

İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN YERİ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Doç. Dr. Ayşe Aylin Bayar

Türkiye'nin kalkınma mücadelesinin ana ekseninde bugüne kadar kırılğan toplumsal kesimler (kadınlar, gençler ve yaşlılar) ve bu kesimlerin ekonomiye etkilerine ilişkin bir öncelik yer almamıştır. 2000'li yılların ilk 5-6 yıllık bölümünde temel hedef, yüksek ekonomik büyümenin yakalanması ve bu büyümenin beraberinde makroekonomik istikrarın sağlanması olmuştur.

ABD mali piyasalarında 2008-2009 yılları arasında konut piyasalarında ortaya çıkan küresel krizden sonra, yüksek büyüme oranlarını temin ederek gelir dağılımındaki sorunlar görünmez kılınmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla bu dönem içerisinde ekonomik büyüme performansında herhangi bir sorun görmeyen politika yapıcılarının, özellikle toplumun en kırılğan kesimlerine yönelik politika uygulamalarına rastlanmamıştır.

Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumu

Kadınların işgücüne katılımının kültürel nedenleri olduğu düşünüldüğünde, aslında ilk olarak Türkiye'deki kadınların durumunu bölgemizdeki benzer kültüre sahip ülkelerdeki kadınların durumu ile karşılaştırmak mantıklı görünmektedir. Ayrıca ülkemizin dâhil olduğu iktisadi birliklerdeki diğer ülkelerle karşılaştırılması, Türkiye'nin kalkınma sürecinde kadının işgücüne katılımı bakımından nerede olduğunun açık bir şekilde ortaya konulabilmesinde faydalı olacaktır.

İlk bakışta, Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranı benzer kültüre ve gelişmişlik seviyesine sahip ülkelerle kıyaslandığında çok düşük düzeylerde değilmiş gibi gözükse de

yaklaşık yüzde 30'larda olan seviyesiyle küresel açıdan oldukça düşük bir orana sahiptir. Diğer ülkelerle kıyaslandığında bu durum daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Dünya Bankası verilerine göre Türkiye, 2019 yılında kadınların işgücüne katılımı bakımından 200 ülke içinde en düşük orana sahip 25 ülke içerisinde¹. Bununla beraber, Türkiye'nin kadının istihdam oranı bakımından da benzer bir eğilim izlediği görülmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'ye göre, Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı üye ülkeler içerisinde en sonda yer almaktadır. İzlanda'da yüzde 77, Almanya'da yüzde 73 ve OECD ortalaması da yüzde 59 düzeyindeyken, Türkiye'de bu oran sadece yüzde 26-29'dur (OECD, 2021).

Kültürel bakımdan Türkiye'nin benzerliklerinin bulunduğu Ortadoğu ülkelerinin eğilimine baktığında ise, kadınların işgücüne katılım oranı bakımından Türkiye'nin yıllar içerisinde mevcut konumunu koruduğu ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika (MENA) ülkeleri içerisinde yüzde 47 orana sahip İsrail'den sonra, yüzde 30'lar düzeyiyle ikinci sırada olduğu görülmektedir (World Bank, 2021a). Bölge ülkelerinden Ürdün'de ise bu oran yüzde 14 ile en düşük se-

viyelerdedir. İstihdama katılım oranları bakımından da Ürdün'ün durumunun çok daha kötü oluşu dikkat çekmektedir. Ülkemizdeki kadınların istihdam oranı yüzde 26 düzeyindeyken, aynı oran Ürdün'de sadece yüzde 10 düzeyindedir (İlkkaracan ve Bayar, 2020).

Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre, kadın-erkek istihdam oranları arasındaki farka bakıldığında, kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu (yaklaşık yüzde 47) görülmektedir.² (World Bank, 2021b). Bu oran MENA ülkelerinde yüzde 30 iken, OECD ülkeleri ortalamasında ise yüzde 77'dir. Bu bilgiler ışığında ifade edilebilir ki, Türkiye kültürel olarak Batı ile Doğu arasında coğrafi bakımdan bir köprü oluştururken, kültürel normların etkisi altında olan kadınların işgücüne ve istihdama katılımı bakımından da bu coğrafyanın iki ucunun ortalarında yer almaktadır.

Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasındaki Durumu

Görüldüğü gibi, tüm dünyada kadınların işgücü piyasaları ile ilgili problemleri ortaktır. Bu sorunlar sırasıyla işgücüne düşük katılım, istihdamda kayıt dışılık, ücret eşitsizliği meseleleridir. Bu noktadan hareketle, Türkiye'deki kadınların işgücü piyasasındaki genel görünümüne bakıldığında, toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük düzeylerde kaldığı görülmektedir. Ekonomik büyüme dönemlerinde bile, ülkemizdeki kadınların işgücü piyasasındaki bu durumunun çok fazla değişmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 1'den görüleceği gibi, kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 30-32, istihdam oranı yüzde 26-29 ve işsizlik oranı yüzde 11-16 düzeylerinde dalgalanmaktadır. Bu veriler

TABLO 1: KADINLARIN İŞGÜCÜ DURUMU

	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşgücüne dâhil olmayan nüfus
2014	28.841	8.729	7.689	1.040	30.3	11.9	26.7	20.112
2015	29.281	9.225	8.058	1.167	31.5	12.6	27.5	20.056
2016	29.689	9.637	8.312	1.324	32.5	13.7	28.0	20.052
2017	30.244	10.159	8.729	1.431	33.6	14.1	28.9	20.085
2018	30.647	10.473	9.018	1.455	34.2	13.9	29.4	20.174
2019	31.097	10.686	8.924	1.762	34.4	16.5	28.7	20.411
2020	31.623	9.768	8.306	1.462	30.9	15.0	26.3	21.855

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Tablodaki veriler 2014-2020 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden derlenmiştir).

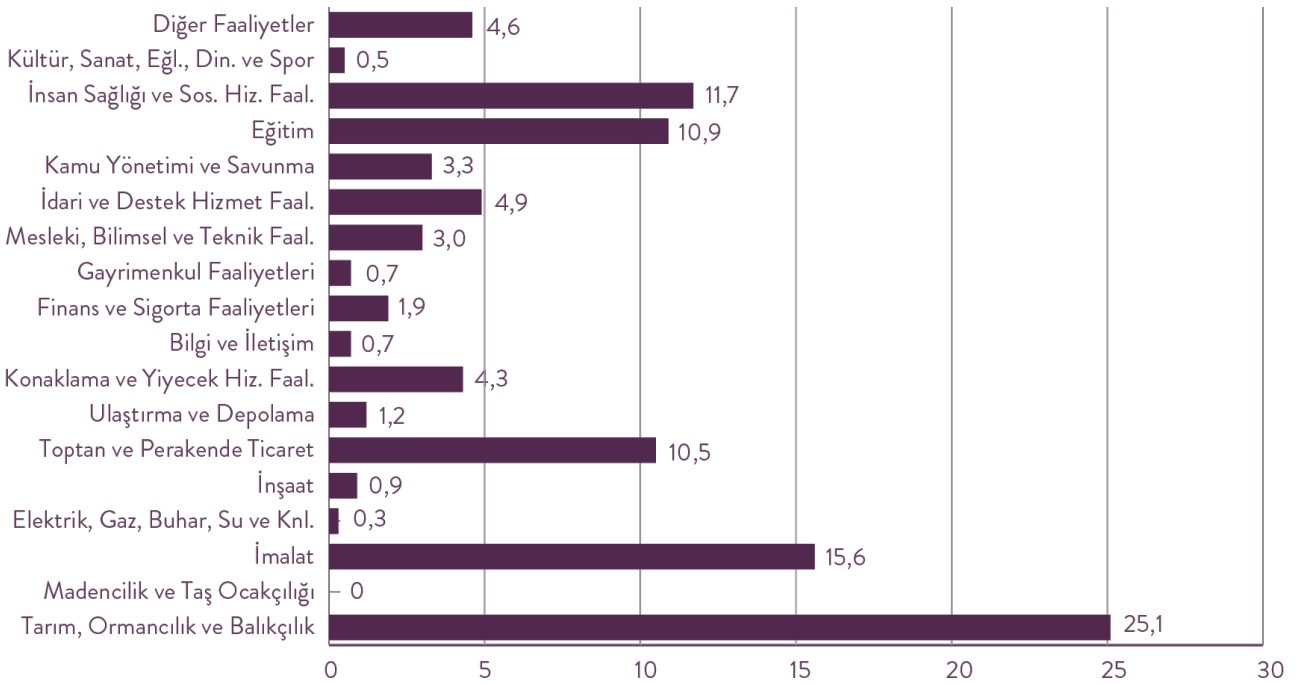
ışığında kurumsal olmayan ve 15 yaş üstünde olan yaklaşık 30 milyon kadın nüfusunun sadece 10 milyonu işgücüne katılabilmekte ve bunların içerisinde de sadece 8 milyonu istihdam edilebilmektedir. Kadınların yaklaşık yüzde 70'inin (Bu oran yaklaşık 20 milyon kadına tekabül etmektedir) herhangi bir gelire sahip olmadığı ve hane içinde başka bir bireye bağımlı olarak hayatlarını sürdürdükleri anlaşılmaktadır.

Ülkemizde sürmekte olan ekonomik krizin işgücü piyasaları üzerinde etkilerinin görülmeye başladığı 2019 yılındaki gelişmelerin ve ardından gelen COVID-19 salgınının yol açtığı ekonomik zorlukların kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarını daha da kötü hale getirdiği anlaşılmaktadır. Dahası, ekonomi büyürken ortaya çıkan nimetlerden eşit şekilde yararlanamayan kadınların, ekonomik koşullar tersine döndüğünde de ortaya

çıkan maliyetleri daha fazla yüklenen kesim içinde yer aldıkları görülmektedir.

Bu bağlamda; ekonominin karşı karşıya kaldığı bugünkü gibi zorlu koşullarda, kırılgan toplumsal kesimlerin işgücü piyasasındaki konumlarındaki bozulmaların, diğer kesimlere göre kadınlarda çok daha belirgin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira kadınlar toplam nüfusun ve aktif çalışma çağındaki bireylerin yarısını oluşturdukları için, bu grubun diğer dezavantajlı gruplara göre ekonomiye olan katkı düzeyleri daha fazladır. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına katılımlarında kısıtlamaların olması ya da çalışan kadınların ücret ayrımcılığına maruz kalmaları, ekonomide kaynak dağılımı konusunda problemlere neden olmaktadır. Bu nedenle de kadınların işgücü piyasasındaki konumları daha büyük bir önem arz etmektedir.

ŞEKİL 1: İSTİHDAMDAKİ KADINLARIN İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE DAĞILIMI (%)



Kaynak: Yazarın hesaplamaları, GYKA, (2018).

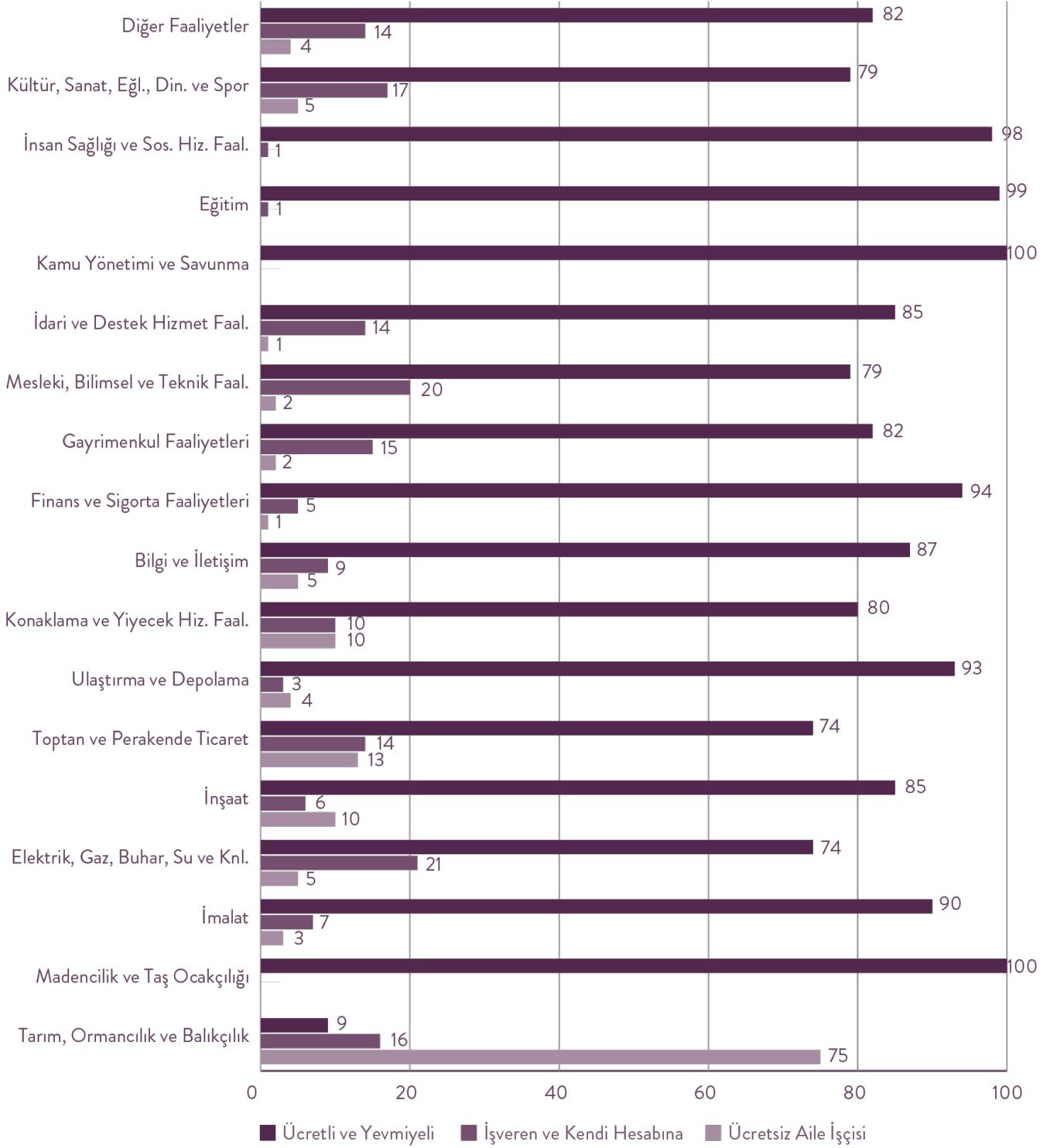
Bunun yanı sıra, kadın istihdamı meselesinde dikkat edilmesi gereken yegâne sorun kadının işgücüne katılımının yetersiz olması değildir. İşgücü piyasasına giriş yapabilen kadınların yoğunlaştığı başlıca iktisadi faaliyet kolları ve çalışma yaşamında yer alma şekilleri de aynı derecede önem arz etmektedir. Zira kadınların işteki durumları ile faaliyette bulundukları alanlar, istihdam edildikleri işlerin kalitesi ve buralardan elde ettikleri kazançlar da önemli ipuçları vermektedir.

Şekil 1’de görüldüğü gibi, kadınlar belirli faaliyet kollarında yaygın olarak kendilerine istihdam olanağı bulmaktadırlar. Kadınların yüzde 50’sinden fazlası hizmetler sektöründe, yüzde 25’i tarım sektöründe ve nihayet yüzde 15’ine yakını da sanayi sektöründe çalışmaktadır.

Hizmetler sektöründe çalışan kadınların büyük bir bölümü ise eğitim ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ile toptan ve perakende ticaret alanlarında istihdam edilmektedir. Kadınların yüzde 16’lık bir kısmı ise imalat sanayinde istihdam imkânı bulmaktadır.

Kadın istihdamının yüzde 25’inin bulunduğu tarımdaki kadınların yüzde 75’i ise ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Bu büyük bir orandır ve bu kadınların emek sarf ettikleri bir faaliyet neticesinde herhangi bir gelir elde edemediklerinin ve hane gelirine bağımlı kaldıklarının bir göstergesidir. Bir diğer ifade ile tarımsal alanda kendine iş olanağı bulan kadınların dörtte üçü ücretsiz aile işçisidir.

ŞEKİL 2: İSTİHDAMDAKİ KADINLARIN İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI VE İŞTEKİ DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI (%)



Kaynak: Yazarın hesaplamaları, GYKA, (2018).

İstihdam kalitesi açısından ortaya çıkan bu durum, kadın istihdamında önemli bir soruna dikkat çekmekle birlikte, bir diğer dikkat çekici durum da tarım dışı faaliyetlerde çalışan kadınların istihdamında görülmektedir. Özellikle hizmetler sektöründe, bakım hizmetleri olarak tanımlanan eğitim ve sağlık hizmetlerinde çalışanların neredeyse tamamı ücretli olarak istihdam edilmektedirler (Şekil 2). Bu sektörler kadın istihdamının yüzde 23'üne yakınına sağlamaktadır. Ancak Karakaş vd. (2020)'nin istatistiksel olarak gösterdikleri gibi buradaki sorun, bakım hizmetlerinin alt sektörlerinde istihdam edilen kadınlara karşı ciddi bir ücret ayrımcılığı olduğu ve bu kadın-erkek ücret farklılıklarının kadınlar aleyhine bir şekilde sağlık sektöründe çok daha yoğun yaşanmasıdır. Bununla birlikte, bakım hizmetlerinde olan eğitim ve sağlık sektörlerinde eğitim, yaş ve kıdem gibi beşerî sermaye özelliklerinin ücret getirisi, diğer sektörlerde göre çok daha düşüktür.

Aslında toplumsal cinsiyete dayalı ücret uçurumu bağlamında, ülkemizdeki kadınların tüm iktisadi faaliyet kollarında dezavantajlı bir durumda olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Kadınlar istihdam edilseler de bunların yaklaşık ortalama düzeyde yüzde 20 kadarının kazandıkları ücret gelirleri bakımından ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 2'de, farklı iktisadi faaliyet kollarında kadınlar ve erkekler arasında ciddi ücret farklılıklarının olduğu açıkça görülmektedir. TÜİK'in 2018 yılı Gelir Yaşam Koşulları Araştırması Anketindeki verilere dayanarak hesaplanan medyan ve ortalama gelirlere göre, farklı iktisadi faaliyet alanlarında gözlemlediğimiz ücret eşitsizliklerinin toplam gelirlere, yüzde 18-20 seviyelerinde olduğu görülmüyor. Tarımda bu farkın medyan gelirleri bakımından yüzde 55'e çıktığı anlaşılmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha yüksek ücret elde ettiği faaliyet alanı kültür, sanat, eğlence ve dinlenme ve spor hizmetleri olup, kadınlar erkeklere oranla yüzde 19 daha fazla ücret geliri kazanmaktadırlar.

TABLO 2: İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE ÜCRET GELİRLERİ, TL.

	KADIN		ERKEK		Kadın/Erkek Ücret Farkı (%)	
	Medyan	Ortalama	Medyan	Ortalama	Medyan*	Ortalama*
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	4.500	6.957	10.000	11.739	55	41
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	---	---	26.718	32.308	---	---
İmalat	20.420	22.200	24.000	28.702	15	23
Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Knl.	---	---	25.200	32.224	---	---
İnşaat	---	---	19.048	21.277	---	---
Toptan ve Perakende Ticaret	19.000	21.918	21.398	27.864	11	21
Ulaştırma ve Depolama	21.780	24.852	21.700	26.516	0	6
Konaklama ve Yiyecek Hiz. Faal.	17.800	18.350	20.000	21.283	11	14
Bilgi ve İletişim	28.800	32.460	31.580	36.452	9	11
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	33.080	43.462	43.680	58.431	24	26
Gayrimenkul Faaliyetleri	18.000	20.463	22.800	33.109	21	38
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faal.	23.780	30.221	28.800	35.759	17	15
İdari ve Destek Hizmet Faal.	19.200	19.375	20.900	23.273	8	17
Kamu Yönetimi ve Savunma	36.500	37.060	42.100	42.131	13	12
Eğitim	37.050	31.932	43.250	41.310	14	23
İnsan Sağlığı ve Sos. Hiz. Faal.	18.888	26.561	32.100	44.910	41	41
Kültür, Sanat, Eğl., Din. ve Spor	24.000	30.755	20.100	29.631	-19	-4
Diğer Faaliyetler	12.000	14.346	21.000	23.770	43	40
TOPLAM	18000	21793	22.000	27.307	18	20

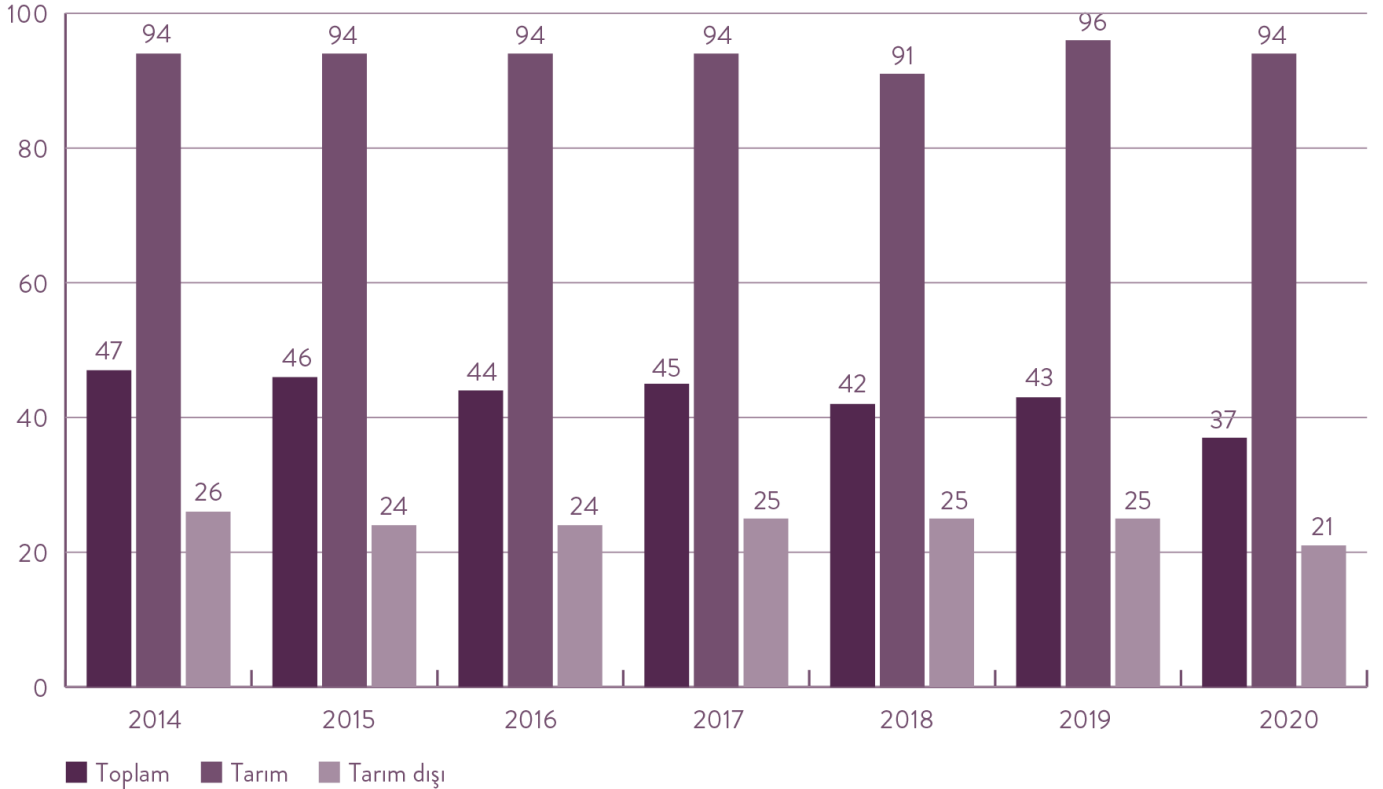
Not: * (+) değerler erkeklerin ücretlerini yüzdesel olarak kadınlarınkinden yüksekliğini göstermektedir.
(Kaynak: Yazarın hesaplamaları, GYKA 2018)

Öte yandan, ülkemizin genel problemlerinden biri olan kayıt dışı istihdam da, kadınlar arasında yaygındır. TÜİK'in yayımladığı verilere göre, Türkiye'de 2019 yılında tam zamanlı ve yarı zamanlı istihdam edilen 8,9 milyon kadının yaklaşık 3,8 milyonu ve 2020 yılında ise 8,3 milyon kadının yaklaşık 3,1 milyonu kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Özellikle bu durum tarım sektöründe çok daha yaygın bir şekilde yaşanmaktadır. Öyle ki, tarımsal faaliyetteki kadınların neredeyse tamamına yakını (yüzde 95'ler düzeyi) kayıt dışıdır. Tarım dışı sektörlerdeki çalışan kadınların ise sadece dörtte birinin kayıt dışı olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdamın kadınlar arasında bu denli yaygın olmasının nedenleri gibi, sonuçları da önemlidir.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, toplumsal cinsiyet rolü bakımından kadınların öncelikli olarak ev ve bakım hizmetlerini yerine getirmesi ve bu yönde bir toplumsal algının kültürel manada yaygınlığı önemlidir. Kadınlara toplum tarafından yüklenilen böyle bir fonksiyon, kadınların çalışma hayatında istihdam edildikleri işlerinin niteliğini ister istemez doğrudan etkilemektedir. Kayıt dışı olarak çalışma; kadınlara daha esnek çalışma saatleri sağladığı için, istihdam olanağı bulsalar dahi kadınların kendileriyle aynı niteliklere sahip erkeklere oranla daha düşük ücret üzerinden çalışmak zorunda kalmalarına neden olmakta ve onları kayıt dışılığına iten bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

ŞEKİL 3: KADIN İSTİHDAMINDA KAYIT DIŞILIK



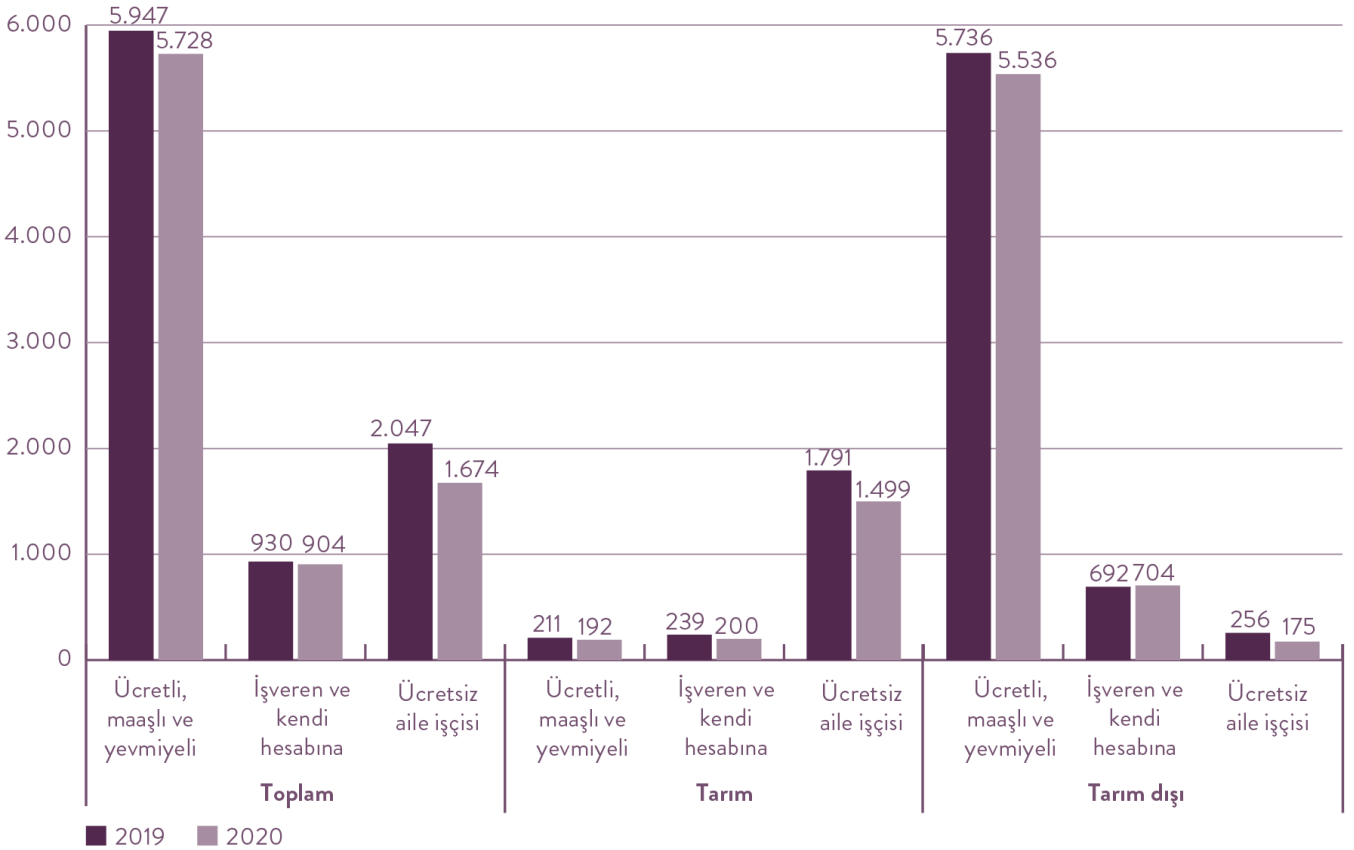
Kaynak: Yazarın hesaplamaları, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (2014-2020).

Özellikle tarımsal faaliyetlerdeki kadınlarda gözlemlenen kayıt dışılık, aslında kadınların işteki durumlarının bir yansımasıdır. Zira, kadın istihdamının yaklaşık dörtte biri tarım sektöründe yer almakta (Şekil 1) ve bu sektördeki kadınların büyük bir bölümü de ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Şekil 4).

Ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışan kadınlar kayıt dışılığın en yaygın görüldüğü gruplardır. Aslında bu bulgular, Türkiye’de yıllardır süregelen kadın istihdamı meselesinin ciddiyetinin ve istihdam kalitesindeki düşüklüğün nedenlerini de ortaya koymaktadır. Öte yandan, hizmetler sektöründe özellikle ücretli çalışan kadınlar kayıtlı çalışan oldukları için sosyal güvence altındadır.

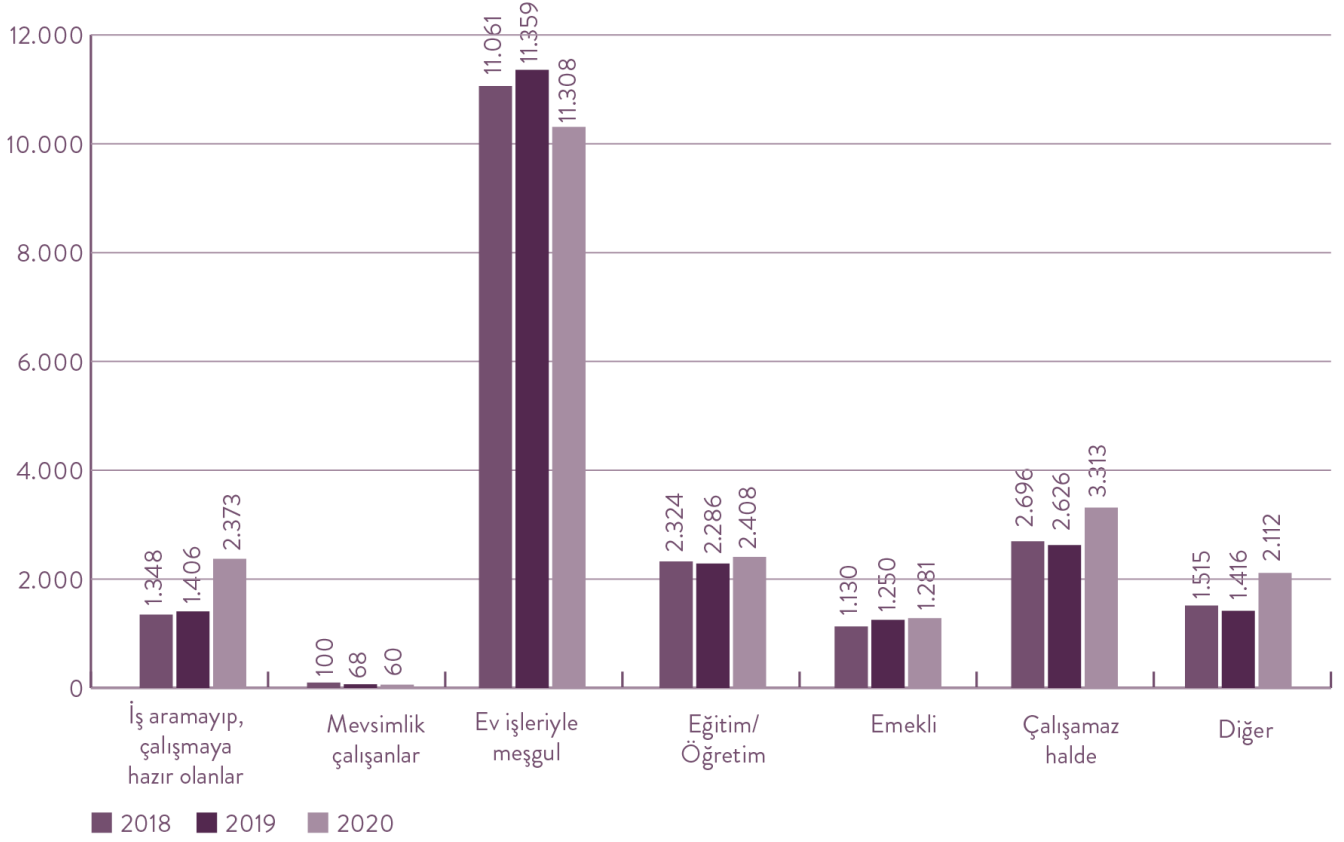
Kadınların istihdamdaki durumlarının yanı sıra, işgücü piyasasının dışına itilmelerinin nedenleri ile ilgili de fikir belirtmek yerinde olacaktır. Zira bu nedenler, kadın istihdamına yönelik uygulanacak politikaların da konusunu ve hedeflerini oluşturacaktır. Şekil 5’te görüleceği üzere, kadınların işgücüne katılımlarının önündeki en büyük engel, ev işleri ile yüklenmiş oldukları evde bakım işleridir. Yaklaşık 11 milyon civarındaki kadın, ücretsiz hane içi emek olarak adlandırılan ev işleri ve bakım hizmetini gerçekleştirmektedir. Aslında bu, kadınların toplum içerisinde ana görevinin ücret karşılığı bir işte çalışmalarından ziyade, bakım hizmetinde bulunmaları gerektiği düşüncesinin bir sonucudur.

ŞEKİL 4: KADINLARIN İŞTEKİ DURUMU, BİN KİŞİ.



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (2019 ve 2020 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden derlenmiştir).

ŞEKİL 5: İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYAN KADINLARIN İŞ ARAMAMA NEDENLERİ, BİN KİŞİ



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2018, 2019 ve 2020 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden derlenmiştir).

Politika Önerileri

Aslında son yıllarda Türkiye ekonomisi baş etmesi gereken önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Bir yandan artan işsizlik oranı ve düşen işgücüne katılım, öte yandan büyümenin istihdam yaratamaması ve düşük büyüme oranları siyasetleri zorlamaktadır. Bu bağlamda, politika hedeflerinin revize edilmesinin aciliyeti ve önemi, özellikle kırılgan kesimlerin mevcut koşulları göz önüne alındığında, daha da ön plana çıkmaktadır. Bu bilgiler ışığında, alınması gereken tedbirler salt büyüme oranını arttırıcı politikaları değil, aynı zamanda büyümenin nimetlerini daha geniş kesimlere,

özellikle de toplumun en kırılgan kesimleri lehine bir dağıtımını temin edebilecek şekilde aktif kamu müdahalelerini içermelidir.

Bu politika raporunun amacı da ülkemizdeki kadınların işgücü piyasasındaki durumlarını benzer ülkelerdeki kadınların işgücü piyasasındaki durumlarıyla karşılaştırmalı olarak ele almak ve ortaya çıkan duruma göre kadın istihdamını iyileştirmek için gerekli politika önerilerinde bulunmaktır.

Türkiye'nin de dâhil olduğu birçok gelişmekte olan ülkede, kadınların işgücüne katılımı erkeklere göre daha düşük düzeylerde. Bu durumun nedenleri ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, genellikle kültürel ve sosyal normlara dayanmaktadır. Türkiye'deki kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları sorunlara bakıldığında, bunda özellikle dini ve ahlaki sebeplerden ötürü kültürel manada toplumun *de facto* olarak kadınlara attığı rolün etkisinin büyük payı olduğu söylenebilir. Bu rol nedeniyle, hayatlarının ilk anlarından itibaren toplum içerisinde kendilerine erkeklerle eşit bir yer bulamayan kadınlar, eğitim eşitliğinden faydalanamadıkları gibi, bunun bir sonucu olarak çalışma hayatında da erkeklere nazaran dezavantajlı bir konuma sahiptirler. Bu bakımdan kamu otoritesinin, kız çocuklarının eğitim hakkını sıkı sıkıya gözeterek güvence altına alması ve onların eğitim imkânlarına erkeklerle eşit bir şekilde erişimini engelleyen kültürel bariyerleri ortadan kaldırması zaruridir.

Öte yandan ev işleri ve bakım hizmeti, kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasının bir diğer nedenidir. Bu bakımdan bakım hizmetlerine yönelik kamu politikalarının geliştirilmesi önem arz etmektedir. Kamu tarafından çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri konusunda yatırımların gerçekleştirilmesi ve uygun fiyatlı ve kaliteli bakım hizmeti arzının artırılması, bu konuda hem toplumda kadınların omuzlarında olan yükü almış olacaktır hem de kadınlara dolaylı olarak istihdam olanağı yaratılabilecektir. Karakaş vd. (2020) tarafından hazırlanan TÜBİTAK raporuna göre, sosyal bakım hizmetlerinin arzının artırılmasına yönelik kamu yatırımlarının gerçekleştirilmesi hem

kadınlara yeni istihdam olanağı sunarak işsizliği azaltmakta, hem de kadınların işgücü piyasalarına entegrasyonunu destekleyerek toplumsal cinsiyet uçurumunu kapatmaktadır.

Tüm toplumsal ve kültürel engelleri aşp, işgücüne katılabilen kadınlar ise işgücü piyasalarındaki başka sorunlarla baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların bir bölümü cinsiyete dayalı ücret uçurumu nedeniyle daha düşük ücret düzeyinden çalışmaya razı olmaktadır. Bir diğer bölümü ise kayıt dışı olarak çalışmakta ve/veya tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak kendilerine yer bulmaktadırlar. Kadınların maruz kaldıkları bu durum düşünüldüğünde, kamu otoritesinin “*eşit işe eşit ücret*” verilmesi ve ücret üzerinden ayrımcılığa izin vermeyecek düzenlemeleri yapması gerekmektedir.

Kadınların istihdama katılması için uzun vadeli politika uygulamalarına ihtiyaç vardır. Ancak birtakım politikaların uygulanması ile daha kısa vadede de kadın istihdamında artış gözlemlenebilmesi mümkün olabilir. Örneğin, bazı ülkelerde olduğu gibi, esnek çalışma saatleri kadınlara sunulurken, hem kadın istihdamında artışın sağlanması, hem de evde bakım hizmeti rolünü sürdürmeleri mümkün kılınabilir. Zira Türkiye’de de bilindiği üzere, kadınların kayıt dışı olarak çalışmayı tercih etmelerinin nedenlerinden ya da kendilerini kayıt dışılığa iten nedenlerden birisi, bu şekilde esnek çalışma saatlerine erişiyor olmalarıdır. Bu tip politikalarla kadın istihdamında artış sağlanabileceği gibi, kayıt dışılığa da azalma yaşanabilecektir.

NOTLAR

1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun 2021 yılında derlemiş olduğu verilere göre, Dünya Bankası web sitesi veri bankasında yer alan en güncel yıllara ilişkin bilgiler ışığında Türkiye’nin dünya ülkeleri içerisindeki sıralaması tespit edilmiştir. Bkz: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
2. Veriler Dünya Bankası web sitesindeki Veri tabanından temin edilmiş olup, karşılaştırma için en güncel yıl olan 2019 yılına ait rakamlar paylaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Bayar, A. A., Ö. Günçavdı ve H. Levent. (2020). “COVID-19 Salgınının Kadınların Çalışma ve Hane Yaşamı Üzerine Etkileri”. İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü.

İlkaracan, İ. ve Bayar, A. A. (2020). “Implications of The Covid-19 Pandemic for Women’s Economic Empowerment and Policy Interventions: Contextualizing to The Case of Jordan”. UN Women Jordan.

Karakaş, D., İlkaracan, İ., Bayar, A. A. ve Baran-Özcanlı, P. (2020). “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden COVID-19 Salgını ve Bakım Hizmetleri Krizi: Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam Etkisi”. TÜBİTAK Projesi. Proje Kodu:120K602.

OECD (2021). “Veri Bankası”. (<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>)

TÜİK (2018). “Gelir ve Yaşam Koşulları Anket”. GYKA(2018) mikro veri seti.

TÜİK (2020). “Hanehalkı İşgücü Anketi”. HİA (2020) mikro veri seti.

TÜİK (2021). “İstihdam, İşsizlik ve Ücret İstatistikleri”. (<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>)

World Bank. (2021a). “Veri Bankası”. (<https://data.worldbank.org/country/turkey?view=chart>)

World Bank. (2021b). “Veri Bankası”. (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS>)



Doç. Dr. Ayşe Aylin Bayar İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği Bölümü’nde öğretim üyesidir.

Bu çalışmada belirtilen görüşler yazarlara ait olup İstanPol ve Friedrich Ebert Stiftung Derneği’nin kurumsal görüşleri ile kısmen ya da tamamen örtüşmeyebilir.