğer bir ifadeyle kadınların erkeklere kıyasla düşük ücret kazanmayı sürdürürken daha uzun süreler çalışmaya başlaması, cinsiyetler arasındaki ortalama saatlik ücret farkının açılmasına neden olmaktadır.

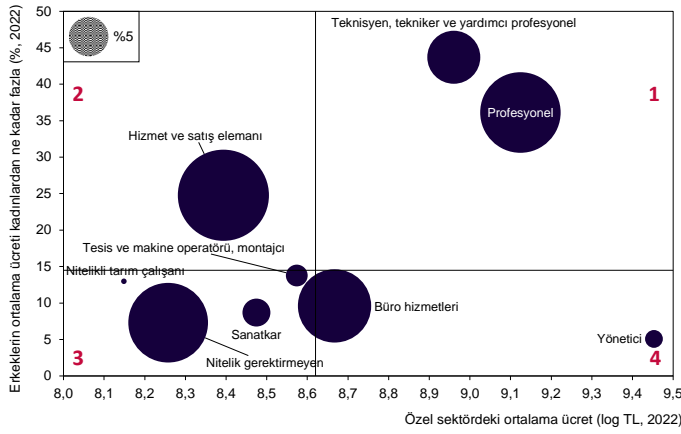
Cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin sürekliliğinin ve kadınların işgücüne katılımının ana nedenlerinden bir diğeri devalüasyon teorisinin temel varsayımı olan kadınların toplumda kültürel olarak değersizleştirilmesi de olabilir. Örneğin Bakış ve Gürsel (2024) İstanbul Büyükşehir Belediyesi verilerini kullandıkları araştırmada, İstanbul'da erkeklerin ortalama rezervasyon ücretinin kadınlardan yüzde 11,9 fazla olduğunu ölçmüştür. Bu fark

² Cinsiyetler arasındaki ücret farkının beşerî sermaye, iş ve işyeri farkları gibi birçok açıklayıcısı bulunmaktadır. Meslek ve sektör farklılıkları aslında kadının toplumsal yerinin bir tezahürü olduğundan ücret farklarını ölçerken bu alanlardaki farkların kontrol edilmesi farkın fazla ölçümüne neden olabilir. Nitekim 25-64 yaş grubundaki tam zamanlı çalışanlar için 2022'de yüzde 10,6 ölçülen cinsiyetler arası ortalama ücret farkı, beşerî farklar (yaş, deneyim, eğitim düzeyi, medeni durum ve yaşanan bölge) kontrol edildiğinde yüzde 16,4, beşerî ve iş (meslek, sözleşme türü, kayıtlılık durumu) farkları kontrol edildiğinde yüzde 18,5, beşerî, iş ve işyeri (sektör, ölçek, kamu-özel sektör) farkları kontrol edildiğinde ise yüzde 22,1 ölçülmektedir. Notta daha rahat anlaşılacağı için hiçbir kontrol yapılmadan ölçülen farklara yer verilmiştir.

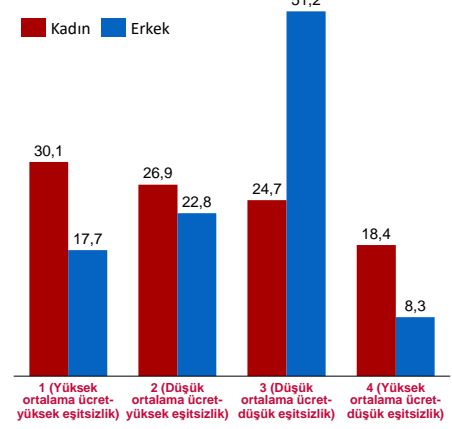
işsizlerde (aktif olarak iş arayan) yüzde 10,5, potansiyel işsizlerde (çalışmak isteyen ama aktif olarak iş aramayan) ise yüzde 16,7'dir. Çalışmalarının sonuç kısmında Bakış ve Gürsel, bu farkı açıklayan faktörlerden birinin kadın ve erkeklerin başvurdukları/aradıkları işler arasındaki farklılık olabileceğini de belirtmiştir. Nitekim devalüasyon teorisine göre kadının kültürel olarak değersizleştirilmesinin bir neticesi olarak kadınların yoğun olarak çalıştıkları meslek veya sektörlerin, erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları meslek veya sektörlerden daha az değerli olduğu varsayılmaktadır. Şekil 14'te görüleceği üzere iş arayan kadınların sadece yüzde 18,4'ü ülke ortalamasının üzerinde ücret sunan ve cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin ülke ortalamasının altında olduğu mesleklerde çalışmak istediğini beyan etmektedir. Şekil 14'te dikkati çeken diğer bir husus ise kadınların yüzde 48,4'ünün, erkeklerinse yüzde 26'sının ülke ortalamasının üzerinde ücret sunan mesleklerde iş aradığını beyan etmeleridir. Nitekim kadınların iş aradıkları mesleklerdeki ortalama ücret, 2022 itibarıyla erkeklerin iş aradıkları mesleklerin ortalama ücretinden yüzde 8,9 fazladır. Bu durum potansiyel verimlilikleri ülke ortalamasının üzerinde olan kadınların henüz işgücü piyasasında kendilerine yer bulamadıkları şeklinde de yorumlanabilir. Ancak iş arayan kadınların meslek tercihlerinin işgücü piyasasındaki düşük ücret veya cinsiyetler arası yüksek ücret eşitsizliği problemlerini sürdürme potansiyeline sahip olduğu Şekil 14'ün ana bulgusudur.

Şekil 14. İş arayan kadın ve erkeklerin çalışmak istedikleri mesleklerin ortalama ücrete ve cinsiyetler arası ücret eşitsizliğine göre tanımlanmış gruplara dağılımı

Ana meslek gruplarında ortalama ücret* ve cinsiyetler arası ortalama ücret farkı



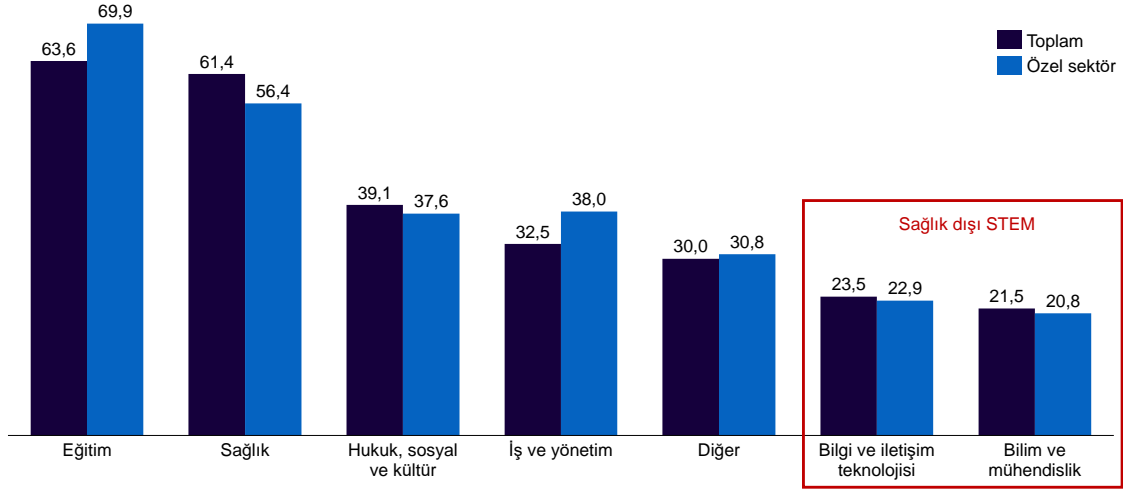
İş arayan kadın ve erkeklerin meslek gruplarına dağılımı (% , 2022)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2022, TEPAV hesaplamaları. Balon hacmi: Kadınların aradıkları işlerde mesleğin payı (% , 2022). *Eksik ücretler analiz dışı tutulmuştur.

Kadınların sağlık dışı STEM mesleklerinde çalışma eğilimi diğer mesleklere kıyasla düşüktür. Shapiro vd. (2015), bilim ve mühendislik (ISCO 21 ve 31), bilgi ve iletişim (ISCO 25 ve 35) ile sağlık (ISCO 22 ve 32) alanlarındaki profesyonel ve yarı profesyonel meslekleri STEM işleri olarak sınıflandırmıştır. Bu tanıma göre 2022'de Türkiye'deki çalışan erkeklerin yüzde 6,9'u, kadınlarınsa yüzde 8,5'i STEM işlerindedir. Ancak STEM işlerindeki toplam çalışanların yüzde 37,1'i kadındır. Diğer taraftan, STEM işlerindeki kadın istihdamında sağlık alanının yoğunluğu söz konusudur. Sağlık dışı STEM işlerinde kadınların payı yüzde 21,9'a (bilgi ve iletişim teknolojisi işlerinde yüzde 23,5, bilim ve mühendislik işlerinde yüzde 20,8) gerilemektedir. Profesyonel meslek mensupları (ISCO kod 2) ile teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının (ISCO kod 3) dağılımı açısından da erkekler ve kadınlar arasında bariz bir farklılık söz konusudur. Bu meslek gruplarındaki kadınların yüzde 35,3'ü eğitim, yüzde 22,1'i sağlık işleri yaparken erkeklerin yüzde 29,1'i iş ve yönetim, yüzde 27,4'ü ise bilim ve mühendislik alanlarındaki işlerde çalışmaktadır. (Şekil 15)

Şekil 15. Meslek gruplarına göre istihdamda kadınların payı (% , 2022)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2022, TEPAV hesaplamaları.

Toplumsal rollerin kadınların meslek/kariyer seçimlerine etkisinin devam ettiği de görülmektedir. 2023 YKS sonuçlarına göre, sayısal alanında olup yerleşen tüm öğrencileri ilk 1000 arasında yer alan 17 bölüm bulunmaktadır. Bu bölümlere yerleşen öğrencilerin yüzde 33,2'si kadındır. Ancak bölüm detayında bakıldığında kadınların genel olarak tıp gibi sağlık alanındaki bölümleri tercih ettiği; mühendislik, temel bilimler gibi alanları tercih etme eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir. Söz konusu 17 bölümden 6'sı tıp olup, bu bölüme yerleşen öğrencilerin yüzde 51,2'si kadındır. 17 bölümden mühendislik, matematik, fizik ile moleküler biyoloji ve genetik alanlarında olan 10'una yerleşenlerin ise yüzde 27,1'i kadındır. Listedeki 6 adet bilgisayar veya elektrik-elektronik mühendisliği bölümlerine yerleşen toplam öğrencilerde kadın oranı ise yüzde 24,8'dir. Bu 6 bölümdeki 2023 itibarıyla kayıtlı tüm öğrencilerin cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadın öğrenci oranının yüzde 17,2 olduğu da görülmektedir. İşe giriş süreçlerinde cinsiyet engellerinin daha katı olduğu dönemlerde kadınlar bir sağ kalım refleksi olarak erkeklerle kısmen eşit şartlarda yarışabildikleri ve işverenin kamu olduğu, öğretmenlik, hukuk, tıp gibi alanlara yönelmiştir. Sağlık dışı STEM alanlarında kadın öğrenci ve çalışan yoğunluğunun hala oldukça düşük olması da bu tutumun yazısız bir norma dönüşmüş olabileceğine ve bu normun kuşaklararası aktarılıyor olduğu ihtimaline işaret etmektedir.

Kaynakça

Bakış, O., & Gürsel, S. (2024) İstanbul İşgücü Piyasasında Rezervasyon Ücretleri. BETAM Çalışma Tebliği Serisi, 23. <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2024/04/WorkingPaper023.pdf>

Haerper, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano, J., ... & Puranen, B. (2022). World values survey: Round seven-country-pooled datafile version 5.0. *Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WVSA Secretariat*, 12(10), 8.

Prati, G., & Stefani, S. (2023). Under what conditions do gender differences exist in power and achievement values? The moderating role of gender ideology. *Asian Journal of Social Psychology*.

Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738.

Shapiro, H., Østergaard, S. F., & Hougard, K. F. (2015). Does the EU need more STEM graduates? *Publications Office of the European Union*. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/000444>

TOBB ETÜ Sosyal Politikalar Merkezi (2024). Eğreti olmayan istihdamın görünümü. *SPM Bilgi Notu*. https://spm.etu.edu.tr/tr/publish/2024_03_01-EOİO_BasinBulteni.pdf