

Article Type / Makale Türü
Araştırma Makalesi -
Research ArticleApplication Date / Başvuru Tarihi
06.24.2022 / 24.06.2022Admission Date / Yayına Kabul Tarihi
12.27.2022 / 27.12.2022

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ CİNSİYET YANLI DIŞLAMA ETKİSİNİN ANALİZİ*

AN ANALYSIS OF GENDER-BIASED DISCRIMINATION EFFECT IN THE TURKISH LABOR MARKET

Rümeysa TEKKELİ¹, Mert TOPCU²

ÖZ: Küreselleşmenin etkisiyle kadınların ekonomik hayata daha fazla katılmaları beklense de toplumsal inanç ve değerler, toplum tarafından kadına atfedilen annelik ve eşlik rolleri, eğitimde eşitsizlik gibi birtakım engellerle Türkiye’de bu beklenti hiçbir zaman karşılanamamıştır. Bu engellerden en önemlisi cinsiyet ayrımcılığı olarak görülse de bu konuda yapılan ampirik bulguya dayalı çalışma oldukça sınırlıdır. Bu motivasyondan hareketle mevcut çalışma, 2014-2019 döneminde Türkiye’nin 26 bölgesinde (İBBS Düzey-2) erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Tahminlerden elde edilen bulgular, erkek işgücündeki artışın kadın istihdamı üzerinde önemli bir dışlama etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca bulgular dışlama etkisinin kadın eğitim seviyesi arttıkça kademeli olarak azaldığını; yükseköğretim mezunu kadınlarda ise ortadan kalktığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler : İşgücü piyasası, Cinsiyet ayrımcılığı, Türkiye.

ABSTRACT: Although women are expected to participate more in economic life with the effect of globalization, this expectation has never been met in Turkey due to some obstacles such as social beliefs and values, motherhood and wife roles attributed to women by society, as well as inequality in education. Given the literature that addresses gender discrimination as one of the most important obstacles, the empirical evidence on this issue is quite limited. Based on this motivation, this study aims to measure the effect of the male labor force on female employment in 26 regions of Turkey (NUTS-II) over the period 2014-2019. Findings obtained from the empirical analyses indicate that an increase in male labor force participation has a dramatic discrimination effect on female employment. The findings also reveal that discrimination gradually decreases as education level increases and tapers off for women with a higher education degree.

Keywords: Labor market, Gender discrimination, Turkey.

* Bu çalışma, Rümeysa TEKKELİ tarafından Doç. Dr. Mert TOPCU danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. Yüksek Lisans Mezunu, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, <https://orcid.org/0000-0002-4596-3025>
2. Doç. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, <https://orcid.org/0000-0001-8236-9810>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Although women are expected to participate more in economic life with the effect of globalization, this expectation has never been met in Turkey due to some obstacles such as social beliefs and values, motherhood and wife roles attributed to women by society, as well as inequality in education. Given the literature that addresses gender discrimination as one of the most important obstacles, the empirical evidence on this issue is quite limited. Based on this motivation, this study aims to measure the effect of the male labor force on female employment in 26 regions of Turkey (NUTS-II) over the period 2014-2019.

Research Questions

The first hypothesis in this study is that “the entry of male labor force into the market will crowd out female employment”. It is predicted that the exclusion effect of the male workforce on the female employment rate may vary according to the level of education, which is one of the important determinants of female employment, and a second hypothesis is that “the increase in female education level will reduce the discrimination effect”.

Literature Review

Studies on the case of Turkish labor markets indicate that factors such as education level, age, marital status, number of children and age of the child, spouse's income level, and wage level are among the major determinants of female labor force participation decision and female employment (see, for example; Özar, 1994; Özbay, 1994; Tansel, 1994; Kasnakoğlu and Dayıoğlu, 1997; Göksel, 2013; Er, 2013; Çetin and Sevüktekin, 2014; Dildar, 2015; Bolukoglu, 2018; Topcu, 2018; Topcu and Bicimveren, 2020). The number of studies describing female labor force participation in the focus of gender-based discrimination is relatively limited in the literature. Among these studies, Korkmaz and Korkut (2012) emphasize that gender-based discrimination prevents the female workforce from entering the market. They also state that this situation causes women to not be able to benefit from the right to education sufficiently. Similarly, Parlaktuna (2010) and Özçatal (2011) emphasize that gender discrimination not only negatively affects women's existence in the labor market; but also prevents their promotion and promotion at work. However, the findings of these studies do not depend on an empirical framework.

Methodology

This study utilizes a robust standard error estimator proposed by Driscoll and Kraay (1998). This approach can produce effective results even when the unit size is larger than the time dimension. In addition, this procedure suggests that parameters can be estimated consistently even under the assumption that the error term is heteroskedastic, autocorrelated, and cross-sectionally dependent.

Results and Conclusions

Findings obtained from the empirical analyses indicate that an increase the male labor force participation has a dramatic discrimination effect on female employment. The findings also reveal that discrimination gradually decreases as education level increases and tappers off for women with a degree of higher education. Overall, both hypotheses that arose herein are confirmed given the estimation results.

1. GİRİŞ

Kadının, belirli bir ücret karşılığında işgücü piyasasında yer alması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Bundan dolayı Sanayi Devrimi, kadının çalışma ve toplumsal yaşamı açısından önemli bir mihenk taşı niteliği taşımaktadır. Sanayi devrimi sonrası kadın, hane dışına çıkarak çalışma hayatında aktif rol oynamış, sosyal çevresini değiştirmiş ve farklı sosyal roller edinmeye başlamıştır. Fakat ülkemizin sosyo-kültürel yapısı, kadının geleneksel görevlerinden kurtulmasına izin vermemiş, hatta var olana yenilerini eklemiştir. Kadına yüklenen toplumsal cinsiyete dayalı roller, kadının eğitim hakkından yeteri kadar yararlanamamasına neden olmuştur. Ayrıca iş hayatında geri planda kalma, düşük ücret ve kayıt dışı çalıştırılma, işe alımlarda ve terfilerde işveren tarafından engellenme (cam tavan sendromu) gibi birtakım sorunlarla karşılaşmasına da yol açmıştır. Bundan dolayı, son yıllarda hem kadın istihdamının artırılmasına hem de kadının sosyal ve çalışma yaşamındaki konumunun iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısında artış gözlenmektedir.

Türkiye üzerine yapılan çalışmalarda, kadınların işgücüne katılım kararı ve kadın istihdamının belirleyicileri arasında eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve çocuğun yaşı, boşanma oranı, doğurganlık oranı, eşin gelir düzeyi ve ücret düzeyi gibi unsurlar gösterilmektedir (örneğin, bkz; Özar, 1994; Özbay, 1994; Tansel, 1994; Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1997; Kutlar vd., 2012; Göksel, 2013; Er, 2013; Çetin ve Sevüktekin, 2014; Dildar, 2015; Bölükoğlu, 2018; Topcu, 2018; Koç ve İzci Şahpaz, 2020; Topcu ve Biçimveren, 2020). Yazında kadın işgücüne katılımını toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık odağında açıklayan çalışma sayısı görece azdır. Bu çalışmalardan Korkmaz ve Korkut (2012), toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadın işgücünün piyasaya girişini engellediğini vurgulamaktadır. Ayrıca bu durumun kadının, eğitim hakkından yeterince yararlanamamasına neden olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Parlaktuna (2010) ve Özçatal (2011), cinsiyetçi ayrımcılığın kadınların işgücü piyasasında var olmalarını olumsuz etkilemesinin yanı sıra işte terfi ve yükselmelerini de engellediğini vurgulanmaktadır. Ancak söz konusu çalışmaların bulguları ampirik bir analize dayanmamaktadır. Bu nedenle piyasaya giren erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi ampirik olarak araştırılması gereken bir inceleme alanıdır. Buradan hareketle bu çalışmada öne sürülen ilk hipotez “erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını dışlayacağı”dır. Kadın istihdamının önemli belirleyicilerinden olan eğitim düzeyine göre erkek işgücünün kadın istihdam oranını dışlama etkisinin değişebileceği öngörülerek ikinci bir hipotez öne sürülmektedir: “kadın eğitim düzeyinin artmasının dışlanma etkisini azaltacağı”dır.

Yukarıdaki hipotezlerden yola çıkarak, bu çalışmanın amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından İBBS Düzey 2 verileri altında yayımlanan Türkiye'nin 26 bölgesinde erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisinin analiz edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda panel veri modellerindeki eğitim katsayılarını tahmin etmek için panel veri regresyon tahmincilerinden faydalanılacaktır. Buradan ulaşılabilecek netice, kadın istihdamının sadece kadın olduğu için mi yoksa diğer unsurların bir etkisi

sonucu mu piyasadan dışlandığı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Ayrıca çalışmada ele alınan açıklayıcı değişkenlerin ölçülebilir nitelikte olması, düşük kadın istihdamı nedenlerini daha net ortaya koymaktadır.

Araştırma konusu ele alınırken iki kısıt ile karşılaşmıştır. İlki, kadın istihdamını üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülen okul öncesi net okullaşma oranına ilişkin İBBS Düzey 2 kapsamında yeterli verinin bulunmaması kontrol değişken seçimini, erkek işgücüne katılım oranı, boşanma oranı, doğum oranı ve reel ücret değişkenleri ile sınırlandırmaktadır. İkincisi ise, Türkiye genelinde ampirik analize dahil edilecek tüm değişkenler için eş zaman dilimine ait verilere ulaşılamamıştır. Bu nedenle çalışmada, Türkiye İBBS Düzey 2 için TÜİK tarafından yayınlanan 2014-2019 dönemini kapsayan veri setinden yararlanılmıştır.

Çalışmanın diğer bölümleri şu şekilde planlanmıştır: İkinci bölümde kadın işgücüne yönelik teorik çerçeve çizilecek, üçüncü bölümde model ve veri tanıtılacak, dördüncü bölümde ampirik yöntem ve bulgular sunulacak, beşinci bölümde politika çıkarımları tartışılacak son bölümde ise genel değerlendirmeye yer verilecektir.

2. KADIN İŞGÜCÜNÜN TEORİK ÇERÇEVESİ

2.1. İkili Rol Yaklaşımı

İkili rol yaklaşımı, işgücü piyasasında ücret karşılığı çalışan kadınların konumunu açıklamak üzere ileri sürülen ilk yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre çalışma hayatı ile ev yaşamını bağdaştırmaya çalışan kadın hem evine hem de eşine tabii olduğunu kabul ederek çalışma hayatının ikinci planda kalmasını kanıksamaktadır. Bu çerçevede kadın, hangi niteliğe ve vasfa sahip olursa olsun önceliğinin evi olduğunu kabul etmektedir (Durmaz, 2016). Yaklaşım çerçevesinde yapılan bir çalışmada, kadın ve erkek arasında işe alımlarda ve ücret düzeyinde yaşanan eşitsiz duruma odaklanılmaktadır. Çalışmada, kadınların piyasaya girişlerinde erkeklerden daha düşük ücret düzeyinde çalıştıkları için uzak mesafeli iş yerlerine gidiş-geliş maliyetlerini azaltarak, ücretlerini artırmayı amaçladıkları ileri sürülmektedir. Aynı zamanda kadınların yarı zamanlı, mevsimsel ve aralıklı dönemsel işlerde de çalıştığı belirtilmektedir. Bu durum, kadınların ücretli bir işte çalışmasının çalışma hayatında ikincil bir rol oynadığı ve kadınların asıl görevi olarak nitelendirilen annelik ve ev hanımlığı arasındaki dengeyi sağlayabilmesi için kısa mesafeli işyerlerini tercih ederek kazandıkları zamanı, ev sorumluluklarına ayırdıkları ileri sürülmektedir (MacDonald, 1999).

2.2. Neo-Klasik Yaklaşım

Neo-klasik iktisatçılar, piyasa sistemi içerisinde optimal kaynak dağılımının nasıl sağlanabileceği ve bu süreçte tüketicilerin ve firmaların nasıl davranması gerektiğine odaklanmaktadır. Neo-klasik yaklaşım, işgücü piyasasının etkin çalıştığını ve işgücü talep eden firmalar ile işgücü arz eden tüketicilerin akılcı davrandıklarını varsaymaktadır. Yaklaşımda, işgücü arz eden tüketicilerin

eğitim, tecrübe, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kısıtlarıyla koşulu en iyi olan iş ve diğerleri arasında bir seçim yaptıkları varsayılmaktadır. Ayrıca işgücü talep eden firmaların harcamaların minimum, üretkenliğin maksimum ve karın maksimum olacak şekilde davrandıkları kabul edilmektedir (Parlaktuna, 2010).

Rekabetçi piyasa ortamında ücret düzeyi, işgücünün marjinal ürün verimliliğine eşit olduğu noktada oluşmaktadır. Karını maksimize etmek isteyen firmaların rekabetçi bir piyasa ortamında ayakta kalabilmesi, üretkenlikleri eşit olan çalışanların rekabetçi piyasa ortamında eşit ücret almasına bağlıdır (Durmaz, 2016). Eğer piyasada kadın çalışanlar erkek çalışanlar ile eşit üretkenliğe sahip olmasına rağmen erkek çalışanlardan daha düşük ücret düzeyinde çalışıyorsa bunun sebebi, işverenin daha az masraflı olduklarını düşündüğü için kadın çalışanları tercih etmesidir. Bunun sonucunda, daha az masrafı tercih eden işverenler karını maksimize eder ve aynı zamanda serbest piyasa süreci, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığın ortadan kalkmasına destek olur. Ancak aksi durumda, yani işveren yerleşik düşünceler ile ayrımcılığa devam ederse, işverenin karı ve satışları azalır, rakipleri arasında uzun dönemde ayakta kalamaz ve sektörden ayrılır (Bektaş, 2019). Özetle, rekabetçi bir piyasanın işgücü ile ilgili normal işleyişinde, eşit verimlilik ve özelliklere sahip çalışanlar arasında uzun dönemde ücret ayrımcılığının devam edemeyeceği varsayılır.

2.3. Marksist Yaklaşım

Marksizm, en iyi toplumun sınıflara ayrılmamış toplum olduğu görüşünü savunmakta ve cinsiyeti ayrı bir sınıf olarak ele almamaktadır. Çünkü Marksizm'in analizindeki odak nokta sınıflar ve bu sınıfların birbiriyle olan çatışmalarıdır. Marksist kuram "emeğin metalaştırılmasına" karşı çıkmakta ve emeğin talep edilme suretiyle oluştuğunu ileri sürmektedir (Ergüder, 2006).

Marksist kuram, üretim ve tüketim alanını ev-içi ve ev-dışı alan olmak üzere ikiye ayırmakta ve ev-içi alanda üretimin yeniden yapıldığını kabul etmektedir. Marx'ın yeniden üretim terimi, kadın emeğinin göz ardı edilmesi ve sömürülmesi hususlarında önem arz etmektedir. Marksist kurama katkıda bulunan Engels (2019), kadının ev-içi emeğini soyun varlığının sürdürülebilmesi için yeniden üretim ağı içerisinde değerlendirmektedir. Kadının ev-içi emeğinin ekonomik anlamda üretim faaliyetinden sayılmaması "karşılıksız emek" kavramını oluşturmaktadır. Kadının karşılıksız emeği, kocasına ekonomik anlamda bağımlı olmasını zorunlu kılmaktadır. Karl Marx, "emeğin" iş gücü piyasasında emekçisi tarafından satılan bir eşya olduğunu ve kapitalist düzende işveren tarafından bu eşyanın satın alındığı görüşünü benimsemektedir. Ayrıca ücretin emek gücüne ödenen bir bedel olduğunu da kabul etmektedir (Doğan Günday, 2011).

"Yedek İşgücü Ordusu" terimi, kapitalist sistem içerisinde emek arz ve talebi arasındaki dengesizliğin sistemin kendi çıkarları tarafından yönlendirilmesiyle oluşan halini ifade etmektedir ve terim ilk kez Marx tarafından kullanılmıştır. Kapitalist sistem, yedek işgücü ordusu aracılığıyla işveren tarafından işçileri işleri ile tehdit ederek canlı tutmayı amaçlamaktadır. İşgücü piyasasında düzenli

olarak bir miktar işsizliğin olması, yani emek talebinin fazla olması işveren tarafından işçilerin sömürülmesine yol açar. İşçiler kendi yerlerinin her an doldurulabileceğinin farkındadır ve bu durum işçilerde bir baskı yaratır. Bu durum işverenlere ücret düzeyini ve üretim maliyetlerini düşürme imkânı sunmaktadır. Dolayısıyla kapitalist sistem içerisinde yedek işgücü ordusu işçilerin işsizlik korkusunu manipüle ettiği bir araçtır (Omay, 2011).

Marksist Yaklaşımda kadın çalışanlar piyasada daha çok yedek işgücü olarak değerlendirilmekte ve sadece ihtiyaç duyulması durumunda kullanılmaktadırlar (Kağnıcıoğlu, 2015). Özellikle konjonktürel dalgalanma dönemlerinde kadınlar ikincil konumda çalıştıkları ve yedek işgücü ordusunun birer üyesi olarak görüldüklerinden ilk işten çıkarılacak kişiler olacaklardır. Dolayısıyla kapitalist sistemde kadınlar (özellikle evli kadınlar) itaatkâr olmak zorunda kalırlar ve düşük ücrete razı olurlar (Erbay ve Tuncay, 2006). Bu bakış açısına göre, kadınların ücretsiz emeklerini yaşamları için değiş tokuş etmeleri ataerkillikten kaynaklanmaktadır.

2.4. Feminist Yaklaşım

Toplumdaki erkek fertlere tanınan ekonomik, politik, sosyal ve kültürel hakların, kadın fertlere tanınmaması cinsiyet ayrımcılığına sebep olmakta ve doğal cinsiyet farkından ziyade bizzat toplum tarafından yapılandırılmaktadır. Toplumsal cinsiyet terimi, toplumsal değerlere göre tanımlanan cinsel kimlik olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 2007). 1980'li yıllara kadar olan dönemde kadının ekonomik hayata katkısı ile ilgili birçok çalışma yapılmış ve kadın bakış açısıyla ekonomideki kadın incelenmiştir. Feminist yaklaşım, var olan modellere toplumsal cinsiyet terimini ekleyerek işgücü piyasası ve işgücü piyasasındaki kadının konumunu değerlendiren ikili sistem teorisinin gelişmesine katkı sunmuştur.

Feminist yaklaşım, diğer tüm yaklaşımların işgücü piyasasında kadına atfedilen görev ve rolleri reddederek kadın ile ilgili alanlarda göz ardı edilen olumsuzluklar üzerinde durmaktadır. Neo-klasik yaklaşımın kadını ikincil piyasada değerlendirmesini eleştirerek kadının gerçek benliğini bulması adına çalışmalar yapmıştır (Dalkırançoğlu, 2006). Yaklaşımına göre ataerkillik teorisi yani erkek egemen sistem kadının hem hane içerisinde hem de işgücü piyasasında ikincil konumda olmasının nedenini açıklamaktadır. Ataerkilliğin ve sonuçta ortaya çıkan erkek egemenliğinin, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını koşullandıran kapitalizmin ürünleri olduğu varsayılmaktadır. Hemen hemen tüm toplumlarda, erkeğin evin ekmek kazananı ve kadının ev-içi işler ve/veya çocuk bakımının temel sorumlusu olduğuna dair görüş kabul görmektedir. Ancak bu inanç ve değerler birçok kadın ve erkeğin günlük yaşantısı ile uyumsuzdur (Anker, 1997). Bu bağlamda feminist iktisat, hane içerisindeki iş bölümünün ve hane içerisindeki her bir bireye yüklenen görev ve rollerin yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

3. MODEL KURGUSU VE VERİ

Bu çalışmada, Türkiye’de erkek işgücüne katılım oranının kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi incelenecektir². Değişkenler arasındaki ilişki, TÜİK tarafından yayınlanan verilerden yararlanılarak panel regresyon yöntemleri ile tahmin edilecektir. Analizde kullanılan veriler 2014-2019 dönemini kapsayan ve Türkiye’nin 26 bölgesini (İBBS Düzey 2) içeren yıllık gözlemlerden oluşmaktadır.

Mevcut literatürden yola çıkarak ampirik analizde kullanılacak olan temel modelde kadın istihdam oranı (wer): erkek işgücüne katılım oranının (mlr), doğum hızının (br), boşanma hızının (dr) ve reel ücretin (wg) bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştır.

$$wer = f(mlr, br, dr, wg) \quad (1)$$

Denklem (1) ‘in ekonomik modellenmesi şu şekildedir:

$$wer_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{i,t} + \beta_{2i}br_{i,t} + \beta_{3i}dr_{i,t} + \beta_{4i}wg_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

burada i indisi bölgeleri ($i=1,2,\dots,26$) ; t indisi zaman periyodunu ($t=2014,2015,\dots,2019$) temsil etmekte ve ε terimi ise hata terimi olarak modele dahil edilmiştir.

Ayrıca çalışmada temel modeldeki bağımlı değişken, eğitim düzeylerine göre genişletilerek 4 farklı model daha tahmin edilecektir. Bu modeller sırasıyla:

$$diwer_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{i,t} + \beta_{2i}br_{i,t} + \beta_{3i}dr_{i,t} + \beta_{4i}wg_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$lower_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{i,t} + \beta_{2i}br_{i,t} + \beta_{3i}dr_{i,t} + \beta_{4i}wg_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

$$liwer_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{i,t} + \beta_{2i}br_{i,t} + \beta_{3i}dr_{i,t} + \beta_{4i}wg_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (5)$$

$$uwer_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{i,t} + \beta_{2i}br_{i,t} + \beta_{3i}dr_{i,t} + \beta_{4i}wg_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (6)$$

olarak tanımlanabilir.

Çalışma kapsamında yararlanılan tüm veriler TÜİK veri tabanında yer alan istatistiklerinden derlenmiştir. Ayrıca (2), (3), (4), (5) ve (6) numaralı modellerde yer alan tüm değişkenler logaritmaları alınarak kullanılmıştır. Modellerde ele alınan değişkenler ve ölçüm biçimleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

² Cinsiyete dayalı ayrımcılık çalışmalarının teorik çerçevesi, erkek istihdamının kadın istihdamını ya da erkek işgücünün kadın işgücünü dışladığına vurgu yapmaktadır. Bu bakıştan farklı olarak bu çalışmanın temel hipotezi, (dışlama etkisinin daha fazla olmasını beklediğimiz) “erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını dışlayacağı” üzerine kurulmuştur.

Tablo 1. Değişken Listesi

Değişken	Ölçüm	Hesaplamalar
Kadın İstihdam Oranı (wer)	İstihdam (%) (+15)	Bölgesel kadın istihdamının bölgesel toplam istihdam oranına bölünmesiyle
Okuma Yazma Bilmeyen Kadın İstihdamı Oranı (diwer)	İstihdam (%) (+15)	Bölgesel okuma yazma bilmeyen kadın istihdamının bölgesel toplam kadın istihdam oranına oranlanması
Lise Altı Eğitimli Kadın İstihdam Oranı (lower)	İstihdam (%) (+15)	Bölgesel lise altı eğitimli kadın istihdamının bölgesel toplam kadın istihdam oranına oranlanmasıyla
Lise ve Dengi Meslek Okul Mezunu Kadın İstihdam Oranı (liwer)	İstihdam (%) (+15)	Bölgesel lise veya dengi meslek okulu mezunu kadın istihdamının bölgesel toplam kadın istihdam oranına bölünmesiyle
Yüksek Okul veya Fakülte Mezunu Kadın İstihdam Oranı (uwer)	İstihdam (%) (+15)	Bölgesel yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdamının bölgesel toplam kadın istihdam oranına bölünmesiyle
Erkek İşgücüne Katılım Oranı (mlr)	İşgücü (%) (+15)	Bölgesel erkek işgücünün bölgesel toplam işgücüne bölünmesiyle
Boşanma Hızı (dr)	Kaba Boşanma Hızı (%)	-
Doğum Hızı (br)	Kaba Doğum Hızı (%)	-
Reel Ücret (wg)	Ücret (TL)	Asgari ücretin bölgesel tüketici fiyat endeksine bölünmesiyle

Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

4. METODOLOJİ VE BULGULAR

4.1. Birim Kök Testi

Granger ve Newbold (1974), durağan olmayan değişkenlerin “sahte regresyon” sorunu doğurduğunu ve durağan olmayan seriler arasında gerçek dışı ilişkilerin söz konusu olabileceğini ileri sürmektedir. Bundan dolayı, denklemlerin tahmininden önce modeldeki her bir değişkenin durağanlık seviyesinin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Panel veri yazınında en sık kullanılan birim kök testi, Levin, Lin ve Chu (LLC,2002) tarafından geliştirilen testtir. Bu çalışmada da serilerin durağanlığının tespit edilmesi amacıyla LLC testinden yararlanılmıştır. Levin, Lin ve Chu (2002), panelde yer alan birimlerin homojen katsayıya sahip olduğunu varsayarak standart normal dağılıma sahip t istatistiğini kullanmaktadır. Bu testin cebirsel ifade edilişi şu şekildedir:

$$\Delta y_{i,t} = \delta y_{i,t-1} + \sum_{j=1}^{p_i} \beta_{i,j} \Delta y_{i,t-j} + X_{i,t} \gamma + \varepsilon_{i,t} \quad (7)$$

şeklinde yazılabilir. LLC Testi, durağanlığı (seri birim kök içermemektedir) temsil eden alternatif hipotezi durağan dışılığı (seri birim kök içermektedir) temsil eden boş hipotezine karşı sınamaktadır.

Tablo 2, modellere dâhil edilen her bir değişken için panel birim kök testi sonuçlarını göstermektedir. LLC birim kök testi sonuçları, ekonometrik modellerdeki boşanma oranı ve doğum oranı değişkenleri haricindeki her bir değişken için düzey değerlerinde boş hipotezin reddedildiği yani değişkenlerin birim kök içermediğini göstermektedir. Durağan olmayan değişkenler birinci farkı

alınarak durağan hale getirilmiştir. Birinci farklarının alınması halinde doğum oranının %5, boşanma oranının ise %10 anlamlılık düzeyinde durağan oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 2. Birim Kök Sonuçları

Değişken	LLC İstatistiği	Değişken	LLC İstatistiği
wer	-8.703***	br	16.089
diwer	-29.111***	Δ br	-1.757**
lower	-15.439***	dr	6.928
liwer	-17.898***	Δ dr	-1.461*
uwer	-8.915***	wg	-6.989***
mlr	-13.566***		

Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Notlar: Δ simgesi ilgili değişkenin birinci farkını (fark operatörü) temsil etmektedir.

Tahminlerde boşanma hızı, doğum hızı ve reel ücret hariç diğer değişkenlerde trend kullanılmıştır.

Maksimum gecikme uzunlukları Schwarz bilgi kriterine göre otomatik olarak belirlenmiştir.

Bant genişliği (bandwidth) Bartlett kernel kullanılarak Newey-West tahmincisine göre seçilmiştir.

***, ** ve * sırasıyla 1%, 5% ve 10% seviyelerindeki anlamlılığı simgelemektedir.

4.2. Regresyon Tahmini

Panel regresyon tahmininde kullanılan önemli tahmin yöntemleri; havuzlanmış model (klasik model), sabit etkiler ve rassal (tesadüfi) etkiler modelleridir. Havuzlanmış regresyon, modele dâhil edilen bütün parametrelerin birim ve/veya zaman etkilerinin olmadığını varsaymaktadır. Tahmin edilen parametrelerin kesit ve/veya zaman boyunca değiştiği varsayıldığında ise sabit veya rassal etkiler modeli tercih edilmektedir. Panel veri analizinde kullanılan sabit etkiler ve tesadüfi etkiler tahmincilerinin etkinliği üç varsayımdan dolayı bozulabilmektedir. Bu varsayımlar, hata terimlerinin sabit varyanslı olduğu, hata teriminin otokorelasyonsuz ve birimler arası bağımlılığın olmadığıdır (Yerdelen Tatoğlu, 2016).

Tablo 3. Regresyon Sonuçları

Değişken	Panel A (wer)	Panel B (diwer)	Panel C (lower)	Panel D (liwer)	Panel E (uwer)
mlr	-2.500***	-2.585***	-3.681*	-1.836***	-0.205
br	-0.003**	-0.020**	0.016*	-0.015	0.003
dr	-0.007	-0.117**	-0.055**	0.047**	0.198***
wg	-0.054***	-0.747***	-0.247**	0.318**	0.949**
Sabit	6.102***	5.638***	8.102***	3.743***	0.583

Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Not: ***, ** ve * sırasıyla 1%, 5% ve 10% seviyelerindeki anlamlılığı simgelemektedir.

Modelin etkinliğinin sınanmasında söz konusu olan varsayımlardan birinin mevcudiyeti halinde model etkinliğini kaybetmektedir. Bu durumda bu varsayımlar altında etkin işleyen dirençli tahminciler kullanılmalıdır. Driscoll ve Kraay (1998) yaklaşımı, birim boyutunun zaman boyutundan büyük olduğu durumda etkin sonuçlar üretebilen bir tahmincidir. Ayrıca Driscoll ve Kraay (1998), hata teriminin heteroskedastik, otolorelasyonlu ve birimler arası korelasyonlu olduğu varsayımları altında dahi parametrelerin tutarlı tahmin edilebileceğini ileri sürmektedir (Yertelen Tatoğlu, 2016). Bu nedenle çalışmada Driscoll-Kraay tahmincisi kullanılmıştır.

Tablo 3, Driscoll-Kraay tahmincisinden elde edilen regresyon sonuçlarını göstermektedir. Tablonun A panelinde özetlenen bulgular, erkek işgücündeki %1'lik artışın kadın istihdamını % 2,50'lik oranda azalttığına işaret etmektedir. B paneline göre erkek işgücündeki %1'lik artış okuma yazma bilmeyen kadın istihdamını %2,85; C paneline göre erkek işgücündeki %1'lik artış lise altı eğitilmiş kadın istihdamını %3,68; D paneline göre erkek işgücündeki %1'lik artış lise mezunu kadın istihdamını %1,83 dışlamaktadır. E panelinde gösterilen sonuçlara göre ise erkek işgücündeki artışlar yüksek öğretim mezunu kadın istihdamını istatistiki olarak anlamlı bir biçimde etkilememektedir.

5. TARTIŞMALAR VE POLİTİKA ÇIKARIMLARI

Çalışmada, 2014-2019 dönemini kapsayan yıllık veri seti ile Türkiye'nin 26 bölgesini içeren (İBBS Düzey 2) yerleşim yerlerinde erkek işgücüne katılım oranının, kadın istihdam oranı üzerinde ne derece ve ne yönde bir etkiye sahip olduğu araştırılmaktadır. Bu amaçla kurulan modellerden elde edilen katsayılar, erkek işgücü değişkeninin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, “erkek işgücünün piyasaya girmesiyle kadın istihdamının dışlanacağı” hipotezinin geçerli ve tutarlı olduğunu ifade etmektedir. Kadın istihdam oranını açıklamak üzere kurulan temel modelin bulgularına göre erkek işgücüne katılım oranındaki %1'lik artış kadın istihdam oranını %2,5 oranında azaltmaktadır. Bu dışlama etkisinin en temel nedeni toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kadına atfedilen ev-içi hizmet ve çocuk bakımı gibi görev ve sorumluluklardır. Bu durum ise eğitim hakkı başta olmak üzere birtakım olanakların daha çok erkeklere aktarılmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, kadının yeterli beşeri sermaye ve tecrübeye sahip olamaması kadının işgücü piyasasındaki karşılaştığı ilk engeli oluştururken aynı zamanda erkek işgücü ile eşit şartlarda rekabet edemeyeceğini de göstermektedir. Ayrıca fiziksel özelliklerine uygun bir iş bulamamaları erkeklere kıyasla dezavantajlı durumda olmalarına neden olmaktadır. Bu durum, piyasada erkek işgücüne olan talebi arttırırken kadın istihdamının azalmasına ve ayrıca dışlanma etkisinin artmasına neden olmaktadır. Kadın istihdam oranının eğitim düzeyine göre genişletilmesiyle oluşturulan modellerin bulguları eğitim düzeyindeki düşüşle artan dışlanma etkisini daha net ortaya koymaktadır.

Eğitim düzeyine göre genişletilen modellerden elde edilen katsayılar, erkek işgücü değişkeninin kadın istihdam oranını üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Erkek

işgücüne katılım değişkeni, düşük eğitim düzeyindeki kadın istihdam oranı üzerinde artan dışlama etkisine ve görece yüksek eğitim düzeyindeki kadın istihdam oranı üzerinde ise nispeten düşük (hatta yükseköğretim düzeyinde sıfır) dışlama etkisine sahiptir. Bu bulgu, “kadının, eğitim seviyesinin artması dışlama etkisini azaltır” hipotezinin geçerli ve tutarlı olduğunu ifade etmektedir. Erkek işgücü değişkeninde yaşanan %1’lik bir artış, okuma yazma bilmeyen kadın istihdam oranını %2,58’lik bir oranda, lise altı eğitilmiş kadın istihdam oranını %3.68’lik bir oranda ve lise mezunu kadın istihdam oranını %1,83’lük bir oranda dışlamaktadır. Bu bulgu ise dışlama etkisinin kadın eğitim seviyesi arttıkça kademeli olarak azaldığını; yükseköğretim mezunu kadınlarda ise ortadan kalktığını göstermektedir.

Kadın istihdamı üzerinde önemli etkiye sahip bir başka değişken ise ücret düzeyidir. Ücret düzeyi ile ilgili literatür ışığında oluşturulan beklenen işaret pozitifdir, ücret düzeyinin artması kişinin hem sosyal hem de ekonomik şartlarının iyileşmesine olanak sağlamakta, ayrıca boş zamanı pahalılaştırdığı için ücret düzeyindeki artışın istihdamı artırması beklenmektedir. Temel modelden elde edilen katsayılar, ücret düzeyinin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bulgu, beklenen işaretin tersi bir sonucu temsil etmekte, ücret düzeyi arttıkça kadın istihdamı azalmaktadır. Türkiye gibi kırsal ve kentsel alan ayrımının keskin olduğu bir ülkede, bu neticenin ardında birtakım unsur bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve bunlarla ilişkili olarak kadının yeterli beşeri sermayesinin bulunmaması, kadınların düşük ücret karşılığında niteliksiz, iş sağlığı ve güvenliği olmayan işlerde çalışmasını gerekli kılmaktadır. Eğitimin maliyetli bir yatırım olması, eğitilmiş bireyin yüksek ücretle ödüllendirilmesine sebep olurken düşük eğitimli bireyin yeterli donanıma sahip olmadığı göz önünde bulundurulursa düşük ücret ile çalıştırılması makul olarak kabul edilmektedir. Düşük eğitimli kadın çalışanlar için ücret düzeyinin artması halinde gerekli niteliğe sahip olmamaları, istihdam oranlarını düşürmektedir. Yani düşük eğitim düzeyinde ücret düzeyi, işgücü arzını etkilerken yüksek eğitim düzeyinde işgücü talebini etkilemektedir ve maliyet artışına rağmen ücret arttıkça işgücü talebi artmaktadır. Analiz bulguları söz konusu tespit ile uyumaktadır. Modellerden elde edilen katsayılar, ücret değişkeninin okuma yazma bilmeyen kadın istihdamı ve lise altı eğitilmiş kadın istihdamı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Artan eğitim seviyesiyle birlikte ücret düzeyinin kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi de pozitifle dönmekle birlikte artmaktadır. Bulgu, eğitim ve ücret düzeyinin kadın istihdam oranı üzerindeki etkisinin pozitif olduğunu raporlayan Shimada ve Higuchi (1985) ile uyumaktadır.

Doğum oranı, kadın istihdamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Literatürde doğum oranının artmasıyla kadın istihdam oranının artması yönünde bir beklenti yer almaktadır. Fakat Türkiye gibi kırsal alan ve kentsel alan ayrımı net olan bir ülkede doğum oranının kadın istihdamı üzerindeki etkisi farklılaşabilmektedir. Temel model için elde edilen katsayılar, doğum oranı değişkeninin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, literatür ışığında oluşturulan beklenen işaret ile uyumsuzken Blau ve Robins (1989) ile Cattan (1991)’in bulguları ile

örtüşmektedir. Bunun nedeni ise, Türkiye'nin özellikle kırsal bölgelerinde kadınların, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölüşümü içerisinde görev ve rollerinin biçilmesi, toplumsal cinsiyet ayrımcılıkla ilişkili olarak eğitim hakkından yeteri kadar yararlanamamalarıdır. Ayrıca kırdan kente göçle birlikte bu olumsuz etki kentsel bölgelerde de görülmektedir. Eğitim düzeyine göre oluşturulan modellerden elde edilen katsayılar ise, doğum oranı değişkeninin okuma yazma bilmeyen kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı, lise altı eğitilmiş kadın istihdam oranı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Fakat değişkenin, lise düzeyi eğitilmiş kadın istihdam oranı ile üniversite mezunu kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır. Kadınlar, çocuk sahibi olmanın haneye yarattığı ek maliyete destek olabilmek ve/veya karşılayabilmek amacıyla çalışmaya daha istekli hale gelmektedirler. Fakat görece düşük eğitilmiş bir kadının niteliksiz işlerde çalıştığı ve işin, aile ve iş dengesini kurmayı zorlaştırdığı ayrıca eğitim düzeyiyle paralel bir kazançta sahip olduğu dikkate alınırsa ulaşılan bulgular makuldür. Çünkü kadın hem yaşadığı ikili çatışma (iş-aile dengesi) içerisinde çok yorulmakta hem de aldığı ücret çocuk bakımını karşılamaya yetmemektedir. Ayrıca görece daha düşük eğitim düzeyindeki kadın istihdamı için çocuğa en iyi annenin bakacağına yönelik baskın toplumsal düşünce yapısının caydırıcı etkileri göz ardı edilemeyecek kadar önemli paya sahiptir. Buna ek olarak gerek özel gerekse de kurumda olsun çalışan kadınların karşılaştığı bir sorunda; kreş veya gündüz bakım evlerinin yetersiz ve fiyatlarının yüksek oluşudur. İş yeri ve kurumlara ait kreş ve gündüz bakım evlerinin açılmasında ve kontenjanlarının belirlenmesinde sadece kadın çalışan sayısının dikkate alınması kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. Çocuğun sorumluluğu sadece kadına değil erkeğe de aittir bu nedenle, kreş ve gündüz bakım evlerinin açılmasında eşlerin çocuk sorumluluğunu eşit bir şekilde paylaşması gerektiği göz önüne alınmalı ve kadın işçi sayısından ziyade toplam çalışan sayısı dikkate alınırsa kadın istihdam oranını lehine etki meydana gelecektir.

Benzer şekilde boşanmanın yıkıcı etkilerinden en çok etkilenen kesim yine düşük eğitim düzeyindeki kadın istihdamıdır. Boşanan kadın, hem kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek hem de çocuk sahibi ise çocuğun ve ailenin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için işgücü piyasasında yer almak durumundadır. Analiz bulguları; boşanma oranı değişkeninin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ancak anlamsız bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyine göre elde edilen katsayılar ise; boşanma oranı değişkeninin okuma yazma bilmeyen ve lise altı eğitilmiş kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmanın Türkiye'nin 26 bölgesi ile sınırlı olduğu ve Türkiye için önemli bir paya sahip olan kırsal alandaki kadınların yeterli eğitimi alamadığı, bununla paralel gelişen bilinçlilik düzeyi dikkate alınırsa makul bir bulgudur. Ayrıca bölgeler arası iç kültürün ve aile yapısının farklılaşması boşanma oranları ve istihdam oranlarında dalgalanma yaratmaktadır. Ayrıca boşanma oranı değişkeninin artan eğitim düzeyindeki kadın istihdam oranı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu da bulgular arasında yer almaktadır. Bu bulgu, literatür ışığında oluşturulan beklenen işaret ile kısmen uyduğunu göstermektedir. Artan eğitim

düzeyle birlikte gelişen bilinçlilik düzeyi, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmak yerine daha fazla çalışmaya teşvik etmektedir.

Kadın istihdamına ilişkin yapılan panel regresyon analizleri, kadın istihdamının artırılmasına yönelik geliştirilecek olan yasal düzenlemelerin iktisadi hedefler ile uyumu konusunda benzer alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara ve politika yapıcılara yararlı bilgiler sunmaktadır. Temel modelden elde edilen regresyon bulguları, erkek işgücüne katılımının kadın istihdamı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve dışlama hipotezinin geçerli olduğunu göstermektedir. Kadın eğitim düzeyinde yaşanan artışla birlikte erkek işgücüne katılımının kadın istihdam oranı üzerinde azalan bir dışlama etkisine sahip olması ise azalan dışlama etkisi hipotezinin geçerli olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Türkiye işgücü piyasasının belirgin sorunlarından birini ortaya koymaktadır. Kadın istihdam sorunu, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterse de hemen hemen her ülkenin sorunu olmaya devam etmektedir. Türkiye düşük kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarına sahip bir ülkedir ve makroekonomik hedeflerine ulaşabilmesi için kadın işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Kadınların işgücü piyasasında yer alması, ekonomik faaliyetlere önemli katkılarının olması adına birtakım düzenleme ve çalışmalar yapılmıştır. Buna ilaveten kadın- erkek eşitliğine dayalı konferanslar düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenlemelerin kadın işgücüne katılımı ve istihdam oranları üzerinde önemli bir etkisinin olduğu göz ardı edilemez fakat kısmen yetersizdir. Bunun en belirgin göstergesi kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları erkek işgücüne katılım ve istihdam oranlarının gerisinde kalmasıdır. Bu kapsamda yapılan uygulama ve projelerin temelini aslında eğitim oluşturmaktadır. Şu ana kadar yapılan çalışmalardan edinilen ortak çıkarım; kadınların işgücüne katılımlarında en büyük engeli toplumsal cinsiyet anlayışı, istihdam edilmelerindeki en büyük engeli ise eğitim düzeyinin oluşturduğudur. Eğitim; ülke ekonomisinin büyümesine destek olmanın yanı sıra sosyal, kültürel ve siyasi dinamiklerin harekete geçmesine de destek olmaktadır. Bu nedenle işgücü potansiyelinin ve söz konusu dinamiklerin en etkin şekilde kullanılabilmesi için hem eğitimde hem de istihdam da kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldıracak politikalar izlenmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle öncelikle toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve aile içi iş bölümünü konularında hem toplumsal bilinçlilik hem bireysel bilinçlilik gelişimi için eğitimlerin düzenlenmesi önem arz etmektedir.

Kırdan kente göçle birlikte kadının çalışmak istemesi, düşük eğitim düzeyine sahip olmasından kaynaklı vasıfsız işçi olarak düşük ücret karşılığında niteliksiz, iş sağlığı ve güvencesiz işlerde çalışma eğilimi gerçekleşmektedir. Ayrıca Türkiye'nin özellikle daha az gelişmiş bölgelerinde ücretsiz aile işçiliğinin bulunması, istihdam oranlarının daha düşük seyretmesine neden olmaktadır, bu da ekonomide daha fazla kadın istihdam edilebilecekken edilemediğini göstermektedir. Bu kapsamda İş-Kur'un ve Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün bölgesel bazda projeleri bulunmakta ve düşük eğitim düzeyindeki kadınların, eğitim düzeylerinin artırılması ve mesleki beceri kazanmalarına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Fakat bu projelerin, yeteri kadar tanıtımının yapılmaması kitlelere ulaşımı

kısıtlamaktadır. Bütçenin gerekli kısmının tanıtımlara ayrılmasıyla toplumun her kesimine ulaşılması, kadın istihdamını olumlu etkileyecektir.

Kadınların çalışma şartlarına ve çalışma hayatındaki varlıklarını sürdürebilmelerine ilişkin gerek işyeri bazında gerekse de yasal alanda yapılacak olan iyileştirmeler, kadın istihdamını olumlu yönde etkileyecektir. Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) kadın istihdamını arttırmaya yönelik önemli hedefleri arasına yer alan ebeveyn izni, çocuk sahibi olma ve istihdam arasındaki güçlü bağı vurgulamaktadır. Çünkü kadının çocuk sahibi olması halinde piyasadan bir süreliğine veya tamamen çekilmesi kadın istihdam oranlarının dalgalanmasına yol açmaktadır. AB ülkelerinde ebeveynlik izni nitelik, ücret ve süre bakımından farklılaşmakta ve anne bakımına ihtiyaç duyulan yaşta çocuğa sahip anneler tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Uygulama yüksek vasıflı ve düşük vasıflı kadınlar arasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Bunun en belirgin örneği Fransa'dır. Fransa'da ebeveynlik izni yüksek vasıflı kadınlara tanınmakta, düşük vasıfta çalışan kadınlar işgücü piyasasından çekilmektedir. Uygulamanın birtakım sonuçlarından dolayı bazı AB ülkeleri ebeveynlik izni ile iş-yaşam dengesi politikası kapsamında esnek çalışma sistemini uygulamaya geçirmektedir. Avusturya başta olmak üzere Fransa, İsveç ve Finlandiya gibi ülkeler 1903'ten beri esnek çalışma düzenlemelerini ebeveynlik izniyle birleştirmeye çalışmaktadır. İtalya üzerine yaptığı çalışmada Del Boca (2002), esnek çalışma uygulamalarının ve çocuk bakım teşvikinin çalışan kadın sayısında artışa neden olduğunu raporlamaktadır.

Türkiye'de ise işçi ve memur kesim için farklı analık izni ve babalık izni bulunmaktadır, Genel olarak doğum yapan anneyi kapsama alan veya annenin kullanımına yönelik bir düzenlemedir. İşçi ve memur kadına doğum öncesi ve sonrası toplam 16 haftalık izin, ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120 ve üçüncü doğumda 180 gün yarı zamanlı çalışma, kadın işçiye ücretsiz 6 ay, kadın-erkek memura 24 ay ve kısmi çalışma veya süt izni olarak verilen izin gibi çeşitli haklar tanınmaktadır. Tabii memur kadının işçi bir kadından daha avantajlı olduğunu söyleyebiliriz. Bu kapsamda tanınan haklar kadının biyolojik özelliğine vurgu yapmaktadır ve kadın-erkek eşitliği kapsamındaki düzenlemeler ile çelişmektedir. Örneğin; işyerleri ve kamusal alanlarda çalışan kadınlar açısından olumlu bir etki yaratan kreş ve gündüz bakım evinin açılmasında sadece kadın çalışanların sayısı dikkate alınmaktadır. Bu durum kreş ve gündüz bakım evi yükünün altına girmek istemeyen işverenlerin lehine kullanabileceği bir alanı yaratmaktadır. Çocuğun sorumluluğu eşler arasında eşit paylaşımına dayanmalı ve toplam çalışan sayısı göz önüne alınmalıdır. Bu kapsamda yapılacak olan teşvikler kadın istihdamını olumlu etkileyecektir.

6. SONUÇ

Bu çalışmada, TÜİK tarafından İBBS Düzey 2 altında yer alan 26 bölgenin verileriyle Türkiye'de erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Bu çerçevede iki hipotez öne sürülmektedir. Birincisi, "erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını

dışlayacaktır”. Dışlama etkisi kadının eğitim düzeyine göre değişebileceği için öne sürülen ikinci hipotez ise “kadının eğitim düzeyinin artmasının dışlama etkisini azaltacaktır”. Bu hipotezleri test etmek için 2014-2019 periyodunu kapsayan yıllık veriler kullanılarak panel veri tahmincilerinden yararlanılmıştır.

Bu kapsamda, erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisini analiz etmek için beş ayrı model geliştirilmiştir. Ampirik analizde ilk olarak, bölgesel düzeyde erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bu amaçla, panel veri setinde birim boyutunun zaman boyutundan büyük olduğu ve değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı sorunlarının mevcut olduğu varsayımları altında dahi parametrelerin tutarlı olacağı Driscoll-Kraay (1998) tahmincilerinden faydalanılmıştır. Bulgular, erkek işgücüne katılım oranında yaşanan bir artışla kadın istihdam oranının azaldığına işaret etmektedir. Bu ise, öne sürülen “erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını dışlayacaktır” hipotezini doğrulamaktadır. Buna ilaveten modelde kullanılan doğum oranı, boşanma oranı ve ücret düzeyinin kadın istihdamı üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir. Türkiye’nin kırsal ve kentsel bölgeler arasındaki ayrımın keskin olması, ülkede ataerkil düşünce yapısının baskın olması, özellikle kadınların eğitim hakkından yeteri kadar yararlanamaması ve bundan dolayı ücretsiz aile işgücü olarak işgücünü arz etmesi kadın istihdamında görülen azalışın nedenlerini ortaya koymaktadır.

İkinci olarak, bölgesel düzeyde erkek işgücünün, eğitim düzeyine göre ayrı ayrı modellenen kadın istihdamı üzerindeki etkileri tahmin edilmiştir. Modellerden elde edilen katsayılar, erkek işgücü değişkeninin düşük eğitimli kadın istihdamı ve görece yüksek kadın istihdamı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Erkek işgücünde yaşanan artışlar her eğitim düzeyi için kadın istihdamını azaltmaktadır. Fakat bu etki, kadının eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır. Bu bulgu, “kadının eğitim düzeyinin artması dışlama etkisini azaltır” hipotezini doğrulamaktadır. Bunlara ek olarak, kadının eğitim düzeyinin artmasıyla ücret düzeyinin ve boşanma oranının kadın istihdamı üzerindeki etkisi pozitif dönmektedir. Doğum oranının ise görece düşük eğitimli kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi pozitif iken yüksek eğitim düzeyindeki kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin artması bilinç düzeyini de arttıracaktır. Artan bilinç düzeyi ise “kadın çalışamaz, evde oturup çocuğa bakar” gibi toplumsal baskılara boyun eğmemesi gerektiğini öğretecek ayrıca ekonomik özgürlüğün sağladığı refahı ve özgüveni hissetmesiyle birlikte çalışma hayatında daha fazla yer almasını sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında öne sürülen hipotezlerin bulgular neticesinde doğrulanması, kadın istihdamının artırılmasına yönelik politika yapıcılara önemli bilgiler sunmaktadır. Öncelikle kalıplaşmış rollerin getirdiği yargılar ve değerler, kadınların erkekler ile aynı koşullarda rekabet etmesini oldukça zorlaştırmaktadır. Sosyal yapı içerisinde oluşan cinsiyet ayrımcılığı, eğitim hakkından yararlanma, iş bulma, ücretlendirme, çalışma koşulları ve kariyer yapma gibi her aşamada keskin bir

şekilde hissedilmektedir. Bu kapsamda öncelikle toplumsal bilinç düzeyinin artırılmasına yönelik eğitimlerin düzenlenmesi gerekmektedir. Toplumsal olarak bu sorunların ortadan kaldırıldığında bireyin kendinden kaynaklanan faktörlere odaklanmak kolaylaşacaktır. Kadın istihdamının artırılmasını hedefleyen tüm çalışmalarda eğitime odaklanılması gerekmektedir. Hali hazırda kız çocuklarının temel düzeyde eğitim almasına destek olmak amacıyla “Kardelenler, Baba Beni Okula Gönder, Haydi Kızlar Okula” gibi projeler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işgücü içerisindeki kadınların eğitim düzeylerinin artırılmasına yönelik projeler de yapılmalıdır. Türkiye’de pilot iller seçilerek özellikle görece işgücü ve istihdam oranlarının düşük olduğu illerde başta bilgisayar kursu eğitimi olmak üzere birçok alanda eğitim verilmelidir. Bununla birlikte yapılan eğitim/kurs gibi destek çalışmalarının daha geniş kitlelere ulaşması sağlanmalı ve mesleki beceri kazanmış bireylerin istihdama dâhil edilmelerine yönelik çalışmalar revize edilmelidir. Ayrıca çalışan kadınlara ilişkin teşvik programları ve yasal düzenlemeler, kadının biyolojik özelliklerine vurgu yapmaktan ziyade ebeveynlerin sorumluluğu ortak paylaşabilmesine olanak sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Hem özel hem kamu sektöründe çalışan kadına ve kadın istihdamına odaklanan düzenlemelere uyulup uyulmadığı denetlenmeli; uymayan işyerlerine gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır.

Bunlara ilaveten çalışmanın kapsamı ve kısıtları, ileride bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara da önemli öneriler sunmaktadır. Çalışma kapsamına dâhil edilmesi planlanan okul öncesi net okullaşma oranına ilişkin İBBS Düzey 2 bazında veriye ulaşılamamıştır. Okul öncesi net okullaşma oranında yaşanan bir artışın kadın işgücünü arttırdığı yazında yer almaktadır. Kreş/gündüz bakım evi gibi çocuk bakımını üstlenebilecek kurumların sayısındaki bir artışın kadın istihdam oranını arttırması ayrıca artışın ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısında azalışa neden olacağı beklenmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda araştırmacılar ve okul öncesi net okullaşma oranını dâhil ederek dışlama etkisinin büyüklüğünü yeniden test edebilirler.

KAYNAKÇA

- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- Bektaş, S. (2019). *Türkiye’de kadın istihdamının tarihçesi ve kadın istihdamını artırmak için yürütülen politikalar*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Blau, D. M. and Robins, P. K. (1989). Fertility, employment, and child-care costs. *Demography*, 26(2), 287-299.
- Bölükoğlu, A. (2018). Female employment as a reserve army of labor: Case of Turkey, 1988-2013. *Ekonomi Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 50-67. doi: 10.30784/epfad.397402
- Cattan, P. (1991). Child care problems: An obstacle to work. *Monthly Labor Review*, 114(10), 3-9.
- Çetin, İ. ve Sevüktekin, M. (2014). Türkiye’de kadın istihdamının geleceği. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 10(2), 52-83.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Del Boca, D. (2002). Low Fertility and Labour Force Participation of Italian Women: Evidence and Interpretations. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 61, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/263482758546>
- Demirbilek, S (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Acıdan İncelenmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Dildar, Y. (2015). Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Turkey. *World Development*, 76(C), 40-61. doi: 10.1016/j.worlddev.2015.06.010
- Doğan Günday, P. (2011). *Ekonomik kalkınmada kadının önemi ve katkısı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Driscoll, J. C. and Kraay, A. C. (1998). Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent panel data. *Review of Economics and Statistics*, 80(4), 549-560.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Engels, F. (2019). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Er, Ş. (2013). Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin bölgesel analizi. *Öneri Dergisi*, 10(40), 35-44.
- Erbay, E. ve Tuncay, T. (2006). Sosyal hizmet bakışıyla kadın istihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(2), 25-40.
- Ergüder, B. (2006). *Türkiye’de kadın emeğinin değişen yapısı: Enformel kesimde kadın emeği ve kadın emeğine talep*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Granger, C. W. and Newbold, P. (1974). Spurious regressions in econometrics. *Journal of Econometrics Review*, 2(2), 111-120.
- Göksel, İ. (2013). Female labor force participation in Turkey: The role of conservatism. *Women’s Studies International Forum*, 41, 45-54. doi: 10.1016/j.wsif.2013.04.006
- Kağncıoğlu, D. (2015). Endüstri ilişkileri disiplininin kayıp halkası olarak toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 45, 89-110.

- Kasnakoğlu, Z. ve Dayıoğlu, M. (1997). Female labor force participation and earnings differentials between genders in Turkey (Ed.), *Economic dimensions of gender inequality: A global perspective* içinde (95-117). London: Preager.
- Koç, P., ve Şahpaz, K. İ. (2020). Kadınların işgücüne katılım oranlarını belirleyen faktörlerin tespitine yönelik bölgesel bir araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(2), 503-524.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Kutlar, A., Erdem, E., ve Aydın, F. F. (2012). Kadınların işgücüne katılımı ile doğurganlık, boşanma ve ücret haddi arasındaki ilişki: Türkiye üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 149-168.
- Levin, A., Lin, C. and Chu, C. J. (2002). Unit root tests in panel data: Asymptotic and finite-sample properties. *Journal of Econometrics*, 108(1), 1-24. doi: 10.1016/S0304-4076(01)00098-7
- MacDonald, H. I. (1999). Women’s employment and commuting: Explaining the links. *Journal of Planning Literature*, 13(3), 267-283. doi: 10.1177/08854129922092397
- Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 30, 137-165.
- Özar, S. (1994). Some observations on the position of women in the labor market in the development process of Turkey. *Boğaziçi Journal*, 8(1-2), 21-43.
- Özbay, F. (1994). Women’s labor in rural and urban setting. *Boğaziçi Journal*, 8(1-2), 5-19.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Shimada, H. and Higuchi, Y. (1985). An analysis of trends in female labor-force participation in Japan. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 355-374.
- Tansel, A. (1994). Wage-employment, earnings and returns to schooling for men and women in Turkey. *Economics of Education Review* 13(4), 305-320.
- Topcu, M. (2018). İşgücünün dışındaki kalabalık: Ev işleriyle uğraşanların belirleyicileri üzerine bir analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(3), 867-881. doi: 10.17130/ijmeb.2018343127
- Topcu, M. ve Biçimveren, L. (2020). Türkiye’de bölgesel genç işsizlik: Belirleyiciler cinsiyete göre değişken mi?. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 51-67. doi: 10.26650/JEPR727340
- TÜİK (2021, Ocak), İstihdam, İşsizlik ve Ücret Veritabanı, Erişim adresi <http://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=İstihdam,-İssizlik-ve-Ucret-108>
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2016). *Panel Veri Ekonometrisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.