

Pandemi Öncesi ve Sonrasında Kadın İşgücü Piyasası Göstergeleri: OECD Ülkelerinde Kümeleme Analizine Dayalı Bir Karşılaştırma

Women's Labour Market Indicators Before and After The Pandemic: A Cluster Analysis-Based Comparative Study Across OECD Countries



Zümre ÖZDEMİR GÜLER¹

Makale Geliş Tarihi / Received : 26.10.2025
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.12.2025

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Bu çalışma, OECD ülkelerinde kadın işgücü piyasasının pandemi öncesi (2019) ve sonrası (2023) yapısını karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Çalışma kapsamında kadın istihdamı ve işsizliği, genç ve yükseköğretimli kadın işsizliği, kısmi zamanlı çalışma, kendi hesabına çalışma, güvencesiz istihdam, NEET ve ticretli istihdam oranlarıyla Hiyerarşik yöntem (Ward, karesel Öklidyen) ve K-ortalamlar birlikte kullanılarak ülke grupları belirlenmesine dayanan bir kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular, ülkeler arasında ayrışmayı belirginleştirmektedir. İskandinav ülkeleri düşük işsizlik ve yüksek istihdamla güçlü performans sergilerken, Güney ve Doğu Avrupa ile Türkiye yüksek işsizlik, düşük istihdam ve yaygın güvencesizlikle zayıf performans göstermektedir. Türkiye, pandemi öncesi ve sonrasında kadın işsizliği, genç ve yükseköğretimli kadın işsizliği ile NEET oranlarında OECD'nin en dezavantajlı ülkeleri arasında yer alarak tüm bu göstergelerde belirgin biçimde olumsuz ayrılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kadın istihdamı, kümeleme analizi, yapısal farklılık, OECD ülkeleri, pandemi sonrası

Abstract

This study comparatively examines the structure of the female labour market in OECD countries before (2019) and after (2023) the pandemic. A cluster analysis was conducted based on female employment and unemployment, youth and tertiary-educated female unemployment, part-time and self-employment, vulnerable employment, NEET, and wage employment rates. Using hierarchical clustering (Ward's method, squared Euclidean distance) and K-means algorithms together, country groups were identified. The findings highlight clear cross-country divergences: Nordic countries exhibit strong performance with low unemployment and high employment, while Southern and Eastern European countries, along with Turkey, display weak performance marked by high unemployment, low employment, and widespread job insecurity. Turkey is among the most disadvantaged countries in the OECD in terms of female unemployment, youth and higher education female unemployment, and NEET rates both before and after the pandemic, and performs significantly negatively in all these indicators.

Keywords: Women's employment, cluster analysis, structural differences, OECD countries, post-pandemic

Extended Abstract

This study aims to examine the position of women in the labour markets of OECD countries before and after the pandemic and to discuss Türkiye's place within this structure by employing a multidimensional set of indicators. While the pandemic made existing vulnerabilities more visible on a global scale, a substantial part of these vulnerabilities stemmed from long-standing structural gender inequalities rather than the pandemic itself. For this reason, the study conceptualizes the pandemic not as a temporary shock but as a magnifying lens imposed upon already fragile female employment regimes. Using data for 34 OECD countries and Türkiye for the years 2019 (pre-pandemic) and 2023 (post-pandemic recovery), a cluster analysis was conducted based on key indicators of women's labour market outcomes. The analysis reveals both structural similarities and divergences among countries and highlights Türkiye's persistent and distinctive disadvantages within the OECD landscape.

To capture the multidimensional character of women's labour markets, the study employs ten core indicators ranging from levels of labour force participation and employment to forms of

¹Dr. Öğretim Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi Ekonomi Bölümü, zoguler@adu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2025 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Özdemir Güler, Z. (2025). Pandemi Öncesi ve Sonrasında Kadın İşgücü Piyasası Göstergeleri: OECD Ülkelerinde Kümeleme Analizine Dayalı Bir Karşılaştırma. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 9(ÇEEİ Kongresi Özel Sayısı), 66-94.

unemployment, flexible and precarious employment, and indicators reflecting young women's connection to education and employment. These include women's unemployment and youth unemployment rates, overall and youth female employment rates, the share of part-time female employment, self-employment, vulnerable employment, wage and salaried employment among women, and the NEET rate for young women. Together, these indicators allow for a comprehensive assessment that incorporates not only participation levels but also employment quality, informality, precarity, and gendered patterns of labour market segmentation.

Methodologically, the study begins with hierarchical clustering based on squared Euclidean distance and the Ward method. The resulting dendrograms indicate that the optimal number of clusters for all indicators is three. This three-cluster structure is subsequently validated using the non-hierarchical K-means algorithm, strengthening the internal consistency of the clusters. For each indicator, OECD countries are classified into three clusters for the years 2019 and 2023. The composition of these clusters is then compared horizontally to generate a typological overview of women's labour markets. This approach captures not only changes in individual indicators but also the ways in which countries shift—or, in many cases, remain fixed—across different cluster profiles.

Findings demonstrate that a three-tiered structure recurs across nearly all indicators: a first cluster composed of low-risk and more advantaged countries; a second cluster characterized by moderate vulnerabilities; and a third cluster representing high-risk countries in terms of women's labour market outcomes. In indicators such as youth female unemployment and NEET rates, Türkiye appears consistently in the third cluster, most frequently alongside Mexico and Colombia. In 2019, Türkiye formed the highest-risk NEET cluster with Colombia and Mexico; in 2023 Costa Rica joined this cluster, yet Türkiye's structural position remained unchanged. The NEET cluster centre—approximately three times the OECD average in both years—shows that young women's exclusion from the education–employment system persists as a structural and deeply entrenched problem in Türkiye and similar countries.

A similar threefold pattern emerges in employment indicators. In both overall female employment and youth female employment, the first cluster largely comprises Northern and Western European countries and several Continental European welfare states. These countries maintain high and stable employment levels and strong attachment to the labour market. The second cluster includes Southern European countries, selected Central European countries, and Latin American countries such as Chile and Costa Rica. These countries exhibit moderate vulnerabilities, lower-than-average employment levels, and a particular sensitivity of youth employment to economic crises. The third cluster—where Türkiye is consistently located—represents low employment, high unemployment, and high NEET rates, as well as limited access to secure and high-quality jobs. The stability of Türkiye's place within this cluster, despite slight movements in cluster composition, is a notable finding of the analysis.

Indicators related to employment quality reveal not only level differences but also distinct labour market regimes. In the case of wage and salaried employment (WSER), a stable three-cluster structure is observed for both 2019 and 2023. Colombia forms a single-country cluster with the lowest share of wage employment, whereas Türkiye appears in a second cluster alongside Chile, Costa Rica, Greece, South Korea, and Mexico, representing medium levels of wage and salaried female employment. Although this cluster increased its average value from 72.7% in 2019 to 74.9% in 2023, it remains below the OECD average. The third cluster—28 countries—represents a “core OECD group” with wage employment rates above 90%. These patterns suggest that Türkiye occupies a middle position in formal/wage employment but remains structurally disadvantaged when this indicator is combined with high NEET rates and high levels of vulnerable employment.

Indicators of part-time employment (PTER) and self-employment (SER) further illustrate differences in the distribution of flexible and precarious jobs across clusters. In PTER, the three-

cluster pattern contrasts European countries—where part-time employment among women ranges between 50–65%—with Türkiye and countries where part-time work remains less common. While Türkiye does not belong to the most disadvantaged cluster for part-time work, findings from vulnerable employment (VER) and self-employment (SER) reveal that women in Türkiye are not concentrated in secure part-time jobs but rather in informal, low-income, and poorly protected forms of work. For SER and VER, the first cluster—composed of 28 countries with low levels of vulnerable or self-employed women—remains stable between 2019 and 2023. Türkiye, however, remains grouped with Mexico and Colombia in clusters characterized by high levels of self-employment and vulnerable work, reinforcing the conclusion that precarity constitutes a structural feature of women’s labour in Türkiye.

Taken together, the cluster analysis identifies three distinct female employment regimes within the OECD. The first regime—dominated by Northern and Western European countries—is marked by low unemployment and NEET rates, high formal employment, and low levels of precarious work. The second regime includes countries with moderate vulnerabilities, mixed institutional capacities, and uneven gender equality outcomes. The third regime—represented by Türkiye, Mexico, and Colombia—combines low employment rates with high youth unemployment, high NEET levels, and significant concentrations of vulnerable and self-employed women. Although Türkiye moves closer to the second cluster in certain indicators (e.g., part-time work and wage employment), it remains structurally integrated into the third cluster in nearly all outcome measures.

In conclusion, the study demonstrates that although the pandemic produced partial improvements in some indicators—such as NEET, overall employment, and wage employment—these changes were not sufficient to alter the fundamental structure of the clusters or Türkiye’s disadvantaged position within them. Türkiye remains characterized by high unemployment and NEET levels, elevated precarity, and weak attachment to secure employment structures. As of 2023, while many OECD countries exhibit signs of recovery, Türkiye continues to experience persistent labour market withdrawal among women and a concentration of female labour in low-quality and insecure forms of work. These findings indicate that Türkiye is not only a low-performing country but also one of the most structurally disadvantaged within the OECD regarding women’s employment.

The results underscore the need for policy measures that go beyond increasing the quantity of jobs for women. Effective interventions must focus on strengthening young women’s connection to education and employment, reducing precarious forms of work, expanding public and institutional care services, and promoting formal wage employment. The clear differentiation among the clusters shows that Türkiye’s challenges are embedded in broader structural and institutional configurations, requiring comprehensive social policy strategies rather than temporary or narrowly targeted measures.

Giriş

Kadınların işgücü piyasasındaki konumları, ekonomik gelişme, sosyal politikalar ve toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkileri yansıtan temel görünümleden biridir. Kadın istihdam oranları, işsizlik, kısmi zamanlı çalışma ve güvencesiz istihdam biçimleri gibi göstergeler, ülkelerin yalnızca ekonomik performansını değil, aynı zamanda sosyal politika kapasitelerini ve toplumsal eşitlik düzeylerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle kadın işgücü piyasasına ilişkin karşılaştırmalı analizler, ülkeler arası yapısal farklılıkların, ekonomik krizlerin etkilerinin ve sosyal politika araçlarının etkililiğinin değerlendirilmesinde önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır.

Küresel ölçekte kadın istihdamında son on yıllarda kaydedilen ilerlemelere rağmen, OECD ülkeleri arasında belirgin farklılıklar sürmektedir. Bu farklılıklar, kadın emeğinin yalnızca ekonomik büyüme süreçleriyle değil, kurumsal düzenlemeler ve toplumsal normlarla da

yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Pandemi, kadın emeğine dair bu farklılıkları daha görünür hale getiren bir kırılma noktası olmuştur.

Pandemiyle birlikte hizmet sektörlerinde yaşanan daralma, eğitim ve bakım hizmetlerinin aksaması, ev içi sorumlulukların artması gibi etkenler, kadınların işgücü piyasasındaki konumunu erkeklere kıyasla daha fazla zayıflatmıştır. Literatürde *kadınların resesyonu* olarak adlandırılan bu süreç, kadınların yoğunlaştığı düşük ücretli ve güvencesiz işlerde hızlı istihdam kayıplarına, gelir eşitsizliklerinin derinleşmesine ve işgücüne dönüşte kalıcı zorluklara yol açmıştır (Bluedorn vd. 2023: 1-2). OECD ve ILO verileri, pandemi döneminde kadın istihdam oranlarında düşüş, kısmi zamanlı ve güvencesiz istihdam biçimlerinde artış, genç kadınlar arasında ise işgücü piyasasından çekilme eğilimi gözlemlendiğini ortaya koymaktadır. Bu eğilimler, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında son yıllarda sağlanan kazanımların kırılma noktasını göstermiştir.

Bu çalışma, OECD ülkelerinde kadın işgücü piyasasının pandemi öncesi ve sonrası dönemdeki görünümünü karşılaştırmalı olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel sorusu, “OECD ülkeleri kadın işgücü piyasası göstergeleri bakımından pandemi öncesi (2019) ve sonrası (2023) dönemde nasıl kümelenebilir?” biçiminde özetlenebilir. Bu soruya yanıt aranırken, kadınların işgücü piyasasındaki konumunu çok boyutlu biçimde temsil eden göstergeler kullanılmıştır. Kadın işsizlik oranı, yükseköğretim mezunu kadın işsizliği, genç kadın işsizliği, genel ve genç kadın istihdam oranları, kısmi zamanlı istihdam, kendi hesabına çalışma, güvencesiz istihdam, NEET oranı ve ücretli-memur istihdam oranı bu göstergeler arasındadır.

Çalışmanın yöntemsel çerçevesi, çok değişkenli istatistiksel analiz tekniklerinden biri olan kümeleme analizi üzerine kurulmuştur. Kümeleme analizi, ülkeler arasındaki benzerlik ve farklılıkları çok boyutlu göstergeler üzerinden sınıflandırmaya olanak tanımaktadır. Öncelikle hiyerarşik kümeleme yöntemiyle optimum küme sayısı belirlenmiş, ardından K-ortalamlar algoritması kullanılarak ülkelerin üçlü küme yapısı elde edilmiştir. Bu yöntem, kümeler arasındaki heterojenliği en üst düzeye çıkarırken, kümeler içindeki homojenliği koruma ilkesine dayanmaktadır. Analizler 2019 ve 2023 yıllarına ait OECD verileriyle gerçekleştirilmiş, böylece pandemi öncesi referans yılı ile pandemi sonrası toparlanma dönemi karşılaştırılabilir hale getirilmiştir.

Araştırmanın özgünlüğü, kadın işgücü piyasasına ilişkin çok sayıda göstergenin bütüncül biçimde değerlendirilmesinde ve pandemi etkilerinin benzerlikler üzerinden incelenmesinde yatmaktadır. Literatürde çoğu çalışma tekil göstergeler (örneğin istihdam oranı veya ücret farkı) üzerinden ilerlerken, bu çalışmada kadın emeği farklı boyutlarıyla ele alınmış ve ülkeler arası konumlanmalar kümeler düzeyinde görselleştirilmiştir. Böylece OECD ülkeleri arasındaki yakınsama ya da ayrışma eğilimleri ve Türkiye’nin bu kümeler içerisindeki yeri bütüncül biçimde değerlendirilmiştir.

1. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamı

Çalışmanın bu bölümünde, OECD ülkelerinde kadın istihdamının tarihsel gelişimi ve günümüzdeki yapısal eşitsizlikleri çok boyutlu biçimde incelenmektedir. Analiz, yalnızca işgücüne katılım oranlarının seyrini değil istihdamın niteliğini, ücret farklılıklarını, aile yapısıyla ilişkisini, işsizlik ve kısmi zamanlı çalışma biçimlerini de kapsamaktadır. Kadın emeği, bireysel tercihlerden ziyade ülkelerin kurumsal yapıları ve toplumsal dinamikleri üzerinden değerlendirilmektedir. Pandemi, bu eğilimlerin kırılma noktasını test eden özel bir dönem olarak öne çıkmakta, kadın yoğun sektörlerdeki istihdam kayıpları, bakım hizmetlerindeki kesintiler ve toparlanmadaki farklılıklar, tarihsel eşitsizliklerin kriz koşullarında nasıl yeniden üretildiğini göstermektedir.

1.1. Tarihsel Eğilimler ve Yapısal Eşitsizlikler

OECD ülkelerinde kadın istihdamını analiz etmek, yalnızca güncel göstergelere değil, aynı zamanda uzun dönemli tarihsel eğilimlere odaklanmayı da gerektirir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasındaki konumunu anlamak için yalnızca mevcut istatistiklere bakmak yeterli değildir. Bunun yanında, uzun dönemli eğilimler kadın emeğinin tarihsel dönüşümünü ve günümüzdeki yapısal eşitsizliklerin köklerini ortaya koymaktadır. OECD genelinde kadınların işgücüne katılım oranı 1970'lerden itibaren düzenli bir artış göstermiştir. Ancak bu artış, ülkeler arasında farklı hızlarda ve farklı istihdam biçimleri üzerinden gerçekleşmiştir (Olivetti ve Petrongolo, 2016: 406).

Karşılaştırmalı veriler, kadın istihdamındaki artışın homojen bir süreç olmadığını ortaya koymaktadır. Örneğin İskandinav ülkelerinde kadınların yüksek istihdam oranları, geniş kapsamlı kamu hizmetleri ve iş-aile yaşamını uyumlaştıran politikaların bir sonucuyken, Kıta Avrupası ülkelerinde istihdam oranları görece yüksek olmakla birlikte kısmi zamanlı çalışmanın kadınlar arasında daha yaygın olduğu görülmektedir. Buna karşılık, Güney Avrupa ülkelerinde daha sınırlı sosyal hizmetler ve geleneksel aile yapılarının etkisiyle kadınların işgücü piyasasındaki yeri daha kırılgan bir görünüm arz etmektedir (Olivetti ve Petrongolo, 2016: 408). Anglo-Sakson ülkelerinde ise kadınların istihdamı hizmet sektörü yoğunlaşması ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlığı üzerinden şekillenmektedir (OECD, 2012: 150). ILO Türkiye Ofisi adına yürütülen bir çalışmada OECD genelinde istihdam oranındaki cinsiyet farkının yaklaşık 16 puan olduğu, bu farkın en yüksek düzeyde gerçekleştiği ülkenin %34,4 ile Türkiye, en düşük düzeyde gözlemlendiği ülkenin ise 3,5 puanla Norveç olduğu belirtilmektedir (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen: 2021: 13).

Kadın işgücü piyasasına dair analizlerde odak noktası yalnızca katılım oranlarının artışı ya da bireysel fırsatlar değil, işgücü piyasasının kapsayıcılığı, istihdamın niteliği ve bu unsurların farklı ülke gruplarında aldığı biçimdir. UN Women'ın *Değişen Dünyada Aileler* başlıklı raporu (2019: 114), kadınların işgücüne katılımı ile kendi gelirlerine erişim düzeyi arasındaki güçlü ilişkiyi ortaya koyarken, Azzollini, Breen ve Nolan'ın (2023: 2) kadınların istihdamının ve ücret eşitliğinin yalnızca bireysel refah için değil, aynı zamanda hanehalkının gelir dağılımı açısından da kritik olduğunu göstermektedir. Yazarlar, kadınların istihdam ve kazanç düzeyindeki artışların OECD genelinde gelir eşitsizliğini azaltıcı bir etki yaptığını, özellikle de istihdam oranlarındaki eşitliğin haneler arası farkları daraltmada etkili bir mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır.

OECD ülkelerinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ortak eğilimler kadar belirgin farklılıklar da göstermektedir. İstihdam oranı, çalışma süresi, ücret eşitsizliği ve işin niteliği gibi göstergeler, bu farkların ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları ve politika tercihleriyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Daha önce belirtilen farklılaşmış ülke modelleri, yalnızca kadınların istihdama katılım düzeylerinde değil, aynı zamanda istihdamın niteliğine ilişkin göstergelerde de benzer biçimde yansımalarını bulmaktadır. Ücret farkı, çalışma süresi, kısmi zamanlı istihdamın niteliği ve güvencesizlik gibi alanlarda gözlenen eşitsizlikler, ülkelerin bakım hizmetleri, aile politikaları ve işgücü piyasası yapılarına bağlı olarak benzer bir ayrışma üretmektedir. Kadınların işgücü piyasasındaki konumu, farklı ülke gruplarında yalnızca istihdam oranları üzerinden değil, aynı zamanda iş kalitesi ve gelir eşitsizliği açısından da belirgin biçimde farklılaşmaktadır. (Kabeer, 2012: 438; OECD, 2012: 152; Rubery ve Grimshaw, 2014: 327-328; Olivetti ve Petrongolo, 2016: 412).

ILO (2021: 20) verileri, küresel düzeyde kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık %45,2 ile hâlâ erkeklerin yaklaşık %27 altında seyrettiğini göstermektedir. OECD ortalamasında bu fark daha düşük olsa da kadın istihdam oranları uzun vadeli artışlara rağmen erkeklerin gerisinde kalmaya devam etmektedir. Bu eşitsizlik yalnızca işgücüne katılımda değil, istihdamın niteliğinde de gözlenmektedir. Benzer şekilde UN Women'ın göstergeleri de kadınların ücretli işte yer alma oranlarının artmasına rağmen hâlâ önemli bir kesimin kendi

gelirine erişemediğini ortaya koymaktadır. Gerçekten UN Women (2019) verilerine göre dünya genelinde kadınların yalnızca %46'sı kendi gelirine sahipken, erkeklerde bu oran %80'e ulaşmaktadır. Bu durum kadınların önemli bir bölümünün ekonomik olarak bağımsız bir gelire erişemediğini göstermektedir (UN Women, 2019: 114). Bu küresel tablo içinde Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 2019 itibarıyla %34,4 düzeyindedir ve gerek dünya ortalamasının ve gerekse de yüksek gelirli ülke grubunun belirgin biçimde altında seyretmektedir (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2021: 10–12).

Kadın istihdamındaki uzun dönemli eğilimlerin bir diğer boyutu da ücret eşitsizliğidir. OECD'nin (2012: 165) bulguları, cinsiyetler arası ücret farkının tüm ülkelerde varlığını sürdürdüğünü, ancak İskandinav ülkelerinde farkın daha sınırlı, Anglo-Sakson ülkelerinde ise daha belirgin olduğunu göstermektedir. Bu farkın zaman içinde azaldığı görülmekle birlikte kadınların yoğunlaştığı sektörlerde ücret düzeylerinin görece düşük kalması yapısal eşitsizliği sürdürmektedir. Buna ek olarak, yine OECD verilerine göre ücret eşitsizliğinin annelik ile daha da derinleştiği görülmektedir. Tam zamanlı çalışan kadınlar arasında çocuk sahibi olanların, çocuksuz kadınlara kıyasla ortalama %14 daha düşük ücret elde ettiği ve bunun pek çok ülkede belirgin bir 'annelik ücret cezası' oluşturduğu raporlanmaktadır (OECD, 2012: 169).

Kadın emeğinin uzun dönemli seyrinde öne çıkan bir başka unsur, işgücüne katılım ile aile yapısı arasındaki ilişkidir. UN Women'ın raporuna göre, çocuk sahibi kadınların işgücüne katılım oranı hâlâ erkeklere kıyasla daha düşük seviyede seyretmektedir. Bu çerçevede, 6 yaş altı çocuğun varlığı, kadınların işgücüne katılımını ülke gelir grubuna göre yaklaşık 3 ile 8 puan arasında azaltırken, erkeklerde neredeyse hiçbir düşüş yaratmamaktadır (UN Women, 2019: 116). OECD'nin *Çalışan Güvencesi ve Covid-19 Krizi* raporu da bu eğilimi doğrulamakta, OECD genelinde anneler ile çocuksuz kadınlar arasındaki istihdam farkının ortalama 20 puana ulaştığını göstermektedir. Bunun yanında belirtilen raporda özellikle küçük çocuk sahibi kadınlarda işgücüne katılımın düşüş eğiliminde olduğu, ancak bu etkinin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini vurgulanmaktadır. Bu bulgu, kadınların istihdamındaki uzun dönemli eşitsizliklerin yalnızca işgücü piyasası koşullarıyla değil, aile politikalarının kapsamı ve bakım hizmetlerinin erişilebilirliğiyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Türkiye verileri de bu tabloyu doğrular niteliktedir. 25–49 yaş grubunda 3 yaşından küçük çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı %52,8 iken, küçük çocuğu olan kadınlarda bu oran %26,7'ye düşmekte; aynı yaş grubunda erkeklerde ise çocuk sahibi olmak istihdama katılımı %75,1'den %87,3'e yükseltmektedir (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2021: 57).

Kadınların işgücü piyasasındaki eşitsiz konumu, yalnızca bireysel gelirleri değil, hanehalkı gelir dağılımını da etkilemektedir. Azzollini, Breen ve Nolan (2023: 2), OECD ülkelerinde kadın istihdamı ve ücret eşitliğinin hane gelir eşitsizliğini azalttığını göstermektedir. Bulgular, istihdam oranlarındaki eşitliğin, ücret farkının kapanmasından daha güçlü biçimde gelir farklarını daralttığını ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların işgücüne daha eşit katılımının toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik adalet açısından kritik önem taşıdığını göstermektedir. Benzer biçimde ILO da (2021: 23), kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmasının gelir eşitsizliklerini kalıcılaştırdığını vurgulamaktadır.

Kadınların işgücüne katılımı 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren önemli bir artış göstermiş olsa da OECD genelinde konumları hâlâ yapısal eşitsizliklerle belirlenmektedir (Blau ve Kahn, 2017: 791). Bu eşitsizlikler bireysel tercihlerden ziyade, işgücü piyasalarının kurumsal yapısıyla ve kadınlara sunulan fırsatların niteliğiyle ilişkilidir. Uzun süreli işsizlik, kısmi zamanlı ve güvencesiz istihdam, ücret farkları ve sosyal güvenlik haklarına erişimdeki sınırlılıklar, kadın emeğinin kırılganlığını derinleştiren başlıca dinamikler arasında sıralanmaktadır (Rubery ve Grimshaw, 2014: 325).

ILO'nun *Enformel Ekonomide Kadınlar ve Erkekler konulu* raporu (2018: 20), kadınların işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ve bu farkın özellikle düşük gelirli ülkelerde daha belirginleştiğini vurgulamaktadır. OECD ülkelerinde fark görece sınırlı olsa da

kadınların işsizlikten çıkış süreci daha yavaş gerçekleşmekte, uzun süreli işsizlik kadınlar için daha kalıcı sonuçlar doğurmaktadır (OECD, 2017: 54). Açıklanan durum, kadınların işgücü piyasasına girişlerinde olduğu kadar piyasada kalıcılıklarında da yapısal eşitsizlikler bulunduğunu göstermektedir. Buna paralel olarak Eurofound'un (2020: 12) bulguları, kadınların özellikle kriz dönemlerinde işsizlik riskine daha açık olduklarını ortaya koymaktadır. Pandemi sırasında bu eğilim daha da belirginleşmiş, kadınlar işsizlik riskinde artış yaşamış ve işgücü piyasasına geri dönüşte engellerle karşı karşıya kalmıştır.

Kadın işsizliğinin bir diğer boyutu, işsizlik sonrası istihdam kalitesidir. OECD verileri, kadınların işsizlikten çıktıktan sonra sıklıkla kısmi zamanlı ya da güvencesiz işlere yönlendirildiğini göstermektedir (OECD, 2017: 61). Bu durum, işsizliğin yalnızca geçici bir gelir kaybı değil, aynı zamanda uzun vadeli bir kariyer kırılması anlamına geldiğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Rubery ve ark. (2005: 185), ücret eşitsizliklerinin ve mesleki ayrışmanın kadınların işsizlik sonrası işlere erişiminde daha düşük ücretli ve daha az güvenceli pozisyonları beraberinde getirdiğini göstermektedir.

Kadın emeğinin işgücü piyasasındaki kırılganlığını somutlaştıran bir diğer gösterge kısmi zamanlı ve güvencesiz istihdamdır. Kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek oranda kısmi zamanlı işlerde çalışması, istihdamın niteliğini, gelir ve kariyer fırsatlarını doğrudan etkilemektedir. OECD'nin *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzinde* başlıklı raporu (2017: 218-220) kadınların OECD ülkelerinde kısmi zamanlı istihdam oranlarının erkeklerden yaklaşık üç kat daha yüksek olduğunu ve bu farkın özellikle Hollanda, Almanya ve İsviçre gibi ülkelerde belirginleştiğini göstermektedir (örneğin Hollanda'da kadınların kısmi zamanlı istihdam oranı %60 iken erkeklerde %20, Almanya'da %37'ye karşı %9, İsviçre'de %46'ya karşı %14'tür). Bu ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının görece yüksek olmasına rağmen, istihdamın niteliği kısmi zamanlı çalışma üzerinden şekillenmekte ve bu durum kadınların uzun vadeli gelir güvencesini zayıflatmaktadır. ILO'nun (2018: 41) verileri de kadınların güvencesiz istihdam biçimlerine daha fazla yönlendirildiğini ortaya koymaktadır. Örgüt tarafından yayımlanan bir rapora göre, gelişmiş ekonomilerde haftada 35 saatin altında çalışan kadınların oranı %31,9 ile %41,7 arasında değişirken, erkeklerde bu oran %11,3 ile %24,3 düzeyindedir; bu fark Asya-Pasifik ve diğer bölgelerde daha da açılmaktadır (ILO, 2018: 41). Benzer biçimde, enformel istihdam içinde haftada 20 saatin altında çalışan kadınların oranı Afrika'da %22,3, Amerika'da %21,8, Asya-Pasifik'te %9,4 iken, erkeklerde bu oranların sırasıyla %10,8, %9,7 ve %3,4 olduğu görülmektedir (ILO, 2018: 55). Ayrıca ILO, kadınların enformel istihdamda özellikle ev eksenli çalışma, aile işçiliği ve düşük ücretli hizmet işleri gibi en kırılgan istihdam türlerinde yoğunlaştığını vurgulamaktadır (ILO, 2018: 127). Bu göstergeler birlikte ele alındığında, kadınların çalışma saatleri, statü ve gelir güvencesi bakımından daha dezavantajlı konumlarda yer aldığı ve güvencesizliğin toplumsal cinsiyete dayalı bir görünüm oluşturduğu açıkça görülmektedir.

Cha'nın (2013, s. 160) *aşırı çalışma* tartışması², kısmi zamanlı istihdamla birlikte ele alınabilecek bir diğer konudur. Kadınların aile sorumlulukları nedeniyle uzun saatler çalışmaya elverişli olmamaları, onları ya kısmi zamanlı işlere ya da düşük ücretli güvencesiz pozisyonlara yönlendirmektedir. Aşırı çalışma olgusu, yalnızca bireysel düzeyde kariyer fırsatlarını değil, aynı zamanda kadınların işgücü piyasasındaki toplam temsilini de şekillendirmektedir. OECD

² Cha'nın (2013) aşırı çalışma tartışması, özellikle erkek egemen mesleklerde norm haline gelen uzun çalışma saatlerinin (haftalık ≥ 50 saat) kadınların bu mesleklerde kalıcılığını nasıl etkilediğini göstermektedir. Cha'ya göre aşırı çalışma, yüzeyde cinsiyetten bağımsız bir ideal çalışan normu gibi görünse de iş ve aile kurumlarının yapısı nedeniyle kadınları –özellikle anneleri– orantısız biçimde dezavantajlı duruma getirmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular, annelerin 50 saat ve üzeri çalıştıklarında erkeklerden ve çocuksuz kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksek oranda meslekten ayrıldıkları göstermekte, bu etkinin yalnızca erkek egemen mesleklerde ortaya çıktığı ve bu alanlarda normatif aşırı çalışma baskısının daha güçlü olduğu vurgulanmaktadır. Cha'nın bulguları ayrıca uzun çalışma saatlerinin kadınların kariyer sürdürülebilirliğini azaltarak mesleki cinsiyet ayrışmasını güçlendirdiğini ve işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri yeniden ürettiğini ortaya koymaktadır.

(2017: 139) verileri, uzun çalışma saatlerinin yaygın olduğu sektörlerde kadın istihdam oranlarının görece düşük olduğunu ve bu sektörlerin erkek egemen yapısını koruduğunu ortaya koymaktadır.

Rubery ve ark. (2005: 187) analizleri, ücret politikalarının ve iş değerlendirme sistemlerinin uzun çalışma saatlerini ödüllendirmesiyle birlikte kadınların daha kısa süreli, dolayısıyla daha düşük ücretli işlere yönelmek zorunda kaldıklarını vurgulamaktadır. Aşırı çalışmanın etkileri, yalnızca mesleki ayrışma ile sınırlı değildir. OECD'nin *Covid-19 Kriziyle Mücadelenin Merkezinde Kadınlar* raporuna (2020: 3) göre, pandemi sürecinde ev içi bakım yüklerinin artmasıyla birlikte kadınların uzun çalışma saatlerine uyum sağlayabilme kapasitesi daha da sınırlanmış, iş-aile çatışması derinleşmiştir.

Kısmi zamanlı ve güvencesiz istihdamın bir diğer sonucu, kadınların uzun vadeli sosyal güvenlik haklarında dezavantajlı konumda olmalarıdır. OECD (2021: 12), kısmi zamanlı istihdamda çalışan kadınların emeklilik haklarının erkeklere kıyasla daha sınırlı olduğunu ve bu durumun yaşlılıkta yoksulluk riskini artırdığını belirtmektedir. Bu doğrultuda, ücret politikalarının ve toplu pazarlık yapılarının kısmi zamanlı işlerde kadınların düşük ücret düzeylerini kalıcılaştırdığı belirtilmektedir (Rubery ve ark. 2005: 186).

Kadınların işgücü piyasasındaki kırılganlığını ölçen göstergelerden biri de eğitimde, istihdamda veya eğitim-istihdam arası bir geçiş sürecinde olmayan gençlerin oranıdır (NEET). Bu grup, bireylerin sistem dışına itilmişliğini ve uzun vadeli işgücü piyasası entegrasyonundaki zorluklarını göstermesi açısından kritik bir parametredir. OECD raporunda (2017: 75), genç kadınlar arasında NEET oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle Güney Avrupa ülkelerinde (İtalya, Yunanistan, İspanya) ve Türkiye'de genç kadınların NEET oranları OECD ortalamasının oldukça üzerinde seyretmektedir. Bu durum, genç kadınların işgücü piyasasına girişte ve eğitimden istihdama geçişte yapısal engellerle karşılaştığını göstermektedir. ILO'nun (2018: 53) verileri de kadınların NEET grubunda erkeklere kıyasla daha uzun süre kaldığını ortaya koymaktadır. Erkek gençler için NEET statüsü çoğunlukla geçici bir durumken, genç kadınlar açısından bu statünün daha kalıcı olabildiği görülmektedir. Özellikle erken yaşta evlilikler, aile bakım yükümlülükleri ve toplumsal cinsiyet kalıpları, genç kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu zorlaştırmaktadır.

OECD'nin (2021: 15) *Cinsiyetler Arasındaki Ücret Açığını Kapatmaya Yönelik Ücret Şeffaflığı Araçları* raporu, NEET oranlarının yüksek olduğu ülkelerde kadınların işgücü piyasasına geçişlerinin daha düşük ücretli işlerle gerçekleştiğini ve bunun uzun vadede cinsiyetler arası ücret farkını büyüttüğünü göstermektedir. Dolayısıyla NEET, yalnızca gençlerin eğitim-istihdam entegrasyonu açısından değil, aynı zamanda ücret eşitsizliklerinin gelecekteki seyrini belirleyen bir göstergedir. Prügl (2017: 620), NEET oranlarının genellikle *fırsat eşitliği* ekseninde yorumlandığını ancak bu yaklaşımın bağlamı göz ardı ettiğini belirtmektedir. Kadın gençlerdeki yüksek NEET oranlarının, yalnızca bireysel seçim ya da eğitim başarısızlığı ile açıklanamayacağı, bunun aksine toplumsal cinsiyet normları, bakım yükü ve kurumsal destek mekanizmalarının eksikliği ile doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmaktadır.

Pandemi, kadın emeğinin işgücü piyasasındaki kırılganlığını görünür kılan en önemli şoklardan biri olmuştur. Pandemi, halihazırda var olan farklılıkları daha da belirgin hâle getirmiştir. Kadınların yoğunlaştığı sektörler, istihdam biçimleri ve bakım yükümlülükleri nedeniyle pandemi, kadınların işgücü piyasasında tutunma kapasitesini erkeklere kıyasla daha fazla zayıflatmıştır. Bu süreçte ortaya çıkan eşitsizliklerin boyutu ve niteliği, bir sonraki bölümde ayrıntılarıyla ele alınmaktadır.

1.2. Pandemi ve Eşitsizliklerin Derinleşmesi

Pandemi ilk aylarında ortaya çıkan ekonomik gelişmeler, kadınların işgücü piyasasındaki kırılgan konumunu belirgin biçimde görünür kılmıştır. Krizin başlangıcı, özellikle kadın yoğun

sektörlerde ani iş kayıplarına yol açmış ve OECD genelinde kadın istihdamında sert bir gerileme yaratmıştır.

Alon ve ark. (2020: 3), pandeminin başlangıcında yaşanan istihdam kayıplarının önceki ekonomik krizlerden farklılaştığını vurgulamaktadır. 2008 küresel finans krizinde kayıplar daha çok inşaat ve imalat sanayii gibi erkek yoğun sektörlerde yoğunlaşırken, Pandemi krizi öncelikle hizmet sektörünü etkilemiş ve bu sektörlerde kadınların istihdamı belirgin biçimde daralmıştır. Bu nedenle pandemi, literatürde *kadınların resesyonu* (olarak adlandırılan, kadın istihdamında orantısız kayıplarla somutlaşan bir süreç yaratmıştır (Bluedorn vd. 2023: 1-2).

UN Women'ın *Covid-19 Sonrasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği* konulu çalışması (2020: 4), pandeminin ilk etkilerinin özellikle düşük ücretli, güvencesiz ve kadın yoğun sektörlerde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Restoran, turizm, perakende ve bakım hizmetlerinde faaliyetlerin durması, kadınların işsizliğe daha hızlı sürüklenmesine neden olmuştur. Raporda, bu iş kayıplarının yalnızca geçici bir gelir kaybı değil, aynı zamanda kadınların uzun vadeli işgücü piyasası bağlarını zayıflatan bir kırılma olduğu vurgulanmaktadır. Bu durum, literatürde uzun süredir tartışılan kadın emeğinin görünmezliği ve ücretsiz bakım yükünün kadınların üzerine yığılması olgularıyla tutarlıdır. Acar-Savran ve Tura Demiryontan (2008: 19–23), kadınların ev içi bakım ve yeniden üretim emeğinin ekonomik değerinin görünmez kılındığını ve bu emeğin kriz dönemlerinde daha da ağırlaştığını belirtmektedir. Benzer biçimde Hochschild ve Machung'un çalışması (2012: 5-8), ücretli çalışan kadınların eve döndüklerinde ikinci bir vardiya üstlendiklerini ve bu yükün özellikle ekonomik şok dönemlerinde daha da belirginleştiğini göstermektedir. Bu çerçevede OECD'nin raporu (2020: 3) da kadınların pandeminin hem sağlık hem de ekonomik boyutlarında merkezî bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Sağlık sektöründe çalışan kadınlar, virüse daha fazla maruz kalmış ve hane içindeki bakım yükünün artmasıyla *çifte yük* taşımak zorunda kalmışlardır.

OECD ülkeleri arasında ilk şokun etkileri farklılaşmıştır. OECD'nin *İstihdam Görünümü* raporları, İskandinav ülkelerinde devlet destekli kısa çalışma ödenekleri ve işgücü koruma politikaları sayesinde kadın istihdamındaki kayıpların görece sınırlı kaldığını, buna karşılık Güney Avrupa ve Latin Amerika kökenli OECD üyelerinde kayıpların çok daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sevilla ve Smith (2020: 170), okul ve kreşlerin kapanmasının özellikle annelerin işgücünden çekilmesini hızlandırdığını, bu etkinin ABD ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde belirgin şekilde ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Türkiye açısından bakıldığında, pandemi şoku OECD ortalamasına kıyasla daha sert yaşanmıştır. Kadınların yoğunlaştığı kayıt dışı hizmet sektörlerinde işlerin durması, resmi istatistiklerde işgücüne katılım oranının düşmesine yol açmıştır. Eurofound'un *Tele-Çalışmanın Yükselişi: Çalışma Koşulları ve Düzenlemelere Etkisi* raporu (2022: 7), Türkiye'de kriz döneminde kadınların işten çıkma ve iş aramaktan vazgeçme eğilimi gösterdiğini, bu nedenle işgücü kaybının istatistiklerde olduğundan daha derin olduğunu ortaya koymaktadır.

Pandeminin işgücü piyasasında yarattığı dönüşümlerden biri tele çalışmanın hızla yaygınlaşmasıdır. Bu dönüşüm, kadınlar açısından yeni fırsatlar ve derinleşen eşitsizlikler doğurmuştur. OECD ülkelerinde tele çalışmanın yaygınlığı dijital altyapı ve sektör yapısına göre değişmiş, bu farklar sürecin cinsiyet temelli sonuçlarını belirlemiştir. Eurofound (2022: 5) pandeminin ilk aylarında çalışanların üçte birinin tele çalışmaya geçtiğini, kadınların ise erkeklere kıyasla daha yüksek oranda evden çalıştığını belirtmektedir. Bu durum kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırırsa da hane içi bakım yüküyle birleştiğinde iş-aile çatışmasını artırmıştır.

UN Women (2020: 7), tele çalışmanın daha çok yüksek eğitimli kadınlara erişim sağladığını, düşük ücretli hizmet sektöründekilerin ise dışarıda kaldığını vurgulamaktadır. Power (2020: 69) bu süreçte ev içi ücretsiz bakım işlerinin daha da görünmezleştiğini belirtirken, Eurofound (2022: 8-10) tele çalışan kadınların düzensiz saatlere ve görünmez mesaiye daha sık maruz kaldığını göstermektedir. Türkiye'de ise dijital altyapı eksiklikleri ve kayıt dışı istihdam

nedeniyle tele çalışma sınırlı kalmış, bu da kadınların pandemi döneminde işgücünden çekilmesini hızlandırmıştır.

Pandemi döneminde kadın emeğinin kırılmalıklarını en görünür kılan unsurlardan biri bakım ekonomisindeki dönüşüm olmuştur. Eğitim kurumları ve bakım merkezlerinin kapanması, bakım hizmetlerinin hane içine kaymasına neden olmuş ve bu yük büyük ölçüde kadınların üzerine binmiştir. Bu durum, kadınların işgücüne katılımını sınırlayarak ücretli istihdam ile ücretsiz bakım emeği arasındaki gerilimi artırmıştır.³ Power (2020: 67), pandemiyle birlikte kadınların ücretsiz bakım emeğinde belirgin bir artış yaşadığını ve bunun ücretli işte kalıcılıklarını zayıflatıldığını belirtmektedir. Benzer biçimde UN Women (2020: 7), salgının bakım yükünü kadınlara orantısız biçimde yüklediğini, Sevilla ve Smith (2020: 171) ise küçük çocuk sahibi kadınların bu nedenle daha fazla kısmi zamanlı veya güvencesiz işlere yönelmek zorunda kaldıldığını göstermektedir. OECD (2020: 3) verileri de kadınların kriz döneminde işgücünden çekilme oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu doğrulamaktadır.

Bakım ekonomisinin kırılmalığını artıran bir diğer unsur, ücretli bakım işçilerinin koşullarıdır. Kadınların yoğunlaştığı sağlık, temizlik ve yaşlı bakım sektörlerinde çalışanlar, iş güvencesi ve sağlık riskleri bakımından pandemiden orantısız biçimde etkilenmiştir. Eurofound (2022: 9) bulguları da bu kadınların uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle ağır riskler altında olduklarını göstermektedir. UN Women'ın çalışması (2020: 10), pandemiyle birlikte bakım hizmetlerinin değerinin bir kez daha göz ardı edildiğini, ancak aynı zamanda ekonomik toparlanma için bu hizmetlerin merkezî önem taşıdıldığını belirtmektedir. Raporda, bakım ekonomisinin sürdürülebilirliğinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kilit bir alan olduğu ve kadınların bakım yükünün azaltılmasının işgücü piyasasında daha kapsayıcı bir toparlanma için ön koşul oluşturduğunu vurgulanmaktadır.

Pandeminin kadın emeği üzerindeki etkilerini değerlendirirken yalnızca krizin ilk şokları değil, toparlanma süreçleri de belirleyici olmuştur. OECD ülkelerinde toparlanmanın hızı, kurumsal kapasite ve sosyal politika araçlarına bağlı olarak farklılık göstermiştir. Alon ve ark. (2020: 7), bakım yükünün daha eşit paylaşıldığı ülkelerde kadınların işgücüne dönüşünün daha hızlı, geleneksel rollerin sürdürüldüğü ülkelerde ise yavaş olduğunu belirtmektedir. İskandinav ülkelerinde kısa çalışma ödenekleri ve esnek ebeveyn izinleri süreci hızlandırırken, Güney ve Doğu Avrupa'da toparlanma sınırlı kalmıştır (Eurofound, 2022: 14). UN Women (2020: 8), düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışan kadınların toparlanma sürecinde dışlanma riski taşıdıldığını vurgulamaktadır. Türkiye'de ise pandemi döneminde kadınların işgücüne katılımı keskin biçimde düşmüş, sınırlı kurumsal destekler nedeniyle toparlanma zayıf kalmıştır (Sevilla ve Smith, 2020: 172; OECD, 2020: 6).

Pandeminin kadın emeği üzerindeki etkilerinden biri de iş-aile çatışmasının yoğunlaşmasıdır. Okulların ve çocuk bakım merkezlerinin kapanmasıyla birlikte, ev içi bakım sorumlulukları büyük ölçüde kadınların üzerine kalmıştır. OECD (2020: 5) verileri, pandemi sırasında kadınların ücretli işin yanı sıra ev içi ücretsiz bakım işlerine ayırdığı sürenin erkeklere kıyasla iki kat daha fazla artıldığını göstermektedir. Bu durum, kadınların uzun çalışma saatleri gerektiren istihdam biçimlerinden çekilmesine ve kısmi zamanlı ya da güvencesiz işlere yönelmesine neden olmuştur. Türkiye verileri de bu küresel eğilimi doğrulamaktadır. Hızıroğlu Aygün, Köksal ve Uysal'ın (2021) HCOVIDA araştırmasına dayanan bulguları, pandemi döneminde ev işlerinin ve çocuk bakımının büyük ölçüde kadınların omuzlarında kaldıldığını açık biçimde

³ Bu durum OECD ülkelerinde farklı yoğunluklarda yaşanmış, ancak hemen her ülkede kadın emeğinin görünürlüğünü azaltmıştır. Birleşik Krallık'ta okul kapanmaları annelerin ücretli çalışmaya ayırdıkları zamanı azaltırken çocuk bakımına ayrılan süreyi artırmış, benzer bir eğilim ABD'de de gözlenmiştir (Sevilla ve Smith, 2020: 171). UN Women (2020: 6) raporu, okul kapanmalarının kadın emeği üzerinde küresel ölçekte çarpan etkisi yarattıldığını, Eurofound (2022: 11) ise Avrupa'da bu kesintilerin İskandinav ülkelerinde sınırlı, Güney ve Doğu Avrupa'da daha kalıcı olduğunu göstermektedir.

ortaya koymaktadır. Salgın öncesinde ev işlerinin %77'sini tek başına üstlenen kadınların oranı pandemi döneminde %71'e gerilese de bu değişim erkeklerin artan katılımının kadınların yükünü anlamlı biçimde azaltmadığını göstermektedir. Zira ev işlerinde erkeklerin sorumluluk üstlenme oranı yalnızca %13'ten %18'e çıkmıştır. Çocuk bakımında da benzer bir eğilim görülmektedir. Pandemi öncesinde çocuk bakımını tek başına üstlenen kadınların oranı %72 iken pandemi döneminde bu oran %62'ye düşmüş, ancak çocuk bakımındaki esas yük hâlen büyük ölçüde kadınlar tarafından taşınmıştır.

Pandemi, kadın emeğinin işgücü piyasasındaki kırılğanlıklarını görünür kılan bir baskı testi işlevi görmüştür. Kadınların yoğunlaştığı hizmet sektörlerinde yaşanan iş kayıpları, eğitim ve bakım hizmetlerindeki kesintiler, tele çalışmanın eşitsiz yansımaları ve toparlanma süreçlerindeki farklılıklar, makro göstergeler üzerinden kadın emeğinin nasıl yeniden şekillendiğini ortaya koymuştur. UN Women'ın (2020: 9) raporu, pandeminin yalnızca kısa dönemli bir kriz değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren bir dönüm noktası olarak görülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Pandemi öncesinde de var olan güvencesiz istihdam biçimleri, krizle birlikte daha da pekişmiştir. Geçici, kayıt dışı ve düşük korumalı işlerde çalışan kadınlar daha savunmasız hale gelirken, dijital platformlar üzerinden sunulan esnek işler de çoğunlukla güvencesiz koşullar yaratmıştır (ILO, 2018; Eurofound, 2020). Kadınların düşük ücretli ve güvencesiz sektörlerde yoğunlaşması, krizle birlikte daha da belirginleşmiş, pandemi sonrasında işgücüne dönüşte çoğu kadın düşük ücretli işlere yönelmek zorunda kalmıştır (OECD, 2017). Makro düzeyde göstergeler, kadınların işsizlik oranlarında erkeklere kıyasla daha hızlı artış yaşadığını, kısmi zamanlı ve güvencesiz istihdamın yaygınlaştığını, NEET oranlarının genç kadınlarda yükseldiğini ve ücret eşitsizliklerinin kriz döneminde daha da derinleştiğini göstermektedir (Eurofound, 2022). Okul kapanmaları kadınların işgücünden çekilmesini hızlandırmış, özellikle düşük gelirli ülkelerde bu etkinin daha kalıcı olabileceği belirtilmiştir (Sevilla ve Smith, 2020).

Pandemiyle görünür hâle gelen kırılğanlıklar, aslında kadın emeğinin uzun süredir karşı karşıya olduğu yapısal eşitsizliklerin kriz koşullarında nasıl derinleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle kadın istihdamını anlamak için ülkeler arası farklılıkları karşılaştırmalı bir perspektifle incelemek gerekmektedir. Literatürde, bu amaçla tarihsel eğilimleri, benzerlikleri ve farklılıkları merkeze alan çalışmalar ve çok boyutlu göstergeleri sınıflandırmaya imkân veren kümeleme analizleri öne çıkmaktadır.

2. Literatür Taraması

Kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumuna ilişkin literatür, ağırlıkla işgücüne katılım oranları, istihdamın niteliği ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine odaklanmaktadır. Özellikle son yirmi yılda bu farklılıkları çok boyutlu göstergeler üzerinden tipolojiler halinde sınıflandırmaya yönelik yaklaşımlar öne çıkmış ve kümeleme analizi, kadın istihdamını incelemeye giderek daha yaygın bir yöntemsel araç haline gelmiştir. Bu çalışmada literatür taraması kapsamında bir sınırlandırmaya gidilmiş ve ilgili tabloya yalnızca kümeleme analizi temelli çalışmalar dâhil edilmiştir. Bunun nedeni, araştırmanın yöntemsel çerçevesiyle doğrudan uyum sağlamaktır.

Tablo 1. Kadın İstihdamı Literatüründe Kümeleme Analizi Uygulamaları

Yazar – Yıl	Kapsam / Veri Seti	Yöntem	Ana Bulgular / Katkı
Gaubert ve Cottrell (2007)	ABD, 1982–1999, PSID	Ward yöntemi, Markov zinciri	İşgücü piyasasında düşük ücretli güvencesiz işlerden istikrarlı işlere uzanan hiyerarşik bir yapı belirlenmiştir.
Gálvez-Muñoz ve ark. (2011)	15 Avrupa ülkesi, 1998–2004, Eurostat	Ward yöntemi	Kadınların toplam iş yükü erkeklerden fazladır, ücretsiz bakım emeği eşitsizlikleri belirginleşmiştir.
Muntaner ve ark. (2012)	113 düşük–orta gelirli ülke, 1997–2004, ILO ve WHO	Ward yöntemi	Yoksulluk ve eşitsizlik göstergeleri sağlıkla güçlü ilişki göstermiştir, kümeleme analizi bu bağlantıyı sistematikleştirmiştir.
Pivoňka ve Löster (2014)	AB ülkeleri, 2012, Eurostat	Ward yöntemi (Karesel Öklid uzaklığı)	Kuzey–Batı Avrupa güçlü, Güney Avrupa kırılgan durumdadır. Kriz, bölgesel eşitsizlikleri görünür kılmuştur.
Drutarovská ve ark. (2016)	AB-28, 2012, Eurostat	Ward yöntemi (Z-skoru)	Batı ve Kuzey Avrupa kadınlar açısından daha <i>dostane</i> (kadınların işgücü piyasasındaki konumunun daha iyi olduğu) nitelikte iken Güney ve Doğu Avrupa’da işsizlik ve yoksulluk riski yüksektir.
Torres-Olave (2019)	ABD, STEM işgücü, 2008–2010, US Census	İki aşamalı kümeleme	Kadınlar düşük ücretli ve güvencesiz kümelerde yoğunlaşmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini mesleki ayrışma üzerinden göstermektedir.
Vinska ve Tokar (2021)	AB-27, 2010–2020, Eurostat	Ward yöntemi	Ekonomik gelişmişlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği arasında güçlü ilişki bulunmuş, AB için bütüncül kümeleme modeli sunulmuştur.
Hatipoğlu (2022)	162 ülke, 2019, UNDP	Ward ve K-ortalama	Cinsiyet eşitsizliği endeksine göre ülkeler dört kümeye ayrılmış, Türkiye orta riskli kümede yer almıştır.
Kowalewska (2023)	24 yüksek gelirli ülke, 2010–2019, OECD–ILO–Eurostat	Ward, PCA, K-ortalama	Kadın istihdamı, kamu sektörü yoğunluğu ve ücret farklarına dayalı beşli tipoloji geliştirilmiştir.
Ivandić ve Lassen (2023)	Avrupa ülkeleri, 2010–2020, Eurostat	Ward yöntemi	Kuzey ülkeleri düşük, Güney–Doğu Avrupa yüksek cinsiyet farkları sergilemektedir.
Brauner-Otto ve ark. (2023)	80 ülke, 2000–2018, DHS	Ward, gizli sınıf analizi	Kadın istihdamı ve doğurganlık dinamiklerine göre ülkeler kümelenebilir, kalkınma evreleriyle ilişkiler ortaya konmuştur.
Muthmaina (2024)	Endonezya kentleri, 2015–2020, BPS	Ward yöntemi	Kadın istihdamı düzeylerine göre kentler üç kümeye ayrılmış, bölgesel kalkınma farkları vurgulanmıştır.
Matysiak ve ark. (2025)	Avrupa, 2005–2022, EU-SILC	Kümeleme ve gizli sınıf analizi	Kadın istihdamı ve bakım hizmetleri düzeyine göre üç küme belirlenmiş, refah devletleri arasındaki farklar gösterilmiştir.
Henriques ve ark. (2025)	23 Avrupa ülkesi, 2019, IEA Green Transition Index	Veri zarflama analizi, Ward yöntemi	Yeşil dönüşüm skorları yüksek ülkelerde dahi ücret farklarının sürdüğü görülmüştür. Çevresel ve toplumsal eşitliği birlikte ele almaktadır.

Tablo, kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği literatüründe doğrudan kümeleme analizi yöntemini kullanan çalışmaları bütüncül biçimde özetlemektedir. Bu çalışmalar, farklı dönemler ve veri setleri üzerinden kadın emeğini çok boyutlu göstergelerle incelemiş ve ülkeler, bölgeler ya da toplumsal gruplar arasındaki farklılıkları tipolojiler halinde sınıflandırmıştır.

Avrupa Birliği bağlamındaki çalışmalar (Pivoňka ve Löster, 2014; Drutarovská ve ark., 2016; Ivandić ve Lassen, 2023), ülkeler arası tipolojiler oluşturarak özellikle Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinin dezavantajlı konumunu ortaya koymuştur. ABD örneğinde yapılan analiz (Torres-Olave, 2019), Fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) işgücünde kadınların düşük ücretli ve güvencesiz kümelerde yoğunlaştığını göstermiştir. Küresel ölçekte yürütülen araştırmalar (Muntaner vd., 2012; Hatipoğlu, 2022; Brauner-Otto vd., 2023), kadınların işgücüne katılımı, eğitim düzeyi, doğurganlık ve eşitsizlik göstergeleri üzerinden farklı kalkınma evrelerini görünür kılmıştır. Ayrıca son dönemde enerji dönüşümü (Henriques vd., 2025), bakım hizmetleri (Matysiak vd., 2025) ve bölgesel farklılıklar (Muthmaina, 2024) gibi yeni temalar da kümeleme yaklaşımıyla ele alınarak literatüre özgün katkılar yapmıştır.

Literatürün bütüncül şekilde değerlendirmesi, kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumunu anlamak için yalnızca tekil göstergelerin değil, çok boyutlu analitik yaklaşımların gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmalar, ülkeler arası farklılıkların kurumsal ve yapısal faktörlerle belirlendiğini, kümeleme analizinin ise bu çok boyutlu farklılıkları sistematik biçimde sınıflandırmak için güçlü bir yöntem sunduğunu göstermektedir. Bu nedenle araştırmamızda, OECD ülkelerinde kadın emeğinin işgücü piyasasındaki kırılganlıklarını karşılaştırmalı olarak değerlendirmek amacıyla kümeleme analizinden yararlanılacaktır.

3. Yöntem

Kadın işgücü piyasasına ilişkin temel göstergeler esas alınarak OECD ülkeleri ile Türkiye'nin benzerlik ve farklılıklarının kümeleme analizi yöntemiyle değerlendirildiği bu çalışmada, 2019 ve 2023 yıllarına ait veriler ışığında ülkelerin benzerlik düzeylerine göre gruplandırılması ve pandemi sürecinin yarattığı öncesi–sonrası değişikliklerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. OECD'ye üye 34 ülke ile Türkiye'nin kadın işgücü piyasasına ilişkin 2019 ve 2023 yıllarına ait verileri kullanılmıştır. 2019 yılı pandeminin henüz etkili olmadığı bir referans yıl olarak ele alınırken, 2023 yılı ise pandemi sonrası görece toparlanma dönemini temsil etmektedir. Verilerinde eksiklik bulunan Japonya, Avustralya ve Yeni Zelanda analiz dışı bırakılmıştır. Veri analizleri SPSS 26 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede çalışma şu araştırma sorularına yanıt aramaktadır:

- OECD ülkeleri kadın işgücü piyasası göstergeleri bakımından 2019 (pandemi öncesi) ve 2023 (pandemi sonrası) yıllarında nasıl kümelenmektedir?
- Türkiye, kadın istihdamı ve işgücü piyasasına ilişkin göstergeler bakımından hangi OECD ülkeleriyle benzerlik göstermekte veya ayrışmaktadır?
- Pandemi, Türkiye'nin OECD ülkeleriyle yakınsama veya ayrışma eğilimlerini nasıl etkilemiştir?
- Kadın işgücü piyasasına dair hangi göstergelerde süreklilik, hangilerinde değişim gözlenmektedir?

Bu sorular aracılığıyla, yalnızca mutlak değişimlere değil, aynı zamanda ülkelerin konumlanmalarına odaklanan karşılaştırmalı bir analiz ortaya konulmaktadır.

Kadın işgücü piyasasının yapısal dinamiklerini çok boyutlu biçimde analiz edebilmek için çalışmada şu on temel gösterge seçilmiştir:

1. Yükseköğretim mezunu kadın işsizlik oranı (TFEU): Eğitim düzeyi arttıkça istihdam avantajı sağlaması beklenirken, bu göstergede kadınlar açısından ters yönlü bir ilişki gözlenmektedir.
2. Kadın işsizlik oranı (UR): Kadınların işgücü piyasasında istikrarlı ve sürdürülebilir istihdam bulmakta yaşadığı zorlukları yansıtır.

3. Genç kadın işsizlik oranı (YUR): İşgücü piyasasına yeni giren genç kadınların karşılaştığı yapısal engelleri ve cinsiyet temelli ayrımcılığı gösterir.
4. Kadın istihdam oranı (ER): Kadınların ekonomik yaşama katılım düzeyini yansıtır.
5. Genç kadın istihdam oranı (YER): Genç kadınların erken yaşta ekonomik bağımsızlık ve iş deneyimi kazanma olanaklarını gösterir.
6. Kısmi zamanlı çalışan kadın oranı (PTER): Kadınların çoğu zaman düşük ücretli ve güvencesiz esnek işlerde yoğunlaştığını belirtir.
7. Kendi hesabına çalışan kadın oranı (SER): Sosyal güvenceden yoksun, küçük ölçekli veya kayıt dışı faaliyetleri kapsar.
8. Ne eğitimde ne istihdamda olan genç kadın oranı (NEET): Genç kadınların sistem dışına itilme ve ekonomik bağımlılık riskini gösterir.
9. Kırılgan istihdam oranı (VER): Kayıt dışı ve sosyal korumasız çalışma biçimlerinin yaygınlığını yansıtır.
10. Ücretli çalışan kadın oranı (WSER): Düzenli gelir ve kurumsal güvence sağlayan formel istihdamın düzeyini gösterir.

Bu çalışmada OECD'ye üye 34 ülke ve Türkiye'nin, 2019 ve 2023 yıllarına ait kadın işgücü piyasası göstergeleri bakımından benzerlik düzeylerine göre sınıflandırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden biri olan kümeleme analizi kullanılmıştır (Hair vd., 2018). Kümeleme analizi, birbirine benzer veya yakın özellikler taşıyan gözlem birimlerini bir araya getirerek gruplandırmayı sağlar (Everitt vd., 2011). Bu gruplandırmada amaç, kümeler içindeki homojenliği ve kümeler arasındaki heterojenliği mümkün olduğunca artırmaktır (Kalaycı, 2010).

Kümeleme analizi birkaç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, küme sayısına ilişkin ön bilgi bulunmadığından hiyerarşik kümeleme analizi uygulanmıştır. Bu süreçte uzaklık ölçütü olarak karesel Öklidyen uzaklığı ve kümeleme algoritması olarak Ward yöntemi tercih edilmiştir. Öklidyen uzaklık, çok boyutlu uzayda iki nokta (i ve j) arasındaki mesafeyi ölçmek için kullanılan en yaygın ölçüttür. İki gözlem arasındaki uzaklık şu şekilde hesaplanır:

$$d_{ij} = \sqrt{\sum_{k=1}^p (x_{ik} - x_{jk})^2}$$

Burada p , değişken sayısını, x_{ik} ve x_{jk} , i ve j gözlemlerinin k . değişkendeki değerlerini göstermektedir (Everitt vd., 2011; Hair vd., 2018). Ward yöntemi ise kümeler arası farklılığı minimum kareler toplamı yaklaşımıyla değerlendirir. Bu yöntem, kümeler arası heterojenliği artırırken kümeler içindeki homojenliği maksimum düzeyde tutmayı hedefler. Matematiksel olarak, her bir aşamada kümelerin birleşme maliyeti kümeler arası varyans artışı ile ölçülür ve varyansı en az artıracak kümeler birleştirilir (Ward, 1963). Hiyerarşik kümeleme sonucunda elde edilen dendrogramlar incelenerek optimum küme sayısı 3 olarak belirlenmiştir.

Küme sayısı belirlendikten sonra, ikinci aşamada hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemlerinden K-ortalamlar (K-means) algoritması uygulanmıştır. K-ortalamlar algoritması, gözlemleri önceden belirlenen K sayıda kümeye ayırarak kümeler arası uzaklığı maksimum, kümeler içi varyansı minimum düzeyde tutmayı hedefler. Yöntemin adımları şu şekildedir (MacQueen, 1967):

- i. Başlangıçta verilerin ayrılacağı küme sayısı K belirlenir. Gözlemler arasından rastgele K adet başlangıç küme merkezi seçilir.

- ii. Her gözlem birimi, seçilen uzaklık ölçütüne göre en yakın küme merkezine atanır.
- iii. Küme merkezleri, kümeye atanan gözlemlerin aritmetik ortalaması alınarak güncellenir. Yeni küme merkezlerine göre gözlemler tekrar kümelere atanır.
- iv. Kümeleme yapısı değişmeye kadar (ya da belirlenen iterasyon sayısına ulaşılan kadar) adımlar tekrar edilir. Küme merkezlerinde değişim kalmadığında veya belirlenen maksimum iterasyon sayısına ulaşıldığında algoritma sona erer (Lattin vd.,2003).

K-ortalamlar yöntemi başlangıç noktasına karşı duyarlı olup en düşük hata kareler toplamı elde edilinceye kadar farklı başlangıç noktaları ile çözümün tekrarlanması önerilir. Matematiksel olarak, amaç fonksiyonu şu şekilde tanımlanır:

$$\min \sum_{i=1}^n \|x_i - \bar{x}_{C(i)}\|^2$$

Burada $C(i)$, i . gözlem birimi için küme merkezini göstermektedir (Izenman, 2008).

Belirlenen küme sayıları temel alınarak K-ortalamlar (K-means) algoritması ile analizler yürütülmüş ve her bir yıl için (2019 ve 2023) ayrı ayrı kümelenme yapıları ortaya konulmuştur. Her bir gösterge için üçlü küme yapısı oluşturularak, ülkelerin kadın istihdam göstergeleri açısından benzerlik ve farklılıklarının belirlenmesi ve zaman içindeki değişimlerin karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi sağlanmıştır. Son olarak, kümeler arasında yer alan ülke gruplarının istatistiksel olarak birbirinden anlamlı şekilde ayrılıp ayrılmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış, tüm değişkenler için analiz sonuçlarının anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0.001$). Bu bulgular, OECD ülkeleri arasında kadın işgücü piyasası göstergelerinin anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir.

4. Bulgular

Bu bölümde, her bir değişkene göre ülkelerin 2019 ve 2023 yıllarındaki kümelenme yapısı, K-means kümeleme analizi sonuçlarına göre üçlü küme yapısı altında sunulmuştur. Her yıl için analizler ayrı ayrı gerçekleştirilmiş, kümeler o yıla ait değerler esas alınarak oluşturulmuştur. Tablolarda, her bir kümede yer alan ülkeler ile bu ülkelerin sayısı yer almakta olup, ayrıca, yıllara göre genel ortalamlar da (küme merkezleri) karşılaştırma amacıyla verilmiştir.⁴

Tablo 2, OECD ülkeleri ile Türkiye'nin yüksek eğitim düzeyine sahip kadın işgücü işsizlik oranına (TFEU) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019'da düşük işsizlik oranına sahip 27 ülke birinci kümeyi oluşturmuş ve küme merkezi %3,1 olmuştur. 2023'te bu kümedeki ülke sayısının 14'e gerilemesi, pandeminin yarattığı istihdam şoklarının bu gruptaki birçok ülkeyi daha yüksek işsizlik düzeylerine doğru ittiğini göstermektedir. Bununla birlikte küme merkezinin %2,1'e düşmesi, bu ülkelerde pandemi sonrasında kadın istihdamında görece hızlı bir toparlanma yaşandığına işaret etmektedir.

Orta düzey işsizlik oranına sahip ikinci kümede 2019'da 5 ülke bulunurken, 2023'te bu sayının 16'ya çıkması pandeminin etkisiyle düşük işsizlik grubunda yer alan birçok ülkenin orta işsizlik bandına kaydığını düşündürmektedir. Bu kümede küme merkezinin %7,2'den %3,8'e gerilemesi ise, pandemi sonrasında işgücü piyasalarının büyük kısmında toparlanma yönünde bir hareket olduğunu göstermektedir. Bu durum, ülkelerin kadın istihdamına yönelik destek mekanizmalarının toparlanma hızını farklılaştırdığını göstermektedir.

En dezavantajlı üçüncü kümede 2019'da Türkiye, Yunanistan ve Kolombiya yer alırken, 2023'te İspanya ve Şili'nin eklenmesiyle ülke sayısı 5'e çıkmıştır. Küme merkezinin %15,9'dan %6,8'e düşmesi mutlak bir iyileşmeye işaret etse de bu ülkelerde pandeminin yüksek eğitilmiş kadınların istihdama erişimini daha derinden etkilediği ve toparlanmanın diğer

⁴ Bulgular başlığındaki tabloların tümünde ülkelerin OECD raporlarında geçen kısaltmalar kullanılmıştır.

kümelere kıyasla daha yavaş gerçekleştiği görülmektedir. Türkiye'nin her iki yılda da bu kümede kalması, pandemi döneminde zaten yüksek olan yapısal işsizlik düzeyinin daha belirgin hâle geldiğini göstermektedir.

Genel ortalama TFEU'nun %4,7'ten %3,6'ya gerilemesi ve ANOVA sonuçlarının her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı çıkması, kümeler arasında pandemi öncesi ve sonrası dönemde belirgin biçimde farklılaşan bir yapı olduğunu ve OECD genelinde TFEU'da düşüş eğiliminin istatistiksel olarak da desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Yüksek eğitim düzeyine sahip kadın işgücü işsizlik oranına (TFEU) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

Küme	Ülkeler	2019		Ülkeler	2023	
		N	Küme merkezi		N	Küme merkezi
1	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, KOR, LVA, LTU, LUX, MEX, NLD, NOR, POL, SVK, SVN, SWE, CHE, GBR, USA	27	3,045	CZE, DEU, HUN, IRL, ISR, KOR, NLD, NOR, POL, SVK, SVN, CHE, GBR, USA	14	2,122
2	CHL, CRI, ITA, PRT, ESP	5	7,161	AUT, BEL, CAN, CRI, DNK, EST, FIN, FRA, ISL, ITA, LVA, LTU, LUX, MEX, PRT, SWE,	16	3,840
3	COL, GRC, TUR	3	15,923	CHL, COL, GRC, ESP, TUR	5	6,809
Genel Ortalama			4,737			3,577
ANOVA			174,273* (0,000)			94,861* (0,000)

Tablo 3'te OECD ülkeleri ile Türkiye'nin kadın işsizlik oranına (UR) göre kümeleme sonuçları sunulmaktadır. 2019 yılında düşük işsizlik oranına sahip 27 ülke birinci kümeyi oluşturmuş, küme merkezi %4,5 düzeyinde gerçekleşmiştir. 2023 yılına gelindiğinde bu kümedeki ülke sayısının 21'e düşmesi, pandemi döneminde kadın istihdamının birçok ülkede olumsuz etkilendiğini ve bazı ülkelerin daha yüksek işsizlik düzeylerine kaydığını göstermektedir. Ancak küme merkezinin %3,9'a gerilemesi, bu gruptaki ülkelerde pandemi sonrasındaki toparlanmanın görece hızlı gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

İkinci kümede 2019'da yalnızca 5 ülke yer almakta iken, 2023'te bu sayı 10'a çıkmıştır. Küme merkezinin %10,9'dan %7,6'ya gerilemesi, pandemi sürecindeki istihdam kayıplarına rağmen bu gruptaki ülkelerin çoğunda kadın işsizliği oranlarında düşüş yaşandığını göstermektedir. Bununla birlikte daha fazla ülkenin bu kümeye dâhil olması, toparlanmanın düşük işsizlik grubuna dönüş için yeterli olmadığına ve pandemi etkilerinin ülkeler arasında farklı şiddette hissedildiğine işaret etmektedir.

Üçüncü küme ise en dezavantajlı ülkeleri temsil etmektedir. 2019'da Yunanistan, İspanya ve Türkiye bu kümede yer alırken, 2023'te Kolombiya'nın da eklenmesiyle ülke sayısı 4'e çıkmıştır. Küme merkezinin %17,9'dan %13,1'e düşmesi mutlak bir iyileşmeyi yansıtmakla birlikte, söz konusu değer diğer kümelere kıyasla hâlâ oldukça yüksektir. Türkiye'nin her iki yılda da en yüksek kadın işsizliği grubunda yer almaya devam etmesi, pandemi döneminde kadın istihdamını olumsuz etkileyen kırılmalıkların sürdüğünü göstermektedir.

Genel ortalama işsizlik oranı 2019’da %6,6 iken, 2023’te %6,0’a gerilemiştir. Bu düşüş, pandemi koşullarına rağmen kadın işsizlik oranlarının ortalamada azalmasının, birçok OECD ülkesinde pandemi sonrası dönemde uygulanan istihdam politikaları aracılığıyla toparlanmanın güçlenmesiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. ANOVA sonuçlarının her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması, kümeler arasında istatistiksel açıdan belirgin farklılıkların pandemi öncesi ve sonrası dönemde de devam ettiğini teyit etmektedir.

Tablo 3. Kadın işsizlik oranına (UR) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, KOR, LVA, LTU, LUX, MEX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, SWE, CHE, GBR, USA	27	4,513	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, KOR, LVA, LUX, MEX, NLD, NOR, POL, SVN, CHE, GBR, USA	21	3,944
2	CHL, COL, CRI, FRA, ITA	5	10,975	CHL, CRI, EST, FIN, FRA, ITA, LTU, PRT, SVK, SWE	10	7,565
3	GRC, ESP, TUR	3	17,904	COL, GRC, ESP, TUR	4	13,193
Genel Ortalama			6,584			6,035
ANOVA			111,030* (0,000)			127,157* (0,000)

Tablo 4, OECD ülkeleri ile Türkiye’nin genç kadın işsizlik oranına (YUR) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019’da düşük genç kadın işsizliği oranına sahip ülkeler 22 ülke ile birinci kümeyi oluşturmuş, küme merkezi %8,7 düzeyinde gerçekleşmiştir. 2023 yılında bu kümede 20 ülke kalmış ve ortalama işsizlik oranı %8,8 olarak ölçülmüştür. Bu durum, pandemi döneminde genç kadınların işgücü piyasasında yaşanan dalgalanmalara rağmen düşük işsizlik grubunda genel düzeyin büyük ölçüde korunduğunu, sadece sınırlı sayıda ülkenin daha yüksek işsizlik düzeylerine kaydığını göstermektedir.

Orta düzey işsizlik oranına sahip ikinci kümede 2019’da 8 ülke bulunurken, 2023’te ülke sayısı 6’ya gerilemiştir. Küme merkezinin %19,7’den %16,4’e düşmesi, pandemi sonrası toparlanma sürecinde bu ülkelerde genç kadın işsizliği oranlarının belirgin şekilde azaldığını ortaya koymaktadır. Bu iyileşme, özellikle genç istihdamını teşvik eden politikaların ve pandemi sonrası ekonomik normalleşmenin etkileriyle ilişkilendirilebilir.

Üçüncü küme, en yüksek işsizlik oranına sahip ülkeleri barındırmaktadır. 2019’da Kosta Rika, Yunanistan, İtalya, İspanya ve Türkiye’nin yer aldığı bu kümede işsizlik oranı ortalama %33,8’dir. 2023 yılında ise ülke sayısı 9’a çıkmış, Şili, Kolombiya, Lüksemburg ve İsveç’in de bu gruba katıldığı görülmüştür. Bu durum, pandeminin genç kadın istihdamı üzerinde bazı ülkelerde daha derin bir etkide bulunduğunu göstermektedir. Küme merkezi %25,3’e gerilemiş olsa da değer hâlâ diğer kümelerle göre oldukça yüksek olup genç kadınların işgücü piyasasına katılımında pandemi sonrası dönemde de ciddi zorlukların sürdüğüne işaret etmektedir. Türkiye’nin her iki yılda da en dezavantajlı grupta kalmaya devam etmesi ise genç kadın istihdamındaki yapısal sorunların pandemi ile daha görünür hâle geldiğini göstermektedir.

Genel ortalama işsizlik oranı 2019’da %14,8 iken, 2023’te %14,4’e gerilemiştir. Bu düşüş, pandemi sonrası ekonomik toparlanma sürecinin OECD ülkelerinin genelinde genç kadın işsizliği oranlarına olumlu yönde yansıdığını göstermektedir. ANOVA testlerinin her iki yıl için de $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması ise kümeler arasında pandemi öncesi ve sonrası dönemde belirgin farklılıkların devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Genç kadın işsizlik oranına (YUR) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, KOR, LVA, LTU, MEX, NLD, NOR, POL, SVN, CHE	22	8,675	AUT, CAN, CZE, DNK, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, KOR, LVA, LTU, NLD, NOR, POL, SVN, CHE, GBR, USA	20	8,850
2	CHL, COL, FIN, FRA, LUX, PRT, SVK, SWE, GBR, USA	8	19,664	BEL, EST, FIN, FRA, PRT, SVK	6	16,380
3	CRI, GRC, ITA, ESP, TUR	5	33,854	CHL, COL, CRI, GRC, ITA, LUX, ESP, SWE, TUR	9	25,252
Genel Ortalama			14,784			14,359
ANOVA			225,158* (0,000)			162,669* (0,000)

Tablo 5, OECD ülkeleri ile Türkiye’nin kadın istihdam oranına (ER) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019 yılında birinci kümede düşük istihdam oranına sahip Yunanistan, İtalya ve Türkiye yer almış, küme merkezi %33,1 olarak ölçülmüştür. 2023’te bu gruba Kosta Rika da eklenmiş ve küme merkezi %36,7’ye yükselmiştir. Bu bulgu, düşük istihdam grubunda pandemi sonrası dönemde sınırlı bir iyileşme yaşandığını, ancak Türkiye’nin ve benzer ülkelerin kadın istihdamındaki yapısal sorunlarını koruduğunu göstermektedir.

İkinci kümede, kadın istihdam oranı orta düzeyde olan ülkeler yer almaktadır. 2019’da 31 ülkenin bulunduğu bu kümenin küme merkezi %52,1 iken, 2023’te 21 ülke bu grupta kalmış ve ortalama değer %51,2 olmuştur. Bu sonuç, pandemi sürecinde bazı ülkelerde kadınların işgücüne katılımının geçici olarak düşmesi ve toparlanmanın homojen olmaması nedeniyle orta düzey istihdam grubunun ayıca azaldığını ve istihdam oranında görece durağanlık sergilediğini göstermektedir.

Üçüncü küme ise en yüksek istihdam oranına sahip ülkeleri kapsamaktadır. 2019’da yalnızca İzlanda bu kümede bulunurken, 2023 yılında ülke sayısı 10’a çıkmıştır. Kanada, Danimarka, Estonya, İsviçre ve Norveç gibi ülkeler yüksek kadın istihdam oranı ile bu kümeye dâhil olmuştur. Küme merkezi 2019’da %69,2 iken, 2023’te %59,4’e gerilemiştir. Her ne kadar istihdam oranı azalmış olsa da pandeminin yarattığı geçici işgücü arz şoklarına rağmen bu grup diğer kümelere kıyasla en avantajlı küme olmaya devam etmiştir.

Genel ortalama kadın istihdam oranı 2019’da %51,0 iken, 2023’te %51,9’a yükselmiştir. Bu artış, pandemi sonrası dönemde birçok OECD ülkesinde kadınların işgücüne dönüşünün güçlenmesine ve istihdam desteklerinin etkili olmasına bağlanabilir. ANOVA testlerinin her iki yıl için de $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması ise kümeler arasında istatistiksel olarak belirgin farklılıkların pandemi öncesi ve sonrası dönemde de korunduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Kadın istihdam oranına (ER) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	GRC, ITA, TUR	3	33,088	CRI, GRC, ITA, TUR	4	36,696
2	AUT, BEL, CAN, CHL, COL, CRI, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, IRL, ISR, KOR, LVA, LTU, LUX, MEX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, SWE, CHE, GBR, USA	31	52,102	AUT, BEL, CHL, COL, CZE, FIN, FRA, DEU, HUN, KOR, LVA, LTU, LUX, MEX, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, GBR, USA	21	51,179
3	ISL	1	69,161	CAN, DNK, EST, ISL, IRL, ISR, NLD, NOR, SWE, CHE	10	59,362
Genel Ortalama			50,960			51,861
ANOVA			30,245* (0,000)			66,676* (0,000)

Tablo 6, OECD ülkeleri ile Türkiye'nin genç kadın istihdam oranına (YER) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019'da düşük istihdam oranına sahip ülkeler 20 ülke ile birinci kümeyi oluşturmuş, küme merkezi %24,8 olmuştur. 2023 yılında bu kümedeki ülke sayısı sabit kalmış, küme merkezi ise %25,3'e yükselmiştir. Bu durum, pandemi döneminin genç kadınların istihdamında yarattığı olumsuzluklara rağmen düşük istihdam grubunda yer alan ülkelerin genel eğiliminde çok büyük bir sapma oluşmadığını, buna karşın pandemi sonrası toparlanmanın bu ülkelerde kısmi bir artış şeklinde yansıdığını göstermektedir.

İkinci kümede orta düzey istihdam oranına sahip 11 ülke bulunurken, 2023'te bu sayı 13'e çıkmıştır. Küme merkezi %46,8'den %50,2'ye yükselmiş ve bu ülkelerde genç kadın istihdamında iyileşme olduğunu ortaya koymuştur. Bu artış, pandemi sonrası dönemde genç istihdamını destekleyen politikaların ve işgücü piyasasındaki normalleşmenin etkisiyle ilişkilendirilebilir.

Üçüncü küme ise en yüksek istihdam oranına sahip ülkelerden oluşmaktadır. 2019'da Kanada, İzlanda, Hollanda ve İsviçre'nin yer aldığı bu kümenin ortalaması %68,5 iken, 2023'te yalnızca İzlanda ve Hollanda bu kümede kalmış ve ortalama istihdam oranı %76,1'e yükselmiştir. Bu bulgu, pandeminin bazı yüksek istihdamlı ülkelerde geçici dalgalanmalara yol açmakla birlikte özellikle işgücü piyasası esnekliği yüksek olan ülkelerde genç kadın istihdamının güçlü şekilde toparlandığını göstermektedir.

Genel ortalama kadın istihdam oranı 2019'da %36,7 iken, 2023'te %37,5'e çıkmıştır. Bu artış, pandemi sonrası dönemde birçok OECD ülkesinde işgücü piyasasının yeniden genişlemesi ve genç kadınların istihdama dönüşünün hızlanmasıyla açıklanabilir. ANOVA test sonuçlarının her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması, kümeler arasında istatistiksel olarak belirgin farklılıkların pandemi öncesi ve sonrası dönemde de sürdüğünü göstermektedir.

Tablo 6. Genç kadın istihdam oranına (YER) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	BEL, CHL, COL, CRI, CZE, FRA, GRC, HUN, ITA, KOR, LVA, LTU, LUX, MEX, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, TUR	20	24,829	BEL, CHL, COL, CRI, CZE, FRA, GRC, HUN, ITA, KOR, LVA, LTU, LUX, MEX, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, TUR	20	25,292
2	AUT, DNK, EST, FIN, DEU, IRL, ISR, NOR, SWE, GBR, USA	11	46,812	AUT, CAN, DNK, EST, FIN, DEU, IRL, ISR, NOR, SWE, CHE, GBR, USA	13	50,215
3	CAN, ISL, NLD, CHE	4	68,536	ISL, NLD	2	76,080
Genel Ortalama			36,733			37,452
ANOVA			126,645* (0,000)			124,878* (0,000)

Tablo 7, OECD ülkeleri ile Türkiye'nin kısmi zamanlı kadın istihdam oranına (PTER) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019'da düşük kısmi zamanlı istihdam oranına sahip 19 ülke birinci kümeyi oluşturmuş, küme merkezi %33,9 olmuştur. Bu kümede Türkiye'nin de yer aldığı görülmektedir. 2023 yılında bu kümede 17 ülke kalmış, küme merkezi ise %32,6'ya gerilemiştir. Bu bulgu, pandemi döneminde kısmi zamanlı çalışma biçimlerinin bazı ülkelerde yaygınlaşmasına rağmen, bu gruptaki ülkelerde toplam kısmi zamanlı istihdam oranının bir miktar daha düştüğünü ve Türkiye'nin de içinde bulunduğu bu grubun konumunun büyük ölçüde korunduğunu göstermektedir.

İkinci kümede orta düzey kısmi zamanlı istihdama sahip 15 ülke bulunurken, 2023'te bu sayı 14'e inmiştir. Küme merkezi 2019'da %52,9 iken, 2023'te %50,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, pandemi sonrası dönemde orta düzey kısmi zamanlı istihdam grubundaki ülkelere görece bir iyileşme olduğunu ortaya koymaktadır.

Üçüncü küme ise en yüksek kısmi zamanlı istihdam oranına sahip ülkeleri temsil etmektedir. 2019'da yalnızca Hollanda bu grupta yer alırken, 2023'te Avusturya, Almanya ve İzlanda'nın eklenmesiyle ülke sayısı dörde çıkmıştır. Küme merkezi %76,0'dan %65,4'e gerilemiş olsa da bu küme diğerlerine kıyasla hâlâ en yüksek istihdam oranına sahiptir. Bu durum, pandemi döneminin kısmi zamanlı çalışma biçimlerini bazı ülkelerde geçici olarak azaltmış, yüksek kısmi zamanlı istihdam modellerine sahip ülkelerin konumunu koruduğunu göstermektedir.

Genel ortalama kısmi zamanlı kadın istihdam oranı 2019'da %43,3 iken, 2023'te %43,6 olmuştur. Bu sınırlı artış, pandemi sonrası işgücü piyasalarında kısmi zamanlı çalışmanın yeniden denge kazanmasıyla ilişkilendirilebilir. ANOVA sonuçlarının her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması, kümeler arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7. Kısmi zamanlı kadın istihdam oranına (PTER) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	CHL, COL, CRI, CZE, EST, GRC, HUN, KOR, LVA, LTU, LUX, MEX, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, TUR, USA	19	33,918	CHL, COL, CRI, CZE, EST, GRC, HUN, KOR, LVA, LTU, MEX, POL, PRT, SVK, SVN, TUR, USA	17	32,649
2	AUT, BEL, CAN, DNK, FIN, FRA, DEU, ISL, IRL, ISR, ITA, NOR, SWE, CHE, GBR	15	52,931	BEL, CAN, DNK, FIN, FRA, IRL, ISR, ITA, LUX, NOR, ESP, SWE, CHE, GBR	14	50,749
3	NLD	1	75,970	AUT, DEU, ISL, NLD	4	65,370
Genel Ortalama			43,268			43,629
ANOVA			97,050* (0,000)			95,815* (0,000)

Tablo 8, OECD ülkeleri ile Türkiye'nin kendi hesabına çalışan kadın oranına (SER) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019'da düşük kendi hesabına çalışma oranına sahip 28 ülke birinci kümeyi oluşturmuş, küme merkezi %9,8 düzeyinde gerçekleşmiştir. 2023'te bu kümede ülke sayısı sabit kalmış ve küme merkezi %9,7 olarak ölçülmüştür. Bu kümede yer alan ülkelerin kompozisyonu da değişmemiştir. Bu bulgu, düşük kendi hesabına çalışma oranına sahip ülkelerde pandemi sürecine rağmen istikrarlı bir yapının korunduğunu göstermektedir.

İkinci kümede orta düzeyde kendi hesabına çalışan kadın oranına sahip 6 ülke (Şili, Kosta Rika, Yunanistan, Güney Kore, Meksika ve Türkiye) yer almıştır. 2019'da bu kümenin ortalaması %27,3 iken, 2023'te %25,1'e gerilemiştir. Bu durum, pandemi döneminin yarattığı ekonomik dalgalanmalara rağmen bu ülkelerde görece bir iyileşme olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu kümede de 2019 ve 2023 yılları arasında ülke sayısı ve ülkelerin kendileri aynı kalmıştır. Bu durum, söz konusu ülkelerde kendi hesabına çalışma biçiminin yapısal bir nitelik taşıdığını ve pandemi döneminde bile küme yapısının değişmediğini göstermektedir.

Üçüncü kümede yalnızca Kolombiya bulunmaktadır. 2019'da %48,6 olan küme merkezi 2023'te %43,1'e gerilemiş, buna karşılık diğer tüm ülkelerden yüksek seviyesini korumuştur. Dolayısıyla bu kümede de 2019 ve 2023 yıllarında ülke kompozisyonunu değişmemiştir.

Genel ortalama kendi hesabına çalışan kadın oranı 2019'da %13,9 iken, 2023'te %13,3'e düşmüştür. Bu düşüş, pandemi sonrası toparlanma sürecinde birçok ülkede kendi hesabına çalışma oranlarının sınırlı da olsa gerilediğini göstermektedir. ANOVA sonuçlarının her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması, kümeler arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 8. Kendi hesabına çalışan kadınların oranına (SER) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, ITA, LVA, LTU, LUX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, SWE, CHE, GBR, USA	28	9,800	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, ITA, LVA, LTU, LUX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, SWE, CHE, GBR, USA	28	9,725
2	CHL, CRI, GRC, KOR, MEX, TUR	6	27,291	CHL, CRI, GRC, KOR, MEX, TUR	6	25,102
3	COL	1	48,583	COL	1	43,111
Genel Ortalama			13,906			13,315
ANOVA			120,522* (0,000)			105,471* (0,000)

Tablo 9, OECD ülkeleri ile Türkiye'nin NEET genç kadın oranına göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019'da düşük NEET oranına sahip 18 ülke birinci kümeyi oluşturmuş, küme merkezi %7,0 olmuştur. 2023'te bu kümedeki ülke sayısının 16'ya düşmesi, pandemi döneminde bazı ülkelerde genç kadınların eğitim ve istihdam süreçlerinden geçici olarak uzaklaşabildiğini göstermektedir. Buna karşın küme merkezinin %6,2'ye gerilemesi, düşük NEET oranına sahip ülkelerde pandemi sonrası dönemde genç kadınların eğitim ve istihdama yeniden entegrasyonunda ilerleme kaydedildiğini ortaya koymaktadır.

İkinci kümede orta düzey NEET oranına sahip 14 ülke yer almakta, küme merkezi 2019'da %13,7 iken 2023'te %11,4'e gerilemiştir. Ülke sayısında küçük bir azalma gözlenmiş olmakla birlikte, bu grupta da genel olarak iyileşme eğiliminin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum, pandemi sonrası toparlanmanın orta düzey NEET grubunda da etkili olduğunu göstermektedir.

Üçüncü kümede en yüksek NEET oranına sahip ülkeler bulunmaktadır. 2019'da Kolombiya, Meksika ve Türkiye bu kümede yer alırken, 2023'te Kosta Rika'nın da eklenmesiyle ülke sayısı 4'e yükselmiştir. Bu genişleme, pandeminin bazı ülkelerde genç kadınların eğitim ve istihdam bağlantısını daha olumsuz etkilediğini göstermektedir. Küme merkezi 2019'da %31,3 iken 2023'te %26,9'a gerilemiş olsa da bu değer hâlâ oldukça yüksektir ve bu küme OECD içinde genç kadınlar açısından en dezavantajlı grubu oluşturmaya devam etmektedir. Türkiye'nin her iki dönemde de bu kümede kalması, NEET kadın gençlerin eğitim ve istihdama geçişinde yapısal sorunların önemli ölçüde sürdüğünü göstermektedir.

Genel ortalama NEET oranı 2019'da %11,8 iken, 2023'te %10,8'e düşmüştür. Bu düşüş, pandemi sonrası dönemde birçok OECD ülkesinde genç kadınların eğitim ve istihdam bağlantılarının güçlenmesine işaret etmektedir. ANOVA testleri her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuş, kümeler arasında istatistiksel olarak belirgin farklılıkların varlığı ortaya konmuştur.

Tablo 9. NEET genç kadın oranına (NEET) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	AUT, BEL, CZE, DNK, EST, FIN, DEU, ISL, IRL, LVA, LTU, LUX, NLD, NOR, PRT, SVN, SWE, CHE	18	7,029	BEL, CZE, DNK, EST, FIN, DEU, ISL, IRL, LVA, NLD, NOR, PRT, SVK, SVN, SWE, CHE	16	6,234
2	CAN, CHL, CRI, FRA, GRC, HUN, ISR, ITA, KOR, POL, SVK, ESP, GBR, USA	14	13,659	AUT, CAN, CHL, FRA, GRC, HUN, ISR, ITA, KOR, LTU, LUX, POL, ESP, GBR, USA	15	11,420
3	COL, MEX, TUR	3	31,273	COL, CRI, MEX, TUR	4	26,849
Genel Ortalama			11,759			10,813
ANOVA			114,047* (0,000)			159,129* (0,000)

Tablo 10, OECD ülkeleri ile Türkiye'nin güvencesiz/kırılgan kadın istihdam oranına (VER) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019'da düşük kırılgan istihdam oranına sahip 28 ülke birinci kümeyi oluşturmuş, küme merkezi %7,7 olmuştur. 2023'te bu kümede ülke sayısı değişmemiş ve küme merkezi %7,6'ya gerilemiştir. Ayrıca her iki yılda da bu kümede yer alan ülkelerin aynı olduğu görülmektedir. Bu durum, düşük kırılgan istihdama sahip ülkelere pandemi sürecine rağmen oldukça istikrarlı bir yapının korunduğunu göstermektedir.

İkinci kümede orta düzey kırılgan istihdama sahip 6 ülke (Şili, Kosta Rika, Yunanistan, Güney Kore, Meksika ve Türkiye) yer almıştır. 2019'da bu grubun küme merkezi %24,5 iken 2023'te %22,5'e düşmüştür. Bu kümede de 2019 ve 2023 yılları arasında ülke bileşiminin değişmediği görülmektedir. Bu bulgu, söz konusu ülkelere pandemi sonrası dönemde görece bir iyileşme gerçekleşmiş olmasına rağmen kırılgan istihdam düzeyinin OECD ortalamasına kıyasla hâlâ yüksek seyrettiğini göstermektedir.

Üçüncü kümede yalnızca Kolombiya bulunmaktadır. 2019'da %46,3 olan küme merkezi 2023'te %41,3'e gerilemiştir. Bu kümede de ülke yapısında herhangi bir değişiklik olmamış ve Kolombiya her iki dönemde de en yüksek kırılgan istihdam oranına sahip ülke olarak bu grupta kalmıştır.

Genel ortalama kırılgan kadın istihdam oranı 2019'da %11,7 iken 2023'te %11,1'e düşmüştür. Bu düşüş, pandemi sonrası dönemde birçok ülkede kırılgan istihdamın sınırlı ölçüde azalmasıyla ilişkilendirilebilir. ANOVA testlerinin her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması ise kümeler arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 10. Güvencesiz/kırılgan kadın istihdam oranına (VER) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, ITA, LVA, LTU, LUX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, SWE, CHE, GBR, USA	28	7,665	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, ITA, LVA, LTU, LUX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, SWE, CHE, GBR, USA	28	7,602
2	CHL, CRI, GRC, KOR, MEX, TUR	6	24,522	CHL, CRI, GRC, KOR, MEX, TUR	6	22,497
3	COL	1	46,255	COL	1	41,283
Genel Ortalama			11,657			11,118
ANOVA			135,225* (0,000)			130,606* (0,000)

Tablo 11, OECD ülkeleri ile Türkiye'nin ücretli ve maaşlı çalışan kadın oranına (WSER) göre 2019 ve 2023 yıllarındaki kümeleme sonuçlarını göstermektedir. 2019'da düşük oranlı kümeyi yalnızca COL oluşturmuş, küme merkezi %51,4 olmuştur. 2023'te COL bu grupta kalmaya devam etmiş ve oran %56,9'a yükselmiştir. Ayrıca 2019 ve 2023 yıllarında bu kümede yer alan ülkenin değişmediği görülmektedir. Bu durum, düşük ücretli kadın istihdamına sahip ülkelerde pandemi sonrası dönemde sınırlı da olsa iyileşme yaşandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 11. Ücretli ve maaşlı çalışan kadınların oranına (WSER) göre ülkelerin üçlü küme yapısı

2019				2023		
Küme	Ülkeler	N	Küme merkezi	Ülkeler	N	Küme merkezi
1	COL	1	51,417	COL	1	56,889
2	CHL, CRI, GRC, KOR, MEX, TUR	6	72,709	CHL, CRI, GRC, KOR, MEX, TUR	6	74,898
3	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, ITA, LVA, LTU, LUX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, SWE, CHE, GBR, USA	28	90,200	AUT, BEL, CAN, CZE, DNK, EST, FIN, FRA, DEU, HUN, ISL, IRL, ISR, ITA, LVA, LTU, LUX, NLD, NOR, POL, PRT, SVK, SVN, ESP, SWE, CHE, GBR, USA	28	90,275
Genel Ortalama			86,094			86,685
ANOVA			120,522* (0,000)			105,470* (0,000)

İkinci kümede orta düzeyde ücretli ve maaşlı kadın istihdamına sahip 6 ülke (Şili, Kosta Rika, Güney Kore, Meksika ve Türkiye) yer almaktadır. 2019'da bu kümenin ortalaması %72,7 iken 2023'te %74,9'a yükselmiştir. Bu grupta da ülke bileşiminin değişmediği görülmektedir. Bu sonuç, söz konusu ülkelerde ücretli kadın istihdamında pandemi sonrası dönemde artış olduğunu, ancak istihdam düzeylerinin hâlâ OECD ortalamasının altında kaldığını göstermektedir.

Üçüncü küme, en yüksek ücretli kadın istihdam oranına sahip 28 ülkeden oluşmaktadır. 2019'da küme merkezi %90,2 iken 2023'te %90,3'e yükselmiştir ve her iki yılda da kümeyi

oluşturan ülkelerde herhangi bir değişim gerçekleşmemiştir. Bu tablo, pandemi öncesi ve sonrası dönemde yüksek ücretli kadın istihdamının bu ülkelerde istikrarlı bir biçimde devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Genel ortalama ücretli ve maaşlı kadın istihdam oranı 2019'da %86,1 iken 2023'te %86,7'ye yükselmiştir. Bu artış, pandemi sonrası işgücü piyasasının toparlanmasının kadınların ücretli istihdama katılımında genel bir genişleme yarattığını göstermektedir. ANOVA sonuçları her iki yıl için de $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuş, kümeler arasında belirgin farklılıkların bulunduğu ortaya konmuştur.

Sonuç

OECD ülkelerinde kadın işgücü piyasasının pandemi öncesi (2019) ve sonrası (2023) dönemdeki özelliklerini karşılaştırmalı olarak inceleyen ve kadın emeğinin kırılganlığını çok boyutlu göstergeler üzerinden analiz eden bu çalışmadan elde edilen bulgular, kadınların işgücü piyasasındaki konumunun hem ülkeler arasında hem de zaman içinde belirgin farklılıklar taşıdığını göstermektedir. Kümeleme analizi sonuçları, OECD genelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin biçim değiştirmekle birlikte devam ettiğini, özellikle işsizlik, güvencesiz istihdam ve kısmi zamanlı çalışma göstergelerinde pandemi sonrasında da kalıcı farkların sürdüğünü ortaya koymaktadır.

Analizler, 2019 yılında kadın istihdam göstergeleri bakımından görece homojen bir yapı sergileyen OECD ülkelerinin, 2023'e gelindiğinde daha belirgin kümelere ayrıldığını göstermiştir. Pandemi, özellikle kadın yoğun sektörlerdeki istihdam kayıpları nedeniyle ülkeler arası farklılaşmayı artırmış, Kıta Avrupası ülkeleriyle Güney ve Doğu Avrupa ülkeleri arasındaki mesafeyi derinleştirmiştir. İskandinav ülkeleri düşük işsizlik, yüksek istihdam ve düşük NEET oranlarıyla en avantajlı kümeyi oluştururken, Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye yüksek işsizlik, düşük istihdam ve yüksek güvencesiz istihdam oranlarıyla en dezavantajlı kümede yer almıştır. Bu yapı, pandemi etkisinin yalnızca kısa vadeli bir ekonomik şok değil, aynı zamanda mevcut kurumsal farklılıkları kalıcılaştıran bir süreç olduğunu göstermektedir.

Kadın işsizlik oranı, genç kadın işsizliği ve yükseköğretim mezunu kadın işsizliği gibi göstergeler, kriz koşullarında bile ülkelerin kurumsal dayanıklılık düzeylerine göre farklı tepkiler verdiğini ortaya koymuştur. 2023 yılı itibarıyla kadın işsizlik göstergelerinde genel bir gerileme gözlenirse de düşüşün ülkelere göre oldukça farklı hızlarda gerçekleşmesi, kadınların işgücü piyasasındaki konumunun kırılgan olmaya devam ettiğini göstermektedir. Bu durum, verilerin erkeklerle doğrudan karşılaştırma yapmaya imkân vermemesine rağmen, kadın istihdamının kendi iç dinamikleri açısından yapısal eşitsizliklerin sürdüğüne işaret etmektedir.

Kümeleme sonuçları ayrıca, pandeminin etkisiyle NEET oranlarında ve kırılgan istihdam göstergelerinde görece bir iyileşme yaşanmasına karşın bu gelişmenin ülkeler arası dağılım açısından eşitsiz olduğunu göstermiştir. Yüksek gelirli ülkelerde genç kadınların işgücü piyasasına yeniden entegrasyonu daha hızlı gerçekleşirken, orta ve düşük gelirli OECD üyelerinde, eğitim ve istihdam arasındaki kopukluk büyük ölçüde devam etmiştir. Bu bulgu, kadınların işgücü piyasasındaki kırılganlığının yalnızca ekonomik büyüklükle değil, kurumsal düzenlemeler ve sosyal politika kapasitesiyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmada kullanılan çok boyutlu kümeleme yaklaşımı, kadın emeğine ilişkin göstergelerin birlikte değerlendirilmesine olanak sağlamış ve ülkeler arası benzerliklerin istatistiksel örüntülerini ortaya çıkarmıştır. Elde edilen üçlü küme yapısı, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından OECD içinde açık bir hiyerarşik ayrışmaya işaret etmektedir. Birinci kümede yer alan ülkeler, güçlü sosyal koruma sistemleri, bakım hizmetleri ve istihdam politikaları sayesinde kadınların işgücü piyasasına yüksek katılımını ve düşük güvencesizliği sağlamaktadır. İkinci kümede bulunan ülkeler, istihdam oranlarında görece ilerleme kaydetmiş ancak esnek ve düşük ücretli çalışma biçimlerinin yaygınlığı nedeniyle tam eşitliğe ulaşamamıştır. Üçüncü küme ise yüksek işsizlik, düşük istihdam ve yüksek kırılganlık

göstergeleriyle karakterize edilmekte, bu gruptaki ülkelerde kadın emeğinin dezavantajlı konumu sürmektedir.

Türkiye her iki dönemde de istikrarlı biçimde en dezavantajlı kümelerde yer almıştır. Kadın istihdam oranlarının düşük, işsizlik ve NEET oranlarının yüksek seyretmesi, kısmi zamanlı ve güvencesiz istihdamın yaygınlığı, kendi hesabına çalışan kadınların oranının OECD ortalamasının üzerinde olması Türkiye'nin kadın işgücü piyasasında yapısal sorunların devam ettiğini göstermektedir. Kümeleme sonuçları, Türkiye'nin 2019'da ve 2023'te kadın işsizliği, genç kadın işsizliği, yükseköğretilmiş kadın işsizliği, NEET oranı ve kırılgan istihdam göstergelerinde sürekli olarak en riskli gruplarda yer aldığını ortaya koymaktadır. Bu göstergelerin tamamında Türkiye, OECD ortalamasının belirgin biçimde üzerinde seyrederken, ücretli ve formel istihdam göstergesinde de en düşük kümelerden çıkamamıştır. Pandemi süreci ise bu kırılganlıkları azaltmak yerine pekiştirmiş; özellikle genç kadınların eğitim-istihdam bağının zayıflaması, kısmi zamanlı ve düzensiz çalışma biçimlerine yönelimin artması ve kendi hesabına çalışma oranlarının yüksekliğini koruması, Türkiye'nin dezavantajlarını daha görünür hâle getirmiştir. 2023 yılı itibarıyla birçok OECD ülkesi toparlanma eğilimi gösterirken, Türkiye'de kadınların işgücünden çekilme eğiliminin devam etmesi ve istihdam kalitesinin düşük seyretmesi, toparlanmanın yavaş ve eşitsiz bir şekilde gerçekleştiğini göstermektedir. Bu nedenle Türkiye, yalnızca düşük performans sergileyen ülkeler arasında yer almamakta, aynı zamanda kadın emeği açısından OECD'deki en istikrarlı biçimde dezavantajlı konumlanan ülkelerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Bulgular, kadın emeğinin pandemiyle birlikte yeni biçimler almasına rağmen, eşitsizliklerin yön değiştirmekle birlikte ortadan kalkmadığını göstermektedir. Pandemi öncesi dönemde elde edilen kazanımların bir kısmı korunmuş olsa da güvencesiz istihdamın kalıcılığı ve bakım yükünün yeniden kadınların üzerine binmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinde bir dönüşümün henüz gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır. OECD ülkeleri arasında kadın işgücü piyasasına ilişkin göstergeler, pandemi sonrası dönemde kısmen iyileşmiş ancak homojen bir yapıya ulaşmamıştır. Kadın emeğine ilişkin farklı göstergelerin birlikte değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yalnızca ülke düzeyinde değil, bölgesel ve yapısal düzeylerde kalıcılaştığını somutlaştırmaktadır.

Ek Tablo. Ülke Adları ve Kullanılan Kısaltmalar

Kısaltma	Ülke Adı	Kısaltma	Ülke Adı	Kısaltma	Ülke Adı
AUT	Avusturya	FIN	Finlandiya	LTU	Letonya
BEL	Belçika	FRA	Fransa	LUX	Lüksemburg
CAN	Kanada	GBR	Birleşik Krallık	MEX	Meksika
CHE	İsviçre	GRC	Yunanistan	NLD	Hollanda
CHL	Şili	HUN	Macaristan	POL	Polonya
COL	Kolombiya	ISL	İzlanda	PRT	Portekiz
CRI	Kosta Rika	IRL	İrlanda	SVK	Slovakya
CZE	Çekya	ISR	İsrail	SVN	Slovenya
DNK	Danimarka	ITA	İtalya	SWE	İsveç
DEU	Almanya	KOR	Güney Kore	TUR	Türkiye
EST	Estonya	LVA	Litvanya	USA	ABD
ESP	İspanya				

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author declared no conflict of interest.

Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Acar-Savran, G., ve Tura Demiryontan, N. (2008). Kadının Görünmeyen Emegi. Yordam Kitap.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., ve Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 26947. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Azzollini, L., Breen, R., ve Nolan, B. (2023). From Gender Equality to Household Earnings Equality: The Role of Women's Labour Market Outcomes Across OECD Countries. Research in Social Stratification and Mobility, 86, 100823. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100823>
- Blau, F. D., ve Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, ve Explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bluedorn, J., Caselli, F., Hansen, N.J., Shibata, I., ve Tavares, M.M. (2023). Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Cross-Country Evidence on “She-Cessions”. Labor Economics, 81(102308), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102308>
- Brauner-Otto, S. R., Yang, C.-l. W., ve Ng, K. U. (2023). Women's Employment Trajectories in a Low-Income Setting: Stratification and Change in Nepal. Demographic Research, 49, 157–200. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2023.49.8>
- Cha, Y. (2013). Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations. Gender & Society, 27(2), 158–184. <https://doi.org/10.1177/0891243212470510>
- Dedeoğlu, S., ve Ekiz Gökmen, Ç. (2021). Dünyada ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın. ILO Ankara Ofisi Yayınları.
- Drutarovská, J., Kováčová, J., Pechová, H., ve Podmajerská, K. (2016). Analysis of Women's Status in the Labor Markets of Countries in the European Union. Journal of International Women's Studies, 17(1), 30–38. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol17/iss1/3>
- Eurofound. (2020). Gender Differences in Motivation to Engage in Platform Work. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2022). The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/069206>
- Everitt, B. S., Landau, S., Leese, M., ve Stahl, D. (2011). Cluster Analysis. John Wiley & Sons.
- Gálvez-Muñoz, L., Rodríguez-Modroño, P., ve Domínguez-Serrano, M. (2011). Work and Time Use by Gender: A New Clustering of European Welfare Systems. Feminist Economics, 17(4), 125–157. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.620975>
- Gaubert, P., ve Cottrell, M. (2007). A Dynamic Analysis of Segmented Labor Market. Cahiers de la MSE, Série Blanche, Document de Recherche, 2007-24. Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. Pearson.
- Hatipoğlu, H. N. (2022). A Cluster Analysis on Gender Equality in the World from the Data Set of the United Nations Development Program. International Journal of Latest Trends in Engineering and Technology, 12(4), 139–146.

- Henriques, C. O., Gouveia, M. C., Viseu, C. P., Sousa, S. R., ve Moutinho, V. (2025). Unveiling the Green Transition and Gender Disparities in the Energy Industry: A Value-Based DEA Cluster Analysis Approach. *Sustainable Futures*, 9, 100546. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.100546>
- Hızıroğlu Aygün, A., Köksal, S., ve Uysal, G. (2021). Covid-19 Pandemisinde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Ev İşlerini Kim Yaptı? Çocuklara Kim Baktı? İPM Yayınları.
- Hochschild, A., ve Machung, A. (2012). *The Second Shift*. Penguin Press.
- International Labour Organization. (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (3rd Ed.). International Labour Office.
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. International Labour Office.
- Ivandić, R., ve Lassen, A. S. (2023). Gender Gaps from Labor Market Shocks. *Labour Economics*, 83, 102394. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102394>
- Izenman, A. J. (2008). *Modern Multivariate Statistical Techniques: Regression, Classification and Manifold Learning*. Springer.
- Jain, A. K. (2010). Data Clustering: 50 Years Beyond K-Means. *Pattern Recognition Letters*, 31(8), 651-666.
- Kabeer, N. (2012). *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development*. Centre for Development Policy & Research Discussion Paper No. 29/12, University of London.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kowalewska, H. (2023). Gendered Employment Patterns: Women's Labour Market Outcomes Across 24 Countries. *Journal of European Social Policy*, 33(2), 151–168. <https://doi.org/10.1177/09589287221148336>
- Lattin, J. M., Carroll, J. D., ve Green, P. E. (2003). *Analyzing Multivariate Data*. Thomson.
- MacQueen, J. (1967). Some Methods for Classification and Analysis of Multivariate Observations. *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, 1, 281–297.
- Matysiak, A., Hardy, W., ve van der Velde, L. (2025). Structural Labour Market Change and Gender Inequality in Earnings. *Work, Employment and Society*, 39(2), 426–448. <https://doi.org/10.1177/09500170241258953>
- Muntaner, C., Chung, H., Benach, J., ve Ng, E. (2012). Hierarchical Cluster Analysis of Labour Market Regulations and Population Health: A Taxonomy of Low- and Middle-Income Countries. *BMC Public Health*, 12, 286. 1-15 <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-286>
- Muthmaina, J. S. (2024). The Femininomenon of Inequality: A Data-Driven Analysis and Cluster Profiling in Indonesia. *Journal of Gender Studies and Policy*, 12(4), 1–18.
- OECD. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264179370-en>
- OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>
- OECD. (2020). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
- OECD. (2020). *Women at the Core of the Fight Against COVID-19 Crisis*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
- OECD. (2021). *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>
- Olivetti, C., ve Petrongolo, B. (2016). The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries. *Annual Review of Economics*, 8, 405–434. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614->

- Pivoňka, T., ve Löster, T. (2014, September 11–13). Clustering of Regions of the European Union by the Labour Market Structure. In *Proceedings of the 8th International Days of Statistics and Economics* (pp. 1187–1197). Prague.
- Power, K. (2020). The COVID-19 Pandemic Has Increased the Care Burden of Women and Families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67–73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>
- Prügl, E. (2017). Neoliberalism with a Feminist Face: Crafting a New Hegemony at the World Bank. *Feminist Economics*, 23(1), 30–53. <https://doi.org/10.1080/13545701.2016.1198043>
- Rubery, J., Grimshaw, D., ve Figueiredo, H. (2005). How to Close the Gender Pay Gap in Europe: Towards the Gender Mainstreaming of Pay Policy. *Industrial Relations Journal*, 36(3), 184–213.
- Rubery, J., ve Grimshaw, D. (2014). The 40-Year Pursuit of Equal Pay: A Case of Constantly Moving Goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319–343. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>
- Torres-Olave, B. M. (2019). Underestimating the Gender Gap? An Exploratory Two-Step Cluster Analysis of STEM Labor Segmentation and Its Impact on Women. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 25(1), 53–74. <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2019021133>
- UN Women. (2019). *Progress of the World's Women 2019–2020: Families in a Changing World*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.
- UN Women. (2020). *Gender Equality in the Wake of COVID-19*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.
- Vinska, O., ve Tokar, V. (2021). Cluster Analysis of the European Union Gender Equality and Economic Development. *Business, Management and Economics Engineering*, 19(2), 373–388. <https://doi.org/10.3846/bmee.2021.15382>
- Ward, J. H. (1963). Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function. *Journal of the American Statistical Association*, 58(301), 236–244.