AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE ÖZELİNDE KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNE BİR YORUM

A Commentary on Women's Employment in the Context of the European Union and Türkiye

TÜRKİYE ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Makale Geliş Tarihi: 29.06.2025

Makale Kabul Tarihi: 15.11.2025

Araştırma Makalesi/Künye: Şeren-G. Y., Yalçınkaya İlhan, B. (2025). Avrupa Birliği ve Türkiye özelinde kadın istihdamı üzerine bir yorum. *TÜRKAD*, 2(4), s.81-104.

Gamze Yıldız ŞEREN *
Burcu YALÇINKAYA İLHAN

* Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, Tekirdağ/Türkiye.
gyseren@nku.edu.tr
ORCID: 0000-0002- 5063-1172
** Bilim Uzmanı, MEB, Ankara/Türkiye
burcu_y53@hotmail.com
ORCID: 0009-0007-3239-8235

Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License.

Özet

Bu çalışma Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye'de kadın istihdamını ve bu istihdamı etkileyen başlıca faktörleri belirleyerek bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda çalışmanın ana hedefi kadınların çalışma yaşamına katılımlarını artırmaya yönelik politika önerilerine katkı sunmaktır. Çalışma kapsamında eğitim düzeyi, çocuk sayısı, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, sektörler arası dağılım ve uluslararası anlaşmalar gibi faktörlerin kadın istihdamı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre gerek AB gerek Türkiye'de kadınlar erkeklere nazaran dezavantajlı konumdadır. Çünkü bulgular; kadınların, erkeklere kıyasla istihdamda geride konumlandıklarını, daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olduklarını, ev ve bakım işleri için oransız bir sorumluluk ve daha az girişimcilik rolü üstlendiklerini göstermektedir.

AB'de üst ortaokul seviyesinde eğitim almış kadınların yükseköğretim seviyesinde eğitim almış kadınlardan istihdam açısından önemli oranda düşük seviyede kaldığı görülmüştür. Türkiye bağlamında ise eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların istihdam oranı artmaktadır. Ayrıca çocuk sayısı ve bakım yükümlülüklerinin artışının istihdam üzerinde negatif etkide bulunduğu gözlemlenmiştir. Sektörel dağılımlarda ise kadınların mühendislik, teknoloji, bilim gibi alanlarda temsil oranı düşüktür. Bu kapsamda kadın istihdamının artması sadece ekonomik bir hedef değil aynı zamanda sosyal adalet açısından gerekliliktir. Bunun için eğitim fırsatları güçlendirilmeli, bakım hizmetleri kamusal nitelik kazanmalı, cinsiyete duyarlı bütçeleme/vergileme uygulamaları geliştirilmeli ve en önemlisi toplumsal cinsiyet temelli kalıplar karşısında kültürel dönüşüm sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, işgücü piyasası, Avrupa Birliği, Türkiye

Abstract

This study aims to provide an assessment by identifying female employment in the European Union (EU) and Türkiye and the main factors affecting this employment. In this context, the main objective of the study is to contribute to policy recommendations aimed at increasing women's participation in working life. The study examines the effects of factors such as education level, number of children, gender-based wage differences, sectoral distribution, and international agreements on female employment. Findings indicate that women are at a disadvantage compared to men in both the EU and Türkiye. The findings show that women lag behind men in terms of employment, experience higher unemployment rates, bear a disproportionate responsibility for housework and caregiving, take on fewer entrepreneurial roles.

It has been observed that women with upper secondary education in the EU remain at a significantly lower level of employment than women with tertiary education. In the Türkiye context, however, it is clear that women's employment rates increase as their level of education rises. Furthermore, it has been observed that an increase in the number of children and childcare responsibilities has a negative impact on employment. In terms of sectoral distribution, women are underrepresented in fields such as engineering, technology, and science. In this context, increasing women's employment is not only an economic goal but also a necessity in terms of social justice. To achieve this, educational opportunities must be strengthened, care services must become public in nature, gender-sensitive budgeting/taxation practices must be developed, and most importantly, cultural transformation must be achieved in the face of gender-based stereotypes.

Keywords: Female employment, gender inequality, labor market, European Union, Türkiye

"...kadınlar dahil edildiklerinde, onlara eşit olmayan roller verilir-dinleyici ama konuşmacı değil, okuyucu ama yazar değil. Piyasa işlemlerinin yapısı sıklıkla kadınları dezavantajlı duruma düşüren bir şekilde cinsiyete göre şekillenmiştir."

(Elson, 1998)

Giriş

Hemen her toplumda yüzyıllar boyunca kadın ve erkek arasında ayrım yapılmış, ataerkil toplum yapısı egemen olmuştur. Söz konusu cinsiyet ayrımı beraberinde rol ayrımlarını getirmiş, kadının rolü ev ve özel yaşamla sınırlandırılmış, kadının vatandaş sayılması 20.yüzyılı bulmuştur. Günümüzde ise halen siyasete katılım, eğitim ve çalışma olanaklarına erişimde kadınlar erkeklere nazaran dezavantajlı konumdadır (Koray, 2008: 343). Mevcut eğilimlerin devam etmesi durumunda 2050 senesine gelindiğinde

kadınlar erkeklere göre günde ortalama 2.5 saat daha fazla bakım emeği harcayacaktır. Ücretli bakım emeği alanında işgücünün çoğunluğunu oluşturan kadınların büyük bir kısmı ise güvencesiz ve düşük ücretli biçimde istihdam edilmektedir (UN, 2024). Küreselleşme milyonlarca kadını ücretli emek piyasasına dahil olmasını sağlasa da kadınların işgücündeki oranı halen erkeklerin gerisindedir. Cinsiyet temelli eşitsizlikler sonucu kadınlar sosyal koruma kapsamı dışında kalan, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmaktadır. Kadın emeği böylece kayıt dışı çalışma biçimleri üzerinden değersizleştirilmektedir. Oysa kadınlar dünya işgücü potansiyelinin yarısıdır ve söz konusu potansiyelin hayata geçirilmesi sadece insana yakışır istihdam olanaklarıyla değil aynı zamanda ebeveyn izni, bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi gibi cinsiyete duyarlı politikalarla mümkündür. Bununla birlikte kadınların işgücü piyasalarında erkeklerle aynı konumda olmalarının küresel yıllık Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYH) yüzde 26 oranında katkı sağlayacağı öngörülmektedir (UN Women, 2025). Bu öngörüyle tutarlı olarak literatürde eğitim ve istihdamda cinsiyet eşitsizliğindeki iyileşmelerin kişi başına düşen reel GSYH üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu aksi durumda ise ekonomik büyümenin yavaşladığını ortaya koyan ampirik çalışmalar bulunmaktadır (Cuberes, Teignier, 2016; Ostry vd, 2018; Klasen, Lamanna, 2009; Esen & Şeren, 2022).

Cinsiyet eşitsizliğinin karşısında kadın istihdamının iyileştirilmesi ve sürdürülebilir bir ilerleme sağlanması çağdaş toplumlar için oldukça önemlidir. Bu kapsamda kadınların işgücüne katılımı sürdürülebilir ilerleme noktasında elzem bir faktördür (Yenilmez ve Girginer, 2016:1236). Dolayısıyla cinsiyet eşitliğinin sağlanması sadece kadınları güçlendirmemekte aynı zamanda sürdürülebilir bir kalkınmanın da katalizörü olmaktadır. BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden 5.Hedef bu noktada cinsiyet eşitsizliklerinin kaldırılarak eşit fırsatların herkes için sağlanmasına odaklanmaktadır (UN, 2025). Kadınların ekonomik manada güçlenmesi ise daha fazla istihdam olanağı yaratılması ve ücretsiz bakım yükünün azaltılmasına bağlıdır. Bu anlayışa yönelik atılacak adımlar ise dönüştürücü bir vizyonun meydana gelmesine olanak sağlamaktadır (Şeren, Rehman, 2024). Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlara eşit hakların tanınmaması kapsayıcı kalkınmanın ilerlemesine engel teşkil edeceği gibi küresel manada toplumsal dönüşümün de sınırlarının daralmasına yol açmaktadır (The World Bank, 2023; Breitkreuz, Baird, 2025).

Bu çalışma kapsamında kadınların istihdamdaki yerleri AB ve Türkiye kapsamında ele alınmış ve üç bölümde tasarlanmıştır. Buna göre ilk bölümde kadın istihdamı genel manada ele alınmış ve kadın istihdamına etki eden faktörler incelenmiştir. İkinci bölümde AB ve Türkiye'de kadın istihdamı genel değerlendirmeye tabii tutulmuş, aradaki farklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise kadın istihdamının artırılabilmesi için cinsiyete duyarlı politikaların nelerden oluşması gerektiğine yönelik irdelemeler yapılmış ve kimi politika önerilerinde bulunulmuştur.

1. Kadın İstihdamına Genel Bakış

OECD (2025a) işgücünü, "*ekonomide mal ve hizmet üretimi için mevcut toplam işgücü arzını temsil eden, istihdam edilen veya işsiz olan tüm kişiler*" olarak tanımlamaktadır. İstihdamdaki kişiler ise *"kısa bir referans döneminde, ücret veya kâr karşılığında mal üretmek veya hizmet sunmak için herhangi bir faaliyette bulunan çalışma çağındaki kişilerdir*" (OECD, 2025a). Kadının iş gücüne katılımı sadece "ekonomik olarak faal" şeklinde tanımlanmayacak kadar farklı unsurları içermektedir. Ortiz-Ospina, Tzvetkova, Roser (2018) kadınların ödeme karşılığı olmadan yaptıkları bakım işi ile ilgili tartışmalar olduğunu belirtmektedir. Kadınların geçmiş zamanlarda hane içinde gerçekleştirmiş oldukları faaliyetleri günümüzde piyasada ücretli olarak sunması hane ve toplum işleyişi özelinde değişimlere sebebiyet vermiştir. Fakat söz konusu hizmetlerin hane içinde karşılıksız yürütülmesi kadın emeğinin görünürlüğünü azaltarak istihdam verilerinin gerçek durumu yansıtmasını güçleştirmektedir. Ücretsiz bakım emeği bu noktada bir topluluk veyahut hanede bireylerin yarar sağladığı bakım ve ev işleri gibi tüm ücretsiz hizmetleri kapsamakta, küresel ölçekte de söz konusu ev içi emek ağırlıklı olarak kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Bu durum kadının işgücüne katılımın önündeki yapısal engellerden birisi olduğu gibi kadın istihdamının değerlendirilirken sadece ücretli istihdam göstergelerinin değil aynı zamanda zaman kullanım verileri ve ücretsiz bakım emeğinin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir (UN Women, 2022).

Küreselleşme süreci cinsiyet açısından istihdam kalıpları üzerinde çeşitli etkilerde bulunmuştur. Kadın emeğinin yoğun olduğu hazır giyim, tekstil gibi sektörlerin düşük maliyetli ülkelere kaydırılması bazı ülkelerde iş kayıplarına yol açarken bazılarında istihdam artışı yaratmıştır. Ayrıca küreselleşmeyle beraber kadın göçmenlerin de sayısının artması küresel üretim ağlarını yeniden yapılandırmıştır. Kadınlar dünya genelinde erkeklere oranla daha az istihdamda yer almakta, daha fazla işsiz kalmakta, kayıt dışı ve kırılgan istihdamda erkeklere oranla daha fazla yer almakta, erkeklerden daha az kazanmakta, ev ve bakım işleri için oransız sorumluk üstlenmekte, daha az sosyal korumaya sahip olmakta, daha az girişimcilik rolü üstlenmekte ve işe başlarken daha fazla olumsuzlukla karşılaşmaktadırlar. Kadınların çalışma koşullarındaki olumsuzlukların yanı sıra küresel düzeyde kadınların işgücüne katılım oranları artmaktadır. Bu noktada hiç kuşkusuz niceliksel artışların niteliksel eşitliklerle paralel bir yapı sergilemesi gerekmektedir (ILO, 2005; UN Women, 2024). Çünkü dünya genelinde kadın istihdamının büyük bir kısmı kayıt dışı ekonomide gerçekleşmektedir. Aslında, birçok düşük ve orta gelirli ülkede, ücretli işlerde çalışan kadınların büyük çoğunluğu kayıt dışı ekonomide yer almaktadır. Kadınların kayıt dışı şeklinde çalışmasının yanında evde yaptıklarının istihdama dahi edilmemesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin sonucu olarak evdeki bakım ve ev işleri gibi sorumlulukların kadınlar tarafından yüklenilmesi de kadınları kamusal yaşama dahil olma noktasında geride bırakmaktadır. Yapılan araştırmalara göre kadınlar, ödeme karşılığı olmayan evde bakım işlerine erkeklere oranla çok daha fazla bir zaman ayırmaktadır (Ortiz-Ospina, Tzvetkova, Roser, 2018)

1.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadın istihdamı sadece ekonomik faktörlerden değil cinsiyet rollerinden aile yapısına, eğitim düzeyinden sosyal normlara kadar çok boyutlu bir süreçten etkilenmektedir. Bu kapsamda çalışmada kadın istihdamını belirleyen faktörler beş ana grupta ele alınmıştır. Bunlar uluslararası anlaşmalar, eğitim, çocuk sayısı, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ve sektörlere göre dağılımdır.

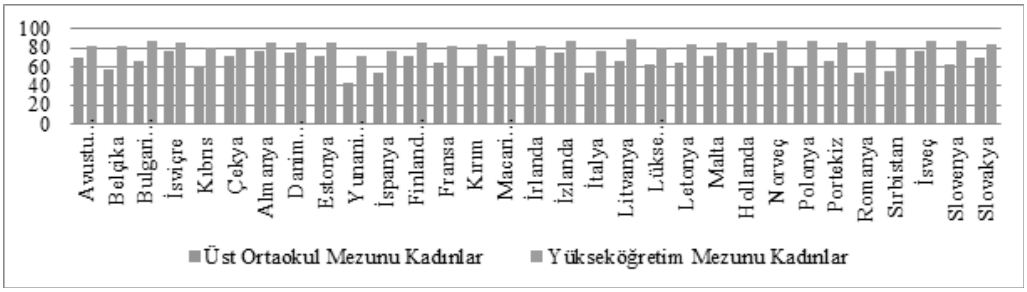
1.1.1. Uluslararası Anlaşmalar

Kadınlar, birçok sektörde erkeklere kıyasla daha az sayıda pozisyonda yer almaktadır. Kadınların çalışma hayatına daha az oranda katılmasının birtakım sebepleri mevcuttur. Öncelikle kadınların, özellikle de ebeveynlik sorumluluğunun hayatlarına girişinin ardından bir takım sosyal ve kamusal desteklerle çalışma hayatına geri dönmeleri ya da çalışmalarını sürdürmeleri mümkün olmaktadır. Kadınların çalışma hayatlarına olumlu yönde etki eden bir diğer unsur, ev işi işlerinin dışarıdan karşılanabilmesi durumudur. Kadın çalışma oranının yüksek olduğu ülkelerde ev işlerini dışarıdan temin etmek daha fazla oranda mümkündür (Biffl, 2007). Ayrıca hükümetlerin uyguladıkları, aile ve iş hayatını dengelemeye yönelik politikalar da kadınların iş hayatına katılımında önemli bir etkiye sahiptir. Bunların arasında kadınların ücretli izin hakları, çocuk bakımına destek bulunmaktadır. Her ne kadar kadın ve erkek açısından eşitlikçi bir düzlem oluşturulma yönünde adımlar atılsa da evde çocuk bakımı pratikte büyük oranda kadınların sorumluluğundadır. Bu sebeple bu yönde kadını destekleyici politikalar aynı zamanda kadınların iş hayatına katılımını da arttırmaktadır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen (1979) *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (*CEDAW*, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi) kadın ve erkek eşitliğini amaçlayan uluslararası bir sözleşmedir. Bu sözleşme kadınlara karşı yapılan bütün ayrımcılıkların önüne geçmeyi hedeflemektedir (UN,1979). *CEDAW* Sözleşmesi md.16 "Aile ve Evlilik Hayatı" üzerinedir. Bu madde kadın ve erkeklerin çocuk bakımında eşit sorumluluğa sahip olduğunun altını çizerek politika uygulamalarının değiştirilmesine yönelik önlemlere dikkat çekmektedir (UN, 1979). Aile ve iş yaşamının dengelenmesi adına; Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği (UNICE), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği (CEEP) 1995 senesinde "*Ebeveynlik İzinleri Çerçeve Anlaşması"*nı kabul etmişlerdir. Bu anlaşmada ebeveyn izinleri ve erkeklerin söz konusu izinler noktasında teşvik edilmesi düzenlenmiştir (Kağan, 2020). Ayrıca 1972'de AB tarafından kabul edilen Maastricht Anlaşması kadın ve erkeklerin eşit ücrete tabi olmasını gerektirir (Lasok, 1993). 2000 yılında kabul edilen Lizbon Stratejisi'nin de hedefi istihdamda kadın oranını arttırmaktır (European Parliament, 2014). Bu anlaşmalarla kadınların sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alınmış ve erkeklere de eşit sorumluluk verilmeye çalışılmıştır. Bütün bu adımlar kadınların istihdamını teşvik etmek için atılmış adımlardır.

1.1.2. Eğitim

Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların artan oranda istihdama katıldığı görülmektedir. Grafik 1'de AB üst ortaokul seviyesinde eğitim almış kadınların yükseköğretim seviyesinde eğitim almış kadınlardan istihdam açısından önemli oranda düşük seviyede kaldığı görülmektedir.

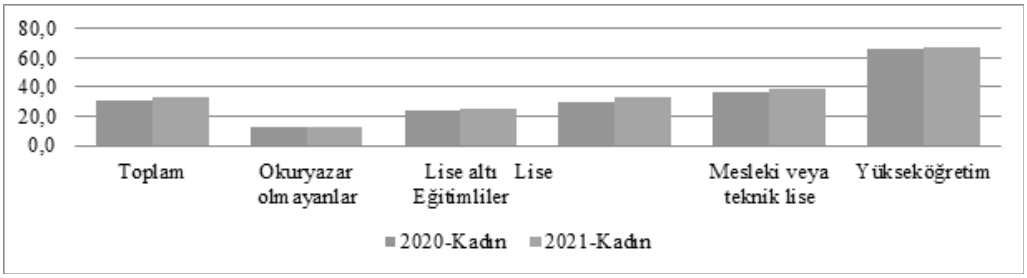
Grafik 1: AB'de Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranları (2021, %)



Yunanistan, Kırım, Slovakya, Slovenya, Sırbistan, İrlanda, İtalya ve Belçika gibi ülkelerde aradaki farkın %20 ile %30 olduğu görülmektedir. Grafik 1'e göre bütün AB ülkelerinde eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılan kadın oranı da artmıştır. Oranların birbirine en yakın olduğu Çekya'da yükseköğretim ve üst orta okul mezunu kadınlar arasındaki oran farkı %6 iken Almanya'da %7'dir.

Grafik 2'de eğitim seviyesine göre istihdama katılım Türkiye bağlamında ele alınmıştır. 2020 ve 2021 yılları içerisinde ele alınan "okuryazar olmayanlar, lise altı eğitimliler, lise, mesleki veya teknik lise ve yükseköğretim" kategorilerinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bütün kategorilerde iki yıl arasındaki fark ortalama olarak %1 oranındadır. Ancak eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların istihdam oranının arttığı net biçimde görülmektedir.

Grafik 2: Türkiye'de Kadınların Eğitim Seviyesine Göre İstihdama Katılımı (2020-2021, %)



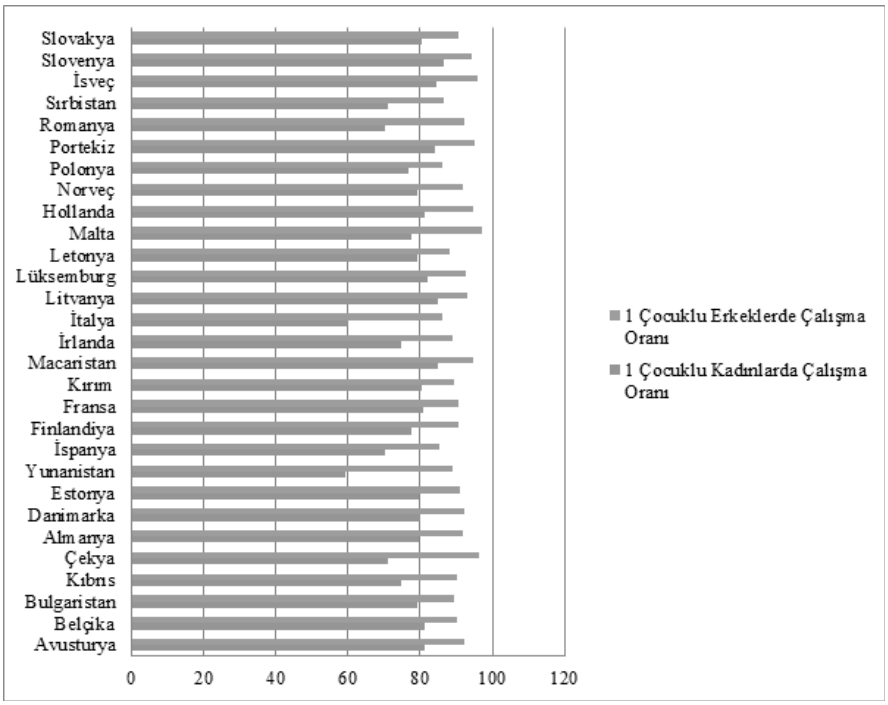
2020 yılında Türkiye'de sırasıyla kategorilerin oranları şöyledir: %12,4, %24,1, %29,9, %37, %65,6. 2021 yılında Türkiye'de sırasıyla kategorilerin oranları şöyledir: %12,8, %25,3, %32,5, %38,5 ve %67,6. Okuryazar olmayanlar ve yükseköğretim mezunları arasındaki fark %55'i bulurken lise ve yükseköğretim mezunlarının istihdama katılımı arasındaki fark da %35'tir. Buna göre eğitim seviyesi arttıkça kadınlar daha fazla istihdama katılmaktadır.

1.1.3. Çocuk Sayısı

Kadınların iş hayatında erkekler kadar aktif yer almamasının çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bir önceki bölümde eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların daha yüksek oranda istihdama katıldığını gösteren grafikler incelenmişti. Eğitim dışında kadınların istihdama katılmama, istihdamdan çekilme sebeplerinin başında iş ve aile hayatını dengeleme durumu olduğu görülmektedir.

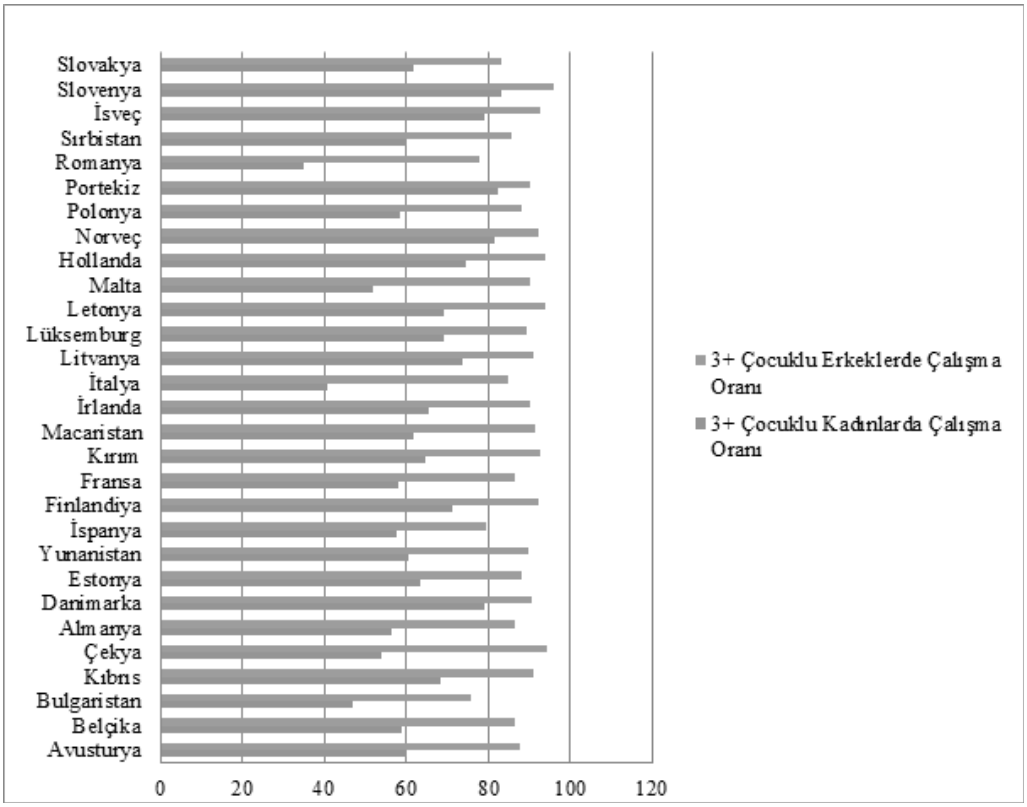
Toplumda hane içi bakım sorumluluğunun kadına yüklenmesi kadınların istihdamı önünde bir engeldir. Bunun yanı sıra Kee vd. (2020) çalışmalarında; çalışan annelerin, çalışmayan annelere göre daha düşük ebeveynlik tatmini yaşadıkları bulgusuna ulaşmıştır. Bu içselleştirilmiş yetersizlik duygusu da birçok kadının evde kalmayı tercih ettiğine işaret etmektedir. Çocuk sayısına göre kadınların ve erkeklerin istihdama katılım oranları söz konusu tespiti güçlendirmektedir.

Grafik 3: AB Ülkelerinde Çocuk Sayısına Göre İstihdam Oranı (1 Çocuk, Cinsiyet, 25-49, %)



Çocuk sahibi kadın ve erkeklerin istihdama katılım oranına bakıldığında genel istihdam oranlarına göre farklılıklar söz konusudur (Bkz: Grafik 3). Tek çocuk söz konusu olduğunda kadın ve erkek istihdamındaki oran farkı genel olarak %10 civarındadır. Burada dikkat çeken nokta genel istihdam oranlarında örneğin Norveç'te yaklaşık %4'lük bir fark söz konusuyken tek çocuklu kadın ve erkeklerde bu fark %13'e çıkmaktadır. Aynı şekilde Lüksemburg'ta %6 olan bu fark bir çocuk söz konusu olduğunda %11'i bulmaktadır. İsveç'te %4'lük fark aynı şekilde %11'i bulmaktadır. Yunanistan'da %18'lik olan fark %30'u bulmaktadır. Malta, Romanya ve Finlandiya'da da bu fark %20'nin üzerine çıkmaktadır.

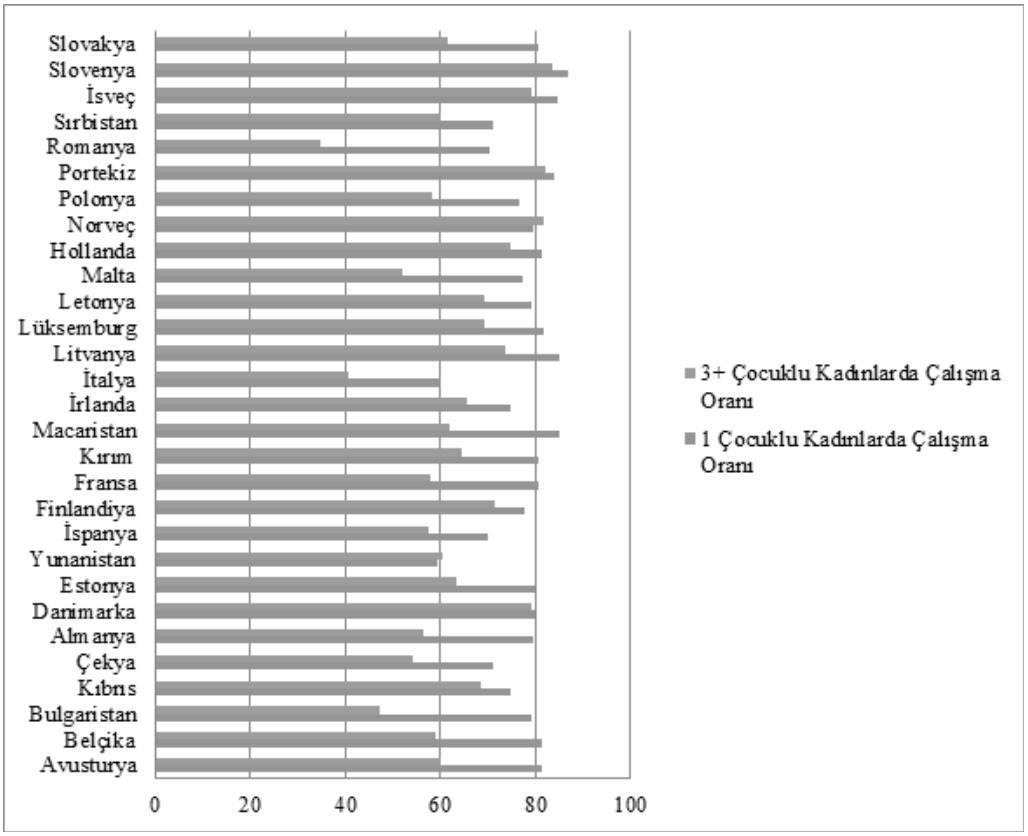
Grafik 4: AB Ülkelerinde Çocuk Sayısına Göre İstihdam Oranı (3+ Çocuk, Cinsiyet, 25-49, %)



Çocuk sayısı arttıkça kadın ve erkek istihdamında kadınların aleyhine olacak şekilde bir artış söz konusudur. Grafik 4'te üç ve daha fazla çocuğa sahip kadın ve erkeklerin istihdam oranları görülmektedir. İstihdama katılım oranları açısından Çekya, İtalya, Malta ve Romanya'da bu farkın %40'ı bulduğu diğer ülkelerde de %25-30'luk bir farka dönüştüğü netlikle görülmektedir. Bu verilere göre tek çocuklu kadınların istihdama

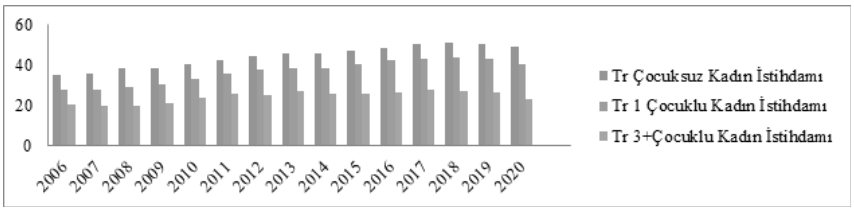
katılım oranı üç ve daha fazla çocuğa sahip kadınlara göre daha fazladır. Grafik 5'e göre kadın istihdamının görece yüksek olduğu ülkelerde bile çocuk sayısı arttıkça istihdam oranında bir azalma söz konusudur. En yüksek fark yaklaşık %38 ile Fransa'ya aittir. Fransa'da tek çocuklu kadınların %80,7'si iş hayatındayken üç ve daha fazlası çocuğa sahip kadınların %58'i çalışmaktadır. Fransa'dan sonra %36'lık farka sahip Romanya, %32'lik bir farka sahip Bulgaristan gelmektedir. Diğer ülkelerde de genel itibariyle aradaki fark %20-25 arasındadır. Ancak çocuklu kadınların %80'den fazlasının iş hayatında olduğu Norveç ve Portekiz'de bu fark sadece %2'dir. Yine yaklaşık %80 çocuklu kadın istihdam oranına sahip Danimarka'da arada neredeyse fark yoktur (%0,9). Türkiye özelinde bu durum incelediğinde benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Grafik 5: AB Ülkelerinde Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmalı Kadın Çalışma Oranı (%)



Türkiye'de 2006-2020 arasına çocuksuz, tek çocuklu ve üç ve daha fazla çocuğa sahip kadınların istihdama katılımına bakıldığında (Grafik 6) çocuksuz kadınların istihdamının bütün dönemlerde yüksek olduğu görülmektedir.

Grafik 6: Türkiye'de Çocuk Sayısına Göre Kadın İstihdamı (2006-2020, %)

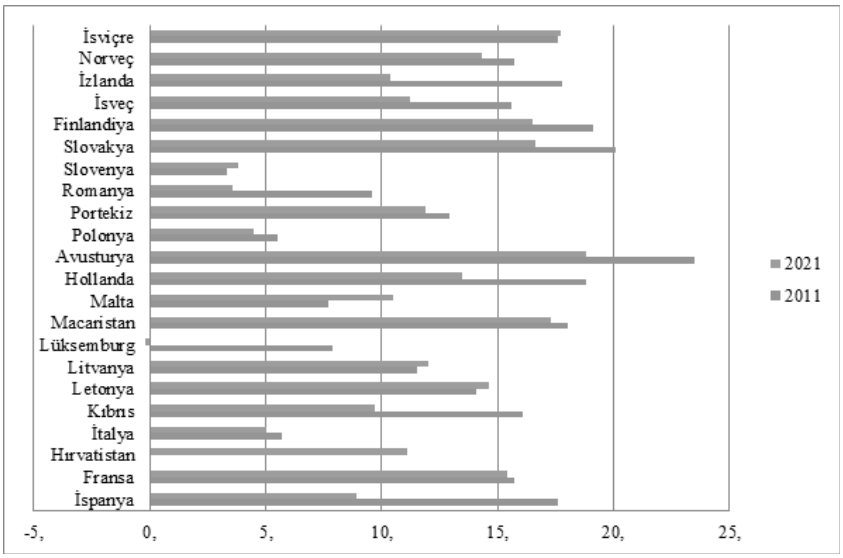


2020'de çocuksuz kadınların istihdam oranı %48,8'dir. Grafik 6 incelendiğinde şu nokta dikkat çekmektedir: Çocuksuz ve tek çocuklu kadınların istihdam oranı arasındaki fark %15'lerden %8'e düşmüşken, üç ve daha fazla çocuğa sahip kadınlar ile çocuksuz kadınların istihdam oranı arasındaki fark giderek açılmaktadır. 2006'da bu fark %15 iken 2020'de %25'e yükselmiştir. Ebeveynlik sorumluluğunun kadınların iş hayatına katılımını önemli ölçüde etkilediği bu grafiklerden anlaşılmaktadır. Bu durumun altında dünyadaki pek çok yerde kadına yüklenen roller yatmaktadır. Ev işleri, aile bakımı gibi işlerin esas sorumluluğu kadınlara verilirken erkeklerden geçimin sağlanması beklenmektedir. Söz konusu durum sorumlulukların cinsiyete dayalı dağılımına işaret etmektedir (Kabeer, 2018: 3).

1.1.4. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Kadınların erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen eşit ücrete tabi olmamaları durumu da istihdamın önündeki engellerdendir. Kadınların maaşlarından memnun olmadıkları ve erkeklere göre daha az ücret aldıkları bilinmektedir (Kee vd., 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre kadınlar, erkeklere oranla %20 oranında daha az kazanmaktadır (UN, 2022).

Grafik 7: AB Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2011-2021, %)



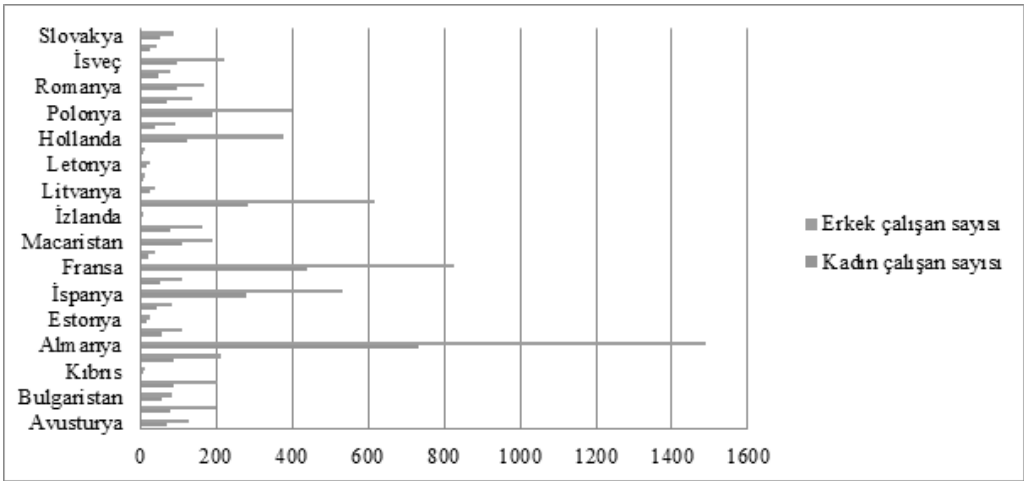
2021 yılında AB'de kadınların brüt saatlik kazançları erkeklerin brüt saatlik kazançlarının ortalama %12,7 altında kalmıştır. 2021 yılında AB'de cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu ülke Estonya (%20,5), en düşük olduğu ülke ise Lüksemburg'dur (%-0,2) (Eurostat, 2023a). 2011-2021 yılları arasındaki farka göre (Bkz: Grafik 7) en fazla iyileşmenin yaklaşık %7-8'lik iyileşmeyle Estonya ve İspanya'da gerçekleştiği görülmektedir. Genel olarak 2021 yılındaki ücret farkı önceki on yıla göre daha azdır. Ancak Letonya, Litvanya, Slovenya'da 2011 yılına göre %0,5'lik, Malta'da ise %3'lük bir artış söz konusudur.

Grafik 7'ye göre AB genelinde ücret farkının azalması yönünde olumlu bir gelişme söz konusudur. Dünya Bankası (DB) tarafından yayımlanan istatistikler de bu bilgiyi doğrulamaktadır. Buna göre alt gelir, alt orta ve üst orta gelir gruplarında 1990-2020 yılların arasındaki oran farkları aynı seviyededir. Alt ve üst orta gelir gruplarında kadın ve erkek çalışanların ücret farkı %20 civarındadır. Alt orta grupta ise kadınların aleyhine olacak şekilde %40'ı bulmaktadır. Bu verilerde dikkat çeken husus, üst gelir grubunda 1990-2020 arasında aradaki oran farkının azalmış olmasıdır. 1990'da üst gelir grubunda aradaki fark %22 iken 2020'de %14'e kadar düşmüştür (The World Bank, 2023).

1.1.5. Sektörlere Göre Dağılım

Aile içindeki bakım süreçlerinin sorumluğunun genel olarak kadınlara yüklenmesi, kadınların erkeklerle eşit ücret alamamaları gibi faktörler kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. Kadınların sadece genel istihdam açısından değil belli alanlardaki istihdam açısından değerlendirme yapıldığında da genel olarak geride kaldıkları görülmektedir. Örneğin, teknoloji, bilişim ve mühendislik vb. alanlarda kadın istihdamının erkeklere oranla daha düşük seviyede kalması söz konusudur. Grafik-8'de AB ülkelerinde teknoloji alanında çalışan erkek sayısının genel olarak kadın sayısının iki katı olduğu görülmektedir. Örneğin teknoloji alanında kadın çalışanın en fazla olduğu Almanya'daki sayı 733.000 iken erkek sayısı 1.489.000'dir. Teknoloji alanında en az sayıda kadının çalıştığı İzlanda'da bu sayı 3600 iken erkek çalışan sayısı 6200 ile yine oran olarak kadınların iki katına denk gelmektedir. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarındaki tüm iş durumuna bakıldığında yine erkeklerin daha fazla oranda bu alanlarda olduğunu görüyoruz. Bazı ülkelerde bu alanlarda çalışan kadın oranı %40'ın üzerine çıkmıştır. Örneğin İngiltere'de ve Sırbistan'da STEM alanındaki kadın oranı %48, Portekiz'de %40'dır (ILOSTAT, 2020). Bu ülkelerde oranlar birbirine yaklaşırken BM'nin açıklamalarına göre içinde Yunanistan, Türkiye ve Uruguay'ın da olduğu bazı ülkelerde bu oran farkının gelecek yıllarda da kapanmayacağı belirtilmektedir (ILOSTAT, 2020).

Grafik 8: Ulusal Düzeyde Teknoloji ve Bilgi Yoğun Sektörlerde Cinsiyete Göre İstihdam



STEM alanlarından mezun olanların sadece %35'i kadındır. Bu alanlardaki cinsiyet eşitsizliğinin bu boyutta olmasının sebebi toplumdaki ön yargılardan kaynaklanmaktadır. Bununla beraber yapay zeka gibi daha ileri teknoloji alanlarında ise sadece beş kişiden birisi kadındır. Aynı şekilde tüm araştırmacıların %33.3'ü kadın iken sadece %12'sinin ulusal bilim akademisi üyesidir (UN, 2023). Bu alanlarda kadın istihdamı erkeklere göre az olsa da turizm gibi bazı alanlarda kadınların oranın daha fazla olduğu da görülmektedir (Bkz: Yetiş ve Çalışkan, 2020)

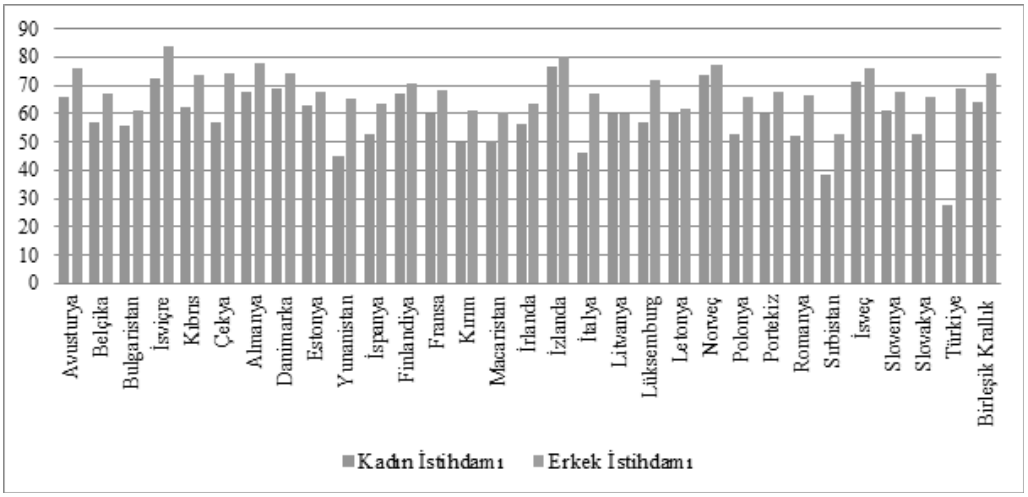
2. AB ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Genel Değerlendirme

Kadınların iş yaşamına katılımında teknolojik ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak olumlu yönde bir ivme kazanması çeşitli araştırmalarla ortaya koyulmaktadır. Avrupa'da 1960'lardan itibaren kadın istihdamında hızlı bir artış yaşanmıştır. Bunun sebepleri arasında teknolojik gelişmeler, üretimin giderek daha çok uluslararası bir hal alması ve sosyal boyutta yaşanan değişimler bulunmaktadır. Bütün bunların yanında elbette kadınların daha fazla eğitim alması da istihdamdaki kadın artışını etkileyen bir faktördür. Kadınlar eğitim alanında ve sosyal yaşamda erkeklerle eşit koşullara sahip oldukça çalışma hayatına daha fazla oranda katılmaktadır. Bu durumun yukarıda bahsi geçenler dışında da birçok sebebi bulunmaktadır. Aile yapılarında görülen değişimler (doğurganlığın azalması, bireysel yaşamın artışı), kadınların beklentilerinin değişmesi, ücret belirleme mekanizmalarının değişmesi (eşit ücret uygulaması), çocuk bakımı için devletlerin daha fazla ödenek vermesi ve artan şehirleşme gibi durumlar kadınların daha fazla çalışma hayatına yönelmesinde önemli unsurlardandır (Biffl, 2007).

Kadınların çalışmasındaki en mühim unsurlardan birisi de anneliktir. Çocuk bakımının genel olarak kadına ait olduğuna dair yargı birçok toplumda mevcuttur. Kadınların annelikten vazgeçmeden erkeklere benzer biçimde kariyerlerine devam etme olasılığı toplumsal örgütlenme sistemine bağlıdır. Örneğin Fransa'da tüm gün çocuk bakımı ve okul sistemi geleneği vardır. Bu da kadınların hem doğum yapıp hem de kariyerlerine devam etmesine fırsat sağlamaktadır (Biffl, 2007). Türkiye'de kadının güçlendirilmesine yönelik resmi stratejiler, eylem planları ve projeler söz konusudur. Bu bağlamda kadın istihdamının artırılmasına ve aile-iş yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik kurumsal bir çerçeve bulunmaktadır. 12. Kalkınma Planı'nda (2024-2028) kadınların özellikle eğitim ve istihdam gibi alanlarda eşit imkan ve fırsatlara sahip olmaları gerekliliği belirtilmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yayınladığı *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028)* çalışmada bahsi geçen sorunsalları çözüme kavuşturabilmek adına çeşitli hedefleri içermektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024). Bu noktada stratejilerin yapısal sorunların çözümünde (bakım yükümlülüğü, sektörel cinsiyet ayrışması gibi) dönüşüm sağlayabilecek kararlılıkla uygulanması gerekmektedir.

Kadın ve erkeklerin istihdama katılım oranına AB çerçevesinde bakıldığında erkeklerin kadınlardan daha fazla istihdam edildiği görülmektedir (Bkz: Grafik 9/10).

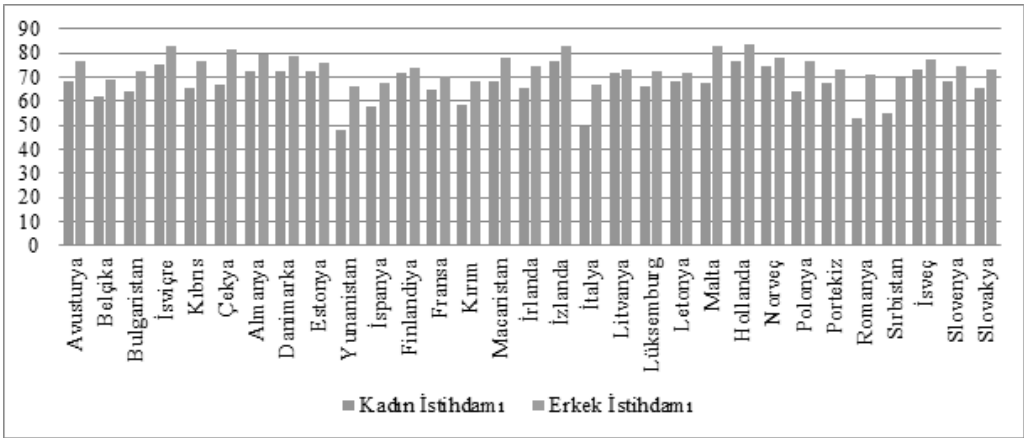
Grafik 9: AB Ülkelerinde İstihdam Oranı (Cinsiyet, 2011, %)



Yunanistan, İtalya ve Romanya'da 2021 yılı itibariyle kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark %20'yi bulmaktadır. Kıbrıs, Çekya, İspanya, Kırım, Malta, Polonya ve Sırbistan'da ise bu oran %10-15 arasındadır. %1'lik farkla Litvanya en düşük farka sahipken ardından %3'lük farkla Estonya gelmektedir. Cinsiyete bakmaksızın fırsat eşitliği ol-

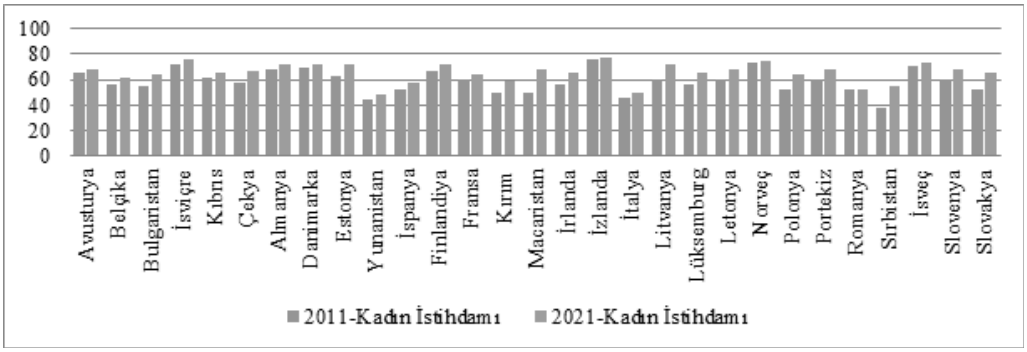
ması için bu farkın azalması önemli bir husustur. Bazı ülkelerdeki fark %20'yi bulsa da bu farkın geçen on yıla göre daha az olduğunu söylemek mümkündür (Bkz: Grafik 10).

Grafik 10: AB Ülkelerinde İstihdam Oranı (Cinsiyet, 2021, %)



Grafik 9'da 2011 yılı verileri incelendiğin kadın ve erkek istihdamı arasındaki farkın 2021 yılı verilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yunanistan, İtalya ve Çekya'da bu farkın %20 ve üzeri olduğu görülmektedir. Aradaki farkın %10-15 aralığında olduğu ülke sayısı da sonraki on yıla göre daha fazladır. İsviçre, Kıbrıs, Almanya, İspanya, Kırım, Macaristan, Lüksemburg, Romanya, Polonya, Sırbistan ve Slovakya. Türkiye'deki fark ise %42'dir. Litvanya %0,1'lik farkla farkın en az olduğu ülkedir. Litvanya'yı %1'lik farkla Letonya ve %3'lük farkla Finlandiya takip etmektedir. 2011 ve 2021 verileri sadece kadın istihdamı açısında birlikte kıyaslandığında hangi ülkelerde oransal olarak daha fazla artışın yaşandığı açık bir şekilde görülebilmektedir (Bkz: Grafik 11).

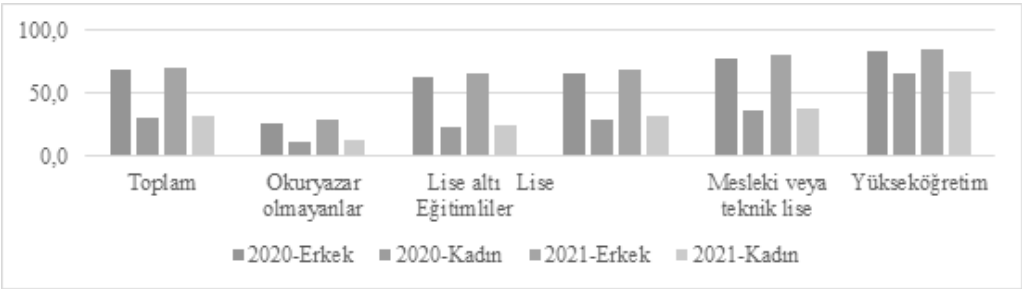
Grafik 11: AB Ülkelerinde Kadın İstihdamı (Kadın, %, 2011-2021)



Son on yıl içerisinde kadın istihdamında en fazla artış oranın yaşandığı ülkeler %18'lik farkla Macaristan ve %17'ye yakın farkla Sırbistan'dır. On yıllık zaman diliminde %10 ve üzerinde bir farkın görüldüğü ülkeler ise; Çekya, Estonya, Litvanya, Lüksemburg, Polonya ve Slovakya'dır. Kadının istihdama katılımında en az değişikliğin görüldüğü ülkeler ise İzlanda ve Romanya'dır (%0,2'lik değişimle). Ancak İzlanda'da kadın istihdam oranı %76'dır. Norveç ise %74'lük kadın istihdamıyla kadınların yüksek oranda iş hayatına katıldığı bir ülkedir ve on yıl içerisinde bu oran %1'lik bir artış göstermiştir.

İncelenen AB ülkelerinde 2011 ve 2021 yılları karşılaştırıldığında kadınların iş hayatına katılımına bütün ülkelerde artış yaşandığı gözlenmektedir. Bu da cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalkması açısından mühim bir gelişmedir. Aynı duruma Türkiye özelinde bakıldığında kadın erkek istihdamında aradaki farkın daha yüksek olduğu, kadınların istihdama katılımın artışında AB ülkelerindekiler kadar yüksek bir artışın yaşanmadığı görülmektedir.

Grafik 12: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (2020-2021, %)

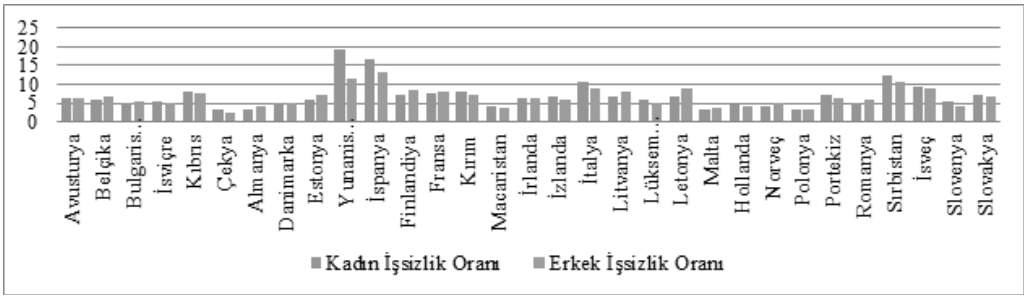


2020 ve 2021 yıllarında kadınların istihdam oranları %30,9 ve %32,8'dir (Bkz: Grafik 12). On yıllık bir zaman diliminde kadınların istihdama katılım oranı %10 artmıştır. 2021 itibariyle kadın ve erkek istihdamında yaklaşık %34'lük bir fark söz konusudur. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa hem AB ülkelerinde hem de Türkiye'de erkeklerin istihdama katılım oranı kadınlara nazaran daha fazladır. Ancak kadınların istihdama katılımının on yıllık süre içinde artığı da dikkati çeken bir husustur.

2.1. AB ve Türkiye'de Kadın İşsizliği

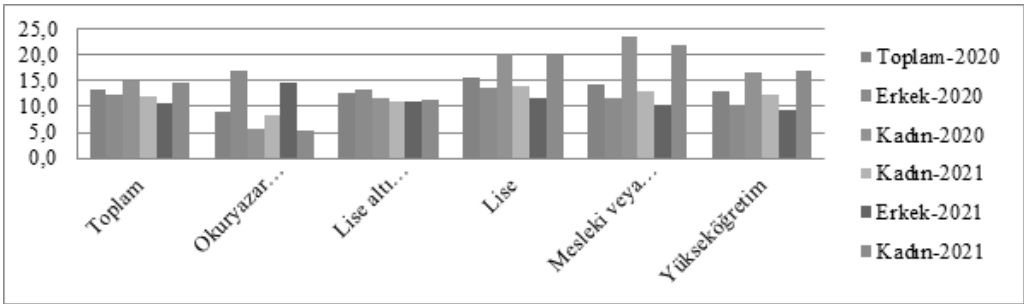
İstihdama katılım açısından oranların kadınların aleyhine olduğu incelenen grafiklerde görülmüştür. Kadınların oranının yüksek olduğu bir diğer alan ise işsizliktir.

Grafik 13: AB Ülkelerinde İşsizlik Oranı (Cinsiyet, 2021, %)



Grafik 13 incelendiğinde Avusturya, Bulgaristan, İsveç, Belçika ve Danimarka gibi bazı ülkelerde işsizlik oranı birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde oran %0.1- %0.5 arasında değişmektedir. Ancak ilk göze çarpan durum oranlarda eşitliğin olmadığı ülkelerde kadınların işsizlik oranının daha yüksek olduğudur. Türkiye'ye bakıldığında da bir farklılık gözlemlenmemektedir (Bkz Grafik 14). Türkiye konusunda dikkat çeken nokta; lise, mesleki veya teknik lise ile yükseköğretim gruplarında kadın işsizliği daha fazlayken okuryazar olmayan ve lise altı eğitimliler grubunda ise erkek işsizliğinin daha fazla olmasıdır.

Grafik 14: Türkiye'de İşsizlik (Cinsiyet, 2020-2021, %)



3. Kadın İstihdamında Makası Kapatmak: Cinsiyete Duyarlı "Mali" Politika Demeti

Kadınların istihdamı önündeki en büyük engel hane içi bakım yükümlülükleridir. Devletin yaşlı, engelli ve çocuk bakımına yönelik kamu hizmetlerini yaygınlaştırması kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırabilir. Bu noktada ücretli bakım çalışanları da sosyal güvenlik kapsamına alınmalı ve sendikal haklar sağlanmalıdır. Bakım ekonomisine yönelik gerçekleşecek yatırımlar sadece kadınların yükünü değil toplumun da yükünü hafifletecektir. Özellikle ekonomik verimlilik ve toplumsal refahın sağlanması noktasında bakım harcamalarının finansmanı cinsiyet eşitsizliklerinin etkisini hafifle-

tici bir rol oynayacaktır (UN, 2024). Bununla birlikte mikro finansa erişim sağlanması da kadınların işgücü piyasasına katılımını uzun vadede artırmaktadır (IGC, 2025). Kadın istihdamının artırılması yatırımlarla doğrudan ilişki içerisindedir. Yatırımların, dolaylı olarak işgücü talebinin artması sorunun çözümü için önemli yollardan birisidir. Dolayısıyla devletin başta eğitim ve sağlık gibi temel toplumsal hizmet alanlarında yatırımlarını sürdürerek kadın istihdamı özelinde uygun ortamların inşasını sağlaması gerekmektedir (Toksöz, Özkazanç, Poyraz, 2001: 40). Cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi adına mali politika müdahaleleri göz ardı edilemeyecek kadar mühimdir. Bu kapsamda 1980'lerden günümüze pek çok ülke toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (TCDB) anlayışını benimsemiştir. Bu anlayışa göre ekonomik güçlenme, eğitim, sağlık gibi alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayabilmek adına vergi ve harcama politikaları tasarlanmakta ve kullanılmaktadır (Fabrizio vd, 2020: 10). 1990'larda Avustralya'da uygulanmaya başlayan TCDB ile kadınların farklı kamusal ihtiyaçlarının temini mümkün olmakta, hane içi bakım yükümlülükleri ve iş bölümü konularında kadınları dikkate alan politikaların üretimi ön plana çıkmaktadır (Şeren, 2018).

Kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılması beraberinde üretim ve refah artışlarını getirerek yapısal dönüşümün sağlanmasına katkıda bulunabilir. Elbette bu engellerin kalkabilmesi adına tek bir politika reçetesi sunmak mümkün değildir. Kadınların eşit haklara sahip olmasına imkan tanıyacak yasal düzenlemelerin yapılması, düşük gelirlilerin işgücüne katılımını destekleyecek vergi indirimlerinin sağlanması (cinsiyet eşitliğini gözeten) vergi reformu, kamu finansmanında çocuk bakımı, yaşlı bakım hizmetlerinin sağlanması, ebeveyn izinlerinin gözden geçirilmesi (özellikle babalık izni)* ve gelişmemiş bölgelerde altyapı erişimlerinin sağlanması cinsiyete duyarlı politika demetinin parçaları olarak sıralanabilir (Ostry vd, 2018).

Vergiler her ne kadar kamu harcamalarının finansmanı için alınan parasal değeri ifade etse de sosyal amaçlar için de kullanılan etkili bir maliye politikası aracıdır. Bu kapsamda vergilerin; yatırımların teşviki, sosyal adaletin sağlanması gibi mali olmayan amaçları söz konusudur (Yolal, 2017). Özellikle vergi yükünün azaltılması ve vergi adaletinin temini bir anlamda sosyal refah devletinin mali sürdürülebilirliğinin itici bir gücüdür. Eğitim, sağlık, sosyal yardım hizmetlerinin finansmanında vergiler temel bir araçtır ve sosyal refah politikalarının yönünü belirleyebilmektedir (Şeren, Akbaş Akdoğan, 2022). Vergi biriminde meydana gelecek olası bir değişiklik yoksulluğu ve gelir adaletsizliğini azaltabilir. Söz gelimi vergi birimindeki değişiklik kadınların iş gücüne katılımı ve çalışma saatlerini artırarak yoksulluk sınırı altındaki nüfusun daha düşük bir orana sahip olmasına yol açabilir (Fabrizio vd, 2020). Kadınların karar alma süreçlerinde yeteri kadar yer alamaması, ayrımcı uygulamalar, güvencesiz ve kayıt dışı çalışma, görünmeyen ev içi emek gibi faktörler kadınların yoksulluktan daha fazla etkilenmelerine sebep

* Dünya genelindeki reformların da odak noktası anne-babalara ücretli izin verilmesinin artırılması, kadınların çalışmasına ilişkin kısıtlamaların kaldırılması ve eşit ücretin zorunlu kılınması üzerine odaklanmaktadır (The World Bank, 2023)

olmaktadır (Güzel, 2011). Yoksul ve az eğitimli kadınların eğitim farkının kapatılması kadın yoksulluğunu azaltarak uzun vadede ekonomik faaliyetlerin artmasına yol açabilir. Bu durumda mali gelir sağlanarak yine sosyal ve kalkınma harcamalarının finansmanına yönlendirilebilir (Fabrizio vd, 2020).

OECD'ye göre (2025b) Türkiye'de vergi politikaları ebeveynlerin işgücüne katılımını yüksek vergi yükü hasebiyle desteklememekte ve çocuklarla ilgili mali avantajlar sağlamamaktadır. Bu noktada vergi indirimlerinin ebeveyn odaklı olması veyahut nakit yardımların sağlanması gerekmektedir. Bu tip uygulamalar bilhassa düşük gelirli kadınların işgücüne katılımını destekleyecektir. Bu tip bir vergi politikası iki kanaldan cinsiyet eşitliğini sağlamaktadır. Bunlardan ilki düşük vergi oranlarının ücretsiz çalışmanın fırsat maliyetini kadınlar için artırması erkekler için ise düşürmesidir. Bu durumda ücretsiz çalışma daha eşit bir şekilde paylaşılabilecektir. Diğer kanal ise yüksek istihdamda olan ve yüksek kazanç elde eden kadınların gerek hane içinde gerek toplumsal yaşamda güçlenmesidir. Cinsiyete duyarlı bir vergi tasarımı "*ilginç bir fikir ama uygulanması zor"* olarak değerlendirilse de (Bettio, Verashchagina, 2010), insanın insan haklarına layıkıyla kavuşabilmesi adına mali bir reform önerisi olarak dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte uygulamaya konulacak vergi politikalarının "tek başına" mucizevi bir reçete olmadığını da belirtmek gerekmektedir. Örneğin kayıtlı istihdam dahilindeki kadınların işletmelerine yapılacak vergi indirimleri toplumsal cinsiyet eşitliği için her ne kadar savunulan bir durum olsa da bu vergi indirimi kayıt dışı istihdamdaki kadınları kapsamına almayacaktır. Bu durum vergi kanununda gerçekleşecek reformların açık önyargıları ortadan kaldırabilecekken, örtük önyargıların mevcudiyetinin devamına da işaret etmektedir (Welham ve diğerleri, 2018). Benzer durum TCDB için de söylenilebilir. TCDB kendi başına bir amaç değil cinsiyet eşitliğinin temininde bir araçtır (Budlender vd, 2002). TCDB ile kadın ve erkek eşitsizliğinin derinleşmesinin önüne geçilmesi mümkün olsa da kimi problemli alanlar sürecin sağlıklı ilerlemesi önünde bir engel oluşturmaktadır. Bu noktada finansman yetersizlikleri, cinsiyete ayrıştırılmış verilerin analizi sürecin değerlendirilmesinin sağlıklı olmasının önünde bir engel oluştururken kültürel normlar bir diğer sorunlu alanı temsil etmektedir. Bununla birlikte kültürel normların anlaşılması, reformistten ziyade transformatif (dönüştürücü) politikaların uygulanması, cinsiyete duyarlı veri üretimi ve sürdürülebilir finansman kanalları söz konusu sorunlu alanları büyük ölçüde düzeltebilir (Şeren, 2025).

Sonuç

Kadınların çalışma haklarını düzenleyen ve kadınları çalışmaya teşvik eden uluslararası anlaşmalar söz konusudur. Bu anlaşmalar ile kadınların gerek istihdama katılım gerekse istihdam konusunda cinsiyetçi toplumsal önyargıları kaldırabilmek için çeşitli politika üretimlerinin yapılması gerekmektedir. Bu uluslararası anlaşmaların öngördüğü politikalara karşın hem AB ülkelerinde hem Türkiye'de kadınlar istihdam ve işgücü

göstergelerinde erkeklere nazaran dezavantajlı bir konumda bulunmaya devam etmektedir. Çocuk sayısı ve bakım yükümlülüklerindeki artış kadın işgücüne katılım oranı üzerinde olumsuz bir etki doğurmaktadır. Bununla birlikte eğitim ise olumlu bir rol üstlenmektedir. AB ve Türkiye'de yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranı diğer eğitim düzeylerine göre yüksektir. Cinsiyete dayalı ücret farkı kadınların ekonomik yaşama katılımı önündeki önemli engellerden birisi olma pozisyonunu korumaktadır. DB verilerine göre kadınlar benzer işi yapan erkeklere göre %20-40 oranında daha düşük gelir elde etmektedir. Kadın istihdamını etkileyen bir diğer faktör çocuk sayısıdır. AB'de tek çocuk söz konusu olduğunda kadın ve erkek istihdamındaki oran farkının genel olarak %10 civarında olduğu; üçten fazla çocuk söz konusu olduğunda bu oranın %30'lara ulaştığı görülmektedir. Sadece kadınlar açısından ele alındığında da tek çocuklu kadınların istihdama katılım oranın üç ve daha fazla çocuğa sahip kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye özelinde ise 2006-2020 arasına çocuksuz, tek çocuklu ve üç ve daha fazla çocuğa sahip kadınların istihdama katılımına bakıldığında çocuksuz kadınların istihdamının bütün dönemlerde yüksek olduğu görülmektedir. Ebeveynlik sorumluluğunun kadınların iş hayatına katılımını önemli ölçüde etkilediği bu verilerden anlaşılmıştır.

Kadınların istihdamını etkileyen bir diğer faktör olarak sektörel dağılım ele alınmıştır. AB ülkelerinde teknoloji, bilim, mühendislik ve matematik alanında çalışan erkek sayısının genel olarak kadın sayısının iki katı olduğu görülmüştür. Kadın istihdamında genel tablo erkeklere nazaran dezavantajlı olsa da 1960'lı yıllardan itibaren kadın istihdamında olumlu yönde bir artış olduğu belirtilmelidir. Yıllar içerisinde kadın istihdamında ortalama olarak %10'luk bir artış yaşanmış fakat söz konusu gösterge erkek istihdamının gerisinde seyretmiştir. Türkiye özelinde kadın istihdamı değişen faktörlere rağmen kadın ve erkeklerin arasındaki farkın yaklaşık %30 olduğu görülmüştür. AB ülkelerinde kadınların işsizlik oranının daha yüksek olduğu, Türkiye'ye bakıldığında da bu durumda bir farklılık olmadığı görülmüştür. Türkiye konusunda dikkat çeken nokta; lise, mesleki veya teknik lise ile yükseköğretim gruplarında kadın işsizliği daha fazlayken okuryazar olmayan ve lise altı eğitimliler grubunda ise erkek işsizliğinin daha fazla olmasıdır

Çalışma neticesinde ulaşılan bulgular kadınların işsizliğinin daha yüksek olduğu ve erkeklere göre daha az istihdam edildikleridir. Problemin çözümü hiç kuşkusuz ülkelerin sosyoekonomik ve kültürel dinamiklerinin doğru analizini gerektirmektedir. Bununla birlikte söz konusu yapısal eşitsizliklerin giderilebilmesi adına eğitim olanaklarını güçlendirilmesi, bakım hizmetlerinin bir kamusal hak olarak kurumsallaşması, cinsiyetçi kalıp yargıların dönüşümüne yönelik kültürel politikaların harekete geçmesi ve cinsiyete duyarlı bütçeleme/vergileme uygulamalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Kaynakça

Bettio, F., & Verashchagina, A. (2010). Fiscal system and female employment in Europe. EGGE - European Network of Experts on Employment and Gender Equality, VC/2007/0221.

Biffl, G. (2007). The employment of women in the European Union, WIFO Working Papers, (297).

Breitkreuz, R., & Baird, M. (2025). Women's economic empowerment: A global pathway to gender equality?. The Economic and Labour Relations Review, 1-19.

Budlender, D., Elson, D., Hewitt, G., Mukhopadhyay, T. (2002). Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets. Commonwealth Secretariat.

Cuberes, D., & Teignier, M. (2016). Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. Journal of human capital, 10(1), 1-32.

EIGE. (2023a). Employment rates by sex, age and degree of urbanisation (%), https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_emplrate_gen__lfst_r_ergau (Erişim Tarihi: 05.06.2025)

EIGE. (2023b). Employment rate of persons aged 25-49 by number of children, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_bs_lmpp__lfst_hheredch1/bar/year:2021/geo:EU28,EU27_2020,EU15,EA19,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,-LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,NO,UK,ME,MK,RS,TR/age:Y25-49/agechild:-TOTAL/n_child:1/isced11:TOTAL/sex:M,W (Erişim Tarihi: 05.06.2025)

EIGE. (2023c). Employment rate of persons aged 25-49 by number of children, https://eige.europa.eu/genderstatistics/dgs/indicator/eustrat_bs_lmpp__lfst_hheredch1/bar/year:2021/geo:EU28,EU27_2020,EU15,EA19,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,-LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,NO,UK,ME,MK,RS,TR/age:Y25-49/agechild:-TOTAL/n_child:GE3/isced11:TOTAL/sex:M,W (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

EIGE. (2023d). Employment rate of persons aged 25-49 by number of children, https://eige.europa.eu/genderstatistics/dgs/indicator/eustrat_bs_lmpp__lfst_hheredch1/bar/year:2021/geo:EU28,EU27_2020,EU15,EA19,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,-LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,NO,UK,ME,MK,RS,TR/age:Y25-49/agechild:-TOTAL/n_child:1/isced11:TOTAL/sex:M,W (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

EIGE. (2023e). Employment rate of persons aged 25-49 by number of children, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_bs_lmpp__lfst_hheredch1/bar/year:2020/geo:TR/age:Y25-49/agechild:TOTAL/n_child:0/isced11:TOTAL/sex:M,W (Erişim Tarihi: 08.06.2025)

EIGE. (2023f). Employment in technology and knowledge-intensive sectors at the national level, by sex, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_employ_selected_kwnd__htec_emp_nat2 (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

EIGE. (2023g). Employment rates by sex, age and degree of urbanisation (%), https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_emplrate_gen__lfst_r_ergau (Erişim Tarihi: 10.05.2025)

EIGE. (2023h). Employment rates by sex, age and degree of urbanisation (%), https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_emplrate_gen__lfst_r_ergau (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

EIGE. (2023ı). Employment rates by sex, age and degree of urbanisation (%), https://eige.

europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_emplrate_gen__lfst_r_ergau (Erişim Tarihi: 10.05.2025)

EIGE. (2023j). Unemployment rates by sex, age and degree of urbanisation (%), https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_unemploy_gen__lfst_r_urgau (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

Elson, D. (1998). The economic, the political and the domestic: Businesses, states and households in the organisation of production. New Political Economy, 3(2), 189-208.

Esen, Ö., & Seren, G. Y. (2022). The impact of gender inequality in education and employment on economic performance in Turkey: Evidence from a cointegration approach. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 41(4), 592-607.

Eurostat (2023a). Gender Pay Gap, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

Eurostat. (2023b). Gender pay gap statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

Fabrizio, S., Fruttero, A., Gurara, D., Kolovich, L., Malta, v.d., (2020). Women in the labor force: the role of fiscal policies. International Monetary Fund.

Güzel, S. (2011). Kadın yoksulluğu ile mücadelede Dünya bankası ve mikro kredi uygulaması: Türkiye açısından bir değerlendirme. Azerbaycan Vergi Haberleri, (8), 79-96.

IGC. (2025). Increasing women's participation in the workforce. https://www.theigc.org/case-studies/increasing-womens-participation-workforce (04.09.2025)

ILO. (2005). Women's employment:global trends and ılo responses ILO contribution49th session of the commission on the status of women. New York.

ILOSTAT. (2020). How many women work in stem?, https://ilostat.ilo.org/how-many-women-work-in-stem/ (Erişim Tarihi: 10.05.2025)

Kabeer, N. (2018). Gender, livelihood capabilities and women's economic empowerment: reviewing evidence over the life course. Global Evidence (GAGE).

Kağan, E. B. (2020). Bazı Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye'de ebeveyn izni uygulaması, (Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi). YÖK Ulusal Tezi.

Kee, R. C. S., Othman, W. N. W., Zainudin, Z. N., & Yusop, Y. M. (2020). Factors affecting women's participation in career: A systematic review. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 10(9).

Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries. Feminist Economics, 15(3), 91-132.

Koray, M. (2008). Sosyal politika. İmge Kitabevi Yayınları.

Lasok, D. (1994). The maastricht treaty on European Union. Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi, 3(1-2), 1-26.

OECD. (2025a). Labour force. https://www.oecd.org/en/data/indicators/labour-force.html#:~:text=The%20labour%20force%20includes%20all,and%20services%20in%20the%20economy (Erişim Tarihi: 10.09.2025)

OECD (2025b), OECD economic surveys: Türkiye 2025, OECD Publishing.

Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2018). Women's employment. Our world in data.

Ostry, M. J. D., Alvarez, J., Espinoza, M. R. A., & Papageorgiou, M. C. (2018). Economic gains from gender inclusion: New mechanisms, new evidence. International Monetary Fund.

Şeren, G. Y. (2018). Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe politikalarının feminist kökenleri. Fe Dergi, 10(1), 93-108.

Şeren, G. Y. (2025). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. Mor Merdiven Akademi Eğitimi Sunumu.

Şeren, G. Y., & Akdoğan, D. A. (2022). Post-Covid sürecinde sosyal refah devletinin vergilerle bağı: Küresel sorunlar çerçevesinde bir değerlendirme. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24(2), 603-622.

Şeren, G.Y. & Rehman, J.A. (2024). Women's employment in line with sustainable development goals: The example of Azerbaijan. journal of recycling economy & sustainability policy, 3(1) 31-45.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024). Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı: 2024-2028. https://www.aile.gov.tr/media/158302/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-2024-2028.pdf (Erişim Tarihi: 10.09.2025)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). On ikinci kalkınma planı: (2024-2028). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf (17.07.2025)

The World Bank. (2023). Employment and time use, https://genderdata.worldbank.org/topics/employment-and-time-use (Erişim Tarihi: 17.07.2025)

The World Bank. (2023). Women, business and the law. https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/content (Erişim Tarihi: 05.09.2025)

Toksöz, G., Özkazanç, A., & Poyraz, B. (2001). Kadınlar, kalkınma ve sosyal adalet. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Raporu.

TÜİK (2023a). Eğitim durumuna göre temel işgücü göstergeleri, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668&dil=1, (Erişim Tarihi: 07.06.2025)

TÜİK (2023b). Eğitim durumuna göre temel işgücü göstergeleri, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668&dil=1 (Erişim Tarihi: 09.06.2025)

TÜİK (2023c). İşgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668&dil=1 (Erişim Tarihi: 09.06.2025)

UN Women. (2022). A toolkıt on paıd and unpaid care work: From 3rs to 5rs. economıc empowerment sectıon un women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/A-toolkit-on-paid-and-unpaid-care-work-en.pdf (Erişim Tarihi: 09.06.2025)

UN Women. (2024). Facts and figures: Economic empowerment. https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-economic-empowerment#:~:text=Women's%20economic%20empowerment%20means%20ensuring,at%20all%20levels%20from%20the (Erişim Tarihi: 09.06.2025)

UN Women. (2025). Explore the facts. https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html (Erişim Tarihi: 10.09.2025)

UN. (1979). Convention on the elimination of all forms of discrimination against women

(CEDAW). https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm (Erişim Tarihi: 10.09.2025)

UN. (2022). Closing gender pay gaps is more important than ever, https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901 (Erişim Tarihi: 13.08.2025)

UN. (2023). More women and girls in science equals better science, UN chief declares, https://news.un.org/en/story/2023/02/1133367 (Erişim Tarihi: 13.08.2025)

UN. (2025). Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/ (Erişim Tarihi: 10.09.2025)

Welham, B., Barnes-Robinson, K., Mansour-Ille, D., Okhandiar, R. (2018). Gender-responsive public expenditure management a public finance management introductory guide. Overseas Development Institute,

Yenilmez, F., & Girginer, N. (2016). Comparison of indicators of women's labour between Turkey and EU member states by employing multidimensional scaling analysis and clustering analysis. Applied Economics, 48(13), 1229-1239.

Yetiş, Ş. A., & Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: Mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(3), 105-119.

Yolal, M. (2017). Verginin tarihsel gelişiminin ve mali fonksiyonun geçmişten günümüze değerlendirilmesi. Vergi Raporu, (215), 9-27.

Extended Abstract

In addition to economic development, women's participation in the workforce is a crucial issue in terms of achieving gender equality. Furthermore, achieving gender equality is one of the world's priority sustainable policy areas. In this context, identifying the factors that influence female employment is essential for developing policies that will increase women's participation in the workforce. This study examines the main factors affecting women's employment in the European Union (EU) and Türkiye in a comparative manner and aims to reveal the disadvantages women face in employment.

There are international agreements that regulate women's working rights and encourage them to participate in working life. Among these, CEDAW is a fundamental and decisive document in this area. Such agreements aim to facilitate women's access to employment opportunities, eliminate gender stereotypes they face in working life, and ensure their free participation in decision-making processes. Despite all these efforts, employment indicators for women remain disadvantaged compared to men, both in the EU and in Türkiye.

Factors affecting female employment have been addressed in five main groups. These are international agreements, education level, number of children, gender-based wage inequality, and uneven distribution across sectors. According to the findings of the study, an increase in the number of children has a negative impact on women's participation in the workforce, while the level of education plays a role in increasing female employment. In EU countries, the employment rate of women with one child is higher than that of women with three children. Looking at the same data for Türkiye, the number of

children again emerges as a decisive factor in employment. This clearly demonstrates that parental responsibilities impose a constraint on women's working lives. Although there has been an improvement in the position of women when looking at the historical trend of current labor force data, the expected impact is not seen in time use statistics. It appears that the increase in women's labor force participation rate in Türkiye has not reduced unpaid labor. This situation indicates that fiscal policies supporting only paid employment are not sufficient. Increasing public spending on care services and expanding gender-sensitive taxation practices to make women's domestic care work visible would be an approach that strengthens women's economic and social equality.

Education is one of the most important factors in women's participation in economic life. Both in EU countries and in Türkiye, the employment rate of women with higher education degrees is higher than that of other groups with lower levels of education. Increased levels of education result in women taking up more positions in the labor market. Gender-based wage differences are also one of the barriers to women's employment. According to World Bank data, women earn 20-40% less than men for doing similar work. This gap extends not only to wage levels but also to areas such as promotion opportunities, pension rights, and social protection. This inequality creates a fundamental constraint on women's economic independence, thereby undermining their motivation to participate in employment. Looking at the sectoral distribution, women are underrepresented in STEM fields. This difference reveals that gender stereotypes still prevail in career choices. This situation also points to structural problems in the labor market. Looking at the sectoral distribution, it is evident that women are underrepresented in STEM fields. This disparity highlights that societal gender stereotypes still influence career choices. It also points to structural issues in the labor market.

In general, although there has been an increase in female employment, women continue to be at a disadvantage compared to men. Therefore, unfortunately, it cannot be said that women have achieved a fully equitable system in terms of employment, either in the EU or in Türkiye. Women are employed less than men and have higher unemployment rates. In addition, they spend disproportionate amounts of time on domestic care responsibilities and earn lower incomes. Contrary to popular belief, the issue of women is not solely related to social policies. The most important factor in solving this problem is undoubtedly fiscal policy. This is because financing is necessary to solve a problem. Once the financing issue is resolved, action can be taken for social transformation. Every education provided and every initiative that grants positive privileges has a financing aspect to ensure equality. This financing can only be achieved through fiscal policies, specifically through the budget. In terms of revenue, gender-sensitive approaches to taxation should be adopted. In addition, it is necessary to strengthen educational opportunities, develop public solutions for the provision of care services, and implement cultural transformation policies by breaking down gender-based prejudices. At this point, the main objective of this study is to provide policymakers with concrete recommendations for increasing women's employment by offering a general overview of women's employment in the EU and Türkiye.