



İKV BİLGİ NOTU

ULUSLARARASI PARA FONU KÜRESEL İSTİHDAMDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ RAPORU

Hatice Fulya Topyıldız, İKV Uzman Yardımcısı

Uluslararası Para Fonu (*International Monetary Fund- IMF*), küresel istihdamda var olan cinsiyet eşitsizliğini belirleyen faktörleri analiz ettiği “Küresel İstihdamda Cinsiyet Eşitsizliği” (*Global Employment Gender Gaps*) başlıklı bir rapor yayımladı.¹ 2022 verilerine göre çoğu ülkede erkeklerin istihdam oranının kadınlardan yüksek olması büyük oranda iş gücüne katılım oranlarındaki farklılıktan kaynaklanıyor. Rapora göre COVID-19 salgını özellikle iş gücüne katılım oranlarını etkileyerek cinsiyet eşitsizliğinin artmasına neden oldu. İş gücü piyasasındaki arz ve talep sorunlarının ele alınması, kadınların iş gücüne girmesi ve iş gücünde kalmasının desteklenmesi, ayrıca kadınların iş gücüne katılımını artıracak politikaların yapılması yoluyla cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilebileceğine vurgu yapılıyor.

İstihdamda Cinsiyet Eşitsizliği Neden Oluşuyor?

Raporda cinsiyet eşitsizliğinin yani istihdamda cinsiyetler arasında fark oluşmasının en büyük sebebinin iş gücüne katılım oranları olduğuna dikkat çekiliyor. Gelişmiş ülkelerde istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğinde yıllar içerisinde önemli bir şekilde düşüş yaşandığı görülüyor. Buna en çok katkı sağlayan faktörün iş gücüne katılım oranları olduğu, buna karşın cinsiyetler arasındaki gerçek istihdam oranlarındaki farkın cinsiyet eşitsizliğine katkısının oldukça az olduğu belirtiliyor. Ek olarak, bu ülkelerde kadın nüfusu, erkek nüfusundan fazla olsa da toplam istihdam açısından kadınların istihdam oranlarının erkeklerin istihdam oranından düşük olduğu görülüyor.

Tablo 1: İstihdamdaki Cinsiyet Eşitsizliği Eğilimleri (1991-2022)

Gelir Seviyesine Göre	
Gelişmiş Ülkeler (<i>Advanced economies</i>)	Azalma
Gelişmekte Olan Ülkeler (<i>Emerging markets</i>)	Artma
Düşük Gelirli Ülkeler (<i>Low-income countries</i>)	Sabit
Coğrafi Bölgelere Göre	
Afrika	U-şeklinde
Asya ve Pasifik	Artma
Avrupa	Azalma
Orta Doğu ve Orta Asya	Azalma
Batı Yarım Küre	Azalma

¹ Diego B.P. Gomes ve Dharana Rijal, “Global Employment Gender Gaps”, IMF, 5.12. 2024, https://www.imf.org/en/Publications/gender-notes/Issues/2024/12/05/Global-Employment-Gender-Gaps-559152?cid=ca-com-compd-pubs_rotator Erişim Tarihi:7.01.2025



Gelişmekte olan ülkelerde, istihdamda kadın ve erkek arasında oluşan farkın zaman içerisinde artış gösterdiği görülüyor. İş gücüne katılma oranlarındaki cinsiyet farkı gelişmekte olan ülkelerde de en önemli faktör olarak karşımıza çıkıyor. 1991-2022 yılları arasında, kadın-erkek arasında istihdamda fark olmasının en büyük sebebi iş gücüne katılım oranlarındaki fark olarak karşımıza çıkıyor.

Raporda düşük gelirli ülkelerde ise istihdamdaki cinsiyet farkının stabil olduğu görülüyor. İş gücüne katılma oranlarındaki fark, kadınların iş gücü piyasasına erişiminde sürekli olarak zorluklarla karşılaşmasına işaret ediyor. Düşük gelirli ülkelerde, kadınların nüfustaki payı fazla olsa da istihdam düzeylerinin erkeklerden düşük kaldığı görülüyor.

Düşük gelirli ülkeler, gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkelerde ortak nokta, cinsiyet eşitsizliğine neden olan asıl faktörün iş gücüne katılım olması. Buna karşın, kadın ve erkeklerin istihdam oranlarının, oluşan farka katkısının oldukça az olduğu vurgulanıyor. Dolayısıyla iş gücüne katıldıktan sonra gerçek istihdam fırsatlarındaki farkın daha az önemli olduğu, ancak kadın iş gücüne katılım oranlarının artırılmasının asıl önem arz eden çözüm olduğu belirtiliyor. Ek olarak gelişmiş ülkeler ve düşük gelirli ülkelerde kadınların nüfustaki payı yüksek olsa da bunun istihdam rakamlarına yansımadağı görülüyor. Raporda, istihdamda oluşan cinsiyet farklılıklarına çözüm üretecek politikaların bölgesel şekilde ele alınması gerektiğinin altı çiziliyor.

Politika Önerileri

- COVID-19 salgını sebebiyle ortaya çıkan geçici kapanmaların, en çok kadınların iş gücüne katılımında düşüşe neden olduğu görülüyor. Bu yüzden sosyal koruma düzenlemeleri ve destek sağlamak için mali alan oluşturulması öneriliyor.
- İş gücü piyasasının sadece arz değil talep kısmına odaklanmasının da önem taşıdığı belirtiliyor. Dolayısıyla iş yaratmayı hızlandıran ve özel sektörün gelişmesini sağlayan stratejilerin cinsiyetler arasındaki istihdam farkını azaltmaya yönelik politikalarla birleştirilmesi gerektiği vurgulanıyor.
- Kadınların temsilinin düşük olduğu sektörlerde kadınları istihdam eden işletmelere vergi teşviği sağlanabileceği belirtiliyor.
- Kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için özel sektörün geliştirilmesinin önemli olduğu ifade ediliyor. Kadınların yeterince temsil edilmediği sektörlerde iş fırsatları yaratmak için yabancı yatırım çekmenin önemi vurgulanıyor.