

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ BAZI BELİRLEYİCİLERİ: FMOLS YÖNTEMİ İLE BİR ANALİZ

Dr. Öğr. Üyesi Demet ÖZOCAKLI¹
Bahman KHANALİZADEH²

ÖZET

Bu çalışmada 2010-2022 döneminde Türkiye için bazı sosyoekonomik değişkenlerin kadın istihdamına etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda bu etkinin tespiti için Fully Modified Least Square (FMOLS) Method kullanılmıştır. Buna göre yükseköğretim mezunu kadın oranı, cinsiyete göre ücret farkı, okul öncesi ve ilkökul eğitim fiyat endeksi ve kent/kır kadın nüfus oranı gibi sosyoekonomik değişkenler ele alınmıştır. Okul öncesi ve ilkökul eğitim fiyat endeksindeki artış, 15-24 yaş kadın istihdamı ve 25+ yaş kadın istihdamını azaltmaktadır. Fakat okul öncesi ve ilkökul eğitim fiyat endeksindeki artışın, 15-24 yaş kadın istihdamının azalışında üç kattan daha büyük bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre ücret farkındaki artış, 15-24 yaş kadın istihdamı ile 25+ yaş kadın istihdamının her ikisini de hemen hemen aynı düzeyde arttırmaktadır. Kent/kır kadın nüfus oranındaki artış, 15-24 yaş arası kadın istihdamını artırırken, 25+ yaş kadın istihdamını azaltmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadın oranındaki artış 15-24 yaş kadın istihdamı ve 25+ yaş kadın istihdamını arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Cinsiyete Göre Ücret Farkı, Kırdan Kente Göç, Yükseköğretim, Çocuk Bakım Maliyetleri

SOME DETERMINANTS OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN TÜRKİYE: AN ANALYSIS WITH FMOLS METHOD

Assist. Prof. Demet ÖZOCAKLI
Bahman KHANALİZADEH

ABSTRACT

This study aims to determine to what extent some socioeconomic variables determined for Turkey affect different dimensions of women's employment. In this context, the Fully Modified Least Square (FMOLS) Method was used to detect this effect. The variables of the rate of women graduating from higher education as an indicator of higher education, the gender wage gap as an indicator of gender-based discrimination, the price index of pre-school and primary school education as an indicator of child care costs, and the urban/rural female population ratio as an indicator of rural-to-urban migration were discussed. The increase in child care costs reduces the women's employment aged 15-24 and the women's employment aged 25+. However, the increase in the child care cost has a more than three time impact on the decline in women's employment aged 15-24. The increase in gender discrimination in the labor market increases both the women's employment aged 15-24 and the women's employment aged 25+ at almost the same level. The increase in rural-urban migration increases the women's women's employment aged 15-24, while it reduces the women's employment aged 25+. The increase in women's higher education level increases the women's employment aged 15-24 and the women's employment aged 25+.

Keywords: Women's Employment, Gender Wage Gap, Rural to Urban Migration, Higher Education, Childcare Costs

¹ Gaziantep Un., ORCID ID: 0000-0003-3766-7012, dozocakli@gantep.edu.tr

² Islamic Azad Un., ORCID ID: 0000-0002-6291-978X, Khanali.bahman@yahoo.com

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliř Tarihi/Received: 20/09/2023–Kabul Tarihi/Accepted: 17/10/2023

GİRİŞ

Her ülkenin istihdam oranlarını tam istihdama yakın bir seviyede tutabilmesi makroekonomik istikrarın sağlanması açısından son derece önemli bir sorunsaldır. Birleşmiş Milletler verilerine göre 2023 yılında dünyanın %50,3 oranında erkek %49,7 oranında kadın nüfusa sahip olduğu düşünüldüğünde her iki tarafın da işgücüne katılım oranlarının yüksek olması önem arz etmektedir. Bu şekilde dengeli bir yüksek istihdam ortamı sağlanmış olması ekonomik büyümenin anahtarı olarak görülmektedir. Buna istinaden kadın nüfusa erkeklerle eşit oranda bir iş payı verildiği takdirde ekonomik büyümenin yıllık %9 seviyesinde olacağı ve bunun yanı sıra kadınların sadece %1'inin işgücüne dahil edilmesiyle ülkenin büyümesinin yıllık %5,5 puan artabileceği ifade edilmektedir (WorldBank, 2018).

Dünyada kadınların işgücüne katılım oranı %47 iken erkeklerin işgücüne katılım oranı %72 seviyesinde yer almaktadır. Bu durumda kadınların dünya üretiminde erkeklerle eşit temsil edilmediği dikkat çekmektedir. Ülkeler bazında istihdam oranları farklılaşmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranları daha yüksek iken gelişmekte olan ülkelerde çok daha düşük seviyelerde kalmaktadır. İş bulma konusunda özellikle Kuzey Afrika ve Arap Ülkeleri kadınları zorlayan ortamlar içermektedir (International Labor Organization-ILO, 2017). Gelişmekte olan ülke olan Türkiye'de kadın istihdamı dünya ortalamasının altında yer almaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan 2022 verilerine göre, Türkiye üfusunun %50,5 kadarını kadınlar oluşturmaktadır. Fakat işgücüne katılım oranı kadınlarda %34,5 seviyesinde iken erkeklerde ise %71,8 seviyesindedir. Çoğu kadın işgücü piyasasının dışında kalırken birçoğu da kayıt dışı çalışmaktadır.

Kadın istihdamının düşük seviyelerde kalmasının arkasında birçok sosyal ve kültürel neden bulunmaktadır. Evlilik, çocuk bakımı, işgücü piyasasındaki ayrımcılıklar, eğitime erişimin sınırlı kalması, düşük eğitim seviyesi gibi sosyal faktörler; cinsiyete göre ücret farkı, kayıt dışı çalışma olanakları sunulması, düşük ücretle çalışılan sektörlerde temsil edilmesi, kırsalda işe erişimin kısıtlı olması, ücretsiz aile işçiliği gibi ekonomik faktörler kadınların ülke ve dünya üretiminde eşit temsil olunamamasına yol açmaktadır. Kadın istihdamını arttırmak için bir dizi sosyoekonomik engel ortadan kaldırılarak işgücüne geçiş hızlandırılmalıdır. Bu engelleri tanımlamak ve ölçmek bunları ortadan kaldırmak için daha akıllı politika yanıtları geliştirmemize olanak tanır (ILO, 2017). Bu çalışmada 2010-2022 döneminde Türkiye için bazı sosyoekonomik değişkenlerin kadın istihdamına etkisi incelenmiştir.

LİTERATÜR

Eğitim düzeyi ile kadın istihdamı yakından ilişkilidir. Yükseköğretim ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Han, Chowdhury ve Bhuiya (1996) Matlab köyündeki 15-49 yaş aralığındaki evli kadınlar üzerine yaptığı incelemede, kadınların eğitiminin yaşamlarının sosyo demografik yönleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Eğitim düzeyi düşük kadınlara kıyasla, eğitim düzeyi yüksek kadınlar dış dünya hakkında daha geniş bir bilgiye sahip bulunmuştur. Kadın eğitiminin istihdam üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu bulmuştur. Ayrıca eğitim görmüş kadınların ev dışında istihdam edilme olasılığının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Shapiro (1997) Kongo'nun başkenti Kinshasa'da 1955-1990 döneminde kadınların eğitim seviyesi, doğurganlık ve istihdam seviyesinin nasıl değiştiğini farklı modellerle incelemiştir. Kadınların eğitim seviyesindeki artış doğurganlık seviyesinde bir düşüşe neden olmuştur. İstihdam ise kısmen eğitim seviyesi ile artış göstermiştir. Yousefy ve Baratali (2011) kadın istihdamı ile yükseköğretimin ilişkisini 300 kişilik örneklem grubu için anket yoluyla incelemiştir. Buna göre Yükseköğretim seviyesinde daha yüksek dereceye sahip olan kadınların daha iyi iş pozisyonlarına sahip olabildiğini saptamıştır. Monfared (2012) teknolojinin gelişmesiyle İran'daki kadınların daha çok işsiz kalabileceğini öngörmektedir. Sosyal değişimin gerçekleşmesinin kadın istihdamı için elzem olduğunu ifade etmiştir. İran'da ekonominin dinamik sektörlerinde kadınların yeterince temsil edilmediği ve daha çok bireysel yeteneklerini dikkate alan eğitime, çalışma ortamındaki tutumların değiştirilmesine ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir. England, Gornick ve Shafer (2012) Lüksemburg da gelir araştırmasına göre evli anneler arasında daha iyi eğitimlilerin daha çok istihdam edildiğini ifade etmiştir. Sangar, S. (2014). Hindistan'daki kadınlar için yükseköğretim ve istihdam arasındaki kopukluğu veya uyumsuzluğu analiz etmiştir. Hindistan'da yükseköğretime geçişin arttığını fakat istihdam artışının aynı şekilde olmadığını belirtmiştir. Buna çözüm olarak istihdam olanaklarının da aynı şekilde artırılması gerektiği üzerinde durmuştur. Kılıç ve Öztürk (2014) Türkiye'de 2002-2008 dönemini ele alarak kadınların işgücüne katılımının önündeki engelleri araştırmıştır. Bulgulara göre eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler olarak belirlenmiştir. Eğitim değişkeni kentsel bölgelerde yaşayan kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olan en önemli değişken olarak bulunmuştur. Saviç, Zuboviç ve Drakulic (2014) kadınların yükseköğretime katılımını ve işgücüne katılımını dinamik olarak karşılaştırmak için Emilim İndeksini geliştirmiştir. Bulgulara göre kız öğrencilerin yükseköğretim seviyesindeki artışının istihdam artışından daha hızlı olduğu ve işgücü piyasasında yükseköğretime sahip işsiz kadın sayısının arttığı tespit edilmiştir.

2019 ILO Çalışma Konferansı'nda eşdeğer işe kadınlar ve erkekler için eşit ücret sağlanması ile işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinin hükümetlerin ve kamu oyunun ortak sorumluluğu olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra Birleşmiş Milletler tarafından ele alınan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan "insana yakışır işlerin ve ekonomik büyümenin sağlanması" eşit değerde işe eşit ücreti kapsayan geniş bir çerçeveyi ortaya koymaktadır. Bu bağlamda literatürde, cinsiyete göre ücret farkı, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Cinsiyete göre ücret farkı denklem (1)'de ifade edilmiştir (ILO, 2023).

$$CGÜF = \frac{\text{ortalama erkek yıllık brüt ücret geliri} - \text{ortalama kadın yıllık brüt ücret geliri}}{\text{ortalama erkek yıllık brüt ücret geliri}} \times 100 \quad (1)$$

Cinsiyete göre ücret farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Bu oran işgücü piyasasında çalışan erkek ve kadın arasındaki ücret eşitsizliğinin bir ölçüsü olarak ifade edilmektedir. Cinsiyete göre ücret farkında AB ülkeleri arasında ciddi varyasyonlar bulunmaktadır. Lüksemburg, Romanya, Slovenya, İtalya ve Polonya'da %5'in altına inerken, Almanya, Avusturya, Estonya ve Letonya'da ise %18'in üzerine çıkmıştır. Çoğu AB ülkesinde cinsiyete göre ücret farkı son on yılda azalmıştır (European Commission, 2023). OECD tarafından ülkelerin bir alt kümesine ilişkin yapılan analize göre, 2010 yılında OECD ortalamasına göre cinsiyete göre ücret farkı tam zamanlı çalışanlar için ve medyan gelire göre %22 olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılında ise aynı fark %11,9' a düşmüştür. Bu ücret farkının dörtte üçü kadarı sorumluluklardaki eşitsizliklerden ve daha az ölçüde eşit değerdeki işler için farklılıklardan, dörtte biri kadarı ise kadınların düşük ücretli endüstrilerde çalışmasından kaynaklanmaktadır (OECD, 2023). England, Gornick ve Shafer (2012) evli ve çocuklu kadınların istihdamının ve çalışma saatlerinin nasıl olduğunu araştırmak için bir dizi yüksek ve orta gelirli ülkeden (Avusturya, Brezilya, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, Yunanistan, Guatemala, İrlanda, İsrail, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, İspanya, Birleşik Krallık (İngiltere), Amerika Birleşik Devletleri ve Uruguay) veriler elde etmiştir. Yıllık ve saatlik kazançlardaki cinsiyet farkının eğitim düzeyine göre değiştiğini bulmuştur. Aktaş ve Uysal (2016) Türkiye'de cinsiyete göre ücret farkını firma düzeyinde ücret yapısı araştırmasını kullanarak incelemiştir. Medyanda kadınların erkeklerden %8 daha az kazandığı tespit edilmiştir. Ayrıca ücret dağılımının alt ucunda neredeyse hiç cinsiyet farkı bulunmadığı ifade edilmiştir. Ücret dağılımının üst ucunda ise erkeklerden %4,5 daha az kazanıldığı tespit edilmiştir. Bogdanova (2020) kadınların dünya üretimine katkılarının önemli ölçüde düşük olduğunu belirtmiştir. Dünyada işgücü piyasası cinsiyet ayrımcılığına tabî durumdadır. Birçok ülkede işgücü piyasası ayrımcılığı kadınların ücretli çalışmalarını sınırlamaktadır. Kadınlar örgütsüz sektörlerdeki işçilerin orantısız bir payını oluşturmaktadır. Penner ve diğerleri (2022) 15 ülkeden elde edilen işveren çalışan verilerini kullanmış, erkek ve kadınları farklı işlere yönelten süreçlerin öncesine göre daha az cinsiyete göre ücret farkını oluşturduğunu göstermiştir.

Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm: Kadınlara Yönelik Eğilimler 2017 yılı verilerine göre uygun fiyatlı bakım eksikliği, çalışan ve çalışmakta olan kadınlar için bir engel olarak görülmektedir. Bakım maliyetlerinin yüksek olması bir kadının işgücüne katılım şansını geliştirmekte olan ülkelerde yaklaşık %5 gelişmiş ülkelerde ise %4 puan azaltmaktadır (ILO, 2017). Bunun yanı sıra 2022 verilerine göre çoğu OECD ülkesinde merkeze dayalı çocuk bakımının yüksek maliyeti annelerin daha sonra tam zamanlı çalışmaya dönmeleri için bir engel teşkil etmektedir (OECD, 2023). OECD (2023)'e göre çocuk bakımı kullanan, iki çocuklu ve çift gelirli ailelerin net çocuk bakımı maliyetlerinin net hane halkı gelirlerindeki payı hem ülke bazında hem de yıl bazında çeşitli varyasyonlar göstermektedir. ABD'de 2004 yılında %22 seviyesinden 2021 yılındaki %11 seviyesine, Almanya'da 2008 yılındaki %9 seviyesinden 2021 yılındaki %1 seviyesine, Norveçte ise 2004 yılında %16 seviyesinden 2021 yılındaki %5 seviyesine inmiştir.

Genel eğilim ülkelerin kadın istihdamına yönelik çocuk bakımı ile ilgili politikalarını bu maliyetleri minimize edecek şekilde uyguladıklarını göstermektedir. Bu bağlamda kadınların işgücü piyasasına girmemesi ya da geri dönmemesi çocuk bakımı maliyetlerinin çok yüksek düzeyde olması ile yakından ilişkilidir. Literatürde bu ilişkiyi ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Han ve Waldfogel (2001) çocuk bakım maliyetlerinin okul öncesi çağda çocukları olan kadınların istihdamı üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Bulgulara göre çocuk bakım maliyetlerinin kadınların istihdamını büyük oranda etkilediği bulunmuştur. Ayrıca çocuk bakım maliyetlerinin bekâr anneleri daha çok etkilediği tespit edilmiştir. Simülasyon sonuçları, çocuk bakım maliyetlerini azaltan politikaların, evli kadınların istihdam oranını %3-14, bekâr annelerin istihdam oranını %5-21 puan arttırabileceğini göstermiştir. Viitanen (2005) İngiltere'deki kadınların işgücüne katılımının resmi çocuk bakım maliyetinden ne ölçüde etkilendiğini incelemiştir. Bulgular çocuk bakımı fiyat sübvansiyonlarının hem işgücüne katılım hem de resmi çocuk bakımının kullanımını üzerinde mütevazı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Millar ve diğerleri (2012) İrlanda'daki yalnız ebeveynler arasında yapılan başka bir araştırma da ise çocuk bakımı maliyetlerinin istihdama, eğitime ve öğretime katılımın önündeki en büyük engellerden biri olduğu vurgulanmıştır. Brewer ve diğerleri (2016) Birleşik Krallık'taki çocuk bakımı uygulamaları ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. 15 saat ücretsiz okul öncesi eğitim sağlayan bir programın uygulamaya konmasının kadınların istihdamını arttırmadığını ve bu programın haftada 30 saate uzatılmasının bir etki yarattığını ortaya çıkarmıştır. Akgündüz ve Plantenga (2016) çocuk bakımı fiyatlarına göre işgücüne katılımın elastikiyetini 36 farklı makaleyi kullanarak analiz etmiştir. Buna göre elastikiyet tahminlerinin zamanla küçüldüğü tespit edilmiştir. Bu düşüşün nedeni emek piyasası özelliklerindeki değişimlere göre açıklanmıştır. Ayrıca yarı zamanlı çalışmanın yüksek olduğu ülkelerde ve kadınların işgücüne katılımlarının çok yüksek ve çok düşük olduğu ülkelerde elastikiyet oranlarının daha küçük olduğu tespit edilmiştir. Russell ve diğerleri (2018) İrlanda'daki çocuk bakımı maliyetleri ile anne işgücü arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çocuk bakımı maliyetlerinin özellikle düşük gelirli ve tek ebeveynli aileler için ağır olduğunu, tek çocuk için hane halkı harcanabilir gelirin yüzde 16 ile 20'sine tekabül ettiğini göstermiştir. Çocuk bakımı maliyetlerinin anne işgücü arzı üzerindeki caydırıcı etkisi hane halkı geliri arttıkça azalmıştır. Nezhad (2020) çocuk bakımı sübvansiyonlarının işgücü arzı, doğurganlık, evlilik ve çocuk bakımı kararları üzerindeki etkilerini kolektif bir ortamda analiz etmek için dinamik bir model geliştirmiştir. Bulgulara göre %10'luk bir çocuk bakımı sübvansiyonu sunulduğunda düşük eğitilmiş, bekâr ve çocuklu kadınların işgücü arzı %5,4 artmaktadır. Aynı sübvansiyon desteğiyle evli ve çocuklu kadınlar ve yüksek eğitilmiş bekâr ve çocuklu kadınlar çok daha az yanıt vermiştir. Ayrıca bu durumun çocuk bakımının kalitesini arttırabileceği ve böylece evlilik artışı ile sonuçlanabileceği üzerinde durulmuştur.

Rashid (2013) Bangladeş'te kırdan kente göç eden kadınların formal ya da informal olarak istihdam edilseler bile hak ve yetkilerden mahrum olduklarını ifade etmiştir. Koruma çerçevesine sahip olanların biraz daha yüksek sese sahip oldukları belirtilmiştir. Kırdan kente göç daha iyi iş imkânı oluşacağı öngörüsüyle gerçekleştirilebilmektedir.

Kırdan kente göçün kadınlar için etkilerini ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Bravo (2015) Nijerya'nın Ibadan kentinde yaşayan yüz altmış üç kadın ile yaptığı çalışmada göçün girişimcilik faaliyetleri yoluyla kadınların finansal gücünü iyileştirdiğini ifade etmiştir. Alalusua (2017) Peru'nun başkenti Lima'ya göçeden genç kadın işçilerin bu göçlerinin arkasındaki motivasyonu araştırmıştır. Bu göç eğitim seviyelerini arttırmak ve yüksek ücretli işler bulmaları için bir fırsat sunmuş olsa da kentlerde ev işçisi olarak çalışmanın bu kadınları sınırladığı görülmüştür. Pickbourn (2018) Gana'daki saha araştırması sonuçlarına göre kırdan kente göçün kadınların bağımsız bir gelir kaynağına erişmesini sağladığı savunulmuştur. Eryar, Tekgüç ve Toktaş (2019) Türkiye'de hane halkı araştırmasına göre iç göçün kadın işgücü piyasası ve kadınların eğitim kazanımları yoluyla kentsel ortamlarda olumlu etki yarattığı görülmüştür. Özellikle göçün yükseköğretim tabî olmuş kadınların İstanbul gibi bölgelerde iş ve mesleklere erişimlerine izin vereceği ifade edilmiştir. Mitra (2019) Hindistan'da kırdan kente göçün kadın erkek ayrımı yapmadan kentsel kayıt dışı sektörle pozitif ilişkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Kentlerdeki kayıt dışı sektörlerin bu göçü emme olasılığının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada ise Türkiye'deki kadın istihdamının bazı sosyoekonomik belirleyicilerini genç kadın istihdam boyutunu da ele alarak ekonometrik olarak incelemek amaçlanmıştır.

VERİ VE MODEL

Türkiye'deki kadın istihdamının 2010-2022 döneminde bazı sosyoekonomik belirleyicilerini incelemek için iki farklı model ile çalışılmıştır. Çalışmada kullanılan modeller aşağıda gösterilmektedir.

$$EF_{15-24} = \beta_0 + \beta_1 PPE + \beta_2 GWG + \beta_3 URP + \beta_4 HEF \quad (2)$$

$$EF_{25+} = \beta_0 + \beta_1 PPE + \beta_2 GWG + \beta_3 URP + \beta_4 HEF \quad (3)$$

İlk model 15-24 yaş arası kadın istihdamının nüfusa oranını, ikinci model ise 25+ yaş grubu kadın istihdamının nüfusa oranını ele almaktadır. Her iki istihdam değişkeni Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Veritabanından elde edilmiştir. Her bir modeldeki bağımsız değişkenler birbirinin aynısıdır. Bunun amacı iki farklı istihdam grubu için etkileri karşılaştırmalı olarak ele almaktır.

Kadın istihdamı üzerine etki eden birçok sosyoekonomik belirleyici bulunmaktadır. Bu çalışmada kadın istihdamını doğrudan etkileyen bazı belirleyiciler üzerinde durulmuştur. İlk olarak üst düzey eğitimin göstergesi olarak yükseköğretim ve üniversite mezunu kadın oranı değişkeni bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Tablo 1: Model 1 ve Model 2'deki Değişkenler

Değişkenler	Kaynak
Bağımlı Değişkenler	
<i>Model-1 için Bağımlı Değişken</i>	
<i>İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 15-24 (EF15-24)</i>	ILO
<i>Model-2 için Bağımlı Değişken</i>	
<i>İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 25+ (EF25+)</i>	ILO
Bağımsız Değişkenler	
<i>Okul öncesi ve ilköğretim fiyat endeksi (PPE)</i>	TÜİK
<i>Cinsiyete göre ücret farkı (GWG)</i>	TÜİK
<i>Kent/Kır Kadın Nüfus Oranı (URP)</i>	TÜİK
<i>Yükseköğretim mezunu kadın oranı (HEF)</i>	TÜİK

İkinci bağımsız değişken olarak işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığının bir göstergesi olan cinsiyete göre ücret farkı değişkeni ele alınmıştır. Üçüncü bağımsız değişken olarak çocuk bakım masraflarının bir ölçüsü olarak okul öncesi ve ilköğretim fiyat endeksi ele alınmıştır. Dördüncü bağımsız değişken ise kırdan kente göçün bir göstergesi olarak kentteki kadın nüfusunun kırdaki kadın nüfusuna oranı ele alınmıştır. Ele alınan değişkenlerin analizinde Eviews 13 paket programı kullanılmıştır.

YÖNTEM

1. Birim Kök Testi

Serilerin durağan olup olmadığını test etmek için kullanılan Augmented Dickey Fuller (ADF) Testi, gecikmeli bağımlı değişkenin katsayısı için t-istatistiklerinin değerinin özel olarak hesaplanan kritik değerlerle karşılaştırılması esasına dayanır. Hesaplanan değer kritik değerden büyükse birim kök sıfır hipotezini reddederiz; bu durumda birim kök mevcut değildir ve değişkenimiz durağandır. (Dickey and Fuller, 1979).

2. Eşbütünleme Testi

Durağan hale gelen değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi incelemek için eşbütünleşme analizi yapılmaktadır. Özellikle serilerin aynı dereceden durağan olması I(1) durumunda yaygın olarak Engle&Granger Eşbütünleşme Testi kullanılmaktadır (Granger&Newbold,1974). Engle&Granger Eşbütünleşme Testinden önce optimal gecikme uzunluğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Minimum bilgi kriterinin karşısındaki gecikme sayısı optimal gecikme uzunluğu olarak kabul edilmektedir. Gecikme uzunluğu seçimi için Akaike Bilgi Kriteri (AIC) ve Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılmıştır.

3. Tamamen Değiştirilmiş En Küçük Kareler (FMOLS) Test

FMOLS yöntemi, zaman serisi verilerinde Phillips ve Hansen (1990) tarafından önerilen parametrik olmayan bir yöntemdir ve sıradan en küçük kareler yöntemine düzeltmeler uygulanarak kullanılmaktadır. Bu düzeltmeler şunları içermektedir:

- Tahminlerin aşırı uyumluluğu
- Asimptotik olarak tarafsız tahminler
- Asimptotik normal dağılıma sahip olmak
- İstatistiksel çıkarımlara izin veren revize edilmiş kriterlerin standart sapmasını sunmak

Dolayısıyla t-testinin uzun vadeli hasar için yeterli geçerliliği vardır. Bu yöntemin bir diğer avantajı da küçük örneklerde Johansen yöntemine göre daha iyi sonuçlar vermesi ve sonuçlarının aralığın uzunluğundan etkilenmemesidir.

BULGULAR

Araştırma modelini tahmin etmeden önce sahte regresyondan kaçınmak için birim kök testi yapılmalı ve değişkenlerin durağanlığı değerlendirilmelidir. Bu test Genelleştirilmiş Dickey-Fuller (ADF) yöntemi ile yapılmış ve sonuçları Tablo 2'ye eklenmiştir. Tüm değişkenler düzeyde durağan olmadığı için farkları alınarak birinci düzeyde I(1) durağan hale getirilmiştir.

Tablo 2: Genelleştirilmiş Augmented Dickey-Fuller (ADF) Birim Kök Testi Sonuçları

Variables	Seviye (0)		Variables	Seviye (1)	
	t istatistiği	Olasılık		t istatistiği	Olasılık
EF15-24	0.537431	0.8171	D(EF15-24)	-3.0244178**	0.0063
EF25+	1.396517	0.9493	D(EF25+)	-3.027350**	0.0555
PPE	1.088231	0.9586	DPPE	-2.988540**	0.0071
GWG	0.32204	0.7630	DGWG	-3.433135**	0.0031
URP	-0.888760	0.8873	DURP	-2.830654**	0.0092
HEF	1.594407	0.9598	DHEF	-5.0888032**	0.0003

Not: (*)(**) ve (***) sırasıyla 10% 5% ve 1% anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Kaynak: Yazarlar tarafından elde edilmiştir.

Tahmin yapmadan önce optimal gecikme uzunluğu saptanmıştır. Buna göre Akaike Bilgi Kriteri ve Schwarz Bilgi Kriterinin değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Minimum değerler dikkate alındığında optimum gecikme uzunluğu 1 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3: Optimum Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Gecikme Uzunluğu	Model 1		Model 2	
	AIC	SIC	AIC	SIC
0	-13.36303	-13.04559	.12.23603	-12.04118
1	-21.35871	-18.811919*	-20.30071*	-17.81029*
2	-21.74705*	-16.74705	-12.12705	-15.70005

Kaynak: Yazarlar tarafından elde edilmiştir.

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi incelemek için için Engle&Granger Eşbütünleşme Testi uygulanmıştır. ADF Test istatistik ve olasılık değerleri her iki model için de Tablo 4'te verilmiştir. Engle&Granger test sonuçlarına göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olmadığını ifade eden boş hipotez her iki modelde %5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Bu durumda her iki modelde de eşbütünleşme ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Tablo 4: Engle&Granger Eşbütünleşme Testi Sonuçları (Model 1 ve Model 2)

Model 1			Model 2		
Durbin-Watson	ADF (kalıntılar)		Durbin-Watson	ADF (kalıntılar)	
	t istatistik	Olasılık		t istatistik	Olasılık
1.85	-3.221567	0.005***	1.78	-4.430607	0.0008***

Not: (*) (**) ve (***) sırasıyla 10% 5% ve 1% anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Kaynak: Yazarlar tarafından elde edilmiştir.

Elde edilen FMOLS tahmin sonuçlarına göre değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve test sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. İlk modelde, ele alınan sosyoekonomik göstergelerin, 15-24 yaş arasında yer alan kadın istihdamı üzerine etkisi analiz edilmiştir. FMOLS Test sonuçlarına göre, Okul öncesi ve ilköğretim fiyat endeksi (PPE) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 15-24 (EF15-24) 2.15 birim azalmaktadır. Cinsiyete göre ücret farkı (GWG) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 15-24 (EF15-24) 0,26 birim artmaktadır. Kent/Kır Kadın Nüfus Oranı (URP) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 15-24 (EF15-24) 0,13 birim artmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadın oranı (HEF) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 15-24 (EF15-24) 2,19 birim artmaktadır.

Tablo 5: Tamamen Değiştirilmiş En Küçük Kareler (FMOLS) Testi Sonuçları

Bağımsız Değ.	Model 1			Bağımsız Değ.	Model 2		
	Bağımlı Değişken (EF15-24)				Bağımlı Değişken (EF25+)		
	Katsayı	t ist.	Olasılık		Katsayı	t ist.	Olasılık
PPE	-2.15**	-6.17	0.0005	PPE	-0.69**	-4.08	0.0047
GWG	0.26**	5.39	0.0010	GWG	0.14**	5.95	0.0006
URP	0.13**	1.98	0.571	URP	-0.20**	-6.24	0.0004
HEF	2.19**	5.42	0.0010	HEF	1.39**	7.05	0.0002
C	306.60**	6.56	0.0003	C	112.98**	4.94	0.0017

Not: (*) (**) ve (***) sırasıyla 10% 5% ve 1% anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Kaynak: Yazarlar tarafından elde edilmiştir.

İkinci modelde, ele alınan sosyoekonomik göstergelerin, 25+ yaş arasında yer alan kadın istihdamı üzerine etkisi analiz edilmiştir. FMOLS Test sonuçlarına göre, Okul öncesi ve ilköğretim fiyat endeksi (PPE) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 25+ (EF25+) 0,69 birim azalmaktadır. Cinsiyete göre ücret farkı (GWG) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 25+ (EF25+) 0,14 birim artmaktadır. Kent/Kır Kadın Nüfus Oranı (URP) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 25+ (EF25+) 0,20 birim azalmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadın oranı (HEF) 1 birim arttığında, İstihdamın nüfusa oranı (kadın) 25+ (EF25+) 1,39 birim artmaktadır.

Tablo 6: White Testi, Breusch-Godfrey Testi ve Jarque Bera Testi Sonuçları

Modeller	Testler	F istatistiği	Olasılık
Model 1	White Test	0.776394	0.5705
Model 2		0.696448	0.6153
Model 1	Breusch-Godfrey Test	1.592551	0.2691
Model 2		0.067229	0.9355
Model 1	Jarque-Bera Test	1.4028801	0.4958
Model 2		0.463120	0.7932

Kaynak: Yazarlar tarafından elde edilmiştir.

Son olarak bu çalışmada incelenen modeller White Test, Bruch-Goodfrey Test ve Jarque-Bera Testlerini içeren tanı testleri kullanılarak test edilmiş ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir. Sonuçlar varyans heterojenliği, otokorelasyon ve normal dağılım bozuklukları sorununun olmadığını göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı çok düşük seviyelerde yer almaktadır. Kadınların Türkiye nüfusunun yarısını oluşturduğu düşünüldüğünde, bu durumun hem kadınların sosyoekonomik durumu hem de ekonominin bütünü açısından ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye için belirlenen bazı sosyoekonomik değişkenlerin kadın istihdamının farklı boyutlarını ne ölçüde etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmada elde edilen FMOLS Test sonuçlarına göre çocuk bakım maliyetlerinin bir ölçüsü olarak ele alınan PPE, 15-24 yaş arası kadın istihdamı ile 25+ yaş kadın istihdamının her ikisini de azaltmaktadır. Fakat PPE, 15-24 yaş arası kadın istihdamının azalışında üç kattan daha büyük bir etkiye sahiptir. Bu sonuç beklentilerimizle örtüşmektedir. Çocuk bakım maliyetlerinden daha çok etkilenen 15-24 yaş aralığı, Türkiye'de küçük yaş grubu çocuğu olan annelerin daha çok yer aldığı yaş aralığı olması nedeniyle sonuç oldukça anlamlı çıkmıştır. Çocuk bakım maliyetlerinin kadın istihdamını olumsuz etkilediği görüşü literatürdeki çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Akgündüz ve Plantenga, 2016; Han ve Waldfogel, 2001; ILO, 2017; Millar ve diğerleri, 2012).

Çocuk bakım fiyatlarına göre işgücüne katılım oranı elastikiyeti, kadın istihdamının çok düşük olduğu ülkelerde daha düşük çıkmıştır. Yani çocuk bakım fiyatları arttığında işgücüne katılım oranı çok daha fazla azalmaktadır (Akgündüz ve Plantenga, 2016). Benzer şekilde Türkiye’ de kadınların işgücüne katılım oranının son derece düşük olduğu ülkelerden birisi olması nedeniyle çocuk bakım fiyatlarındaki artıştan oldukça fazla etkilenmiştir. İşgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığının bir göstergesi olarak ele alınan GWG, 15-24 yaş arası kadın istihdamı ile 25+ yaş kadın istihdamının her ikisini de hemen hemen aynı düzeyde arttırmaktadır. Bu bulgu beklentilerle uyumlu olmamakla beraber kadın istihdamını artırma oranı düşük düzeyde kalmıştır. OECD 2021 ortalaması %11,9 seviyesinde yer alırken (OECD, 2023) Türkiye’de ele alınan 2010-2022 döneminde cinsiyete göre ücret farkı %20’ler seviyesinde değişiklikler göstermektedir. Kırdan kente göçün bir göstergesi olarak ele alınan URP, 15-24 yaş arası kadın istihdamını arttırırken, 25+ yaş kadın istihdamını azaltmaktadır. 15-24 yaş arasındaki kadın istihdamı için çıkan sonuç literatürde desteklenmektedir. Türkiye’deki iç göçün işgücü piyasasına olumlu etki ettiği ifade edilmiştir (Eryar, Tekgüç ve Toktaş, 2019). Nijerya’da gerçekleşen göçlerin girişimcilik aktivitelerini desteklediği ifade edilmiştir (Bravo, 2015). Ayrıca Gana’da kırdan kente göçün kadınlar için bağımsız gelir kaynağına neden olduğu da tartışılmıştır. Diğer taraftan iç göçün 25+ yaş kadın istihdamını Türkiye’de azalttığı bulgusu da nispeten literatürde desteklenmektedir. Kırdan kente göçün Peru’da sınırlı istihdama neden olduğu ifade edilmiştir (Alaluusua, 2017). Ayrıca Bangladeş’te kırdan kente göç eden kadınların informal yada formal sektörlerde hak ve yetkilerden mahrum kaldığı bu nedenle istihdam üzerine büyük bir etkiye sahip olamayacağı ifade edilmiştir (Rashid, 2013). Bunun yanı sıra Hindistan’da kırdan kente göçün kentsel kaydığı sektörü arttırdığı belirtilmiştir (Mitra, 2019). Türkiye’de de kırdan kente göç eden kadınların formal sektöre girme şansı eğitim düzeylerine bağlı olarak değişmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar genellikle kayıt dışı çalışmaktadır. Yüksek eğitim seviyesinin bir göstergesi olarak ele alınan HEF, 15-24 yaş arası kadın istihdamı ile 25+ yaş kadın istihdamının her ikisini de arttırmaktadır. Fakat HEF, 15-24 yaş arası kadın istihdamının artışında bir buçuk kat daha büyük bir etkiye sahiptir. Bulgular literatürle de desteklenmektedir. Eğitimin kentlerdeki işgücüne katılım seviyesi üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir (Kılık ve Öztürk, 2014). Ayrıca eğitim düzeyi arttıkça istihdamın artacağı da ifade edilmiştir (Chowdhury ve Bhuiya, 1996; Shapiro, 1997). Üstelik yüksek seviyedeki eğitim daha iyi iş pozisyonlarına neden olmaktadır (Yousefy ve Baratali, 2011). Yüksek seviye eğitimin kadın istihdamını niceliksel olduğu kadar niteliksel olarak da iyileştirmesinin eğitimden elde edilecek yararın artmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Çocuk bakım masraflarının kadın istihdamını azaltması tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de ele alınması gereken bir sorundur. Çocuk bakım sübvansiyonlarının işgücüne katılım üzerinde mütevazı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Viitanen, 2005). Çocuk bakımı için kamu hizmetleri ve sosyal altyapı geliştirme yoluyla kadınların bu yükten kurtarılması gerektiği uluslararası platformlarda da yer almaktadır (ILO, 2017). Bu nedenle çocuk bakım maliyetlerini minimize edecek hatta sıfıra indirecek etkin politikalar geliştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca çocuk bakımında ebeveyn izninin kadın ve erkek arasında eşit dağılımı sağlanmalıdır.

Birçok OECD ülkesinde erkekler babalık izni dışında evde bakım izni de alabilmektedir. Kore de babalık izni 2 hafta, evde bakım izni 52 hafta iken Türkiye’de sadece 1 hafta babalık izni uygulanmaktadır (OECD, 2023). Türkiye’de erkeklerin de babalık izni haricinde çocuk bakım izni alabilmesini teşvik edici yeni politika uygulamalarına geçilmesi kadın istihdamını olumlu etkileyecek bir uygulama olacaktır. Türkiye’de işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ile baş etmek ve kadın istihdamının daha çok artmasını sağlamak için eşit işe eşit ücret uygulaması ile ilgili daha çok bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmelidir. Eşit değerdeki işler için eşit ücret ilkesi yasalarla korunmalı ve uygulamada da teşvik edilmelidir (ILO, 2017). Ücret denetimleri ve maaşların iş listelerinde yayımlanması gibi uygulamalar çoğu OECD ülkesi tarafından yapılmaktadır (OECD, 2023). Türkiye’de de firma düzeyinde ücret şeffaflığının artması için işverenler tarafından cinsiyete göre ücret farklarının raporlanması zorunlu kılınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y. E., Plantenga, J. (2016). Childcare prices and maternal employment: A meta-analysis. Working Paper No. 16/26, Central Bank of the Republic of Turkey.
- Aktaş, A., Uysal, G. (2016). The gender wage gap in Turkey. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 38 (2), 1-19. Doi: 10.14780/muiibd.280227.
- Alalusa, S. (2017). Rural to urban migration and youhng female domestic workers in the 21st century Lima, Peru. Conference Paper, London, March 28-29.
- Aragao, C. (2023). Gender pay gap in U.S. hasn’t changed much in two decades. Pew Research Center, 16.09.2023 tarihinde <https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/03/01/gender-pay-gap-facts/> web sitesinden ulaşıldı.
- Bello-Bravo, J. (2015). Rural-urban migration: A path for empowering women through entrepreneurial activities in West Africa. J Glob Entrepr Res 5,9(2015). <https://doi.org/10.1186/s40497-015-0027-6>.
- Bogdanova, S. (2020). Modern trends in women’s employment. Journal of Social Science, 1,33-39.
- Brewer, M., S. Cattan, C. Crawford and B. Rabe (2016). Does free childcare help parents work? IFS Briefing Note BN189.
- Dickey, D. ve Fuller, W. (1979), Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. Journal of The American Statistical Association, 74, 427-431.
- England, P., Gornick, J., Shafer, E. F. (2012). Women’s employment, education and the gender gap in 17 countries. Monthly Labor Review, April.
- Eryar, D., Tekgüç, H., Toktaş, Ş. (2019). Does migration contribute to women’s empowerment? portrait of urban Turkey and Istanbul. Turkish Studies, 20(2),200-221, DOI: 10.1080/14683849.2018.1495566
- European Commission (2023). The gender pay gap situation in the EU. 16.09.2023 tarihinde https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_ensitesinden web sitesinden ulaşıldı.
- Granger, C.W. J., Newbold, P. (1974). Spurious Regressions in Econometrics. Journal of Econometrics 2, 111-120.

- Han, S. R., Chowdhury, B. M. ve Bhuiya, A. B. (1996). Women's education and employment: Matlab experience. *Asia Pacific Population Journal*, 11(1),45-58.
- Han,W., Waldfogel, J. (2001). Child cre costs and women's employment: a comparison of single and married mothers with pre-school-aged children. *Social Science Quartely*,82(3),552-568.
- ILO (2017). The gender gap in employment: What's holding women back? InfoStories. 16.09.2023 tarihinde <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro> web sitesinden ulaşıldı.
- ILO (2023). Measuring the Gender Wage Gap. 16.9.2023 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756660.pdf web sitesinden ulaşıldı.
- Kılıç D., Öztürk S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Millar, M., L. Coen, C. Bradley, H. Rau (2012). Doing the Job as a parent: parenting alone, work, and family policy in Ireland. *Journal of Family Issues*, 33(1), 29-51.
- Mitra, A. (2019). Rural-to-urban migration and the urban labour market in: cities of dragons and elephants: urbanization and urban development in China and India. Edited by: Guanghua Wan and Ming Lu, Oxford University Press DOI: 10.1093/oso/9780198829225.003.0007
- Monfared, M. (2012). Cultural and social barriers to iranian women's employment. *GSTF Internationaal Journal of Law and Social Science*, 1(1),67-72.
- Nezhad, L. H. (2020). Female employment and childcare. Discussion Paper Series, Institute of Labor Economics (IZA), DP No.13839.
- OECD (2023). Gender equality and work. 17.09.2023 tarihinde <https://www.oecd.org/stories/gender/gender-equality-and-work> web sitesinden ulaşıldı.
- Penner ve diğerleri (2022) Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature Human Behaviour*, 7,184-189.
- Phillips, P., Hansen, B. (1990). Statistical Inference In Instrumental Variables Regression With I(1) Processes. *Review of Economic Studies*, 57, 99-125. <http://dx.doi.org/10.2307/22975>
- Pickbourn, L. (2018). Rethinking rural-urban migration and women's empowerment in the era of the SDGs: lessons from Ghana. *Sustainability*, 10(4), 1075. <https://doi.org/10.3390/su10041075>.
- Rashid, M. M. (2013). Rural-urban female migration in Bangladesh: Need for information support and institutional responses. *Global Journal of Human Social Science*. 13(5), 1-10.
- Russell, H., Mcginnity, F., Fahey, E. ve Kenny, O. (2018). Maternal employment and the cost of childcare in Ireland. The Economic and Social Research Institute (ESRI), No.73, DOI <https://doi.org/10.26504/RS73>
- Sangar, S. (2014). Women's declining employment with access to higher education: issues and challenges. *Higher Education for the Future*, 1(2), 155-171. <https://doi.org/10.1177/2347631114539887>
- Savic, M., Zubovic, J., Drakulic, D. (2014). Dynamics of female participation in higher education and employment-the absorption index. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2432853> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2432853>.
- Shapiro, D. (1997). Women's education, employment, and fertility in Kinshasa, Congo, 1955-1990: a descriptive overview. Working Paper 10-97-1.
- Viitanen, T. (2005). Cost of childcare and female employment in the UK. *LABOUR, CEIS*, 19(1), 149-170. DOI: 10.1111/j.1467-9914.2005.00325.x.

- World Bank 2018. The Economic Times Women's Forum, Mumbai, India.
<https://www.oecd.org/stories/gender/gender-equality-and-workorlbank.org> 16.09.2023 tarihinde erişildi.
- Yousefy, A., Baratali, M. (2011). Women, employment and higher education schoolings. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15,3861-3869.