TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

REFAH REJİMLERİNİN KADININ İŞGÜCÜ ARZI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

NURSEL DURMAZ BODUR

Ankara-2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

REFAH REJİMLERİNİN KADININ İŞGÜCÜ ARZI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

NURSEL DURMAZ BODUR

Tez Danışmanı

Prof. Dr. ŞENAY GÖKBAYRAK

Ankara- 2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

REFAH REJİMLERİNİN KADININ İŞGÜCÜ ARZI ÜZERİNDEKİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. ŞENAY GÖKBAYRAK

Tez Jüri Üyeleri

Adı ve Soyadı	İmzası
Prof. Dr. Tirker TORALHAN	
Prof. Dr. Fazıl GÖKGÖZ	
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ	
Şenife Turcan Özsoy	
Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK	

Tez Sınav Tarihi: 30/09/2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (30/09/2019)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Nursel DURMAZ BODUR

İmzası

……

TEŞEKKÜR

Bu tezin tamamlanması için geçen zaman zarfında şüphesiz türlü zorluklar ile karşılaştım. Bu zorlukları aşmamda bana yardımcı olan kişi ve kurumlara teşekkür etmek istiyorum. İlk olarak özellikle kuramsal bölümünde çalışmama yön veren, tezimde sistematik bir kavramsal çerçeve sunmamı sağlayan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Şenay Gökbayrak'a katkılarından dolayı teşekkür ederim. Tez izleme komitemde yer alan değerli hocam Prof. Dr. Şerife Türcan Özşuca, çalışmamı en başından itibaren titizlikle takip ederek özgün yorumlarda bulundu. Komitemin bir diğer üyesi olan değerli hocam Prof. Dr. Fazıl Gökgöz özellikle tezimin analiz kısmına sunduğu özgün katkılarla beni yönlendirdi. Hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Tez jürimde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. Oğuz Karadeniz ve Prof. Dr. Türker Topalhan engin fikir ve önerileriyle tezin eksikliklerinin giderilmesine büyük katkı sundular. Kendilerine teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezin analiz kısmı için gerekli olan tüm verilere kısa sürede ulaşmamı sağlayan Türkiye İstatistik Kurumu'na da teşekkür ediyorum.

Doktora öğrenim sürem boyunca Ankara dışında görev yapıyor olmam dolayısıyla, ders dönemlerimden tez savunmasına girdiğim ana kadar, bana Ankara'da bir evim varmışçasına çalışma ortamı yaratan çok değerli dostlarım Alev Kayhan, Gülcan Palo ve Bilge Pınar Yenigün'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Eğitim-öğretim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili babam Ali Cem Durmaz'a ve sevgili annem Aysel Durmaz'a teşekkürü bir borç bilirim. Tez çalışmama zaman ayırarak okuyan, değerli eleştiri ve önerilerini sunan

sevgili ağabeyim ve aynı zamanda meslektaşım Orkun Saip Durmaz'a edeceğim teşekkür az kalacaktır. Son teşekkürüm ise içinde bulunduğum her faaliyette olduğu gibi doktora tezimi yazdığım süre boyunca da beni yüreklendiren ve destek olan sevgili eşim Okan Bodur'a.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR v

TABLO DİZİNİ..... vii

ŞEKİL DİZİNİ..... ix

GRAFİK DİZİNİ x

GİRİŞ 1

I. BÖLÜM

REFAH DEVLETİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET

1.1. Refah Devleti Analizlerinde Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları 7

1.2. Farklı Refah Rejimlerinde Kadının Konumu 13

1.2.1. Refah Rejimlerinde Kadınların "Çalışan Kadın" Olarak Konumlandırılması.. 21

1.2.1.1. Sosyal Demokrat Refah Rejimi 22

1.2.1.2. Liberal Refah Rejimi 24

1.2.2. Refah Rejimlerinde Kadınların "Ev Kadını" Olarak Konumlandırılması 28

1.2.2.1. Korporatist-Muhafazakar Refah Rejimi Almanya Örneği 28

1.2.2.2. Güney Avrupa Örneği 31

1.2.3. Farklı Refah Rejimlerinin Karşılaştırmalı Özellikleri 37

1.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Kadın İşgücü Arzı ve Sosyal Güvenceye Erişim Üzerindeki Etkileri 41

1.3.1. Ölüm Aylığı Uygulamasının Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi 42

1.3.2. Sağlık Sigortası Kapsamının Kadın İşgücü Arzı ve Toplum Üzerindeki Etkisi ……...47

1.3.3. Sosyal Yardım Programlarının Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi 57

II. BÖLÜM

TÜRKİYE REFAH REJİMİNDE KADIN

2.1. Türkiye Refah Rejiminin Özellikleri ve Kadın 59

2.2. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı..... 68

2.2.1. İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar..... 77

2.2.2. İşgücü Piyasasından Ayrılan Kadınlar..... 81

2.2.2.1. İşgücü Piyasasından Ayrılan Kadınların Sosyo-demografik Özellikleri .. 84

2.2.2.2. İşgücü Piyasasından Ayrılan Kadınların İş Aramama Nedenleri..... 87

2.2.3. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Kadınların İşgücüne Katılımı Arasındaki İlişki .. 92

2.2.3.1. Dul-Yetim Aylığı Uygulaması ve Kadın İşgücü..... 94

2.2.3.2. Bağımlı Sağlık Sigortalısı Olma İmkânı ve Kadın İşgücü..... 102

2.3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Genel Görünümü 107

2.3.1. Kayıtdışı Çalışma..... 107

2.3.2. Çalışma Şekli 109

2.3.3. İşin Sürekliliği ve İşyerinin Durumu 110

2.3.4. İşteki Durumları..... 111

2.3.5. Ücret Düzeyi 113

III. BÖLÜM

KADINLARIN SOSYAL GÜVENCELİ İSTİHDAMA ERİŞİMLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARININ KADIN İŞGÜCÜ ARZI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Veri Seti 117

3.1.1. Amaç 117

3.1.2. Yöntem 122

3.1.2.1. Lojistik Regresyon Analizi 123

3.1.2.2. Pearson Ki-Kare Testi 127

3.1.2.3. Trend Analizi 129

a) Naif Yöntem 131

b) Basit Ortalama Yöntemi 131

c) Hareketli Ortalamalar Yöntemi 132

d) En Küçük Kareler Yöntemi 133

3.1.3. Veri 133

3.1.3.1. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti 134

3.1.3.2. Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 135

3.1.3.3. Hanehalkı Bütçe Araştırması Mikro Veri Seti 136

3.1.3.4. Örneklem 137

3.1.3.5. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler 142

a) Birinci Model 142

b) İkinci Model 148

c) Üçüncü Model 154

3.2. BULGULAR 155

3.2.1. Sosyo-demografik Özelliklerin Kayıtlı İstihdam Edilme Üzerindeki Etkileri ve Kadınların Durumu 155

3.2.2. İşe Dayalı Özelliklerin Kayıtlı İstihdam Edilme Üzerindeki Etkileri ve Kadınların Durumu 162

3.2.3. Yüksek Eğitimli Kadınların İşgücüne Katılımı 171

3.2.4. Dul-yetim Aylıklarının Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi 177

3.2.5. Bağımlı Sağlık Sigortalısı Olmanın Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi 179

3.2.6. Sosyal Güvenceli İstihdam Edilen Kadınların Oranına İlişkin Öngörü 182

SONUÇ 187

KAYNAKÇA 197

ÖZET 224

ABSTRACT 225

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ADNKS : Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi

AKP : Adalet ve Kalkınma Partisi

ASPB : Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

EKK : En Küçük Kareler

EUROSTAT : European Statistics (Avrupa İstatistik Ofisi)

GSS : Genel Sağlık Sigortası

GSYİH : Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

GYK : Gelir ve Yaşam Koşulları

HİA : Hanehalkı İşgücü Araştırması

ILO : International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

ISCO : International Standard Classification of Occupations (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması)

ISSA : International Social Security Association (Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı)

NACE REV : Statistical Classification of Economic Activities in the European Community (Ekonomik Faaliyet Sınıflaması)

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSS : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sağlık Sigortası

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

VIF : Varyans Şişme Değeri (Varıance Inflation Factors)

TABLO DİZİNİ

Tablo 1. Çeşitli ülkelerde 15-64 yaş arasındaki yüksek eğitimli kadınların çocuk sayısına ve çocuklarının yaşına göre istihdam oranları, 2017 15

Tablo 2. Farklı Refah Rejimine sahip ülkelerde Ölüm Yardımı Harcamaları..... 47

Tablo 3. Evli Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri 78

Tablo 4. Son beş yılda işinden ayrılan kadınların işten ayrılma nedeni 83

Tablo 5. Son beş yılda işinden ayrılan kadınların eğitim ve medeni durumları..... 85

Tablo 6. Son Beş Yılda İşinden Ayrılan Kadınların Son İşlerindeki Meslekleri 86

Tablo 7. Son Beş Yılda İşinden Ayrılan Kadınların İş Aramama Nedenleri 87

Tablo 8. Dul-yetim Aylığı Alanların Sosyo-demografik Özellikleri, 2017 97

Tablo 9. Son beş yılda işinden ayrılan (şu an çalışmayan) ve dul-yetim aylığı alan kadınların yaş gruplarına göre eğitim durumu 100

Tablo 10. Dul-yetim Aylığı Alan Eğitimli (Yüksekokul ve Üzeri) Kadınların İşgücü Durumu..... 100

Tablo 11. Dul-yetim Aylığı Alan Kadınların %10'luk Gelir Gruplarındaki Yeri ve Dul-Yetim Aylıklarının Miktarına İlişkin Bilgiler 102

Tablo 12. Sağlık Sigortasına Sahip Olma ve İstihdam Durumu 106

Tablo 13. Birinci Modele İlişkin Araştırma Öznesinin Kayıtlılık Durumu 143

Tablo 14. Birinci Modelin Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler 144

Tablo 15. Birinci Modele İlişkin Çoklu Bağlantı Ölçüm Tablosu 148

Tablo 16. Araştırma Öznesinin Kayıtlılık Durumu 149

Tablo 17. İkinci Modelin Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler 152

Tablo 18. İkinci Modele İlişkin Çoklu Bağlantı Ölçüm Tablosu 154

Tablo 19. 15-64 Yaş Arasındaki Dul-Yetim Maaşı Alan Kadınların İşgücü Durumu ve Aylık Miktarı 155

Tablo 20. Birinci Modelin Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları..... 161

Tablo 21. Birinci Modelin Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları..... 167

Tablo 22. Yüksekokul ve Üzeri Eğitim Düzeyine Sahip Olan Kadınların Medeni Hallerine Göre İşgücü Durumları 171

Tablo 23. Yüksek Eğitim Düzeyindeki Kadınların Medeni Durumlarına Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri..... 173

Tablo 24. Yüksek Eğitimli Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri..... 175

Tablo 25. Yüksek Eğitimli Evli Kadınların Evde Bakım Verme Nedenleri 176

Tablo 26. Kadınların Aldığı Dul-Yetim Aylıklarının Miktarı ve İşgücü Durumu..... 178

Tablo 27. Ki-kare Test Sonuçları 179

Tablo 28. Bağımlı Konumda Sağlık Sigortasından Yararlanan Kadınların Hanedeki Yeri 180

Tablo 29. Sağlık Sigortasına Erişim ve Kadınların İş Arama Durumu..... 181

Tablo 30. Ki-kare Testi Sonuçları 182

ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1. Farklı Refah Rejimlerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Karşılaştırmalı Özellikleri 40

Şekil 2. Farklı Refah Rejimlerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Karşılaştırmalı Özellikleri ve Türkiye'nin Yeri 67

GRAFİK DİZİNİ

Grafik 1. Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı, Türkiye (2004,2018) 70

Grafik 2. Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı, Türkiye (2018)..... 72

Grafik 3. Farklı Refah Rejimlerinde Kadınların İşgücüne Katılma Oranları, 2018 75

Grafik 4. Sosyal Güvenceli İstihdam Edilen Kadınların Oranı (Tarım-dışı), 2006-2017 183

Grafik 5. Sosyal Güvenceli İstihdam Edilen Kadınların Oranına İlişkin Öngörü..... 184

GİRİŞ

Refah devleti anlayışının Altın Çağ'ını yaşadığı dönemlerde, toplumsal cinsiyet körü olması nedeniyle aldığı eleştiriler, bir meydan okuma niteliği kazanmış ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin refah devleti analizlerine dâhil edilmesinin girişimleri başlamıştır. Gerçekten de mevcut toplumsal düzen içinde kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında ve hane içindeki rolleri farklı olduğundan, bireyleri homojen bir grup kabul ederek öne sürülen refah faydaları, kadınların ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılamada yetersiz kalmıştır. Diğer taraftan nüfusun yaşlanması, sosyal güvenlik sistemlerinde bağımlı yararlanıcı sayısındaki artış ve tek ebeveynli hanelerin yaygınlaşması gibi demografik ve sosyolojik etmenler, kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikaların geliştirilmesi için zemini oluşturmuştur. Özellikle kadın istihdamının artmasıyla birlikte, kadınlar refah devletinin ücretli çalışanları haline gelmiş olmasına rağmen, geleneksel bakım sorumluluklarında bir azalma yaşanmamıştır. Tüm bu gelişmeler, refah devleti analizlerinde toplumsal cinsiyet perspektifinin içerilmesini zorunlu kılmıştır. Ancak refahın yaratımı ve dağılım biçimleri her ülkenin kendi ekonomik, sosyolojik, politik ve kültürel özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla benimsenen refah rejimi, kadını tanımlama biçimine göre, kadınların çalışma hayatına katılımını destekleyici ya da engelleyici bir karaktere bürünme yeteneğine sahiptir. Refah rejiminin, kadını ve sosyal hakları meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma yeteneği ne kadar yüksekse, kadını işgücü piyasasında istikrarlı bir biçimde tutma konusunda da o kadar başarılı olmaktadır. Aksi durumda ise kadın istihdamının teşvik edilmesi, ikincil işgücü piyasasında yer alan sosyal güvencesiz, yarı zamanlı, niteliksiz işlerle sınırlı olmaktadır. Bu işlerde istihdam edilmek ise, kadınların aslen ev işleri ile meşgul olmalarının, bunun yanında istihdama

katılmalarının istendiği anlamını taşımaktadır. Buradan hareketle; refah rejimlerinin kadınları *çalışan* ve *ev kadını* şeklinde iki kategoride konumlandırdığından bahsetmek mümkündür.

Türkiye refah rejimi, büyük oranda Güney Avrupa refah rejimine dâhil olmakta, bunun yanı sıra korporatist-muhafazakâr refah rejiminden ve liberal refah rejiminden izler taşımaktadır. Güçlü kamusal bakım hizmetlerinin yaygın görüldüğü, meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma derecelerinin yüksek olduğu ve kadının *çalışan* olarak tanımlanmasıyla çift kazananlı hane sayısının arttığı sosyal demokrat refah rejiminden ise oldukça uzak bir niteliğe sahiptir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de nüfusun yaşlanması ve kadın işgücüne olan ihtiyacın artması gibi sosyo-ekonomik değişimler, kadın rollerinde değişimlerin yaşanacağına ilişkin sinyaller vermektedir. Kadınların rollerindeki değişim, kadınların işgücü piyasasına istikrarlı bir biçimde katılmasını sağlayacak olan iş-aile yaşamının uyumlulaştırılmasından geçmektedir. Dolayısıyla bu değişim, izlenen refah politikaları çerçevesinde şekillenmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı; AB müzakereleri, kadın hareketleri ve kadınların artan eğitim düzeylerinin etkisiyle, 2000'li yıllarda artış gösterme eğilimine girmiştir. Ancak bu artış eğilimi, kadınlar için kesintisiz istihdamı beraberinde getiremediği gibi, kadınların belirli bir yaşa geldiğinde işgücü piyasasından çekildikleri görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasından çekilme yaşının evlilik ve çocuk sahibi olma yaş aralığına denk gelmesi ve erkeklerin işgücüne katılım grafiklerinde böyle bir çekilmenin yaşanmıyor olması, geleneksel bakım sorumluluğunun halen kadınların

üzerinde olduğunu göstermektedir. İşgücü piyasasından çekilen kadınların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, yüksek eğitimli kadınların dahi geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini kabullendiği görülmektedir. Bu noktada kadınların işgücüne katılım konusunda, rezervasyon ücretini temel aldıkları, bu bağlamda da Türkiye'de ücretlerin düşük olmasının etkisi ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de istihdam edilen kadınların işgücü piyasasındaki yerine bakıldığında; çoğunlukla ikincil işgücü piyasasında yer aldıkları görülmektedir. Kadınlar sosyal güvencesiz, yarı zamanlı, geçici ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedirler. Bu durum kadınların hane içindeki bir erkeğe bağımlı statüde olma durumunu perçinlemektedir.

Kadınların Türkiye'de işgücüne dâhil olmamalarının veya istihdamdan çekilmelerinin bir diğer nedeni de kadınların geleneksel rollerine göre şekillenen refah rejiminin özellikleridir. Refah rejimlerinin işleyişini ortaya koymada bir araç konumunda olan sosyal güvenlik sistemi, kadınların işgücüne katılımını engelleyici bir takım uygulamalar içerebilmektedir. Bunlar; Türkiye'deki uygulamalar açısından dul-yetim aylıkları, sağlık sigortasından bağımlı konumda yararlanma imkânı ve sosyal yardım uygulamaları olarak sayılabilir.

Bu tez, Türkiye'de benimsenen refah rejiminin kadının işgücü arzı üzerinde etkili olduğu ve kadınların geleneksel rollerini yeniden ürettiği savını ileri sürmektedir. Tez kapsamında ele alınan refah rejimi göstergeleri ise; iki kategoride incelenecektir. Birincisi; hem işgücü piyasasında nitelikli işlerin temel göstergesi olması, hem de bireylere kendi çalışmaları üzerinden sosyal güvence sunması dolayısıyla kadınların sosyal güvenceli istihdama erişimidir. Buradan hareketle Türkiye'de kayıtlı biçimde istihdamda yer almayı belirleyen faktörler –sosyo-demografik özellikler ve işe dayalı özellikler olmak üzere ayrı modellerde- tespit edilecek ve toplumsal cinsiyet

örüntülerinin bu faktörleri etkileme biçimi tartışılacaktır. İkinci olarak ise Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını engellediği düşünülen sosyal güvenlik sistemi uygulamalarından; dul-yetim aylıkları ile bağımlı konumda sağlık sigortalısı olma uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkileri analiz edilecektir. Dolayısıyla bu tezde, Türkiye'de sosyal güvenceli istihdam edilmeyi belirleyen faktörlerin tespit edilerek toplumsal cinsiyet temelli bakış açısıyla analiz edilmesi ve sosyal güvenlik sisteminin kadınların işgücüne katılımını engelleyici uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisinin ortaya çıkartılması amaçlanmaktadır. Literatürde kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerin neler olduğuna ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kadınların işgücüne katılımları odağa alındığından, istihdam edilme biçimleri ve istihdamın niteliği ile ilgilenilmemektedir. Oysaki, kadınların gerek özel alanda gerek kamusal alanda güçlenmesi, bir erkeğe bağımlı olmadan yaşamını idame ettirebilecek nitelikteki bir işte istihdam edilmeleri ve kendi çalışmaları üzerinden sosyal güvenceye sahip olmaları ile mümkün kılınabilecektir. Dolayısıyla bu çalışmada kadınların sosyal güvenceli biçimde istihdam edilmelerinin önündeki engellerin tespit edilecek olması, bu tezi farklı kılan özelliklerinden birini oluşturmaktadır. Diğer taraftan kadınların işgücüne katılımlarını ele alan çalışmalarda sıklıkla karşılaştığımız; kadınların homojen bir grup olarak kabul edilme anlayışından uzak durulmuş, eğitim durumlarına göre işgücüne katılımları incelenmiştir. Böylelikle yüksek eğitimli kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen etmenlerin ortaya çıkartılacak olmasıyla literatürde önemli bir boşluğun doldurulacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan bu tez, Türkiye'de kadın işgücü arzını etkileyen etmenleri yalnızca işgücü piyasası koşullarında aramakla yetinmeyip, sosyal güvenlik sisteminin kadını koruyan bir takım uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisini de ortaya çıkarmayı hedeflemesi dolayısıyla çok yönlü bir araştırma olma özelliği taşımaktadır. Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin kadın işgücü arzı üzerindeki etkisinin ampirik bulgularla

ortaya konacak olması ve analizlerin TÜİK tarafından gerçekleştirilen araştırmaların mikro veri setleri üzerinden gerçekleştirilecek olması dolayısıyla tüm ülkeyi temsil yeteneğine sahip sonuçlara ulaşılacak olması birer ilk niteliği taşımaktadır.

Tezin amacı doğrultusunda, çalışmanın birinci bölümünde refah devleti analizlerine toplumsal cinsiyet değişkeninin dâhil olma süreci tarihsel gelişim dinamikleri kapsamında ele alınacaktır. Burada ilk dönem refah devleti analizlerinde toplumsal cinsiyetin göz ardı edilişi ve bu uygulamalar sonucunda feminist yaklaşımlar tarafından ortaya konulan eleştirilere yer verilecektir. Ardından farklı refah rejimlerinde kadınların konumlandırılış biçimleri değerlendirilecektir. Bu bağlamda sosyal demokrat refah rejimi, liberal refah rejimi, korporatist-muhafazakâr refah rejimi ve Güney Avrupa refah rejimlerinde kadınların, işgücü piyasalarında ve toplumsal yaşamda, *çalışan* olarak mı *ev kadını* olarak mı konumlandırıldıkları, meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma değişkenleri bağlamında analiz edilecektir.

Tezin ikinci bölümünde Türkiye refah rejimin özellikleri karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirilecektir. Ardından Türkiye refah rejiminin belirleyicilerinden biri olan, kadınların işgücüne katılım durumları ve istihdamdaki konumları ele alınarak; Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, işgücü piyasası özellikleri ve sosyal güvenlik sisteminin kadınları koruma biçimi üzerinden analiz edilecektir.

Tezin üçüncü bölümünde ise kadınların sosyal güvenceli istihdama erişimlerini belirleyen faktörlerin ve sosyal güvenlik uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi analiz edilecektir. Bu bölümde ilk olarak; analizin amacı, hipotezleri, yöntemi ve kullanılan veri setleri ayrıntılı bir biçimde sunulacaktır. Bu tezde nicel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Kullanılan veriler TÜİK'ten elde edilen; 2017 Hanehalkı

İşgücü Araştırması, 2017 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması ve 2017 Hanehalkı Bütçe Araştırması mikro veri setlerinden oluşmaktadır. Tezin amacı doğrultusunda kurulan hipotezler; ikili lojistik regresyon modeli ve Ki-kare testi ile analiz edilecektir. Son olarak sosyal güvenceli istihdam edilen kadın oranlarına ilişkin önümüzdeki on yıllık değerler tahmin edilecektir. Böylelikle önümüzdeki dönemde kadınların işgücü piyasasında konumlandırılma biçimlerinde nasıl bir değişimin yaşanacağına ilişkin bir öngörüde bulunulması hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, TÜİK'in resmi web sayfasından elde edilen, 2006-2017 yıllarını kapsayan, tarım-dışında sosyal güvenceli biçimde istihdam edilen kadın oranları kullanılarak, 2030 yılına ilişkin öngörüde bulunulmasını sağlayacak olan trend analizi gerçekleştirilecektir.

I.BÖLÜM

REFAH DEVLETİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET

1.1. Refah Devleti Analizlerinde Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları

Sanayi Devrimi ve meydana getirdiği sosyal dönüşümler refah devleti anlayışının doğmasını bir anlamda zorunlu kılmıştır. 20. yy'da refah devletlerinin ortaya çıkışıyla birlikte refahın yaratımı ve dağılım biçimleri her ülkenin kendi ekonomik, sosyolojik, politik ve kültürel özelliklerine göre değişkenlik göstermiştir. 1970'li yılların ortasına kadar Altın Çağ'ını yaşayan refah devletinin işleyişine ilişkin, zamanla, bir takım eleştirel yaklaşımlar gelişmeye başlamıştır. Bu meydan okumaların en etkililerinden biri, refah devleti anlayışının toplumsal cinsiyet körü olduğuna ilişkin ortaya çıkmıştır. Fikrin dayanağı, refah devleti oluşumu esnasında yaşanan gelişmelerin, kadınların toplumdaki konumlarını şekillendirdiği görüşüdür. Böylelikle refah analizlerini ve sunumlarını daha geniş toplumsal ayrışmalara ve toplumsal sorunlara cevap vermeye davet eden bir kesim oluşmuştur. Lewis (2011: 141), neoklasik iktisat anlayışında karşılık bulan, erkeğin temel kazanç sahibi olması, kadının ise hane içinde bakım sunması veya istihdamda olsa dahi ev işlerini yerine getirmeye olanak tanıyacak şekilde yarı zamanlı işlerde istihdam edilmesiyle maksimum fayda sağlayacağı yönündeki görüşün rasyonel olmaktan uzak olduğunu savunmuştur. Bu sorgulama refah devletine karşı bir meydan okuma niteliği kazanmıştır.

Feministler; refah devleti uygulamalarını, bireylerin homojen bir grup olarak görülmesi dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine duyarlı olmadığını öne sürerek eleştirmişlerdir. Nitekim mevcut toplumsal düzen içinde kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında ve haneiçindeki rolleri farklı olduğundan, refah gereksinimleri de farklılaşmaktadır (Atasü-Topçuoğlu, 2016: 52). Sainsbury (1994, 1997) refah devleti analizlerinde meslek, sınıf, hane temelli hesaplamaların yapıldığını ancak cinsiyet temelinde bir ayrışma yapılmadığının altını çizmiştir. Böylelikle kadınların refah sunumlarına ne derece erişebildikleri veya bu sunumlardan dışlanıp dışlanmadıkları bilinememekte, farklı refah rejimlerinde kadının nasıl konumlandırıldığı hakkında bilgi sahibi olunamamaktadır. Orloff (1993) bu sebeple mevcut refah rejimi sınıflamalarının toplumsal cinsiyet körü olduğunu vurgulamış, işgücü piyasasının ve sosyal koruma programlarının içerdiği toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin refah devleti analizlerine dâhil olması gerektiğini vurgulamıştır.

Refah devleti analizlerinde toplumsal cinsiyet tartışmalarını, dört eleştiri alanı üzerinden özetleyebiliriz. İlk eleştiri, refah devleti uygulamalarında sosyal koruma mekanizmalarına erişimin hak-ödev anlayışına dayanması noktasındadır. Gerçekten de refah devletine ilişkin ilk izleri taşıyan sosyal sigorta uygulamaları (Alcock, 2011: 20), sosyal faydaların ücretli emeğe yönelik olduğunu göstermekte, ücretsiz emek olan haneiçi emeği dışlamaktadır. İngiltere'de sosyal yardım alan bir kadının evlenmesi halinde, -eşinin nasıl olsa kendisine bakacağı görüşü nedeniyle- aldığı yardımın kesilmesi, sosyal güvenlik sistemlerinin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dayanarak, erkek egemen olma özelliğini ortaya koymaktadır (Lewis, 2011: 140). Benzer şekilde Beveridge (1942) raporunda evli kadınlara yönelik –evli kadınların eşlerinin işsiz kalması halinde yardım alabilmesi veya eşin ölmesi halinde dul yardımı alabilmesi gibi- sosyal politikaların yer alması, hane ve bakım sorumluluğunun kadına

yüklendiği ve kadının sunduğu bu emeğin ücretsiz bırakıldığı anlamına gelmektedir. İkinci eleştiri, ücretli emeğin erkeklere has bir özellik olarak kurgulanmasına yapılmıştır. Örneğin İngiltere'de işsizlik sigortasının uygulanmaya başlandığı yıllarda yalnızca erkeklere yönelik olması "eve ekmek getirenin erkek olduğu" modelin benimsendiği anlamını taşımaktadır. Pateman (1987), refah devleti anlayışında erkeğin "ücretli çalışan" kadının ise "bağımlı kılınan" birey olarak kurgulandığını; bir başka deyişle, refah devletinin toplumsal cinsiyet normları taşıdığını belirterek, kadınların işgücüne katılımlarının artmasının dahi bu kurgu biçimini değiştiremediğinin altını çizmiştir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın ardından bazı ülkelerde kadın istihdamının artmasıyla birlikte kadınlar, refah devletinin ücretli işçileri haline gelmiş ancak hane içindeki çocuk, yaşlı ve hane bakımı gibi geleneksel rolleri yine devam etmiştir. Bu ikili iş yükü nedeniyle kadınlar düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve kamu sektöründe düşük statülü işlerde istihdam edilebilmişlerdir. Üçüncü eleştiri; refah politikaları içerisinde yerini almaya başlayan dezavantajlı gruplara yönelik özel politikalara kadınların dâhil edilmemesine yöneliktir. Örneğin I. Dünya Savaşı sonrasında getirilen, savaşta yaralanan bireylere gelir ve barınma desteği, zamanla diğer engellileri de kapsama alacak şekilde genişletilmiş, ancak kadınların bu dezavantajlı gruplara dahil edilmesi ancak 1970'li yılları bulmuştur (Atasü-Topçuoğlu, 2016: 42-43). Dördüncü eleştiri ise kadınların örgütlenip hak talep etmelerine karşılık refah devletlerinin verdiği cevabın annelik üzerinden karşılık bulmasıdır. Refah devleti anlayışı içerisinde kadınların en görünür kılındığı yer aile yardımları olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle kadınların baskı altına alındığı yer olarak ailede, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretiliyor olması, refah devletine yönelik feminist eleştirilerin temelini oluşturmuştur.

Diğer taraftan toplumdaki demografik ve sosyolojik değişimler kadınların refah devletinde daha görünür olmasını da zorunlu kılmıştır. Boşanma oranlarının ve tek ebeveynli hanelerin artması, nüfusun yaşlanması, sosyal güvenlik sistemlerindeki aktif/pasif dengesinin bozulması gibi sosyo-demografik ve ekonomik gelişmeler cinsiyet ayrımı gözetilmeden tüm bireyleri işgücü piyasasına dâhil etme ihtiyacını doğurmuştur. Dolayısıyla farklı refah rejimine sahip hemen her ülkede kadınların istihdama katılımı teşvik edilmektedir. Ancak burada önemli olan kadınların bağımsız biçimde mi, yoksa hane içi sorumluluklarını yerine getirmeyi olanak tanıyacak işlerde mi istihdam edildiğidir. Bu durum büyük ölçüde devletin bakım sorumluluğunu kimin üzerinde tanımladığının belirlenmesiyle şekillenmektedir. Eğer bakım asli sorumluluk olarak ailede ve dolayısıyla kadın üzerinde tanımlanıyorsa, kadının istihdam geçmişi mutlaka kesintiye uğramakta ve istihdam alanı ikincil işgücü piyasası olmaktadır. Dolayısıyla bu durumda kadın çalışıyor olsa dahi asıl konumu *ev kadını* olarak belirlenmektedir. Ancak yalnızca bakım politikalarının belirleyici olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Ülkelerin kültürel yapısı ve gelişmişlik düzeyi gibi etmenler de kadının konumu üzerinde önemli etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Lewis (2011: 142), refah devleti literatüründe kadınların çoğunlukla görünmez olduğunu, görünür oldukları anda da refah hizmeti yararlanıcıları olarak kabul edildiğini, oysa kadınların sadece yararlanıcı değil refahın ücretsiz sunucuları olduğu gerçeğinin gözardı edildiği kanaatindedir. Burada kadının hane içinde enformel biçimde sunduğu karşılığı ödenmeyen bakım emeğinden söz edilmektedir. Kadınların hane içi emeğinin görmezden gelinmesi, literatürde yer alan ilk refah rejimi sınıflandırmalarına[1]

[1] Wilensky ve Lebeaux'un "kalıntı" ve "kurumsal" refah rejimleri; Tittmus'un "kalıntı refah modeli" "endüstriyel başarı–performans modeli" ve "kurumsal–yeniden bölüşümcü model" refah rejimleri; Furniss ve Tilton'un "pozitif devlet", "sosyal güvenlik devleti" ve "sosyal refah devleti" rejimleri; Hicks'in "gelişimci liberalizm" ve "geleneksel muhafazakar" rejimleri örnek refah rejimi sınıflandırmaları arasındadır (Ayrıntılı bilgi için bknz Özdemir, 2005: 235-238). Refah rejimlerine ilişkin

da yansımıştır. Lewis (1989) refah rejimlerine ilişkin kurulan sınıflandırmaları toplumsal cinsiyet körü olması nedeniyle eleştirmiş ve toplumsal cinsiyet temelli *eve ekmek getiren erkek* modelini güçlü, ılımlı ve zayıf olarak değerlendirdiği üçlü bir refah rejimi tipolojisi oluşturmuştur. Bu modelde eve ekmek getiren erkek modelinin güçlü, ılımlı veya zayıf olma durumuna göre, kadının refah rejimindeki konumu belirlenmektedir. Lewis (1989: 595), devlet-piyasa-aile üçlü sacayağını temsil eden refah karmasında kadının konumunu dört farklı şekilde ele almıştır:

1) Eğer devlet kadını aile içindeki rolü ile tanımlar ve bu bağlamda piyasadan korursa, devletin kadının ödenmeyen emeği üzerindeki denetimi artmakta ve işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği derinleşmektedir. Almanya, Büyük Britanya ve İrlanda bu modele örnek olarak gösterilmektedir. Bu ülkelerde; kadınlar çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalışmakta ve eşleri üzerinden sosyal fayda sağlamaktadırlar.

2) Eğer devlet kadınları ve diğer aile üyelerini hane içindeki rollerine göre tanımlar ve ihtiyaç olduğunda işgücü piyasasına giren kadını -bakım ve ücret eşitliği gibi konularda- korumasız bırakırsa, yine kadının ödenen ve ödenmeyen emeği denetim altına alınmış olmaktadır. İtalya, İspanya, Yunanistan gibi çoğu Güney Akdeniz ülkeleri bu model kapsamında değerlendirilmektedir. Burada kadınların

---

literatürde en çok kabul gören ve yaygın biçimde kullanılan Esping-Andersen (1990)'in sosyal demokrat, korporatist-muhafazakâr ve liberal olmak üzere üçlü tipoloji şeklinde sunduğu sınıflandırması olmuştur. Leibfried (1993), Esping-Andersen'in modelinin gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkeleri içermediği eleştirisiyle, Güney Avrupa ülkelerini kapsama alarak Latin Kuşağı ismini verdiği dördüncü refah rejimini eklemiştir. Böylece refah sınıflandırması İskandinav, Bismark, Anglo-Sakson ve Latin Kuşağı refah rejimi olmak üzere dört gruptan oluşmaktadır. Leibfried'in sınıflandırmasını Esping-Andersen'inkiyle karşılaştırdığımızda; İskandinav modelin sosyal demokrat modele, Bismark modelinin korporatist-muhafazakâr modele, anglo-sakson modelin ise liberal modele eş olduğu görülmektedir. Ferrara (2000) -Leibfried ile benzer düşünceden yola çıkarak- İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'in özellikle sosyal güvenlik sistemlerinin diğer Avrupa ülkelerinden farklılaşması nedeniyle ayrı bir refah rejimine sahip olduklarını öne sürmüş ve Esping-Andersen'in tipolojisine Güney Avrupa modeli olarak isimlendirdiği refah rejimini eklemiştir. Bütün bu refah sınıflandırmalarında toplumsal cinsiyet göz ardı edilmiştir.

küçük bir kısmı tam zamanlı istihdam edildiğinden yalnızca onlar kendi çalışmalarından sosyal faydalara erişebilmektedirler.

3) Eğer devlet kadını çalışan olarak tanımlıyor ve işgücü piyasasında annelik rolünü koruyucu politikalar üretiyorsa, gerçek bir fırsat eşitliğinden söz edilmektedir. Evrensel sosyal demokrat rejimler (Norveç, İsveç, Danimarka, Finlandiya) bu model kapsamında yer almaktadır. Burada kadınlar yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışabilmekte, her iki durumda da kendi çalışmaları üzerinden sosyal faydalara erişebilmektedirler. Bu modelde, kadınların ücretli çalışmaları zarar görmeden ücretsiz bakım olanaklarına erişimleri sağlanmaktadır.

4) Eğer devlet kadını çalışan olarak tanımlar ancak onu işgücü piyasasında korumasız bırakırsa, ücretli çalışmaları üzerinde dolaylı ekonomik kontrol ortaya çıkmaktadır. ABD ve Avusturalya bu modele örnek olarak gösterilmektedir. Devlet aşırı yoksulluk durumu dışında müdahaleci olmamakta, en fazla ihtiyacı olanlar ile sınırlı ve seçici bağış/sosyal yardım sunmaktadır. Burada kadınların büyük çoğunluğu çalışmakta ancak devletten aldığı koruma oldukça sınırlı kalmaktadır.

Lewis (1989)'in kadının refah rejimindeki konumuna dair yukarıda bahsetmiş olduğu dört farklı durumun ilk ikisinde güçlü "eve ekmek getiren erkek" modeli, üçüncüsünde zayıf eve ekmek getiren erkek modeli, dördüncüsünde ise ılımlı "eve ekmek getiren erkek" modelinin geçerli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla Lewis (1989) burada erkekler üzerinden kadınların konumlandırılma biçimlerine göre farklı bir refah sınıflandırılması yapmaktadır. Tezin devam eden bölümünde ise Lewis'in sınıflandırmasına benzer bir biçimde, farklı refah rejimlerinde kadının nasıl konumlandırıldığı analiz edilecektir.

1.2. Farklı Refah Rejimlerinde Kadının Konumu

Ülkelerin benimsedikleri refah rejimleri birçok konuda olduğu gibi devletin kadını nasıl konumlandırdığı hakkında da bilgi vermektedir. Devletin kadınlara anne ve aynı zamanda çalışan olarak cömert faydalar sağladığı ülkelerde kadın istihdamı seviyesinin yüksek olması beklenmektedir. Bu ülkelerde kadınların iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırmalarını sağlayacak devlet destekleri ile çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasası ile bağlarının güçlendirmesi hedeflenmektedir. Buna karşılık kadınlara yalnızca annelik üzerinden sağlanan faydaların, kadın istihdamının daha düşük seviyelerde kalmasına neden olduğu varsayılmaktadır (Pettit ve Hook, 2004: 780). Buradan hareketle bu bölümde sosyal demokrat, muhafazakar-korporatist, liberal ve Güney Avrupa refah rejimlerinde kadının nasıl konumlandırıldığı üzerinde durulacaktır. Ülkelerin istihdam ve bakım politikalarından yola çıkılarak kadınların *çalışan* olarak mı *ev kadını* olarak mı konumlandırıldığı belirlenmeye çalışılacaktır.

Kadınların istihdama katılımını belirleyen faktörlerin başında eğitim seviyesi gelmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılımı artmaktadır (Pencavel, 1998; Blau ve Kahn, 2007; Lundberg ve Pollak, 2007; Esping-Andersen, 2011: 37). Ancak eğitimin tek başına yeterli olmadığı, kadınların işgücüne katılımlarını destekleyen politikaların varlığının bir o kadar önem taşıdığı da gerçektir. Tablo 1'de, farklı refah rejimine sahip ülkelerde -2017 yılı için- yüksek eğitimli kadınların çocuk sayısına ve çocuklarının yaşına göre istihdam oranları gösterilmektedir. Tabloya göre Danimarka ve İsveç, çocuk sayısı üç ve üzeri olan yüksek eğitimli kadınların istihdam oranları açısından ileri ülkelerdir. 0-5 yaş arası çocuğu olan yüksek eğitimli kadınların istihdam oranının bu iki ülkede en yüksek seviyelere ulaşması, gelişkin kamusal bakım

politikalarının kadın istihdamını önemli derecede arttırdığını ortaya koymaktadır. Almanya'da ve İngiltere'de çocuk sayısı arttıkça yüksek eğitimli kadın istihdam oranının düştüğü görülmekte ve her iki ülkede çocuk yaşına göre kadın istihdamının en az olduğu grup, 0-5 yaş arası çocuk sahibi olan kadınlarda karşılık bulmaktadır. Dolayısıyla bu oranlar okul öncesi bakım politikalarının yetersizliğini ortaya koymaktadır. Ancak genel olarak tabloyu değerlendirdiğimizde, yüksek eğitimli kadınların ortalama istihdama katılma oranı %80'lerde seyretmektedir. Bu oran kadınların yüksek eğitim almalarıyla ve yüksek gelir elde etmeleriyle bağlantılı olarak, kamusal bakımın yetersiz olduğu durumda özel bakım hizmetlerinin satın alınabilmesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Tabloya göre; Güney Avrupa ülkelerinde (İspanya, İtalya, Portekiz) yüksek eğitimli kadınların istihdam oranı ortalama %81 olarak karşımıza çıkmaktadır. Enformel bakım biçimlerinin yaygın olduğu bu ülkelerde, yüksek eğitimli kadınların istihdamındaki bu yüksek oran; bakım sorununun genel olarak aile içinde çözüldüğünü ancak yüksek eğitimli kadınlar için sınırlı düzeyde de olsa özel bakım hizmetleriyle de çözülebildiği anlamını taşımaktadır. Türkiye ise tabloda yer alan yüksek eğitimli kadınların ortalama istihdam oranlarını aşağıya çeken bir profil çizmektedir. Türkiye'de 2017 yılı itibariyle istihdama katılma oranı kadınlarda % 31,7'dir (OECD, 2017a). Tablo 1'den anlaşılacağı üzere, kadınların yüksek eğitime erişmesi kadın istihdamına olumlu katkı sunmaktadır. Ancak diğer ülkeler ile kıyaslandığında Türkiye'de görece düşük olan yüksek eğitimli kadın istihdam oranı, yüksek eğitimin tek başına yeterli olmadığını, dahası, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yüksek eğitimli kadınların bir kısmı için bile geçerli olduğunu göstermektedir. Bu durumun ortaya çıkışında yetersiz bakım politikalarının yanı sıra "anneliğin kutsanması" gibi sosyal normlar etkili olmakta (Raymo ve Lim, 2011: 463) veya kadınlar bireysel kararlarını istihdamdan yana kullanmamaktadırlar.

Tablo 1. Çeşitli ülkelerde 15-64 yaş arasındaki yüksek eğitimli kadınların çocuk sayısına ve çocuklarının yaşına göre istihdam oranları (%), 2017						
	Çocuk sayısı			Çocukların yaşı		
	1	2	3+	0-5 yaş	6-11 yaş	12+ yaş
AB - 28	82,6	84,3	78,3	77,9	87,2	86,0
Danimarka	81,5	89,0	90,9	82,5	89,3	92,4
Almanya	83,2	82,9	74,2	73,8	87,8	89,5
İspanya	77,8	79,5	71,8	78,4	79,2	76,8
İtalya	76,8	80,3	77,0	74,8	83,7	78,6
Portekiz	87,1	91,8	88,0	89,4	89,6	88,2
İsveç	88,9	94,3	87,8	88,3	92,7	95,4
Birleşik Krallık	84,8	83,1	74,6	78,1	85,9	88,0
Türkiye	62,3	60,3	52,8	57,3	68,5	62,0

Kaynak: EUROSTAT (2017) verilerinden derlenmiştir.

Bakım politikalarının eksikliği söz konusu olduğunda kadın ya istihdamdan çekilip bu sorumluluğu üstlenme yoluna gitmekte ya da çocuk sahibi olma fikrini ertelemektedir (Altuntaş, 2006: 26). Diğer taraftan kimi ülkelerde özellikle sosyal güvenlik sisteminin finansmanı açısından aktif/pasif sigortalı oranının dengede kalabilmesi için çocuk sayısının arttırılması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Ancak bunu olanaklı kılan mekanizma iş-aile yaşamı uyumlaştırma politikalarından geçmektedir. Kadının istihdamdan çekilmeksizin çocuk doğurma kararını özgürce verebilmesini sağlayan, aynı zamanda haneiçinde yürütülmesi gereken işlerin de yine kadın tarafından üstlenildiği iş-aile yaşamı uyumlaştırılması olarak adlandırılan politikaları verimli kılabilmek için, çocuk açığının[2] arkasındaki neden ortaya çıkartılmalıdır. Klasik doğurganlık teorisi ile istihdam arasındaki ilişkide iki faktör belirleyici rol oynamaktadır Birincisi, çocuk sahibi olma kararının ailenin geçimini sağlayan erkeğin gelir kapasitesine bağlı olması; ikincisi ise kadınların anne olmak için hayat boyu yüksek bir fırsat maliyetiyle karşı karşıya kaldıklarında daha az çocuk sahibi olmak istemeleridir. Ancak Esping-Andersen sosyal refah devletlerinde bu durumun

[2] Çocuk açığı; sosyal güvenlik sisteminin finansmanını dengelemek için gerekli olan bağımlı çalışan sayısına ulaşmada öngörülen çocuk sayısı ile mevcut durumdaki çocuk sayısı arasındaki farka işaret etmektedir.

yüksek eğitimli ve nitelikli kadınlar için artık geçerli olmadığını ifade etmektedir. En yüksek doğum oranları kadın istihdamının yaygın olduğu ülkelerde görülmeye başlarken, aksinin de geçerli olduğu görülmüştür (Ahn ve Mira'dan akt. Esping-Andersen, 2011: 110). Ayrıca İskandinav ülkelerinde, eğitim düzeyi düşük kadınların az çocuk sahibi olma eğilimi, üniversite mezunu kadınların ise doğurganlık oranlarında ciddi artış yaşanması (Esping-Andersen, 2011: 111), arzu edilen nüfus artışının güçlü refah politikaları ile mümkün olabileceğini göstermektedir. Güney Avrupa'da küçük çocuğu olup işgücü piyasasından çekilmeyen kadınların bakım sorunu ise ailede bakımı üstelenen başka kadınların varlığı ile çözülmektedir. Bir başka deyişle refahı sağlayan temel aktörün aile olmasıyla ilişkilidir (Moreno, 2015: 388). Refah sunumunun aile kurumuna dayanarak gerçekleşmesi cinsiyet eşitliğinin temelini oluşturan "bireysel bağımsızlığı" sarsmaktadır (Orloff, 1993: 320). Nitekim O'Connor (1993: 512) bireysel bağımsızlığın, hem aile bireylerine hem devlet kurumlarına karşı ekonomik açıdan bağımlı olunmaması koşulunda karşılık bulduğunu belirtmiştir. Öyleyse farklı refah rejimlerinde kadına yönelik *eş, anne, ev kadını, bağımlı kadın, çalışan kadın* gibi toplumsal cinsiyet içerikli konumlandırmaların var olduğu anlaşılmaktadır. Burada *çalışan kadın* dışındaki tüm kodlamalar birbirini beslemekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmektedir. Kadının özel alanda ve kamusal alanda güçlenmesi, hem kadının kendi işgücünün hem bakım hizmetinin meta-dışılaştırılarak *çalışan kadın* statüsüne erişmesine bağlıdır. Böylelikle ortaya çıkan çift kazananlı hane modelinin, ailenin refah düzeyini arttırması ve diğer taraftan ülke ekonomisine olumlu katkı sunması beklenmektedir. Dolayısıyla kadını *çalışan* olarak konumlandıran ülkeler, kadın istihdamının arttırılmasıyla ülke ekonomisine sağlanacak olumlu katkının getirisi ile ilgilenirken; kadını *ev kadını* olarak konumlandıran ülkeler kadın istihdamının az olmasına karşılık bakım yükümlülüğünden "kurtulmuş" olmanın getirdiği katkı ile ilgilenmektedir. Dolayısıyla bir çeşit fayda-maliyet analizi söz konusudur.

Kadınların refah devleti analizlerine dâhil olması; işgücü piyasasına katılımları ve bakım sorumluluğu üzerinden gerçekleşmektedir (Fraser, 1994). Dolayısıyla meta-dışılaştırma[3], refah devletinin kadını konumlandırma aşamasında önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Esping-Andersen (1990: 22-23), işgücünün metalaşması ile refah devleti türleri arasında ilişki kuran Polanyi'den esinlenerek, en güçlü meta-dışılaştırmanın İskandinav modelde, orta düzey meta-dışılaştırmanın korporatist modelde, en düşük meta-dışılaştırmanın ise liberal modelde karşılık bulduğunu ifade etmektedir.

Marx (2010: 48) metanın iki temel özelliğine vurgu yapmaktadır. Kullanım değeri ve değişim değeri. Kullanım değeri, metanın fiziksel özelliğiyle açıklandığından metanın kendisinden ayrı olarak düşünülememektedir. Bunun yanında değişim değerinde metaların aralarında eşdeğerlik ilişkisi kurulabilmesini sağlayan değere de işaret etmektedir. Meta biçiminin dayatılması, bireylerin hayatlarının önemli bir kısmını işgücü olarak satmalarının zorunlu kılınması anlamını taşımaktadır (Akyüz, 2011: 57). Marx (2010: 170), işgücünün piyasada meta olarak bulunabilmesinin özgürleşmesiyle mümkün olabileceğini belirtir:

> "Emekgücü ancak, kendi sahibi tarafından, yani kendisinin emekgücü olduğu kişi tarafından, meta olarak satışa sunulduğu ya da satıldığı takdirde ve sürece, meta olarak piyasaya çıkabilir. Emekgücünü sahibinin meta olarak satabilmesi için, bu kimsenin kendi emekgücü üzerinde tasarrufta bulunabilmesi, yani kendi emek kapasitesinin, kendi kişiliğinin, kayıtsız

[3] Meta-dışılaştırma (decommodification); bireylerin ve ailelerin işgücü piyasasında yer alıp almama durumundan, yer alıyorsa da yer alma biçimlerinden bağımsız olarak toplumdaki koruyucu mekanizmaların varlığıyla refahlarının piyasadan bağımsızlaşma derecesine işaret etmektedir (Esping-Andersen, 1990: 22). Emekçilerin işgücü piyasası dışında desteklendiği şart ve koşullar işgücünün korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Buradan hareketle meta-dışılaştırma, işgücünün piyasaya bağımlı olmadan ve bu bağımlılığın yerini aile veya başka mekanizmalarla doldurma zorunluluğunu ortadan kaldıran sosyal hakların kurumsallaşması olarak tanımlanabilir.

şartsız sahibi olması zorunludur. (…) Emekgücü sahibinin emekgücünü daima belli bir süre için satmasını gerektirir; çünkü, o bunu toptan ve süresiz olarak satacak olursa, kendisini satmış, kendini özgür bir kişi olmaktan çıkarıp bir meta haline gelmiş olur. Kişi olarak kendisiyle kendi emekgücü arasında daima, meta sahibi ile metası arasındaki gibi bir mülkiyet ilişkisi olmalıdır. ”

Polanyi (1986: 144), işgücünün tamamen metalaşmasıyla, ortaya çıkacak güçlü sosyal koruma mekanizmalarının kapitalizmi tehdit edebilecek düzeye ulaşabileceğini, bu yüzden işgücünün tamamen metalaşmamasının savunulduğunun altını çizmiştir. Emeğin tam olarak metalaşamamasının bir nedeni de emek üzerindeki sermaye hâkimiyetini zayıflatan sosyal haklardır (O’Connor, 1995). Nitekim kapitalistler çalışmada geçen zamanı uzatma çabasındayken, işçiler de bu dayatmaya karşı kendi taleplerini dayatma eğiliminde olmuşlardır. İşgücünün metalaşması ve insan refahının meta alanının işleyişine bağımlı hale gelmesi, refah devletinin uygulamalarının biçimlerini belirlemektedir.

Kadınların meta-dışılaşabilmesi için öncelikle metalaşması, bir başka deyişle, kadınların öncelikle işgücü piyasasına dâhil olması gerekmektedir. Aksi halde, refah devletinin kadınları işgücü piyasasında tutacak koşulları sağlamadığı sürece, meta-dışılaştırma da işlevini yitirmiş olacaktır (Esping-Andersen, 2015: 50). Dolayısıyla kadınların çalışan olarak konumlandırılması hem kendisinin hem refah uygulamalarının meta-dışılaştırılması ile doğrudan bağlantılıdır. Çünkü piyasa dışı tüm geçim olanaklarından yoksun bırakılmak, işgücünün kendisini bir meta olarak piyasada pazarlamak zorunda bırakmaktadır.

Refah uygulamalarının meta-dışılaştırılma süreci tarihsel olarak oldukça uzun bir süreci fade etmektedir. Modern kapitalizmden önce ailenin, dini kurumların veya toprak sahiplerinin bir takım destekleri; bugün geleneksel olarak adlandırdığımız sosyal koruma mekanizmalarını oluşturmuştur. Söz konusu sosyal koruma mekanizmaları işgücünün metalaşmasından türememiş, aksine onu öncelemiştir. Örneğin İngiltere'de 1600'lü yıllarda sosyal yardımların ilk biçimi olan yoksul yasaları kilisenin elinde ve hayır anlayışn dayalı olarak şekillenmiştir. Sanayi Devrimi sonrasında oluşan olumsuz çalışma koşulları ve sosyal sorunlar karşısında yetersiz kalan geleneksel sosyal koruma biçimleri değişmek zorunda kalmış (Arın, 2013: 231-232), sosyal yardım araçlarının zamanla Kilise'nin elinden alınmasıyla bu koruma biçimleri yavaş yavaş hayır faaliyeti kapsamından çıkmaya başlamıştır. Böylelikle geleneksel sosyal koruma biçimlerinin tasfiyesi ve sosyal korumanın metalaşması söz konusu olmuştur.

Sanayileşmeyle birlikte işçi sınıfının ortaya çıkması, geniş ailelerin yerini çekirdek ailelere bırakmaya başlaması gibi ekonomik ve sosyal dönüşümler bir takım ihtiyaçlar doğurmuştur. Almanya'da 1883 yılında Bismark döneminde ilk zorunlu sosyal sigortaların kurulması bu çizgide gerçekleşmiştir. Schmoller (1894) Almanya'da modern yoksul yardımlarının, ulusal işgücünü desteklemesi ve yeniden üretimi sağlamasıyla artık bir hak olarak yerleşmeye başlayarak sosyal sigortaya dönüşmesine zemin hazırladığını vurgulamıştır. Bismark'ın sosyal sigorta modeli refah devletine ilişkin atılan ilk adım olarak kabul edilse de, hak temelli sosyal koruma anlayışı ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaygınlaşmaya başlamıştır. Sosyal hakların yüksek oranda meta-dışılaştırılması, aynı zamanda refah devletinin Altın Çağı olarak da tanımlanan bu süreç, 1970'li yıllardaki petrol krizine dek devam etmiştir. 1980'li yıllara gelindiğinde, ekonomik krizlerin refah devletini tehdit etmesi ve demografik dönüşümlerin refah devletinin sürdürülebilirliğinin ciddi anlamda tehlikeye

düşürmesiyle başlayan neoliberal politikalarla sosyal koruma alanında yeniden metalaştırılma süreci başlamıştır.

Mingione (2015: 267), kapitalizme has yıkıcı metalaşma sürecinde meta-dışılaştırma derecelerine göre belirlenen refah modelleri sınıflandırmasının, birinin diğerinden daha ileri olduğu anlamına gelmediğini, ülkelerin farklılaşan dinamiklerinin belirleyici olduğunu vurgulamıştır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakıldığında görece en eşitlikçi modelin sosyal demokrat refah modeli olduğu kabul edilmelidir. Çünkü bu modelde statü ayrımı ortadan kaldırılarak evrenselci bir yaklaşım benimsenmektedir.

Kadınların istihdama katılımı yalnızca meta-dışılaştırılmaları ile değil, aile-dışılaştırılmaları ile de doğrudan bağlantılıdır. Çünkü kadınların güvenceli, yüksek ücretli, kariyer basamakları olan, nitelikli işlerde istihdam edilebilmeleri ailevi yükümlülüklerin ortadan kalkmasıyla mümkün olabilmektedir. Bu sebeple ülkelerin benimsedikleri refah rejimleri doğrultusunda kadının, ailevileştirilmesi ve aile-dışılaştırılması arasında hangi noktada kurgulandığı önemlidir. Kadınlar özelinde refah rejiminin aile-dışılaştırılması; kadınların aile ilişkilerinden bağımsız bir biçimde, kendi istihdamları ve sosyal güvenlik sistemine erişimlerinden doğan faydalar sayesinde toplumda kabul edilebilir bir yaşam standardına erişmeleri anlamını taşımaktadır. Böylelikle kadının ailevileştirilmesi ve aile-dışılaştırılması ekseninde bakımın kimin üstleneceği de belirlenmiş olmaktadır. Kadının ailevileşmesi; bakımın hane içindeki kadınlar tarafından –kimi zaman bir dayatma şeklinde kimi zaman kadınların kendi istekleriyle- karşılanması anlamını taşırken; kadının aile-dışılaştırılması ise refah sunumunun devlet ve/veya piyasanın sorumluluğunda karşılık bulduğu durumu tasvir

etmektedir. Bettio ve Plantenga (2004)'nın bakımın sunulma biçimini formel ve enformel olarak ikiye ayırdığı yaklaşımdan yola çıkarak; bakımın enformel olmasının kadını ailevileştirdiğini; formel olmasının ise kadını aile-dışılaştırdığını söylemek mümkündür.

Refah rejimlerinde kadınların konumu meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma eksenleri çerçevesinde ele alındığında genel olarak; kadınların meta-dışılaştırılma dereceleri yüksek olduğunda *çalışan*, aile-dışılaştırılma dereceleri düşük olduğunda *ev kadını* olarak konumlandırıldıkları söylenebilir. Bu sebeple devam eden bölümde farklı refah rejimlerinin[4] istihdam ve bakım politikaları çerçevesinde, kadınların konumunun analizi, *çalışan kadın* ve *ev kadını* olarak iki ayrı değişken kapsamında yapılacaktır.

1.2.1. Refah Rejimlerinde Kadınların "Çalışan Kadın" Olarak Konumlandırılması

Bu tezde konu edinilen refah rejimleri arasında, kadını *çalışan* olarak konumlandıran modellerin sosyal demokrat ve liberal refah rejimleri olduğu görülmektedir. Ancak diğer taraftan, bu iki modelde kadının meta-dışılaştırılması ve aile-dışılaştırılması derecelerinin farklı olması; rejimlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlama başarısı üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla devam eden bölümde kadınların *çalışan* olarak konumlandırılması yalnızca istihdam oranları ile değil, iş-aile yaşamı uyumlaştırma başarısı ve istihdam biçimlerinin kalitesi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

[4] İlgili literatürde ülkeleri gruplandıran birçok refah sınıflandırması bulunmaktadır. Bu tezde Esping-Andersen (1990)'in üçlü tipolojisi ve Ferrara (2000)'nın öne sürdüğü Güney Avrupa refah rejimi temel alınmıştır. Bu bağlamda sosyal demokrat refah rejimine sahip ülkelerden İsveç ve Danimarka; korporatist-muhafazakar refah rejimine sahip ülke olarak Almanya; Liberal refah rejimine sahip ülke olarak İngiltere; Güney Avrupa refah rejimine sahip ülke olarak İtalya ve İspanya örnekleri ele alınmıştır.

İzleyen bölümde sosyal demokrat ve liberal refah rejimlerinin, sosyal hakları ve kadın işgücünü meta-dışılaştırılma ve aile-dışılaştırılma dereceleri çerçevesinde kadını nasıl konumlandırdıkları üzerinde durulacaktır. Burada belirleyici olan bakım yükümlülüğünün, refah karması olarak değerlendirilen devlet-piyasa-aile üçlü sacayağı içerisinde kimin üzerinde tanımlandığıdır.

1.2.1.1. Sosyal Demokrat Refah Rejimi

Sosyal demokrat refah rejimine sahip İsveç'te kadınların ücretli çalışmaya katılımı temel hak olarak kabul edilmekte ve kadınların işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırıcı politikalar uygulanmaktadır. Bunlar; vergiler ile finanse edilen gelişmiş sosyal hizmet ağları, ücretli izin uygulamaları gibi cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele eden sosyal politikalar olmuştur (Esping-Andersen, 2015: 33).

İsveç'te evlilik veya hamilelik gibi nedenlerle işten ayrılmaların önüne geçecek hukuki düzenlemeler, 1960'lı yıllarda dahi -çocuk sahibi olan kadınlar da dâhil olmak üzere- kadınların önemli bir kısmını işgücü piyasasına dâhil edebilmiştir (Hoem ve Hoem, 1989: 47). 1970'li yıllarda daha ileri düzenlemeler yapılmış; bu kapsamda kamusal günlük bakım hizmetleri sunulmuş ve -her iki ebeveyne de- izin hakkı tanınmıştır.[5] 2000'li yıllara gelindiğinde ise aile-dışılaştırma uygulamalarıyla çocuklara yönelik kamusal bakım sistemi önemli ölçüde geliştirilmiştir (Duvander ve Ferrarini, 20013, 3-8). 2018 yılında İsveç'te çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı %74,9, bir

[5] Ebeveyn izinlerine ek olarak yine her iki ebeveyn için de çocukları 8 yaşına gelene kadar isterlerse yarı zamanlı çalışma imkânı tanınmıştır. Ancak yarı zamanlı çalışma halinde azalacak olan gelirin telafisi konusunda herhangi bir uygulama bulunmamaktadır (Duvander ve Ferrarini, 2013: 4). Bunun yanında 2008 yılında "toplumsal cinsiyet eşitliği bonusu" uygulamaya konmuştur. Bu uygulama ücretli ebeveyn iznini ebeveynlerin eşit süreli olarak paylaşmaları halinde günlük ödenen ücreti temsil etmektedir. Bu uygulamanın etkisiyle 2012 yılına gelindiğinde alınan toplam ebeveynlik izinlerinin üçte ikisi erkekler tarafından kullanılmaya başlanmıştır (2013: 7).

çocuğu olanların %82,1, iki çocuğu olanların %88,9, üç ve daha fazla çocuğu olanların ise %80,5'e ulaşırken; Danimarka'da aynı oranlar sırasıyla 72,3; 79,6; 86,2 ve 81,8 olarak karşımıza çıkmaktadır (EUROSTAT, 2018).

İsveç'te yaşlı bakımı konusunda sunulan hizmetler ise yerel yönetimlere devredilmiş, bir kısmı özelleştirilmeye başlanmış ve bir kısmı ise *yerinde yaşlanma*[6] anlayışıyla haneiçine bırakılmıştır. Ülkede yaşlı bakımına ilişkin meta-dışılaştırma çocuk bakımındaki meta-dışılaştırmaya göre daha düşük seviyede kalmakta, bakım konusundaki aile-dışılaştırma ise yalnızca çocuk bakımına yönelik olmaktadır (Özateş, 2015: 64). Dolayısıyla bir hizmetin meta-dışı olduğu anda, o hizmetin aile dışında kamusal bir hizmet olarak yapıldığı anlamına gelmeyeceği anlaşılmaktadır. Benzer özellikler gösteren Danimarka, yatılı bakım yerine evde yardıma öncelik tanımakta ve yatılı bakım hizmetinin kullanımını asgariye indirmeyi amaçlamaktadır. Bunun sebebi yalnızca yaşlıların evde kalmayı tercih etmeleri değil, aynı zamanda modelin çok daha maliyet etkin oluşudur (Esping-Andersen, 2011: 130). Dünyada uzun dönemli kurumsal bakımın yüksek maliyetli olması gerekçesiyle, evde bakım modelleri giderek yaygınlaşmaya başlamıştır (Altuntaş ve Atasü-Topçuoğlu, 2014: 308). Sosyal demokrat refah rejiminde de bakımın aile üzerinden hiç yük oluşturmadığını söylemek gerçekçi olmayacaktır. Danimarka'da yaşlı anne/baba/büyükannelerine/büyükbabalarına bakan bireyler ve torunlarına bakan büyükanneler bulunmaktadır. Ancak burada bakımın sıklığı fazla olsa da yoğunluğu düşüktür.[7] Danimarka'da çoğunun istihdamda yer aldığı büyükannelerin %60'ı torunlarına bakmakta, ancak yalnızca haftada 7 saat bakım

[6] 'Yerinde yaşlanma' kavramı, kurumsal bakım yerine, yaşlı bireyin mümkün olabildiği kadar kendi yaşam alanında ve toplumsal hayat içinde, sosyalliğini kaybetmeden ve kimseye bağımlı olmadan yaşamını sürdürmesi anlamını taşımaktadır (Wiles, vd., 2011: 357). Böylelikle yaşlının bağımsız bir biçimde yaşamını devam ettirebilme yeteneğinin artırılması hedeflenmektedir (Kalınkara ve Arpacı, 2016: 401). Yerinde yaşlanmanın mümkün kılınabilmesi için sağlık ve sosyal hizmet politikalarının koordine bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (2016: 406).

[7] Esping-Andersen (2015: 122), bakım hizmeti verenlerin yüzdesini "bakım sıklığı", verilen bakım hizmetinin süresini ise "bakım yoğunluğu" kavramları ile ifade etmektedir.

vermektedir. Bir başka deyişle Danimarka'da büyükannelerin torunları için sunduğu bakım emeğinin sıklığı oldukça yüksek, ancak yoğunluğu düşüktür. Ülkede yaşlı ebeveynlerine bakan bireylerde de benzer durum vardır; bu alanda bakım sıklığı %20, yoğunluğu ise haftada 2,6 saattir. Bu bulgular sosyal demokrat refah rejimine sahip Danimarka'da dahi bakımın tamamen aile-dışılaştırılmadığını göstermektedir. İlkkaracan (2018: 41)'a göre bakımın tamamen aile-dışılaştırılması insani değildir. Çocuklara ve yaşlılara yönelik bakımın önemli bir kısmının hane içinde yürütülmesinin çocukların gelişim sürecinde ve yaşlılığın getirdiği hassaslığı azaltmada etkin bir rolü vardır; buradaki sorunlu alan bakım emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde belirlenmesi ve kadınların sorumluluğunda olduğuna yönelik bir algının var olmasındadır. Sonuç olarak sosyal demokrat refah rejiminde; eve ekmeği getirenin erkek olduğu modelin *zayıf* bir niteliğe sahip olduğu ve genel olarak kadınların *çalışan kadın* olarak konumlandırıldığı anlaşılmaktadır

Görüldüğü üzere sosyal demokrat refah rejimlerinde kadınlar istihdama katılma veya çocuk sahibi olma arasında bir tercih yapma durumunda kalmamaktadırlar. Dolayısıyla sosyal demokrat rejime tabi ülkelerde çocuk bakımı politikalarının kadını önce metalaştırıp işgücü piyasasına dâhil edebildiği, sonrasında da piyasa güvencesizliklerine karşı koruyarak meta-dışılaştırdığı ve –kimi özel durumlar dışında- kadın emeğini aile-dışılaştırdığı sonucuna ulaşılmaktadır.

1.2.1.2. Liberal Refah Rejimi

Liberal refah rejiminin temel özelliği bireylerine kendi refah sorumluluklarını üstlenerek devlete yük olunmaması anlayışının yerleşikliğidir. Özellikle 1980

sonrasında İngiltere'de Thatcher'ın iktidar olduğu ve neoliberal politikaların zirve yaptığı dönemde, sosyal yardımlar yalnızca en muhtaç kesime yönelmiş ve oldukça sınırlı düzeyde devlet desteği uygulamaları ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllarının sonlarında bakım sorumluluğunu yerine getirebilmeleri için ebeveynlere haftada 16 saatten fazla çalışmaları koşuluyla nakdi destek verilmiştir (Lewis, 2009: 127-128; Özateş, 2015: 54).

Bireysel hakkaniyeti ön plana çıkaran liberal refah rejimleri, sosyal hizmetlerin sunumunu piyasaya devretmekte, katkı tanımlı sosyal sigorta modelini benimseyerek sunulan katkıyla orantılı olarak fayda sağlanmasını savunmaktadır. Steinhilber (2006) emeklilik sistemlerindeki katkı-fayda arasındaki ilişkinin güçlendirilmesinin, kadınları erkeklere daha çok bağımlı kıldığını ifade etmektedir. Çünkü kadınlar ya bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamda yer almamakta ya da çalışsalar dahi yine bakım sorumlulukları nedeniyle ikincil işgücü piyasasında yarı zamanlı, kayıtdışı, süreksiz işlerde istihdam edildiklerinden erkeklere göre daha düşük ücret düzeylerinde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Reich vd. 1973: 359). Dolayısıyla çalışmayı teşvik eden liberal rejimlerde; kadınların çalışma şeklinin tam zamanlı mı yoksa yarı zamanlı mı olduğu, meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma dereceleri hakkında bilgi veren temel değişkenlerdir. İngiltere'de yarı zamanlı çalışma oranı 2017 yılı itibariyle %23,5 iken kadınlarda bu oran %37'ye çıkmaktadır (OECD, 2018b). Buradan hareketle kadınların önemli bir kısmı için teşvik edilen çalışma biçiminin yarı zamanlı işler olduğu görülmektedir. Kalleberg vd. (2014) Amerika'da; standart olmayan istihdam türlerini; çağrı üzerine çalışma, günlük çalışma, mevsimlik çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, özel istihdam büroları ile çalışma, bağımsız çalışma ve yarı zamanlı çalışma olarak tanımladıkları çalışmalarında; bu istihdam türlerinin düşük ücret, sağlık güvencesinden yoksunluk ve emeklilik hakkına erişememe gibi özelliklerinin olduğunu

bulgulayarak, çoğunlukla kadınların ve siyahilerin bu işlerde istihdam edildiklerini ortaya çıkarmışlardır (Kalleberg vd., 2014: 260-262). Özellikle yarı zamanlı işlerin artması ve bu işlerde ağırlıklı olarak kadınların istihdam edilmesi, ücret eşitsizliğini de beraberinde getirerek (Levitas, 1996: 10-11) çalışma hayatındaki eşitsizliği emeklilik dönemine de taşımaktadır. Liberal refah modellerinde cömert refah politikalarına aslen karşı çıkılmaktadır. Öte yandan bu modelde bile annelik kutsanmaktadır. Örneğin muhafazakâr liberal refah sınıflamasında yer alan Japonya'da özellikle doğum sonrasında istihdama dönmeyi teşvik etmeyen, kadını aşırı koruyucu politikalar, yüksek eğitimli kadınlar için dahi işgücü piyasasını cazip kılmayacak boyutlara ulaşmaktadır (Raymo ve Lim, 2011:461). Burada da anneliğin kutsandığı, sosyal yardım ve hizmetlerin birey değil, aile temeline dayandığı anlaşılmaktadır.

İngiltere'de ebeveynlik izinleri, her iki ebeveyn için de kullanılabilmekte ancak kadın ebeveyn için –ilk 6 haftasında tam maaş aldığı, geri kalan zamanında maaşının azaldığı, son 13 haftasında ise ücretsiz izne dönüşen bir sistem olan- annelik izni 52 haftaya kadar çıkabilirken; erkek ebeveyn için eşin izni bitmeden işe dönmesi halinde 26 hafta, aksi durumda en fazla 2 hafta olarak düzenlenmektedir (Özateş, 2015: 56). Dört yaşından küçük çocuklara yönelik sınırlı düzeyde okul öncesi eğitim imkânı verilmektedir. Kapsamın sınırlı tutulması, her ailenin bu uygulamadan yararlanamadığı ve kapsam dışında kalanların piyasaya terk edildiği anlaşılmaktadır.

İngiltere'de annelerin istihdamını arttırmaya yönelik politikalarla beraber, 2010 yılında kurulan muhafazakâr ve liberal partilerden oluşan koalisyon hükümetinin, muhafazakâr partili olan başbakanının da etkisiyle birlikte 2012 yılından itibaren ailenin geçimine destek niteliğinde nakdi ödemelere doğru geçiş yaşanmıştır (Lewis and West, 2017: 335). Ülkede 5 yaşın altındaki çocuklara yönelik yapılan eğitim harcamalarında

2009'dan 2014 yılına kadar geçen süre zarfında önemli bir artış görülmüştür. Aynı zamanda 2013 yılında kreş hizmeti sağlanması koşulunda işverenlere vergi indirimi avantajı uygulaması yürürlüğe konmuştur. Ancak ailelerin yalnızca üçte biri kreş hizmetinden yararlanabilmektedir. Geliri yeterli olmayan ailelerin özel bakım hizmetlerini karşılaması mümkün değildir (Lewis and West, 2017: 338). OECD (2017c) istatistiklerine göre İngiltere'de 2016 yılı itibariyle % 11 olan yoksulluk oranı, özel bakım hizmetlerinden yararlanamayacak olan önemli bir kitlenin var olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla son yıllarda devlet, bakım sorunu için finansal destek sağlamaya başlamış olsa da bakım sorumluluğu hala büyük oranda piyasanın ve destekleyici nitelikte ailenin üzerindedir.

Liberal refah rejimleri, refahı tamamen metalaştırarak bireylerin yaşı, sağlık durumu veya aile durumu nasıl olursa olsun onları çalışmaya teşvik etmektedir. Ancak bununla birlikte piyasaya devredilen bakım hizmetleri, kadınların tam zamanlı istihdam edilme durumlarını zayıflatmaktadır. Böylelikle kadınlar özellikle bakım konusunda piyasaya karşı korunmasız bırakılmakta ve bu durum kadınların *çalışan kadın* statüsünü zedelemektedir. Dolayısıyla, istihdamda yer alan kadınların çalışma biçimlerinin tam zamanlı veya yarı zamanlı olma durumu göz ardı edildiğinde, genel itibariyle refah rejiminin istihdamda yüksek metalaşma buna karşılık sosyal koruma düşük meta-dışılaştırmayı içermektedir. Bakım yükümlülüğünün önemli bir kısmının kadınların sorumluluğunda olmaya devam etmesi, hanede düşük aile-dışılaştırma olduğunun bir göstergesidir.

1.2.2. Refah Rejimlerinde Kadınların "Ev Kadını" Olarak Konumlandırılması

Bu tezde konu edinilen refah rejimleri arasında, kadını *ev kadını* olarak konumlandıran modeller, korporatist-muhafazakâr ve Güney Avrupa refah rejimleridir. Dolayısıyla devam eden bölümde kadınların *ev kadını* olarak konumlandırılması; istihdam ve bakım politikaları çerçevesinde aile-dışılaştırma üzerinden ele alınacaktır.

1.2.2.1. Korporatist-Muhafazakar Refah Rejimi Almanya Örneği

Statü farklılıklarına göre hak kazanımlarının belirlendiği ve geleneksel aile ilişkilerinin ön planda tutulduğu korporatist-muhafazakâr refah rejimlerinde sosyal sigorta ve sosyal yardımlar ihtiyaca yönelik olmaktadır. Sosyal faydalara erişim ise katkı esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla sosyal sigorta uygulamaları, ücretli çalışmaya katılmayan ev kadınlarını dışlamaktadır (Ünlütürk-Ulutaş, 2015a: 11). Bu durum istihdamda olmayan kadınları olumsuz etkilediği gibi işgücü piyasasında –ikincil piyasada yer almaları gibi- dezavantajlı konumda olan kadınların da sosyal güvenceye erişimlerini de olumsuz etkilemektedir. Kadınların hanedeki asli görevi bakım verme olarak kabul edildiğinden, istihdamda yer alan kadınların çalışma biçimi çoğunlukla yarı zamanlı olmaktadır. Korporatist-muhafazakâr Almanya'da 2000'li yıllara gelindiğinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde adımlar atılarak kadın istihdamının arttırılmasına yönelik politikalar uygulamaya konmuştur. Ancak kadına atfedilen rol, hem çalışan hem daha fazla çocuk doğuran bir konuma evrilmiştir (Lewis, 2009: 134). Bu durum, cömert bakım desteklerinin ve kadınların doğum sonrasında yarı zamanlı istihdama geçmesine olanak tanıyacak politikaların uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Almanya'da 2017 yılı itibariyle %75,3 olan toplam istihdam oranı, kadınlar özelinde bakıldığında % 71,5 olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2017a).

Ancak kadınların çocuk bakımını üstlenmelerine olanak tanıyan yarı zamanlı istihdamı % 36,8 gibi yüksek bir oranda seyretmektedir[8] (OECD, 2018b). Sosyal güvenlik sistemlerinin katkı-fayda ilişkisinin güçlü olduğu ülkelerde, gelişmiş kamusal bakım hizmetinin ve/veya ücretli izinlerin yeterli olmadığı durumda kadınların emeklilik gibi güvenceye erişimleri oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır. Bick (2016: 665) Almanya'da gerçekleştirdiği araştırmasında; yarı zamanlı çalışan annelerin büyük bir kısmının, çocuk bakımına yönelik sübvansiyonların olması halinde tam zamanlı çalışmak istediklerini ortaya koymaktadır.

Almanya'da bakım sorunu, 1995 yılından itibaren bakım sigortası aracılığıyla giderilmeye başlanmıştır. Mevcut halde yürürlükte olan bu uygulama, çalışan ve işverenlerin ödedikleri primler doğrultusunda, bakıma gereksinim duyulduğunda devreye giren bir sistemdir. Hasta, yaşlı ve engelli bireyleri kapsayan bakım sigortasından yararlanma koşulu, bakıma ihtiyaç duyan kişinin veya bakımı üstlenecek bir aile üyesinin ihtiyaçtan önceki son on yıl içinde en az iki yıl bakım sigortası primi ödemiş olmasıdır (ISSA, 2018). Dolayısıyla bu haktan yararlanmak ücretli çalışmaya dâhil olmaya bağlıdır. Sigortalının eş ve çocukları ise herhangi bir ödeme yapmaksızın bakım sigortasının kapsamına alınmaktadırlar (Hekimler, 2017: 238). Bakım sigortası kapsamındaki bakıma muhtaç kişi ya doğrudan bakım hizmetinden yararlanmakta ya da bakım bedelini nakit olarak almaktadır. Nadir de olsa bazı durumlarda kişi hem doğrudan bakım hizmetinden hem de nakdi yardımlardan yararlanmaktadır (Hekimler, 2017: 239).

Geleneksel aile bağlarının güçlü kılındığı korporatist-muhafazakâr modelde, anneliği destekleyen aile yardımları göze çarpmaktadır. Bakım hizmetlerinde de baskın

[8] OECD ortalaması ise %25,5'tir (OECD, 2018b).

olan eğilim ailevileştirme yönündedir. Aile içinde çözülemeyen durumlarda bakım yükümlülüğü piyasaya veya sivil toplum örgütlerine devredilebilirken, devlet koordine edici rolüyle dikkat çekmektedir. Almanya'da uygulanan en yaygın evde bakım hizmeti; gereksinim duyan kişiye evde sağlanan profesyonel bakım hizmeti veya yakın çevresinden bir kişi tarafından kendi evinde bakılması durumunda verilen nakdi yardımdır (Özateş, 2015: 49). Bu durumda evde bakımı verecek yakınının kadın olması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Çocuk bakımı konusunda Almanya'da enformel bakımın yaygın olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle 2 yaş altı çocuklar için formel bakım oranı oldukça düşüktür. Bu durum kadın istihdamı oranlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkede yapılan araştırmalar sıfır ila iki yaş arasındaki çocuklara yönelik kamu sübvansiyonlu çocuk bakım hizmetinin arttırılmasının, annelerin işgücüne katılım oranlarında ılımlı bir artışa neden olacağını ortaya koymaktadır (Bick, 2016: 665).

Almanya'da toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması yönünde atılan adımlardan olan devredilemez ebeveyn izni uygulaması 2007 yılında yürürlüğe girmiştir. Sosyal demokrat refah rejimindeki uygulamalara benzer nitelikte olan bu uygulamada, toplamda 14 ay olarak düzenlenen ebeveyn izninin en az iki ayının erkek ebeveyn tarafından kullanılması hedeflenmiştir (Cygan-Rehm, 2016: 73). Böylelikle ebeveyn izni kullanan erkeklerin sayısında bir artış yaşansa da, devredilemez sürenin dışındaki on iki ay boyunca ebeveyn izni kullanan erkeklerin oranının yalnızca % 7 olması (Özateş, 2015: 52), uygulamanın toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktan çok yeniden ürettiğini göstermektedir. Dolayısıyla Almanya'da, erkekler haneyi geçindiren kişi olarak kodlanırken, kadınlar ise yarı zamanlı çalışarak bakımı çoğunlukla enformel biçimde üstlenen kişi, bir bakıma *ev kadını* olarak kodlanmaktadır. Korporatist-

muhafazakar refah rejiminin, eve ekmek getiren erkek çalışanın çalışma statüsüne göre kadınların sosyal koruması açısından metadışılaştırma derecesi yüksek olsa da, geleneksel bakım sorumluluğunu çalışma yaşamında yer almayanlar açısıdan aileye, aile içinde de kadına yüklemesi nedeniyle aileleştirme derecesinin yüksek olduğu bir rejim olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.2.2. Güney Avrupa Örneği

Güney Avrupa refah rejiminde bakım sorununun tamamen aile içinde geleneksel yollarla çözülmesi korporatist-muhafazakâr refah rejiminden ayıran temel özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Vergiden kaçınmadaki[9] yüksek oranlar, enformel ekonominin yaygınlığı, politik açıdan baskın sınıfın emrindeki bürokrasi, yaygın yerelcilik anlayışı, kadın istihdam oranlarının düşüklüğü ve kendi hesabına çalışma oranlarının yüksekliği Güney Avrupa modelinin diğer özelliklerini oluşturmaktadır (Mingione, 2015: 271-272). Bu özelliklerin bir kısmı Bismarkyan modele benzerlik gösterse de; temel asgari korumadan yoksunluk, yaygın tikelcilik ve kamu hizmetlerindeki yetersizlikleri nedeniyle farklılaşmaktadır. Modelde metalaşmaktan kaynaklanan risklere karşı, kamudan bağımsız biçimde koordine edilen, üçüncü sektör olarak tanımlanan geleneksel dinsel hayır kurumları ve gönüllü hizmet ağları ailenin refah sağlamadaki sorumluluğunu tamamlayıcı rol üstlenmiştir (Gough, 2006, s. 247).

Güney Avrupa refah rejimi ülkelerinden İtalya, 1971 yılı itibariyle, % 20 ile Avrupa'nın en düşük kadın istihdamı oranına sahip ülkesi konumundadır (Andreotti ve

[9] Vergiden kaçınma, hukuki sınırlar çerçevesinde kişinin vergi sorumluluğunu azaltma eylemi olarak tanımlanmaktadır (Fisher, 2014: 337-365). Bir başka deyişle kanunî sınırlar içinde vergi yükünden kurtulma anlamını taşımaktadır (Erkuş ve Karagöz, 2009: 129).

Mingione, 2014: 59). İtalya'da, kadın istihdamına ilişkin rakamlar ülkenin güneyi ve kuzeyi arasında önemli farklılıklar içermektedir. 1970'li yıllardan günümüze kadın istihdamındaki yaşanan artışın belirleyicisi Kuzey bölgesi olmuş ve Kuzeyde kadın istihdamı 1995-2007 yılları arasında % 43,5'ten % 52,7'ye çıkarken, Güney'de ise bu oran % 26,6'dan % 31,3'e çıkmıştır (Andreotti ve Mingione, 2014: 64-65). Burada hizmetler sektörünün büyümesi ve yeni sanayileşme etkisini göstererek, özellikle giyim ve tekstilde yaşanan endüstrileşme hızı istihdam olanaklarını kadınların lehine arttırmıştır. 2017 yılı itibariyle, İtalya'da kadınların işgücüne katılma oranı % 40 iken; erkeklerde bu oran % 58 olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2017a). İtalyan aile modeline bakıldığında, bu modelin tek çalışanlı –ve çalışanın büyük oranda erkek olduğu- çekirdek aile biçiminin yaygınlığı dikkat çekmektedir (Trifiletti, 1999: 51; Mingione, 2015: 279). Geniş aile oranlarındaki azalma büyükannelerin bakım desteğini ortadan kaldırmış, bu durum hanedeki kadını çalışma hayatından uzak tutan bir etki yaratmıştır. İtalyan refah sisteminin aile yardımları politikası da yaşlılık riskine karşı haneye sunulan finansal destek karşılığında yaşlının kızı veya oğlunun eşine bakım sorumluluğu yüklemektedir (Mingione, 2015: 274). Bu durumda kadınları haneiçi bakımdan sorumlu tutan, bunu yaparken de onlara istihdamda yer alma olanağı sağladığı ileri sürülen yarı zamanlı çalışma biçimi, İtalya'da nitelik gerektirmeyen ve aynı zamanda düşük ücretli işlere karşılık gelmektedir. İşgücü piyasasını tabakalaştıran bu durum nitelikli işlerde istihdam edilen işçiler için cömert korumalar sağlarken; ikincil işgücü piyasasında yer alan özellikle kayıtdışı istihdam biçimlerinde çalışanlara kuralsız ve zayıf koruma sağlayarak (Trifiletti, 1999: 51), eşitsizlik ortamı yaratmaktadır. İtalya'da 1990'ların ikinci yarısından itibaren özellikle eğitim seviyesi düşük olan kadınların sürekli ve düzenli iş bulma konusunda karşılaştıkları güçlükler cesaretlerinin de kırılmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan ülkenin güneyinde yaşayan genç ve eğitimli kadınlar için de benzer bir durum söz konusuyken; eğitim

seviyesi düşük olan kadınlar için işgücü piyasası birçok engel barındırmaktadır (Mingione, 2015). Bu nedenle Güneyli eğitimsiz kadınlar için atipik çalışma kaçınılmaz olmaktadır. Yalnızca eğitimli kadınlara yönelik olarak, ülkenin Güney kesiminde haneiçi bakım ve ücretli işi bir arada yürütmeyi kısmen olanaklı kıldığından, kamu istihdamı kadınlar için önem taşımaktadır. Nitekim geri kalmış ülkelerde iş arama sürecinde en çok talep, kamu sektöründeki işlere yönelik olmaktadır (Ferrera, 2015: 205). Kamuda istihdam edilmek herkes için önemli olmakla birlikte eşit ücret ve sosyal güvence hakkı tanıması bakımından kadınlar için daha fazla öneme sahiptir (Tansel, 2005: 16; Elveren, 2015: 72).

Kadın istihdamında düşük oranlarıyla dikkat çeken İtalya'nın güneyinde istihdama katılmayı belirleyen en önemli etken, eğitim olarak karşımıza çıkmaktadır (Andreotti ve Mingione, 2014: 69). Kuzeyli kadınlar eğitim seviyeleri düşük olsa dahi istihdamda yer alabiliyorken, Güneyli kadınlar için işgücüne katılmanın tek yolu yüksek eğitimden geçmektedir. Yıllar itibariyle ülkenin genelinde artan kadın istihdamının hangi çalışma biçiminde karşılık bulduğuna bakıldığında ise esas olarak ücretli çalışma göze çarpmaktadır. 1971-2009 yılları arasında İtalya'da yapılan işgücü araştırması sonuçları, kendi hesabına çalışan kadınlarda sürekli bir azalma olduğunu göstermekte, 2017 yılı itibariyle ise kendi hesabına çalışan kadınların oranı % 12,2 olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2017b). Ülkenin Kuzeyi ile Güneyi karşılaştırıldığında ise; kadınların kendi hesabına çalışma oranının Güney'de daha yaygın olduğu görülmektedir (Andreotti ve Mingione, 2014: 73). İtalya'da sosyal yardımlardan yararlanan önemli bir kesimin kendi hesabına çalışıyor olması (Trifiletti, 1999: 51), kendi hesabına çalışan sayısı ile ekonomik gelişmişlik düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu savunan Reyniri'nin (Akt. Andreotti ve Mingione, 2014: 73) bulgularını doğrulamakta ve ülkenin Güney'inde ekonomik sıkıntıların daha büyük olduğuna işaret etmektedir.

Kendi hesabına çalışmayı atipik çalışma biçimi kategorisinde değerlendiren Karadeniz'in (2011: 94) Türkiye'de yaptığı çalışmasında da kendi hesabına çalışan kadınların yoksulluk oranının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İtalya'da kadın istihdamının artışıyla birlikte gün yüzüne çıkan bakım sorunu aileci bir yaklaşımla çözülmeye çalışılmaktadır. Kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği, erkeklerin hane içinde bakım konusunda sorumluluk almaya isteksiz olmalarıyla birleşince, kadınların iş yükünü iki katına çıkarmaktadır. Bakım sorumluluğunun nerdeyse tamamen aileye terk edildiği İtalya'da (Bettio ve Plantenga, 2004), kadınlar ev işlerine diğer Avrupalı kadınlara göre iki kattan daha fazla zaman ayırırken, erkekler ise Avrupa'nın aile bakımına en az zaman ayıranı erkekleri olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Andreotti ve Mingione, 2014: 64-67). Ek olarak; İtalya'da kendi yaşlısına bakan bireylerde bakım sıklığı % 12, yoğunluğu haftada 28,8 saat; büyükanne ve büyükbabaların torunlarına bakma sıklığı % 40, bakımın yoğunluğu ise haftada 29 saat ile neredeyse normal iş saatlerine yakındır (Esping-Andersen, 2011: 122).

İtalya'nın Kuzey kısmında kadınlar her ne kadar Güney'dekilere göre işgücü piyasasında daha istikrarlı biçimde yer alsalar da, bu bölgede de kadın istihdamını arttırma önünde refah hizmetlerinin zayıflığından kaynaklanan bir takım engeller de bulunmaktadır. Özellikle 1990'lı yıllara kadar haneiçi bakım konusundaki adil olmayan iş bölümü, iş-aile uyumu problemini görünür kılmıştır. Özellikle geleneksel kodların baskın olduğu Güney Avrupa rejimine sahip ülkelerde bu problem daha belirgin olmaktadır. 2017 yılı itibariyle 6 yaşından küçük çocuk sahibi olan kadınların istihdam durumuna baktığımızda AB ortalaması % 62,4 iken; bu oran İtalya'da % 52,5, Yunanistan'da % 53, İspanya'da % 62,5, Türkiye'de ise % 29,9 olarak karşımıza çıkmaktadır (EUROSTAT, 2017). Dolayısıyla bu ülkeler gelişkin bakım politikalarının eksikliği nedeniyle bakımı ailevileştirmek zorunda kalmaktadır. Aileci yaklaşımda,

yeterli refah hizmetlerinin sunumu eksik olduğu zaman, istihdamda yer alan ebeveynlerden birisinin işten ayrılıp hane ve çocuk bakımı gibi işleri üstlenmesi, yani sorunun aile içinde çözülmesi temel alınmaktadır. Bu durumdaki temel belirleyicilerden biri feragat edilecek olan ücretin miktarı olmaktadır. Kültürel öğelerin yanı sıra ekonomik nedenlere dayanan bu seçim, çoğunlukla erkeğe göre daha az kazanç elde eden kadının işgücü piyasasından çekilmesiyle sonuçlanmaktadır. İtalya özelinde konuyu ele aldığımızda kadın istihdamının daha yüksek olduğu Kuzey bölgesinde çocuk bakımı nedeniyle işten ayrılmaların Güney bölgesine göre daha çok yaşandığı görülmektedir. Bu durum ilk bakışta şaşırtıcı olsa da, Güney'de iş bulma konusunda çok daha büyük zorluklarla karşılaşan kadınların buldukları işi kaybetmeyi göze alamadıkları gibi bir değerlendirme yapılabilir. Dahası, Güney'de istihdam edilme şansı yakalayan kadınların yüksek eğitim ve yüksek gelir düzeyine sahip olmaları dolayısıyla özel bakım hizmetlerine erişebildikleri ve Güney'de çoğunlukla kamu sektöründe istihdam edildiklerinden uzun süreli annelik iznine erişebildikleri anlaşılmaktadır (Andreotti ve Mingione, 2014: 81).

Benzer şekilde bir başka Güney Avrupa ülkesi olan Portekiz'de -göç alan bir ülke olmasının da etkisiyle- enformel işlerin yaygınlaşması ve mevsimlik çalışma gibi atipik çalışma biçimlerinin artması (Mingiona, 2015: 277) özellikle kadınları olumsuz yönde etkilemektedir. Portekiz'de toplumsal cinsiyet örüntülerinin mesleklere de yansıdığı görülmektedir. Erkekler daha çok bilim, bilişim ve mühendislik alanlarında; kadınlar ise eğitim, sağlık, sosyal koruma alanlarında eğitim almaktadırlar. Kadınların yüksek eğitime erişme imkânları olsa dahi bu imkân işgücü piyasasına yansımamakta, kadınların istihdam oranı erkeklere göre oldukça düşük seviyelerde kalmaktadır. İşgücü piyasası tarafından yüksek oranda ödüllendirilen bazı iş alanları kadınlara örtük bir

biçimde kapalı olduğundan, yüksek eğitimli olsalar dahi aynı yaştaki erkeklere göre düşük kazanç elde etmektedirler (David vd., 2015: 4285).

Güney Avrupa refah rejimine sahip bir diğer ülke olan İspanya'da sosyal güvenlik alanında yapılan ilk dalga reformla birlikte Bismarkyan modelden vazgeçilerek sosyal yardım ağlarının ve aile temelli politikaların gelişkin olduğu modele doğru geçiş yaşanmıştır (Trifiletti, 1999: 59; Salido and Morino, 2014: 34). Bunun yanında yeni refah modeli toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikalar da içererek; 1995 yılından itibaren annelik izni, sosyal sigorta kapsamında olan kadınlar için 16 haftaya çıkartılmıştır. 16 haftalık iznin 10 haftasını annenin onayı ile baba da kullanabilmektedir. 2007 yılından itibaren cinsiyet eşitliği kapsamında atılan bir adım olarak babalara 15 günlük ebeveyn izni hakkı tanınmıştır. Ancak hayata geçirilmeye çalışılan politikalar uygulamada çoğunlukla karşılık bulamamıştır; zira istatistikler bu iznin yalnızca hak sahiplerinin % 1,3'ü tarafından kullanıldığını göstermektedir (Salido ve Moreno, 2014: 50).

Güney Avrupa refah rejimlerinde aile bireyleri arasında yardımlaşma ağlarının güçlü olduğu, bakım sorununun mikro-dayanışma ağları çerçevesinde çözüldüğü anlaşılmaktadır. Böylelikle sosyal riskleri gidermede hala yaygın biçimde geleneksel aile ilişkilerini kullanmayı sürdürdükleri görülmektedir. Bu durum bir taraftan devletin kamusal bakım hizmetleri sunma konusundaki isteksizliğinin doğuracağı sonuçların görünmez kılınmasına da neden olmaktadır. Trifiletti (1999:53) İtalya'da sosyal sigorta ve sosyal yardım arasında gelişen bir refah modeli olduğunu, ancak bu modeldeki parçalanmış ve düzensiz politikaların "ekmek kırıntılarının sentezi" olarak yorumlanabileceğini ifade etmektedir. Klasik eve ekmeği getirenin erkek olduğu modelden farklılaşarak sosyal faydaların ailede birleştiği modele doğru geçildiği

anlaşılmaktadır. Bireyin gelirinden ziyade ailenin geliri öne çıkmakta, bununla birlikte kadın istihdamının kalitesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgilenilmemektedir. Aile sosyal riskleri gidermede temel sorumluluk sahibidir. Ailenin sorumluluğunda tanımlanan bakımın esas olarak kadınlar tarafından üstlenildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kadınların aile-dışılaştırılma dereceleri oldukça düşüktür. Böylelikle kadın, hanede enformel bakım sunmakta, istihdamda ise ancak yarı zamanlı, düşük ücretli ve çoğunlukla kayıtdışı işlerin yer aldığı ikincil işgücü piyasasında yer alabilmektedir. Bu bağlamda kadınların işgücü piyasasında metalaşma derecelerinin düşük olması sosyal koruma sistemleri açısından metadışılaştırma derecesinin yükselmesine engel teşkil etmektedir.

1.2.3. Farklı Refah Rejimlerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Karşılaştırmalı Özellikleri

Bir koordinat sistemini andıran[10] Şekil 1'de farklı refah rejimlerinin özellikleri karşılaştırmalı biçimde sunulmaktadır. Buna göre; refah rejimlerinin bakım hizmetini sunma biçimleri, meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma dereceleri ile rejimlerin, kadını nasıl kodladığına dair bilgiler yer almaktadır. Bu bilgiler, rejimler arasında –birbiriyle kesişen ikili koordinat üzerinde- karşılaştırma yaparak ortak ve ayrışan yönlerini bütüncül bir bakış açısıyla ortaya çıkarma imkânı sunmaktadır.

[10] Ancak koordinat sistemindeki gibi artı (+) ve eksi (-) kutuplardan söz etmek mümkün değildir. Her bir kutup bir refah rejimini simgelemektedir. Koordinat sisteminin merkezi sıfır olarak kabul edilmiş, koordinat sisteminin uçlarına doğru gidildikçe şekil üzerinde işaretlenen durumların derecelerinin arttığı farz edilmiştir.

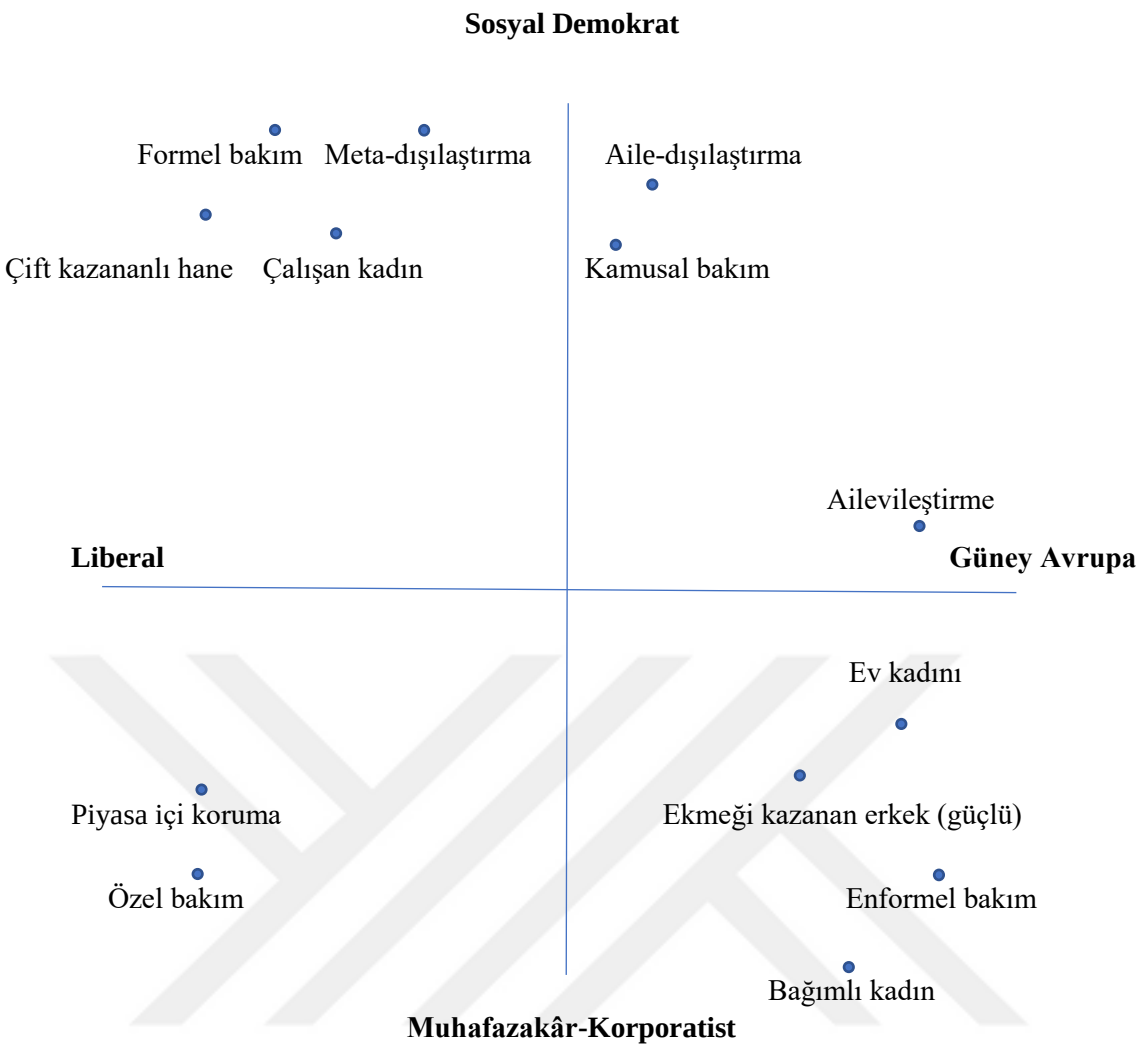
Şekil 1[11], farklı refah rejimlerine sahip ülkelerin kadın istihdam oranlarından ve bakım hizmetlerinin sunma biçimlerinden yola çıkarak, kadını *çalışan* olarak kodlayan rejimlerin sosyal demokrat ve liberal refah rejimler olduğunu göstermektedir. Böylelikle sosyal demokrat refah rejiminde daha yüksek düzeyde olmasıyla birlikte her iki rejim için *çift kazananlı hane* tanımlaması yapmak mümkündür. Sosyal demokrat refah rejiminde bakım sunumunun evrensel olması nedeniyle liberal rejime göre kadınların istihdama katılımları daha çok teşvik edilmektedir. Liberal refah rejimlerinde her ne kadar "çalışma" vurgusu ön planda olsa da diğer taraftan kamusal bakımın eksikliği ve anneliğin kutsanması gibi nedenler kadın istihdamını sınırlandırmaktadır. Bu sebeple Şekil 1'de sosyal demokrat refah rejiminde kadının *çalışan* olarak kodlanma derecesi, liberal rejime göre daha yüksek tutulmuştur. Kamusal/formel bakımın da sosyal demokrat rejiminde yüksek düzeyde tutulmasının gerekçesi kadının kodlanma biçimi üzerindeki gerekçeyle aynıdır. Formel bakım, liberal rejimde de yüksek seviyededir, ancak burada ağırlıklı olarak piyasa tarafından işletilen bakım hizmetleri söz konusu olduğundan sosyal demokrat rejimde olduğu kadar kapsayıcı değildir, bu sebeple liberal rejimdeki formel bakım değeri sosyal demokrat rejime göre daha düşük seviyede tutulmuştur.

Kamusal bakım hizmetlerinin en yaygın olduğu Sosyal Demokrat refah rejimlerinde elbette ki sosyal gereksinmelerin piyasa dışı kurumlar tarafından sağlanabildiğinin göstergesi olan meta-dışılaştırma derecesi de oldukça yüksektir. Özellikle çocuk bakımı konusunda gelişkin kamusal bakım hizmetleri mevcutken; yaşlı bakımına ilişkin kamusal hizmetlerde bir takım gerilemeler yaşanmış, bazı hizmetler özelleştirilmiş ve bir yandan da yerinde yaşlanma yaklaşımının benimsenmesiyle yaşlı bakımı hane içine terkedilmeye başlanmıştır. Bu sebeple meta-dışılaştırma, hem çocuk

[11] Bu tez kapsamında yazar tarafından oluşturulmuştur.

hem yaşlı bakımı için söz konusuyken, aile-dışılaştırma yalnızca çocuk bakımına yönelik olarak karşımıza çıkmıştır. Bu sebeple şekilde sosyal demokrat rejim için aile-dışılaştırma, meta-dışılaştırmanın biraz daha alt düzeyinde kalmıştır. Liberal refah rejimlerinde ise meta-dışılaştırma orta derecede yerini almıştır. Ailevileştirme ise Güney Avrupa refah rejiminde oldukça yüksek seviyede konumlanmıştır. Aile-dışılaştırmanın yüksek olduğu sosyal demokrat refah rejiminde yaşlı bakım politikalarının etkisiyle ailevileştirme tamamen ortadan kalkmamış ancak düşük düzeyde seyretmştir.

Bağımlı kadın tanımlaması korporatist-muhafazakâr ve Güney Avrupa refah rejimlerinde hemen hemen eşit derecelerde karşılık bulmuştur. Korporatist-muhafazakâr refah rejiminde özellikle Bismarkyan sosyal sigorta modeli nedeniyle kadın *bağımlı* kılınırken; Güney Avrupa refah rejiminde baskın kültürel normların etkisiyle *ev kadını* ve *bağımlı kadın* olarak kodlanmıştır. Korporatist-muhafazakâr refah rejimlerinde kadın istihdam oranları Güney Avrupa refah rejimlerine göre daha yüksek seviyelerdedir. Ancak her iki refah rejiminde de –eşit düzeyde- *ekmeği kazanan erkek* ile *ev kadını* kodlamaları geçerlidir. Güney Avrupa refah rejimine sahip ülkelerde de kadın istihdam oranlarında artış yaşanmıştır. Ne var ki bu artış çoğunlukla kadının ev işlerini aksatmadan yerine getirmeye olanak tanıyan işlerde karşılık bulmuştur. Bu durum enformel bakımı ve bakımın ailevileştirilmesini -eşit derecelerde- beraberinde getirmiştir. Özellikle Güney Avrupa refah rejiminde enformel bakım, yoğunluğuyla dikkat çekmektedir. Liberal refah rejiminde ise bakım sorununun büyük oranda piyasa içinde çözülmesi teşvik edildiğinden en çok özel bakım hizmetleri gelişmiş ve piyasa içi koruma söz konusu olmuştur.



Şekil 1. Farklı Refah Rejimlerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Karşılaştırmalı Özellikleri

Refah rejimlerinin kadını çalışan ya da ev kadını olarak konumlandırması ve bu rolün sürdürülebirliliği, sosyal güvenlik sisteminin ne derece toplumsal cinsiyet eşitliği içerdiği ile ilişkilidir. Bu sebeple izleyen bölümde sosyal güvenlik sistemlerinin, kadınların çalışan kadın ya da ev kadını olarak rollerinin ne şekilde üretildiği üzerindeki etkisi analiz edilecektir.

1.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Kadın İşgücü Arzı ve Sosyal Güvenceye Erişim Üzerindeki Etkileri

Refah devletlerinin kadını *çalışan* veya *ev kadını* olarak konumlandırma biçimine göre işgücü piyasasında ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar, sosyal güvenlik faydalarına erişimde de kendini göstermektedir. Yukarıda ele alındığı üzere kadınlar ikincil işgücü piyasasında istihdam edilmeleri halinde başta emeklilik hakkı olmak üzere sosyal güvenlik faydalarının önemli bir kısmından mahrum kalmaktadırlar. Dolayısıyla kadınların güvenceli istihdama erişmelerini sağlayacak mekanizmalar geliştirilmediği sürece *çalışan* olarak kabul edilmelerinin de bir anlamı kalmamaktadır. İstihdam ile sosyal güvenlik arasında kuvvetli bir ilişki olduğundan her iki alandaki yönelimlerin birbirlerini etkilediği bilinmektedir. Refah devletleri kadını konumlandırırken sosyal güvenlik sistemlerini bir araç olarak kullanmaktadır. Şöyle ki, bir taraftan işgücü piyasasında dezavantajlı olan kadınlar sosyal güvenlik faydalarıyla desteklenebiliyorken, diğer taraftan aşırı koruyucu sosyal güvenlik politikaları kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırabilmektedir. Burada önemli olan muhtaç kesimi desteklemek ancak istihdam edilebilir durumda olan kadınları ev kadınlığına özendirmemektir.

Sigortalı bir işte istihdam edilmenin belirleyicilerine ilişkin yapılan araştırmalar; firma büyüklüğü, sendika, ücret, çalışma saatleri ve endüstri tipi gibi işgücü piyasasına ilişkin değişkenleri öne çıkartırken; kişisel özellikler veya seçimler çoğunlukla göz ardı edilmiştir (Harrington-Meyer ve Pavalko, 1996: 313). Dolayısıyla konunun toplumsal cinsiyet boyutuna değinilmemiştir. Toplumsal cinsiyet çalışmalarının artmasıyla birlikte, hemen her ülkede kadın istihdamının erkeklere oranla daha düşük oranlarda seyrettiğinin ve kayıtdışı çalışmanın kadınlarda daha yaygın olduğunun ortaya çıkması,

kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerin tespit edilme ihtiyacını doğurmuş ve alana ilişkin ilk araştırmalar da böylelikle ortaya çıkmıştır (Killingworth ve Heckman,1987; Gustafsson ve Jacobsson, 1985; Shimada ve Higuchi, 1985; Michael, 1985; Psacharopoulos ve Tzannatos, 1993; Lim, 2000). Söz konusu çalışmalar; medeni durum, eğitim, çocuk sahibi olma durumu ve ekonomik kriz gibi değişkenlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar ise oldukça sınırlıdır (Harrington-Meyer ve Pavalko, 1996; Buchmueller ve Valletta, 1999; Tamborini ve Whitman, 2007).[12]

Aşağıdaki kısımda sosyal güvenlik sistemi uygulamalarından ölüm aylığı ve sağlık sigortası uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisine odaklanılacak; sosyal yardımların etkisi ise erkeğe bağımlılık statüsü doğurmadığından daha sınırlı olarak ele alınacaktır.

1.3.1. Ölüm Aylığı Uygulamasının Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi

Ölüm aylığı uygulaması, sigortalının ölmesi halinde bakmakla yükümlü olduğu kişilere bir gelir bağlanmasını içermektedir. Sosyal refah gereği uygulanan bu modelde kimi ülkeler için aylıkların cömertliği tartışma konusu haline gelmekte, bu uygulamanın çalışabilir durumda olan kadınların işgücü piyasasına girme yönündeki tercihini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, aşağıda farklı refah rejimlerini temsil eden ülke örneklerinde ölüm aylıklarının yararlanıcıları ve yararlanma koşulları derlenmiştir (ISSA, 2018):

[12] Söz konusu çalışmalara ilişkin bulgular izleyen bölümde ele alınmıştır.

İsveç'te dul aylığına hak kazanan kişi 65 yaşından küçük eş veya 5 yıl birliktelik yaşamış kişi veya 18 yaşından küçük çocuğu olan kimse olmalıdır. Bir başka deyişle bu şartlardan birini sağlamış olmak dul aylığına hak kazanmak anlamına gelmektedir. Dul aylığı 12 ay için ödenmekte ve fakat geride kalan kişinin 18 yaşından küçük çocuğu varsa, bu durumda 12 ay uzatılmaktadır. Eğer kişinin 12 yaşından küçük bir çocuk veya çocukları varsa, bu sefer dul aylığı en küçük çocuk 12 yaşına gelinceye kadar devam etmektedir. Çocuklar ise 18 yaşına kadar (eğitime devam ediyorsa 20 yaşına kadar) ya da engelli olması halinde yaş sınırı olmaksızın yetim aylığı alabilmektedirler. Birden fazla geride kalan çocuk varsa, aylık eşit olarak bölünmektedir.

İsveç ile benzer bir refah rejimi olan Danimarka'da 10 yıla kadar geride kalan eş veya -aynı veya farklı cinsiyetten- en az iki yıl birlikte yaşanılan partner dul aylığı almaya hak kazanmaktadır. Kişi (yeniden) evlenirse, dul aylığı ödenmeye devam etmektedir. Ancak kişi normal emeklilik yaşına geldiğinde dul aylığı kesilerek, yerine yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. Çocuklar 18 yaşına kadar (eğitime devam ediyorsa 21 yaşına kadar) yetim aylığı alabilmektedirler. Eğer sigortalının ölümü iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıktıysa, eş veya -aynı veya karşı cinsiyetteki - birlikte yaşadığı eşe bir ödeme yapılmaktadır.

Almanya'da; dul eş ve çocuklar belirli koşullar altında ölüm aylığına hak kazanmaktadır. Eşler için dul aylığı, süresi ve miktarının değişiklik gösterdiği büyük dul aylığı ve küçük dul aylığı uygulaması vardır. Küçük dul ayılığı; evlilik veya birliktelik 2002 yılından önce gerçekleşmiş ve bir yıldan uzun sürmüş olma koşulu ile geride kalan eşin 2 Ocak 1962 yılından önce doğmuş olma şartı sağlandığında en fazla iki yıl süreyle ödenmektedir. Büyük dul aylığı ise geride kalan eşin veya birliktelik yaşanan kişinin en az 47 yaşında olması veya engelli olması veya 18 yaşından küçük çocuğunun olması

(çocuğun eğitime devam etme durumunda 27 yaşından küçük olması) şartıyla sınırsız süreli ödenmektedir. Dul aylıkları yeniden evlilik olması halinde kesilmektedir. 1 Ocak 1977'den önce boşanan eş de geçimi ölen sigortalı tarafından karşılanıyor ise aynı haklardan yararlanabilmektedir. Çocuklar 18 yaşına kadar (eğer eğitime devam ediyorsa 27 yaşına kadar) veya engelli olması koşuluyla yaş sınırı olmaksızın yetim aylığı alabilmektedirler.

İngiltere'de dört ayrı dul aylığı uygulaması bulunmaktadır. Birincisi; kişinin sosyal yardım almasıyla bağlantılı olarak değişen miktarlarda dul aylığı ödenmesidir. İkincisi; en az bir bağımlı çocuğu olan dul eşe ödeme yapmasıdır. Üçüncü uygulamada geride kalanın yaşıyla bağlantılı olarak; dul eşe 55 yaş ve üzerinde veya 45-54 yaşları arasında olma durumuna göre farklı miktarlarda aylık bağlanır ve ölümden sonra 52 haftaya kadar ödenmektedir. Dördüncüsü; her çocuk için haftada belirli bir miktarın ödendiği dul aylığı uygulamasıdır. Dul aylığı ödemesi yeniden evlenme veya biriyle birlikte yaşanılması halinde kesilmektedir. Ek olarak tek seferde belirli bir miktarda ödenen dul yardımı uygulaması mevcuttur.

İtalya'da 65 yaşından küçük eş veya birlikte yaşanılan kişi dul aylığı almaya hak kazanmaktadır. Kişinin yeniden evlenmesi veya bir başkasıyla birlikte yaşamaya başlaması halinde ise aylık kesilmektedir. Eğer geride kalan bir eş veya çocuk yoksa sigortalının ebeveynlerine veya kardeşlerine ödeme yapılmaktadır. Çocuklar 18 yaşına kadar (üniversite eğitimi alıyorsa 26 yaşına kadar) veya engelli olmaları halinde yaş sınırı olmadan yetim aylığına hak kazanmaktadır.

İspanya'da dul eş; 60 yaşından küçük, 60-64 yaşları arasında, 65 ve üzeri yaşta veya engelli olması durumuna göre ve bakmakla yükümlü olduğu bağımlılarına göre

değişen miktarlarda dul aylığı almaktadır. Çocuklar ise gelir testine tabi tutularak yetim aylığına hak kazanabilmektedir.

Türkiye'de dul aylığı için sigortalı ile resmi evlilik şartı bulunmaktadır. Dul eş yeniden evlenmediği sürece aylığı almaya devam etmektedir. Engellilik, muhtaçlık gibi özel şart bulunmamaktadır. Ölen sigortalının anne- babası ve çocukları da ölüm aylığı almaya hak kazanmaktadır. Çocukların cinsiyetine aylık bağlanması durumu değişiklik göstermektedir: Erkek çocuğa 18 yaşına kadar (orta öğretime devam ediyorsa 20 yaş, üniversite eğitimine devam ediyorsa 25 yaşına kadar), kız çocuğuna ise evlenmediği sürece süresiz ölüm aylığı bağlanmaktadır. Çocukların ölüm aylığı aldığı süre zarfında sigortalı bir işte çalışmaması halinde, yaş ve öğrencilik nitelikleri devam ettiği sürece ölüm aylığı alabilmektedir.

Görüldüğü üzere ülkelerin ölüm aylığına hak kazandırma biçimleri değişiklik göstermektedir. Çocuklara yönelik olan yetim aylığı uygulaması ise ülkeler arasındaki en fazla benzerlikliklerin taşıyan öne çıktığı bir uygulamadır. Yukarıda ele alınan her ülke için çocuğun malullük durumu yetim aylığını sınırsız süreli almaya hak kazandırmaktadır. Bunun haricinde, eğitime devam etmesi durumunda ülkeler için farklı yaş sınırları olmakla birlikte ortalama 25 yaşına kadar devam edebilmektedir. Çocukların cinsiyetine göre uygulama farklılığı ise yalnızca Türkiye'de görülmekte, yetim aylığının kız çocuklarını aşırı koruyucu yönü dikkat çekmektedir. Ölen sigortalının dul eşine yönelik olan aylık uygulamalarında ise ülkeler arası çok daha fazla çeşitlilik söz konusudur. Sosyal demokrat refah rejimini benimseyen ülkelerde dul aylıklarının kısa süreli oluşu ve miktarının azlığı dikkat çekmekte ve kadının konumlandırıldığı *çalışan* statüsünün sosyal koruma programlarınca bozulmasına izin verilmediği görülmektedir. Korporatist-muhafazakar Almanya'da dul aylığının önemli

bir kısmının, Güney Avrupa rejimine tabi İtalya'da ise uygulamanın tamamının yaşam boyu sürmesi ve miktarının cömertliği kadını ev kadını olarak gören ve kadının istihdam kararı üzerinde etkili olabilecek anlayışın bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2, seçilmiş ülkelerde ölüm yardımı harcamalarını ve GSYİH'ye oranını göstermektedir. Buna göre 2016 yılı için en fazla harcamanın Almanya'ya ait olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle ise Almanya, İspanya, İtalya ve Türkiye'de artış yaşanmışken; Danimarka'da ve Birleşik Krallık'ta dalgalı bir gidişat olsa da azalmaya doğru bir eğilim, İsveç'te ise yıllar itibariyle düzenli bir azalma görülmektedir. Ek olarak en az ölüm yardımı harcamasına sahip ülke sosyal demokrat İsveç'tir. Tablo 2'de ölüm yardımı harcamalarının GSYİH'ye oranına baktığımızda, AB ülkeleri ortalaması için bu oranın 1,5 dolaylarında olduğu görülmektedir. Ölüm yardımı harcamalarının GSYİH'ye oranının en yüksek olduğu ülke İtalya iken, bu oranın en düşük olduğu ülke Birleşik Krallık'tır. Dolayısıyla ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin önemli bir bileşeni olan ölüm yardımı konusundaki uygulamaları benimsedikleri refah rejimleriyle paralel biçimde seyrederek, çoğunlukla yararlanıcısı olan kadınların istihdam durumlarını etkileyebilecek bir boyuta sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Farklı Refah Rejimine sahip ülkelerde Ölüm Yardımı Harcamaları					
	2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
	Milyon Euro				
AB - 28 ülke	205.934,15	210.432,07	213.636,44	-	215.990,77
Danimarka	3.323,98	4.682,44	5.844,52	5.522,86	4.658,60
Almanya	52.911,06	53.417,09	54.253,43	55.024,91	56.468,06
İspanya	24.059,10	24.848,11	25.243,38	25.522,45	25.837,16
İtalya	41.843,00	42.931,00	43.352,00	43.712,00	43.605,00
İsveç	1.853,26	1.806,85	1.613,56	1.505,43	1.445,26
Birleşik Krallık	2.061,59	1.895,45	2.130,03	2.146,56	1.893,03
Türkiye	9.492,32	9.885,93	9.769,49	10.594,71	-
	GSYİH'ye oranı				
AB - 28 ülke	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5
Danimarka	1,3	1,8	2,2	2,0	1,7
Almanya	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8
İspanya	2,3	2,4	2,5	2,4	2,3
İtalya	2,6	2,7	2,7	2,7	2,6
İsveç	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Birleşik Krallık	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Türkiye	1,4	1,4	1,4	1,4	-

Kaynak: EUROSTAT verileri üzerinden derlenmiştir. https://ec.europa.eu/eurostat/web/social-protection/data/database (Erişim tarihi: 03.03.2019)

1.3.2. Sağlık Sigortası Kapsamının Kadın İşgücü Arzı ve Toplum Üzerindeki Etkisi

Sağlık hakkından yararlanılmasını sağlayan sosyal güvenlik modelleri; istihdama/prime dayalı sistemler, vergilere dayalı sistemler, karma sistemler ve Şili modeli olmak üzere dört grupta ele alınabilir (Güzel vd., 2010: 69). İstihdama dayalı sağlık sigortası modeli, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışan bireylerin ücret, maaş veya gelirlerinden belirli oranlarda prim kesintisi yapılmasına dayanan sosyal sigorta modelidir. Böylelikle bireyin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kimseler sağlık sigortası kapsamına alınmaktadır. Vergilere dayalı model, düşünsel temellerini Beveridge (1942)'den almaktadır ve Beverdige modeli olarak adlandırılmaktadır. Burada sosyal güvenlik sorunu devletin temel sorumluluğu olarak kabul edilmekte ve sağlık harcamaları vergilerle, bir başka deyişle devlet bütçesinden

finanse edilmektedir. Karma modelde, primli sistemin ve vergi sisteminin birlikte işleyişi söz konusudur. Devletin sorumluluk almasıyla birlikte vatandaşlara da sorumluluk yüklenmektedir. Şili tipi model ise sağlık hizmetlerinin özel sigorta şirketleri aracılığıyla sağlamaktadır.

Bismarkyan sosyal sigorta modeli olarak da bilinen istihdama dayalı sigorta modelinde ücretli çalışanlar koruma altına alınırken (Rosanvallon, 2004: 126), bakmakla yükümlü olduğu kişiler de modelin sunduğu sağlık sigortası kapsamına alınmaktadır. Doğrudan amacı bu olmasa da, hanede ücretli çalışanların büyük oranda erkeklerden oluşması, modeli erkek egemen hale dönüştürmüştür. Bismarkyan modelinin öncüsü olarak kabul edilen Almanya'da sağlık hizmetleri istihdama/prime dayalıdır. Sistemin sunduğu faydalar; kapsamlı tıbbi ve diş bakımı, önleyici muayene ve tedavi, laboratuvar testleri, hastanede yatış, cerrahi, rehabilitasyon, tıbbi ekipman, bir ebe veya doktor tarafından sağlanan hamilelik ve doğum bakımı, kürtaj, sterilizasyon ve reçeteli ilacı içermektedir. Sağlık hizmetlerinin bedeli sigortalının ödemiş olduğu primlerle karşılanırken, bağımlı konumdakiler de sağlık hizmetlerinden aynı şekilde yararlanabilmektedir (ISSA, 2018).

Benzer durum Beveridge modelinde de karşılık bulmuştur. Sosyal politikaların merkezine sosyal güvenliği yerleştiren bu modelde, sosyal faydalara erişim tam zamanlı çalışma ve prim ödeme ile mümkün olmaktadır. Beveridge raporunun (1942) içerdiği cinsiyet eşitsizliği, vatandaşların kategorize edildiği kısmında "işçiler" ayrı bir kategori, "çalışacak yaştaki ev kadınları" ve "çalışacak yaşta olup da kazanç sağlayan bir iş yapmayanlar" ayrı kategoride sunularak kendini göstermiştir. Talas (1953: 21)'a göre bu durum, "evli kadını sigortalıların hususi bir kategorisi olarak tasnif etmekte ve koca

ile kadının bir ekip teşkil ettiklerini kabul eylemektedir". Bu modelde, ücretli işte çalışan erkeğin haneye sağlık sigortasını getirdiği, kendisine bağımlı konumda olan karısının ise bu haktan yararlanma karşılığında hane ve çocuk bakımını üstlendiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Beveridge Raporu eril norm üzerine inşa edilirken, evlilik birliği içinde kadına da tamamlayıcılık rolünü biçmiştir (Davutoğlu, 2016: 148).

İngiltere'nin sağlık hizmeti olan ve adını Beveridge'den alan "Ulusal Sağlık Hizmeti" 1946 yılında kurulmuştur. İngiliz vatandaşlarının ücretsiz olarak yararlandığı bu sistemin finansmanı devlet bütçesinden vergilerle karşılanmaktadır. Edinilen faydalar; pratisyen hekim bakımı, uzmanlık hizmetleri, hastaneye yatış, doğum, diş bakımı, tıbbi ev aletleri teminatı, evde bakım ve aile planlaması şeklindedir. Sigortalının hak kazandığı bu faydalar, bağımlı yararlanıcılar için de aynı şekilde geçerlidir (ISSA, 2018).

İtalya'da sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığı geniş değilse de, 1978 yılında kurulan "Ulusal Sağlık Sistemi" ile başarılı bir kamusal sağlık hizmeti ağı oluşturulmuştur. Ülkedeki daha önceki sistem ise halkın % 93'ünü kapsam altına alan primli sosyal sağlık sigortası sistemidir. Ulusal Sağlık Sistemi'nin finansal kaynağını; çeşitli bölgesel ve merkezi vergiler ve kullanıcıların ek ödemeleri oluşturmaktadır (Sargutan vd., 2006). Sunulan faydalar arasında; genel ve uzman bakımı, hastanede yatış, reçete edilen ilaç, diş bakımı, doğumda ebe veya doktorun bulunması, tıbbi aletler, spa tedavisi, tüberküloz bakımı, kronik hastalıkları iyileştirici bakım ve sonrası için rehabilitasyon yer almaktadır. Sigortalının yararlandığı tüm sağlık faydaları bağımlı yararlanıcıları için de geçerlidir (ISSA, 2018).

ABD'de kamusal sağlık hizmeti olan "Medicare" ve "Medicaid" programları[13] 2016 yılı itibariyle nüfusun yalnızca % 39'unu kapsamakta (Demirci, 2019: 192), ülkenin sağlık ihtiyacı büyük oranda piyasa tarafından karşılanmaktadır (Demirci, 2019: 172; ISSA, 1997). Sigorta kapsamında olan bireylerin yaklaşık % 15'i kendi planları ile sigorta yaptırmış kimseler iken; geri kalanı işveren üzerinden sigortalıdır. ABD nüfusunun büyük çoğunluğunun sağlık sigortası, işverenlerin finansal katkısını içeren istihdama dayalı özel sağlık sigortaları tarafından karşılanmaktadır (Demirci, 2019: 192). Sağlık sisteminin maliyetlerinin artması, sigorta poliçelerine de yansıdığından, sigortasını kendi kaynaklarıyla sağlayabilen kişi sayısı gittikçe azalmaktadır. İşveren veya istihdam temelli sigorta olarak adlandırılan bu modelde, işveren ile anlaşmalı özel sigorta şirketlerinin sunduğu poliçeler üzerinden sağlık hizmeti sunulmaktadır. İşveren temelli sigorta modelinde vergi sübvansiyonları söz konusu olduğundan, şirketlere maliyet azaltma imkânı sunarken; bireyleri yüksek sağlık poliçesi miktarlarını ödeme yükümlülüğünden kurtarmaktadır. Ancak sigorta şirketi ile yapılan anlaşmaya göre kimi zaman yalnızca işverenin ödeme yapması yeterli olmamakta, çalışan bireyin de katkı sunması gerekmektedir (Tontuş, 2015). Sunulan sağlık hizmetleri işveren ile sigorta şirketi arasında yapılan anlaşma göre değişmekle birlikte, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişileri de kapsam altına almaktadır (ISSA, 1997: 36-44). Diğer taraftan işveren temelli sistem, küçük işletmeri mali açıdan zorlamaktadır. Örneğin 2009 yılında 200 ve üzeri çalışanı bulunan işverenlerin %98'i işçilerine sağlık sigortası imkanı tanımışken; 3-9 arasında çalışanı olan işverenlerde bu oran %46'ya düşmüştür (Demirci, 2019: 158-159).

[13] ABD sağlık sistemi, kamunun bizzat sistemin içerisinde olduğu ancak özel sektörün oldukça baskın olduğu bir yapıya sahiptir. 1965 yılında yasalaşan Medicare ve Medicaid programları ülkenin en önemli kamusal sigorta programlarıdır (Demirci, 2019: 141-142). Medicare, 65 yaş üstü ve 65 yaş altında olup engelli olan vatandaşlara yönelik iken; Medicaid, nüfusun en yoksul kesimine yönelik bir sağlık programdır (ISSA, 1997: 51,61). Medicaid ve Medicare programları, "Obama Care" olarak da bilinen reform ile 2010 yılında çıkan "Hasta Koruma ve Sürdürülebilir Sağlık Bakım Kanunu" kapsamında genişletilmiştir. Medicare programı, üç kaynaktan finanse edilmektedir. Bunlar; genel vergiler (%45), ücretlerden alınan vergiler (%36) ve primler (%13) şeklindedir. Medicaid'in finansmanı ise kamu tarafından sağlanmaktadır(Demirci, 2019: 158-210).

Görüldüğü üzere farklı refah rejimlerini temsil eden ülke örneklerinde farklı finansmanlara sahip sağlık hizmetleri, sigortalının kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri temsil eden bağımlı yararlanıcıları kapsam altına almaktadır. Bağımlı yararlanıcılar ise çoğunlukla sigortalının eşi ve çocuklarını oluştururken; özellikle kadın istihdamının düşük olduğu yerlerde bağımlı yararlanıcılar çoğunlukla kadınlar olmaktadır. Kadınların eşlerinin sosyal güvencesi üzerinden sağlık hizmetine erişmesi devletin kadının erkeğe bağımlılığını meşrulaştırdığının bir göstergesi olmakla birlikte, kadınların istihdama katılımı halinde ülke ekonomisine sağlanacak katkının da göz ardı edildiği anlamını taşımaktadır.

Harrington-Meyer ve Pavalko (1996: 313) Amerika'da gerçekleştirdikleri araştırmada kadınların kendi çalışmaları üzerinden işveren/istihdam temelli sağlık sigortasından daha az faydalanıyor olmalarının nedenini araştırmışlardır. 52-64 yaş arasındaki 2634 kadını örnekleme alarak lojistik regresyon aracılığıyla iki ayrı model kurdukları çalışmanın ilk modelinde, bağımlı değişken kadınların kendi çalışmaları üzerinden sağlık sigortasına sahip olup olmadıkları iken; modelin bağımsız değişkenleri eğitim, ırk, medeni durum, evlilik yılı, istihdam durumu (ücretli/maaşlı, kendi hesabına çalışan, işsiz), istihdam geçmişi, sağlık geçmişi ve hane geliri olarak belirlenmiştir. İkinci modelde ise sadece çalışan kadınlar kapsam altına alınmış olup, bir önceki bağımsız değişkenlere ek olarak işe dayalı özellikler (çalışan sayısı, çalışma saati, sektör) eklenmiştir. Sonuç olarak; kadınların kendi çalışmalarına göre eşlerinin çalışması üzerinden sağlık sigortasına erişme olasılıklarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kadınların % 37'sinin eşi dolayısıyla, % 29'unun kendi işi üzerinden sigortalı, % 20'sinin özel sağlık sigortasına tabi ve yaklaşık % 10'unun ise Medicaid programına dahil oldukları görülmüştür. Diğer taraftan Amerika'da işveren temelli sağlık sigortasına erişimde eğitim ve ırkın anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya

çıkmıştır; yüksek eğitime sahip olanların kendi işleri üzerinden sigortalı olmaları daha yüksek olasılık içerirken, daha az eğitimli olanların ise Medicaid'e tabi olma, diğer kamu programlarına güvenme veya sigortasız olma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Harrington-Meyer ve Pavalko,1996: 317).

Medeni durum kadınların bağımlı konumda sağlık sigortalısı olmaları üzerinde doğrudan etkilidir. Harrington-Meyer ve Pavalko (1996: 318) evli kadınların kendi işleri üzerinden sigortalı olma olasılıklarının, eşleri üzerinden sigortalı olma olasılıklarına göre daha düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Aynı çalışmada istihdam durumu ile sigorta kaynağı arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir; ücretli maaşlı çalışan kadınların % 60'ı, kendi hesabına çalışanların ise % 24'ü kendi işleri üzerinden sigortalıdır. En önemli bulgu, ücretli maaşlı çalışan kadınlar ile istihdam edilmeyen kadınların sağlık sigortasına sahip olmama oranları arasında önemli bir farkın olmamasıdır. Böylece sağlık sigortalısı olma üzerinde medeni durumun istihdam durumuna göre daha yüksek etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kadınların önemli bir kısmının eşin çalışması üzerinden sağlık sigortasına eriştikleri anlamı çıkartılabilir. Buradan hareketle evli olmak aynı zamanda kadınların sigortasız olma, kendi gelirinden özel sigorta satın alma ya da Medicaid'e tabi olma olasılığını da azaltmaktadır. Evlenmemiş, dul veya eşinden ayrılmış kadınların sağlık sigortasına sahip olma olasılıkları daha düşük, özel sağlık sigortasına veya Medicaid'e tabi olma olasılıkları daha yüksek çıkmıştır. (Harrington-Meyer ve Pavalko,1996: 318). Aynı çalışmada istihdam geçmişi ile sağlık sigortasına erişim arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur: İşgücü piyasasını ailevi nedenlerle terk eden kadınların; sağlık sigortası eksikliğini, kocalarının sigortaları aracılığıyla telafi ederken, işgücünü sağlık nedenleriyle terk eden kadınların, Medicaid gibi kamu programlarına güvenerek teminat eksikliğini telafi ettikleri ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, gelir düzeyi yüksek ailelerdeki

kadınların, kendi işleriyle sigortalı olma olasılıkları, düşük gelirli hanelerde yaşayan kadınlara göre dört kat, kocalarının işleriyle sigortalanmaları olasılığı ise iki kat daha fazladır. Buna karşılık, düşük gelirli ailelerdeki kadınların dörtte üçü ya sağlık sigortasını cebinden satın almakta ya sigortasız kalmakta ya da Medicaid kapsamına alınmaktadır. Dolayısıyla Amerika'da istihdama dayalı sigorta uygulamasının yoksul kadınlara sistematik olarak uygulanamayacağı anlaşılmaktadır (Harrington-Meyer ve Pavalko, 1996: 318).

Amerika'da sağlık sigortası sağlayan işlerin genellikle tam zamanlı nitelikli işler olması (Buchmueller ve Valletta, 1999: 42), çoğunlukla yarı zamanlı işlerde istihdam edilen kadınların bu hizmete erişim konusunda dezavantajlı olduklarını göstermektedir. Nitekim Harrington-Meyer ve Pavalko (1996: 318) istihdamda olan evli kadınların sağlık sigortası sağlayan işlerde bulunma olasılığının daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Buchmueller ve Valletta (1999: 48) eşlerinin sağlık sigortası kapsamında olan kadınların, işgücüne katılma olasılıklarının daha düşük olduğunu ve katıldıklarında ise daha çok yarı zamanlı işleri tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Özellikle çocuklu ailelerde, eşin sigortasının evli kadınların işgücü arzı üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Buchmueller ve Valletta, 1999: 48; Wellington ve Cobb-Clark, 1999). Diğer taraftan çocuğu olmayan kadınların eşlerinin sağlık sigortasının olmasının işgücüne katılımları üzerinde bir etkisinin olmaması (Buchmueller ve Valletta, 1999: 57), kadınların bakım sorunu meydana geldiğinde eşin sağlık sigortasına ihtiyaç duyduğu anlamını taşımaktadır. Ek olarak Harrington-Meyer ve Pavalko (1996: 320)'nun çalışmasında kadınların medeni durumları ve haftalık çalışma saatleri benzer olsa bile; daha az eğitim görmüş ve daha fazla kariyer kesintisine sahip olanların sağlık sigortasına erişme olasılığı daha düşük çıkmıştır. Çünkü bu bireylerin daha az sosyal fayda sağlayan küçük firmalarda ve/veya

düşük ücretli işlerde çalışıyor olma ihtimalleri daha yüksektir. Aynı çalışmada kendi işleri üzerinden sigortalı olan kadınların çoğunlukla evlenmemiş veya boşanmış kadınlardan oluşması, bu kadınların sağlık sigortasına daha çok öncelik verdikleri anlamını taşıyabilir. Sonuç olarak kadınlar için istihdam edilme biçiminin ve ücretlerin sağlık sigortası sunan işe erişimde belirleyici olmadığı, buna karşılık medeni durumun ve çalışma saatinin anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle yarı zamanlı işlerde daha az fayda sunan ve daha pahalı olan sağlık hizmeti poliçelerinin sunulması (Perman ve Stevens 1989; Renner ve Navarro 1989; Staples 1989; Buchmueller ve Valletta, 1999), kadınların eşleri üzerinden sağlık sigortasından yararlanmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır.

Harrington-Meyer ve Pavalko (1996: 321)'nun araştırması; kadınların çalışmalarına ara vermeyi veya tamamen sonlandırmayı tercih edebildiklerini, ancak bu süreçte sağlık sigortasından yoksun kalmayı istemediklerini ortaya çıkarmıştır. Sağlık sigortası kapsamında bir işte istihdam edilen bir işçi ile evli olan kadınlar ücretli emeğini sağlık sigortasından yoksun olmadan kesme seçeneğine sahipken; evlenmemiş kadınların böyle bir seçeneği bulunmamaktadırr. Dolayısıyla sağlık sigortasından bağımlı konumda yararlanma durumunun, kadın işgücü arzında azalma yaratma potansiyeli bulunmaktadır.

Sonuç olarak, kadınların bağımlı konumda sağlık sigortasından yararlanıyor olmaları kadınların işgücü arzını olumsuz yönde etkilemektedir. Yukarıdaki örneklerin Amerika'dan karşılık bulması, konuya ilişkin uluslararası literatürün eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Alanyazında sosyal güvenlik politikalarının kadınlara yönelik aşırı koruyucu uygulamalar içermesinin kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyeceği

yönünde birçok görüş yer alsa da (Dedeoğlu, 2009; Raymo ve Lim, 2011; Alper vd. 2015) özellikle ölüm aylıklarının ve sağlık sigortasında bağımlı yararlanıcı olmanın etkisini ortaya koyacak ampirik çalışmalara rastlanmamıştır.

Bağımlı yararlanıcı sayısının fazla olması, yalnızca kadın istihdamının azalması nedeniyle değil, toplumun sosyal güvenlik sistemlerine duyduğu güveni sarsması nedeniyle de önem arz etmektedir. Goerres vd. (2015) sosyal demokrat refah rejimine sahip Norveç ve İsveç ile korporatist-muhafazakâr refah rejimine tabi Almanya'da vatandaşların gözünde refah devleti sürdürülebilirliğini etkileyen faktörlerin neler olduğunu araştıran bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada refah devletini tehdit eden baskıları dört kategoride incelemişlerdir: Yaşlanan nüfus, bağımlı yararlanıcıların artışı, göç (AB içindeki göçmenler ve batı dışından gelen göçmenler) ve finansal kriz. Sonuç olarak çalışmamanın ve göçün yarattığı baskının vatandaşların refahın sürdürülebilirliğine ilişkin algısını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Goerres vd. 2015: 20). Vatandaşların, refahın sürdürülebilirliğine yönelik en büyük tehdidin, refah hizmetlerinden hak etmeden yararlananların sayısındaki artış olarak gördüğü ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, yaşlanan nüfusun refahın sürdürülebilirliği üzerindeki etkisi anlamlı çıkmazken, çalışmayanların ve göçmenlerin etkisi anlamlı çıkmıştır. Ülkelere göre incelendiğinde, her iki göç baskısı da Norveç için refahın sürdürülebilirliği algısı üzerinde etkili iken İsveç'te AB göçünün etkisi anlamlı çıkmamış, batı dışı göçmenlerin yarattığı baskının refahın sürdürülebilirliği algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. İsveç için, bağımlı yararlanıcı sayısındaki artışın refahın sürdürülebilirliği üzerindeki baskısı anlamlı çıkmıştır. Ek olarak bu baskıların hangi refah hizmetlerinin sürdürülebilirliği algısı üzerinde etki yarattığını da araştırmışlardır. Buna göre; İsveç'te en büyük endişenin işgücü piyasasına ilişkin hizmetlerde duyulduğu görülmüştür. Bağımlı yararlanıcıların; hastalık sigortası, işsizlik sigortası, emeklilik ve

yaşlı bakımının sürdürülebilirliği algısı üzerinde endişe yarattığı görülmüştür. İsveç'te en büyük etki, batı dışı göç baskısının hastalık sigortasının sürdürülebilirliği üzerindeki tehdit olmuştur. Norveç'te ise hem AB'den hem batı dışından gelen göçmenlerin oluşturduğu baskı, bütün refah hizmetlerinin sürdürülebilirliği algısı üzerinde etkili çıkmıştır. Diğer taraftan baskı çeşitlerinden bağımsız olarak, yanıtlayıcılara ülkelerinin önümüzdeki on yıl boyunca sosyal güvenlik ve kamusal hizmetlerin (sağlık, emeklilik, hastalık sigortası, işsizlik sigortası, refah faydaları, yaşlı bakımı, çocuk bakımı) sunumunda güçlük çekip çekmeyeceği sorulmuş ve kaygılarını 1 ile 7 arasında puanlamaları (1-güçlük çeker, 7-güçlük çekmez) istenmiştir. Norveç'li bireyler refah devletinin sürdürülebilirliği konusunda en az kaygıya sahip olan kesim olmuş; en az kaygı 4,7 puan ile sağlık ve çocuk bakımında yaşanırken, en fazla kaygı 4,0 puan ile işsizlik sigortası ve refah faydaları için duyulmuştur. Refah seviyeleri oldukça yüksek olması dolayısıyla en az kaygı düzeyinin (toplam puan 30,2) Norveç'te çıkması beklenen bir sonuçtur. Almanya'da ise (toplam puan 24,3) tam tersi bir sonuç elde edilmiştir. Almanya'da en fazla kaygı emeklilik hakkı için duyulurken, en az kaygı çocuk bakımında görülmektedir. İsveçliler için kaygı düzeyi diğer iki ülkede yaşayan vatandaşlara göre orta seviyede kalmıştır (toplam puan 27,1): En fazla kaygı duyulan alan emeklilik olurken, en az kaygı sağlık ve çocuk bakımı alanında olmuştur (Goerres vd. 2015: 19-24). Görüldüğü üzere refahın sürdürülebilmesine ilişkin asıl tehdidi çalışmayıp bağımlı statüde sosyal faydalardan yararlananlar ve göçmenler oluşturmaktadır. En gelişmiş sosyal refah rejimlerinde dahi, farklı boyutlarda olmakla birlikte, tehdit unsuru değişmemektedir. Goerres vd.(2015)'nin araştırmasındaki sonuç, bir taraftan bu tehdidin farkında olan İskandinav ülkelerinde kadın istihdamının yüksek olmasının tesadüf olmadığını göstermektedir. Diğer taraftan emeklilik hakkına ilişkin duyulan kaygının, refah rejimi biçimi fark etmeksizin İsveç ve Almanya'da karşılık bulmasının nedeni; bu haktan katkı sunmadan fayda elde edenlerin sosyal güvenlik

sisteminin finansmanını tehdit edecek bir unsur olduğunun bilincinde olunmasıdır. İsveç'te çocuk bakımına ilişkin kaygı duyulmaması yerleşmiş kamusal bakım ağlarının güçlü olmasıyla ilişkiliyken; Almanya'da çocuk bakımına ilişkin kaygının düşüklüğü, bir acil yardım mekanizması olarak ailenin varlığının kabul edilmesiyle ilişkilidir.

1.3.3. Sosyal Yardım Programlarının Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi

Sosyal güvenlik sistemlerinin bir diğer parçası olan sosyal yardımların, istihdama katılımı olumsuz yönde etkileyebileceği yönünde bir tartışma bulunmaktadır. Literatürde işgücü arzını etkileyen faktörler olarak bireylerin sosyo-demografik özellikleri, yoksulluk sınırı, ortalama ücret düzeyi, çalışma saati, çocuk sayısı ve çeşitli sosyal yardım mekanizmalarına odaklanmaktadır (Fraker ve Moffitt, 1988). Bu çalışmalar sonucunda, Amerika'da bir çeşit gıda yardımı programının kadınların çalışma saatleri üzerinde % 9 oranında engelleyici bir etkisinin olduğu (Fraker ve Moffitt, 1988: 47), yine Amerika'da kamusal sosyal yardımlarının da dâhil edildiği bir başka araştırmada sosyal yardımların % 2,6 oranında bireylerin haftalık çalışma saatlerinin azalmasına neden olduğu ortaya çıkmıştır (Pencavel, 1986). Avrupa Birliği ülkelerinde genel olarak sosyal yardım programlarının özellikle yalnız anneleri yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerine teşvik ettiği (Bingley ve Walker, 1997); İtalya'da minimum gelir programının haftalık çalışma saatini azalttığı (Berliri ve Parisi, 2006: 220), ancak lise üzerinde eğitim seviyesine sahip olanlar için bu bulgunun ortadan kalktığı görülmüştür (Bargain ve Doorley, 2011). Genel olarak bakıldığında yoksullara yönelik sosyal yardım programlarının bireyleri "tembelliğe" alıştırdığına ilişkin yaygın bir görüş hâkimdir. Malthusçular "kötü risklere" maruz kalan bireylerin kendilerinin başlarının çaresine bakması gerektiğini savunarak, sosyal yardımların çalışma dürdütüsünü zayıflattığını ileri sürmektedirler (Esping-Andersen, 2015: 43). Türkiye'de

ise sosyal yardım almanın çalışma üzerinde negatif bir etkisi olduğu, ancak bu etkinin en yoksul dilimde dahi % 2'den daha az bir orana karşılık geldiği bulgulanmıştır (Yakut, 2015). Kutlu (2015), Ankara'da gerçekleştirdiği çalışmasında sosyal yardımların işgücüne katılımı engelleme potansiyelinin, erkekler için oldukça cılız; kadınlar açısından ise biraz daha güçlü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra Türkiye'de kadınlara evlenmeleri halinde işten çıkmaları durumunda kıdem tazminatlarını alma hakkının tanınması, ölüm aylığı uygulamasının kız çocukları için evlenmedikleri sürece süresiz devam etmesi gibi sosyal güvenlik faydaları kadın işgücü arzı üzerinde olumsuz bir etki yaratma potansiyeline sahiptir. Benzer refah rejimine sahip olan İspanya'da belli bir dönem, işverenlerin, evlilik nedeniyle işten ayrılan kadın çalışanlara çeyiz parası ödemesi gibi kadını istihdamdan uzaklaştırmaya yönelik politikaların uzun yıllar devam etmesi 1970 yılına gelindiğinde İspanya'da kadın istihdamının % 28,8'lerde kalmasına neden olmuştur (Salido ve Moreno, 2014: 30-31). 2017 yılı itibariyle ise bu oran % 55,6'ya çıkabilmiştir (OECD, 2018a). Bu artış 1975 yılında Franko'nun hayatını kaybetmesiyle birlikte yeni rejimin –bir nevi Franko'nun ataerkil uygulamalarına tepki amacıyla- cinsiyetler arasındaki fırsat eşitliğine önem vermesi ile açıklanmaktadır.

Sonuç olarak; farklı refah rejimlerinde ortak hedef, kadın istihdam oranlarının arttırılmasıdır. Bu hedef, iş-aile yaşamını uzlaştıracak biçimde gerçekleştiren politikaların, kadınları meta-dışılaştıran ve aynı zamanda aile-dışılaştıran nitelikte olmasıyla yerine getirilebilmektedir. Bu nedenle Türkiye'yi ele alan ikinci bölümde; Türkiye refah rejiminin özelikleri ve bu özelliklerin kadınların işgücüne katılımı ve istihdam edilme biçimleri üzerindeki etkisi gözler önüne serilecektir.

II. BÖLÜM

TÜRKİYE REFAH REJİMİNDE KADIN

Kadınların işgücüne katılımları, çalışma şekilleri ve istikrarlı bir istihdam geçmişine sahip olmaları, benimsenen refah rejimi ile doğrudan ilişkilidir. Burada, bakım sorumluluğunun kimin üzerinde tanımlandığı ve refah rejimlerinin önemli bir uygulama aracı olan sosyal güvenlik sistemlerinin kadına olan bakış açısı belirleyici olmaktadır. Bakım sorumluluğunun ailede tanımlanması durumunda, kadınların işgücüne dâhil olamadıkları veya ikincil işgücü piyasasında yer aldıkları görülmektedir. Ancak diğer taraftan sosyal güvenlik sisteminin bazı uygulamaları, kadın işgücü arzı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Bu nedenle çalışmanın izleyen bölümünde; Türkiye refah rejiminin genel özellikleri ortaya çıkartılacak ve refah rejiminin kadın işgücünün genel görünümü üzerindeki belirleyici konumu tartışmaya açılacaktır.

2.1. Türkiye Refah Rejiminin Özellikleri ve Kadın

Türkiye, ilgili yazında çoğunlukla, *aileciliği* ile ön plana çıkan Güney Avrupa refah rejimi modeline dâhil edilmektedir. Ancak kimi çalışmalarda Esping-Andersen'in üçlü tipolojisi içerisindeki muhafazakâr-korporatist rejime dâhil edilmesi de söz konusu olabilmektedir (Gökbayrak, 2010: 171; Dedeoğlu, 2012: 218; Buğra ve Özkan, 2014: 132). Bu rejim; sosyal korumanın çalışma statüsüne endekslenmesi, dini kurumların ve

geleneksel aile bağlarının güçlü olması gibi özelliklerin içerilmesi dolayısıyla Türkiye için uzak bir refah rejimi sayılmamaktadır. Türkiye, temel haklar ve sosyal koruma kapsamı bakımından Almanya'dan birtakım özellikleri dolayısıyla ayrılıyor olsa da, her iki ülkede de sağlık ve emeklilik haklarına erişim formel biçimde istihdam edilme ve prim ödemeyle mümkün olmaktadır. Dolayısıyla sosyal güvenlik sistemi açısından bakıldığında, iki ülkenin aynı kategori dâhilinde ele alınması yanlış olmayacaktır. Böylelikle kişinin ailesiyle birlikte kapsama alındığı korporatist tipte bir sosyal güvenlik sistemi söz konusudur. Bu özelliği ile Türkiye korporatist-muhafazakar refah rejiminden izler taşır. Diğer taraftan bakım sorumluluğunu, devletin boş bıraktığı alanlarda piyasanın ve çoğunlukla da hane içi dayanışma yoluyla ailenin, aile içinde de kadınlarının üstlenmesi nedeniyle Türkiye'yi Güney Avrupa refah rejimi ile büyük oranda benzeştirmektedir. Kadınların bakım yükümlülükleri nedeniyle istihdama sınırlı düzeyde katılıyor olmaları ve katılım sağlanmışsa da ikincil işgücü piyasasında yer almaları, Lewis (1989)'ın toplumsal cinsiyet temelli refah sınıflandırmasında tanımladığı eve ekmek getirenin erkek olduğu modelinin *güçlü* kılındığının bir göstergesidir. Diğer taraftan giderek metalaşan ve ticarileşen sosyal güvenlik mekanizmalarının ve gelir-ihtiyaç temelli programların öne çıkarılması, Türkiye refah rejimini liberal refah rejimine de yakınlaştırmaktadır (Şahin, 2012: 233). Ülkede son birkaç on yılda artan muhafazakârlaşma da refah rejimi üzerinde belirleyici olmaya başlamıştır.

Türkiye'de, Cumhuriyetin ilk dönemlerinde kadınlara sosyal ve siyasal alana erkeklerle eşit katılım hakkı tanıyan bir dizi politika yürürlüğe konmuştur. Söz konusu dönemdei birçok alandaki toplumsal cinsiyet eşitliği lehine düzenlemeleriyle, Türkiye, dönemin kimi Avrupa ülkelerini geride bırakmayı dahi başarmıştır. Özellikle siyasal düzlemde kadınların eğitim düzeylerinin arttırılmasına önem verilmesi, laik eğitim

vurgusu ve kadınların toplumdaki ikincil statüsünün değiştirilmesine yönelik yasal değişiklikler yapılması gibi reformalar bu kapsamda değerlendirilebilir (Buğra ve Özkan, 2014: 125-128). Ancak dönemin ekonomik yapısının bir sonucu olarak, kaynak yetersizliğinin de etkisiyle, Cumhuriyetin ilk yıllarında atılan adımların toplumun tüm kesimlerini kapsayamaması, 1950'li yıllarda milli gelirde ve istihdamda -kadın istihdamının yoğun olduğu- tarım sektörünün payının azalması, 1980 sonrasında ise uygulamaya konulan neo-liberal politikalar ve muhafazakârlaşmanın artması Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini de olumsuz yönde etkilemiştir (Buğra ve Özkan, 2014).

Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde baş gösteren modernleşme stratejisinin cinsiyet eşitliği açısından ulaştığı sonuçlar, kültürel öğelerle birlikte ele alınarak değerlendirilmek durumundadır. Bu bağlamda ilk olarak eğitim alanında uygulamaya konulan politikalar dikkat çekmektedir. Temel düzeyde zorunlu eğitimin yanı sıra kadınların orta ve yüksek derecede eğitim görmesini teşvik eden girişimler, meslek okulları ve kız enstitülerinin kurulması cumhuriyetçi eğitim politikalarının önemli unsurları arasında yer almıştır (Buğra ve Özkan, 2014: 128). Ancak yüksek eğitime erişim ve profesyonel meslek sahibi olma imkânı üst gelir grubundan kadınlar için geçerli olabilmiş, bu imkândan toplumun tamamı yararlanamamıştır. Kadınların sınırlı düzeydeki işgücüne katılımları dokumacılık, halıcılık ve tütün işi gibi kadına atfedilen sektörlerde karşılık bulabilmiştir (Makal, 2012: 55). Diğer taraftan Buğra ve Özkan (2014: 129), bu dönemde her ne kadar kadınların eğitim düzeylerinin arttırılması ve istihdama katılması yönünde girişimler yaşansa da kadına atfedilen rolün, eğitimli modern bir anne olarak karşılık bulduğuna dikkat çekmektedirler. Buradan hareketle bahsi geçen dönemde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin toplumun önemli bir kesimini kapsamaya devam ettiği anlaşılmaktadır. Ayrıca 1950'li yıllara kadar kadın nüfusunun % 80'inden fazlası okuma yazma bilmediğinden kentsel bölgelerde açılan

kamu kuruluşlarında ve özel sanayi işletmelerinde istihdam edilme olanağından yararlanamamıştır (Buğra ve Özkan, 2014: 130).

Türkiye'de geç sanayileşme -Güney Avrupa refah rejimine sahip; Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz'de olduğu gibi (Mingione, 2015: 277)- sosyal politikaların kurumsallaşamamasının ve bu eksikliğin gönüllülük esasına dayalı uygulamalarla telafi edilmesinin yolunu açmıştır. Bu durum sosyal politikaların enformel ve düzensiz bir biçimde gelişmesine ve cılız kalmasına zemin hazırlamıştır. Türkiye'de Cumhuriyet'in ilk yıllarından 1970'li yıllara kadar geçen dönemde ithal ikameci sanayileşme modeli ile kadınların temel istihdam alanı tarım sektörü olurken, sanayide kadın istihdamı oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır (Toksöz, 2011: 219). 1980'li yıllarda kadın istihdamı oranı; Yunanistan, İtalya ve İspanya ile eşit iken; kadınların tarım sektöründe yoğunlaşması nedeniyle, tarımsal olmayan alanlardaki kadın istihdamı Güney Avrupa ülkelerine göre oldukça düşük düzeyde seyretmiştir (Buğra ve Özkan, 2014: 135). Aynı zamanda 1980'li yıllarda neoliberal politikalar çerçevesinde dış pazarlara eklemlenmenin önünü açacak olan ihracata dayalı modele geçilmesiyle (Özşuca, 2003b: 135), imalat sanayideki büyümeye rağmen kadın istihdamında kayda değer bir artış yaşanmamıştır. Bu dönemde kadın istihdamı, AB üyesi ülkelerde artarken, Türkiye'de düşme eğilimi yaşamıştır (Buğra ve Özkan, 2014: 135).

Güney Avrupa ülkeleriyle paralel biçimde Türkiye'de de hizmetler sektöründe ciddi oranda büyüme yaşanmış ve istihdamın yapısı hizmetler yönünde derinlemesine bir dönüşüm geçirmiştir (Lordoğlu ve Koçak, 2015: 105). Böylelikle bir ülkede hizmet ekonomisinin büyümesinin kadınların işgücüne katılımını arttırdığı (Boserup, 1970), yönündeki görüş karşılık bulmuştur. Diğer taraftan bu görüş, işgücünün cinsiyet temelli

bir ayrışmaya uğradığı ve bu ayrışmanın yer alınan sektörü belirlediği anlamına gelmektedir. Nitekim sanayileşmeyle birlikte köyden kente göç sürecinin başlaması ve tarım alanında yaşanan teknolojik gelişmeler, kadınların pek çok iş alanını ortadan kaldırmış, ayrıca kadının sanayide çalışması toplumda kabul görmemiştir. Tarım sektöründe yaşanan çözülmeden açığa çıkan düşük eğitimli kadın işgücü ise büyük oranda istihdam dışında kalmış veya tekstil, konfeksiyon ve gıda işkollarındaki nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmıştır (Toksöz, 2011: 219). Öte yandan, kadınlar için bir diğer istihdam alanı ise, toplumda kadınların çalışmasına yönelik daha az olumsuz sosyal norm içerdiği kabul edilen hizmetler sektörü olmuştur. Türkiye'de istihdam edilenlerin cinsiyete göre dağılımı hizmetler sektörü özelinde değerlendirildiğinde, erkeklerin kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği ve fakat, 2007 yılından bu yana geçen sürede ise erkek istihdam oranının % 11 azaldığı, kadınlar için ise bu oranın aynı miktarda artış göstermediği tespit edilmiştir (Durusoy-Öztepe, 2018: 177).

Türkiye'de kadına biçilen rol ve kadın istihdamının yıllar içindeki seyri sosyal güvenlik sisteminin oluşturulma aşamasında da belirleyici olmuş, ekmeği kazananın erkek olduğu hane modeli, sosyal güvenlik sisteminin özünü oluşturmuştur. Dolayısıyla Türkiye'deki emeklilik sistemi Kıta Avrupası refah rejiminin temeli olan Bismark sigorta modeline dayandırılmıştır. Bu sistem kadınları, eş veya babalarına bağımlı yararlanıcılar olarak tanımakla birlikte, sağlık, yaşlılık ve dul-yetim yardımlarına ulaşmada cinsiyete dayalı bir takım ayrımlar içermektedir (Buğra ve Özkan, 2014: 131). Sistemde kadınlar kırılgan bir grup olarak tanımlanmakta, istihdamda yer almaması veya ailede bağımlı konumda yararlanacağı bir erkeğin olmaması halinde sosyal koruma şemsiyesi altına alınmaktadır. Formel çalışma teşvik edilmediğinden, sosyal güvenlik sistemi sadece mevcut durumda formel işgücü piyasasında yer alan az sayıdaki eğitimli ve üst gelir dilimine mensup kadınlara hitap etmektedir (Elveren, 2015: 75). Dolayısıyla

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, cinsiyete göre farklı politikalar öngören bir sistem olarak uygulamaya konmuştur. Yıllar itibariyle bir dizi değişiklik ile bu yapı kısmen kırılsa da halen büyük ölçüde devam etmektedir.

Türkiye'de refah rejimini etkileyen unsurlardan birisi de muhafazakârlaşmadır. Fransız Devrimi ve modernleşmeyle birlikte ortaya çıkan iktisadi, siyasi ve sosyal gelişmelere karşı bir tepki olarak doğan muhafazakâr fikirler; gelenek, beşeri eksiklik, organik toplum, hiyerarşi-otorite ve mülkiyet (Heywood, 2014: 84-86) gibi farklı konu başlıklarıyla ilgili temel düşünceleriyle, refah rejimlerini de etkilemiştir (Beneton, 2011: 12). Muhafazakârlar, geleneklerin hem toplum hem birey için bir kimlik duygusu yarattığını savunmaktadırlar (Heywood, 2014: 87). Gelenek; zamana karşı değişime kapalı, bir kuşaktan diğerine aktarılan alışkanlıklar anlamına geldiğinden; muhafazakârlık da, kadın istihdamı konusunda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yıkılmasının önüne kalın bir set örmektedir. Giddens (2010: 40), en modern toplumlarda dahi geleneklerin sürdüğünü ifade etmektedir. Nitekim muhafazakârlar için insan hakları, eşitlik ve sosyal adalet ilkeleri dünyanın yeniden şekillenmesini beraberinde getireceğinden tehlikelerle dolu kabul edilmekte, reform ve devrim ise kulağa hoş gelmemektedir. Ancak "yeni sağ" yaklaşımla bu algı büyük ölçüde kırılmış, iktisadi liberalizmi savunan serbest piyasa reformlarını gerekli gören bir muhafazakârlık anlayışı ortaya çıkmıştır (Heywood, 2014: 87).

Refah devleti krizi ile birlikte sosyal politika alanının daralması yoksul ve yoksun bireyleri muhafazakârlaşmaya itmiştir. 1980 sonrasında Türkiye'de emekçiler sosyal haklarına yabancılaşarak istihdam edilmeye başlamıştır. İşçilerin tarihsel kazanımları yasal düzenlemelerle kısıtlanırken, tam istihdamla bağlantılı refah devleti

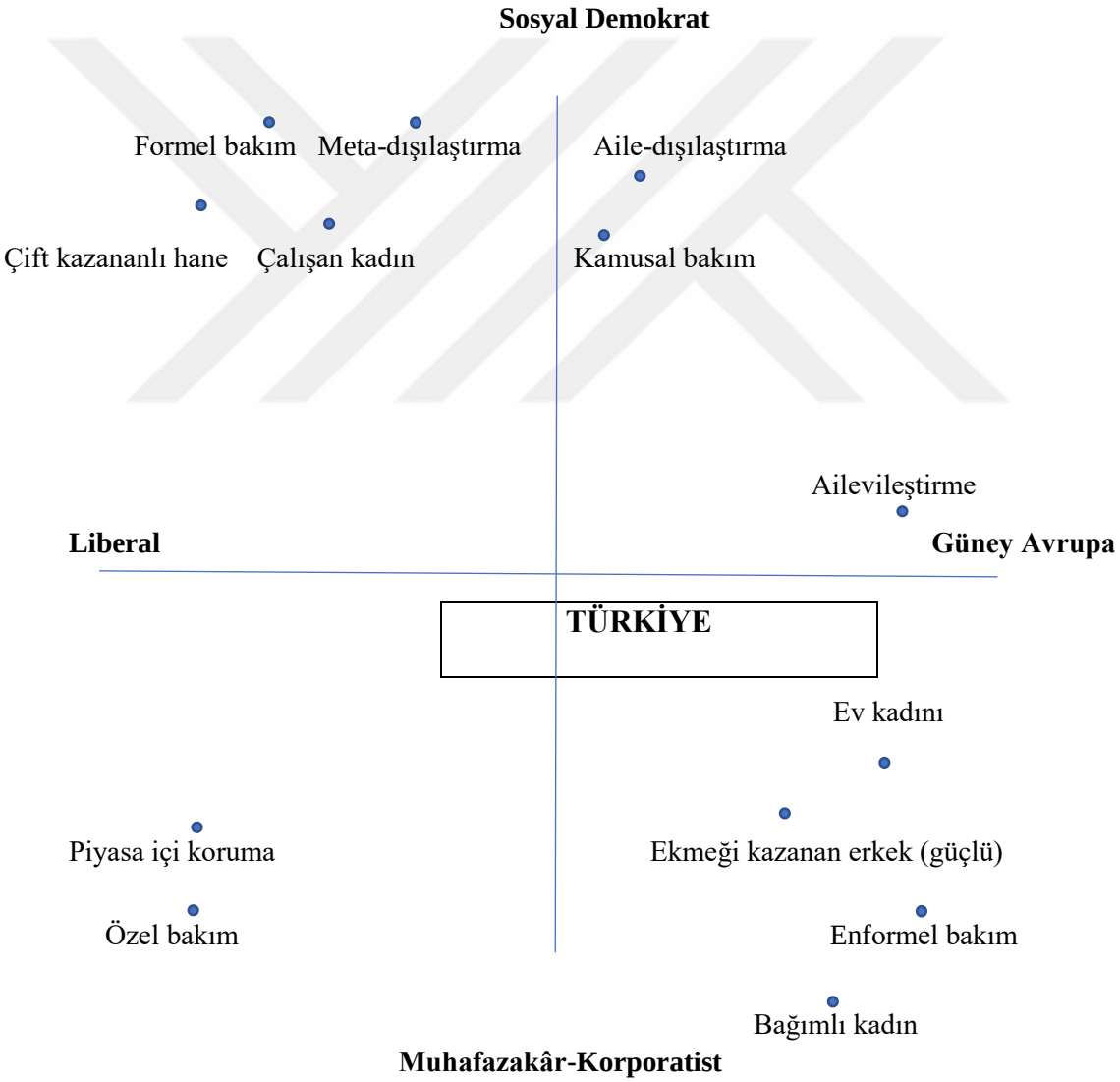
siyaseti terk edilmiştir (Topateş, 2014: 171). Türkiye'de muhafazakâr-liberalizm sosyal devletin gücünü zayıflattıkça geleneksel otorite ve İslami yaşam tarzı yaygınlaşmıştır (Topateş, 2014: 178). Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu'nun 2006 yılında gerçekleştirdikleri araştırmaya göre Türkiye'de nüfusun % 51'i muhafazakâr olmaya yatkın olduğunu belirtmiştir (Göksel, 2015: 153). Türkiye'nin AKP hükümetleriylebirlikte daha fazla dinsel öğreti ve normları toplumsal hayatın merkezine taşıyan ciddi bir muhafazakârlaşma yaşaması, toplumsal cinsiyet politikalarının muhafazakârlaşma ve neoliberalleşme çerçevesinde oluşturulduğu anlamını taşımaktadır (Dedeoğlu, 2015: 259). Bu durum özellikle kadınların işgücüne katılımı konusunda etkili olmaktadır. Din ve sosyal normlar, her ikisi de farklı boyutlarda olmak üzere kadın istihdamını etkileyebilecek muhafazakârlığın kökeninde yatan iki etmendir (Göksel, 2015: 150). Türkiye –özellikle son yıllarda artan- muhafazakârlaşma eğilimlerine rağmen modernizmi içeren sosyal normlara da sahiptir. Dolayısıyla, liberalizmle gelenekçiliğin iç içe geçmiş olduğu bir yapı dikkat çekmektedir.

Uluslararası literatürde dinin ekonomik kalkınma üzerinde ve sosyal normların kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Becker ve Woessmann, 2009; Burda vd., 2007). Bu çalışmalarda eğitim düzeyinin sosyal normları kırmada etkili bir araç olduğu bulgulanmıştır. Ancak diğer taraftan bazı ülkelerde yapılan çalışmalarda kadınların istihdam olanaklarındaki iyileşmelere rağmen, eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında pozitif bir ilişki bulunamamıştır: Örneğin muhafazakâr liberal Japonya'da üniversite mezunlarının evlilik ve doğum sonrası işgücüne yeniden katılım oranı lise mezunlarınınkinden % 9 daha düşüktür (Raymo ve Lim, 2011:463). Bu durum beşeri sermeye teorisi ile çelişmektedir. Türkiye'de ise sınırlı olmakla birlikte muhafazakârlığın kadınların işgücüne katılımları üzerindeki etkisini açığa çıkaran bir takım araştırmalar yapılmıştır (Göksel, 2015; Kuzgun ve

Sevim, 2004; Kırkpınar, 1998; Balkır, 1989; Eyüboğlu vd., 2000). Bu araştırmalar kapsamında; Göksel (2015: 148) eğitim düzeyinin ve doğurganlık oranının işgücüne katılım üzerinde bir yere kadar açıklayıcı olduğu, henüz açıklanamayan başka etmenlerin de dikkate alınması gerektiği düşüncesinden yola çıkarak, dini inançlar ve geleneksel sosyal normlar olarak ayrıştırdığı muhafazakârlık değişkeninin, evli kadınların işgücüne katılımları üzerindeki etkisini araştırmış ve Türkiye'de -2011 yılında- nüfusun % 70'inin kadınların çalışmasının çocukları için zararlı olacağı yönünde görüş bildirdiğini ortaya koymuştur (Göksel, 2015: 155). Kırkpınar (1998: 13) Türkiye'de kadın istihdamının istenilen düzeye ulaşamamasındaki en büyük payın geleneklere ait olduğunu belirtmiştir. Kuzgun ve Sevim (2004: 25)'in araştırmasında, kadının istihdama girmesi üzerinde dini yönelimden ziyade geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca profesyonel meslek sahibi kadınlar ile eğitim seviyesi daha düşük olan kadınların kadınlık rollerine ilişkin algılarının karşılaştırıldığı bir çalışmada her iki gruptaki kadınların da asli görev olarak çocuk bakımı ve ev işlerini kabul ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır (Nazlı 1997'den aktaran Kuzgun ve Sevim 2004: 17). Buradan hareketle Türkiye'de kadın-erkek, eğitimli-eğitimsiz fark etmeksizin toplumun önemli bir kısmının geleneksel toplumsal cinsiyet normlarını kabul ettiğini söylemek mümkündür.

Türkiye refah rejimi, güçlü kamusal bakım hizmetlerinin yaygın görüldüğü, meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma derecelerinin yüksek olduğu ve kadının *çalışan* olarak tanımlanmasıyla çift kazananlı hane sayısının arttığı sosyal demokrat refah rejiminden oldukça uzak bir niteliğe sahiptir. Nitekim Türkiye'de kadınların toplumsal konumlarına ilişkin haneiçi rolleri üzerinden tanımlanan güçlü bir ideolojinin hâkim olduğu gerçektir (Dedeoğlu, 2015: 266). Türkiye refah rejimi; bakım sorumluluğunu kadına yükleyen enformel bakımın yaygın olduğu, sosyal sigorta sisteminde kadının

bağımlı kılındığı, ekmeği kazanan erkek ve ev işlerinden sorumlu kadın şeklindeki geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin benimsendiği bir sistemdir. Ek olarak yalnızca üst gelir grubunun fayda sağlayabileceği özel bakım hizmetlerinin sınırlı düzeydeki varlığı söz konusudur. Bu özelliklerinden yola çıkılarak Türkiye refah rejimi, korporatist-muhafazakâr ve liberal refah rejimlerden izler taşısa da en çok benzerlik gösterdiği rejim Güney Avrupa modeli olmuştur. Bu sebeple Şekil 1'de, Türkiye'yi söz konusu üç refah rejiminin kesiştiği bölgeye yerleştirmek mümkündür. Böylelikle aşağıda yer alan Şekil 2[14] ortaya çıkmıştır.



Şekil 2. Farklı Refah Rejimlerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Karşılaştırmalı Özellikleri ve Türkiye'nin Yeri

[14] Bu tez kapsamında yazar tarafından oluşurulmuştur.

2.2. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de zaman içerisinde nüfusun yaşlanması ve kadın işgücüne olan ihtiyacın artması gibi sosyo-ekonomik değişimler kadınların özel alandaki geleneksel rollerinden sıyrılıp, kamusal alana çıkmalarına olanak tanıyan yeni rolleri benimseyebileceklerine dair bazı sinyaller vermiştir. Bu değişim izlenen refah politikaları çerçevesinde şekillenmektedir.

Türkiye'de kadınların istihdama katılma oranı tarihsel olarak, gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerle benzer biçimde erkeklerden daha düşük seviyede seyretmiştir. 1955 yılında % 72,01 olan bu oran 1965 yılına gelindiğinde % 56,62'ye düşmüştür. Erkek işgücü içinde de benzer bir düşüş yaşanmıştır ancak kadın işgücüne göre oransal olarak daha küçük bir azalma söz konusu olmuştur. 1970'li yıllara kadar olan istatistikler, gelişmekte olan ülkelere göre Türkiye'de kadın istihdam oranının çok daha yüksek olduğunu söylemektedir. Makal (2012: 72), bu durumu Türkiye'de tarım sektöründe kadın emeğinin yoğun biçimde yer almasından ve istihdama katılma oranının hesaplanmasında kullanılan istatistiksel yöntemlerdeki tutarsızlıklardan kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Resmi mercilerin paylaştığı, kadınların istihdama katılma oranlarındaki düşüş, büyük oranda kentleşmeyle açıklanmaktadır. Kentleşmenin beraberinde getirdiği tarımda çözülme kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemiştir. Kırdan uzaklaşmasıyla tarımdaki istihdam alanından da uzaklaşan kadınların kente geldiklerinde işgücüne katılımları; düşük eğitim düzeyleri ve kamusal alanda erkeklerle birlikte çalışacak olmaya karşı geliştirilen olumsuz tutumlar nedeniyle azalmıştır. 1980'li yıllara kadar devam eden bu dönemde hane geçimi için, gelir getirme görevi erkeklere verilmiş, kadınlar hane ve çocuk bakımı işlerinden sorumlu tutulmuştur (Toksöz, 2016: 113). 1980'li yıllardan itibaren küresel boyutta yaşanan işgücünün

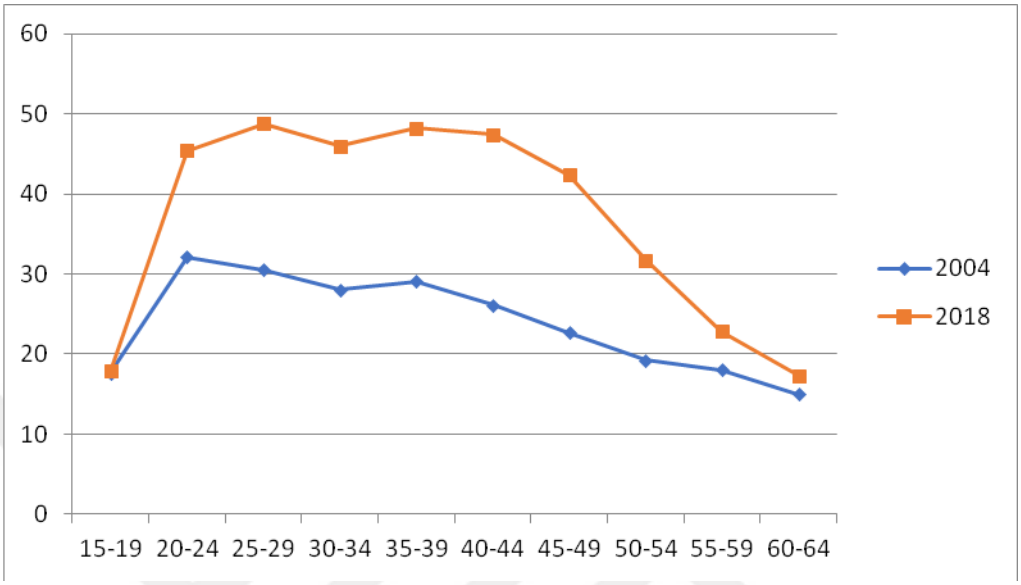
feminizasyonu olgusu, ihracata dayalı sanayileşme modelinin uygulanmasıyla dünyada kadın işgücüne olan talebi arttırmış olsa da (Moghadam, 1999: 371; Standing, 1999: 586) Türkiye'de benzer bir durum yaşanmamıştır. Bu durumun nedeni, Batıda olduğu gibi Türkiye'de önemli bir sanayileşme adımının atılamaması, yatırım ve büyüme oranlarının düşük kalmasıdır (Başlevent ve Onaran, 2004: 1376). Sonuç olarak Türkiye'de 2000'li yıllara kadar kadınların işgücüne katılımı azalma eğilimi göstermiş, 2000 yılı sonrasında yaşanan artış ise kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerin oldukça gerisinde kalmasına engel olamamıştır. 2000'li yıllarda kadınların işgücüne katılımının artması, aynı dönemde başlayan AB müzakereleri ve kadın hareketlerinin etkisiyle gerçekleşmiştir (Toksöz, 2016: 114).

Kadınların işgücüne katıl(a)mama sorunu; toplumsal uzlaşıyı zedelemesi, sosyal güvenlik sisteminin finans dengesini bozması ve yoksulluğun nedenlerinden biri olması nedeniyle ülkelerin gündemini meşgul etmektedir. Bu nedenle özellikle kadın istihdamının arttırılması hemen her ülkede hükümetlerin temel uğraşıları arasındadır. Ancak neoliberal politikalar hâkim kılındığı sürece, çözüm olarak üretilen istihdam politikaları yetersiz kalmaktadır (Toksöz, 2016: 113; Koray, 2017: 18). Türkiye'de 2000'li yıllardan itibaren kadınların işgücüne katılım oranlarında bir artış yaşansa da[15], kesintisiz istihdam geçmişine sahip olmadıkları görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılımı çoğunlukla sürekli iken kadınlarınkinin kesintiye uğraması refah politikalarının sonucu olarak okunabilir. Grafik 1, Türkiye'de 2004[16] ve 2018 yıllarında, kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranlarını göstermektedir. Buna göre 2004 yılından bu yana kadınların işgücüne katılım oranlarında artış yaşandığı, her iki yılda da "M"

[15] Türkiye'de 2000 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %26,6 iken 2018 yılı itibariyle %34,2'dir (TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)
[16] Başlangıç yılı olarak 2004 yılının alınmasının nedeni, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinin 2004'ten bu yana karşılaştırma yapma imkânı sunuyor olmasıdır.

yörüngesinin devam ettiği ve kadınların belirli yaş gruplarına geldiklerinde işgücünden çekildikleri görülmektedir.

Grafik 1. Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı, Türkiye (2004,2018)



Kaynak: TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 Erişim Tarihi: 12.06.2019

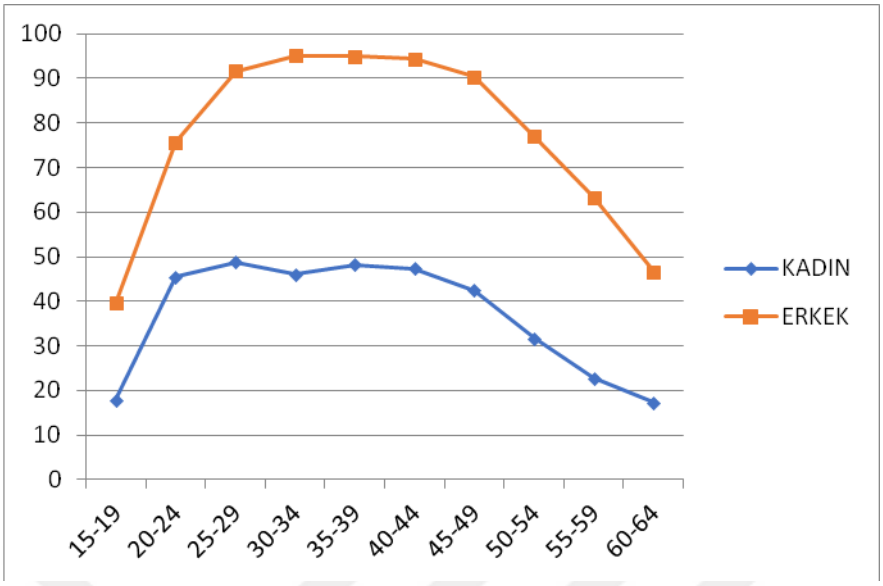
Grafik 1'e göre Türkiye'de 2004 yılından 2018 yılına kadar geçen süre zarfında kadınların işgücüne katılımları artmış olsa da belirli yaş gruplarında işgücü piyasasından çekilme eğilimi halen devam etmekte, hatta daha keskin bir hal almaktadır. Bir başka deyişle yıllar itibariyle kadınların yaşa göre işgücüne katılım yörüngesini ifade eden "M" grafiği derinleşmektedir. Genel olarak grafiği yorumlamak gerekirse; 20'li yaşlar, kadınların işgücüne katılma oranlarının en fazla olduğu yaş grubu iken; ardından yaşanan azalma, bu grubun evlilik ve/veya çocuk sahibi olma yaşı olarak kabul edilebilecek yaşa gelmeleriyle birlikte geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin üstleniliyor olmasıyla açıklanabilir. Grafik 1'e göre; 2004 yılında 20-24 yaş aralığından itibaren işgücünden çekilme başlarken, 2018 itibariyle işgücünden çekilme yaşı 25-29 yaş aralığına karşılık gelmektedir. Bu durum, zamanla ülkede evlilik ve çocuk sahibi olma yaşının ötelendiğini göstermektedir. Grafikte yer alan her iki yılda da

35-39 yaş aralığında işgücüne katılma oranında tekrar bir artış görülse de tepe noktasındaki değere ulaşamadığı görülmektedir. 2004 yılında 35-39 yaş aralığından itibaren keskin bir düşüş görülürken, 2018 yılında 40-44 yaş aralığına gelindiğinde grafik azalma eğilimine girmekte, 45-49 yaş aralığında ise işgücüne katılım oranında ciddi bir azalma yaşanmaktadır. Bu durum -2004 yılında daha yoğun yaşanmasıyla beraber- kadınların halen erken emekli olma imkânlarının olması ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının baş göstermesi ile açıklanabilir (Karadeniz ve Yılmaz, 2007: 36-37).[17]

Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım durumlarındaki dalgalanmanın nedenini toplumsal cinsiyet ile açıklamak için benzer grafik erkek işgücü için de oluşturulmalıdır. Bu sebeple Grafik 2, 2018 yılı için yaş gruplarına ve cinsiyete göre işgücüne katılma oranlarını göstermektedir. Görüldüğü üzere kadın işgücünde görülen "M" yörüngesi erkek işgücü için geçerli değildir, yıllar itibariyle bakıldığında da durum değişmemektedir. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımını arttıracak politikalar belirlenirken, aynı zamanda işgücünde kalmalarını destekleyecek politikalara da ihtiyaç olduğu görülmektedir. 25-29 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılımında görülen azalma, bu yaş aralığının evlilik ve çocuk sahibi olma yaşı olarak kabul edilebileceğinden hane ve çocuk bakımı yükümlülüklerinin çoğunlukla kadınlarda olduğu anlamını taşımaktadır.

[17] Türkiye'de 5510 sayılı Kanun öncesinde çeşitli şartları yerine getirme koşuluyla erken emeklilik imkânı sağlanmaktaydı. Örneğin; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre ilk sigorta girişleri 1 Nisan 1981 tarihinden önce olan kadınların emekli olmaları için istenen koşul 20 yılı tamamlamaları ve 5000 gün prim ödemiş olmalarıydı. İlk sigorta girişleri 1 Nisan 1981 ile 8 Eylül 1981 arasında olanlar kadınlara ise diğer iki koşula ek olarak 38 yaşını doldurmuş olma şartı eklenmişti. Devam eden tarihlerde ise aşamalı bir şekilde prim ödeme gün sayısı ve yaş sınırı arttırılmıştır. Son olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, 1 Mayıs 2008 tarihinden sonra sigortalı olan kadınların 7200 gün prim ödemeleri ve kademeli bir şekilde artacak olan yaş sınırını doldurmaları gerekmektedir. Dolayısıyla son düzenlemenin izleri görülmeye başladığı andan itibaren kadınların ileriki yaşlarda işgücüne katılım oranlarında da artış yaşanacağı tahmin edilebilir.

Grafik 2. Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı, Türkiye (2018)



Kaynak: TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 Erişim Tarihi: 12.06.2019

Türkiye'de ilk defa 2006 yılında gerçekleştirilen zaman kullanım araştırması, Türkiye'de bir takım toplumsal cinsiyet göstergelerinin ortaya konulmasına imkân tanımıştır. Buna göre 2006'da istihdamda olan kadınlar hanehalkı ve ev bakımına günde 4 saat 3 dakika zaman ayırırken, çalışmayan kadınlar 5 saat 43 dakikalarını ayırmaktadır. Aynı araştırma ikinci kez 2014-2015 döneminde tekrar yapıldığında ise, istihdamda olan kadınların hanehalkı ve ev bakımına günde 3 saat 31 dakika, çalışmayan kadınların ise 4 saat 59 dakika zaman ayırdıkları ortaya çıkmıştır. 2006 yılında % 21 olan kadınların istihdama katılma oranının 2015 yılında % 27,5'e çıkması, kadınların hane bakımına ayırdıkları zamanda 32 dakikalık, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde çok da önemli olmayan, bir azalmaya yol açmıştır. Dolayısıyla kadınlar gelir getirici faaliyette bulunsalar dahi, hane içindeki çalışmaları devam etmektedir (Toksöz, 2012: 86). Durmaz (2018: 87-88)'ın çalışmasında ortaya koyduğu üzere; 2006 yılında kadınlar çocuk bakımına hafta içi günde 45,16 dakika, hafta sonu günde 41,19 dakika zaman ayırırken; erkekler hafta içi 9,54 dakika, hafta sonu ise 11,81 dakika zaman

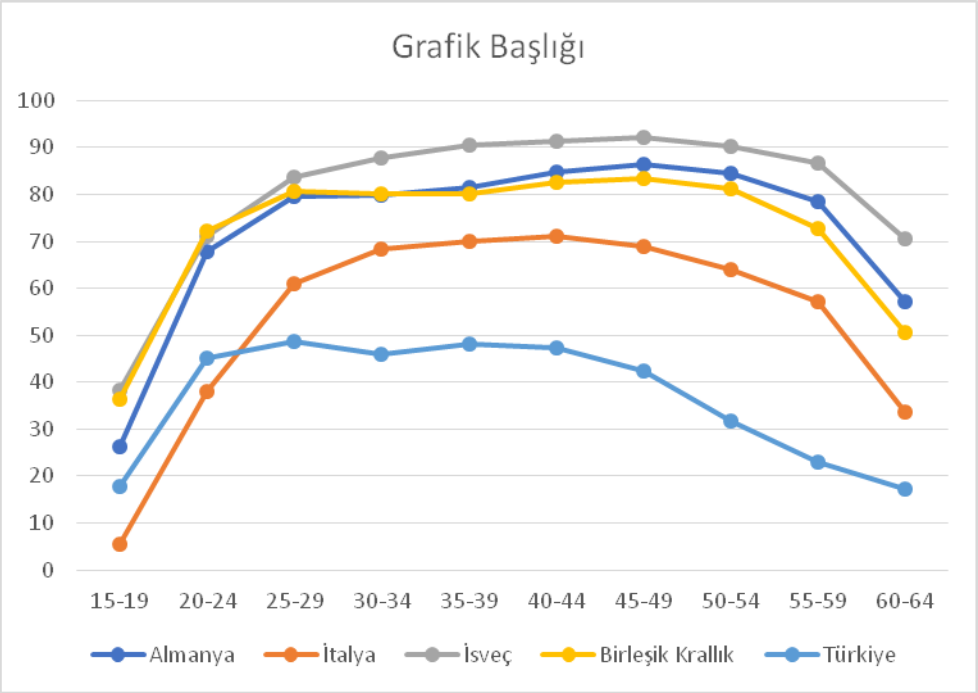
ayırmaktadır. 2014-2015 dönemi için ise kadınlar çocuk bakımına ilişkin en fazla zamanı çocuğun fiziksel bakımı ve denetimi için harcarken; erkekler çocukla beraber okuma, oynama, konuşma için harcamaktadır. Bir başka deyişle, kadın çocuk bakımının daha "zahmetli" kısmıyla meşgulken, erkek zaten kadına göre oldukça az zaman ayırdığı bakımın ancak daha "eğlenceli" kısmıyla ilgilenmektedir. 2014-2015 yılı için toplam çocuk bakımı faaliyetleri için ayrılan sürelere bakıldığında; kadınların hafta içi 38,17 dakika, hafta sonu 34,58 dakika ayırdıkları, erkeklerin ise hafta içi 8,74 dakika, hafta sonu 11,82 dakika ayırdıkları görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği göstergelerinden biri sayılabilecek bu rakamlar 2006 yılı ile karşılaştırıldığında; 2006 yılında hafta içi kadınların çocuk bakımına ayırdıkları süre erkeklerin ayırdığı süreden 4,73 kat daha fazlayken; 2014-2015 yılı için bu oran 4,36 kata inmiştir. 2006'da hafta sonlarında kadınların çocuk bakımına ayırdıkları süre ise erkeklerinkinden 3,48 kat fazlayken; 2014-2015 yılı için bu oran 2,92 kata inmiştir (Durmaz, 2018: 89). Ancak söz konusu azalmanın daha çok, erkeklerin çocuk bakımına artan katılımlarından değil, kadınların çocuk bakımına ayırdıkları sürenin azalmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla iş-aile yaşamı uyumlaştırmasının başat koşullarından bir tanesinin, haneiçinde toplumsal cinsiyet gözetilmeksizin yapılacak iş bölümü olduğu ortaya çıkmaktadır.

Grafik 3 ise 2018 yılında farklı refah rejimlerinde kadınların işgücüne katılma oranlarını karşılaştırmalı bir biçimde sunmaktadır. Farklı refah rejimlerini benimseyen ülke örnekleri ile Türkiye'de kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranları karşılaştırıldığında ise "M" yörüngesinin yalnızca Türkiye'de ortaya çıktığı ve en düşük işgücüne katılma oranının Türkiye'de gerçekleştiği görülmektedir. Sosyal demokrat refah rejimini benimseyen İsveç'in kadınların işgücüne katılımı önündeki engelleri aşarak ülkeler arasındaki en yüksek oranlara eriştiği ve kadınlara kesintisiz bir istihdam

geçmişi sunduğu anlaşılmaktadır. Almanya ve Birleşik Krallık'ta kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranları çok benzer bir yörünge izleyerek, 25-29 yaş aralığından sonra küçük bir azalma ve 35-39 yaş aralığından sonra kadınların işgücüne katılımında benzer oranlarda artış yaşanmaktadır. Burada İsveç, Birleşik Krallık ve Almanya'da kadınların işgücüne katılma oranlarının yüksek olduğu görülse de, kadınların istihdam edilme biçiminin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Refah sunumu yetersiz olduğunda çoğunlukla kadınların tercih ettiği yarı zamanlı çalışma oranları önem kazanmaktadır. Esping-Andersen (2011: 73) yarı zamanlı işlerin, hemen her yerde, kadınların ev kadınlığından çalışan kadın olmaya doğru rol dönüşümünün ilk evrelerine damgasını vurduğunu ifade etmiştir. Kadınların istihdamdan tamamen çekilmelerinde, uzun süre ara vermelerinde veya yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerinde en büyük etkenin –ülkelerin refah seviyesine göre değişmekle birlikte- bakım yükümlülüğü olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim Kanada, Fransa, ABD ve İskandinav ülkelerinde iki yaşın altında çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranı, kadınların geneline kıyasla daha düşükken; bu fark kadınların işe uzun süre ara vermeye devam ettiği Almanya'da çok daha büyüktür (Esping-Andersen, 2011, 73). Danimarka uzun yıllardan beri belediyecilik hizmetleri kapsamında sunulan yerel kamusal çocuk bakım programlarının gelişmişliği ile İsveç ise 2002'den bu yana sunduğu çocuk bakım hizmetiyle dikkat çekmektedir (Rauch, 2007: 254). Özellikle İskandinav ülkelerinde; kadın rollerinde değişim yaşanmaya başladıkça, doğum sebebiyle işe ara vermelerde özellikle yüksek eğitimli kadınlarda ciddi düşüş yaşanmaya başlanmıştır (Esping-Andersen, 2011: 72). Böylelikle İskandinav ülkelerinde *ev kadınlığı* tamamen ortadan kalkmış ve yarı zamanlı istihdam, özellikle Danimarka'da annelik izni ve tam zamanlı çalışma şekline dönüş arasında geçici bir köprü görevi görmeye başlamıştır (Esping-Andersen, 2011: 35). 2018 yılı itibariyle İsveç'te kadınların yarı zamanlı çalışma oranı % 17,4, Birleşik Krallık'ta % 36,4 ve Almanya'da ise % 36,6'dır (OECD, 2018b).

Dolayısıyla Birleşik Krallık ve Almanya'da kadınların işgücüne katılım oranları yüksek olsa da önemli bir kısmının yarı zamanlı istihdam edildiği görülmektedir. Grafik 3'e göre İtalya; kadınların işgücüne katılım oranlarında İsveç, Birleşik Krallık ve Almanya'nın oldukça gerisinde, ancak Türkiye'nin oldukça ilerisindedir. Güney Avrupa ülkelerinde çocuk bakımı ailelerin sorumluluğuna bırakıldığından (Mósesdóttir, 2002: 6), kadınlar yoğun biçimde bakım sorumlulukları olması nedeniyle kaçınılmaz biçimde esnek çalışma biçimini tercih etmektedir (Moreno, 2015: 387). Güney Avrupa refah rejimine tabii İtalya'da bakım sorununun geleneksel yollarla ailede çözülmesi, kadınların istihdam oranlarını olumsuz yönde etkiliyor olsa da, Türkiye'de olduğu gibi "M" yörüngesinden bahsetmek mümkün değildir. Dolayısıyla Türkiye'de kadınları işgücü piyasasında tutacak politikaların çok daha zayıf olduğunu söylemek mümkündür.

Grafik 3. Farklı Refah Rejimlerinde Kadınların İşgücüne Katılma Oranları, 2018



Kaynak: EUROSTAT, https://ec.europa.eu/eurostat/data/database, Erişim Tarihi: 12.06.2019

Raymo ve Lim (2011: 462) ise Japonya'da kadınların işgücüne katılım oranlarını yaş gruplarına göre ele almış ve "M" yörüngesi izlediğini ortaya koymuşlardır. Muhafazakâr-liberal Japonya'da evlilik ve doğum öncesi işgücüne katılım oranı yüksek olsa da, çocuk bakımı ve diğer haneiçi faaliyetlerin kadının sorumluluğunda olması nedeniyle, kadınlar işgücünden yirmili yaşların sonlarında veya otuzlu yaşların başında çıkmak zorunda kalmakta, bu durum işgücüne katılım oranlarını keskin bir şekilde düşürmektedir (Brinton, 2001: 10; Raymo ve Lim, 2011: 462). Japonya'da evli kadınların işgücüne katılımını engelleyen diğer bir neden, Japon toplumundaki hane reisi-ev hanımı gibi katı statü ayrımları, annelerin okul öncesi çocukların temel bakıcıları olarak kabul edilmeleri, çocukların eğitim başarısı konusunda annelerin büyük sorumluluk almaları gerektiği gibi güçlü normatif inançların varlığıdır (Raymo ve Lim, 2011: 463). Dolayısıyla Türkiye ile benzer kültürel kodlar taşıyan Japonya'da, kadınların yaşa göre işgücüne katılım seyri de benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak; refah rejimi özelliklerini yansıtan, yetersiz kamusal bakım hizmetlerinin ve erken emeklilik imkânlarının kadınların işgücünden ayrılmalarına neden olduğu görülmektedir. Uluslararası literatürde, kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler üzerine yapılan araştırmalar (Mincer, 1962; Cain, 1966; Bowen ve Finegan, 1969; Spierings vd., 2010) eğitim ve medeni durum üzerine odaklanmıştır. Benzer biçimde ulusal literatürde kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler üzerine birçok araştırma yapılmış (Başlevent ve Onaran 2003; Karadeniz ve Yılmaz, 2007; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Toksöz, 2012; Korkmaz ve Korkut, 2012; Önder, 2013; Göksel, 2015; Elveren, 2015; İlkkaracan vd., 2015; İlkkaracan, 2016; Yanık-İlhan vd. 2017; UİS, 2017; Aldan ve Öztürk, 2019) ve birçok etmenin bulgulanmasıyla birlikte temel faktörün eğitim olduğu ortaya konmuştur. Ancak Türkiye'de yüksek eğitimli olup işgücüne dâhil olmayan kadınlara ilişkin araştırmalara rastlanmamıştır. Bu

sebeple, Grafik 1'de görüldüğü üzere özellikle işgücü piyasasından çekilme yaşı olarak öne çıkan 30-34, 40-44 ve 45-49 yaş grubundaki yüksek eğitime sahip olan kadınların, işgücüne dâhil olmama nedenleri devam eden bölümde ayrıntılı bir şekilde analiz edilecektir.

2.2.1. İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar

TÜİK Zaman Kullanım Araştırması mikro veri seti, işgücüne dâhil olmayanların çalışmama nedenlerini Hanehalkı İşgücü Araştırması'na göre daha detaylı bir biçimde sunduğundan, çocuk ve yaşlı bakımının kadın istihdamı üzerindeki engelleyici pozisyonuna bu veri seti üzerinden değerlendirmek daha açıklayıcı olacaktır. Tablo 3, çalışmayan[18] evli kadınların eğitim durumlarına göre çalışmama nedenlerini göstermektedir. Buna göre; yüksek eğitimli evli kadınlar çalışmamalarındaki en büyük nedeni % 36,6 ile ev işleriyle meşgul olmayı göstermektedir. Ailedeki çocuklara bakmak % 15,4, hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak % 1,5 oranında çalışmama nedeni olarak gösterilmiştir. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip evli kadınlar için ise ev işleriyle meşgul olmak % 65,3, ailedeki çocuklara bakmak % 6,6, ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak % 0,4, hem çocuklara hem bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak ise % 0,3 oranında çalışmaya engel olarak karşımıza çıkmıştır. Sonuç itibariyle, lise ve altı eğitim düzeyine sahip evli kadınların toplamda % 72,6'sı hane ve çocuk bakımı nedeniyle işgücüne dâhil değilken; yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyindeki evli kadınlar için ise bu oran % 53,5'e düşmektedir. Burada eğitim düzeyi arttıkça işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında hane ve çocuk bakımı oranı

[18] Son hafta içinde ayni (mal) veya nakdi (para) bir gelir elde etmek amacıyla (ev kadını, öğrenci veya emekli de olsa) ücretli ya da ücretsiz olarak bir saat bile olsa çalışmamış veya gelir getirici bir işle bağlantısı olmayan; son hafta içinde çalışmamış olmakla birlikte, geçici olarak başında bulunmadığı bir işyeri veya geçici olarak çalışmadığı bir işi de bulunmayan; son dört hafta içinde iş aramayan ve eğer iş imkanı da olsa iki hafta içinde işbaşı yapmayacak olan kişi.

azalıyor olsa da % 53,5 oranının oldukça yüksek bir değer olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Tablo 3. Evli Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%)		
	Yüksekokul ve üzeri	Lise ve altı
İş buldu-işini kurdu, başlamak için bekliyor	0,4	0,2
Mevsimlik çalışıyor/ Eski işine geri çağrılmayı bekliyor	0,5	0,3
Daha önce çok iş aradı ancak bulamadı	1,3	0,5
Kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmıyor	4,1	9,2
Eğitim / öğretime devam ediyor	1,7	0,2
Emekli	29,6	3,7
Engelli veya hasta	1,3	4,0
Yaşlı (emekli değil, ancak çalışmak için yaşlı olduğunu düşünüyor, 65+)	-	3,6
İrad sahibi	5,8	4,8
Ev işleri ile meşgul (temizlik, bulaşık, çamaşır, yemek, ütü vb.)	36,6	65,3
Ailedeki çocuklara bakıyor	15,4	6,6
Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor	-	0,4
Hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor	1,5	0,3
Diğer ailevi ve kişisel nedenler	0,5	0,6
Diğer	1,3	0,2
Toplam	100	100
Toplam kişi sayısı	605098	12632418

Kaynak: 2014-2015 TÜİK Zaman Kullanım Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Literatür bilgisini de doğrulayacak biçimde, düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar, işgücü piyasasına girmeleri halinde düşük ücret elde edecek olmaları nedeniyle; hane, çocuk ve yaşlı bakımına yönelik hizmeti piyasadan satın almalarının güçlüğüne işaret ederek, ev işleriyle meşgul olmayı büyük oranda çalışmama nedeni olarak göstermişlerdir. Ancak yüksek eğitimli kadınların ev işleriyle meşgul olmayı bu denli yüksek bir oranda (% 36,6) çalışmama nedeni olarak göstermesi düşündürücüdür. Bu noktada Koray'ın (2017: 16-17) ücretli istihdam edilenlerin çalışmaktan vazgeçmeleri halinde karşılaşacakları sonuçlara ilişkin yaptığı betimleme şu şekildedir:

"Ücretliler toplumunda yığınlar için ana geçim aracı çalışma ve ücret olurken, bu haktan vazgeçilmesi yığınların işsizliği ve sefaletinin kabulü anlamına gelmektedir. Bunun da ötesinde, çalışma hakkının, liberal ekonomiye en büyük müdahale anlamı taşıdığı ve siyasal ekonomi anlayışının dönüşümü açısından belirleyici olduğu unutulamaz."

Burada kadınlar özelinde çalışma hakkından vazgeçmeyi ele aldığımızdan, "işsizliğin ve sefaletin kabulünün" yanı sıra geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kabulü söz konusu olmaktadır.

Kadınlar açısından işgücüne dâhil olmamanın ekonomik faktörleri düşük ücret, evlilik ve çocuk/yaşlı bakımı olarak karşımıza çıkarken; sosyal faktörleri, eğitim düzeyinin düşüklüğü, sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar olarak sıralanmaktadır (Önder, 2013). Diğer taraftan uzun çalışma saatleri ve yolda geçen zaman gibi etkenler de kadınların çalışmaktan vazgeçmeleri konusunda belirleyici olabilmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 40). Lordoğlu ve Koçak (2015: 107) ise üniversite mezunu kadınların işsizlik oranlarında yaşanan artışı, kötü işgücü piyasası koşullarına uyum sağlamada zorlanmaları ile açıklamaktadır. Rezervasyon ücreti ise kadınların istihdama katılma kararını etkileyen önemli aktörlerden bir tanesidir. İlkkaracan (2016: 18) bu durumu kadınların işgücü piyasasında yer alması durumunda elde edeceği ücret ile hane içi işleri piyasadan temin etmesi durumunda oluşan maliyet kalemleri ile karşılaştırdığını ve işgücü piyasasından ayrılmayı tercih etmelerinin maddi temelleri olan rasyonel bir karar olduğunu belirtmektedir. Kadınlarda işgücüne dâhil olmama durumunun evlenme ile ilişkili olmasından yola çıkılarak ev işleri nedeniyle rezervasyon ücretlerinin arttığı belirtilmektedir (Yanık-İlhan, 2017: 191).

Yanık-İlhan vd. (2017: 202) 2015 yılı verileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada, Türkiye'de ortalama bakıcı ücretlerinin 800 TL civarında olduğunu, İstanbul'da ise 1200 TL'ye ulaştığı ortaya çıkmıştır.[19] Aynı yılı değerlendirmek açısından 2015 yılı ücretlerine baktığımızda 2015 yılı itibariyle işyerinde ücretli statüsünde çalışan evli kadınların esas işlerinden elde ettikleri aylık gelirin ortalaması 1563 TL, medyanı 1100 TL'dir.[20] Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına girip elde edecekleri ücretin büyük bir kısmını bakım hizmeti satın almak için ödemeyi tercih etmek istemedikleri anlaşılmaktadır. Buradan hareketle özellikle çocuk sahibi olan kadınların bakımın maliyeti ve kalitesini göz önünde bulundurarak, fayda maliyet analizi yaptıklarını ve ona göre işgücü piyasasına girme kararı aldıklarını söyleyebiliriz. Nitekim yapılan araştırmalarda Türkiye'de kreş ücretlerinin yüksekliğinin kadın istihdamını olumsuz yönde etkilediği yönünde bulgular elde edilmiştir (Kakıcı, 2007: 22; Ecevit vd., 2008: 161; Memiş, 2016: 15; Kumaş, 2017: 602). Ancak yüksek eğitimli kadınların yüksek gelirli işlere eriştiği kabul edildiğinden, farklı bir tablo ile karşılanması beklenmektedir. Aksi halde yüksek eğitim almış evli kadınların işgücüne dâhil olmamalarını açıklamak bu noktada zorlaşacaktır. Eğer kadının işinden elde ettiği ücret, bakım için harcayacağı ücrete yakın veya eşit değerde ise çalışmamayı tercih etmesi oldukça anlaşılır bir davranıştır. Karadeniz ve Yılmaz (2018: 43) tam zamanlı sigortalı ev hizmetlisi çalıştıran bir kimsenin sigorta primleri dâhil ödeyeceği meblağın 2200 TL'yi, kreş giderleri için ise asgari 400 TL'yi bulduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan 2017 yılı itibariyle; yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip, evli, işyerinde ücretli/maaşlı statüsünde çalışan kadınların esas işlerinden elde ettikleri aylık gelirin ortalaması 3176

[19] Yanık-İlhan vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kullanılan bakıcı ücretlerine ilişkin veri "teyzesizsiniz" web sayfasından elde edilmiştir. 8 Ocak 2019 tarihi itibari ile platformun faaliyetlerinin sona ermiş olması nedeniyle rakamlar güncellenememiştir.
[20] 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

TL, medyanı ise 3000 TL'dir.[21] Kamu sektörü dışarıda bırakılarak, özel sektör özelinde hesaplandığında ise aylık gelirin ortalaması 2.831 TL, medyanı ise 2.100 TL'ye düşmektedir.[22] Dolayısıyla yüksek eğitimli evli kadınların özellikle özel sektörde işgücü piyasasında elde ettikleri ücretin, piyasadan bakım hizmeti satın almaya olanak tanıyabilecek bir düzeyde olmadığı söylenmelidir.

2.2.2. İşgücü Piyasasından Ayrılan Kadınlar

Kadınların işgücüne katılım oranı grafiğindeki "M" yörüngesini analiz edebilmek için önceden istihdamda olup belirli bir yaş grubuna geldiğinde istihdamdan ayrılanların kimlerden oluştuğunu ortaya koymak gerekmektedir. Aşağıda daha önce istihdamda olup son beş yılda işinden ayrılanların; işten ayrılma nedenleri, eğitim ve medeni durumları, meslekleri ve iş aramayanların neden iş aramadıkları üzerinde durulmuştur. Bu sebeple Tablo 4; 30-34, 40-44 ve 45-49 yaş aralığında[23] bulunan ve son beş yılda işinden ayrılan kadınların işten ayrılma nedenlerini göstermektedir. Buna göre 30-34 yaş grubundaki kadınlar için en çok karşılaşılan işten ayrılma nedeni % 37,8 ile işin geçici olmasıdır. Tarım sektöründe geçici çalışma oldukça yaygın olduğundan; tablo, tarım sektörünün dâhil edildiği (tüm sektörler) ve dışarıda bırakıldığı her iki durumu gösterecek şekilde hazırlanmıştır. Tarım dışına bakıldığında, beklenildiği gibi, işten ayrılma nedenini geçici çalışma olarak belirtenlerin oranı, tüm sektörlerde olduğundan daha düşük çıkmakta ancak yine en yüksek oranı temsil etmektedir. Bunu % 17,2 ile ailedeki çocuk veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak takip ederken, % 13,7 ile işinden memnun olmamak, % 9,4 ile eşin isteği/evlilik gibi nedenler

[21] Burada aylık gelir için hesaplanan medyan değerin ortalama değerden düşük çıkması, düşük ücretle çalışan birey sayısının fazla olduğu anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla yüksek ücret karşılığında istihdam edilen kadın sayısının düşük olduğunu söylemek mümkündür.
[22] 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.
[23] Grafik 1'deki istihdamın azaldığı yaş grupları ele alınmıştır.

istihdamdan ayrılma nedeni olarak gösterilmiştir. Bu nedenlerin hepsi toplumsal cinsiyet göstergesi olarak kabul edilebilir niteliktedir. Çünkü geçici işlerde çalışma, çocuk ve hane bakımı gibi sorumluluklarını yerine getirmesine olanak tanıması nedeniyle kadınlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Ek olarak kadının geçici işlerde çalışması, işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı tabakalaşmanın korunmasını beraberinde getirdiğinden (Toksöz, 2007: 50); kadınların, düşük ücretli, sosyal güvencesiz, kariyer basamakları olmayan işlerde istihdam edilmeleri anlamını taşımaktadır. Bu durum ise kadınların işinden memnun olmama sorununu doğuracaktır. Dolayısıyla işten ayrılma nedeni olarak memnun olmamayı gösteren kadınların bir kısmının kötü çalışma koşullarını içeren ikincil işgücü piyasasında yer almaları dolayısıyla işten ayrıldığı söylenebilir. Tarım dışında istihdam edilenlerin işten ayrılma nedenlerine bakıldığında, işinden memnun olmayanların daha yüksek orana sahip olması, tarım dışında kadınların ikincil işgücü piyasasında istihdam ediliyor olma ihtimallerini kuvvetlendirmektedir. İşten ayrılmada etken olarak gösterilen çocuk bakımı ve eşin isteği/evlilik nedenleri ise doğrudan toplumsal cinsiyet temellidir. Bu durumda istihdamda yer alan kadınların yaklaşık % 78'inin 30-34 yaşına geldiklerinde geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle işgücü piyasasından çekildikleri söylenebilir.

40-44 ve 45-49 yaş gruplarında da kadınların işten ayrılma nedenleri arasında en yüksek oran, işin geçici olmasına aittir. Hem tarım dışında hem tüm sektörlerde kadınların yaşı ilerledikçe bakım sorumluluğunun hafiflediği, bunun yerini erken emeklilik kararının aldığı görülmektedir. Ancak kadınların erken emeklilik isteğinin arkasında yatan etmenlerden bir tanesinin –tablodaki istatistiklere doğrudan yansımasa da- yaşlı bakım yükümlülüğü olduğu düşünülmektedir. Nitekim yaşlı bakım evlerinin kapasiteleri ile işgücüne dahil olmama arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna ilişkin

veriler bulunmaktadır. (Yanık-İlhan vd., 2017: 207). Nitekim 2018 yılı itibariyle yaşlı nüfusun 6.651.503 kişi ile toplam nüfusun % 8,3'ünü oluşturduğu Türkiye'de (TÜİK, 2018), Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki huzur evi sayısı sadece 144, toplam kapasitesi ise 14793'tür (ASPB, 2016).[24]

Tablo 4. Son beş yılda işinden ayrılan kadınların işten ayrılma nedeni (%)

SEKTÖR		**30-34 yaş**	**40-44 yaş**	**45-49 yaş**
Tüm sektörler	Geçiciydi, bitti	37,8	48,0	45,9
	Mevsimlik çalışıyordu	4,2	8,4	9,0
	İşten çıkartıldı/İşyeri kapandı/İflas	10,9	10,7	9,3
	İşinden memnun değildi	13,7	12,4	10,1
	Kendi hastalık-sakatlık durumu	5,1	8,8	11,1
	Ailedeki çocuk, bakıma muhtaç yetişkine bakıyor	17,2	7,4	3,5
	Eşinin isteği-Evlilik	9,4	1,8	0,7
	Eğitim	0,5	0,1	0,1
	Emeklilik (Erken emeklilik dâhil)	-	1,2	9,7
	Diğer	1,3	1,1	0,6
	Toplam	100,0	100,0	100,0
	Toplam kişi sayısı	730786	552474	489706
Tarım dışı	Geçiciydi, bitti	33,3	45,0	39,9
	Mevsimlik çalışıyordu	1,1	1,7	1,8
	İşten çıkartıldı/İşyeri kapandı/İflas	12,4	14,0	12,9
	İşinden memnun değildi	17,1	16,1	13,7
	Kendi hastalık-sakatlık durumu	5,0	8,3	11,6
	Ailedeki çocuk, bakıma muhtaç yetişkine bakıyor	18,9	9,0	4,3
	Eşinin isteği-Evlilik	10,1	2,6	0,9
	Eğitim	0,7	0,2	0,0
	Emeklilik (Erken emeklilik dâhil)	0,0	1,4	14,2
	Diğer	1,4	1,6	0,6
	Toplam	100,0	100,0	100,0
	Toplam kişi sayısı	424006	264620	228248

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

[24] Detaylı bilgi için bknz. https://eyh.aile.gov.tr/genel-mudurlugumuze-bagli-huzurevleri (Erişim tarihi: 02/02/2019)

2.2.2.1. İşgücü Piyasasından Ayrılan Kadınların Sosyo-demografik Özellikleri

Tablo 5, son beş yılda işinden ayrılan kadınların yaş gruplarına göre eğitim ve medeni durumlarını göstermektedir. Yüksek eğitimli kadınların nitelikli işlere erişme ihtimali daha yüksek olduğundan işten ayrılma ve sonrasında iş aramama nedenlerinin de farklılaşması beklenir. Tablo 5'e göre son beş yılda işinden ayrılan 30-34 yaş grubundaki kadınların % 31,9'u beş yıllık ilkokul mezunu, % 21,3'ü yüksekokul veya fakülte mezunu, % 15,2'si sekiz yıllık ilköğretim/ortaokul mezunu, % 11,9'u genel lise mezunu, % 9,4'ü teknik meslek lisesi mezunu, % 2'si yüksek lisans veya doktora mezunu iken % 8,2'si ise hiç okul bitirmeyenlerden oluşmaktadır. Yaş ilerledikçe işten ayrılan yüksek eğitimli kadın sayısında azalma, düşük eğitimli kadın sayısında artış yaşanmaktadır. Bu durum zamanla kadınların eğitim seviyelerinin artmış olmasıyla ilişkilidir. Tablo 5'te 30-34 yaş grubundaki yüksek eğitimli kadınların oranının % 21,3 olması, Türkiye işgücü piyasasında "M" yörüngesi izleyen kadın işgücüne katılım oranı grafiğinin oluşmasında, yüksek eğitimli kadınların önemli bir etkisinin olduğu anlamını taşımaktadır. Bir başka deyişle 30-34 yaş grubundaki yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip yaklaşık her beş kadından biri işgücünden çekilmektedir. Diğer taraftan medeni durumun istihdamdan ayrılma üzerindeki büyük etkisi göze çarpmaktadır. Her yaş grubu için işgücü piyasasından çekilenlerin çok önemli bir kısmının evli kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 5. Son beş yılda işinden ayrılan kadınların eğitim ve medeni durumları (%)				
Eğitim Durum		**30-34 yaş**	**40-44 yaş**	**45-49 yaş**
	Okul bitirmeyen	8,2	11,6	14,9
	İlkokul-5 Yıl	31,9	58,2	58,5
	Ortaokul-İlköğretim 8 Yıl	15,2	8,6	7,9
	Genel lise	11,9	8,3	6,4
	Mesleki-Teknik lise	9,4	5,2	4,6
	Yüksekokul, Fakülte	21,3	7,7	7,2
	Yüksek lisans, doktora	2,0	0,3	0,5
	Toplam	100,0	100,0	100,0
	Toplam kişi sayısı	730786	552474	489706
Medeni Durum	Hiç evlenmedi	9,9	3,8	3,8
	Evli	85,9	88,0	85,0
	Boşandı	3,8	6,5	7,0
	Eşi öldü	0,5	1,7	4,1
	Toplam	100,0	100,0	100,0
	Toplam kişi sayısı	730786	552474	489706

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 6, son beş yılda işinden ayrılan kadınların yaş gruplarına göre son işlerindeki mesleklerini göstermektedir. Meslek grupları, TÜİK'in kabul ettiği Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08) üzerinden 9'lu meslek sınıflaması şeklinde sunulmuştur.[25] Buna göre 40-44 ve 45-49 yaş grubunda daha fazla olmak üzere her üç yaş grubunda da çalışılan son işler nitelik gerektirmeyen işlerden oluşmaktadır. 30-34 yaş grubunda % 28,7 ile diğer yaş gruplarındaki oranlara göre (sırasıyla % 43,3 ve % 45,5) daha düşük olmasının nedeni Türkiye'de eğitim seviyesi arttıkça nitelikli işlere erişimlerinin de artmasıyla açıklanabilir. Ancak diğer taraftan profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek gruplarında yer alan 30-34 yaş grubundaki kadınların oranı diğer yaş gruplarından daha fazla çıkmıştır. Bu durum, artan eğitim seviyesi ile

[25] TÜİK'in ISCO-08'e ilişkin yayımladığı açıklaması şu şekildedir: *"ISCO-08, dünyadaki tüm mesleklerin 436 birim grupta sınıflandırılacağı dört düzeyli hiyerarşik yapılı bir sınıflamadır. Bu 436 birim grup, sınıflama yapısının en detaylı seviyesini oluşturmaktadır ve beceri seviyesi ve beceri uzmanlaşması kavramları açısından benzerlik temel alınarak 130 gruba, 43 alt-ana gruba ve 10 ana grupta toplulaştırılabilir. Bu, göreceli detaylandırılmış uluslararası karşılaştırılabilir veriler ile toplulaştırmanın en üst düzeyindeki sadece 10 grup için özet bilginin üretilmesine izin vermektedir."* Detaylı bilgi için bknz. https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/DosyaListeleAction.do?turId=1&tanimlayan_id=210&adi=ISCO-08

birlikte profesyonel meslek sahibi olmanın, kadınların % 11,7'si için işgücü piyasasında tutma konusunda yeterli olmadığı anlamını taşımaktadır.

Tablo 6. Son Beş Yılda İşinden Ayrılan Kadınların Son İşlerindeki Meslekleri (%)			
	30-34 yaş	**40-44 yaş**	**45-49 yaş**
Yöneticiler	1,8	1,8	1,7
Profesyonel Meslek Mensubu	9,9	4,2	3,8
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensubu	4,2	1,9	1,9
Büro ve Müşteri Hizmetleri	12,2	5,8	5,6
Hizmet ve Satış Elemanı	23,6	19,4	19,5
Nitelikli tarım, hayvancılık vs. çalışanları	4,9	7,4	8,7
Sanatkâr vb.	8,8	11,6	9,7
Tesis ve makine operatörü, montajcı	6,0	4,7	3,6
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde çalışan	28,7	43,3	45,6
Toplam Yüzde	100,0	100,0	100,0
Toplam kişi Sayısı	730786	552474	489706

Kaynak: 2017 Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Kadınların işgücünden çekilmelerinin önüne geçmek için doğum borçlanmasının[26] şartları kolaylaştırmak önemli bir adım olabilecektir. Karadeniz ve Yılmaz (2018: 47)'ın 2008 yılından sonra sigortalı olan kadınlar için, doğum sonrasında çalışmaya devam etmek koşulu ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, ayrıca, doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda, ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primlerinin devlet tarafından ödenmesi önerileri kadınların istihdam edilmelerini kolaylaştıracaktır.

[26] Doğum borçlanması, kadınlara sigortalı olma başlangıç tarihlerinden sonra doğan çocukları için gün borçlanması yaparak bu günleri çalışma hizmeti olarak saydırmalarına olanak tanıyan bir haktır. Erkekler için benzer uygulama ise askerlik borçlanmasıdır. Sigortalıların borçlanabileceği sürelere ilişkin bilgiler 5510 sayılı SSGSS Kanununun 41. maddesinde düzenlenmiştir.

2.2.2.2. İşgücü Piyasasından Ayrılan Kadınların İş Aramama Nedenleri

Tablo 7, son beş yılda işinden ayrılıp -son 4 hafta içinde herhangi bir iş aramayan veya kendi işini kurmak için çaba göstermemiş olan- şu an işgücüne dâhil olmayan ve aynı zamanda iş aramayan kadınların yaş gruplarına göre neden iş aramadıklarını göstermektedir. Buna göre her yaş grubundaki kadınlar için *ev işleriyle meşgul olmak* en büyük iş aramama nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. 30-34 yaş grubundaki kadınlar için ev işleriyle meşgul olmak, haneiçinde bakım vermek ve diğer ailevi/kişisel nedenler dolayısıyla iş aramadığını beyan eden kadınların oranı toplam % 90,4'tür. Diğer yaş gruplarında ise bu oran sırasıyla; % 84,3 ve % 75,2'dir. Oldukça yüksek oranlarda karşımıza çıkan iş aramama nedenleri, kadınların refah rejiminin kurguladığı geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranış sergilediklerinin bir başka göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 7. Son Beş Yılda İşinden Ayrılan Kadınların İş Aramama Nedenleri* (%)

	30-34 yaş	**40-44 yaş**	**45-49 yaş**
İş buldu, iş kurdu, bekliyor	0,4	0,5	0,2
Eski iş çağ bekliyor, mevsimlik	1,5	2,5	2,2
Çok aradı, bulamadı	2,0	1,7	1,3
İş bulacağına inanmıyor	1,9	3,3	2,7
Eğitime devam ediyor	1,6	0,2	0,1
Emekli	-	1,3	11,8
Engelli-hasta	1,9	5,9	6,6
Ev işleriyle meşgul	57,7	70,3	69,6
Ailedeki çocuk(lar)a bakıyor	28,5	9,2	2,1
Ailede bakıma muhtaç yetişkine bakıyor	0,4	1,4	1,2
Hem çocuk ve hem de bmy bakıyor	0,3	0,1	0,2
Diğer ailevi-kişisel nedenler	3,5	3,3	2,1
Diğer	0,3	0,2	-
Toplam Yüzde	100,0	100,0	100,0
Toplam kişi sayısı	580690	449047	428946

*****Referans haftası (her ayın pazartesi ile başlayıp pazar ile biten ilk haftası) içindeki dönem.
Kaynak: 2017 Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Görüldüğü üzere kadınların işgücüne katılımı önündeki engellerden önemli bir tanesi kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliğidir. İş-aile yaşamı uyumlaştırma politikaları[27] eksik olduğu sürece kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiği anlaşılmaktadır. Bakım emeğinin piyasa dışından sağlanması -yani bakım emeğinin meta-dışılaştırılması- veya hizmetin aile dışından temin edilmesi –yani hizmetin aile-dışılaştırılması- ne kadar yüksekse refah uygulamaları o kadar güçlü olmaktadır. Bakım işlerinin yalnızca aile-dışılaştırılması ise neoliberal politikalar etkisi altında devletten çok piyasanın etkin kılınması sorununu beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla bakımın metalaştırılarak aile dışına çıkartılması, her zaman kadının bakım sorumluluğundan kurtulması anlamına gelmemektedir (Özateş, 2015: 38). Nitekim iş-aile yaşamı uyumlaştırmasına yönelik iyi uygulama örneklerine, meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma derecelerinin ikisinin de yüksek olduğu İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır (Esping-Andersen, 2011: 111).

Güney Avrupa'da hane içindeki ücretsiz bakım işi ile işgücü piyasasındaki faaliyetlerini uzlaştırabilmiş kadınları "süper kadınlar" olarak niteleyen Moreno (2015: 381), bu kadınların bir gün içinde iki gün yaşadıklarını vurgulamaktadır. Güney Avrupa ülkeleriyle benzerlik gösteren Türkiye'de, ilk olarak 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın ilk beş yıllık hedeflerinde, sanayileşmeyle birlikte kadın emeğinin öneminin ortaya çıktığı ve kadın emeğinden faydalanmanın ön koşulunun kreş hizmetleri olduğuna vurgu yapılmış olmasına rağmen (Makal, 2012: 66), günümüzde halen yeterli bakım hizmetleri sunulamamaktadır. Kadın istihdam oranının ve doğurganlık oranının arttırılması amacıyla iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının önem kazanmasının ardından (Ünlütürk-Ulutaş, 2015b: 746), 2013 yılından itibaren

[27] İş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları; çalışma süreleri ve izinlerine ilişkin yasal mekanizmalar ve bakım hizmetine ilişkin kurumsal mekanizmalar olarak iki grupta toplanmaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 97). Bunlara ek olarak bazı kaynaklarda "evde bakım parası" uygulaması olarak bilinen nakit transferler de üçüncü bir grup olarak ele alınmaktadır.

konuya ilişkin yasa ve yönetmelikler görünür kılınmıştır.[28] Ancak ilgili kanun maddeleri incelendiğinde kadınların asli görevinin çocuk bakımı olduğu, istihdamda kalıp bu "asli görevi" yerine getirebilmelerinin çözümünün ise yarı zamanlı çalışmaktan geçtiğinin vurgulandığı anlaşılmaktadır. İlgili maddelerde geçen yarı zamanlı çalışma hakkı her ne kadar ebeveynlerin her ikisine de bir ayrım gözetmeksizin tanınmış olsa da, Türkiye'de kadın aleyhine olan kadın-erkek ücret eşitsizliği düşünüldüğünde, feragat edilen ücretin kadının ücreti olacağı açıktır. Nitekim Badgett ve Fobre (1999: 318) erkeklerin bakıma katılmalarını desteklemeye yönelik çabaların yerinde olduğunu, ancak erkeklerin bu konuda feragat edecekleri ücretin kadınlarınkinden yüksek olduğu sürece gönülsüz olacaklarının altını çizmiştir. Diğer taraftan kadın istihdamı ve çocuk bakımının bir arada yürütülmesini teşvik eden kreş bulundurma veya gündüz bakım hizmeti verme gibi yasal düzenlemeler özel sektör işverenleri tarafından maliyet kalemi olarak kabul edilmektedir (Kumaş, 2017: 574). Türkiye'de bakım hizmetine ilişkin politikaların yalnızca istihdamda olan kadınlara yönelik olduğu, istihdam dışındakileri içerme konusunda ise yetersiz kaldığı görülmektedir (İlkkaracan, 2018: 42).

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının kesintiye uğraması yalnızca Türkiye'ye has bir özellik değildir. Kültürel özellikleri itibariyle Türkiye'ye benzerlik gösteren Japonya'da evlilik ve doğumun ardından işgücüne devam etmede yaşanan bir miktar artış, en fazla lise ve üzeri eğitime sahip kadınlarda karşılık bulmuştur (Nagase, 2003). Japonya'da yapılan bir başka çalışmada, üniversite mezunlarının işe dönme olasılığının lise mezunlarına göre daha düşük olasılık içerdiği ortaya çıkmıştır (Raymo

[28] İlk olarak 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılması veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile analık iznine ilişkin süreler (madde 11) düzenlenmiştir. Analık izninden sonrasındaki izinler ise 29 Ocak 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 6333 sayılı Kanun ve 8 Kasım 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik"te ele alınmıştır. Kanuna göre kadın işçi ve memurların doğum izinleri konusunda yarı süreli tam aylıklı çalışma, yarı zamanlı yarı ücretli/maaşlı çalışma izni ve bu sürelerin borçlanılabilmesi hakkında çeşitli hükümler (madde 6, madde 10, madde 20, madde 21, madde 22, madde 30) bulunmaktadır.

ve Lim, 2011:469). Ayrıca Nagase (2003: 283)'nin 2003 yılında gerçekleştirdiği çalışmaya göre, Japonya'da en küçük çocuğu 12 yaşından büyük olan 40'lı yaşlarındaki kadınların işgücüne dâhil olmama oranı üniversite mezunları için % 44, lise mezunları için % 29'dur. Japonya'daki bu durum bakım hizmetlerinin yetersizliği (Tsuya ve ark. 2005; Wada, 2007), kocaların ev işlerine sınırlı katılımı (Tsuya vd. 2005) ve özellikle evli kadınlar arasında anneliğin kutsanması gibi sosyal normların etkisiyle (Raymo ve Lim, 2011: 463) açıklanmaktadır. Diğer taraftan Japonya'da çocuk doğurma nedeniyle işgücü piyasasından ayrılıp sonra tekrar girenlerin -bazı profesyonel meslek mensupları ve kendi hesabına çalışanlar hariç- % 80'inden fazlasının atipik işlerde çalışıyor olmaları (Nagase, 2003: 282), eğitim seviyesi düşük kadınlar için istihdama dönüşün hiçbir cazibesi olmadığını göstermektedir. Japonya'da, kocanın eğitimli ve yüksek gelirli olmasının kadının eğitimli olsa dahi işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemesi (gelir etkisi), kadının kendi kazanma potansiyelinin olumlu etkisinden (ikame etkisi) daha güçlü çıkmıştır (Mincer, 1985).

Wood vd. (1993) Amerika'da beşeri sermayesi yüksek ve profesyonel meslek sahibi olan avukat kadınlarda benzer bir bulguya rastlamış, bu kadınların anneliği kutsayarak, çalışma saatlerini kısa tuttuklarını ve bu durumda kadınların kazançlarının erkeklere göre daha düşük düzeyde olmasına neden olduğunu ortaya koymuşlardır. Bertrand vd. (2010: 244) ABD'deki bir işletme okulundan MBA (Master Business Administration)'leri olan ve kariyerlerinin ilk 10-16 yılında elde ettikleri ücretlerin kadın erkek arasındaki farkını inceledikleri çalışmada, bu farkın büyük ölçüde daha az tecrübe, daha az çalışma ve daha fazla kariyer kesintisine yol açan annelikten kaynaklandığını bulgulamışlardır. Herr ve Wolfram (2010: 37) ise, 1982-1990 yılları arasında Harvard Üniversitesi'nden mezun olan eğitimli kadınların önemli bir kısmının doğum sonrası işgücünden ayrıldığını tespit etmiştir. Noonan vd. (2005: 862) ABD'de

Michigan Üniversitesi Hukuk Fakültesi mezunu olan yüksek eğitimli avukat kadınlar özelinde gerçekleştirdikleri araştırmada medeni durumun işgücü arzı üzerinde önemli bir etki yaratmadığını ancak anneliğin kadınların kazancı üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Göksel (2015: 167) Türkiye'de muhafazakârlığın evli kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu; sosyal normların kadınların çalışmasına ilişkin genel tutumda dinden daha önemli bir etkisinin olduğunu bulgulamıştır. Aynı çalışmada kadınların karar alma süreçlerinde çevre etkisinin baskın olduğu, özellikle muhafazakâr ve geleneksel bölgelerde kadınların "ev kadını" olma eğilimlerinin fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ise muhafazakârlığı azaltma özelliği ile kadınların işgücü piyasasına girmesini kolaylaştırıcı bir etkide bulunsa da (Göksel, 2015: 169), anneliğin kutsanması gibi kültürel normların önüne geçmede yetersiz kalmaktadır.

İşyerindeki çalışma koşulları ve işverenlerin tutumu da kadınların işgücüne dâhil olma kararları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Amerika'da *aile dostu* olmayan işyerlerinde çalışan kadınların doğum sonrasında işe dönme oranlarında % 6-7 oranında bir düşüş yaşanmaktadır. Bu durumda, çalışma ortamının/koşullarının, kadınları işgücünün dışında bırakarak onu annelik rolüne doğru "ittiği" sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan aile dostu işyerlerinin varlığı yüksek eğitimli kadınların işgücüne katılımlarını arttırmaktadır (Herr ve Wolfram, 2010: 37-38). Bazı işverenler -kadın matematiksel hesaplama yapamaz gibi- stereotipler geliştirerek basit matematik hesabında bile cinsiyete dayalı ayrımcı kalıp yargıların ortaya çıkmasına neden olmakta ve bu durum kadınların kendine olan güvenini ve eril kabul edilen işlerde rekabet etme isteğini aşındırabilmektedir (Kamas ve Preston, 2018: 248). Bu tür kalıp yargılar ayrıca,

işgücü piyasasında başarılı olması beklenen erkeklere, kendilerini kanıtlamak zorunda kalmadan, yüksek ücretli işlere erişebilmelerini sağlayarak haksız rekabet ortamı yaratmaktadır. Öte yandan, kadınlar için ise iş piyasasında başarılı olacağını ispatlamak için fazladan çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir (Kamas ve Preston, 2018: 248). İşverenlerin önemli kısmı iş hayatındaki erkek egemen mesleklere ilişkin kadınların düşük performans sergileyeceklerine ilişkin kalıp yargıları, kadınları işgücü piyasasının dışında bırakmaktadır (Noonan vd. 2005: 864).

Diğer taraftan kadınların yalnızca işgücü piyasası koşulları ve/veya haneiçi sorumlulukları nedeniyle istihdama dâhil ol(a)madıklarını söylemek doğru olmayacaktır. Nitekim gelir elde etmeden veya -özellikle düşük gelirli bireyler için- kamusal sağlık güvencesinden yoksun biçimde yaşamı idame ettirmenin oldukça güç olması, sosyal güvenlik faydalarını hatırlatmaktadır. Bu nedenle devam eden bölümde; sosyal güvenlik sisteminin kadını koruyucu uygulamalarının, kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi ele alınacaktır.

2.2.3. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Kadınların İşgücüne Katılımı Arasındaki İlişki

Türkiye refah rejimi kadınların istihdama katılımı önünde çeşitli engeller barındırmaktadır. Özellikle kamusal bakım hizmetlerinin yetersiz olması bu sorumluluğu kadınlara yüklemektedir. Bu durumda kadınların, rezervasyon ücretini dikkate alarak istihdama girme kararı vermesi beklenilir bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak yukarıda da ele alındığı üzere Türkiye'de istihdama girdiğinde yüksek gelir elde edebilecek düzeyde olan, yüksek eğitimli önemli bir kadın kitlesinin

bile işgücüne katılmayı tercih etmediği ve çalışmamayı kişisel tercih olarak değerlendirdikleri ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi çalışmaya dayalı bir sistem olduğundan, sosyal faydalara erişim sigortalı veya sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kimse olmakla mümkün olmaktadır. Bir başka deyişle kadınlar eşleri hayattayken kocaları üzerinden sağlık güvencesine, eşleri öldüğü zaman ise hak sahibi olarak ölen eş üzerinden -ölüm aylığı uygulamasıyla- sosyal güvenceye erişmektedirler (Alper vd. 2015: 341). Bu sebeple sosyal güvenlik sisteminin bazı koruyucu uygulamaları kadınların işgücü arzını olumsuz etkileyebilecek bir niteliğe sahiptir. Sistemin kadınları kırılgan bir grup olarak kabul etmesi, işgücü piyasasında dezavantajlı olan düşük eğitimli, niteliksiz kadın işgücünü destekleme amacı taşırken; diğer taraftan işgücü piyasasında nitelikli işlere erişebilecek kadınları işgücüne dâhil olma konusunda caydırıcı bir etki sunabilmektedir.

Bir bireyin insan onuruna yaraşır hayat şartlarına ulaşabilmesi için gelir elde etmesi ve sosyal güvenceye sahip olması gerekmektedir. Nitekim Maslow'un hiyerarşisinde, bireyi çalışmaya yönlendiren güdüler sistematik olarak sunulurken bunların arasında en önemli etkenin *gereksinimler* olduğu görülmektedir. Bu gereksinimler bireylerin kişilik özelliklerine ve toplumsal yapılara bağlı olarak değişmekle birlikte; genel itibariyle endüstri toplumunda bireyi çalışmaya yönlendiren güdüler; beslenme, barınma, cinsellik, dinlenme gibi fizyolojik gereksinmeler; güvenlik gereksinimi; bir gruba ait olma, çevre edinme, sorumluluk alma gibi işten beklenen duygusal ve toplumsal gereksinimler ile son olarak ekonomik ve sosyal güvencesini karşılayarak gerçek özgürlüğüne kavuşmuş bir birey olmayı sağlayan kişisel bütünlük gereksinimi olarak sıralanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 101-102). Ek olarak

yetişkin bir kadının istihdamda olması ile birlikte çalışma şekli ve çalışma koşulları yalnızca iş süreci üzerinde değil; aynı zamanda toplumsal düzeyde yaşam kalitesi üzerinde belirleyici konumdadır. Diğer taraftan *çalışmak,* kadınların toplumdaki statüsünü, tanınırlığını ve kendine olan güvenini ortaya koymada önemli bir araçtır (Alper vd. 2015: 340). Dolayısıyla yaşam boyu gelir ve sosyal güvenceye ihtiyaç duyulmaktadır. Eğer bu imkânlar doğrudan "altın tepside" sunuluyorsa, hem bireylerin kendini gerçekleştirme imkânları ellerinden alınmış olmakta hem de ülke ekonomisine olumsuz etki edecek bir durum ortaya çıkmaktadır. Burada sosyal hakların meta-dışılaştırılması gerekliliği kuşku götürmez bir gerçek olduğunu belirtmek gerekir. Ancak bireylerin beşeri sermayelerinin amacına hizmet etmesine olanak tanıyacak politikalara ve aynı zamanda özellikle kadın istihdamını gerçek anlamda teşvik edecek uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple çalışmanın ilerleyen kısımlarında Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi uygulamalarından dul-yetim aylığının ve sağlık sigortasından bağımlı konumda yararlanmanın kadınların işgücü arzı üzerindeki etkisi tartışılacaktır.

2.2.3.1. Dul-Yetim Aylığı Uygulaması ve Kadın İşgücü

Türkiye'de Sosyal Güvenlik Hukuku'na göre dul ve yetim aylığına hak kazanma koşulları 5510 sayılı Kanun'da hükme bağlanmış olup hizmet akdi ile çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlisi olanlar için ayrı ayrı düzenlenmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde hak sahiplerinin ölüm aylığından yararlanma koşulları şu şekilde belirlenmiştir (md. 60):

a) Ölüm tarihinde sigortalı ile yasal evlilik bağı bulunan eşine,

b) 5510 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentlerine tabi olarak iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasına göre çalışmaları hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

- 18 yaşını, ortaöğrenim görmesi hâlinde 20 yaşını, yükseöğrenim görmesi hâlinde 25 yaşını doldurmayan erkek çocuklarına,

- Evli olup olmadığına bakılmaksızın, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirdiği tespit edilen çocuklarına,

- Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarına,

c) Aylıkta hak sahibi eş ve çocuklardan;

- Artan hissenin bulunması hâlinde, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babasına,

- Artan hisseye bakılmaksızın, bu bendin bir numaralı alt bendindeki şartları taşıyan ve 65 yaşın üstünde olan ana ve babasına,

Ölüm aylığı bağlanmaktadır.

Yukarıdaki (a), (b), (c) maddelerinden anlaşılacağı üzere çocukların cinsiyetine göre yetim aylığına erişim koşulları değişmektedir. Dul aylığı ise hem kadın hem erkek eşler için eşit koşullar altında düzenlenmiştir, ancak kadınların beklenen yaşam süreleri erkeklere göre daha uzun olduğundan dul aylığının yararlanıcıları çoğunlukla kadınlar olmaktadır. Özellikle yetim aylığı uygulamasında cinsiyetler arasında ayrımcılık yapan bu yasal düzenlemenin kadınları istihdam dışına itmede etkili bir rol üstlendiği yönünde tartışmalar literatürdeki yerini almıştır (Dedeoğlu, 2009: 50; Alper vd.: 2015: 337). Bu

tartışmaların da etkisiyle zamanla özellikle kadınlara yönelik olan cömert uygulamalarda kesinti yapılması yönünde değişikliklere gidilse de yeterli düzeyde değildir. Bu değişikliklerden bir tanesi 5510 sayılı Kanun ile birlikte uygulamaya konulan; kadınların hem ölen eşleri üzerinden, hem de ölen anne ve/veya babası üzerinden ölüm aylığı almaya hak kazanmalarının önüne geçilmiş olması bu kapsamda değerlendirilebilir (5510, m.54). Böylelikle yararlanıcının iki aylıktan birini tercih etmesi koşulu getirilmiştir. Ancak bu uygulama kanun maddesi çıktığı andan itibaren geçerli olduğundan, 5510 sayılı Kanun öncesindeki mevzuata tabi olanlar halen her iki aylığı da alabilmektedir (Alper vd., 2015: 344).

Tablo 8, 2017 yılı itibariyle Türkiye'de dul-yetim aylığı kadın ve erkeklerin yaş, eğitim, sağlık ve işgücü durumlarını göstermektedir. Tabloya göre dul yetim aylığı alanların % 96,7'sini kadınlar (2934413 kişi), % 3,3'ünü erkekler (99404) oluşturmaktadır.[29] Kanuna göre erkek çocuklarının eğitim durumlarına göre en fazla 25 yaşına kadar yetim aylığı alıyor olmaları tabloya da yansımıştır. Dul yetim aylığından en fazla yararlanan erkekler % 51,4 ile 15-24 yaş aralığında olanlardır. Kadınlarda ise yaş grubu içerisinde en büyük oran % 53,7 ile 65 yaş ve üzerindekilere aittir. Eğitim durumlarına baktığımızda, erkek yararlanıcıların çoğunlukla gençlerden oluşması yüksek eğitimi de beraberinde getirirken; kadınlar için tam tersi bir durum söz konusu olmuş, kadın yararlanıcıların önemli bir kısmının ilkokul mezunu olduğu görülmüştür. Yaş faktörü, sağlık durumları üzerinde de belirleyici olmuş; kadın yararlanıcıların sağlık

[29] SGK İstatistik Yıllıklarına göre ise 2017 yılı itibariyle ölüm aylığı alan kişi sayısı 3.451.929; TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri setine göre ise 3.033.817'dir. TÜİK, ilgili araştırmada gelir sorularını 15 ve üzeri yaştaki bireylere yönelttiğinden SGK istatistiklerinde yararlanıcı sayısı daha az çıkmaktadır. Ancak SGK'da, hak sahiplerine ilişkin detaylı sosyo-demografik bilgilerin yer almaması; buna karşın Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'nın, dul-yetim aylığı alan bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sağlık durumu ve işgücü durumu gibi detaylı bilgileri içermesi dolayısıyla bu tezde TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri setinin kullanılması tercih edilmiştir. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari Erişim Tarihi: 03.05.2019

durumları orta ve kötü[30] üzerinde yoğunlaşırken, erkek yararlanıcıların sağlık durumu ağırlıklı olarak iyi görünmektedir. İşgücü durumuna baktığımızda, kadınların % 67,5 ile önemli bir kısmı "Ev işleri, çocuk, yaşlı, hasta vb. kişilerin bakımı ile meşgul" olduğunu belirtirken, erkeklerin -yine yaş ile bağlantılı olarak- % 40,5 ile büyük çoğunluğu "çırak/stajyer, eğitim öğretime devam ediyor", % 23'ü ise "emekli, erken emekli veya işten ayrılmış" olduğunu beyan etmiştir.

Tablo 8. Dul-yetim Aylığı Alanların Sosyo-demografik Özellikleri, 2017

		Kadın	Erkek
Yaş	15-24 yaş	2,9	51,4
	25-34 yaş	2,0	4,1
	35-49 yaş	10,6	7,4
	50-64 yaş	30,7	8,5
	65 yaş ve üzeri	53,7	28,7
	Toplam %	100	100
Eğitim durumu	Okur-yazar olmayan	37,4	6,2
	Bir okul bitirmedi	12,6	1,5
	İlkokul	33,9	14,8
	İlköğretim	0,9	4,6
	Ortaokul ve dengi	5,3	24,4
	Genel lise	3,4	16,6
	Mesleki veya teknik lise	3,0	11,0
	Yüksekokul	1,2	9,2
	Fakülte	2,1	11,8
	Yüksek lisans	,2	-
	Doktora	,1	-
	Toplam %	100	100
Sağlık durumu	Çok iyi	1,4	6,0
	İyi	26,5	70,3
	Orta	42,3	15,3
	Kötü	26,8	7,5
	Çok kötü	2,9	1,0
	Toplam %	100	100
İşgücü durumu	Ücretli veya yevmiyeli (Tam zamanlı)	3,2	17,9
	Ücretli veya yevmiyeli (Yarı zamanlı)	,6	2,4
	İşveren/kendi hesabına çalışan (Tam zamanlı)	2,7	2,7
	İşveren/kendi hesabına çalışan (Yarı zamanlı)	1,8	-
	İş arıyor	1,3	0,7
	Çırak/stajyer, eğitim öğretime devam ediyor	1,7	40,5
	Emekli, erken emekli veya işten ayrılmış	7,8	23,0
	Yaşlı, engelli veya çalışamaz halde	13,3	10,5
	Ev işleri, çocuk, yaşlı, hasta vb. kişilerin	67,5	2,3

[30] TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasında sağlık durumunu "çok iyi, iyi, ne iyi ne kötü, kötü, çok kötü" olacak şekilde beş kategoride sınıflandırmıştır.

	bakımı ile meşgul		
	Diğer	,1	-
	Toplam %	100	100
	Toplam kişi sayısı	2934413	99404

Kaynak: 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Alper vd. (2015: 347) nitel araştırma yöntemi ile dul yetim aylığı alan kadınlarla görüşmeler gerçekleştirdikleri araştırmalarında, konut sahibi olmanın çalışmayı tercih etme konusunda daha isteksiz davranmayı tetiklediği bulgusuna ulaşmışlardır. 2017 yılı itibariyle Türkiye'de dul-yetim aylığı alan kadınların % 68,9'u ev sahibi, % 15,1'i kiracı, % 0,2'si lojmanda ikamet eden ve % 15,8'i ev sahibi olmayan ancak kira da ödemeyenlerden oluşmaktadır.[31] Buradan hareketle dul yetim aylığı alanların önemli bir kısmının çalışma konusunda isteksiz olabileceği sonucu çıkartılabilir. Ayrıca hem ölen eşinden hem de anne ve/veya babasından ölüm aylığı alan kadınların istihdama katılma arzusunun, bu aylıklardan yalnızca birini alanlara göre daha az olduğu belirtilmektedir (Alper vd. 2015: 347). Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun ile getirilen –aylıklardan birini tercih etme konusundaki- değişikliğin yerinde bir uygulama olduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan dul-yetim aylığının her yararlanıcı için yüksek olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Nitekim tek dul-yetim aylığı alan kadınların çalışmaya daha istekli olmasının nedeni de budur. 2017 yılı itibariyle yüksek eğitimli olup, işgücüne dâhil olmayan ve dul-yetim aylığı alan kadınların bu aylıklarının yıllık medyanı 13.200 TL'dir. Bu bireylerin dul-yetim aylığından başka fert bazında bir gelir kaynağının olmadığı, ancak yer aldıkları hanenin yıllık medyan gelirinin 56.160 TL olduğu görülmüştür.[32] Dolayısıyla istihdamda olmayıp dul-yetim aylığı alan kadınların yaşamını idame ettirmesini sağlayan gelir kaynağı, yalnızca kendisinin elde ettiği dul-yetim aylığı değil; hanehalkı gelirini oluşturan nakdi ve ayni sosyal yardımlar, nafaka, gayrimenkul geliri ve diğer hane üyelerinin geliri gibi kaynakların varlığıdır.

[31] 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.
[32] 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

İşgücüne dâhil olduktan sonra ayrılan kadınlar içinde, yani Türkiye'de kadınların işgücüne katılım yörüngesini temsil eden "M" grafiğinin oluşmasında dul-yetim aylığına sahip olanların oranı, çalışmanın konusu itibariyle önem arz etmektedir. Bu sebeple aşağıda kadınlar işçin işgücü piyasasından çekilme zamanını oluşturan 30-34, 40-44 ve 45-49 yaş aralıklarındaki dul-yetim aylığı alan kadınların işgücü durumlarına ilişkin bilgiler verilmiştir. 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'na göre; son beş yılda işinden ayrılan kadınların içinde dul-yetim aylığı alanların; % 2,1'i (12811 kadın) 30-34 yaşında, % 9,4'ü (32715 kadın) 40-44 yaşında ve % 8,6'sı (29915 kadın) 45-49 yaşındadır. Tablo 9 ise bu kadınların eğitim durumlarını göstermektedir. Buna göre 2017 yılı itibariyle 30-34 yaş grubundaki dul yetim maaşı olan kadınlar içinde en fazla istihdamdan ayrılan kesim % 31,4 ile yüksekokul mezunu olmuş, bunu % 20,4 ile fakülte mezunları takip etmiştir. 40-44 ve 45-49 yaş aralığında ise bu oran sırasıyla % 48,8 ve % 53,4 ile ilkokul mezunları için karşılık bulmuştur. Türkiye'de yıllar itibariyle kadınların eğitim düzeylerinin artmış olması dolayısıyla, dul-yetim aylığı alan daha ileri yaştaki kadınların eğitim seviyelerinin daha düşük çıkması beklenilen bir sonuçtur. Ancak 30-34 yaş grubundaki dul-yetim aylığı alan yüksek eğitimli kadınların önemli bir kısmının (% 51,8) istihdamdan çekilmesi düşündürücüdür. Türkiye'de dul/yetim maaşı almaya hak kazanmada bireyin istihdamda olmasının olumsuz bir etkisi olmadığından, bireyler bir taraftan bu aylığı almaya devam edip diğer taraftan istihdamda yer alabilmektedirler. Bu nedenle, yüksek eğitimli ve genç kadınların istihdamdan ayrılma nedenleri arasında, piyasadaki düşük ücretler ve bununla birlikte cömert dul-yetim aylıklarının etkisinin olduğu söylenebilir. Birey hayatını idame ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu gelire piyasa yerine sosyal faydalar üzerinden erişebiliyorsa, çalışmayı tercih etmek istememesi rasyonel bir davranış olarak değerlendirilebilir.

Tablo 9. Son beş yılda işinden ayrılan (şu an çalışmayan) ve dul-yetim aylığı alan kadınların yaş gruplarına göre eğitim durumu (%)			
	30-34 yaş	**40-44 yaş**	**45-49 yaş**
Okur-yazar olmayan	-	3,8	3,8
Bir okul bitirmedi	2,3	3,6	4,7
İlkokul	6,8	48,8	53,4
Ortaokul ve dengi	15,5	11,8	16,4
Genel lise	15,7	7,7	14,8
Mesleki veya teknik lise	7,9	8,1	4,6
Yüksekokul	31,4	2,9	2,2
Fakülte	20,4	13,3	-
Toplam	100,0	100,0	100,0
Toplam kişi sayısı	12811	32715	29915

Kaynak: 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 10 ise dul-yetim aylığı alan yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların işgücü durumlarını göstermektedir. Buna göre; kadınların işgücüne katılım oranı grafiğindeki azalmayı gösteren yaş gruplarından; 30-34 yaş aralığındaki kadınların % 35,7'si, 40-44 yaş aralığındaki kadınların % 30,7'si ve 45-49 yaş aralığındaki kadınların % 48,7'si istihdamda yer alırken, iş arayan kadınların oranı ise aynı yaş grubu sıralaması ile % 29,1, % 25,5, % 19,3'tür. Dolayısıyla kadınların önemli bir kısmı işgücüne dâhil değildir. Dul-yetim aylığı alıyor olup, işgücüne dâhil olmayan 30-34 yaş aralığındaki kadınların % 22,6'sı, 40-44 yaş aralığındaki kadınların % 43,8'i ve 45-49 yaş aralığındaki kadınların % 32,1'i ev işleri ve bakım ile meşgul olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 10. Dul-yetim Aylığı Alan Eğitimli (Yüksekokul ve Üzeri) Kadınların İşgücü Durumu (%)			
	30-34 yaş	**40-44 yaş**	**45-49 yaş**
Ücretli veya yevmiyeli (Tam zamanlı)	35,7	21,4	48,7
İşveren/kendi hesabına çalışan (Tam zamanlı)	-	9,3	-
İş arıyor	29,1	25,5	19,3
Çırak/stajyer, eğitim öğretime devam ediyor	12,6	-	-
Ev işleri, çocuk, yaşlı, hasta vb. kişilerin bakımı ile meşgul	22,6	43,8	32,1
Toplam	100,0	100,0	100,0
Toplam kişi sayısı	13408	10897	3376

Kaynak: 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Görüldüğü üzere dul-yetim aylıkları -tek başına olmasa da-, kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkileyebilecek etmenler arasındadır. Özellikle aylık miktarı, işgücüne katılım kararı üzerinde etkili olmaktadır. Diğer taraftan gelirin yeniden dağılımı konusunda önemli bir araç olan sosyal güvenlik sistemlerinin bir ayağını oluşturan dul-yetim aylığı uygulamasının işleyişte ne kadar amacına ulaştığı da merak konusudur. Tablo 11, dul yetim aylığı alan kadınların gelir durumlarına ve elde ettikleri dul yetim aylıklarının miktarına ilişkin bilgiler sunmaktadır. Buna göre dul yetim aylığı alan kadınların yalnızca % 4,3'ü en yoksul grubu temsil eden ilk % 10'luk gelir grubunda yer alırken; toplamda % 18,7'si yoksulluk sınırının[33] altında kalan gelir grubunu temsil eden ilk üç % 10'luk gelir grubunda bulunmaktadır. Dolayısıyla yoksul kadınların çok az bir kısmı dul-yetim aylığına erişebilmektedir. Buna karşın; dul-yetim aylıklarının ağırlıklı olarak orta ve üst gelir grubuna gittiği anlaşılmaktadır. Tabloda gelir miktarı; ortalama gelir, medyan gelir ve maksimum gelir olmak üzere üç ayrı sütunda verilmiştir. Buna göre her üç sütunda da dul-yetim aylıklarının miktarlarına baktığımızda en düşük aylıkların alt gelir gruplarına ait olduğu, üst gelir gruplarına çıkıldıkça aylık miktarlarının da arttığı görülmektedir. Dul-yetim aylıklarından elde edilen maksimum gelir düzeyine baktığımızda ise özellikle 9. ve 10. gelir gruplarında bir sıçrama yaşandığı, yıllık miktarın 99.000 TL'ye kadar ulaştığı görülmektedir. Türkiye'de 2017 yılı itibariyle; yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip, evli, işyerinde ücretli statüsünde çalışan kadınların işlerinden elde ettikleri aylık gelirin medyanı 3000 TL olduğundan, dul-yetim aylığı 3000 TL'nin üzerinde olan kaç kadın olduğu önem arz etmektedir. 2017 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden yapılan hesaplamaya göre aylık 3000 TL ve üzeri dul-yetim aylığı alan 12.071 kadın bulunmaktadır. Dolayısıyla rezervasyon ücretini dikkate alarak işe girme

[33] TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden yapılan hesaplamaya göre; Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre hesaplanan, medyan gelirin %60'ını temsil eden, yoksulluk sınırı 9.532 TL'dir.

kararı verilmesi gerçeği karşısında; 2017 yılında dul yetim aylıklarının cömertliği dolayısıyla işe girmeyi rasyonel bulmayabilecek kadın sayısı 12.071'dir.

Tablo 11. Dul-yetim Aylığı Alan Kadınların %10'luk Gelir Gruplarındaki Yeri Ve Dul-Yetim Aylıklarının Miktarına İlişkin Bilgiler

%10'luk Gelir grupları	Yüzde (%)	Yıllık Ortalama gelir (TL)	Yıllık Medyan gelir (TL)	Yıllık Maksimum gelir (TL)
1. Gelir grubu	4,3	4691	3000	16800
2. Gelir grubu	6,2	6395	5540	18000
3. Gelir grubu	8,2	7860	7800	24000
4. Gelir grubu	10,8	9653	10200	19200
5. Gelir grubu	12,8	10574	11280	32400
6. Gelir grubu	14,7	11650	12000	36000
7. Gelir grubu	13,4	11329	12000	30000
8. Gelir grubu	11,0	12033	12000	30000
9. Gelir grubu	11,0	13450	12600	72000
10. Gelir grubu	7,7	15130	13200	99000
Toplam	100,0			

Kaynak: 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

2.2.3.2. Bağımlı Sağlık Sigortalısı Olma İmkânı ve Kadın İşgücü

Türkiye'de sağlık sigortası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanımlanmıştır. İşçilerin, kamu görevlilerinin ve bağımsız çalışanların faaliyetlerinin tümünü çalışma ilişkisi olarak tanımlayacak olursak; bu çalışma ilişkisi, çalışanları sosyal sigorta kapsamına almanın gerekçesini oluşturmaktadır (Sözer, 2014: 12).

Türkiye'de birey çalışmaya başladığı andan itibaren, başka bir işlem yapmaya gerek kalmaksızın asli sigortalı, aile fertleri ise bağımlı sigortalı sayılmaktadır. Bu

durum sosyal sigortaları özel sigortalardan ayıran yegâne unsurdur. Nitekim özel sigortalarda sigortalı ile sigorta şirketi arasında ferdi sözleşme imzalanmakta ve aile fertlerinin sözleşmeden yararlanması isteniyorsa onlar için ek prim ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Ayrıca her bir risk için ayrı bir ayrı bir sözleşme hazırlanmaktadır (Sözer, 2013: 35-36). Sosyal sigortada ise birey işe başladığı andan itibaren 5510 sayılı Kanun'da tanımlanan tüm sosyal risklere karşı ailesi ile birlikte koruma altına alınmaktadır. Bu durum sosyal sigortalar bakımından "hak sahibi"; genel sağlık sigortası bakımından ise, "bakmakla yükümlü olunan kişi" olarak kavramsallaştırılmıştır. Bakmakla yükümlü olunan kişi; "genel sağlık sigortalısının, zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan aile ferdi" olarak tanımlanmaktadır (Sözer, 2014: 16). GSS; yalnızca (işçi, kamu görevlisi, bağımsız çalışan) çalışanları değil, sosyal yardım, sosyal hizmet, sosyal tazmin vs. kapsamına alınanları ve sosyal sigorta ve sosyal korumanın dışında kalan bazı varsılları da içermektedir. Bu varsıllar devlet tarafından zorunlu sigortalı sayılırken, çalışanlar çalışma ilişkileri dolayısıyla GSS kapsamına girmektedirler (Sözer, 2014: 14).

Hak sahibi, uzun ve kısa vadeli sigorta kolları kapsamındayken, bakmakla yükümlü olunan kişi, GSS'den yararlanmaktadır (Sözer, 2013: 36; Sözer, 2014: 16). Bakmakla yükümlü olunan kişiler; sigortalının eşi, çocukları, anne ve babası olarak tanımlanmıştır. Ancak sigortalının eşinin bağımlı sigortalı sayılabilmesi için herhangi bir koşul aranmazken, çocukların bu haktan yararlanabilmesi cinsiyet farkı olmaksızın eğitim durumuna göre yaş faktörü ile sınırlandırılmıştır. Buna göre; sigortalının çocuğu 18 yaşına kadar, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşına kadar, yükseköğrenim görmesi halinde ise 25 yaşına kadar bağımlı olarak sağlık sigortası kapsamındadır. 5510 sayılı Kanun'dan önce bu konuda kız çocuklarına pozitif ayrımcılık yapılarak, yaşları ne

olursa olsun, evli olmadıkları sürece, öğrenim durumlarına bakılmaksızın anne ve babaları üzerinden bağımlı konumda sağlık sigortalısı sayılma imkânı tanınmaktaydı. Bu uygulama, kız çocuklarının istihdamını olumsuz yönde etkileyebileceği yönündeki gerekçe ile değiştirilmiş; ancak diğer taraftan kız çocuklarını erken evlenmeye teşvik edebileceği nedeniyle eleştirilmiştir (KEİG, 2015: 50). Sigortalının anne ve/veya babası da bağımlı yararlanıcı sayılabilmektedir; ancak, geçimlerinin sigortalı tarafından sağlanıyor olduğunun ispatlanması gerekmektedir. Bu durumda sigortalının kendisi aktif sigortalı, bakmakla yükümlü olduğu kişiler ise pasif sigortalı olarak tanımlanmaktadır.

Görüldüğü üzere pasif sigortalılar arasında, tek koşulsuz yararlanıcı olan grup eşlerdir. Türkiye'de erkek istihdamının kadın istihdamından oldukça fazla olduğu gerçeği karşısında pasif sigortalı olanların, çoğunlukla kadınlardan oluştuğunu tahmin etmek güç olmayacaktır. Türkiye'de 2017 yılı itibariyle sağlık sigortası[34] olduğunu beyan eden 74.572.134 kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin 7.567.022'si emekli statüsünde ve 10.791.483'ü devlet tarafından sosyal korumaya alınanlar dâhil olmak üzere GSS'li olduğundan, bağımlı yararlanıcı konumunda değerlendirilemez. Ancak sağlık sigortası kapsamında olan 74.572.134 kişinin, yalnızca % 32,6'sı (24.338.449 kişi) aynı zamanda istihdamdadır.[35] Sisteme katkı primi sunan kişi sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Ek olarak bu hesaplamalar TÜİK'in Hanehalkı Bütçe Araştırması üzerinden yapıldığından istihdam edilenlerin kayıtlı olup olmadığı bilgisine ulaşılamamaktadır. Dolayısıyla istihdamda olanlar içinde kayıdışı çalışanların da olduğu düşünüldüğünde asli sigortalı sayısının daha az olduğu kabul edilebilir. Nitekim Sosyal

[34] SSK, Bağ-kur, Emekli Sandığı ve devlet tarafından korumaya alınanlar dâhil olmak üzere GSS'li olanlar kapsama alınmış; banka sandığı, vakıflar ve özel sigortalar kapsam dışı bırakılmıştır.
[35] 2017 Hanehalkı Bütçe Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Güvenlik Kurumu (SGK)'nun 2017 yılı istatistiklerine göre ise; 22.280.463 aktif sigortalı, 35.522.389 bağımlı bulunmaktadır.[36]

Tablo 12, 2017 yılı itibariyle bireylerin sağlık sigortasına sahip olma ve istihdam durumlarını göstermektedir. Sigortalı olanlar 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (a), (b) ve (c) bentlerine tabi ve –devlet tarafından sosyal korumaya alınanlar- GSS kapsamında olanlardan oluşmaktadır. Böylelikle istihdamda olmayıp, sağlık sigortasına erişenler yani bağımlı konumda olanlar ve kendi çalışmaları üzerinden sağlık sigortasına sahip olanlar görülmektedir. Buna göre; 15 yaş ve üzerinde sağlık sigortasından bağımlı yararlan kadın sayısı 16.446.936 iken; bağımlı yararlanıcı erkeklerin sayısı 3.381.005'tir. 20 yaş ve üzeri için sayılar sırasıyla; 14.439.241 ve 1.523.326 iken, 25 yaş ve üzeri için 12.889.802 ve 891.807'dir. Görüldüğü üzere kadınlarda bağımlı yararlanıcı sayısının erkeklere göre oldukça fazla olması, hanede bir kişinin sigortalı olmasının tüm haneye sosyal fayda sağlayan Bismarkyan model sosyal güvenlik sisteminin bir sonucudur.

[36] SGK İstatistik Yıllıkları, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, Erişim Tarihi: 22.05.2019

Tablo 12. Sağlık Sigortasına Sahip Olma ve İstihdam Durumu				
		Sağlık sigortası*	İstihdam durumu	Kişi sayısı
15 yaş ve üzeri	Kadın	✓	✓	7.422.441
		✓	-	16.446.936
	Erkek	✓	✓	14.451.064
		✓	-	3.381.005
20 yaş ve üzeri	Kadın	✓	✓	7.160.772
		✓	-	14.439.241
	Erkek	✓	✓	13.919.987
		✓	-	1.523.326
25 yaş ve üzeri	Kadın	✓	✓	6.414.655
		✓	-	12.889.802
	Erkek	✓	✓	12.611.268
		✓	-	891.807

*5510 sayılı Kanun'un 4a, 4b, 4c kapsamında sağlık sigortası olanlar alınmış, emekliler ve dışarıdan GSS primi ödeyenler kapsam dışı bırakılmıştır.

Kaynak: 2017 Hanehalkı bütçe Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Türkiye'de kadın istihdam oranının erkek istihdam oranına göre oldukça geride kalması, işgücü piyasasında yer alan atipik işlerin çoğunlukla kadınlar tarafından yapılması ve yetersiz kamusal bakım hizmetleri kadına biçilen rolün aslen *annelik* üzerinden tanımlanması bağımlı statüde korumanın temel nedenleridir.

Sonuç olarak; Türkiye refah rejimi; korporatist-muhafazakar, Güney Avrupa ve liberal refah rejimlerinin çeşitli özelliklerini taşıyarak zayıf toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarıyla kadını esas olarak *ev kadını* olarak kodlamaktadır. Bununla birlikte arttırılmaya çalışılan kadın istihdamı bu tanımlama ile çelişmekte ve kadının ev ile iş arasında bocalamasına neden olmaktadır. İşgücü piyasası ile refah rejiminin özellikleri bu durumun gelişmesinde başat rol oynamakla birlikte, geleneksel normlar da göz ardı edilemeyecek boyutlardadır. Kadının asli görevi ev işleri ve hanehalkı bakımı olarak kabul edilmiş, dolayısıyla haneiçinde bu alanda işgücüne ihtiyaç duyulduğunda kadının eğitim düzeyi farketmeksizin işgücü piyasasından çekilmeyi tercih ettiği görülmüştür. Diğer taraftan istihdamda yer alan kadınların ise hane, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının devam ettiği anlaşılmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalar Türkiye'de

kadınların erkeklere göre daha çok ikincil işgücü piyasasında yer alan işlerde istihdam edildiklerini ortaya koymaktadır. Literatürde bu alanda yapılan birçok çalışma bulunması nedeniyle (Kardam ve Toksöz; 2004; Toksöz, 2009; Karadeniz, 2011; Kumaş vd. 2014; KEİG, 2014; Elveren, 2015; Kumaş ve Çağlar; 2017; Öztürk ve Başar, 2018; Durmaz, 2018), devam eden bölümde Türkiye'de kadın istihdamının görünümü genel hatlarıyla değerlendirilecektir.

2.3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Genel Görünümü

Türkiye'de son on yıllık istihdam seyrine baktığımızda; 2007 yılında kadınlarda % 22,7 erkeklerde % 66,8 olan istihdam oranı 2017 yılı itibariyle kadınlarda % 31,7'ye, erkeklerde ise % 70,3'e çıkmıştır (OECD, 2017a). Yıllar itibariyle artan kadın istihdamı ilk bakışta sevindirici bir tablo çizse de, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına bakmadan karar vermek yanıltıcı olacaktır. Bu nedenle Türkiye'de kadın istihdamının kalitesini ortaya koymak amacıyla, istihdamda olan kadınların kayıtdışılık oranı, çalışma şekli, yapılan işin sürekliliği, işyerinin durumu ve çalışanların işteki durumları değerlendirilecektir.

2.3.1. Kayıtdışı Çalışma

Sosyal güvenceli istihdam; ücretli çalışanların emeğin çeşitli ölçütlerine göre tabakalaşması açısından (Çelik, 2007: 6) istihdamın kalitesi bağlamında önemli ayırt edicilerden bir tanesidir. Kayıtdışı çalışma; göç, çarpık kentleşme, eğitim düzeyinin ve işgücü niteliğinin düşüklüğü, sisteme giriş kolaylığı, kuralsız ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, işsizlik oranlarının yüksekliği, yoksulluk gibi sosyal ve

ekonomik nedenlere dayanmaktadır (ILO, 1972; Mateman ve Renooy, 2001; Lordoğlu, 2005; ILO, 2010; Özşuca ve Gökbayrak, 2012; Mahiroğulları, 2017). Kayıtdışı çalışma işçiler açısından; birçok sosyal güvenlik faydasından yoksunluk, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarını beraberinde getirirken (Toksöz ve Özşuca, 2003); işverenler açısından, işgücü maliyet kalemlerini azaltmak anlamını taşımaktadır (Karadeniz, 2011: 119; Özşuca ve Gökbayrak, 2012: 66). İşgücü piyasasında kayıtdışı biçimde yer alanların çoğunlukla; kadınlar, göçmenler, öğrenciler gibi dezavatajlı grupları temsil eden bireylerden oluştuğu görülmektedir (Erdut, 2005; Lordoğlu, 2005; Özşuca ve Gökbayrak, 2012).

Türkiye'de 2017 yılı itibariyle kayıtdışı istidam kadınlarda % 44,6, erkeklerde % 29,2 olarak karşımıza çıkmıştır. Tarım dışı kayıtdışılık durumuna bakıldığında ise aynı sıralama ile oranlar sırasıyla % 25 ve % 21 olarak hesaplanmıştır. Tarım sektöründe kayıtdışılık oranı yılar itibariyle azalmış olsa da halen çok yüksek seviyelerdedir: 2017 yılı itibariyle tarım sektöründe istihdam edilen kadınlarda kayıtdışı çalışma oranı % 94,2 iken erkeklerde bu oran % 74,4'tür.[37] Kayıtdışılık oranı her yıl için kadınlarda daha yüksek olmasıyla beraber, ülkenin genel bir sorunu olduğunu söylemek mümkündür. Kadınlarda kayıtdışılık oranlarının daha yüksek olmasının bir sebebi; genel olarak kayıtdışı çalışmanın nedenini oluşturan etmenlere ek olarak, sosyal güvenlik sisteminin bazı uygulamalarının kadınları işgücü piyasasının dışında tutmaya yönelik olmasıdır. Hanede çalışan bir erkeğe bağımlı statüde sosyal güvence kapsamına giren kadınlar, zaten işgücü piyasasında düşük tutulan ücretinden sosyal güvenlik primlerinin kesilmesine razı göstermeyerek kayıtdışı çalışmayı tercih edebilmektedir. Burada bu kararı veren kadınların sosyal güvenlik sistemine dâhil olan sağlık güvencesine öncelik verdikleri, emeklilik hakkı gibi sosyal faydaları göz ardı ettikleri anlaşılmaktadır.

[37] 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Ayrıca kamu görevlisi ya da toplu iş sözleşmesi kapsamında işçi olan bireylere eşin çalışmadığı durumda aile yardımı verilmektedir. Bu durum da kadının kayıtdışı çalışmasına zemin oluşturan etmenlerden bir tanesi olarak değerlendirilmektedir.

2.3.2. Çalışma Şekli[38]

Çalışma şekline baktığımızda, 2017 yılı itibariyle kadınların % 19,1'i, erkeklerin ise % 6,6'sı yarı zamanlı biçimde istihdam edilmektedir.[39] Dolayısıyla kadın istihdamının erkek istihdam oranının yarısından daha az olduğu gerçeği karşısında, kadınlar yarı zamanlı işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Yarı zamanlı istihdam; emeklilik hakkına erişimdeki başat koşul olan prim gün sayısını doldurabilme şartını sağlamada dezavantajlılık yaratan yegâne unsurlardan biri[40] olarak karşımıza çıkmaktadır (Karadeniz, 2011: 98). Kadınların erkeklere göre daha fazla yarı zamanlı işlerde istihdam edilmeleri konusunda en önemli etken bakımın aile içinde gerçekleştirilmesini destekleyen politikalar olmuştur (Özateş, 2015, 53). Yapılan çalışmalar yarı zamanlı çalışmanın düşük vasıflı işlerde çalışan kadınlar arasında çok daha yaygın olduğunu gösterirken; diğer taraftan bu grup, kariyerinin büyük bir kısmını yarı zamanlı işlerde çalışarak geçirmeye daha meyilli bireylerden oluşmaktadır (Esping-Andersen, 2011: 73-74). Dolayısıyla özellikle kadınlar için eğitim durumu ile istihdam edilme şekli arasında bir ilişki ortay çıkmaktadır.

Türkiye'de 2017 yılı itibariyle yarı zamanlı istihdam edilen kadınların eğitim durumları incelendiğinde; yarı zamanlı çalışma ağırlıklı olarak % 38,8 ile ilkokul

[38] TÜİK, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma biçimlerini "çalışma şekli" olarak tanımladığından bu ifade tercih edilmiştir.
[39] 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.
[40] Karadeniz (2011: 98) gerçekleştirdiği araştırmasında emeklilik sistemine dahil olmak için tam zamanlı çalışan sigortalının 240 ay, kısmi süreli çalışan sigortalının ise 654,5 ay çalışması gerektiğini ve bu durumun neredeyse imkansızlık boyutunda olduğunu belirtmiştir.

mezunu kadınlarda görülürken, bunu % 23,4 ile okul bitirmeyen kadınlar takip etmektedir. Yüksek lisans ve doktora mezunları ise % 1,1 ile yarı zamanlı çalışan kadınlar arasındaki en küçük grubu oluşturmaktadır. Yarı zamanlı çalışan kadınların % 76,2'i ise evlidir. Buradan hareketle yarı zamanlı çalışan kadınların daha çok eşinin ücretinin yetersiz olduğu durumlarda işgücü piyasasına girdiği söylenebilir. Ek olarak % 83,2'sinin kayıtdışı istihdam ediliyor olması ise, yarı zamanlı işlerin çoğunlukla kayıtdışı çalışma biçimlerini içerdiğini ortaya koyan bir başka çarpıcı sonuçtur.[41]

2.3.3. İşin Sürekliliği ve İşyerinin Durumu

Türkiye'de yapılan işin sürekliliğine baktığımızda, 2007'de sürekli işte çalışan kadınların oranı % 22,5 iken; 2017'de ise bu oranının % 29,6'ya çıktığı görülse de,[42] kadınların tercih ettikleri işlerin, hala çoğunlukla sürekli olmayan işlerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu durum kadınların "ihtiyaç duyulduğunda" bir başka deyişle eşinin ücretinin yetersiz kaldığı durumda istihdama girdiklerini göstermektedir. Özellikle kriz dönemlerinde daha çok rastlanılan bu durum, *ilave işçi etkisi*[43] ile açıklanmaktadır. Kriz dönemlerinde yaşanan kadın işgücü artışı, çoğunlukla kadınların geçici işlerde ve/veya enformel sektörde iş bulmaları ile yaşanmaktadır (Toksöz, 2009:4). Böylelikle kadının ücreti "cep harçlığı" niteliği kazanmakta ve istihdam kararında büyük ölçüde eşin geliri belirleyici olmaktadır (Esping-Andersen, 2011, 37). Ancak son dönemlerde ABD'de yapılan çalışmalar, kadınların tercih ettikleri işlerin, çoğunlukla süreksiz ve düşük ücretli işlerden oluşması durumunun hızla değiştiğini göstermektedir. Emek arzının, en azından eğitim düzeyi yüksek kadınlar söz konusu olduğunda, kadınların tercihlerine

[41] 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.
[42] 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.
[43] Ekonomik kriz dönemlerinde hanede geliri sağlayan aile bireyinin işsiz kalması ya da gelirinin azalması halinde, daha önce işgücüne dâhil olmayan başka bir aile bireyin işgücü piyasasına girmesine ilave işçi etkisi adı verilmektedir. Çoğunlukla hanede gelir getiren birey erkek olduğundan, ilave işçi ise kadın olmaktadır (Mincer, 1962).

göre belirlenmeye başlandığı görülmektedir. Ancak eğitim düzeyi düşük kadınlar için halen tersi geçerlidir (Pencavel, 1998; Blau ve Kahn, 2007; Lundberg ve Pollak, 2007; Esping-Andersen, 2011: 37).

Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin işyeri durumuna bakıldığında ise 2017 yılı itibariyle; işyerlerinin % 67,7'sinin düzenli işyeri[44] olduğu, % 22'sinin tarla/bahçe, % 6,8'inin seyyar işyeri, % 0,6'sının pazar yeri olduğu, % 2,9'unun ise işin evden yürütüldüğü görülmektedir. Düzenli olmayan işyerlerinde istihdam edilenlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında 2017 yılı itibariyle kadınların % 44'ü, erkeklerin ise % 27,4'ü düzenli olmayan işyerlerinde istihdam edilmektedir. Atipik işler olarak değerlendirilebilecek olan bu işlerin ortak özelliği; düşük ücretli, kayıtdışılığın yaygın olduğu, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı işler olarak karşımıza çıkmaktadır (Karadeniz, 2011).

2.3.4. İşteki Durumları

TÜİK hanehalkı işgücü araştırmasında, çalışanların işteki durumları ;ücretli/yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak gruplandırılmıştır. Buna göre, 2017 yılı itibariyle ücretli/yevmiyeli çalışan kadınların oranı % 36, işveren kadınların oranı % 1,4; kendi hesabına çalışan kadınların oranı % 26,3, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı ise % 36,4'tür. Görüldüğü üzere işveren kadın sayısı oldukça azdır. Bu oranlar erkeklerde sırasıyla; % 27,6; % 5,7; % 52 ve % 14,7'dir. Lordoğlu ve Koçak (2015: 102), özellikle AKP dönemi ile birlikte ülkede yaşanan hızlı işçileşmenin ücretli istihdam edilen sayısındaki artışla kendini

[44] TÜİK; fabrika, büro, mağaza gibi işyerlerini "düzenli işyeri" olarak tanımlamaktadır.

gösterdiğini ve "ücretli toplum" olma yönünde hızlı adımlar atıldığını belirtmektedirler. Diğer taraftan kadın istihdamının artmasının yanı sıra, istihdamın niteliği de önem arz etmektedir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik aktif istihdam politikaları çerçevesinde öngörülen kadın girişimci teşviklerinin ise Türkiye'de pek karşılık bulamadığını söylemek mümkündür. Nitekim Türkiye'de kadın girişimciliği kadınların istihdamını arttırmaktan çok, hanehalkı refahını arttırmaya ve yoksulluğu azaltmaya yarayan bir araç olarak tasarlanmaktadır (Toksöz, 2007: 51; Elveren, 2015: 73). Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında istihdam garantili işlerin oldukça sınırlı olması, arzu edilen istihdam artışının sağlanamamasına yol açmıştır (Yeldan, 2010: 25; Dedeoğlu, 2015: 265). Görmüş (2019: 1024)'e göre ise aktif işgücü piyasası politikaları iş arayanları işgücü piyasasına mümkün olduğunca çabuk yerleştirme gibi bir amaçla hayata geçirildiğinden, bu yaklaşımın bireyleri düşük ücretli işlere ittiğini vurgulamaktadır. İlkkaracan (2018: 56-59) da bu programların salt piyasa odaklı olmaları ve bakım sorununa ilişkin bir çözüm içermemeleri dolayısıyla etkin olamayacaklarını ve arka plandaki eşitsiz dağılan bakım emeği yükü olduğu müddetçe piyasada sunulan teşviklere rağmen kadının işgücü piyasasına girmede çeşitli kısıtlarla karşılaşacağını belirtmektedir. Diğer taraftan Akbaş (2015: 91) Denizli ilinde gerçekleştirdiği araştırmasında aktif işgücü piyasası programları kapsamındaki işbaşı eğitim programlarının kadın istihdamını arttırdığı yönünde bulgular elde etmiştir. Ancak bu bulgular istihdam alanlarına ilişkin veri içermediğinden, artan istihdamın kalitesi ve gelir düzeyleri hakkında herhangi bir değerlendirme yapmak mümkün değildir. Kadın emeğinin piyasa güçlerinin ihtiyacına bırakılması dolayısıyla da programların işlevselliğine yönelik tartışmalar bulunmaktadır (Dedeoğlu, 2015: 268). Avrupa Birliği ülkelerinin uyguladığı aktif işgücü piyasası programları için de benzer bulgular elde edilmiştir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu AB ülkelerinde, aktif işgücü piyasası

programlarına oldukça ağırlık verilmesine rağmen, arzu edilen istihdam oranlarına ulaşılamamıştır (Taghizadeh, 2014: 115).

2.3.5. Ücret Düzeyi

İstihdamın niteliği konusunda, elde edilen ücret temel belirleyiciler arasındadır. 1994 yılında Türkiye'de özel sektörde istihdam edilen, üniversite mezunu kadınların elde ettiği ücret aynı eğitim düzeyine sahip erkeklerin ücretinin % 68'ine karşılık geliyorken (Kardam ve Toksöz, 2004: 164); 2017 yılı itibariyle bu oran % 84,6'ya çıkmıştır.[45] Aradaki fark yıllar itibariyle azalmış olsa da Türkiye işgücü piyasasında ücrete dayalı eşitsizliğin varlığından söz etmek mümkündür.

Literatürde eğitim seviyesi ile cinsiyete dayalı ücret farklılığı arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğu bilinmektedir (Dayıoğlu ve Başlevent, 2012). Durmaz (2018: 79), Türkiye'de istihdamda olan kadın ve erkeklerin elde ettikleri ücretler ile eğitim durumlarını karşılaştırmalı olarak sunduğu çalışmasında, 2007 ve 2016 yıllarında medyan gelirin[46] üstünde gelir elde edenlerin eğitim seviyelerinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Buna göre; yıllar itibariyle medyan gelir altında ücret elde eden kadın ve erkeklerde işgücünün en büyük kısmını ilkokul mezunları oluştururken; medyan gelirin üstünde gelir elde eden kadın ve erkeklerde işgücünün en büyük kısmını yüksekokul ve fakülte mezunları oluşturmaktadır. Dikkat çeken nokta ise; 2016 yılı itibariyle medyan gelirin üstünde gelir elde eden erkeklerde en yüksek oran % 43,9 ile

[45] 2017 yılı TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır. Hesaplamada medyan gelir kullanılmıştır.

[46] Türkiye'de istihdamda olanların gelir bilgisine ilişkin verileri normal dağılım sergilemediğinden, yapılan hesaplamalarda ortalama gelirin değil medyan gelirin alınması daha doğru sonuçlar vermektedir. Türkiye'de 2016 yılı HİA verilerine göre; aylık net gelir medyanı 1500 TL, ortalaması 1831,17 TL'dir. Çalışma şekline göre baktığımızda ise, tam zamanlı çalışan 17439762 kişinin aylık net medyan geliri 1500 TL, ortalama geliri 1886,24 TL'dir. Yarı zamanlı çalışan 937368 kişi için aylık net medyan geliri 400 TL, ortalama geliri 806,61 TL'dir.

yüksekokul ve fakülte mezunları olsa da diğer eğitim düzeylerindeki oranlar arasında bir uçurum olmadığı görülmektedir. Kadınlarda ise medyan gelirin üzerinde gelir elde edenlerin % 78,2'si yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Dolayısıyla erkekler, eğitim seviyeleri düşük olsa dahi yüksek gelirli işlere erişme imkânı yakalayabilirken, kadınlar için yüksek ücret elde edebilmelerinin tek yolunun yüksek eğitimli olmaktan geçtiği anlaşılmaktadır. Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılımı eğitim düzeylerinden bağımsız biçimde gerçekleşirken, kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılımları arasında güçlü bir ilişki vardır (Toksöz, 2012: 245). Türkiye'de kadın-erkek ücretleri arasındaki farkın büyük olmasının bir nedeni de kadınların yarı zamanlı işlerde erkeklere oranla daha çok istihdam edilmeleridir.

Kadınların ağırlıklı olarak yarı zamanlı işlerde çalışmaya zorlanmaları veya erkeklere göre daha düşük ücretler karşılığında istihdam edilmeleri, işgücü piyasasında var olan cinsiyete dayalı ayrımcılığın da bir sonucudur. Aynı işi yapan işçilerin farklı ücret almalarını onların verimlilikleri ile açıklayan neoklasik iktisat, rekabetçi bir piyasada bireylerin beşeri sermayelerine göre işlerin dağıldığını savunarak, çalışma koşullarının farklılık gösterdiği işgücü piyasasının tabakalı yapısını yok saymaktadır. Ücret farklılığının işgücü piyasasının tabakalı yapısından kaynaklandığını ortaya atan heterodoks teorisyenleri ise verimliliğin ücret eşitsizliği sorununu açıklamada yetersiz kaldığını vurgulamışlardır. İkili işgücü piyasasını kavramsallaştıran Doeringer ve Piore (1971), bu ikili ayrımı belirleyen temel değişkenlerden birinin ücret olduğunu ortaya koymuştur. Kalleberg vd., (2014: 260-262) Amerika'da gerçekleştirdikleri çalışmada; düşük ücret, sağlık güvencesinden yoksunluk ve emeklilik hakkına erişememe gibi özellikleri barındıran standart olmayan işlerde[47] çalışma üzerinde, cinsiyetin etkili olduğunu ve bu işlerde ağırlıklı olarak kadınların yer aldıklarını bulgulamışlardır.

[47] Kalleberg vd., (2014, 260) standart olmayan işleri; çağrı üzerine çalışma, günlük çalışma, mevsimlik çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, özel istihdam büroları ile çalışma, bağımsız çalışma ve yarı zamanlı çalışma olarak sıralamışlardır.

Nitekim Kumaş vd, (2014: 369) Türkiye'de hizmetler sektörü özelinde gerçekleştirdikleri çalışmada; yüksek ücretli, kayıtlı, düzenli, sürekli, sendikalı, kariyer basamakları olan işler olarak nitelendirdikleri "iyi işler"de istihdam edilme üzerinde beşeri sermayenin olumlu yönde katkısı olduğunu ortaya çıkarırken, diğer taraftan kadın olmanın, "iyi işler"de çalışma olasılığını olumsuz yönde etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Dolayısıyla yüksek eğitimin kadınlar için istihdamı arttırdığı kuşku götürmez bir gerçekliktir. Ancak bir taraftan da yüksek eğitim almış her kadının işgücüne dahil olduğunu da söylemek mümkün değildir.

Durmaz (2018: 82), gelir dağılımı eşitsizlik ölçütü olan "yüzdelik grupların analizi" yöntemiyle, 2004 ve 2015 yılları için, gelir gruplarına ve cinsiyete göre hanehalkı reislerinin ücret düzeylerini hesaplamıştır. Buna göre ilk % 10'luk gelir grubu için, 2004 yılında erkek hane reisli hanelerin ortalama geliri kadınlarınkinden 2,56 kat daha fazla iken, 2015 yılında bu fark 2,86 kata çıkmıştır. Benzer biçimde son % 10'luk gelir grubuna bakıldığında, bu farkın 2004 yılı için 1,05; 2015 yılı için ise 1,22 olduğu görülmüştür. 2004 ve 2015 yılları için ilk gelir grubundan son gelir grubuna kadar erkeklerin esas işlerinden elde ettikleri gelir, kadınların esas işlerinden elde ettikleri gelirden daha fazla olmuştur, ve fakat gelir grupları arasında düzenli bir artış ve azalıştan söz etmek mümkün değildir. Diğer taraftan yıllar itibariyle kadın hane reisli hanelerde yaşanan artış, erkeklere oranla daha yüksek bir oranda seyretmiştir.

Sonuç olarak Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları düşüktür. İşgücüne dâhil olan kadınların ise evlilik ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedenlerle kariyer geçmişlerinin kesintiye uğradığı ve bu sorumlulukları yerine getirebilmek için ikincil işgücü piyasasında istihdam edildikleri görülmektedir. Diğer taraftan mevcut sosyal

güvenlik sisteminin kadınların işgücü piyasasına girmesini engelleyici uygulamaları, kadın işgücü arzını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla söz konusu sorumluluklar asli görev olarak kabul edilmekte ve kadınlar "ev kadını" olarak kodlanmaktadır. Bu tezde kadınların genel olarak işgücüne katılımını belirleyen etmenlerin ortaya çıkartılmasından ziyade, sosyal güvenceli istihdam edilmelerini belirleyen faktörlerin ortaya çıkartılmasına odaklanılmıştır. Çünkü, Türkiye'de kadınların hane içindeki rollerinin değişimi yalnızca işgücüne katılımları ile değil, nitelikli işlere erişimleri ile gerçekleşebilecektir. İkincil işgücü piyasasında yer alan işler ilk olarak sosyal güvencesiz olmaları nedeniyle, sosyal güvence kapsamında kadını hane içindeki bir erkeğe bağımlı kılmakta, ikinci olarak çoğunlukla yarı zamanlı işlerden oluşması nedeniyle kadının haneiçindeki sorumluluklarının aynı biçimde devam etmesini beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, devam eden bölümde sosyal güvenceli biçimde istihdam edilmeyi belirleyen faktörler tespit edilecek ve toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilecek, bunun yanında sosyal güvenlik sistemi uygulamalarından dul-yetim aylığı ve bağımlı sağlık sigortalısı olmanın kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi analiz edilecektir.

III. BÖLÜM

KADINLARIN SOSYAL GÜVENCELİ İSTİHDAMA ERİŞİMLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARININ KADIN İŞGÜCÜ ARZI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Veri Seti

3.1.1. Amaç

Türkiye refah rejimi tezin ikinci bölümünde ortaya konulduğu üzere, büyük oranda Güney Avrupa refah rejimi özelliklerine sahiptir. Bu rejim; kadınların ve bakım hizmetlerinin meta-dışılaştırılma ve aile-dışılaştırılma derecelerinin oldukça düşük düzeyde olduğu ve dolayısıyla OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam oranlarına sahip refah modeli olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2018a). Tezin ilk iki bölümünde; kadınların erkeklerle eşit düzeyde ve eşit haklarla kamusal alana katılımı ile bir erkeğe bağımlı kılınmadan güçlenmesi için başat koşulun güçlü refah politikaları ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kırılması olduğu ortaya konmuştur. Literatürde kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörleri ortaya çıkarmayı amaçlayan birçok çalışma mevcuttur (Cain 1966; Killingworth ve Heckman, 1987; Gustafsson ve Jacobsson, 1985; Psacharopoulos ve Tzannatos, 1993; Tansel 2002; Başlevent ve Onaran, 2003; Toksöz, 2007; Blau ve Kahn 2007; İlkkaracan, 2012; Bick, 2016; Kamas ve Preston 2018). Bu çalışmalarda, kadınların işgücüne veya istihdama katılımını belirleyen faktörler, çoğunlukla kadınların sosyo-demografik özellikleri ve istihdam edilen işe ilişkin özellikler üzerinden belirlenmiştir.

Kadının kamusal alanda yer edinmesi ne kadar önemliyse, bu yer edinme biçiminin niteliği de bir o kadar önemli kabul edilmelidir. Nitekim kadının artan istihdamı ikincil işgücü piyasasında olduğu sürece, kadının çalışması, haneye ek gelir getirme amacının ötesine geçememektedir. Ayrıca kadın istihdamını arttırmaya yönelik neoliberal perspektifli istihdam politikalarının, kadınlar için fırsat eşitliği sağladığını söylemek oldukça güçtür. Bu uygulamalar kadın için genellikle güvencesiz istihdam anlamına gelmektedir (Koray, 2017: 16). Bu sebeple birincil işgücü piyasasının temel özelliklerinden biri olan sosyal güvenceli istihdama[48] erişim önem kazanmaktadır. İlkkaracan (2018: 51) bakım emeğinin eşitlikçi toplumsal cinsiyet dağılımı olarak tanımladığı *mor ekonominin*[49] inşası için de işgücü piyasasının düzenleme ve denetiminin geçerli olabilmesinin koşulu olarak kayıtlı istihdamın önemini vurgulamıştır. Türkiye gibi özellikle kadınlarda kayıtdışı çalışma oranlarının fazla olduğu ülkelerde; kadınların işgücüne katılımı kadar, sosyal güvenceli işlere erişimi de önem arz etmektedir. Nitekim sosyal güvenceli istihdam; hem birincil işgücü piyasasında yer alan işlerin temel özelliklerinden biri olması, hem de bireylere kendi çalışmaları üzerinden sosyal güvence sağlaması dolayısıyla kendini gerçekleştirme ve özgürleştirme adımlarındaki önemli bir basamağı oluşturmaktadır. Diğer taraftan sosyal güvenceli istihdam, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği için de başat koşul olma özelliği taşımaktadır. Ancak alanyazında kayıtlı istihdam edilmeyi belirleyen faktörleri ortaya çıkarmayı hedefleyen çalışma sayısı oldukça sınırlıdır (Williams ve Padmore, 2013; Williams ve Kayaoğlu, 2016; Öztürk ve Başar, 2018). Diğer taraftan bu tezde, toplumsal cinsiyet odaklı çalışmaların çoğunda yaygın olan araştırma öznesinin kadınlardan oluşması durumundan uzak durulmuştur. Burada hem kadınlar hem

[48] "Güvencelilik" kavramı şüphesiz geniş bir tanımı hak etmektedir. Savul (2012: 128), istihdamın devamlılığı anlamında iş güvencesi, sağlık sistemi ve emeklilik hakkı gibi sosyal faydalara erişim anlamında kayıtlı/sigortalı istihdam, iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilişki olarak iş güvenliği gibi kavramların tümünü kapsayıcı bir niteliğinin olduğunu vurgulamaktadır. Bu tezde ise sosyal güvenceli istihdam edilme, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı biçimde istihdam edilme anlamında kullanılmıştır.

[49] İlkkaracan (2018: 32)'ın ortaya attığı "mor ekonomi" kavramı, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bertaraf edildiği bir ekonomiyi tasvir etmektedir.

erkekler için sosyal güvenceli istihdam edilmeyi belirleyen faktörler ortaya konmuş, ancak bu faktörler toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilmiştir. Aksi durumda, yalnızca kadınların istihdam edildiği işlerde yine kadınların yer almasını belirleyen faktörler üzerinde durulmuş olacak ve çalışma eksik kalmış olacaktı.

Refah rejiminin bir başka etki unsuru olan sosyal güvenlik sistemi açısından Türkiye, korporatist-muhafazakâr refah rejiminden izler taşımaktadır. Bu modelde; sosyal faydalara erişim, kayıtlı istihdam edilme ve prim ödemeyle mümkün olmakta, aynı zamanda sigortalının ailesi de kapsama alınmaktadır. Böylelikle aktif sigortalıların, pasif sigortalıları finanse ettiği bir sosyal güvenlik sistemi ortaya çıkmaktadır. Goerres vd. (2005) farklı refah rejimlerini temsil eden ülkeler olan Almanya ve İsveç'te gerçekleştirdikleri araştırmada; bağımlı konumda sosyal güvenlik sistemi yararlanıcısı olanların sayısındaki artışın, ülkenin refah seviyesini tehdit edeceği yönünde endişe taşıdıklarını ortaya koymuşlardır. Harrington-Meyer ve Pavalko (1996: 313) Amerika'da gerçekleştirdikleri çalışmada, bireylerin sosyo-demografik özelliklerinin sağlık sigortasına erişme üzerindeki etkisini araştırmışlar; yüksek eğitime sahip ve bekâr olmanın, kadınların kendi çalışmaları üzerinden sağlık sigortasına erişme olasılığını arttırdığını, düşük eğitim seviyesine sahip ve evli olmanın ise eşin sağlık sigortasından yararlanma olasılığını arttırdığını bulgulamışlardır. Buchmueller ve Valletta (1999: 42, 48) ise eşinin sağlık sigortası kapsamında olan kadınların işgücüne katılma olasılıklarının daha düşük olduğunu ve katıldıklarında ise yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Özellikle çocuklu ailelerde, eşin sigortasının, evli kadınların işgücü arzı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Wellington ve Cobb-Clark, 1999). Türkiye'de ise kadınların eşleri üzerinden bağımlı sağlık sigortası yararlanıcısı olma durumlarının, işgücü arzı üzerindeki etkisi araştırılmamıştır. Sosyal güvenlik sisteminin bir başka bileşeni olan ölüm aylığı

uygulaması, birçok ülkede yürürlükte olmakla beraber sunduğu faydalar ülkeden ülkeye değişmektedir (ISSA, 2018). Ülkeden ülkeye değişmesi, modellerin cömertlik derecesiyle doğrudan bağlantılıdır. Türkiye'de ise ölüm aylıklarının kadınları aşırı koruyucu yönü sıklıkla dile getirilmiş olmasına rağmen bu durumun kadın istihdamı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar yok denilecek kadar azdır (Alper vd., 2015). Bu tez, refah rejiminin kadın işgücü arzı üzerindeki etkisini araştırırken dul-yetim aylıklarının ve bağımlı konumda sağlık güvencesi yararlanıcısı olmanın kadın işgücü arzı üzerindeki etkisine değinecek olması nedeniyle de önem arz etmektedir.

Tezin üç ana hipotezi ve ana hipotezlerle bağlantılı biçimde kurulan alt hipotezleri bulunmaktadır. Buna göre ilk hipotez "Çalışan bireyin sosyo-demografik özellikleri ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır." şeklinde kurulmuştur. Bu hipotezin alt hipotezleri şu şekildedir:

H1a: Bireyin cinsiyeti ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Bireyin yaşı ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Bireyin medeni durumu ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Bireyin eğitim düzeyi ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Bireyin yaşadığı bölge ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Bireyin yoksulluk durumu ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Bireyin hanehalkı tipi ile kayıtlı istihdam edilmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İkinci hipotez "İşe dayalı özellikler ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır." şeklindedir. Alt hipotezleri ise aşağıdaki gibidir:

H2a: Meslek ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Kıdem ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: İşyerindeki çalışan sayısı ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: İşyerinin durumu ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Sektör ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2f: İşin süreklilik durumu ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2g: İşyerinde idari sorumluluk alma ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tezin üçüncü hipotezi "Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi özellikleri ile kadın işgücü arzı arasında anlamlı bir ilişki vardır." şeklindedir. Alt hipotezleri şu şekildedir:

H3a: Kadınların aldığı dul/yetim maaşı miktarı ile işgücüne katılımı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Kadınların bağımlı konumda sağlık sigortalısı olmaları ile iş arama durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.1.2. Yöntem

Araştırmanın yöntemi, araştırma sorunsalının ve kavramsal çerçevesinin belirlenmesinden sonra, bu sorunsalın hangi yol ve teknikler kullanılarak çözüleceğinin ortaya konması anlamına gelmektedir. Araştırmaya uygun yöntemin seçilmesinde; araştırılan sorunsalın doğası ve amacı, veriye ulaşma yolları, veri setinin yapısı, araştırmacının bilimsel yetkinlikleri, araştırmaya tahsis edilecek para ve zaman göz önünde bulundurulması gereken faktörleri oluşturmaktadır (Kothari, 2004: 33).

Bu tezde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma; genelleştirilebilir[50] sonuç üretme, farklı gruplar arasında karşılaştırma yapma ve ilişki kurma imkânı sunması dolayısıyla araştırmacılar tarafından çoğu araştırma için tercih edilen bir yöntemdir. Görgül nitelikli ve tümdengelim yaklaşımını benimseyen nicel araştırmalar, gözlem ve ölçümlerin tekrarlanabildiği ve nesnelliğin ön plana çıktığı çalışmalardır (Neuman, 2010: 21). Ayrıca nicel araştırma yapan araştırmacılar çalışmalarını, gerçekler ile duyguların birbirinden ayrılabildiği ve dünyanın keşfedilecek gerçeklerden oluşan "tek gerçektir" inancına dayandırmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008: 24). Böylelikle bütün bilimsel yöntemlerin temelinde var olan *"bütün önsel düşüncelerin sistematik olarak dışarda bırakılması"* koşulu (Durkheim, 2016: 60) yerine getirilmiş olmaktadır. Tüm bu nedenler, bu tezde nicel araştırma yönteminin tercih edilmesindeki etkenleri oluşturmaktadır. Tezin hipotezleri ise lojistik

[50] Durkheim (2016: 36), genellenebilirlik niteliğinin sosyolojik olguların karakterize edilmesine hizmet eden bir şey olmadığının altını çizmiştir. Konuya ilişkin görüşlerini şöyle devam ettirmiştir: "… bütün bireylerin tekrar ettiği [her] eylem sosyal olay olarak tanımlanamaz. Sosyal olayları yaratan şey inançlar, eğilimler, kolektif olarak düşünülen grubun pratikleridir. … bazı düşünce ve davranış biçimleri tekrarlanma sürecinin sonunda, kendilerini deyim yerindeyse çökelten ve onları yansıtan özel olaylardan ayıran bir tür bilinç edinirler. Böylelikle bu düşünce ve davranış türleri kendilerine özgü bir form, bir vücut kazanırlar ve kendilerini açığa vuran, bireysel olaylardan tamamen farklı olan kendine özgü bir gerçeklik yaratırlar." Durkheim (2016: 37).

regresyon ve ki-kare testi ile analiz edilmiştir. Ek olarak sosyal güvenceli istihdam edilen kadınların oranına ilişkin gerçekleştirilen öngörüde, trend analizi kullanılmıştır.

3.1.2.1. Lojistik Regresyon Analizi

Regresyon analizi ile, biri ötekine bağımlı olan değişkenler arasındaki ilişki incelenmektir. Burada bağımsız değişken(ler)in aldığı değerler karşısında bağımlı değişkenin verdiği tepki ölçüldüğünden bir bağımlılık ilişkisinden söz edilmektedir. Bu ilişkinin modellenmesi de regresyon çözümlemesinin amacını oluşturmaktadır (Newbold, 2008: 493). Gujarati'nin (2006: 16) regresyona ilişkin yorumu şu şekildedir:

> *"Bir bağımlı değişkenin başka açıklayıcı değişken(ler)e olan bağımlılığını, birincinin (anakütle) ortalama değerini, ikinci(ler)in (yinelenen örneklerdeki) bilinen ya da değişmeyen değerleri cinsinden tahmin etme ve/ya da kestirme amacıyla inceler."*

Dolayısıyla değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisine bakılmak isteniyorsa regresyon analizi uygulanmalıdır. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile gösterimi ise regresyon denklemi olarak tanımlanmaktadır. Bağımsız değişken sayısı tek olduğunda basit regresyon analizi, iki ya da daha fazla olduğunda çoklu regresyon analizinden söz edilir. Fonksiyon tipine göre ise doğrusal regresyon ve doğrusal olmayan regresyon analizi karşımıza çıkmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki doğrusal biçimde değişiyorsa doğrusal regresyon modeli, doğrusal biçimde değişmiyorsa –örneğin logaritmik artış veya azalış varsa- doğrusal olmayan regresyon modeli kullanılır. Doğrusal olmayan regresyon

modelleri arasında, kesikli veriler üzerinden neden-sonuç ilişkisi kurma olanağı tanıyan lojistik regresyon modelinin önemli bir yeri vardır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 268).

Logistik model ilk olarak Berkson (1944) tarafından önerilmiş ve ilk olarak biyoloji alanı olmak üzere birçok alanda kullanılmaya başlanmıştır. Cox ve Snell (1989) modelin ikili kategorik değişkenler özelinde gelişmesine katkı sunmuş, Cornfield (1962) lojistik regresyonda katsayı tahmin etme işlemlerinde önemli gelişmeler kat ederek modelin tanınırlığını arttırmıştır. Robert vd. (1987) ise lojistik model ile; "sahte/sözde" (pseudo) olarak adlandırılan varyansın ölçümü, maksimum olabilirlik tahminleri ve hipotez testleri üzerine çalışmalar gerçekleştirmiştir. Modelin geliştirilmesi ile birlikte lojistik regresyon analizi, sosyal bilimlerde özellikle hanehalkı işgücü araştırmalarında tercih edilmeye başlanmıştır. Örneğin; Fratkin (1989) hanehalkının varlıklı olma durumu ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasındaki ilişkiyi, Pissarides ve Wadsworth (1989) işsizlik ile işgücünün bölgeler arası hareketliliği arasındaki ilişkiyi, Crompton vd. (2005) kadın istihdamı ile haneiçi iş bölümü arasındaki ilişkiyi, Moyi (2010) çocuk işgücü ile okullaşma arasındaki ilişkiyi, Kalil vd. (2010) standart olmayan işlerde istihdam edilme ile medeni durum arasındaki ilişkiyi, Gao vd. (2012) göçmen işçiler özelinde iş sözleşmesi çeşidi ile sosyal sigortaya katılım arasındaki ilişkiyi lojistik regresyon modeli kullanarak analiz etmişlerdir.

Logistik regresyon, bağımlı değişkenin kategorik olarak kodlandığı (var/yok, doğru/yanlış gibi) durumlarda kullanılan bir regresyon analizi çeşididir (Gujarati, 2006: 541; Simonoff, 2003: 365; Miles ve Shevlin, 2008: 151). Eğer bağımlı değişken iki kategoriden oluşuyorsa ikili lojistik regresyon (binary logistik regression), üç veya daha fazla kategoriden oluşuyorsa çoklu lojistik regresyon (multinominal logistik regression) analizi uygulanır (Frees, 2010: 305).

Logistik regresyon denkleminin matematiksel gösterimi şu şekildedir:

$$ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \cdots + \beta_n X_n$$

Bu denklemde; β_0 sabit, β_1 … β_n regresyon katsayılarıdır. *Odds* terimi incelenen duruma sahip olma olasılığı (p) ve incelenen duruma sahip olmama olasılığı (1-p) şeklinde olasılıkları ifade etmektedir. *Odds oranı* ise bu iki olasılığın birbirine oranıdır (DeMaris, 2004: 265-266). Lojit $(ln\left(\frac{p}{1-p}\right))$, *odds oranının* doğal logaritmasıdır. Asimetrik olması nedeniyle *odds oranının* doğal logaritması alınarak simetrik hale dönüştürülmektedir. Başka bir ifadeyle, $ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$ değeri denklemde yer alan tüm bağımsız değişkenlerin ($X_1 \ldots X_n$) katkılarıyla hesaplanabilmektedir. Modeldeki β regresyon katsayılarının anlamlılığı ise Wald istatistiği ile kararlaştırılmaktadır. Wald istatistiği, sınanan değişkenin lojit katsayısının kendi standart hatasına bölünmesiyle elde edilmektedir. Bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olması, değişkenin modele anlamlı katkı yaptığı anlamını taşımaktadır (Kleinbaum ve Klein,2010: 138-139).

İkili lojistik regresyon modelinde uyum iyiliğine; Hosmer-Lemeshow Ki-kare uyum iyiliği testi ve sınıflandırma tabloları yardımı ile karar verilir. Modelde bağımlı değişkende açıklanan varyansın farklı şekilde ölçülmesi söz konusudur. Bunlar içinde en yaygın olanları *Cox&Snell* R^2 veya *Nagelkerke* R^2 değeridir (Menard, 1995: 24-27). *Nagelkerke* R^2 değeri, *Cox&Snell* R^2 değerinden her zaman daha yüksek çıktığından araştırmalarda çoğunlukla *Nagelkerke* R^2 değeri alınmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 306). Bu değer bir taraftan doğrusal regresyon analizindeki R^2 değerinin sahtesi (*pseudo* R^2) olarak da bilinmektedir. Nagelkerke (1991: 691), doğrusal regresyon modellerinde kullanılan, açıklanan varyans değerinin tüm modellere uygulanmasının tartışmalı sonuçlar doğurabileceği gerekçesiyle, kesikli değişkenler için yeni bir formül

oluşturmuştur. Nitekim yeni formül ile elde edilen bu değerin *sahte* R^2 olarak isimlendirilmesinin nedeni; bağımlı değişkenin dikotomik yapısı ve açıklanan varyans hesabı yapmanın (lineer regresyonda olduğu gibi) mümkün olmamasından kaynaklanmaktadır[51] (Nagelkerke, 1991: 692; DeMaris, 2004: 273-276). Dolayısıyla doğrusal regresyon analizindeki R^2 değerinde beklenen aralık burada aranmamaktadır (Ryan, 1997). Uluslararası literatürde lojistik regresyon analizlerinin yer aldığı birçok çalışmada *Nagelkerke* R^2 değerinin 0,15 ve üzerinde olması veya hiç paylaşılmaması kabul edilebilir bir aralığın olmadığının bir göstergesidir (Williams and Padmore; 2013; Burns, 2016; Williams ve Kayaoğlu, 2016). Ancak en iyi modele ulaşana kadar farklı modeller üzerinden denemeler yapılması ve en yüksek R^2 değerini veren modelin seçilmesi gerekmektedir.

Lojistik regresyon analizinde her ne kadar doğrusal regresyon analizinde olması istenen varsayımlar aranmasa da[52] bu analizin yapılabilmesi için bazı varsayımların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu varsayımlar (Gujarati, 2006: 556);

- Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu, bir başka deyişle bağımsız değişkenler arasında yüksek ilişki olmaması,
- Aşırı uç değerlerin olmaması, veri setinde kayıp veri olmaması ve
- Parametre tahmininde en çok olabilirlik (maksimum likelihood) tahmini kullanıldığından örneklemin büyük olmasıdır.

[51] Lojistik regresyonda "Y" bağımsız değişkeni kesikli (evet/hayır) verilerden oluştuğundan gerçekleşme olasılığı %50'dir. Bir başka deyişle; olayın gerçekleşme olasılığını gösteren "0" ve "1" değerleri için Y=0 olma olasılığı %50, Y=1 olma olasılığı %50'dir. Dolayısıyla bu durumda genel regresyon modelinde açıklanan varyansı temsil eden, R kabul edilemez (Nagelkerke, 1991: 692).

[52] Bu durum bazı kaynaklara göre esneklik ve araştırmacıya kolaylık olarak yorumlanmaktadır (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2007: 43).

Bu tezde ilk olarak, Türkiye işgücü piyasasında sosyal güvenceli istihdam edilebilirlik yeterliliğini belirleyen değişkenlerin ve bu değişkenlerin etki derecelerinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Araştırmada kurulan modellere ilişkin bağımsız değişkeni oluşturan sosyal güvenceli istihdam; kategorik/kesikli olduğundan Lojistik Regresyon Analizi kullanılmış; bağımlı değişkenin iki kategorili (İstihdamda, kayıtlı değil=0; istihdamda, kayıtlı=1) olması, ikili lojistik regresyon modelinin tercih edilmesini gerekli kılmıştır. Bireylerin kayıtlı istihdam[53] edilmeleri üzerinde sosyo-demografik özelliklerin ve işe dayalı özelliklerin etkisi ikili lojistik regresyon ile analiz edilmiştir. Çalışmada kayıtlı biçimde istihdam edilebilirliği etkileyen faktörler güncel literatür taraması doğrultusunda belirlenmiş, böylece kayıtlı biçimde istihdam edilme üzerinde bireyin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, yoksulluk durumu, hanehalkı tipi ve yaşadığı bölgeyi temsil eden sosyo-demografik özellikler modele dahil edilmiştir. İkinci modelde; işin özellikleri; meslek, kıdem, sektör, işyerinin durumu, çalışan sayısı, idari görev, işin sürekliliği şeklinde ele alınarak kayıtlı biçimde istihdam edilme üzerindeki etkileri lojistik regresyon modeli ile analiz edilmiştir.

3.1.2.2. Pearson Ki-Kare Testi

Bu tezin üçüncü hipotezi, Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin kadın işgücü arzını olumsuz yönde etkilediği olup; dul-yetim aylığı alan, üst gelir grubunda yer alan kadınların ve bağımlı sağlık sigortalısı olan kadınların işgücüne dâhil olma hususunda isteksiz olup olmadıkları araştırılmıştır. Bu sebeple dul yetim maaşı miktarının ve bağımlı sağlık sigortalısı olmanın kadın işgücü arzı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu iddia edilmektedir. Buradan hareketle dul-yetim maaşlarının düzeyi ile işgücüne katılıp

[53]Burada "kayıtlı istihdam" terimi "sosyal güvenceli istihdam edilme" anlamında kullanılmaktadır. Tezde TÜİK veri setleri kullanıldığından, ilgili anketin ilgili sorusunda "… herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı mısınız?" ibaresi geçtiğinden, bağımlı değişkende istihdam durumu kayıtlı/kayıtsız şeklinde kullanılmıştır.

katılmama durumu arasındaki ilişki ve sağlık sigortasından yararlanma biçimi ile iş arama eğilimi arasındaki ilişki incelenecektir. Dolayısıyla bağımlı değişkenler kategorik/kesikli değişkenlerden oluşmaktadır.

Ki-kare testi ile kategorik bir değişkenin düzeylerine giren birey ya da nesnelerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmektedir. Ki-kare testi, özellikle kategorik veriler ile çalışma imkânı sunduğundan sosyal bilimlerde yaygın kullanılan bir analiz yöntemidir. Schultz (1990) kadın işgücü arzı ile doğurganlık arasındaki ilişkiyi, Sasaki (2002) ise Japonya'da kadınların işgücüne katılımları üzerinde aile yapısının etkisini araştırdığı çalışmada, Griep vd. (2016) algılanan iş güvencesizliği ve işsizlik üzerinde kişisel sağlık ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi Ki-kare testi ile analiz etmişlerdir.

Ki-kare testi, frekans (sıklık) tablolarında uyum iyiliği[54] testi, çapraz tablolarda bağımsızlık testi biçiminde kullanılmaktadır. Bu tezde; nitel iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı oluşturulan çapraz tablo üzerinden test edildiğinden, bağımsızlık testi kullanılacaktır.

Ki-kare bağımsızlık testinde, tablonun sıra-sütun sayısına ve değerlerin büyüklüklerine göre test modeli farklılaşmaktadır.[55] Bu tezde örneklemin büyük olması ve tablo satır x sütun sayısının 4x2 şeklinde olması nedeniyle Pearson Ki-kare testi

[54] Her bir örneklem gözleminin olanak içindeki her bir öbeğe düşme olasılıklarını belirleyen bir sıfır hipotezi olmaktadır. Eğer her bir öbekte gözlenen örneklem değerinin sayısı, sıfır hipotezi doğruyken beklenenlere çok yakınsa, bu olguo hipotezi desteklemiş olmaktadır. Böyle durumlarda verilerin, olasılıkların varsayılan anakütle dağılımına yakın bir uyum gösterdiği söylenmektedir. Bu durum uyum iyiliği olarak adlandırılmaktadır (Newbold, 2008: 454-455).

[55] Eğer tablo 2x2 tipinde ise Fisher Ki-kare testi, değerlerin tümünün 25'ten büyük olduğu durumda Pearson Ki-kare testi, frekans değerlerinden herhangi biri 5ile 25 arasındaysa –yates düzeltmesi olarak da bilinen- Yates Ki-kare testi kullanılmaktadır.

kullanılmıştır. Burada; gerçekte, değişkenin her bir kategorisinde gözlenen sayıların, kategoriler için beklenen sayılardan farkının anlamlılığı incelenmektedir. O_i'lerin gözlenen değeri, E_i'lerin beklenen değeri gösterdiği Pearson Ki-kare test modeli şu şekilde oluşturulmaktadır (Newbold, 2008: 455):

$$\chi_p^2 = \sum_{i=1}^{r}\sum_{j=1}^{c}\frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Analiz, her bir kategoriye ait gözlenen ve beklenen değerler arasındaki farkın karesinin beklenen değere bölünmesiyle bulunan χ^2 değerinin toplanmasıyla elde edilen χ^2 istatistiğinin anlamlılığını test etmektedir. Bu testin kullanılabilmesi için beklenen değeri beşten küçük olan kategori sayısının, toplam kategori sayısının % 20'sini aşmaması ve tüm kategorilerde bu değerin birden büyük olması gerekmektedir (Walker, 1995: 62; Büyüköztürk, 2008: 145).

3.1.2.3. Trend Analizi

Bu tez, sosyal güvenceli istihdam edilmeyi belirleyen faktörler karşısında kadınların durumunu ortaya koymanın yanı sıra önümüzdeki on yıllık dönemde sosyal güvenceli istihdam edilen kadın oranlarına ilişkin bir öngörü sunmayı de hedeflemektedir. Dolayısıyla TÜİK'in sunduğu geçmiş oniki yıllık dönem verilerinden yola çıkılarak bir trend analizi yapılacaktır.

Zamana bağlı değişimi gösteren verilere zaman serisi adı verilmektedir. Bu verilerin zaman içerisinde bir trend (eğilim) yaratması ise verilerin rastgele dağılmadığı, belirli bir artış ve/veya azalışın olduğu anlamını taşımaktadır. Bu artış ve/veya azalışlar

bir matematiksel fonksiyona karşılık gelmektedir. Bu fonksiyonda, uzun dönem eğilimi ifade eden trend; doğrusal, üstel veya logaritmik olabilmektedir (Abrami vd., 2017; Shehu ve Toshkollari, 2013; Orhunbilge, 1999).

Trend analizi geleceğe dair öngörülerde bulunmamızı sağlayan olay ve olguları analiz etmek için kullanılan bir yöntemdir. Öngörü, geçmiş verilerden yararlanarak geleceğe ilişkin tahmin yapmak anlamını taşımaktadır. Öngörü yöntemleri; tecrübeye, kararlara, bilirkişilerin düşüncelerine dayanan nitel gözlemler üzerinden karşılık bulabileceği gibi, elde edilen verilerin yapısını açıklayabilen istatistiksel modellere de dayanabilmektedir (Kadılar, 2005: 2). Verilerin sistematik bir şekilde toplanabildiği durumlarda nicel yöntemler daha doğru sonuçlar vermektedir (Makridakis ve Wheelwright, 1989). Bu tür modellere dayanan öngörüler, zaman serileri analizi içerisinde yer almaktadır. Sosyal bilimlerde, özellikle finans ve ekonomi alanlarında zaman serisi analizleri sıklıkla kullanılmaktadır (Fuller, 1996). Sosyal güvenceli istihdam edilen kadın oranının, gelecekte nasıl bir yörünge izleyeceği hakkında bir öngörüde bulunmak, çalışmanın amaçlarından bir tanesini oluşturmaktadır. Bu sebeple tarım dışında sosyal güvenceli biçimde istihdam edilen kadın oranlarına ilişkin 2006-2017 yıllarını kapsayan on iki yıllık veri üzerinden, zaman serileri analizi kapsamında trend analizleri gerçekleştirilecektir.

Zaman serileri analizi kapsamında yer alan trend fonksiyonunun hesabında; naif yaklaşım, basit ortalama, hareketli ortlamalar ve en küçük kareler yöntemleri kullanılmaktadır (Gor, 2015: 146; Özoğuz, 1986, 74-75). Tezin amacı doğrultusunda her bir yöntem ile ayrı bir öngörüde bulunulacak, en uygun öngörüye ulaştıran yönteme karar verilecektir.

a) Naif Yöntem

Naif yaklaşım; gelecek dönemdeki değerin en yakın dönemdeki değerlere yakın olduğunu varsaymaktadır. Dolayısıyla eldeki en son gözlem değerinin bir sonraki döneme ait yapılacak öngörüde en iyi değer olarak kabul edilmesi söz konusudur. Bu durum maliyet etkin ve verimli bir yöntem olması dolayısıyla tercih edilebilmektedir (Makridakis ve Wheelwright, 1989). Naif yönteme ait kullanılan formüller şu şekildedir:

$$Y_{t+1} = Y_t \qquad (1)$$

$$Y_{t+1} = Y_t + (Y_t - Y_{t-1}) \qquad (2)$$

Formül (1)'de gösterilen denklemde, eldeki son gözlemin bir sonraki dönem için öngörüde bulunulacak gözleme eşit olduğu varsayılmaktadır. Böylelikle verilerdeki geçmiş kalıpların gelecekte tekrarlanacağı yönünde bir görüş hâkim olmaktadır (Holden vd. 1994: 10). Böylesi bir denklemin kullanılması, son yılda yer alan değerin, öngörüde bulunulan her yıl için geçerli olacağı anlamını taşımaktadır. Bu durumu ortadan kaldırabilmek için naif yöntemin bir diğer denklemini oluşturan fark işlemi[56] içerikli Formül (2) kullanılabilmektedir. Formül (2)'de, öngörülen yılın verisi, eldeki son yılın değeri ve önceki iki dönem arasındaki farkın toplanmasıyla elde edilmektedir. Böylece son iki yıldaki değişim göz önüne alınmış olmaktadır.

b) Basit Ortalama Yöntemi

Basit ortalama yönteminde, kullanılan tüm verilerin aritmetik ortalaması alınarak, bir sonraki dönemin değeri hesaplanmaktadır (Montgomery vd., 1990: 62).

[56] Fark işlemi; serideki değişimin yönünü ve büyüklüğünü görebilmek için kullanılmaktadır. Ayrıca fark işlemi sayesinde serideki trend ya da mevsimsel dalgalanmalar yok edilebilmektedir (Kadılar, 2005: 18).

Böylelikle önceki t dönemin gözlem değerlerinin basit aritmetik ortalaması bir sonraki dönemin öngörü değeri olarak kabul edilmektedir. Kullanılan formül şu şekildedir:

$$Y_{t+1} = \frac{\sum_{i=1}^{t} y_i}{t}$$

Kullanılan formülden anlaşılacağı üzere, her bir yeni dönem öngörüsüne yeni ortalama değer katılacağından öngörülen değerler sabit kalacaktır. Bu durumun öngörü yeteneğini zayıflattığını söylemek mümkündür.

c) Hareketli Ortalamalar Yöntemi

Hareketli ortalamalar; zaman serisindeki dalgalanmaları ve mevsimsel etkileri kaldırmak amacıyla kullanılmakta, veri setinde yer alan son birkaç dönemin ortalaması alınarak oluşturulmaktadır. Burada hesaplamaya dahil edilecek son dönem sayısının (germe sayısı) kararı, araştırmacıya bırakılmaktadır (Kadılar, 2005: 28). Formülü ise şu şekildedir:

$$Y_{t+1} = \frac{Y_t + Y_{t-1} + Y_{t-2} + \cdots + Y_{t+k-1}}{k}$$ k=germe sayısı

Bu formüle k dönemlik hareketli ortalama modeli de denilmektedir. Buna göre, her bir yeni gözlem değeri elde edildiğinde ortalama hesabına bu yeni değer eklenerek, bir önceki ortalamaya dahil edilen en eski dönem değeri hesaptan düşürülmektedir. Böylece en son k dönemin gözlem değerlerinin ortalaması öngörü değeri olarak alınmaktadır. Pindyck ve Rubinfield (1991: 426) öngörüde bulunurken, en son ölçülen değerlerin kullanılmasının daha önce ölçülen değerlerin kullanılmasına göre daha doğru ve gerçeğe yakın sonuçlar vereceğini belirtmişlerdir. Bu durum, öngörü yöntemleri arasında hareketli ortalamalar yönteminin sıklıkla kullanılıyor olmasının bir nedenidir.

d) En Küçük Kareler Yöntemi

En küçük kareler yönteminde ise, geçmişteki tüm değerler göz önüne alınarak izlenen trend doğrultusunda geleceğe ilişkin öngörüde bulunulmaktadır (Holden vd. 1994: 11). En küçük kareler yöntemi, doğrusal ilişkileri ya da doğrusal trendi modelleme amacıyla en sık kullanılan yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu denklemde, regresyon veya trend doğrusu tarafından açıklanan bağımlı değişkendeki değişkenliğin yüzdesi R^2 ile ölçülmekte ve bu değer modelin uyum iyiliğini göstermektedir. Burada öngörünün başarısı, verilerin alındığı dönem özelliklerinin gelecekte değişmeyeceği varsayıldığından, veri setinde geçmişte ortaya çıkan özelliklerin öngörüde bulunulan dönemde devam edecek olmasına bağlı olmaktadır. Dolayısıyla gelecek dönemde sapmalar olmayacağı varsayımı kabul edilmektedir (Akgül, 2003). EKK yönteminde kullanılan formül şu şekildedir[57]:

$$y = a + bx$$

(b = doğrunun eğimi, x = bağımsız değişken, y = tahmin edilen değer)

$$a = \frac{\Sigma y - b\Sigma x}{n}$$

$$b = \frac{n\,(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

3.1.3. Veri

Bu tezde TÜİK'ten elde edilen 2017 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları (GYK) Araştırması, 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) ve 2017 Hanehalkı Bütçe

[57] Trend projeksiyonunun basit doğrusal regresyon yönteminden tek farkı "x" bağımsız değişkeninin "zaman" olmasıdır.

Araştırması (HBA) mikro veri setleri kullanılmıştır. Veri setleri TÜİK'ten 21.12.2018 tarihinde istenmiş, 28.12.2018 tarihinde elde edilmiştir.

GYK ve HİA mikro veri setlerinde sosyal güvenceli istihdam edilmeyi bağımsız değişken olarak tanımlamak için her iki veri setinde de istihdamda olan bireylere yöneltilen "Esas [bu] işinizden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı mısınız?" sorusu seçilmiştir. Dolayısıyla birey çalışmasından dolayı bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı ise sosyal güvenceli, kayıtlı değil ise sosyal güvencesi olmadan istihdam edildiği anlamını taşımaktadır. Her üç veri setinin de bireylerin beyanına dayanması, sonuçların güvenilir olması bağlamında önemlidir. Zira işyerlerinden kayıtdışı çalışmaya ilişkin bilgi toplamak oldukça zordur. Aşağıda tezde kullanılan veri setleri hakkında detaylı bilgi ve bu veri setlerinin tercih edilme nedenleri sunulmuştur.

3.1.3.1. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti

TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasını 2006 yılından bu yana gerçekleştirmektedir. Bu araştırma aracılığıyla ülkede gelir dağılımının yapısı, yoksulluk oranı, yoksulların sosyo-demografik özellikleri, kişisel ve hanehalkı gelirine ilişkin bilgilere erişilebilmektedir. Oldukça kapsamlı bir veri seti olan GYK araştırmasında bireylerin, eğitim, istihdam, gelir, sağlık durumlarına ilişkin bilgiler mevcuttur. TÜİK düzenli olarak yayımladığı haber bültenlerinde GYK araştırması sonuçlarına ilişkin temel bilgileri paylaşmaktadır. Detaylı analizler yapmaya olanak tanıyan mikro veri seti ise TÜİK'ten talep edilebilmektedir. Kurumdan edinilen GYK araştırması mikro veri seti "fert", "fert kayıt" ve "hane" dosyaları olmak üzere üç ayrı Excel dosyasında gönderilmektedir. Analizleri gerçekleştirebilmek için bu üç dosyanın birleştirilmesi gerekmektedir. Çünkü araştırmaya katılan bireylerin eğitim, medeni

durum, sağlık, istihdam ve gelir bilgisi “fert” dosyasında; yaş, cinsiyet ve yaşadığı bölgeye ilişkin bilgi “fert kayıt” dosyasında; haneye ilişkin bilgiler ise “hane” dosyasında yer almaktadır. Her hane için verilen numara ve fert kimlik numarası ilgili dosyalarda ortak olduğundan bir istatistik paket programı kullanılmak suretiyle üç dosyanın birleştirilmesi mümkün olmuştur. Veri setinde her bir satır bir ferdi temsil etmektedir.

3.1.3.2. Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti

Türkiye işgücü piyasasına ilişkin detaylı bilgi, ilk olarak 1955 Genel Nüfus Sayımı ile elde edilmiştir. 1966-1987 yılları arasında ise düzenli olmayan aralıklarla işgücüne ilişkin anket uygulamaları yapılmıştır. 1988 yılından itibaren ise anketler, ulusal koşullar ile harmanlanmış uluslararası standartlar ile ILO’nun tanım ve kavramları kullanılarak tasarlanmıştır. Ayrıca 1989 yılında 11160 örneklem hacmi ile başlayan anket uygulaması yıldan yıla artış sergilemiştir. 1999 yılına kadar anket sonuçları kent-kır ayrımını içerecek şekilde verilmiştir. AB’ye uyum politikalarının önemsendiği yıllar olan 2000’lerin ilk yıllarında revize edilen ve yeni eklenen sorular, AB’nin işgücü istatistikleri konusundaki norm ve standartlarını tamamen karşılar nitelikte anketler uygulayabilmiştir. Her yıl TÜİK tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen hanehalkı işgücü araştırmasının bulgularının paylaşıldığı haber bülteni ilk olarak 2005 yılında yayımlanmıştır. Türkiye işgücü piyasasına ilişkin temel göstergelerin yayınlandığı haber bültenlerinden bilgi sahibi olunabileceği gibi detaylı araştırmalara imkân sunan hanehalkı işgücü araştırmasına ilişkin mikro veri setleri kurumdan talep edilebilmektedir. İlgili veri setinde “İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS)” birinci ve ikinci düzeyde araştırma yapmak mümkündür. İlgili veri setinde; hanehalklarının sosyo-demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum,

devam eden veya biten eğitim durumu), esas işini ve bir yıl önceki işini kapsayacak biçimde istihdam durumuna ilişkin bilgileri (çalışma şekli, işyeri durumu, işteki durumu, çalışma saati vb.), gelir bilgisi, işsiz olma durumlarına ilişkin bilgileri yer almaktadır. Bu tezde hanehalkı işgücü araştırmasına ilişkin TÜİK tarafından en son ve en güncel paylaşım olan 2017 yılına ait veri seti kullanılmıştır.

Hanehalkı kavramı "Aralarında akrabalık bağı bulunsun ya da bulunmasın aynı konutta yaşayan, temel ihtiyaçlarını birlikte karşılayan, hanehalkı hizmet ve yönetimine iştirak eden bir veya birden fazla kişiden oluşan topluluk" olarak tanımlanmaktadır. Veri seti işgücü piyasasına ilişkin bilgiler sunduğundan, hanedeki kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusu temsil eden 15 ve üzeri yaştakileri kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Veri setinde her bir satır bir ferdi temsil etmektedir.

3.1.3.3. Hanehalkı Bütçe Araştırması Mikro Veri Seti

Hanehalkı Bütçe Anketleri (HBA), hanelerin sosyo-ekonomik yapıları, yaşam biçimleri, gelir kalemleri ve tüketim kalıpları hakkında bilgi veren bir araştırmadır. Bu araştırma ile, genel olarak sosyo-ekonomik politikaların geçerliliğinin test edilmesi hedeflenmektedir. 2002 yılından itibaren her yıl TÜİK tarafından uygulanan HBA ile elde edilebilecek bilgiler şu şekilde detaylandırılabilir:[58]

> *"Bireylerin ve hanehalklarının tüketim yapılarını, gelir düzeylerini; sosyo-ekonomik gruplara, kır, kent ve bölgelere göre ortaya çıkaran bu çalışmayla tüketim alışkanlıkları, tüketim harcaması türleri ile mal ve hizmet harcamalarının çeşitliliği, hanehalkının sosyo-ekonomik özellikleri, hanehalkı*

[58] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/HBA_2017/turkce/metaveri/giriss/index.html

fertlerinin çalışma durumları, hanehalkının toplam geliri, gelirin elde edildiği kaynaklar vb. konular hakkında bilgiler derlenmektedir."

HBA; yukarıda ele alınan, yine TÜİK tarafından gerçekleştirilen, GYK ve HİA'da olduğu gibi hanehalkının sosyo-demografik özellikleri ve işgücü durumlarına ilişkin –en son ve şu anki istihdam bilgileri dâhil olmak üzere- detaylı bilgi sunmaktadır. HBA'yı bu tezde kullanılan veri setleri açısından, diğer iki araştırmadan ayıran özelliği ise, bu tezin üçüncü hipotezindeki ikinci alt hipotezi test etmeye olanak tanıyacak olan "Sağlık sigortanız var mı?" sorusuna verilecek yanıtlar için uygun bir veri seti sunmuş olmasıdır. Bireylerin sağlık sigortasının olup olmama durumu yedi seçenekte toplanmıştır. Bunlar; "Evet, SGK-SSK (4A); Evet, SGK-Bağ-Kur (4B); Evet, SGK-Emekli Sandığı (4C); Evet, Banka Sandığı, vakıf vb.; Evet, Özel sağlık sigortası; Evet, GSS (Yeşil Kart dahil) ve Hayır" şeklindedir. Diğer veri setleri bireylerin sağlık sigortasına ilişkin data içermediğinden "kadınların bağımlı konumda sağlık sigortalısı olması ile işgücüne katılımı arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezinin test edilebilmesi için HBA tercih edilmiştir.

3.1.3.4. Örneklem

Tezde kullanılan GYK, HİA ve HBA'da örneklem seçimi[59]; tesadüfi (olasılıklı), iki aşamalı, tabakalı, küme örneklemesine göre seçilmektedir. Olasılıklı örneklemin tercih edilmesinin nedeni; kitleye genellenebilir olması ve standart hatası hesaplandığından tahminlerin güven aralığı verilebilir olmasıdır. Olasılıklı örnekleme türlerinden biri olan tabakalı raslantılı örneklemin tercih edilmesinin nedeni ise;

[59] Örnekleme yöntemine ilişkin bilgi, Türkiye İstatistik Kurumu'ndan 20.05.2019 tarihinde elde edilmiştir.

araştırmada deneklerin herhangi bir özelliğine göre değişiklik göstermesinin (yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik, kültürel özellikler vb.) önem arz ettiği durumlarda kullanılmasıdır. Yığını oluşturan özellikle ülke çapında yapılan araştırmalarda örneğe alınacak birimlere ulaşmanın güç olduğu, yığın çapının çok büyük ve örnekleme birimlerinin geniş bir coğrafi alana yayılmış olduğu durumlarda küme örneklemesi yönteminden yararlanılmıştır. Küme örneklemesinde, kümelerin her biri yığını temsil edecek nitelikte olacak şekilde belirlenmeye çalışılmıştır. İki aşamalı olarak tasarlanan örneklem planında, birinci aşama örneklem birimi belediye teşkilatı olan yerlerde adres çerçevesi üzerinden ortalama 100 adresten oluşturulmuş bloklardır. Belediye teşkilatı olmayan yerleşim yerlerinin her biri ise (köy yerleşim yerleri) hane sayısına bakılmaksızın bir blok olarak tanımlanmıştır. İkinci aşama örneklem birimi ise, örneğe seçilen kümelerden seçilen hanelerden oluşmuştur.

Örnek hanehalklarının seçimi ve anket gerçekleştirilen örneklerin kitleyi temsil edecek şekilde ağırlıklandırması yapılmaktadır. Bu süreç; örnek hacminin belirlenmesi, örnek hanehalklarının seçilmesi ve ağırlıklandırma işlemlerinden oluşmuştur.

Örnek hacimleri hesaplanırken Hanehalkı İşgücü Araştırması'na ilişkin 577/98 numaralı Eurostat yönetmeliğinde[60] yer alan gereklilikler doğrultusunda tahmin tabakaları bazında değişim katsayıları dikkate alınmıştır. Tabakalamada İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) 2. Düzey (26 Bölge), kır ve kent ölçütleri kullanılmıştır. Hesaplamalarda ilgili yönetmeliğin 3. bölüm ilk paragrafında belirtildiği gibi, tüm İBBS 2. Düzey bölgeleri için 15 ve daha yukarı yaştaki çalışabilir nüfusun % 5'i alınarak, bu % 5'lik nüfusa denk gelen yaş grubu, cinsiyet ve eğitim grupları seçilmiş ve çalışmalar

[60] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998R0577&from=EN

bu gruplar dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Belirlenen bu örnek hacmi doğrultusunda her yıl güncellenmekte olan ve Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) kullanılarak oluşturulan adres çerçevesinden örnek seçimi gerçekleştirilmiştir.

Örneklem hacmi formülü şu şekildedir[61]:

$$cv_{panel}(p_R')_{p'r=0.05}=\sqrt{\{(1-f_R)*deff_R*[19*(1+(1/2)*\sum_{q..3}\sum_{k=q+1..4}o_{Rqk}*r_{Rqk})]/4*(n_R-1)\}}\leq 8\% \mid N_R'\geq 300{,}000$$

Pr= Her bölge için işsizlik oranları[62]

$Deff_R$= Tasarım etkisi (design effect)[63]

O_{Rqk} = İki dönemde de gidilmiş ortak haneler

r_{Rqk} = İki dönem arasındaki ilişki katsayısı[64]

Bulunan örnek hacmi, her bölgede yıllık örnek fert sayısını vermektedir. Her bölgedeki hanehalkı büyüklüğü dikkate alınarak, bölge bazında belirlenmiş örnek fert sayıları, ait oldukları bölgenin hanehalkı büyüklüğüne bölünerek, yıllık örnek hane sayıları elde edilmiştir.

Örneklem sayısının belirlenmesinin ardından araştırma sorularının yer aldığı anketin uygulanması için alana çıkılmıştır. Alan uygulaması sonucu elde edilen veri seti

[61] 577/98 numaralı Eurostat yönetmeliği, 3. Bölüm.

[62] Her alt grupta hesaplanan işsizlik oranları, faktorlu veri üzerinden elde edilmiştir. Her bölgenin alt grubunda işsiz oranı, ilgili gruptaki işsizlere ait yıllık faktor toplamının, aynı gruptaki toplam yıllık faktöre bölünmesi ile bulunmuş ve pR değerleri elde edilmiştir.

[63] Clusters Paket programı deft değerlerini hesaplamaktadır. deff=deft*deft formulünden deff değerleri elde edilmiştir.

[64] rqk =[(pqk-(pq*pk)]/sqrt[pq *(1-pq)*pk *(1-pk)] ; pk; iki dönem arasındaki işsizlik oranlarını göstermektedir. İlgilenilen alt grubun her dönemdeki işsiz sayısı, aynı grup ve dönemdeki toplam fert sayısına bölünerek her alt grubun ilgili dönemindeki işsizlik oranı "pq" elde edilmiştir.

dikkate alınarak, örneklemin tüm kitleyi temsil edebilmesi amacıyla ağırlıklar hesaplanmaktadır. Ağırlıklandırma aşamasında dışsal kontrol olarak kır-kent, hanehalkı büyüklüğü, cinsiyet, yaş grubu ve İBBS 2. düzey bilgileri esas alınmakta ve en güncel nüfus projeksiyonları temel alınmıştır.[65] Böylelikle veri seti üzerinden yapılan analizlerde tüm Türkiye temsil edilmiş olmaktadır.

Yukarıda verilen formül ve hesaplama yöntemleri ile oluşturulan veri setlerinin –herhangi bir filtreleme yapmadan- örneklem ve temsil ettikleri evren sayıları şu şekildedir:

- 2017 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti için örneklemi 78.015 fert oluşturmaktadır. Ağırlıklandırma işlemi sonucunda 78.862.192 kişi temsil edilmektedir.
- 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti için örneklem 378.691 (15 yaş ve üzeri) fertten oluşmaktadır. Ağırlıklandırma işlemi sonucunda 59.893.816 kişi temsil edilmektedir.
- 2017 yılı Hanehalkı Bütçe Araştırması mikro veri seti için örneklem 42.255 fertten oluşurken; ağırıklandırma işlemi ile 78.862.192 kişi temsil edilmektedir.

Bu tezde üç farklı model kurulmuş ve geleceğe yönelik bir öngörüde bulunulmuştur. İlk modelde, tarım dışında ücretli çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin kayıtlı istihdam edilme üzerindeki etkisi, ikinci modelde tarım dışında özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin işlerine dayalı özelliklerin kayıtlı istihdam edilme üzerindeki etkisi, üçüncü modelde sosyal güvenlik uygulamalarının kadın işgücü

[65] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2017/turkce/metaveri/yontem/aggiirliiklandiirma.html

arzı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Son olarak ise sosyal güvenceli biçimde tarım-dışında istihdam edilen kadınların oranına ilişkin bir öngörü gerçekleştirilmiştir.

İlk iki modelde araştırma öznesi olarak ücretli istihdam edilenlerin seçilmesinin nedeni, Türkiye'nin "ücretliler toplumu" olma yönünde hızla ilerliyor (Lordoğlu ve Koçak, 2015: 103) olmasıdır. Elbette kayıtlı istihdam; kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretsiz aile işçileri için de oldukça önemlidir. Ancak gerek en fazla sosyal güvencesiz istidam edilme biçimlerinin ücretli çalışanlarda karşılık bulması, gerekse araştırmanın sınırlandırılması gerekliliği analizde ücretli çalışanların yer almasını bir anlamda zorunlu kılmıştır. İlk modelde; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, bölge, yoksulluk ve hanehalkı tipi bilgilerine ihtiyaç duyulduğundan, bu bilgilerin hepsini içeren Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti kullanılmıştır. İkinci modelde; işin özellikleri incelendiğinden, işgücü piyasasına ilişkin bize detaylı bilgi sunan Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti kullanılmıştır.[66]

2017 yılı TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri setinde, tarım dışında ücretli biçimde istihdam edilenler filtrelenmiştir. Bu özellikleri taşıdığı görülen 15753 kişinin ağırlıklandırma işlemi sonucunda 17457877 kişinin temsil edildiği görülmüştür. Dolayısıyla birinci model için araştırmanın evreni 17457877 kişiden; örneklem ise 15753 kişiden oluşturulmuştur. İkinci modelde araştırma öznesini 2017 yılı itibariyle; tarım dışında (imalat, hizmet, inşaat), özel sektörde, ücretli biçimde istihdam edilenler oluşturmaktadır. Gerekli filtreleme yapıldıktan sonra 2017 yılı TÜİK

[66] İlk modelde, veri seti imkân tanımadığından kamu-özel sektör ayrımına gidilememiştir. İkinci modelde ise kullanılan veri setinin de imkân sunmasıyla birlikte sektör ayrımına gidilmesi kararlaştırılmış ve özel sektörde ücretli istihdam edilenler özelinde bir sınırlandırmaya gidilmiştir. Kamu sektörünün analiz dışında bırakılmasının nedeni, kamuda kayıtdışılık sorununun oldukça düşük oranlarda gerçekleşmesidir. Nitekim HİA üzerinde yapılan hesaplamaya göre 2017 yılı itibariye kamuda istihdam edilen 3.516.205 kişinin %1,4'ünün kayıtdışı çalıştığı görülmektedir.

Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setinde; tarım dışında, özel sektörde, ücretli biçimde istihdam edildiği görülen 74213 kişi, ağırlıklandırma işlemi ile 14232235 kişiyi temsil etmektedir. Dolayısıyla ikinci model için araştırmanın evrenini 14232235 kişi oluştururken, örneklemi 74213 kişidir.

Üçüncü modelde sosyal güvenlik uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi incelendiğinden; araştırma evreni, sosyal güvenlik uygulamalarından dul-yetim aylığı alan kadınlar ile sağlık sigortasından bağımlı konumda yararlanan kadınlarla sınırlandırılmıştır. 2017 yılı itibariyle dul-yetim aylığı alan 1412 kadın, ağırlıklandırma işlemi sonucunda 1356010 kadını; sağlık sigortasına ya bağımlı konumda erişen ya da sağlık sigortası hiç olmayan 8487 kadın, 16178909 kadını temsil etmektedir.

3.1.3.5. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

a) Birinci Model

Araştırmanın birinci modelinde bağımlı değişken, istihdamda kayıtlı olma durumu (İstihdamda, kayıtlı değil=0; İstihdamda, kayıtlı=1) iken; bağımsız değişkenler, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, yoksulluk durumu, hanehalkı tipi ve yaşanılan bölge olarak belirlenmiştir.

Birinci modelin araştırma öznesini, 2017 yılı itibariyle tarım dışında ücretli biçimde istihdam edilenler oluşturmaktadır.[67] İlk modelin bağımlı değişkeni olan ücretli çalışanların kayıtlılık durumu Tablo 13'de verilmiştir. Buna göre analize dâhil olanların % 88,6'sı kayıtlı iken; % 11,4'ü kayıt dışı biçimde istihdam edilmektedir.

Tablo 13. Birinci Modele İlişkin Araştırma Öznesinin Kayıtlılık Durumu

	Kişi sayısı	(%)
Kayıtlı	15469174	88,6
Kayıtlı değil	1988703	11,4
Toplam	17457877	100,0

Kaynak: 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 14, birinci modelde yer alan bağımsız değişkenlere ilişkin sayı, yüzde ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Buna göre 2017 yılı itibariyle Türkiye'de tarım dışı, ücretli/maaşlı biçimde istihdam edilen 17 milyon 457 bin 877 kişi bulunmaktadır. Veri seti üzerinden hesaplama yapıldığında bunun % 70,7'sinin erkek işçilerden, % 29,3'ünün kadın işçilerden oluştuğu görülmektedir. Nitekim Türkiye'de 2017 yılı itibariyle istihdama katılma oranı erkeklerde % 69 iken kadınlarda % 31'dir. Tarım sektörü dışarıda bırakıldığında kadın istihdamında yaşanan düşüş, kadınların hala önemli ölçüde tarım sektöründe istihdam edildiklerini göstermektedir.

Tablo 14'te ücretli istihdam edilenlerin yaş dağılımına baktığımızda yoğunluğun % 40,1 ile 25-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunu % 33,4 ile 25-34 yaş aralığındakiler takip etmektedir. Genç işsizlik oranı hesaplamasında da kullanılan 15-24 yaş aralığındakiler için ise bu oran % 15,2'dir. Bunun yanı sıra 50-64 yaş aralığındakiler toplam ücretli istihdamın % 10,8'ini, 65 yaş ve üzerindekiler ise sadece % 0,6'sını

[67] Tez kapsamında analizlerin tamamı tarım sektörü dışarıda tutularak yapılmıştır. Bundan sonraki kısımlarda tarım dışı olduğu tekrar belirtilmeyecektir.

oluşturmaktadır. Medeni durum açısından incelediğimizde; ücretli istihdam edilenlerin % 67,7'sini evliler, % 27,6'sını hiç evlenmemiş olanlar, % 0,6'sını ise eşi ölenler, % 4,1'ini boşananlar oluşturmaktadır.

Tablo 14. Birinci Modelin Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

		Kişi sayısı	Yüzde (%)	Standart sapma
CİNSİYET	Kadın	5111414	29,3	,45504
	Erkek	12346463	70,7	
YAŞ	15-24 yaş	2650316	15,2	,89590
	25-34 yaş	5830084	33,4	
	35-49 yaş	6998338	40,1	
	50-64 yaş	1880361	10,8	
	65 yaş +	98778	0,6	
MEDENİ DURUM	Hiç Evlenmedi	4818135	27,6	,63922
	Evli	11824548	67,7	
	Eşi Öldü	107840	0,6	
	Boşandı	707353	4,1	
EĞİTİM DÜZEYİ	Okur yazar olmayan	191119	1,1	2,46938
	Bir okul bitirmedi	473871	2,7	
	İlkokul	3900128	22,3	
	İlköğretim ve dengi	3171611	18,2	
	Genel lise	2064611	11,8	
	Meslek lisesi	2116815	12,1	
	Yüksek okul	1697858	9,7	
	Fakülte	3346178	19,2	
	Yüksek lisans-doktora	495686	2,8	
YOKSULLUK	Yoksul	1471952	8,4	,27786
	Yoksul değil	15985925	91,6	
HANEHALKI TİPİ	Tek Kişilik	873632	5,0	2,16060
	Bağımlı çocuk olmayan	5100527	29,2	
	Bağımlı çocuk olan	11483718	65,8	
BÖLGE	Güneydoğu Anadolu	1145728	6,6	1,95226
	İstanbul	4351514	24,9	
	Marmara	2760438	15,8	

	Ege	2318670	13,3	
	İç Anadolu	2728523	15,6	
	Akdeniz	1969865	11,3	
	Karadeniz	1348205	7,7	
	Doğu Anadolu	834933	4,8	
TOPLAM		17457877	100,0	

Kaynak: 2017 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Ücretli istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri ise oldukça düşük seviyelerdedir. Tabloya göre; çoğunluğu % 22,3 ile 5 yıllık ilkokul mezunları ve % 18,2 ile 8 yıllık ilköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Hiç okul bitirmeyenlerin oranı % 2,7 okur-yazar olmayanların oranı ise % 1,1'dir. Dolayısıyla bu alanda istihdam edilenlerin hemen hemen yarısının düşük eğitim düzeyine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Meslek lisesi ve genel lise mezunlarının oranı sırasıyla % 12,1 ve % 11,8 olarak karşımıza çıkarken; fakülte mezunlarının oranı % 19,2, yüksek lisans veya doktora seviyesinde eğitime sahip olanların oranı ise % 2,8 olmuştur. Cinsiyet ve eğitim karşılaştırması yaptığımızda; ücretli istihdam edilen kadınların % 2,6'sı okur-yazar olmayan, % 3,1'i bir okul bitirmeyen, % 18'i ilkokul, % 10,8'i ilköğretim ve dengi, % 10,1'si meslek lisesi, % 10,9'u genel lise, % 12,8'i yüksekokul, % 27,7'si fakülte, % 3,9'u yüksek lisans-doktora mezunudur. Ücretli istihdam edilen erkeklerin ise % 0,5'i okuryazar olmayan, % 2,6'sı bir okul bitirmeyen, % 24,1'i ilkokul, % 21,1'i ilköğretim ve dengi, % 12,9'u meslek lisesi, % 12,2'si genel lise, % 8,5'i yüksekokul, % 15,6'sı fakülte, % 2,4'ü ise yüksek lisans-doktora mezunudur. Kadınlarda yüksekokul ve üzeri eğitime sahip olanların oranı % 44,4 iken erkeklerde bu oran % 26,5'tir. Dolayısıyla kadınların ücretli istihdam edilmeleri yüksek eğitimle daha mümkün kılınırken, erkekler için böylesi bir durum söz konusu değildir. Bir başka deyişle, kadınların istihdam edilmelerinde başat koşulların bir tanesinin yüksek eğitimden geçtiği söylenebilir.

Yoksulluk bağımsız değişkeni, veri seti üzerinden hesaplanan göreli yoksulluktur. Çalışmada veri setinde yer alan hanehalkı kullanılabilir geliri[68] OECD eşdeğer fert ölçeğine[69] bölünmüş ve medyan gelir[70] hesaplanmıştır. Medyan gelirin % 60'ı yoksulluk sınırı olarak kabul edilmiş, bu sınırın altında kalanlar "yoksul", diğerleri ise "yoksul olmayan" şeklinde kodlanmıştır. Buna göre ücretli istihdam edilenlerin % 8,4'ü yoksul, % 91,6'sı yoksul değildir.

Ücretli istihdam edilenlerin hanehalkı tipine[71] göre dağılımlarına bakıldığında ise; ücretli istihdam edilenlerin % 65,8'inin bağımlı çocuk olan bir hanede, % 29,2'sinin

[68] Hanehalkı kullanılabilir geliri= Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği yıllık toplam net nakdi ücret, maaş, yevmiye geliri + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği yıllık toplam net ayni ücret, maaş, yevmiye geliri + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği yıllık toplam net nakdi müteşebbis geliri + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği yıllık toplam net ayni müteşebbis geliri + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği işsizlik yardımlarının değeri + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik gelirlerinin değeri + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği emeklilik ikramiyesi + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği dul ve yetim maaşlarının değeri + Ferdin 2016 yılı içinde ücretli hastalık izninden dolayı elde etmiş olduğu sosyal yardım niteliğindeki gelirin değeri + Ferdin 2016 yılı içinde elde ettiği sakatlık, gazilik, malulen emeklilik gelirlerinin değeri + Ferdin 2016 yılı içinde eğitim ile ilgili elde ettiği karşılıksız burs, bağış vb. gelirlerin değeri + Oturulan konutun yıllık izafi kirası+ Hanedeki 15 yaşından küçük fertlerin 2016 yılı içinde elde ettiği gelirin toplam değeri + 2016 yılı içinde alınan nakdi çocuk yardımlarının değeri + 2016 yılı içinde alınan ayni çocuk yardımlarının değeri + 2016 yılı içerisinde alınan konut yardımlarının (kira, vb.) değeri + 2016 yılı içinde alınan diğer nakdi sosyal yardımların değeri + 2016 yılı içinde alınan diğer ayni sosyal yardımların değeri + 2016 yılı içinde başka bir kişi veya haneden düzenli alınan nakdi yardımların değeri + 2016 yılı içinde başka bir kişi veya haneden düzenli alınan ayni yardımların değeri + 2016 yılı içinde alınan nafaka + 2016 yılı gayrimenkul (kira) geliri+ 2016 yılı menkul kıymet geliri + 2016 yılı içinde tarımsal bir faaliyet olarak kapsanmayıp sadece hane tüketimine yönelik olarak üretilen bitkisel veya hayvansal ürünlerin piyasa fiyatı ile değeri - 2016 yılı içinde haneden başka bir kişi veya haneye düzenli yapılan nakdi yardımların değeri - 2016 yılı içinde verilen nafaka- 2016 yılında ödenen düzenli vergiler (emlak vergisi, motorlu taşıtlar vergisi ve düzenli ödenen varlık vergileri) - 2016 yılında ödenen isteğe bağlı emeklilik primi

[69] Yoksulluk ve gelir eşitsizliği hesaplamalarında bireysel gelir kullanıldığından hanehalkı toplam gelirinin bireysel gelire dönüştürülmesi gerekmektedir. Ancak hane gelirinin hanehalkında yaşayan birey sayısına bölünmesiyle oluşturulacak hesaplama, hanede çocuk ve yetişkin bireyleri eşit derecelendirme anlamına geldiğinden doğru sonuç vermeyecektir. Nitekim çocukların tüketimi yetişkin bireylerden daha azdır. Bu sebeple hanedeki bireyler eşdeğer fert ölçeği adı verilen bir katsayı ile çarpılarak hesaba katılmaktadır. Bu çalışmada da OECD'nın kullandığı kat sayılar olan; referans kişi için 1, hanedeki 14 yaşın üzerindeki bireyler için 0,5, hanedeki 14 yaş ve altındaki bireyler için 0,3 katsayıları kullanılarak OECD eşdeğer fert ölçeği hesaplanmıştır.

[70] Kişi başına düşen gelirler küçükten büyüğe doğru sıralandığında ortadaki değeri ifade etmektedir.

[71] Tek kişilik hane halkı; hanede tek başına yaşayan hanehalkını temsil etmektedir. Bağımlı çocuk olmayan hanehalkları; bağımlı çocuk olmayan, iki yetişkinli, yetişkinlerin ikisi de 65 yaşın altındaki hanehalkları, bağımlı çocuk olmayan, iki yetişkinli, yetişkinlerden en az biri 65 ve daha fazla olan hanehalkları, bağımlı çocuk olmayan diğer hanehalklarının toplamını temsil etmektedir. Bağımlı çocuk olan hanehalkları ise; tek yetişkinli, en az bir bağımlı çocuk olan hanehalkları, iki yetişkinli, bir bağımlı çocuk olan hanehalkları, iki yetişkinli, iki bağımlı çocuk olan hanehalkları, iki yetişkinli, üç ve daha fazla bağımlı çocuk olan hanehalkları ve bağımlı çocuk olan diğer hanehalkının toplamını temsil etmektedir.

bağımlı çocuk olmayan bir hanede yaşadığı, % 5'inin ise tek kişilik hanehalkından oluştuğu görülmektedir.

Ücretli istihdam edilenlerin yaşadıkları bölge modelin bir diğer bağımsız değişkenidir.[72] İstanbul Türkiye'nin en kalabalık metropol kenti olması dolayısıyla bölgelerden bağımsız olarak ele alınmış, İstanbul'ın yanı sıra 7 bölge araştırmaya dahil edilmiştir. Nitekim ücretli istihdam edilenlerin % 24,9 İstanbul'da yaşamaktadır. Bunu % 15,8 ile Marmara Bölgesi, % 15,6 ile İç Anadolu Bölgesi, % 13,3 ile Ege Bölgesi, % 11,3 ile Akdeniz Bölgesi, % 7,7 ile Karadeniz Bölgesi ve % 4,8 ile Doğu Anadolu Bölgesi takip etmektedir. Türkiye'de ücretli çalışmanın esas itibariyle İstanbul'a sıkıştığı görüldüğünden, bölgelerden ayrı tutularak değerlendirmeye alınmıştır. 2017 yılı itibariyle Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgelerindeki yüksek işsizlik oranları (sırasıyla % 17,3 ve % 15,9)[73] bu bökgeler için düşük istihdam oranlarını beraberinde getirmiştir.

Değişkenler belirlendiğinde ilk olarak logistik regresyon analizinin varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. İlk olarak bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorununun olup olmadığı test edilmiştir.[74] Tablo 15'te görüldüğü üzere, her bir bağımsız değişkene ilişkin *tolerance* değerinin 0,1'den

[72] TÜİK, bölgesel düzeydeki gruplandırmayı, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması temelinde 1. Düzey ve 2. Düzey olmak üzere iki farklı sınıflama ile sunmaktadır. Bu çalışmada 1. Düzey bölge sınıflaması tercih edilerek, bir takım birleştirmeler yapılmıştır. Buna göre; Batı Marmara ve Doğu Marmara birleştirilerek "Marmara Bölgesi", Batı Anadolu ve Orta Anadolu birleştirilerek "İç Anadolu Bölgesi", Batı Karadeniz ve Doğu Karadeniz birleştirilerek "Karadeniz Bölgesi", Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu birleştirilerek "Doğu Anadolu Bölgesi" olarak kodlanmıştır.

[73] https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr

[74] Lojistik regresyon analizinde, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığına ilişkin testi içeren tolerans ve varyans şişme (VIF) değerlerine ulaşılamadığından, bu testler için doğrusal regresyon analizinden yararlanılmaktadır. VIF değerlerinin 10'un üzerinde olması güçlü çoklu bağlantının bir göstergesidir ve ilgili değişkenlere ilişkin regresyon katsayılarına pek güvenilmemesi gerektiğini bildirmektedir. Genellikle bir veya daha fazla VIF'in değeri 10'dan büyükse, çoklu bağlantı sorunu olduğu ifade edilmektedir. Benzer şekilde tolerans değerinin 0,10 ya da daha küçük olması da çoklu bağlantı göstergelerinden bir tanesidir (Kaşko, 2007: 12).

büyük olması ve varyans şişme değerini temsil eden *VIF* değerinin 10'dan küçük olması nedeniyle bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla lojistik regresyon analizinin ilk varsayımı sağlanmıştır. Analiz 15753 kişi üzerinden gerçekleştirildiğinden örneklemin oldukça büyük olması ve buna rağmen kayıp veri olmaması da tüm varsayımların sağlandığı anlamına gelmektedir.

Tablo 15. Birinci Modele İlişkin Çoklu Bağlantı Ölçüm Tablosu

	Unstandardized Coefficients		St. Coeff.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Sabit	1,363	0,001		1622,064	0,000		
Cinsiyet	0,072	0,000	0,103	445,471	0,000	0,967	1,034
Eğitim	0,035	0,000	0,272	1131,181	0,000	0,886	1,128
Yaş	-0,022	0,000	-0,063	-242,816	0,000	0,754	1,327
Bölge	-0,003	0,000	-0,017	-72,572	0,000	0,993	1,007
Medeni Durum	0,025	0,000	0,050	192,085	0,000	0,769	1,300
Yoksulluk	0,123	0,000	0,108	460,349	0,000	0,939	1,065
Hanehalkı tipi	0,001	0,000	0,009	38,706	0,000	0,971	1,030

b) İkinci Model

Çalışmada kurulan ikinci hipotez "işe dayalı özellikler ile kayıtlı istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır." şeklindedir. Kurulan modelde bağımlı

değişken istihdam edilme biçimi (İstihdamda, kayıtlı değil=0, İstihdamda, kayıtlı=1) iken; bağımsız değişkenler işe dayalı özellikler olan; meslek, kıdem, çalışan sayısı, işyerinin durumu, idari görev, sektör ve süreklilik olarak belirlenmiştir.

Tablo 16, ikinci modelin bağımlı değişkeni olan, özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin kayıtlılık durumunu göstermektedir. Buna göre; özel sektörde ücretli çalışan 14232235 kişinin % 81,4'ü kayıtlı, % 18,6'sı kayıtdışı biçimde istihdam edilmektedir.

Tablo 16. Araştırma Öznesinin Kayıtlılık Durumu

	Kişi sayısı	(%)
Kayıtlı	11585777	81,4
Kayıtlı değil	2646458	18,6
Toplam	14232235	100,0

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 17'de özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin işlerine dayalı özelliklerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan meslek sınıflaması, TÜİK'in kabul ettiği Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08) temel alınarak hazırlanmıştır.[75] Tablo 17'deki meslek bağımsız değişkeni kısmında 9'lu meslek sınıflaması yer almaktadır.[76] Buna göre özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin %

[75] TÜİK'in ISCO-08'e ilişkin yayımladığı açıklaması şu şekildedir: "ISCO-08, dünyadaki tüm mesleklerin 436 birim grupta sınıflandırılacağı dört düzeyli hiyerarşik yapılı bir sınıflamadır. Bu 436 birim grup, sınıflama yapısının en detaylı seviyesini oluşturmaktadır ve beceri seviyesi ve beceri uzmanlaşması kavramları açısından benzerlik temel alınarak 130 gruba, 43 alt-ana gruba ve 10 ana grupta toplulaştırılabilir. Bu, göreceli detaylandırılmış uluslararası karşılaştırılabilir veriler ile toplulaştırmanın en üst düzeyindeki sadece 10 grup için özet bilginin üretilmesine izin vermektedir." Detaylı bilgi için bknz. https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/DosyaListeleAction.do?turId=1&tanimlayan_id=210&adi=ISCO-08

[76] TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setinde meslek sınıflamasında, silahlı kuvvetlerle ilgili mesleklere yer verilmeyerek 40 meslek sınıflandırılmıştır. Araştırma kapsamında verilerin daha kolay işlenebilmesi ve yorumlanması amacıyla meslek sınıflamasında daraltmaya gidilmiş ve TÜİK'in kullandığı meslek sınıflaması olan ISCO-08'in 10'lu meslek sınıflamasına karşılık gelecek şekilde 40 meslek yeniden kodlanmış, ancak silahlı kuvvetlere ilişkin bilgi yer almadığından 9 gruba ayrılmıştır. Detaylı bilgi için bknz. https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&seviye=1&detay=H&turId=41&turAdi=%209.%20Meslek%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1

15,6'sı nitelik gerektirmeyen işlerde[77], % 3,4'ü yönetici[78], % 6,4'ü profesyonel meslek mensubu[79], % 7'si teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensubu[80], % 9,9'u büro ve müşteri hizmetleri çalışanı[81], % 22,9'u hizmet ve satış elemanı[82], % 0,3'ü nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanı[83], % 19,8'i sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar[84] ve % 14,7'si tesis ve makine operatörü veya montajcı[85] olarak istihdam edilmektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan bireylerin oranının %15,6 gibi yüksek bir değere sahip olması, Türkiye'de emek yoğun işlerin yaygın olduğu ve bu durumun kayıtdışı çalışmayı perçinlediği anlamını taşımaktadır.

Özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin % 76,1'i gibi oldukça yüksek bir oranı 1-5 yıl arasında kıdeme sahiptir. 6-10 yıl kıdemi olanlar % 13,7'sini, 11-15 yıl kıdemi olanlar toplam ücretli istihdamının % 5,7'sini, 16-20 yıl kıdemi olanlar % 2,9'unu, 21-

[77] Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar sınıflamasının içerisinde; temizlikçiler ve yardımcılar, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, yiyecek hazırlama yardımcıları, cadde/sokak ve ilgili satış ve hizmet elemanları, çöpçüler ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yer almaktadır.

[78] Yöneticiler sınıflamasının içerisinde; başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar, ticari ve idari müdürler, üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri, ağırlama, perakende ve diğer hizmetler ile ilgili müdürler yer almaktadır.

[79] Profesyonel meslek mensubu sınıflamasının içerisinde; bilim ve mühendislik ile ilgili profesyonel meslek mensupları, sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensupları, eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları, iş ve idare ile ilgili profesyonel meslek mensupları, bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili profesyonel meslek mensupları, hukuk, sosyal bilimler ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları yer almaktadır.

[80] Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları sınıflamasının içerisinde; bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları, sağlık ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları, iş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları, hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları, bilgi ve iletişim teknisyenleri yer almaktadır.

[81] Büro ve Müşteri hizmetlerinde çalışanlar sınıflamasının içerisinde; genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları, müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları, diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar yer almaktadır.

[82] Hizmet ve satış elemanları sınıflamasının içerisinde; kişisel hizmetler veren elemanlar, satış hizmetleri veren elemanlar, kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar, koruma hizmetleri veren elemanlar yer almaktadır.

[83] Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları sınıflamasının içerisinde; pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları, pazara yönelik nitelikli ormancılık, su ürünleri ve avcılık çalışanları, kendi geçimine yönelik çiftçiler, balıkçılar, avcılar ve toplayıcılar yer almaktadır.

[84] Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar sınıflamasının içerisinde; inşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (elektrikçiler hariç), metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar, el sanatları ve basım ilgili işlerde çalışanlar, elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkarlar, gıda işleme, ağaç işleri, giysi ve diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar yer almaktadır.

[85] Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar sınıflamasının içerisinde; sabit tesis ve makine operatörleri, montajcılar, sürücüler ve hareketli makinelerin operatörleri yer almaktadır.

25 yıl kıdemi olanlar % 1,1'ini ve 26 yıl ve daha fazla kıdemi olanlar ise % 0,6'sını oluşturmaktadır. Dolayısıyla kıdem süresi arttıkça katılımın azaldığı görülmektedir. Nitekim Türkiye ücretliler için işgücü devir oranının yüksekliği ile dikkat çekmektedir (Yavuz, 2017: 31).

Özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin işyerinde idari sorumluluğun olması durumuna bakıldığında; bu kapsamda istihdam edilenlerin % 95,2'sinin idari görevinin olmadığı, % 4,8'inin idari sorumluluğu olan işlerde çalıştığı görülmektedir. Türkiye'de özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin işyerinde idari sorumluluğu olan 685721 kişinin ise % 75,4'ünü erkekler, % 24,6'sını kadınlar oluşturmaktadır.[86] Dolayısıyla kadınların iş hayatında kararlara katılımının oldukça sınırlı düzeyde kaldığını söylemek mümkündür. Bu durum işgücü piyasasında çoğunlukla kadınlara uygulanan "cam tavan" uygulamasının[87] hala geçerliliğini koruduğunu göstermektedir.

Sektör sınıflaması yapılırken, TÜİK'in kullandığı Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin Sınıflaması (NACE Rev.2) kullanılmıştır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setinde ilgili sınıflama 98 faaliyeti içermesi nedeniyle; tez için bu faaliyetlerin yeniden sınıflamaya gidilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bölümün başında da bahsedildiği gibi tarım sektörü analiz dışında bırakıldığından, ekonomik faaliyet sınıflamasının yeniden kodlanması aşamasında tarım sektörü dışarıda bırakılmıştır. Modelde ilk olarak hizmetler sektörü alt sektörlerine göre detaylandırılmış, diğer sektörler olan imalat ve inşaat sektörleri alt sektörlerinin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Ardından imalat sektörü alt sektörleriyle detaylı hale

[86] 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.
[87] 1970'lerde ABD'de ortaya çıkan cam tavan kavramı, kadınların işyerlerinde yönetici konumuna gelmesini engelleyen davranışsal ve örgütsel ön yargıların bir sonucu olarak gözle görünmeyen yapay engelleri temsil etmektedir (Wirth, 2001: 1).

getirilip, hizmetler ve inşaat sektörleri alt sektörlerinin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. İkinci durumda modelin açıklama değerinin -Nagelkerke değerinin- arttığı görüldüğünden ikinci durumun kullanılması tercih edilmiştir. Buna göre; özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin % 29,9'u imalat sektöründe istihdam edilmektedir. İmalat sektöründe istihdam edilenler alt-kategorilere ayrıldığında ise; % 8,6'sının tekstil ve giyim imalatında; % 3,7'sinin gıda, içecek, tütün imalatında; % 3,5'inin deri, ağaç ürünleri, mobilya imalatında, % 3,3'ünün metal imalatında, % 10,8'inin diğer imalat alanlarında istihdam edildiği görülmektedir. Ayrıca özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin % 11,7'si inşaat sektöründe ve % 58,5'i de hizmetler sektöründe yer almaktadır. Dolayısıyla Türkiye işgücü piyasasının önemli bir kısmını –büyük oranda kadın emeği içeren- hizmetler sektörünün oluşturduğu görülmektedir.

Özel sektörde ücretli istihdam edilen işçilerin büyük çoğunluğu % 92,2 ile fabrika, büro, mağaza vb. işyerlerini kapsayan düzenli işyerlerinde istihdam edilmektedir. Kalan % 7,8'lik dilimi ise işyerinin evi, pazar yeri veya seyyar olduğu bilgisini verenler oluşturmaktadır. Özel sektörde ücretli istihdam edilenlerin % 12,4'ünün işi geçici iken; % 87,6'sınınki süreklidir.[88]

Tablo 17. İkinci Modelin Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

		Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Standart Sapma
MESLEK (ISCO-08)	Nitelik Gerektirmeyen İşl. Çalışanlar	2213706	15,6	2,69329
	Yöneticiler	486581	3,4	
	Prof Mesl Mens	907679	6,4	
	Teknisyen, Tekniker, Yard Prof Mesl Mens	1002984	7,0	

[88] 4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesine göre nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundanfazla devam edenlere sürekli iş denilmektedir.

	Büro Ve Müşt Hizm	1413612	9,9	
	Hizmet Ve Satış El	3254051	22,9	
	Nit Trm, Hyv, Vs Çalışanları	44178	0,3	
	Sanatkar, Vb	2814367	19,8	
	Tesis Ve Mak Opr, Montajcılar	2095078	14,7	
KIDEM	1- 5 Yıl	10828829	76,1	,88150
	6-10 Yıl	1944903	13,7	
	11-15 Yıl	810785	5,7	
	16-20 Yıl	410826	2,9	
	21-25 Yıl	150964	1,1	
	26 Yıl Ve Üzeri	85928	,6	
ÇALIŞAN SAYISI	10 ve daha az	5544744	39,0	1,308
	11-19 Kişi	1119993	7,9	
	20-49 Kişi	2748089	19,3	
	50 Veya Daha Fazla	4802372	33,7	
	Bilmiyor, ama 10'dan fazla	17037	,1	
İDARİ GÖREV	Yok	13546514	95,2	,21415
	Var	685721	4,8	
EKONOMİK FAALİYET	Tekstil, giyim imalatı	1229276	8,6	1,95224
	Gıda, içecek, tütün imalatı	524400	3,7	
	Deri, ağaç ürünleri, mobilya imalatı	493050	3,5	
	Metal imalatı	470696	3,3	
	Diğer imalatlar	1534093	10,8	
	İnşaat sektörü	1658788	11,7	
	Hizmet sektörü	8321932	58,5	
İŞYERİNİN DURUMU	Düzenli olmayan işyeri	1105707	7,8	,26768
	Düzenli işyeri	13126528	92,2	
İŞİN SÜREKLİLİK DURUMU	Geçici iş	1771204	12,4	,33009
	Sürekli iş	12461031	87,6	
TOPLAM		14232235	100,0	

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

İkinci model için de ilk modelde olduğu gibi lojistik regresyon analizinin varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. İlk olarak bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorununun olup olmadığı test edilmiştir. Tablo 18'de görüldüğü üzere, her bir bağımsız değişkene ilişkin *tolerance* değerinin 0,1'den büyük olması ve varyans şişme değerini temsil eden *VIF* değerinin 10'dan küçük olması nedeniyle bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Bu durum lojistik regresyonun ilk varsayımının sağlandığı anlamını taşımaktadır. Analiz 74213 kişi üzerinden gerçekleştirildiğinden örneklemin oldukça büyük olması ve

veri setinde kayıp veri bulunmaması, lojistik regresyon analizi için gerekli olan tüm varsayımların sağlandığını göstermektedir.

Tablo 18. İkinci Modele İlişkin Çoklu Bağlantı Ölçüm Tablosu							
	Unstandardized Coefficients		St. Coeff.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Sabit	0,368	0,001		405,507	0,000		
Meslek	0,004	0,000	0,024	102,594	0,000	0,915	1,093
Kıdem	0,024	0,000	0,055	236,904	0,000	0,953	1,049
Sektör	0,021	0,000	0,104	431,701	0,000	0,902	1,109
İşyeri durum	0,055	0,000	0,030	129,176	0,000	0,948	1,055
Süreklilik	0,268	0,000	0,227	914,854	0,000	0,841	1,189
Çalışan sayısı	0,084	0,000	0,283	1133,863	0,000	0,832	1,202

c) Üçüncü Model

Çalışmada kurulan üçüncü hipotez "sosyal güvenlik sistemi uygulamaları ile kadın işgücü arzı arasında anlamlı bir ilişki vardır" şeklinde kurulmuştur. Bu hipotezin alt hipotezlerinden birisi dul-yetim maaşı miktarı ile kadın işgücü arzında arasında anlamlı bir ilişki olduğu üzerine oluşturulmuştur. Bu sebeple belirli aralıklar halinde gruplandırılan dul yetim maaşları ile kadınların işgücüne katılım göstermesi arasında bir ilişki olup olmadığı Ki-kare testi ile analiz edilecektir.

Tablo 19, 15-64 yaş arasındaki dul-yetim maaşı alan kadınların işgücü durumlarını ve aldıkları dul-yetim aylıklarının miktarını göstermektedir.

Tablo 19. 15-64 Yaş Arasındaki Dul-Yetim Maaşı Alan Kadınların İşgücü Durumu ve Aylık Miktarı			
		Kişi sayısı	Yüzde
İşgücü durumu	Ücretli veya yevmiyeli (Tam zamanlı)	85129	6,3
	Ücretli veya yevmiyeli (Yarı zamanlı)	17301	1,3
	İşveren/kendi hesabına çalışan (Tam zamanlı)	62762	4,6
	İşveren/kendi hesabına çalışan (Yarı zamanlı)	36815	2,7
	İş arıyor	38315	2,8
	Çırak/stajyer, eğitim öğretime devam ediyor	50803	3,7
	Emekli, erken emekli veya işten ayrılmış	87157	6,4
	Yaşlı, engelli veya çalışamaz halde	25073	1,8
	Ev işleri, çocuk, yaşlı, hasta vb. kişilerin bakımı ile meşgul	952136	70,1
	Diğer faal olmayan	2714	0,2
	Toplam	1358205	100,0
Dul-yetim aylığı miktarı	0-1000 TL	925184	68,1
	1001-2500 TL	428713	31,6
	2501-5000 TL	3927	0,3
	5001 TL ve üzeri	381	0,0
	Toplam	1358205	100,0

Kaynak: 2017 GYK araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

3.2. BULGULAR

3.2.1. Sosyo-demografik Özelliklerin Kayıtlı İstihdam Edilme Üzerindeki Etkileri ve Kadınların Durumu

Tablo 20, birinci modele ilişkin bağımsız değişkenlerin (cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, bölge, hanehalkı tipi, yoksulluk) bağımlı değişken (istihdam edilme biçimi; kayıtlı/kayıt değil) üzerindeki etkisini göstermektedir. Tabloda bağımlı değişken ile bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını gösteren değer "p-değeri"dir. Bu değerin 0.05'den küçük olması, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Tabloya göre, her bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken

arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, birinci modele ilişkin kurulan hipotezler reddedilemez. Bu anlamlı ilişkinin etkisini ortaya koyan değer ise tabloda Exp(B) ile gösterilen "Odds oranı" (bahis oranı veya göreceli olasılıklar oranı) sütunudur.

Lojistik regresyon analizi sonuçları yorumlanırken, kategorik değişkenler içinde bir referans değişkeni belirlenmekte ve diğer değişkenler referans değişkene göre yorumlanmaktadır. Tabloya göre; Türkiye işgücü piyasasında erkek olmak kadın olmaya göre kayıtlı biçimde istihdam edilme olasılığını 1,986 kat arttırmaktadır. Dolayısıyla erkekler kayıtlı istihdama erişmede kadınlara göre oldukça şanslı görünmektedir. Nitekim Kumaş vd. (2014: 369) Türkiye'de kadın olmanın; yüksek ücretli, kayıtlı, düzenli, sürekli, sendikalı, kariyer basamakları olan işler olarak nitelendirdikleri "iyi işler"de istihdam edilme olasılığını olumsuz yönde etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Diğer taraftan Yanık-İlhan vd. (2017: 207) Türkiye'de kadın olmanın erkek olmaya göre işgücüne dâhil olmama olasılığını arttırdığını ortaya koymuşlardır. 2009 yılı verileriyle Türkiye'de kayıtdışı çalışmayı belirleyen faktörleri inceleyen Fidan ve Genç (2013: 145) araştırmalarında kadınların erkeklere göre kayıtdışı çalışma riskinin 1,8 kat daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Eğitim değişkeninde referans kategori olarak okur-yazar olmayanlar alınmıştır. Buna göre okur-yazar olmamaya göre; sadece okul yazar olmak bile kayıtlı istihdam edilme olasılığını 1,558 kat, ilkokul mezunu olmak 2,793 kat, ilköğretim ve dengi mezunu olmak 3,837 kat, genel lise mezunu olmak 8,025 kat, mesleki/teknik liselerden mezun olmak 10,186 kat, yüksekokul mezunu olmak 23,676 kat, fakülte mezunu olmak 49,946 kat, yüksek lisans veya doktora mezunu olmak 135,06 kat arttırmaktadır. Dolayısıyla yüksek eğitime erişebilmenin ücretli istihdamda kayıtlı biçimde yer alma

olasılığını ciddi oranda arttırdığı görülmektedir. Bağımsız değişkenler arasında kayıtlı istihdam edilme üzerinde en büyük etkinin eğitim seviyesi olduğu görülmektedir. Özellikle yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip olmanın katkısı çok fazladır. Benzer şekilde Öztürk ve Başar'ın (2018: 55) kadın istihdamında kayıtdışı çalışmanın boyutlarını ele aldıkları çalışmada, eğitim düzeyi arttıkça kadınların sigortalı çalışmayı çalışmamaya, çalışmamayı ise sigortasız çalışmaya tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Yanık-İlhan vd. (2017: 208) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Türkiye'de yaş ile inaktif[89] olma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Yaş bağımsız değişkeninde referans grup, 15-24 yaş aralığı olarak belirlenmiştir. Buna göre; referans gruba göre kayıtlı istihdam edilme olasılığını 25-34 yaş aralığında olmak 2,078 kat, 35-49 yaş aralığında olmak 2,066 kat arttırmaktadır. Yanık-İlhan vd. (2017: 197-198) benzer ilişkiyi, çalışmalarında işgücüne dâhil olmama üzerinde cinsiyet ve yaş değişkenlerinin etkisine bakarak ele almışlardır. Bahsi geçen çalışmada 15-34 yaş aralığındaki bireylerin inaktif olma durumları üzerinde yaşın etkisi analiz edilerek 20'li yaşlardan itibaren erkeklerde yaş ilerledikçe inaktiflik durumunun azaldığı, kadınlarda ise artarak % 73 düzeylerine ulaştığı bulgulanmıştır. Bu durumu kadınların evlendikten ve/veya çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasasından çekilmeleri ile açıklamışlardır. Başlevent ve Onaran (2003: 454) çocuk sayısının kadınların işgücüne katılımı üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğunu, ancak eşlerin (kocaların) istihdamı üzerinde büyük oranda (yalnızca 6-14 yaş aralığındaki çocuk sayısında anlamlı etki çıkmıştır) anlamlı bir etkisi olmadığını bulgulamışlardır. 6-14 yaş aralığında çocuk sahibi olmanın erkeğin istihdamı üzerinde anlamlı ve arttırıcı etkisi olması, okul çağındaki çocukların masraflarını karşılamak için babanın kendini sorumlu hissetmesiyle açıklanabilir. Dolayısıyla farklı yaş gruplarında ve cinsiyet ayrımında

[89] Çalışmada yazarlar tarafından "inaktiflik", bireyin herhangi bir eğitim görmediği ve/veya işgücüne dahil olmadığı duruma karşılık gelerek kullanılmıştır.

bireylerin işgücüne dâhil olma konusunda farklı davranışlar sergiledikleri görülmektedir.

Yaş ilerledikçe ise durum farklılaşmakta ve kayıtlı istihdam edilme olasılığı azalmaktadır. Buna göre; 50-64 yaş aralığında olmak referans gruba göre kayıtlı istihdam edilme olasılığını 0,522 kat, 65 ve üzeri yaşta olmak ise 0,086 kat azaltmaktadır. Benzer bir bulgu olarak; Fidan ve Genç'in (2013: 146) araştırmalarında kayıtdışı çalışma riskini en fazla taşıyan bireylerin 55 yaş üzerinde olanların oluşturduğu ve Yanık-İlhan vd. (2017: 208) tarafından yapılan araştırmada da yaş değişkeninin inaktif olma durumu üzerindeki etkisinin "U" şeklinde olduğu ve tepe değerin yaklaşık 48 yaş olarak belirlendiği ortaya çıkmıştır. Özellikle emeklilikten sonra, emekli maaşlarının düşüklüğü nedeniyle, emekli aylığının kesintiye uğramasını önlemek amacıyla bireylerin işgücü piyasasına kayıtdışı biçimde girmeyi tercih ettikleri bilinmektedir. Nitekim, emeklilik gelirlerinin düşüklüğü 2017 GYK araştırması mikro veri seti üzerinden yapılan hesaplamayla ortaya çıkmaktadır: Mevcut durumda ücretli biçimde çalışan, emekli, 50 yaş üzerinde olup, emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik geliri olan 707.184 kişinin yıllık ortalama emeklilik geliri 18.140 TL, medyan geliri ise 16.200 TL'dir.[90]

Medeni durum için referans grup hiç evlenmeyenler olarak belirlenmiştir. Buna göre; evli olmak hiç evlenmemeye göre kayıtlı istihdam edilme olasılığını 1,449 kat arttırırken; eşin ölmüş olması 0,367 kat, boşanmış olunması ise 0,961 kat azaltmaktadır. Nitekim Öztürk ve Başar (2018: 55) Türkiye'de kadınlar özelinde kayıtdışı istihdam tercihini ele aldıkları çalışmada evli kadınların hiç evlenmemiş kadınlara göre sigortasız çalışma olasılığının daha düşük olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Diğer taraftan Fidan ve Genç'in (2013: 146) çalışmalarında bekârların evli olan bireylere göre kayıtdışı çalışma

[90] 2017 GYK araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

riski iki kat daha fazla çıkmıştır. Evli bireylerin kayıtlı çalışma olasılıklarının daha yüksek olması, yaş ile de bağlantılıdır. Özellikle öğrencilik yıllarında ek gelir amacıyla, çoğunlukla kayıtdışı biçimde, yarı zamanlı çalışmanın tercih edilmesi bir etken olarak kabul edilmektedir. Eşin ölmesi veya boşanılması durumunda kayıtdışı istihdamın tercih edilmesi, ölüm halinde hak sahibine bağlanan dul/yetim maaşının kesileceğine ilişkin yanlış bilginin yaygınlığı, boşanma halinde de nafakanın devamlılığının sağlanması ile açıklanmaktadır.

Hanehalkı tipi için referans grup tek kişilik hanehalkı olarak belirlenmiştir. Referans gruba göre, bağımlı çocuğun olmaması kayıtlı istihdam edilme olasılığını 0,728 kat, bağımlı çocuğun olması kayıtlı istihdam edilme olasılığını 0,687 kat azaltmaktadır. Dolayısıyla bağımlı çocuğu olsun veya olmasın birey kendisinden başkalarının da olduğu bir hanede yaşıyorsa bu durum bireylerin kayıtlı istihdam edilme olasılığını azaltmaktadır. Bu durum tek kişilik hanede yaşayan bireylerin sosyo-demografik özelliklerinin incelenmesini gerekli kılmıştır. Hanehalkı tipine göre gelir, eğitim ve cinsiyet durumu incelendiğinde tek kişilik hanehalkında yaşayan bireylerin üst gelir gruplarında yer aldığı, hatta % 40,5'inin en yüksek onuncu gelir dilimde bulunduğu, % 49,4'ünün fakülte ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu ve % 65,6'sının erkeklerden oluştuğu görülmektedir.[91] Öztürk ve Başar (2018: 51)'ın Türkiye'de tek yetişkinli hanede yaşayan kadınların, çekirdek ailede yaşayan kadınlara göre sigortalı bir işte çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğu yönündeki bulgularıyla örtüşmektedir. Bu durumda piyasadan bakım satın alma imkânı olmayan çekirdek ailelerde bakımı üstlenecek -anne/kayınvalide gibi- bir ikinci kadının olmaması durumunda kadının bu sorumluluğu üstlenmek için çoğunlukla esnek çalışma biçimine dâhil olup kayıtdışı çalışma olasılığını arttırdığı görülmektedir.

[91] 2017 GYK araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Yoksulluk bağımsız değişkeni için referans grup yoksul olanlar olarak belirlenmiştir. Buna göre; yoksul olmamak yoksul olmaya göre kayıtlı istihdam edilme olasılığını 2,036 kat arttırmaktadır. Şüphesiz bu ilişkinin tersi de doğru olacaktır. Zaten yoksul olan bireyin sosyal güvenceden yoksun biçimde istihdam edilerek yoksulluk döngüsünden kurtulması düşünülemez. Bireylerin yoksulluktan kurtulamamalarının bir nedeni niteliksiz işlere tekabül eden kayıtdışı işlerde çalışmalarıdır. Nitekim 2017 yılı GYK araştırması sonuçlarına göre ücretli biçimde kayıtdışı çalışan 312.064 yoksul bireyin işinden elde ettiği yıllık ortalama gelir 10.929 TL (medyan gelir 10.800 TL); diğer taraftan ücretli biçimde kayıtdışı çalışan 1.303.338 yoksul olmayan bireyin işinden elde ettiği yıllık ortalama gelir ise 14.775 TL (medyan gelir 12.000 TL) olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla birey yoksulluk sınırından kurtulmuş olsa bile, kayıtdışı istihdam edildiği sürece bireyin yüksek ücretlere erişemediği anlaşılmaktadır. Kayıtdışı çalışma yoksulluğu beslemektedir. Toplumsal cinsiyet açısından ele aldığımızda, dünya üzerinde hemen her ülkede kadın yoksulluk oranının erkeğe göre daha yüksek olduğu gerçeği karşısında (Dedeoğlu, 2015: 260), kadınların dezavantajı ortaya çıkmaktadır.

Bölge bağımsız değişkeninde referans grup olarak Güneydoğu Anadolu bölgesi belirlenmiştir. Bunun sonucunda; Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşamaya göre İstanbul'da yaşamak kayıtlı istihdam edilme olasılığını 2,065 kat, Marmara bölgesinde yaşamak 3,042 kat, Ege bölgesinde yaşamak 2,46 kat, İç Anadolu bölgesinde yaşamak 2,115 kat, Akdeniz bölgesinde yaşamak 1,655 kat, Karadeniz bölgesinde yaşamak 1,489 kat ve Doğu Anadolu bölgesinde yaşamak ise 1,275 kat arttırmaktadır. Dolayısıyla kayıtlı istihdam edilmede en dezavantajlı bölge Güneydoğu Anadolu bölgesi olarak karşımıza çıkmıştır. Güney Avrupa refah rejimi kapsamındaki İtalya'nın Güney ve Kuzey bölgelerindeki kadın istihdamı farkının benzeri; Türkiye'nin Güneydoğu ve Batı

bölgelerinde ortaya çıkmıştır. Yanık-İlhan vd. (2017: 208) tarafından herhangi bir sektör ayrımı gözetilmeksizin gerçekleştirilen çalışmada, işgücüne dahil olmamaya ilişkin elde edilen bulgulara göre; İstanbul'da yaşamaya göre yalnızca Karadeniz bölgesinde yaşamak inaktiflik olasılığını azaltırken, diğer altı bölgede yaşıyor olmak arttırmıştır. Dolayısıyla özellikle Doğu Karadeniz Bölgesi'nde tarımla geçimin yaygınlığı ön plana çıkmaktadır. Bu tezde ise tarım sektörü dışarıda tutularak analiz gerçekleştirildiğinden böylesi bir sonuçla karşılaşılmamıştır.

Tablo 20. Birinci Modelin Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	**B**	**S.E.**	**Wald**	**df**	**Sig.**	**Exp(B)**	**95% C.I.for EXP(B)**	
							Lower	**Upper**
Cinsiyet (ref: kadın)	0,686	0,002	128306,296	1	0,00	1,986	1,979	1,994
Eğitim (ref: okur-yazar olmayan			762038,341	8	0,00			
Okul bitirmeyen)	0,443	0,006	4738,971	1	0,00	1,558	1,538	1,577
ilkokul	1,027	0,006	32161,049	1	0,00	2,793	2,762	2,825
İlköğretim	1,345	0,006	51394,364	1	0,00	3,837	3,793	3,882
Genel lise	2,083	0,006	112960,207	1	0,00	8,025	7,928	8,123
Meslek-Teknik lise	2,321	0,006	131689,071	1	0,00	10,186	10,059	10,314
Yüksekokul	3,164	0,007	197565,422	1	0,00	23,676	23,348	24,009
Fakülte	3,911	0,007	280786,845	1	0,00	49,946	49,229	50,674
Y. lisans-doktora	4,906	0,023	46274,008	1	0,00	135,065	129,161	141,239
Yas (ref: 15-24)			474334,941	4	0,00			
25-34	0,732	0,003	55652,345	1	0,00	2,078	2,066	2,091
35-49	0,732	0,003	44525,028	1	0,00	2,080	2,066	2,094
50-64	-0,643	0,004	26883,544	1	0,00	0,526	0,522	0,530

65 ve üzeri	-2,436	0,010	59967,638	1	0,00	0,088	0,086	0,089
Hane tipi (ref: tek kişi)			4263,028	2	0,00			
Bağımlı çocuk yok	-0,317	0,006	3112,725	1	0,00	0,728	0,720	0,737
Bağımı çocuk var	-0,364	0,006	4128,818	1	0,00	0,695	0,687	0,703
Yoksulluk (ref: yoksul)	0,711	0,002	84575,986	1	0,00	2,036	2,026	2,046
Bölge (ref: Güneydoğu)			131410,004	7	0,00			
İstanbul	0,725	0,003	52596,034	1	0,00	2,065	2,052	2,077
Marmara	1,120	0,004	95766,203	1	0,00	3,064	3,042	3,085
Ege	0,904	0,004	61070,640	1	0,00	2,469	2,451	2,487
İç Anadolu	0,749	0,003	46881,555	1	0,00	2,115	2,100	2,129
Akdeniz	0,504	0,003	20988,731	1	0,00	1,655	1,643	1,666
Karadeniz	0,398	0,004	10451,740	1	0,00	1,489	1,478	1,501
Doğu Anadolu	0,243	0,004	3522,446	1	0,00	1,275	1,265	1,286
Medeni durum (ref: hiçevlenmedi)			47666,699	3	0,00			
Evli	0,371	0,003	15696,444	1	0,00	1,449	1,441	1,457
Eşi öldü	-1,00	0,008	14282,739	1	0,00	0,367	0,361	0,373
Boşandı	-,040	0,005	68,123	1	0,00	0,961	0,952	0,970
Sabit	-1,66	0,009	38251,316	1	0,00	0,189		

Nagelkerke R^2= 0,278

3.2.2. İşe Dayalı Özelliklerin Kayıtlı İstihdam Edilme Üzerindeki Etkileri ve Kadınların Durumu

Tablo 21, işe dayalı özelliklerin kayıtlı istihdam edilme üzerindeki etkisini gösteren lojistik regresyon analizi sonuçlarını sunmaktadır. Kurulan modelde bağımlı

değişken, istihdam edilme biçimi (kayıtlı/kayıtdışı) iken; bağımsız değişkenler meslek, kıdem, sektör, işyerinin durumu, işyerinde çalışan sayısı, idari görev, işin sürekliliği olarak belirlenmiştir. Tabloya ilişkin yorumlamalar her bir bağımsız değişken için belirlenen referans gruplar üzerinden yapılmıştır.

Meslek bağımsız değişkenine ilişkin referans grup olarak "nitelik gerektirmeyen işler" belirlenmiştir. Buna göre; nitelik gerektirmeyen bir iş yapmaya göre yönetici olmak 3,341 kat, profesyonel meslek mensubu olmak 4,305 kat, yardımcı profesyonel meslek mensubu olmak 2,724 kat, büro ve müşteri hizmetleri alanında çalışmak 3,260 kat, hizmet ve satış elemanı olarak çalışmak 1,303 kat, nitelikli tarım-hayvancılık işinde çalışmak 1,870 kat, sanatkâr olmak 1,365 kat, makine operatörü-montajcı olmak 1,622 kat kayıtlı istihdam edilme olasılığını arttırmaktadır. Dolayısıyla hangi alanda olursa olsun uzmanlaşma, sosyal güvenceli istihdam edilme üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Buna karşın 2017 yılı itibariyle Türkiye'de özel sektörde, tarım dışında, ücretli istihdam edilen yöneticilerin % 25,3'ü, profesyonel meslek mensuplarının % 45,9'u, yardımcı profesyonel meslek mensuplarının % 27,2'si kadındır.[92]

Kıdem bağımsız değişkeninde, en düşük kıdemi temsil eden 1-5 yıllık kıdem referans grup olarak belirlenmiştir. Buna göre; 1-5 yıl kıdeme sahip olmaya göre 6-10 yıl kıdeme sahip olmak 2,37 kat, 11-15 yıl kıdeme sahip olmak 3,047 kat, 16-20 yıl kıdeme sahip olmak 2,292 kat, 21-25 yıl kıdeme sahip olmak 2,108 kat kayıtlı istihdam edilme olasılığını arttırırken, 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olmak 0,953 kat kayıtlı istihdam edilme olasılığını azaltmaktadır. Görüldüğü üzere, işyerinde 26 yıla kadar kıdeme sahip olmak istihdamda kayıtlı biçimde yer alma olasılığını artırmaktadır. Oysa Türkiye'de 2017 yılı itibariyle, özel sektörde, tarım dışında ücretli biçimde istihdam

[92] 2017 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

edilen kadınların kıdemleri ortalama 3,3 yıl, medyanı 1 yıl; erkeklerin ise ortalama 3,7 yıl medyanı 1 yıldır.[93] Dolayısıyla kadın-erkek farketmeksizin Türkiye'de tarım dışında özel sektörde işgücü devir oranı oldukça yüksektir. Türkiye'de ortalama kıdem süresinin 26 yıldan sonra azalması ise bireylerin emekliliğe hak kazandıktan sonra kayıtdışı biçimde çalışmaya devam ettiklerini göstermektedir.

Sektör bağımsız değişkenine ilişkin referans grup, tekstil ve giyim imalatında çalışmak olarak belirlenmiştir. Diğer tüm ekonomik faaliyet alanlarında çalışmak tekstil ve giyim imalatında çalışmaya göre kayıtlı istihdam edilme olasılığını arttırmaktadır. İlk olarak imalat sektörü özelinde bakmak gerekirse; tekstil ve giyim imalatında çalışmaya göre gıda, içecek, tütün imalatında çalışmak 2,353 kat; deri, ağaç ürünleri ve mobilya imalatında çalışmak 1,534 kat; metal imalatında çalışmak 3,089 kat; diğer imalat alanlarında çalışmak 4,186 kat arttırmaktadır. Benzer şekilde kayıtlı biçimde istihdam edilmeyi tekstil ve giyim imalatında çalışmaya göre inşaat sektöründe çalışmak 5,916 kat, hizmetler sektöründe çalışmak ise 3,232 kat arttırmaktadır. Görüldüğü üzere en büyük etki inşaat sektöründe olmaktadır. İnşaat sektörü Türkiye'de özellikle 2011 yılına kadar kayıtdışı ve güvencesiz çalışma biçimiyle dikkat çekmekteydi. 2011 yılına kadar sektörde kayıtdışı istihdam edilenlerin oranı kayıtlı istihdam edilenlerin oranından sürekli fazla olmuş, 2011 yılından itibaren kayıtlı çalışma kayıtdışı çalışmanın önüne geçmiş ve kayıtlı çalışanların lehine olacak şekilde oluşan makas aralığı her geçen yıl artış göstermiştir (Bayrak, 2018: 1545). Gerçekten de son yıllarda kayıtdışı istihdamla mücadele konusunda inşaat sektöründe önemli gelişmeler yaşanmıştır. 2005 yılında inşaat sektöründe uygulanmaya başlanan asgari işçilik uygulamasının[94] ve özellikle 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun inşaat

[93] 2017 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.
[94] Asgari işçilik uygulaması; SGK tarafından belirlenen asgari sigortalı sayısını ifade etmektedir. SGK, kuruma bildirilmesi gereken asgari çalışma gün sayısı ve/veya prime esas kazanç tespiti yaparak işçilik maliyetlerini belirler. İnşaattaki işçilerin giderleri ile kurumun tespit ettiği maliyete bakılarak denetim gerçekleştirilir.

sektöründe kayıtdışı çalıştırma konusunda caydırıcı bir etki yarattığı söylenebilir. Sektörlere göre kadın istihdam oranlarına baktığımızda; tekstil ve giyim imalatında istihdam edilenlerin % 42,9'u, gıda, içecek ve tütün imalatında istihdam edilenlerin % 26,3'ü, deri, ağaç ürünleri imalatında istihdam edilenlerin % 10,5'i, diğer imalat sektörlerinde istihdam edilenlerin % 16'sı, inşaat sektöründe istihdam edilenlerin % 4,3'ü, hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin % 32'si, madencilik ve taşocakçılığı alanında istihdam edilenlerin % 2,3'ü ve su, kanalizasyon hizmetlerinde istihdam edilenlerin % 11,5'i kadındır.[95]

İşyerinin durumuna baktığımızda düzenli olmayan işyerinde çalışmaya göre düzenli işyerinde çalışmak kayıtlı istihdam edilme olasılığını 1,845 kat arttırmaktadır. Düzenli olmayan işyerleri; ev, pazaryeri ve seyyar işyerleri olarak belirlenmiştir. Türkiye'de 2017 yılı itibariyle özel sektörde, tarım dışında, ücretli istihdam edilenler arasında evde çalışanların % 91,9'unu kadınlar oluşturmaktadır. TÜİK'in işgücü istatistikleri evde çalışan kadınların büyük oranda düşük eğitimli olduğunu ve tekstil ve giyim imalatı alanında istihdam edildiğini göstermektedir. Burada özellikle kadınların istihdam edildiği ev eksenli çalışan kadınların varlığından söz etmek mümkündür. Fason işin yapıldığı bu sektör sosyal güvencesiz çalışmanın yaygın olduğu çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Durusoy-Öztepe, 2013: 49).

Çalışan sayısı kayıtlı istihdam edilme üzerinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 21'de görüldüğü üzere işe dayalı özellikler arasında kayıtlı istihdam edilme üzerindeki en fazla olumlu etki yapan bağımsız değişken, çalışan sayısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Referans grup olan 10 ve daha az çalışanı olan işyerinde çalışmaya göre, 11-19 çalışanı olan işyerinde çalışmak 2,699 kat, 20-49 çalışanı olan

[95] 2017 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

işyerinde çalışmak 3,932 kat, 50 kişi ve üzeri çalışanı olan işyerinde çalışmak ise 11,918 kat sosyal güvenceli istihdam edilme olasılığını arttırmaktadır. İşyeri ölçeğinin büyümesi, işyerinin kurumsallaşmasını beraberinde getirdiğinden kayıtlı istihdam konusunda iyileşme sağlamaktadır. Yapılan çalışmalar 10'dan az çalışanı olan işletmeler için tanımlanan mikro ölçekli işyerlerinde kayıtdışı çalışma oranlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Güloğlu, 2005: 54; Fidan ve Genç, 2013: 146; Lordoğlu ve Koçak, 2015: 103; Mahiroğulları, 2017: 553-554). Nitekim Kumaş vd. (2017: 82) Türkiye işgücü piyasasında işletme ölçeğinin büyümesi ile 'iyi iş'te çalışma olasılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Ek olarak sendikalaşmanın çoğunlukla büyük ölçekli işyerlerinde gerçekleşmesi, küçük ölçekli işyerlerinde sendikalaşma eğiliminin düşük ve zor olması (Çelik, 2007: 10), kayıtdışı çalışmayı arttıran etmenlerden bir tanesi olarak sayılabilir. Erdut (2007: 74) ise işletmelerin büyük ölçekli ve kayıtlı fabrikalardan; "esnek uzmanlaşma" ilkesiyle uyumlu, bir çoğu enformel olan, küçük ölçekli ve daha esnek üretim birimlerine sahip işyerlerine doğru yoğun bir geçiş yaşandığının altını çizmiştir. Diğer taraftan kadın işçilerin çoğunlukla küçük ölçekli işletmelerde istihdam ediliyor olmaları (Dedeoğlu, 2015: 274), kadınlarda kayıtdışılığı arttırmanın yanı sıra, kadınların kreş açma yükümlülüğü olmayan işyerlerinde yoğun olarak istihdam edildikleri anlamına gelmektedir. Dolayısıyla büyük ölçekli firmalarda istihdam edilmek hem sosyal güvenceli istihdam hem de bakım hizmeti sunulması açısından önem taşımaktadır.

İşin niteliği açısından bakıldığında sürekli işte çalışmanın sürekli olmayan işlerde çalışmaya göre 5,008 kat kayıtlı istihdam edilme olasılığını arttırdığı görülmektedir. 2017 yılı itibariyle özel sektörde, tarım dışında, ücretli çalışanların içinde sürekli işlerde istihdam edilenlerin % 27'si kadınlardan oluşmaktadır.[96]

[96] 2017 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

İşyerinde bireyin idari sorumluluğunun olması, olmamasına göre kayıtlı istihdam edilme olasılığını 1,845 kat arttırmaktadır. İdari sorumluluğu olan birey sayısı oldukça azken, kadınlarda bu oran daha da azalmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında kariyer basamaklarında ilerlemelerini engelleyen "cam tavan"dan bahsetmek mümkündür. (Önder, 2013). Bu durum aynı zamanda işgücü piyasasının cinsiyete dayalı eşitsizliğinin de bir göstergesidir. Nitekim 2017 yılı itibariyle işyerinde idari sorumluluğu olan bireylerin % 24,4'ü kadınlardan oluşmaktadır.[97]

Tablo 21. Birinci Modelin Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
							Alt	Üst
Meslek (ref: nitelik gerektirmeyen)			157968,690	8	0,00			
Yöneticiler	1,206	0,010	14039,864	1	0,00	3,341	3,275	3,408
Prof. Mesl. mens	1,460	0,006	59374,254	1	0,00	4,305	4,255	4,356
Yard. Prof. Mesl. mens	1,002	0,005	44355,942	1	0,00	2,724	2,699	2,749
Büro ve müşt hizm	1,182	0,004	80156,553	1	0,00	3,260	3,233	3,287
Hizmet ve satış el.	0,265	0,003	10873,928	1	0,00	1,303	1,297	1,310
Nit. tarım, hyvn,vs. çalışanları	0,626	0,015	1831,658	1	0,00	1,870	1,818	1,925
Sanatkâr vb.	0,311	0,003	13562,839	1	0,00	1,365	1,358	1,372
Tesis makine opr, montajcılar	0,484	0,003	26587,098	1	0,00	1,622	1,613	1,632
Kıdem (ref: 1-5 yıl)			121170,166	5	0,00			
6-10 yıl	0,863	0,003	72748,049	1	0,00	2,370	2,356	2,385
11-15 yıl	1,114	0,006	38863,377	1	0,00	3,047	3,014	3,081

[97] 2017 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

16-20 yıl	0,830	0,007	15718,889	1	0,00	2,292	2,263	2,322
21-25 yıl	0,746	0,011	4691,089	1	0,00	2,108	2,064	2,154
26 yıl ve üzeri	-0,048	0,011	19,222	1	0,00	0,953	0,933	0,974
Sektör (ref:Tekstil, giyim imalatı)			248920,370	6	0,00			
Gıda, içecek, tütün imalatı	0,856	0,005	28875,176	1	0,00	2,353	2,330	2,376
Deri, ağaç ürünleri, mobilya imalatı	0,428	0,005	8004,890	1	0,00	1,534	1,520	1,549
Metal imalatı	1,128	0,006	33514,745	1	0,00	3,089	3,052	3,126
Diğer imalatlar	1,432	0,005	98445,980	1	0,00	4,186	4,148	4,223
İnşaat sektörü	1,778	0,004	199695,536	1	0,00	5,916	5,870	5,963
Hizmet sektörü	1,173	0,003	136503,857	1	0,00	3,232	3,212	3,253
İşyeri durum (ref: düzenli olmayan işyeri)	0,613	0,008	6059,780	1	0,00	1,845	1,817	1,874
Çalışan sayısı (ref: 10 ve daha az)			838850,420	4	0,00			
11-19 kişi	0,993	0,003	101416,027	1	0,00	2,699	2,682	2,715
20-49 kişi	1,369	0,002	310675,326	1	0,00	3,932	3,913	3,951
50 kişi ve üzeri	2,478	0,003	699852,014	1	0,00	11,918	11,849	11,987
Bilmiyor, ama 10'dan çok	0,810	0,021	1459,524	1	0,00	2,248	2,157	2,344
İşin niteliği (ref: sürekli olmayan iş)	1,611	0,002	463509,231	1	0,00	5,008	4,985	5,032
İdari sorumluluk (ref: yok)	0,613	0,008	6059,780	1	0,00	1,845	1,817	1,874
Sabit	-3,301	0,005	512461,098	1	0,00	,037		

Nagelkerke $R^2 = 0,394$

Yukarıda ele alınan iki lojistik regresyon modelinde sosyal güvenceli biçimde istihdam edilmeyi belirleyen bireye dayalı sosyo-demografik özellikler ve işe dayalı özellikler ortaya konmuştur. Özetlemek gerekirse; sosyo-demografik değişkenlerden -kendi referans değişkenlerine göre- erkek olmak, yüksek eğitim düzeyine sahip olmak, 25-49 yaş aralığında olmak, evli olmak, tek kişilik hanede yaşamak, yoksul olmamak, Türkiye'nin batısında yaşamak kayıtlı biçimde istihdam edilen olasılığını arttıran etmenler olarak karşımıza çıkmıştır. İşe dayalı özelliklerden ise -kendi referans değişkenlerine göre- profesyonel meslek mensubu olmak, 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olmak, inşaat veya imalat sektöründe istihdam edilmek, işyerinin düzenli işyeri kategorisinde olması, işyerinde 50 ve üzeri işçi çalışması, işin niteliğinin sürekli olması ve işyerinde idari sorumluluğunun bulunması kayıtlı biçimde istihdam edilme olasılığını arttırmaktadır. Her iki modelde de kayıtlı istihdam edilmeyi olumlu yönde etkileyen bu etmenler toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alındığında kadınların dezavantajlı konumu daha iyi görülebilmektedir. Nitekim Türkiye'de yüksek eğitim düzeyine sahip kadın sayısı erkek sayısından daha azdır ve kadın yüksek eğitime ulaşsa dahi, hane ve çocuk bakımı gibi yükümlülükleri ve işgücü piyasasındaki düşük ücret seviyesi nedeniyle işgücünden çekilmek durumunda kalmaktadır. Bu durum sosyal güvenceli istihdam edilmede en önemli faktör olan eğitim değişkeninin, tek başına, kadınları işgücüne dâhil etmeye yeterli olmadığını göstermektedir. Bu durum profesyonel mesleklere erişim ve kıdem yılı için önemli bir belirleyici olan kesintisiz kariyer konusunda da kadınları dezavantajlı konuma düşürmektedir. Sosyal güvenceli istihdam edilme olsılığını arttıran diğer etmenlerden biri tek kişilik hanede yaşama; ülkenin muhafazakâr yapısının bir sonucu olarak özellikle düşük eğitimli kadınların tek başına batı illerine göç etme olasılıklarının oldukça düşük olması nedeniyle, kadınlar açısından erişilmesi daha güç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yoksul olmak sosyal güvenceli istihdam edilme olasılığını olumsuz etkilerken; Türkiye'de yoksulların

cinsiyet dağılımına baktığımızda, % 51,4'ünü kadınlar, % 48,6'sını erkekler oluşturmaktadır. Sektör bazında incelendiğinde Türkiye'de kadınların yoğun biçimde hizmetler sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Dolayısıyla –referans kategorisine göre- sosyal güvenceli istihdam olasılığını en fazla arttıran inşaat sektöründe kadınlar neredeyse hiç yer almazlarken imalat sektöründe ise yalnızca tekstil ve hazır giyim alt sektörlerinde yer almaktadırlar. Türkiye'de kadınlar ev, tarla gibi düzenli olmayan işyerlerinde veya küçük ölçekli işyerlerinde yoğun biçimde istihdam edilmektedirler. Özellikle ev eksenli çalışma kadınlara has bir çalışma biçimi olarak görülmektedir. Bu işler aynı zamanda sürekli olmayan iş olma niteliği taşımaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının, büyük oranda, kadınları geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sarsmayacak biçimlerde içerdiği görülmektedir. Dolayısıyla ülkenin refah rejimi doğrultusunda kadını konumlandırma biçimi, işgücü piyasasının özelliklerinde de kendini göstermektedir. Yukarıda gerçekleştirilen lojistik regresyon analizi sonuçlarına göre; kadının özgürleşmesi anlamında önemli bir adım ve ülke ekonomisine sunacağı olumlu katkı nedeniyle sosyal güvenceli istihdama giden yollar büyük oranda belirlenmiş olmaktadır. Bu yollar içinde, en büyük etkinin "yüksek eğitime erişim" faktörüne ait olduğu anlaşılmıştır. Nitekim kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranlarının arttığı kuşku götürmez bir gerçekliktir. Ancak diğer taraftan yüksek eğitim düzeyine sahip olan kadınların da önemli bir kısmının işgücüne dâhil olmadığı bilinmektedir. Dolayısıyla ülkedeki yüksek eğitimli kadınların işgücü durumu ayrı bir öneme sahiptir. Bu sebeple ayrı bir başlık altında ele alınması gerekli görülmüştür. İzleyen bölümde Türkiye'de bulunan yüksek eğitimli kadınların işgücü durumlarına ilişkin bilgiler verilecektir.

3.2.3. Yüksek Eğitimli Kadınların İşgücüne Katılımı

Bireyin eğitim düzeyi ne kadar yüksekse kayıtlı biçimde istihdam edilme olasılığı da o kadar artmaktadır. Özellikle kadınlar için eğitim düzeyi istihdama katılma konusunda önemli bir belirleyici olmaktadır. Dolayısıyla yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların işgücü durumları sosyal güvenlik sistemi aktif/pasif oranı dengesi açısından ve ülke ekonomisine sağlayacağı katkı dolayısıyla oldukça önem taşımaktadır. Buradan hareketle eğitimli kadın işgücünün ne kadarının istihdama çekilebildiği önem arz etmektedir. Tablo 22, yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip kadınların medeni hallerine göre işgücü durumlarını göstermektedir. Buna göre yüksek eğitimli kadınların % 27,3'ü işgücüne dâhil olmamaktadır. Medeni durumlarına baktığımızda; işgücüne dâhil olmayan yüksek eğitimli kadınların % 22,5'i hiç evlenmemiş, % 70,3'ü evli, % 3,5'i boşanmış ve % 3,7'sinin eşi ölmüştür. Görüldüğü üzere en büyük kısmı evli kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 22. Yüksekokul ve Üzeri Eğitim Düzeyine Sahip Olan Kadınların Medeni Hallerine Göre İşgücü Durumları

Medeni Durum		İstihdamda	İşsiz	İşgücüne Dâhil Olmayan	Toplam
Hiç Evlenmedi	Kişi sayısı	947556	372725	256127	1576408
	Satır Yüzde	60,1	23,6	16,2	100,0
	Sütun Yüzde	38,4	67,2	22,5	37,9
Evli	Kişi sayısı	1391531	164771	799014	2355316
	Satır Yüzde	59,1	7,0	33,9	100,0
	Sütun Yüzde	56,4	29,7	70,3	56,7
Boşandı	Kişi sayısı	114764	16381	39236	170381
	Satır Yüzde	67,4	9,6	23,0	100,0
	Sütun Yüzde	4,7	3,0	3,5	4,1
Eşi Öldü	Kişi sayısı	11962	432	41638	54032
	Satır Yüzde	22,1	0,8	77,1	100,0
	Sütun Yüzde	0,5	0,1	3,7	1,3
Toplam	Kişi sayısı	2465813	554309	1136015	4156137
	Satır Yüzde	59,3	13,3	27,3	100,0
	Sütun Yüzde	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

İstihdam edilenler arasında evli olmanın kayıtlı istihdam edilmeyi arttırdığı daha önce ifade edilmişti (Tablo 20). Buna karşın, işgücüne dâhil olmama durumu açısından bakıldığında, yüksek eğitimliler için evli olmanın kadınları % 70,3 oranında işgücü piyasasının dışında bıraktığı görülmektedir. İşgücü piyasasının mı kadınları dışladığı yoksa kadınların tercihlerinin mi bu yönde olduğu sorusunun yanıtı için; Tablo 23'te yüksek eğitimli kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri, medeni durumları ile karşılaştırılarak sunulmuştur. Buna göre; yüksek eğitimli evli kadınların; % 3,2'si iş aramayan çalışmaya hazır ancak ümitsiz olduğunu, % 10,8'i iş aramayan çalışmaya hazır diğer kategorisinde yer aldığını, % 0,6'sı mevsimlik çalışan, % 39,8'i ev kadını, % 0,8'i öğrenci, % 22,1'i emekli, % 1,1 engelli, hasta veya yaşlı olduğunu, % 20,6'sı ise ailevi nedenler dolayısıyla işgücüne dâhil olmadığını beyan etmiştir. Kendisini ev kadını olarak nitelendirmesi ve ailevi nedenlerin el vermemesi nedeniyle işgücüne dâhil olmadığını belirten yüksek eğitimli kadınların oranı toplamda % 61,9 gibi çok yüksek bir orana tekabül etmektedir. İşgücüne dâhil olmama nedeni olarak gösterilen bu iki neden geleneksel toplumsal cinsiyet göstergesi olarak kabul edilebilir. Kadınların önemli bir kısmı kendi istekleriyle ve/veya aile faktörüyle işgücüne katıl(a)mamaktadır. Ek olarak yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların yaklaşık 1/3'üne denk gelen oranda (% 27,3) işgücüne katılmamaları, beşeri sermaye teorisiyle çelişerek, kadınların aldıkları eğitimi çalışma hayatına dahil olmak için kullanmadıkları ve bir bakıma kamu israfının söz konusu olduğu anlamına gelmektedir. Oysaki kadınların erkeklerle eşit düzeyde istihdama katılımları halinde GSYİH'nın da artacak olması kadın istihdamının ülke ekonomisinin gelişmesi açısından da önemli olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 23. Yüksek Eğitim Düzeyindeki Kadınların Medeni Durumlarına Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri						
		Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü	**Toplam**
İş Aramayan, Çalışmaya Hazır, Ümidi Yok	Kişi sayısı	33209	25223	1249	170	59851
	Satır yüzde	55,5	42,1	2,1	0,3	100,0
	Sütun yüzde	13,0	3,2	3,2	0,4	5,3
İş Aramayan, Çalışmaya Hazır, Diğer	Kişi sayısı	52149	86001	3100	1039	142289
	Satır yüzde	36,7	60,4	2,2	0,7	100,0
	Sütun yüzde	20,4	10,8	7,9	2,5	12,5
Mevsimlik Çalışan	Kişi sayısı	876	4748	89	89	5802
	Satır yüzde	15,1	81,8	1,5	1,5	100,0
	Sütun yüzde	0,3	0,6	0,2	0,2	0,5
Ev Kadını	Kişi sayısı	43496	317814	7996	2976	372282
	Satır yüzde	11,7	85,4	2,1	0,8	100,0
	Sütun yüzde	17,0	39,8	20,4	7,1	32,8
Öğrenci	Kişi sayısı	76843	6655	239	0	83737
	Satır yüzde	91,8	7,9	0,3	0,0	100,0
	Sütun yüzde	30,0	0,8	0,6	0,0	7,4
Emekli	Kişi sayısı	21540	176822	22937	34832	256131
	Satır yüzde	8,4	69,0	9,0	13,6	100,0
	Sütun yüzde	8,4	22,1	58,5	83,7	22,5
Engelli, Yaşlı, Hasta	Kişi sayısı	3542	8704	971	2489	15706
	Satır yüzde	22,6	55,4	6,2	15,8	100,0
	Sütun yüzde	1,4	1,1	2,5	6,0	1,4
Ailevi ve Kişisel Nedenler	Kişi sayısı	15415	164455	2417	42	182329
	Satır yüzde	8,5	90,2	1,3	0,0	100,0
	Sütun yüzde	6,0	20,6	6,2	0,1	16,0
Diğer	Kişi sayısı	9058	8592	237	0,0	17887
	Satır yüzde	50,6	48,0	1,3	0,0	100,0
	Sütun yüzde	3,5	1,1	0,6	0,0	1,6
Toplam	Kişi sayısı	256128	799014	39235	41637	1136014
	Satır yüzde	22,5	70,3	3,5	3,7	100,0
	Sütun yüzde	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti üzerinden hesaplanmıştır.

Yüksek eğitimli kadının işgücüne dâhil olmaması hem ekonomik hem sosyolojik açıdan çeşitli nedenlere dayanabilmektedir. Özellikle kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği Türkiye'de bakım sorumluluğunu kadınların omuzlarına yükleyerek kadınları işgücü piyasasının dışında bırakmaktadır. Kadının eğitim düzeyi ve kazancı artarsa işgücünden çekilmek yerine bakım hizmeti satın alabildiği (Kakıcı, 2007: 26;

Çolak ve Kılıç, 2001; Eyüpoğlu, 2000: 107); yaşlı bakım evlerinin kapasiteleri ile işgücüne dahil olmama arasında negatif bir ilişki olduğu (Yanık-İlhan vd., 2017: 207) literatürde yer alan bulgular arasındadır.

Tablo 24 ise, yüksek eğitimli 15-64 yaş grubundaki kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerini göstermektedir. Buna göre; % 34,8'i ev kadını olma nedeniyle, % 17,2'si ise ailevi ve kişisel nedenlerle işgücüne dâhil olmadığını belirtmiştir. Burada bakım yükümlülüğü ve eşin (kocanın) isteği, *ailevi ve kişisel nedenler* arasında değerlendirilebilir. Dolayısıyla toplamda % 52 ile işgücüne dâhil olmayan yüksek eğitimli kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun şekilde davranış sergiledikleri görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi konu edinen literatürde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe, yüksek gelirli işlere erişimlerinin de beraberinde geleceği ve bu durumda bakım hizmeti satın alarak kendisini bakım yükümlülüğünden kurtaracağı yönündeki görüşün (Kakıcı, 2007: 26; Çolak ve Kılıç, 2001; Eyüpoğlu, 2000: 107) tamamıyla karşılık bulamadığı anlaşılmaktadır. Yüksek eğitim almış kadınların önemli bir kısmının kendini *ev kadını* olarak nitelendirmesi alanyazın bilgisine ters düşmekte, aynı zamanda beşeri sermaye teorisiyle de çelişmektedir. Burada Türkiye işgücü piyasasında ücretlerin düşüklüğü, bakım hizmetlerinin kalitesi gibi etkenlerin yanı sıra Türkiye refah rejiminin bir dayatması olarak kadının *ev işlerinden sorumlu ev kadını* olarak kodlanması olgusunun var olduğu kabul edilebilir. Nitekim refah rejimi doğrultusunda gelişen gelenek ve kültür, işgücüne katılım üzerinde etkilidir (Tansel, 2002a: 12). Bu noktada kadının medeni durumu da önem arz etmektedir. Türkiye'de 2017 yılı itibariyle yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip 18-64 yaş arasındaki evli kadınların (2312283 kadın) % 60'ı istihdamda, % 7,1'i işsiz, % 32,8'i işgücüne dâhil değildir. % 32,8'lik dilimi oluşturan işgücüne dâhil olmayan evli kadınların % 41,6'sı ev kadını oldukları

gerekçesiyle, % 21,7'si ise ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı işgücüne dâhil olmadıklarını belirtmiştir.[98] Türkiye'de kadınların özellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra anneliğin kutsanması olgusuyla karşı karşıya kaldıkları ve yüksek eğitimli olsalar dahi önemli bir kısmının *anneliği,* istihdamda yer almaya tercih ettikleri söylenebilir.

Tablo 24. Yüksek Eğitimli Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%)	
İş aramayan, çalış hazır, ümidi yok	5,6
İş aramayan, çalış hazır, diğer	13,4
Mevsimlik çalışan	0,5
Ev kadını	34,8
Öğrenci	7,9
Emekli	-
Engelli, yaşlı, hasta	1,1
Ailevi ve kişisel nedenler	17,2
Diğer	1,7
Toplam	100,0
Toplam kişi sayısı	1057750

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 25, iş aramama nedeni *ailedeki çocuklara veya yardıma muhtaç yetişkinlere bakmak* olan ve işgücüne dâhil olmayan, yüksek eğitimli ve evli kadınların, neden bu bakımı kendilerinin verdiğini göstermektedir. Buna göre bakım hizmetinin pahalı bulunması nedeniyle kendisinin bakım verdiğini beyan eden 45 yaş ve altı kadınların oranı sadece % 6,7'dir. 45 yaş üzeri kadınlarda bu oran % 24,5'e çıkmaktadır. Kadınlar yaş durumları farketmeksizin ailede bakım verme nedenini, sırasıyla % 85,9 ve % 70,3 oranları ile kişisel tercih olarak değerlendirmektedirler. Bu durumda, yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne dâhil olmamaları ve iş aramama nedeni olarak da, kendilerini ev kadını olarak tanımlayıp bakım ve ev işleriyle meşgul olmaları dolayısıyla iş aramadıklarını ifade etmeleri, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yalnızca eğitimle kırmanın mümkün olmadığını göstermektedir. Zira

[98] 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

yüksek eğitimli kadınlardan bahsedilmesi dolayısıyla, araştırmayı gerçekleştiren TÜİK anketörünün sorusunu anlayamama/yanlış anlama gibi durumların da söz konusu olamayacağı açıktır.

Tablo 25. Yüksek Eğitimli Evli Kadınların Evde Bakım Verme Nedenleri		
	45 yaş ve altı (%)	**45 yaş üzeri (%)**
Bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için	6,7	24,5
Bu tür bakım hizmetlerinin kalitesine güvenmediği için	6,9	-
Evine yakın mesafede bu tür hizmetler sunan yerler olmadığı için	0,4	5,2
Kişisel tercihi	85,9	70,3
Toplam	100,0	100,0
Toplam kişi sayısı	166532	3043

Kaynak: 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Dolayısıyla evli kadınların bir kısmının yüksek eğitimli olsalar dahi geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini kanıksadıkları ve/veya kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Göksel (2014: 6) Türkiye'de ev kadını rolünü üstlenen annelerin kız çocuklarının da evlendikten sonra aynı rolü devam ettirme eğiliminde olduğunu bulgulamıştır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin hane içinde yeniden üretiliyor olduğunu göstermesi açısından, refah rejiminin inşasında önemli bir role sahiptir. Başlevent ve Onaran (2003: 454) araştırmalarında yüksek eğitim almış karı-koca ilişkisinde kocaların daha yüksek ücret elde ediyor olmalarının, eşlerinin işgücüne katılımını azalttığı yönünde bir sonuca ulaşmıştır. Türkiye'de, eşin eğitiminin, kadınların işgücüne katılıp katılmamasına yönelik kültürel tutumlarla daha güçlü bir ilişki içinde olduğu, böylece özellikle sosyal demokrat refah rejimine sahip ülkelerde karşılık bulan çift kazananlı hane yapısının Türkiye'de yaygın olmadığı görülmektedir.

Yüksek eğitimli kadınların eşlerinin ev işlerine katılım göstermesi (Tsuya ve diğerleri: 2005), kadınların iş ve aileyi daha iyi dengeleyebilecekleri anlamına gelmektedir. Ancak, annelerin okul öncesi yaştaki çocuklarına bakma ve çocukların eğitim başarısını sağlamadaki merkezi rolüyle ilgili normatif beklentiler eğitimli kadınları da etkisine almaktadır (Hirao, 2001). Nitekim Utaş-Akhan ve Batmaz (2011: 164) araştırmalarında bağımlı çocuğu olup çalışan kadınların % 72,5'inin çalışıyor olmalarından dolayı kendilerini suçlu hissettikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda yüksek eğitimli kadınların daha fazla kazancı olan erkeklerle (eğitim homogamisinin bir yansıması) evlenme eğilimi göstermeleri, bu kadınların birçoğunun iş yerine ailelerine öncelik verdikleri anlamına gelmektedir (Raymo ve Lim, 2011: 461).

Kadınların işgücüne katılım kararlarında işgücü piyasası özelliklerinin belirleyici olduğu kadar, bazı sosyal güvenlik uygulamalarının da etkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle izleyen bölümde Türkiye'de dul yetim aylıklarının ve bağımlı konumda sağlık sigortalısı olmanın kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi analiz edilecektir.

3.2.4. Dul-yetim Aylıklarının Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi

GYK araştırması gelir kalemlerini ayrı ayrı sunduğundan, bireylerin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan elde ettikleri gelirlere ilişkin bilgilere de aynı kaynaktan ulaşmak mümkündür.[99] Böylelikle dul-yetim aylıklarının kadınların işgücüne katılımları üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

[99] Ancak bireylere dul-yetim aylıklarının miktarı bir arada sorulduğundan, dul ve yetim ayıklarının ayrı ayrı değerlendirilmesi mümkün olamamaktadır.

Tablo 26, dul-yetim aylığı alan kadınların, aylık miktarını ve işgücüne katılma durumlarını göstermektedir. Buna göre, 0-1000 TL arasında dul-yetim aylığı alan kadınların % 20,5'i, 1001-2500 TL arasında dul-yetim aylığı alan kadınların % 11,5'i işgücündeyken; 2500 TL ve üzeri dul-yetim aylığı alan kadınların tamamı işgücüne katılmamaktadır. Bu durumun tesadüfen mi yoksa anlamlı bir ilişkinin sonucunda mı ortaya çıktığını gösteren Ki-kare test sonucunu ise Tablo 27 göstermektedir.

Tablo 27'ye göre; en küçük teorik frekansın 66,91 olduğu ve 5'ten küçük frekansa sahip hücre sayısının bulunmadığı görülmektedir. Bu değerler testin geçerli olduğu anlamını taşımaktadır. Buna göre; 15-64 yaş arasında dul-yetim aylığı alan kadınların, aldıkları aylık miktarı ile işgücüne katılımları arasında anlamlı bir ilişki vardır (X^2=17324,520, sd.=3, p=0,00). Elde edilen aylık düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılımlarının azaldığı görülmektedir.

Tablo 26. Kadınların Aldığı Dul-Yetim Aylıklarının Miktarı ve İşgücü Durumu

			İşgücü durumu		Toplam
			İşgücüne dâhil değil	İşgücünde	
Dul-yetim Aylık miktarı	0-1000 TL	Kişi sayısı	734021	188968	922989
		Yüzde	79,5	20,5	100,0
	1001-2500 TL	Kişi sayısı	379554	49159	428713
		Yüzde	88,5	11,5	100,0
	2501-5000 TL	Kişi sayısı	3927	0	3927
		Yüzde	100,0	0,0	100,0
	5001 TL ve üzeri	Kişi sayısı	381	0	381
		Yüzde	100,0	0,0	100,0
Toplam		Kişi sayısı	1117883	238127	1356010
		Yüzde	82,4%	17,6%	100,0%

Tablo 27. Ki-kare Test Sonuçları			
	Value	df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17324,520[a]	3	,000
Likelihood Ratio	19088,697	3	,000
Linear-by-Linear Association	17297,045	1	,000
N of Valid Cases	1356010		
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 66,91.			

3.2.5. Bağımlı Sağlık Sigortalısı Olmanın Kadın İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi

Tablo 28, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (a), (b) ve (c) bentlerine tabi olarak sağlık sigortasına erişen ancak istihdamda olmayan –bir başka deyişle bağımlı konumda yararlanıcı olan- 18-64 yaş arasındaki kadınların eğitim durumlarına göre haneiçindeki konumunu göstermektedir.[100] Buna göre bağımlı sağlık sigortalısı olan 13.491.874 kadının hanedeki konumu; % 8,6'sının hanehalkı sorumlusu, % 69,1'inin eş, % 14,5'i çocuk, % 1,7'si anne-baba iken geri kalanı diğer akrabalardan oluşmaktadır. Dolayısıyla bağımlı sigortalıların önemli bir kısmının eşleri üzerinden sağlık sigortasına ulaşan kadınlar olduğu anlaşılmaktadır. İş bulamayan veya çalışamayacak durumda olanlar için bu sosyal koruma biçiminin oldukça yerinde ve önemli bir uygulama olduğunun altı çizilmelidir. Ancak bu uygulamanın kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi merak konusudur. Bu sebeple 18-64 yaş arasında olan kadınların, GSS'li olma biçimleri ile iş arama durumları arasında bir ilişki olup olmadığı tezin temel sorularından birisini oluşturmuştur. Burada kadınların işgücüne katılımı yerine iş arama durumlarının ele

[100] Bağımlı sağlık sigortalısı kavramı, bireyin kendi çalışması üzerinden değil, hanede yaşayan bir hanehalkı üyesinin çalışması üzerinden sağlık sigortasına erişmesi anlamında kullanılmaktadır. Dolayısıyla emekliler kendi çalışmaları üzerinden emeklilik hakkına eriştiğinden ve bu sebeple GSS kapsamında yer aldığından, bu çalışmada 65 yaş ve üzeri nüfus kapsam dışında bırakılmıştır.

alınmasının nedeni, bağımlı sağlık sigortalısı olan kadınların zaten işgücünde yer almamaları dolayısıyla bağımlı konumda sağlık güvencesinden yararlanıyor olmalarıdır. Bir başka deyişle, işgücüne dahil olmama ile bağımlı sağlık sigortalısı olma değişkenleri birbiri ile ilişkilidir. Ancak bireyin iş arama durumu ile sağlık sigortasından aktif veya pasif biçimde yararlanıyor olması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 28. Bağımlı Konumda Sağlık Sigortasından* Yararlanan Kadınların Hanedeki Yeri

	Kişi sayısı	Yüzde
Hanehalkı sorumlusu	1153835	8,6
Eşi	9326040	69,1
Çocuğu	1958662	14,5
Annesi / Babası	224920	1,7
Kardeşi	95212	0,7
Kayınpederi/kayınvalidesi	19071	0,1
Damadı/gelini	513812	3,8
Torunu	51486	0,4
Diğer akrabalar	116911	0,9
Akraba olmayanlar	31079	,2
Evde kalan hizmetli	846	,0
Toplam	13491874	100,0

* 5510 sayılı Kanun'un 4a, 4b, 4c kapsamında sağlık sigortası olanlar alınmıştır. Emekliler ve dışarıdan GSS pimi ödeyenler kapsam dışı bırakılmıştır.
Kaynak: 2017 Hanehalkı Bütçe Araştırması mikro veri seti üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 29, istihdamda yer almayan kadınların sağlık sigortasına erişim biçimleri ile iş arama durumlarını göstermektedir. Sağlık sigortasına erişim durumunda; bağımlı konumda sağlık sigortalısı olanlar "GSS'li (pasif)", hiçbir sağlık güvencesi olmayanlar "GSS yok", özel sağlık sigortası olan / sağlık sigortası tamamen devlet tarafından karşılanan[101] ve sağlık sigortası primini kendi cebinden ödeyenler "Diğer sağlık sigortalı" şeklinde üç gruba ayrılmıştır. İş arama durumu ise; istihdamda yer almayan bireylere yöneltilen "İş arıyor musunuz?" sorusuna verilen "evet/hayır" şeklindeki yanıttan oluşmaktadır. Buna göre; bağımlı konumda GSS'li olan kadınların % 6'sı,

[101] 5510 sayılı Kanun öncesinde "yeşil kart" uygulamasına tabi olanlar.

diğer sağlık sigortası olan kadınların % 5,5'i iş arıyorken; GSS'si olmayan kadınların % 14'ü iş aramaktadır. Dolayısıyla, sağlık sigortasından yoksun olmanın iş arama eğilimini arttırdığı söylenebilir. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı ise Tablo 30'da yer alan Ki-kare sonuçları üzerinden yorumlanmaktadır. Tablo 30'a göre, 5'ten küçük frekansa sahip hücre sayısı bulunmadığından Ki-kare testi geçerlidir. Ki-kare testi sonuçlarına göre (X^2=80835,993, sd.=2, p=0,00) ise sağlık sigortasına erişim ile iş arama durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Böylelikle analiz sonuçlarına göre, kadınlar için bağımlı sağlık sigortalısı olmanın iş arama eğilimini azalttığı görülmüştür. Elbette bu durumu yalnızca kadınlara indirgemek doğru olmayacaktır, benzer eğilim erkekler için de geçerli olabilir. Ancak Türkiye'de hâkim yaklaşım erkeğin çalışarak hanenin geçimini sağlaması olduğundan bağımlı sağlık sigortalısı olan bireylerin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Diğer taraftan sosyal güvence kapsamında sağlık güvencesinin gerekliliği tüm bireyler için kuşku götürmez bir gerçekliktir. Nitekim bu gereklilik istihdam edilmenin de önüne geçebilmektedir. Başka bir deyişle sağlık güvencesine sahip olmanın istihdam edilmeye göre daha öncelikli kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 29. Sağlık Sigortasına Erişim ve Kadınların İş Arama Durumu

			İş Arıyor mu?		Toplam
			Evet	Hayır	
GSS Erişim Durumu	GSS'li (pasif)	Kişi sayısı	807997	12683876	13491873
		Yüzde	6,0	94,0	100
	GSS yok	Kişi sayısı	107243	660204	767447
		Yüzde	14,0	86,0	100
	Diğer sağlık sigortalısı	Kişi sayısı	105303	1814286	1919589
		Yüzde	5,5	94,5	100,0
Toplam		Kişi sayısı	1020543	15158366	16178909
		Yüzde	6,3	93,7	100,0

Tablo 30. Ki-kare Testi Sonuçları			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	80835,993	2	,000
Likelihood Ratio	62539,049	2	,000
Linear-by-Linear Association	144,888	1	,000
N of Valid Cases	16178909		
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4975,19.			

Sosyal güvenceli istihdam, hem birincil işgücü piyasası özelliklerinin temelini oluşturması, hem de sosyal güvenlik faydalarından bağımsız biçimde yararlanma imkânı tanıması nedeniyle kadınların işgücü piyasasına ve toplumsal hayata, insan onuruna yaraşır bir şekilde katılımları için önemli bir basamak olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle mevcut durumda sosyal güvenceli istihdama erişimi belirleyen faktörler kadar, gelecek dönemde kadınların ne kadarının sosyal güvenceli istihdama erişeceğinin belirlenmesi de önemlidir. Bu nedenle izleyen bölümde Türkiye'de kadınların sosyal güvenceli istihdamına ilişkin gelecekteki durumun ne olacağı üzerine bir öngörüde bulunulacaktır.

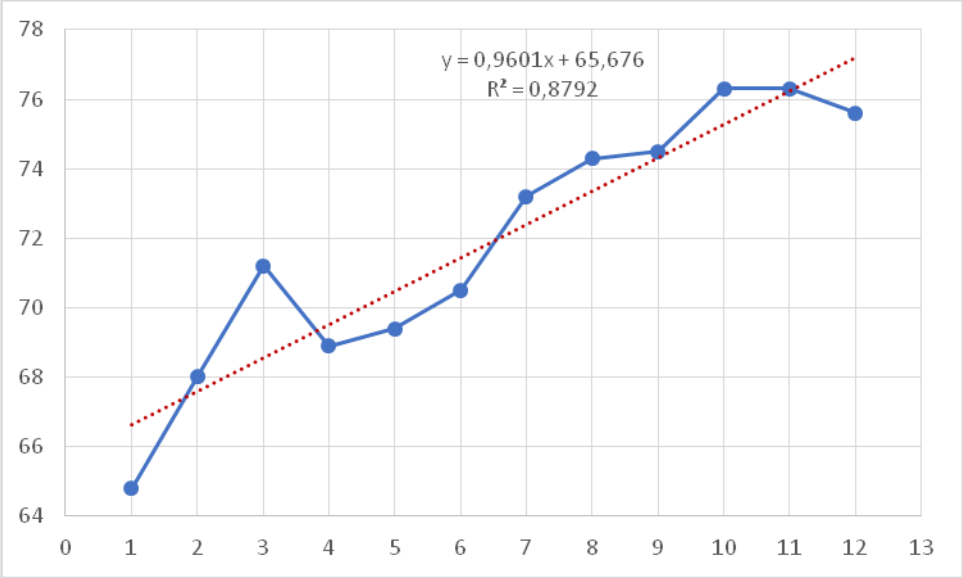
3.2.6. Sosyal Güvenceli İstihdam Edilen Kadınların Oranına İlişkin Öngörü

Grafik 4, Türkiye'de 2006-2017 yılları arasında tarım-dışında sosyal güvenceli biçimde istihdam edilen kadınların oranının zaman içerisindeki değişimini göstermektedir.[102] Buna göre 2008 yılında kadınların sosyal güvenceli işlere katılımında

[102] İlgili veriler için bknz. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

önemli bir azalma görülmektedir. Bu durum; Dinççağ ve Dündar (2011: 7)'ın, Türkiye'de 2008 krizinde yaşanan kadın istihdamındaki artışın, sosyal güvencesiz çalışma biçimde karşılık bulduğu yönündeki bulgusuyla örtüşmektedir. Diğer taraftan Türkiye'de kayıtlı istihdamın teşvik edilmesinin, kadın istihdamı açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu söylemek mümkündür. Grafik genel itibariyle incelendiğinde; sosyal güvenceli istihdam edilen kadınların 2006 yılında % 64,8 olan oranının, 2017'de % 75,6'ya çıktığı görülmektedir. Yıllar itibariyle bir artış trendi söz konusudur. Bu trendin eğilim çizgisi oluşturulduğunda, grafik 4'te görüldüğü üzere R^2 değerinin 0.87 olduğu görülmektedir.

Grafik 4. Sosyal Güvenceli İstihdam Edilen Kadınların Oranı (Tarım-dışı), 2006-2017



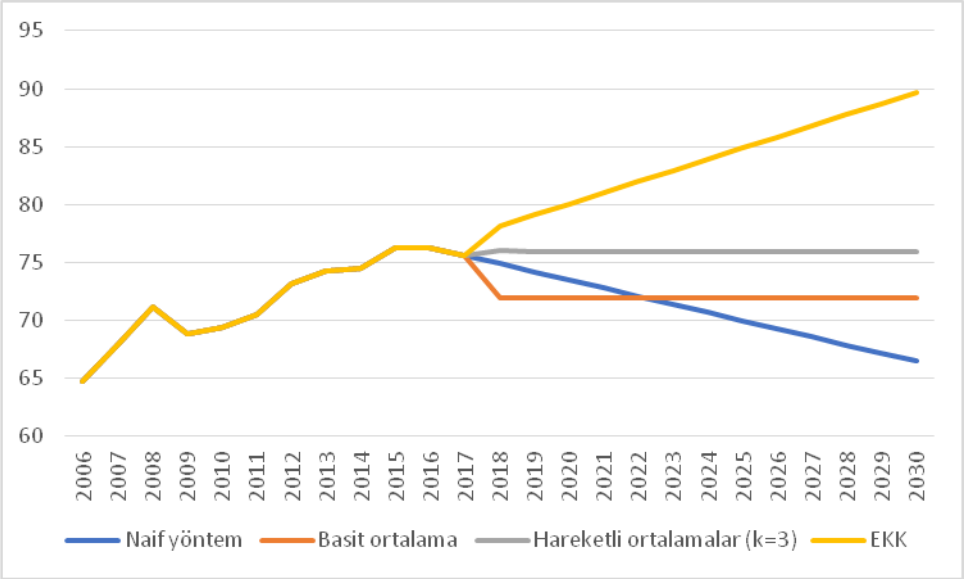
*Yatay eksende 1=2006 yılı,…, 12=2017 yıllarını temsil etmektedir.

Grafik 5, tarım dışında sosyal güvenceli biçimde istihdam edilen kadınların oranına ilişkin, naif yöntem, basit ortalama, hareketli ortalamalar ve EKK yöntemleriyle 2030 yılına kadar elde edilen öngörüleri bir arada sunmaktadır. Burada gözlenen değerleri oluşturan 2006-2017 yılları arasında gerçekleşen sosyal güvenceli istihdam

edilen kadınların oranındaki değişim göz önüne alındığında, naif yöntem kullanılarak yapılan öngörüde, 2030 yılı itibariyle sosyal güvenceli istihdam edilen kadınların oranının % 66,5'e, basit ortalama yöntemi kullanılarak öngörüde bulunulduğunda ise bu oranın % 71,91'e düştüğü görülmektedir. Naif yöntem ile, son yıllardaki değerler arasındaki fark göz önüne alınıp ileriye doğru bir öngörüde bulunulduğundan, 2016 yılından 2017 yılına geçişte yaşanan azalma, uzun vadede güvenceli istihdama katılımın da azalma eğiliminde olacağının öngörülmesine neden olmuştur. Naif yöntem kullanılarak yapılan öngörünün, mevcut verilerin son bir yılındaki azalmanın sosyal güvenceli istihdam oranına ilişkin uzun bir dönemi belirleyecek olması nedeniyle doğru sonuca ulaşılamayacağını düşündürmektedir.

Basit ortalama yönteminde ise eldeki 12 verinin ortalaması alınarak bir sonraki yılın değeri öngörülmekte, ardından her bir yeni yıl değeri de ortalamaya dâhil edilmektedir. Bu sebeple öngörülen ilk yılda bir azalma yaşanmakta, 2018'den itibaren ise öngörülen değerler değişmemektedir.

Grafik 5. Sosyal Güvenceli İstihdam Edilen Kadınların Oranına İlişkin Öngörü



Hareketli ortalamalar yöntemlerinden basit hareketli ortalama kullanılarak yapılan öngörüde 2030 yılına gelindiğinde sosyal güvenceli istihdam edilen kadın oranının % 75,95'e, EKK yönteminin kullanılmasıyla ise % 89,67'ye çıkacağı öngörülmektedir. EKK yönteminde elde var olan verileri kapsayan dönemde yaşanan gelişmelerin, öngörüde bulunulan dönemde de meydana geleceği varsayımı kabul edilmekte ve var olan değerlere ilişkin kurulan doğrusal regresyon modeli üzerinden öngörüde bulunulmaktadır. Bu nedenle, 2006-2017 yılları arasında tarım-dışında sosyal güvenceli istihdam edilen kadın oranlarındaki artışın aynı seyirde devam edeceği varsayılmaktadır. Oysaki, Türkiye için bu oranın 2030 yılına gelindiğinde % 89,6'ya ulaşması mümkün görünmemektedir. Nitekim bu oranlar ancak Sosyal Demokrat refah rejiminin benimsendiği ülkelerde karşılık bulabilmektedir. Dolayısıyla Türkiye için gerçekçi bir öngörü olduğunu söylemek güçtür. Hareketli ortalamalar yöntemi ile elde edilen öngörüde ise son dönem sayısı -bir başka deyişle gecikme sayısı- 3 olarak alındığında Türkiye'de tarım-dışı sosyal güvenceli istihdam edilen kadınlarının oranının % 75,95'e çıkacağını göstermektedir. Bu durumda yapılan dört farklı yöntemle gerçekleştirilen öngörüler arasında Türkiye için en gerçekçi sonucu verecek olan yöntemin hareketli ortalamalar yöntemi olduğunu söylemek mümkündür.

Hareketli ortalamalar yöntemiyle elde edilen öngörüye göre 2030 yılında tarım dışında sosyal güvenceli istihdam edilen kadın oranının % 75,95'e ulaşacak olması, Türkiye'de hala kadınların önemli bir kısmının ikincil işgücü piyasasında yer alan işlerde istihdam edilmeye ve sağlık sigortasından bağımlı konumda yararlanacaklarının habercisi olmaktadır. Oysa Türkiye'de yüksek eğitimli kadın sayısı yıllar itibariyle artış göstermektedir. Hızla artan kız çocuklarının okullaşma oranı, ülkede yüksek eğitimli kadın sayısının 2030 yılına gelindiğinde daha yüksek olacağı anlamını taşımaktadır. Burada kadın istihdam oranının artmasında temel etken olarak gösterilen eğitim

düzeyinin arttırılması hedefinin tek başına yeterli olamadığı görülmektedir. Sosyal güvenceli biçimde nitelikli işlerde kadın istihdamının arttırılması konusunda, öncelikle ele alınması gereken husus, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin reddedilmesini sağlayacak politikaların üretilmesidir. Aksi durumda kadınların özgürleşmesi için gereken temel şartın sağlanamadığı gibi Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi finansal sürdürülebilirlik noktasında zora girecektir.

SONUÇ

Bu tez, bir ülkenin refah rejiminin o ülkede yaşayan kadınların çalışma yaşamında ve toplumsal hayatta konumlandırılma biçimleri üzerinde temel belirleyici olduğunu iddia etmektedir. Refah rejimi göstergeleri olarak ise ülkedeki sosyal güvenceli istihdama erişim koşulları ve sosyal güvenlik uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi temel alınmıştır. Çünkü refah rejimi; bireylerin işgücü piyasasında yer alma biçimleri ve sosyal güvenlik sistemlerinin yapısı üzerinde belirleyici bir konumdadır. Özellikle işgücü piyasasının tabakalı bir yapıya sahip olduğu durumda; birincil ve ikincil işgücü piyasalarında yer alan bireylerin sosyo-demografik özellikleri ile toplumsal cinsiyetin bu durum üzerinde etkili olup olmadığı refah rejimi tarafından belirlenmektedir.

Tezin birinci bölümü, toplumsal cinsiyetin refah rejimleri analizlerine dâhil edilmesine ilişkin süreci ele alarak başlamıştır. Bu bölümde, refah rejimleri, kadınları konumlandırma biçimine göre sınıflandırılmış ve sosyal demokrat refah rejimleri ve liberal refah rejimlerinin kadını *çalışan* olarak kodladıkları ortaya konmuştur. Bu iki refah rejimi arasındaki fark ise; sosyal demokrat refah rejimlerinin kadını piyasaya karşı korumasına karşılık, liberal refah rejimlerinin kadınları piyasada korumasız bırakması ve hatta kadın işgücünü doğrudan piyasaya terketmesidir. Diğer taraftan kadınları *ev kadını* olarak konumlandıran refah rejimleri ise korporatist-muhafazakâr ve Güney Avrupa refah rejimleri olarak karşımıza çıkmıştır. Bu iki refah rejiminde kadınların asli görevlerinin hane bakımı olarak kabul edildiği, bunun yanında çoğunlukla sosyal güvencesiz ve yarı zamanlı işlerde istihdam edildikleri anlaşılmaktadır. Özellikle korporatist-muhafazakâr modelde benimsenen Bismarkyan sigorta modeli sayesinde, hanede bir kişinin –çoğunlukla erkeğin- sigortalı bir işte çalışmasının yeterli görüldüğü,

ayrıca, işgücü piyasasında daha düşük ücret elde eden ve bunun yanında hane sorumluluklarını da yerine getirmesi beklenen kadınların sosyal güvenceli istihdamının yeterince önemsenmediği ortaya çıkmıştır. Güney Avrupa refah rejimi ise bakım sorumluluğunu tamamen ailede tanımlaması nedeniyle, kadınları *ev kadını* olarak konumlandırmaktadır. Nitekim Güney Avrupa modelinin bu özelliği, Türkiye refah rejiminin bu sınıflamaya dâhil edilmesinin en önemli nedenidir.

Tezin ikinci bölümünde Türkiye refah rejiminin özelliklerine yer verilmiş ve kadınların işgücü piyasasındaki konumları ele alınmıştır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarının sınırlı olduğu ve işgücüne katılan kadınların da belirli yaş aralığına geldiğinde işgücü piyasasından çekildiği ortaya çıkmıştır. İşgücü piyasasından çekilme yaşı, evlenme ve/veya çocuk sahibi olma yaşı olarak kabul edilebilecek olan 20'li yaşların ikinci yarısına denk gelmektedir. Ancak erkekler için böyle bir durum söz konusu değildir. Erkeklerde işgücüne katılım oranı yaş grupları itibariyle bir azalma göstermezken, kadınların 25-29 yaş aralığında işgücünden çekilmeye başladıkları, bu geri çekilişin, 30-34 yaş aralığındakiler için doruk noktasına ulaştığı, nitekim en düşük işgücüne katılım oranının da yine aynı yaş aralığında (30-34) görüldüğü ortaya çıkmıştır. Böylelikle Türkiye'de hane ve çocuk bakımının esas itibariyle kadınların üzerinde tanımlandığı gerçeği bir kez daha doğrulanmıştır. Kadınların asli görevinin *ev kadınlığı* olarak kabul edilmesi, işgücü piyasasında ikincil işlerde istihdam edilme durumunu bereberinde getirmiştir. Bu durum ülkenin refah rejiminin, hane ve çocuk bakımı konusunda kadınları desteklememesinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Kadınların ikincil işgücü piyasasının temel özelliğini taşıyan sosyal güvencesiz işlere mahkûm edilmelerinin temel sebebi de budur.

Sosyal güvenceli istihdam, birincil işgücü piyasasının temel özelliğini oluşturmaktadır. Refah seviyesi yüksek ülkelerde kadınların istihdama katılımlarının yüksek oranda olduğu ve bu istihdam biçiminin sosyal güvenceli biçimde karşılık bulduğu görülmektedir. Bu durum kadınların *çalışan* olarak konumlandırılmalarını beraberinde getirmiştir. Kadınların *ev kadını* olarak kodlandığı ülkelerde ise kadınları istihdam alanının ikincil işgücü piyasaları olduğu görülmekte, dolayısıyla bu kategoride yer alan ülke kadınlarının sosyal güvencesiz işlerde yoğunlaştıkları anlaşılmaktadır. Sosyal güvenceli işlere erişimde toplumsal cinsiyetin etkili olması aynı zamanda refah rejiminin sosyal güvenceli işlere erişim üzerinde belirleyici olduğu anlamını taşımaktadır. Bu sebeple tezin üçüncü bölümünü oluşturan analiz kısmında; ilk olarak Türkiye'de sosyal güvenceli işlere erişimi belirleyen faktörlerin tespit edilmesi ve toplumsal cinsiyetin bu faktörler üzerindeki etkisinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. İkinci amaç ise Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin kadın işgücü arzı üzerindeki etkisinin ortaya çıkartılmasıdır.

Tezin üçüncü bölümünde, nicel araştırma yöntemi kullanılarak, ikili lojistik regresyon analizi ile sosyal güvenceli biçimde istihdam edilmeyi belirleyen sosyo-demografik özellikler ve işe dayalı özellikler ortaya konmuştur. Sosyo-demografik özellikler kapsamında bireyin cinsiyeti, eğitim düzeyi, yaşı, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, yoksulluk durumu ve yaşadığı bölge değişkenleri ele alınmıştır. Kurulan modele göre erkek olmak, yüksek eğitim düzeyine sahip olmak, 25-49 yaş aralığında olmak, evli olmak, çocuk sahibi olmamak, yoksul olmamak, Türkiye'nin batısında yaşamak sosyal güvenceli biçimde istihdam edilme olasılığını arttıran etmenler olarak karşımıza çıkmıştır. İşe dayalı özellikler kapsamında ise; meslek, kıdem, sektör, işyerinin durumu, çalışan sayısı, işin niteliği ve idari sorumluluk değişkenleri ele alınmıştır. Buna göre; profesyonel meslek mensubu olmak, 11-15 yıl

arasında kıdeme sahip olmak, tekstil sektörü dışındaki sektörlerde istihdam edilmek, işyerinin düzenli işyeri kategorisinde olması, işyerinde 50 ve üzerinde çalışan bulunması, işin niteliğinin sürekli olması ve bireyin işyerinde idari sorumluluğunun bulunması sosyal güvenceli biçimde istihdam edilme olasılığını arttırmaktadır.

Türkiye'de erkeklerin kadınlara göre sosyal güvenceli işlere erişme olasılıklarının yaklaşık 2 kat daha fazla olduğu görülmüştür. Yüksek eğitim düzeyine sahip olmanın ise sosyal güvenceli istihdam edilme olasılığını ciddi oranlarda arttırdığı ortaya çıkmıştır. Türkiye'de kız çocuklarının okullaşma oranı ve buna pararlel olarak üniversite mezunu kadın sayısı yıllar itibariyle artmaktaysa da bu konudaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği hala devam etmektedir. Böylelikle kadınların profesyonel mesleklere erişim imkânı da kısıtlanmaktadır. Ancak Türkiye'de yüksek eğitim almış kadınların dahi 20'li yaşların ikinci yarısında işgücü piyasasından çekildikleri görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında Türkiye işgücü piyasasında ücretlerin düşük olması, bakım sorumluluğunun kadınların üzerinde tanımlanıyor olması ve kamusal bakım hizmetlerinin yetersiz olması yer alırken, diğer taraftan eğitim faktörünün geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini kırma konusunda tek başına yeterli olmadığı da ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de istihdam geçmişinin sosyal güvenceli istihdam edilme üzerindeki etkisi analiz edildiğinde ise 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olmanın sosyal güvenceli istihdam edilme olasılığını en fazla arttıran kıdem süresi olduğu görülmüştür. Türkiye'de kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım grafiği çizildiğinde bu grafiğin "M" yörüngesinde hareket ettiği görülmektedir. Evlilik ve çocuk sahibi olma yaşı olarak da kabul edebileceğimiz 25-34 yaş aralığında kadınların işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalmaları istikrarlı bir istihdam geçmişine sahip olmalarına ket

vurmaktadır. Hanehalkı tipinin sosyal güvenceli istihdam edilme üzerindeki etkisi incelendiğinde ise, Türkiye'de tek kişilik hanede yaşamanın sosyal güvenceli işlerde istihdam edilme olasılığını arttırdığı görülmüştür. Buradan hareketle, hanede sosyal güvence sağlayacak başka kimsenin olmamasının, bireyleri daha çok sosyal güvenceli işlere yönelttiği de söylenebilir. Diğer taraftan Türkiye'nin Batısında yaşamanın da sosyal güvenceli işlere erişme olasılığını arttırdığı ortaya çıkmıştır. Türkiye'de ülkenin muhafazakâr yapısı nedeniyle özellikle düşük eğitimli kadınların, tek başına batı illerine göç etmeleri oldukça güçtür. Dolayısıyla Türkiye'de tek kişilik hanehalkı çoğunlukla erkeklerden oluşmaktadır. Yoksulluk, sosyal güvenceli istihdam edilme üzerinde etkili olan bir diğer faktördür. Sosyal güvenceli istihdam edilmede yoksul olmak dezavantajlı bir durum olarak karşımıza çıkmıştır. Türkiye'de kadın yoksulluğunun erkek yoksulluğu oranının üzerinde olması, kadınların yoksulluk ve sosyal güvencesiz istihdam kısır döngüsünden kurtulmada daha dezavantajlı olduklarını göstermektedir. Ek olarak, kadınların istihdam edildiği sektörler ele alındığında, sosyal güvenceli istihdam edilme olasılığını en fazla azaltan sektörün tekstil ve giyim imalatı olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle, bu sektörde istihdam edilen bireyler kayıtlı çalışma konusunda dezavantajlıdır. Türkiye'de tekstil sektörü ise çoğunlukla kadınların yer aldığı emek yoğun bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyeri özelliklerinin de sosyal güvenceli istihdam edilme konusunda belirleyici olduğu görülmüştür. Fabrika, büro, mağaza gibi düzenli işyerlerinde çalışmanın, işyerinin büyük ölçekli olmasının ve işin niteliğinin sürekli olmasının bireylerin sosyal güvenceli istihdam edilme olasılıklarını arttırdığı ortaya çıkmıştır. Türkiye'de kadınların çalışma alanları çoğunlukla ev, tarla gibi düzenli olmayan işyerlerinden oluşmakta, bunun yanı sıra işyerleri de çoğunlukla küçük ölçekli olmaktadır. Özellikle ev eksenli çalışma, kadınlara has bir çalışma biçimi olarak görülmektedir. Bu işler aynı zamanda sürekli olmayan iş olma niteliği taşımaktadır.

Sosyal güvenceli biçimde istihdam edilme olasılığını etkileyen faktörler arasında en fazla etkiye yüksek eğitimli olma faktörü sahipken, onun hemen ardından işyerindeki çalışan sayısı gelmektedir. Bir başka deyişle, bireyin eğitim düzeyi arttıkça ve çalıştığı işyeri kurumsallaştıkça sosyal güvenceli biçimde istihdam edilme olasılığı ciddi oranlarda artmaktadır. Eğitim değişkeni konuya ilişkin literatürde kadın istihdam oranını arttırmada başat faktör olarak sunulmaktadır. Ancak Türkiye'de yüksek eğitimli kadınların önemli bir kısmının işgücüne dâhil olmadığı, dahası, kendilerini "ev kadını" olarak tanımladıkları ortaya çıkmıştır. Bu durumu yalnızca işgücü piyasasının kötü koşulları ile açıklamak mümkün değildir. Burada kadınlar tarafından, yüksek eğitimli kadınlar için dahi, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kabullenilmişliği söz konusudur.

Refah rejiminin etkilediği bir başka unsur, ülkenin sosyal güvenlik sisteminin yapısıdır. Kadınları *ev kadını* olarak konumlandıran ülkelerde sosyal güvenlik uygulamalarının da bu durumu desteklediği görülmektedir. Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi ise dul-yetim aylığı uygulaması ve bağımlı konumda sağlık sigortalısı olma hususlarında kadınların işgücüne dâhil olmasını engelleyici bir takım uygulamalar içermektedir. Yetim aylığı uygulamasında, çocukların cinsiyetine göre erişim koşulları değişmekte, kız çocukları evlenmedikleri sürece yaşamları boyunca bu aylığı almaya hak kazanmaktadır. Dul aylığı ise kadın ve erkek eşler için eşit koşullar içermektedir, ancak kadınların ortalama yaşam süreleri erkeklere göre daha uzun olduğundan dul aylığının yararlanıcıları çoğunlukla kadınlar olmaktadır. Türkiye'de dul-yetim aylıklarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisine bakıldığında, aylık miktarı arttıkça kadınların işgücü piyasasından çekilme eğilimi içerisinde oldukları ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan Türkiye'de dul-yetim aylığı uygulaması yararlanıcılarının orta ve üst gelir

grubuna mensup bireylerden oluştuğu, yoksul bireylerin bu haktan çoğunlukla yararlanamadığı görülmüştür.

Türkiye'de Bismarkyan modele dayalı sosyal güvenlik sistemi benimsenmiş ve dolayısıyla hanedeki tek sigortalı üzerinden diğer aile bireylerinin sağlık hakkına erişebilmeleri mümkün hale getirilmiştir. Hanedeki sigortalı birey ise çoğunlukla erkek olmaktadır. Böylelikle kadınlar, hane ve çocuk bakımını üstlenerek işgücü piyasasından uzak kalmakta veya yarı zamanlı çalışmakta, bir bakıma bu durumun "ödülü" olarak sağlık hakkına erişebilmektedir. Türkiye'de bağımlı konumda sağlık hakkına erişebilmenin, işgücünden çekilme kararını verme konusunda kolaylaştırıcı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Buradan hareketle gerçekleştirilen analizde, Türkiye'de bağımlı sağlık sigortalısı olan kadınların iş arama eğilimlerinin azaldığını ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin bazı uygulamalarının kadın istihdamını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Kadınların elde ettikleri sosyal faydalar yaşamlarını idame ettirebilme olanağı taşıdığı müddetçe, işgücü piyasasına girmeyi rasyonel bulmadıkları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu kararda rezervasyon ücreti temel etkenlerden birini oluşturmaktadır.

Kadınların sosyal güvenceli istihdam oranının artması, hem sosyal güvenlik sisteminin bağımlı yararlanıcısı olan kadınların pasif durumdan aktif duruma geçmeleri bağlamında sistemin finansal sürdürülebilirliği açısından, hem de kadınların işgücü piyasasındaki ve toplumdaki konumlarının iyileştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu anlamda önümüzdeki on yıllık sürecin öngörüsü sosyal politikalar açısından önem arz etmektedir. Buradan hareketle trend analizi yapılarak, sosyal güvenceli biçimde istihdam edilen kadın oranına ilişkin öngörülerde bulunulmuştur. Türkiye işgücü

piyasasının özellikleri göz önüne alındığında, bu tez için en doğru öngörü yönteminin *hareketli ortalamalar* yöntemi olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre 2030 yılına kadar, kadınların sosyal güvenceli istihdam edilme durumlarında önemli bir değişim yaşanmayacağı ortaya çıkmış ve kadınların sosyal güvenceli istihdamını arttırmaya yönelik politikalara ihtiyaç duyulacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak bu tezde; Türkiye işgücü piyasasında kadınların kesintisiz bir kariyer geçmişine sahip olamadıkları, bunun yanında sosyal güvenceli işlere erişimde dezavantajlı oldukları görülmüştür. Türk sosyal güvenlik sisteminin iki önemli uygulaması olan dul-yetim aylığı ve bağımlı sağlık sigortalısı olma uygulamaları ise kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınlara özgü kesintili kariyer geçmişi, sosyal güvencesiz işlerde istihdam edilme, haneiçi sorumlukların kadınlara devredilmesi, kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği, sosyal güvenlik sisteminin kadınları işgücü piyasasından uzak tutmaya yönelik uygulamalar içermesi gibi özellikler refah rejiminin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle Türkiye'de benimsenen refah rejiminin kadını aslen hane içinde, işgücü piyasasında ise ancak ikincil konumda tanımladığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak yapılan öngörü ile, geçmiş dönemdeki koşulların önümüzdeki on yıllık süreçte devam edeceği varsayımı altında, Türkiye'de kadınların konumunda önemli iyileşmelerin yaşanmasının güç olduğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye'de kadınların özel ve kamusal alanda güçlü kılınması hem sosyal adaletin, hem de ülkenin kalkınabilmesinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda yerine getirilmesi gereken ilk koşul, sosyal güvenceli işlere erişmede fırsat eşitliği yaratılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verilmesidir. Fırsat eşitliği ve

toplumsal cinsiyet eşitliği; hane içinde başlayarak, bireylerin eğitim-öğretim hayatı, istihdam alanı, sosyal haklara erişim gibi birçok alanda karşılık bulmalıdır. Nitekim geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin temelde ailede yeniden üretildiği bilinmektedir. Özellikle kız çocuklarını okutma girişiminden kaçınan ebeveynlere yönelik, kız çocuğunu okula göndermesi koşuluyla denetimli sosyal destek programları uygulanmalıdır. Bu tür programlar, bir yandan yüksek eğitimli kadın sayısını arttıracak, diğer yandan da kadınların sosyal güvenceli işlere erişme olasılığını yükseltecektir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi vurgulanmadığı sürece, eğitimin tek başına yeterli bir dinamik olamayacağı görülmüştür. Nitekim Türkiye işgücü piyasasının, eğitimli kadınların dahi önemli bir kısmını içer(e)memesindeki temel neden, işgücü piyasasındaki kötü çalışma koşulları ve ücretlerin düşük olmasının yanı sıra kadınların önemli bir kısmının kendisini *ev kadını* olarak tanımlıyor olmasıdır. Özellikle evli kadınların bu eğilimi çocuk sahibi olunmasıyla ilişkidir. Bir başka deyişle doğum yapmak, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırıp, *ev kadınlığı* statüsüne taşımaktadır. Böylelikle kadın çalışmadığı için sağlık güvencesine eşi üzerinden, yani bağımlı sağlık sigortalısı olarak erişmektedir. Dolayısıyla istihdamda yer almadan sağlık güvencesine erişebiliyor olmak, kadın işgücü arzını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumun önüne geçmek için doğum borçlanmasının şartları kolaylaştırılmalıdır. Sigortalı olan kadınlar için, doğum sonrasında çalışmaya devam etmek koşulu ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, ayrıca, doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda, ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primlerinin devlet tarafından ödenmesi kadınların istihdam edilmelerini kolaylaştıracaktır. Bunun yanı sıra kadınların sosyal güvenceli işlerde istihdam edilmelerini arttırmaya yönelik uygulanan sigorta prim teşviklerinden yararlanma şartları kolaylaştırılarak fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Ancak fırsat eşitliği konusunda sosyal güvenlik sisteminin içerdiği,

kadının işgücü piyasasına katılımını engelleyici uygulamalardan uzak durulmalıdır. Dul-yetim aylığından yararlanma durumu, gelir testine tabi tutularak gerçekleştirilmelidir. Böylelikle üst gelir gruplarına giden sosyal faydaların önü kesilmiş olacaktır. Ancak tüm bu öneriler, kamusal bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi koşulunun yanında yer almalıdır. Nitekim kadınların önemli bir kısmının, yüksek eğitimli kadınlar da dâhil olmak üzere, bakım sorunu nedeniyle işgücü piyasasından uzak kaldığı ve zaman içerisinde bu durumu kanıksayarak kendisini "ev kadını" olarak tanımladığı görülmüştür. Dolayısıyla geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kırılması için güçlü kamusal bakım hizmetlerinin gerekliliği kuşku götürmez bir gerçektir. Böylelikle sosyal demokrat refah rejimine sahip ülkelerde yaşandığı gibi, Türkiye'de de kadın emeği; önce işgücü piyasasına dâhil edilmek suretiyle metalaşmış; ardından piyasa güvencesizliklerine karşı korunması ve bakım işinin ailenin dışarısına çıkılmasıyla hem meta-dışılaştırılmış hem de aile-dışılaştırılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

Abrami, A., Aravkin, A., Kim, Y., (2017), "Time Series Using Exponential Smoothing Cells", **Seattle and IBM TJ Watson Research Center and Utopus Insights**, https://arxiv.org/pdf/1706.02829.pdf. Erişim Tarihi: 14.07.2019.

Akbaş, S., (2015), "Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Akgül, I., (2003), **Geleneksel Zaman Serisi Yöntemleri**, İstanbul: Der Yayınları.

Akyüz, F., (2011), **Türkiye'de Kapitalizmin ve Sosyal Güvencesizliğin İnşası**, İstanbul: Sav Yayınları.

Aldan A., Öztürk S., (2019), **Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması**, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği No: 19/05.

Alcock, P., (2008), "Sosyal Politikanın Konusu", **Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar**, (der: P. Alcock, M. May, K. Rowlingson) (çev. B. Yıldırım) İçinde, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 15-24.

Alper, Y., Özgökçeler, S., Sümer, G., (2015), "Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımlarına ve İstihdamlarına Etkisi", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Özel Sayı, s. 335-350.

Altuntaş, B., (2006), "Kadınların Yoksulluk Algıları ve Yaşantıları Üzerine Bir Ön Değerlendirme" **İktisat Dergisi**, S.479-480.

Altuntaş, B., Atasü-Topçuoğlu, R., (2014), "Engelli Hakları, Bakım Güvencesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Çerçevesinde Evde Bakım Hizmeti", **VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı**, s. 307-322.

Andreotti, A., Mingione, E., (2014), "İtalya'da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri** (der: A. Buğra ve Y. Özkan) içinde, s. 57-90, İstanbul: İletişim Yayınları.

Arın, T., (2013), **Kriz, Devlet, İktisat ve Sosyal Güvenlik Politikaları: Seçilmiş Yazılar,** İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

ASPB (2016), **Yaşlı Bakım Hizmetleri**, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü,. https://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/yasli-bakim-hizmetleri/yasli-bakim-hizmetleri. Erişim Tarihi: 12 Ocak 2017.

Atasü-Topçuoğlu, R., (2016), "Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları", **Amme İdaresi Dergisi**, 49 (4), s. 37-63.

Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J., (2005), **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization**, Geneva: ILO.

Badgett M. V. L., Fobre N., (1999), "Assing Care: Gender Norms and Economic Outcomes", **Internetional Labour Review**, 138 (3), s. 311-326.

Bargain, O., Doorley, K., (2011), "Cought in The Trap? Welfare's Disincintive and The Labor Supply of Single Men", **Journal of Public Economics**, 95(9-10), s. 1096-1110.

Başlevent C., Onaran Ö., (2003), "Are Married Women in Turkey More Likely to Become Added or Discouraged Workers?", **Labour**, 17 (3), s. 439–458.

Başlevent C., Onaran Ö., (2004), "The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey", **World Development**, 32 (8), s. 1375–1393.

Bayrak, S., (2018), “İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye’de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü”, **Çalışma ve Toplum**, 58, s. 1531-1554.

Becker S. O., Woessmann L., (2009), “Was Weber Wrong? A Human Capital Theory of Protestant Economic History”, **The Quarterly Journal of Economics**, 124 (2), s. 531–596.

Beneton, P., (2011), **Muhafazakârlık**, İstanbul: İletişim Yayınları.

Berliri, C., Parisi, V., (2006), “The Distributive and Labor Supply Impact of the Minimum Insertion Income: The Case of Italy”, **International Advances in Economic Research**, 12(2), s. 213-227.

Berkson, J., (1944), “Application of the Logistic Function to Bio-Assay”, **Journal of the American Statistical Association**, 39, s. 357-365.

Bertrand, M., Goldin, C., Katz, L. F., (2010), “Dynamics of The Gender Gap For Young Professionals in The Financial And Corporate Sectors”, **American Economic Journal**, 2, s.228–255 .

Bettio, F., Plantenga, J., (2004), “Comparing Care Regimes in Europe”, **Feminist Economics,** 10 (1), s. 85-113.

Beveridge, W., (1942), **Beveridge Report**, London: HMSO.

Bick, A., (2016), “The Quantıtatıve Role of Child Care For Female Labor Force Participation and Fertility”, **Journal of the European Economic Association**, 14 (3), s. 639–668.

Bingley, P., Walker, I., (1997), “The Labour Supply, Unemployment and Participation of Lone Mothers In-Work Transfer Programmes”, **The Economic Journal**, 107 (444), s. 1375-1390.

Blau, F., Kahn, L., (2007), “Changes in the Labur Supply Behaviour of Married Women, 1980-2000”, **Journal of Labor Economics**, 25, s. 393-448.

Boserup, E., (1970), **Women’s Role in Economic Development**, Londra: George Allen & Unwin.

Bowen, W. G., Finegan, T. A., (1969), **The Economics of Labor Force Participation**, Princeton: Princeton University Press.

Brinton, M. C., (2001), “Married Women’s Labor in East Asian Economies”, **Women’s Working Lives in East Asia** (der: M. C. Brinton) içinde, s. 1–37, Stanford University Press.

Buchmueller, T., Valletta, R., (1999), “The Effect of Health Insurance on Married Female Labor Supply”, **Journal of Human Resources**, 34 (1), s. 42-70.

Buğra, A., Özkan Y., (2014), “Türkiye’nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri** (der: A. Buğra ve Y. Özkan) içinde, s. 125-153, İstanbul: İletişim Yayınları.

Burda, M., Hamermesh, D. S., Weil P., (2007), “Total Work, Gender and Social Norms”, **National Bureau of Economic Research**, Working Paper, No:13000.

Burns, M. A., (2016), “Enlisted Women Veterans And Employment: A Logistic Regression Analysis”, Phd These, The Universıty of Texas At San Antonio College of Education and Human Development Department of Counseling.

Büyüköztürk, Ş., (2008), **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Ankara: Pegem Yayınevi.

Cain, G. G., (1966), **Married Women in the Labor Force: An Economic Analysis**, Chicago: University of Chicago Press.

Crompton, R., Brockmann, M., Lyonette, C., (2005), "Attitudes, Women's Employment And The Domestic Division of Labour: A Cross-National Analysis in Two Waves", **Work, Employment and Society,** 19 (2), s. 213–233.

Cornfield, J., (1962), Joint Dependence of the Risk of Coronary Heart Disease on serum Cholesterol and Sistolic Blood Pressure: A Diskrimant Function Analysis, **Federation Proceedings**, 21, s. 58-61.

Cox, D. R., Snell, E.J., (1989), **Analysis of Binary Data, Second Edition,** CRC Press.

Cygan-Rehm, K., (2016), "Parental Leave Benefit and Differential Fertility Responses: Evidence From A German Reform", **Journal of Population Economics**, 29 (1), s. 73-103.

Çelik, A., (2007), "Eğreti Emek- Parçalanan Sınıf", **Birikim**, 217, s. 122-133.

Çolak, Ö.F., Kılıç C., (2001), **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, Yayın No: 214, Ankara: TİSK Yayınları.

David, F., vd., (2015), "The Relationship Between Higher Educatıon And Employment in Portugal", ICERI2015 Conference 16th-18th,, Seville, Spain. http://bdigital.ipg.pt/dspace/bitstream/10314/2300/1/Ata%20Cientifica_fatimadavid-rutea1.pdf Erişim Tarihi: 05.03.2019

Davutoğlu, A., (2016), "Refah Devletinin Kurucu Belgelerinde Kadının Adı Yok: Beveridge Raporu'nun Cinsiyetçi Karakteri", **VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı**, s.145-153.

Dayıoğlu, M., Kırdar, M., (2010), **Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler**, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu Sayı: 5.

Dayıoğlu, M., Başlevent C., (2011), "Income Distribution and Poverty in Turkey: Recent Trends and Gender Aspects", **Gender and Society in Turkey: The Impact of NeoLiberal Policies, Political Islam and EU Accession** (der: S. Dedeoğlu and A. Y. Elveren) in, London: I.B.Tauris, pp. 65-86.

Dedeoğlu, S., (2009), "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", **Çalışma ve Toplum**, 21, s. 41-54.

Dedeoğlu, S., (2012), "Türkiye'de Refah Devleti , toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın** (der: Dedeoğlu S., Elveren A. Y.) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 211-229.

Dedeoğlu, S., (2015), "2000'li Yıllarda Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikları: Muhafazakarlığın ve Neo-liberalizmin Gölgesinde mi?", **Himmet, Fıtrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika** (der: M. Koray ve A. Çelik) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 259-278.

Dedeoğlu, S., Şahankaya A., (2015), "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları", **2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet** (der: Dedeoğlu, S., Elveren, A.Y.) içinde,.Ankara: İmge Kitabevi, s. 93- 121.

DeMaris, A., (2004), **Regression with Social Data: Modeling Continuous and Limited Response Variables**, Wiley-Interscience Publication.

Demirci, H. (2019), **ABD, Küba, Türkiye Sağlık Sistemi ve Uygulaması**, Ankara: Gazi Kitabevi.

Dinççağ A., Dündar, H. Ç., (2011), "2008 Krizinin Kadın ve Erkek İşgücüne Etkileri" https://www.tepav.org.tr/tr/yayin/s/408, Erişim Tarihi: 13.07.2019.

Doeringer, P. B., Piore M. J., (1971), **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**, Heath Lexingtoin Books Publishing.

Durkheim, E., (2016), **Sosyolojik Yöntemin Kuralları,** Doğu Batı Yayınları.

Durmaz N., (2018), "Tamamlanmamış Devrim"in Türkiye Yansımaları, **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç** (der: Ç. Ünlütürk-Ulutaş) içinde, İstanbul: NotaBene Yayınları, s. 67-98.

Durusoy-Öztepe, N., (2013), **Atölyeye Dönüşen Evler: Denizli Tekstil Sektöründe Ev Eksenli Çalışma**, Ankara: Gazi kitabevi.

Durusoy-Öztepe, N., (2018), Hizmetler Sektörünün Eğreti İşlerinde Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları, **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç** (der: Ç. Ünlütürk-Ulutaş) içinde, İstanbul: NotaBene Yayınları, s. 171-198.

Duvander, A. Z., Ferrarini T., (2013), **Sweden's Family Policy Under Change: Past, Present, Future**, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftun.

Ecevit, Y. vd., (2008), **Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, İstanbul: TÜSİAD & KAGİDER

Elveren, A. Y., (2015), "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Bir Değerlendirmesi", **2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet** (der: S.Dedeoğlu, A. Y. Elveren) içinde, Ankara: İmge Yayınevi, s. 63-91.

Erdut, T., (2005), "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", Ç**alışma ve Toplum**, 6, s. 11-49.

Erdut, Z., (2007), "Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkiler", **Çalışma ve Toplum**, 12, s. 53-82.

Erkuş H., Karagöz K., (2009), "Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergi Kaybının Tahmini", **Maliye Dergisi**, 156, s. 126-140.

Esping-Andersen, G., (1990), **Three Worlds of Welfare Capitalism**, Oxford: Polity Press.

Esping-Andersen, G., (2011), **Tamamlanmamış Devrim**, İstanbul: İletişim Yayınları.

Esping-Andersen, G., (2015), "Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri", **Sosyal Politika Yazıları (**der: A. Buğra ve Ç. Keyder) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 33-54.

EUROSTAD (2017), "Employment Rate Of Adults By Sex, Age Groups, Educational Attainment Level, Number Of Children And Age Of Youngest Child", European Statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database Erişim Tarihi: 20.02.2019

EUROSTAD (2018), "Employment Rate Of Adults By Sex, Age Groups, Educational Attainment Level, Number Of Children And Age Of Youngest Child**",** European Statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database Erişim Tarihi: 21.05.2019

Eyüpoğlu, A., Şemsa Ö., Tanrıöver, H., (2000), **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları**, Ankara: KSGM Yayınları.

Ferber, M. A., (1993), "Women's Employment and the Social Security System", **Social Security Bulletin**, 56 (3). S. 33-55.

Ferrara M. (2000), "Reconstructing the Welfare State in Southern Europe", **The Survival of the European Welfare State** (der: S. Kuhnle) İçinde, London: Routledge, s. 166-181.

Ferrera, M., (2015), "Sosyal Avrupa'da Güney Avrupa Refah Modeli", **Sosyal Politika Yazıları** (der: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s.195-229.

Fidan, H., Genç, S., (2013), "Kayıtdışı İstihdam ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5 (9), s. 137-150.

Fisher, M. J., (2014), "Fairer Shores: Tax Havens, Tax Avoidance, and Corporate Social Responsibility", **Boston University Law Review**, 94, s. 337-365.

Fraser, N., (1994), "After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State", **Political Theory**, 22 (4), s. 591-618.

Fraker, T., Moffitt, R., (1988), "The Effect of Food Stamps on Labor Supply: A Bivariate Selection Model", **Journal of Public Economics**, 35 (1), s. 25-56.

Fratkin, E., (1989), "Household Variation and Gender Inequality in Ariaal Pastoral Production", **American Anthropologist**, 91 (2), s. 45–55.

Frees, E. W., (2010), **Regression Modeling with Actuarial and Financial Applications**, Cambridge University Press.

Fuller, W.A., (1996), **Introduction to Statistical Time Series**, New York: John Wiley and Sons.

Gao, Q., Yang, S., Li, S., (2012), "Labor Contracts And Social Insurance Participation Among Migrant Workers in China", **China Economic Review,** 23, s.1195–1205

Giddens A., (2010), **Modernliğin Sonuçları**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, İnceleme Dizisi: 41.

Goerres, A., Karlsen R., Kumlin, S., (2015), "Reform Pressures and Perceived Welfare State Sustainability: A Comparative Survey Experiment".

Gor, R. M., (2015), "Forecasting Techniques", **Industrial Statistics And Operational Management** İçinde, s. 142-172.

Gough, I., (2006), “Güney Avrupa’da Sosyal Yardım”, **Sosyal politika Yazıları** (der: A. Buğra ve Ç. Keyder) İçinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 231-260.

Gökbayrak, Ş., (2010), **Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Gökbayrak, Ş., (2011), “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınlar”, **Çalışma ve Toplum**, 29, s.165-190.

Göksel, İ., (2014), “The Influence of Maternal Employment on Children’s Long Run Achievement: Case of Izmir”, **Gender and Education From Different Angles** (Der: M. Jarecka-Zyluk, O. Holz) içinde, Zurich: Lit Verlag.

Göksel, İ., (2015), “Türkiye’de Kadın İşgücü: Muhafazakarlığın Rolü”, **2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet** içinde, (der: S.Dedeoğlu, A. Y. Elveren), Ankara: İmge Yayınevi, s. 147-172.

Görmüş, A., (2019), “Türkiye’de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli”, **Çalışma ve Toplum**, 61, s.1005- 1027.

Griep, Y., vd. (2016), “The Effects of Unemployment and Perceived Job İnsecurity: A Comparison of Their Association With Psychological and Somatic Complaints, Self-Rated Health and Life Satisfaction”, **Int Arch Occup Environ Health**, 89, s. 147–162.

Gujarati, D. N., (2006), **Temel Ekonometri**, Literatür Yayıncılık.

Gustafsson S., Jacobsson R., (1985), “Trends in Female Labor Force Participation in Sweden”, **Journal of Labor Economics**, 3(1), s.256-274.

Güloğlu, T., (2005), “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, Visiting Fellow Working Papers, Paper 9, Cornell University ILR School.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2017), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yönetim-Analiz**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güzel, A., Okur A.R., Caniklioğlu, N., (2010), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Harrington-Meyer, M., Pavalko, E., (1996), "Family, Work, and Access to Health Insurance Among Mature Women", **Journal of Health and Social Behavior**, 37, (4), s. 311-325.

Hekimler, A., (2017), "Yaşlılara Yönelik Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Bakım Sigortası: Federal Almanya Örneği", **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 3 (2), s. 235-243.

Heywood, A., (2014), **Siyasi İdeolojiler**, çev. A. K. Bayram, Ankara: Adres Yayınları.

Herr, J.L., Wolfram, C., (2010), "Opt-Out" Rates at Motherhood Across High-Education Career Paths: Selection Versus Work Environment. National Bureau of Economic Research" Working Paper No:14717.

Hoem, B, Hoem, J. M., (1989), "The Impact of Women's Employment on Second and Third Births in Modern Sweden", **Population Studies,** 43, s. 47-67.

Holden, K, Peel, D. A., Thompson, J. L., (1994), **Economic Forecasting: AN Introduction**, Cambridge University Press.

ILO (1972), **Employment, Incomes and Equalitya: Strategy for Increasing Productive**, Geneva: International Labour Organization. http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf Erişim Tarihi: 17.12.2017

ILO (2010), **Labour Inspection in Europe: Undeclared Work, Migration, Trafficking**, Geneva: International Labour Organization,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf Erişim Tarihi: 03.10.2018

ISSA (1997), **Social Security Programs in the United States,** SSA Publication No. 13-11758.

ISSA (2018), **Social Security Programs Throughout the World: Europe**, https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/index.html, Erişim Tarihi: 11.02.2019

İlkkaracan, İ., (2012),"Why so Few Women in the Labor Market in Turkey?", **Feminist Economics**, 18 (1), s. 1-37.

İlkkaracan, İ., Kijong, K., Kaya T., (2015), **Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği**, UNDP.

İlkkaracan, İ., (2016), **İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi**, Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi, Ankara: ILO.

İlkkaracan, İ., (2018), "Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma İçin Mor Ekonomi", **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç** (der: Ç. Ünlütürk-Ulutaş) içinde, İstanbul: NotaBene Yayınları, s. 31-66.

Kadılar, C., (2005), **SPSS Uygulamalı Zaman Serileri Analizine Giriş**, Bizim Büro Basımevi.

Kakıcı, H., Emeç H., Üçdoğruk Ş., (2007), "Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, 5, s. 20-40.

Kalleberg, A. L., Reskin B. F., Hudson, K., (2000), "Bad Jobs in Amarica. Standart and Nonstandart Employment Relations an Job Quality in the United States", **American Sociological Review**, 65, s. 256-278.

Kalınkara, V., Arpacı, F., (2016), "Yerinde Yaşlanma", **Yaşlılık: Disiplinler arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler-2** (Der: V. Kalınkara) İçinde, Ankara: Nobel Yayıncılık, s.399-422.

Kalil, A., Ziol-Guest, K., Epstein, J. L., (2010), "Nonstandard Work and Marital Instability: Evidence From the National Longitudinal Survey of Youth", **Journal of Marriage and Family,** 72, s. 1289-1300.

Kamas, L., Preston, A., (2018), "Competing With Confidence: The Ticket To Labor Market Success For College-Educated Women", **Journal of Economic Behavior and Organization**, 155, s. 231-252.

Karadeniz, O., Yılmaz H. H., (2007), "Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler", **İş Dünyasında Kadın Raporu** İçinde. İstanbul: TÜRKONFED.

Karadeniz, O., (2011)., "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", **Çalışma ve Toplum**, 29, s. 83-127.

Karadeniz, O., Yılmaz H. H., (2018), **İş dünyasında Kadın III**, İstanbul: TÜRKONFED.

Kardam, F., Toksöz G., (2004), "Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-Sectoral Overview" **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 59(4), s. 151-172.

KEİG (2015), **Türkiye'de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi**, KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu.

Kleinbaum, D. G., Klein, M., (2010), **Logistic Regression: A Self-learning Text**, New York: Springer.

Kırkpınar, L., (1998), "Türkiye'de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın", **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler** (der: A.B. Hacımirzaoğlu.) içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, s.13-28.

Killingworth, M., Heckman. J., (1987), "Female Labor Supply: A Survey". **Handbook of Labor Economics** (der: O. Ashenfelter, R. Layard) İçinde, Cambridge: Cambridge University Press, s. 103-204.

Koray, M., (2017), "Eşitlik ve Sosyal Devletin Vaatleri ya da Sınırları!..." **Emek Araştırma Dergisi**, 8(12), s. 1-26.

Korkmaz A., Korkut G., (2012), "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 17(2), s.41 – 65.

Kothari, C. R., (2004), **Research Metodology, Mothods and Tecniques**, New Delhi: New Age.

Kumaş, H., Çağlar, A., Karaalp, H. S., (2014), "Firm Size and Labour Market Segmentation Theory: Evidence from Turkish Micro Data", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 150, s. 360-373.

Kumaş, H., (2017), "İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/ Gündüz Bakımı/ Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi", **Çalışma ve Toplum**, 53, s.573- 616.

Kumaş, H., Çağlar, A., (2017), "Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye'de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi",** 19(1), s. 49-86.

Kutlu, D., (2015), **Türkiye'de Sosyal Yardım Rejiminin Oluşumu: Birikim, Denetim, Disiplin**, Ankara: NotaBene Yayınları.

Kuzgun, Y., Sevim, S. A., (2004), "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37(1), s. 14-27.

Leibfried, S., (1993), "Towards a European Welfare State", **New Perspectives on the Welfare State in Europe** (Der: C. Jones) İçinde, London: Routledge Press, s. 133–156.

Levitas, R., (1996), "The Concept of Social Exclusion and The New Durkheimian Hegemony", **Critical Social Policy**, 16, s. 5-20.

Lewis, J., (1989), "Lone Parent Families: Politics and Economics", **Journal of Social Policy**, 18(4), s. 595-600.

Lewis, J., (1992), "Gender and the Development of Welfare Regimes", **Journal of European Social Policy**, 2(3), s. 159–173.

Lewis, J., (2009), **Work-Family Balance, Gender and Policy**, Cheltenham: Edward Elgar.

Lewis, J., (2011), "Feminist Yaklaşım", **Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar** (der: P. Alcock, M. May, K. Rowlingson) (çev: B. A. Mercan) içinde, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 139-147.

Lewis, J., West, A., (2017), "Early Childhood Education and Care in England under Austerity: Continuity or Change in Political Ideas, Policy Goals, Availability, Affordability and Quality in a Childcare Market?", **Journal of Social Policy**, 46 (2), s. 331-348.

Lordoğlu K., (2005), “Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 55 (1), s. 45-60.

Lordoğlu K., Koçak, H., (2015), “AKP Döneminde İstihdam, İşgücü ve İşsizlik”, **Himmet, Fıtrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika** (der: M. Koray ve A. Çelik) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 99-125.

Lundberg, S., Pollak, R., (2007), “The American Family and Family Economics”, **Journal of Economic Perspectives**, 21, s. 3-26.

Mahiroğulları, A., (2017),” Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22 (2), s. 547-565.

Makal, A., (2012), “Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri”, **Türkiye’de Kadın Emeği** içinde (der: A. Makal ve G.Toksöz), Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.

Makridakis, S., Wheelwright, S. C., (1989), **Forecasting Methods for Management** John Wiley and Sons.

Marx, K., (2010), **Kapital**, I. Cilt, İstanbul: Yordam Kitabevi.

Mateman, S., Renooy, P., (2001), **Undeclared Labour in Europe:Towards An Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour**, Amsterdam: Regioplan Publication.

Menard, S., (1995), **Applied Logistic Regression Analysis**, CA: Sage

Memiş, E., (2016), **Ankara İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi**, Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi, Ankara: ILO.

Michael, R. T., (1985), “Consequences of the Rise in Female Labor Force Participation Rates: Questions and Probes”, **Journal of Labor Economics**, 3(1), s. 117-146.

Miles, J., Shelvin, M., (2008), **Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers,** London: Sage.

Mincer, J., (1962), "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply", **Aspects of Labor Economics** (Der: H. G. Lewis) İçinde, Princeton: Princeton University Press, s. 63–105.

Mincer, J., (1985), “Intercountry Comparisons of Labor Force Trends And of Related Developments: An Overview”, **Journal of Labor Economics**, 3, s. 1–32.

Mingione, E., (2015), “Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele”, **Sosyal Politika Yazıları** (Der: A. Buğra, Ç. Keyder.), İstanbul: İletişim Yayınları.

Moghadam V. M., (1999), “Gender and Globalization: Female Labor and Women’s Mobilization”, **Journal of World-System, Research**, 5(2). s. 367-388.

Montgomery, D. C., Johnson, L. A., Gardiner, J., (1990), **Forecasting and Time Series Analysis**, McGraw-Hill.

Moreno, L., (2015), “Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı”, **Sosyal Politika Yazıları** (der: A. Buğra, Ç. Keyder.), İstanbul: İletişim Yayınları.

Mósesdóttir L., (2002), “Moving Europe towards the Dual Breadwinner Model”, Research Paper Series No 3, Bilfröst School of Business, https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/7515/Skra_0000943.pdf?sequence=1 Erişim Tarihi: 01.02.2019

Moyi, P., (2010), “Child Labor and School Attendance in Kenya”, **Educational Research and Reviews**, 6 (1), s. 26-35.

Nagase, N., (2003), "Standard and Nonstandard Work Arrangements, Pay Differences, and Choice of Work By Japanese Mothers", **Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences** (der: Houseman, S., Osawa, M.) İçinde, Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research, s. 267–300.

Nagelkerke, N. J. D., (1991), "A Note on a General Definition of the Coefficient of Determination", **Biometrika**, 78, s. 691-692.

Neuman, W. L., (2010), **Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar I**, İstanbul: Yayın Odası.

Newbold, P., (2008), **İşletme ve İktisat İçin İstatistik**, İstanbul: Literatür Yayınları.

Noonan, M. C., Corcoran, M.E., Courant, P. N., (2005), "Pay Differences Among the Highly Trained: Cohort Differences in the Sex Gap in Lawyers' Earnings", **Social Forces,** 84 (2), s. 851-870.

O'Connor, J., (1993), "Gender, Class and Citizenship in the Comparative Analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodological Issues", **The British Journal of Sociology**, 44 (3), s. 501-518.

O'Connor, J., (1995), **Birikim Bunalımı: Yeni Bireycilik, Sınıf Mücadelesi ve Çağdaş Kapitalizm**, İstanbul: Belge Yayınları.

OECD (2017a), OECD Employment Rate, https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm. Erişim Tarihi: 8.09.2017.

OECD (2017b), Self-employment Rate, https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart Erişim Tarihi: 20.02.2019.

OECD (2017c) Poverty Rate https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm#indicator-chart Erişim Tarihi: 20 Şubat 2019.

OECD (2018a), OECD Employment Rate, https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm. Erişim Tarihi: 04.04.2019

OECD (2018b), Part-time Employment Rate https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart Erişim Tarihi: 20.02.2019.

Olcan, C. (2015), "Güneş Radyasyon Tahmini İçin Bulanık Zaman Serisi Yöntemleri ve Fotovoltaik Sulama Sistemi Optimizasyonunda Uygulanması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen bilimleri Enstitüsü.

Orhunbilge, N., (1999), **Zaman Serileri Analizi Tahmin ve Fiyat İndeksleri**, İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.

Orrloff, A., (1993), "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States", **American Socialogical Review**, 58, s. 303–328.

Özateş, Ö. S., (2015), **Malumun İlanı Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği**, Ankara: NotaBene Yayınları.

Özdemir, S., (2005), "Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** 49, s. 232-266.

Özoğuz, K. (1986) "Zaman Serilerinde Trend Fonksiyon Tipinin Belirlenmesi ve Yorumu", **İktisat Fakültesi Mecmuası**, 42 (1-4), s. 73-91.

Özşuca, Ş., (2003a), **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, Ankara: İmaj Yayıncılık.

Özşuca, Ş., (2003b), "Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 58 (2), s. 133-152.

Özşuca, Ş.,, Gökbayrak, Ş., (2012), “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2 (2), s. 49-83.

Öztürk, S., Başar, D., (2018), “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıtdışı Sektör Özelinde Bir Analiz”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 8 (2), s. 41-58.

Pateman, C., (1987), The Patriachal Wellfare State: Women and Democray, http://www.people.fas.harvard.edu/~ces/publications/docs/pdfs/CES_WP7.pdf, Erişim Tarihi 01.10.2017.

Pencavel, J., (1986), “Labor Supply of Men: A Survey”, **Handbook of Labor Economics** (der: O. Ashenfelter, R. Layard) İçinde, Cambridge: Cambridge University Press, s. 3-102.

Pencavel, J., (1998), “Assortative Mating by Schooling and The Work Behaviour of Wievs and Husbands”, **American Economic Review**, 88, s. 326-329.

Perman, L., Stevans., B., (1989), “Industrial Segregation and The Gender Distribution of Fringe Benefits”, **Gender & Society,** 3 (3), s. 388- 404.

Pettit, B., Hook, J., (2006), “The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective”, **Social Forces**, 84 (2), s.779-801.

Pindyck, R. S., Rubinfeld, D. L., (1991), **Econometric Models and Economic Forecasts**, McGraw Hill.

Pissarides C. A., Wadsworth J., (1989), “Unemployment and the Inter-Regional Mobility of Labour”, **The Economic Journal**, 99, s. 739-755.

Polanyi, K., (1986), **Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri**, İstanbul: Alan Yayıncılık.

Psacharopoulos, G., Tzannatos, Z., (1993), “Economic and Demographic Effects On Working Women in Latin America”, **Journal of Population Economics,** 6 (4), s. 293–315.

Rauch, D., (2007), “Is There Really a Scandinavian Social Service Model? A Comparison of Childcare and Elderlycare in Six European Countries”, ***Acta Sociologica,*** 50 (3), 249-269.

Raymo, J. M., Lim, S., (2011), “A New Look At Married Women’s Labor Force Transitions in Japan”, **Social Science Research**, 40, s. 460-472.

Reich, M., Gordon, D., M., Edwards, R. C., (1973), “A Theory of Labor Market Segmentation”, **American Economic Review**, 63 (2), s. 359-65.

Renner, C. and Vicente N., (1989), “Why is our Population of Uninsured and Underinsured Persons Growing? The Consequences of the 'Deindustrialization' of the United States”, **International Journal of Health Services**, 19 (3), s. 433-42.

Robert, G., Rao, N. K., Kumar, S., (1987), “Logistic Regression Analysis of Sample Data”, **Biometrika**, 35, s. 58-79.

Rosanvallon, P., (2004), **Refah Devletinin Krizi**, Ankara: Dost Kitapevi.

Ryan, T. P., (1997), **Modern Regression Methods**, Chichester: John Wiley and Sons.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., (1995), **Örgütsel Psikoloji**, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sainsbury, D., (1994), **Gendering Welfare States**, London: Sage.

Sainsbury, D., (1997), “Gender, Equality and Welfare States***”, American Sociological Association***, 26 (6), s. 722-724.

Salido, O., Moreno, L., (2014), “İspanya’da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi”, **Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri** (der: A. Buğra ve Ö. Yalçın) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 57-90.

Sargutan E., vd. (2006), "İtalya: Sağlık Sistemi Tiplerine Belirgin Özellikleriyle Ülke Örnekleri", **Karşılaştırmalı Sağlık Sistemleri** (der: E. Sargutan) İçinde, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s. 1417-1456.

Savul, G., (2012), “Standart Dışının Standartlaşması Güvencesiz İstihdam”, **Güvencesizleştirme** (der: Ö. Göztepe) içinde, Ankara: Nota Bene, s. 117-158.

Sasaki, M., (2002), “The Causal Effect of Family Structure on Labor Force Participation Among Japanese Married Women”, **Journal of Human Resources,** 37 (2), s. 429-440.

Schmoller, G., (1894), **The Idea of Justice in Political Economy,** CreateSpace Independent Publishing Platform.

Schultz, T. P., (1990), “Testing the Neoclassical Model of Family Labor Supply and Fertility”, **The Journal of Human Resources**, 25 (4), s. 599-634.

Shehu, V., Toshkollari, O., (2013), “Logistic Growth and Statistical Forecasting Models of Tourist Arrivals in Albania”, **International Journal of Science and Research**, 4 (10), s. 1261-1264.

Shimada H., Higuchi Y., (1985), “An Analysis of Trends in Female Labor Force Participation in Japan”, **Journal of Labor Economics**, 3 (1), s.355-374.

Simonoff, J. S., (2003), **Analyzing Categorical Data**, New York: Springer.

Sözer, A. N., (2013), **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.

Sözer, A. N., (2014), **Türk Genel Sağlık Sigortası**, İstanbul: Beta Yayınları.

Spierings, N., Smits, J., Verloo, M., (2010), “Micro and Macro Level Determinants of Women's Employment İi Six Arab Countries”, **Journal of Marriage and Family** 72 (5), s. 1391-407.

Staples, C., (1989), "The Politics of Employment-Based Insurance in the United States." **International Journal of Health Services,** 19 (3), s. 415-431.

Standing, G., (1999), “Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited”, **World Development**, 27 (3), s. 583-602.

Steinhilber, S., (2006), **The Gender Implications of Pensions Reforms, Genaral Remarks and Evidence from Selected Countries**, Geneva: UNRISD.

Şahin, M., (2012), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu ve Kadınlar Üzerine Etkisi”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın** (der: Dedeoğlu S., A. Y. Elveren) İçinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 231-249,

Taghizadeh, R., (2014), **AB İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta-Analiz Yöntemiyle Bir Değerlendirme**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayılanmamış Doktora Tezi.

Talas, C., (1953), **Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik.

Tamborini, C. R., Whitman, K., (2007), “Women, Marriage, and Social Security Benefits Revisited”, **Social Security Bulletin**, 67 (4), s. 1-20.

Tansel, A., (2002a), “Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates”, **Economic Research Center Working Papers in Economics**, s. 1-61.

Tansel, A., (2002b), "Determinants of School Attainment of Boys and Girls In Turkey: Individual, Household and Community Factors", **Economics of Education Review**, 21, s. 455-470.

Tansel, A., (2005), "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey", **Economic Development and Cultural Change**, 53 (2), s. 453-477.

Toksöz, G., Özşuca, Ş. (2003) **Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler**, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, No: 591.

Toksöz, G.. (2007). **Women's Employment Situation in Turkey**, Ankara: ILO.

Toksöz, G., (2009), **Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları**, Ankara: ILO.

Toksöz, G., (2011), **Kalkınmada Kadın Emeği,** İstanbul: Varlık Yayınları.

Toksöz, G., (2012), **Kalkınmada Kadın Emeği,** İstanbul: Varlık Yayınları.

Toksöz, G., (2016), "Kadın'dan Aile'ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", **VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı**, s.111-121.

Topateş, H., (2014), Türkiye'de Çalışma İlişkilerinde Dinsel Otorite ve Emek Disiplini, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi.

Tontuş, H. Ö., (2015), **Tüm Yönleriyle Sağlık Turizmi-Ülkeler**, SATURK. http://www.saturk.gov.tr/images/pdf/ust/amerika.pdf Erişim Traihi: 28.05.2019.

Trifiletti, R., (1999), "Southern European Welfare Regimes and The Worsening Position of Women", **Journal of European Social Policy,** 9 (49), s. 49-64.

TÜİK (2018), İstatistiklerle Yaşlılar, Haber Bülteni, Sayı: 30699, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30699 Erişim Tarihi: 05.05.2019.

Tsuya, N. O., vd., (2005), "Is the Gender Division of Labour Changing in Japan?", **Asian Population Studies**, 1, s. 47-67.

UİS (Ulusal İstihdam Stratejisi), (2017), http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm, Erişim Tarihi: 04.08.2017.

Ünlütürk-Ulutaş, Ç.(2015a), **Sosyal Yardımlara Yerelden Bakmak**, Ankara: Gazi kitabevi.

Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2015b), "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 70(3), s. 723-750.

Wada, J., (2007), "The Political Economy of Daycare Centers in Japan", **The Political Economy of Japan's Low Fertility Rosenbluth** (der: F.M. Rosenbluth) İçinde, Stanford: Stanford Univesity Press, s. 155-169.

Walker, B. F., (1995), "The Chi-Square Test: An Introduction", **Comsig Review**, 4 (3), s. 61-64.

Wellington, A. J., Cobb-Clark D., (1999), "The Labor-Supply Effects of Universal Health Coverage: What Can We Learn from Individuals with Coverage" **Research in Labor Economics**, 19, s. 315-344.

Wiles, J. L., vd., (2012), "The Meaning of "aging in place" to Older People", **The Gerontologist**, 52 (3), s. 357-366.

Williams, C. C., Padmore, J., (2013), "Evaluating the Prevalence and Distribution of Quasi-formal Employment in Europe", **Industrial Relations**, 68 (1), s. 71-95.

Williams, C. C., Kayaoğlu, A., (2016), Tackling The Informal Economy in The European Unıon: A Social Actor Approach, UTMS Journal of Economics, 7 (2), s. 133-147.

Wirth, L., (2001), **Breaking Through The Glass Ceiling Women in Management**, Geneva: ILO.

Worldbank, Gender Data Portal, http://datatopics.worldbank.org/gender/country/italy Erişim Tarihi: 18/02/2019.

Wood, R.G., Corcoran, M.E., Courant, P.N., (1993), "Pay Differences Among The Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap In Lawyers' Salaries", **Journal of Labor Economics**, 11(3), s. 417–441.

Yakut, A. M., (2015), "Labor Supply and Welfare Benefits in Turkey", **İktisat İşletme ve Finans,** 30 (347), s. 9-36.

Yanık-İlhan, B., Öztürk E., Bayar A. A., (2017), "Bölgesel Yaşlı Bakımevleri ve İnaktiflik Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", **İnsana Karşı Piyasa: Türkiye'de Sağlık ve Sosyal Güvenlik** (der: G. Yenimahalleli-Yaşar, A. Göksel, Ö. Birler) İçinde, İstanbul: NotaBene Yayınları.

Yavuz, H. V., (2017), **Sanayi ve Hizmet Sektöründe Işgücü Devir Oranlarının Yüksek Olmasının Nedenleri Ve Çözüm Önerileri: Denizli Örneği,** Ankara: Türk-İş Yayını.

Yeldan, E., (2010), "Küresel Kriz ve Türkiye: Mali Canlandırma Önlemlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkilerinin Makroekonomik Değerlendirmesi",

Kriz ve Türkiye: Kriz Tedbirlerinin Etki Değerlendirmesi (der: Ercan H., E. Taymaz, E. Yeldan) İçinde, Ankara: ILO.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu.

2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

ÖZET

Ülkelerin refah rejimi, kadınların çalışma hayatına katılımını destekleyici ya da engelleyici olmaktadır. Refah rejiminin meta-dışılaştırma ve aile-dışılaştırma yeteneği ne kadar yüksekse, kadını işgücü piyasasında istikrarlı bir biçimde tutma konusunda da o kadar başarılı olmaktadır.

Tez kapsamında ele alınan refah rejimi göstergeleri; kadınların sosyal güvenceli istihdama erişimleri ve sosyal güvenlik uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkileri olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, Türkiye refah rejimi, Güney Avrupa refah rejimine dâhil edilmiştir. İki ana amacı olan bu tezde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bunlardan ilki, Türkiye'de sosyal güvenceli istihdam edilmeyi belirleyen faktörlerin tespit edilerek toplumsal cinsiyet temelli bakış açısıyla analiz edilmesidir. İkincisi ise Türkiye'de cömert sosyal güvenlik uygulamalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisinin ortaya çıkartılmasıdır.

Sonuç olarak; Türkiye'de sosyal güvenceli istihdam edilmeyi olumlu yönde etkileyen etmenler karşısında, kadınların dezavantajlı oldukları ortaya çıkmıştır. Eğitim, en önemli etmen olmasına rağmen, Türkiye'de yüksek eğitimli kadınların önemli bir kısmının işgücünde olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan Türkiye'de dul-yetim aylığı ve bağımlı sağlık sigortalısı olma uygulamalarının kadın işgücü arzını olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Tüm bunlar refah rejiminin birer yansıması olarak geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin benimsenmesi ile açıklanmaktadır. Tez kapsamında gerçekleştirilen öngörüde, Türkiye'de 2030 yılına kadar sosyal güvenceli biçimde istihdam edilen kadın sayısında önemli bir

değişmenin yaşanmayacağının ortaya çıkması, kadınların birincil sektörde istihdam edilmeleri önündeki engelleri kaldıracak politikalara ihtiyaç duyulacağını göstermektedir.

ABSTRACT

The welfare regime structure of a country has negative or positive impacts on women's participation in working life. If the welfare regime has a high ability of de-commodification and de-familialization, it means that it is also successful in keeping women in the labor market.

In this study the main indicators determining the characteristics of the welfare regimes are the registered employment levels for women and the effects of social security system on the female labor supply. In this context Turkish welfare regime has been included in the Southern European welfare regimes. Quantitative research method has been used in this thesis which has two major objectives. The first is to identify the indicators of the registered employment in Turkey and to analyze them from a gender-based perspective. And, the second one is to demonstrate the impacts of generous social security system on women's labor supply in Turkey.

As a result, it is concluded that women are more disadvantaged than men in terms of the factors positively affecting the registered employment. Although being educated is the most important one among those factors, it is seen that a significant proportion of the women with higher education has not taken part in the laborforce in

Turkey. On the other hand, the survivors' pension and health insurance have resulted in decreasing the supply of female labor. And, all these are strictly related with the adoption of the traditional gender roles generated from the welfare regimes. A predictive analysis for the year 2030, shows that there will be no any significant change in the number of women registered employment in Turkey; and, therefore, seriously taken measures for enabling women to be employed in the primary sector will immediately be needed in the near future.