Türkiye’de lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararlarının incelenmesi

Program Kodu: 1001

Proje No: 113K365

Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL KOLAŞİN (Proje yürütücüsü)

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Hande PAKER UNCU

Yasemin CANSUZ

Melike KÖKKIZIL

NİSAN 2015

İSTANBUL

ÖNSÖZ

Yürütücüsü olduğum SOBAG 113K365 nolu ve "Türkiye'de lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararlarının incelenmesi" başlıklı proje 1 Kasım 2014 - 30 Nisan 2015 tarihleri arasında TÜBİTAK tarafından desteklenerek Bahçeşehir Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi bünyesinde yapılmıştır. Disiplinler arası yürütülen bu araştırmada Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Hande Paker araştırmacı olarak yer almıştır. Projenin nitel ayağında Yasemin Cansuz, nicel ayağında Melike Kökkızıl bursiyer olarak çalışmıştır.

Araştırmacılar, hem TÜBİTAK'a desteklerinden ötürü hem de değerli zamanlarından vakit ayırarak ekiple bire bir görüşme yapan, odak grup çalışmalarına katılan ve anketi cevaplayan kadınlara, araştırmaya katkı veren STK'lara, odak grup ve anket çalışmalarındaki titiz çalışmalarından ötürü SAM ekibine teşekkürlerini sunarlar. Doğal olarak, çalışmadaki görüşler sadece yazarları bağlamaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÖZET....4
ABSTRACT....5
1.GİRİŞ....1
1.1.Literatür taraması: dünyada kadınların işgücüne katılımı....1
1.2.Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler....1
1.3.Örneklem ve Metodoloji:....1
1.3.1.Derinlemesine görüşmeler....1
1.3.2.Odak grup görüşmeleri....1
1.3.3.Anket....1
1.3.4.Sivil toplum kuruluşlarıyla görüşmeler....1
2.BELİRLEYİCİLERİN TANIMLANMASI....1
2.1.Yaşam döngüsü....1
2.2.Eğitim....1
2.3.Nesiller arası aktarım....2
2.4.Sosyoekonomik durum....2
2.5.Hanedeki söz hakkı....2
2.6.İç çatışma....2
2.7.Hanede iş bölümü....2
2.8.Çalışmanın değeri....2
2.9.İdeal iş koşulları....3
2.10.Bölge....3
3.VERİ ANALİZİ....3
3.1.Yaşam döngüsü....24
3.2.Eğitim....25
3.3.Nesiller arası aktarım....25
3.4.Sosyoekonomik durum....26
3.5.Hanedeki söz hakkı....26
3.6.İç çatışma....26
3.7.Hanedeki iş bölümü....26
3.8.Çalışmanın değeri....27
3.9.İş koşulları....27

3.10.Bölgeler....28
3.11.Analizin sağlamlık kontrolleri....28
4.POLİTİKA ÖNERİLERİ....58
4.1.Kadın istihdamına arttırmaya yönelik mevcut politikalar....58
4.2.Bu alanda çalışan STK'ların/sendikaların önerileri....58
4.3.Sahadan çıkan veriler ışığında kadın istihdamının arttırılmasına yönelik politika önerileri....58
5.SONUÇ....58
KAYNAKÇA....59
EK 1. GÖRÜŞMECİLER LİSTESİ....60
EK 2. DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME KILAVUZLARI....65
EK 3. ODAK GRUP ÇALIŞMALARI KILAVUZLARI....66
EK 4. ANKETTE KULLANILAN DİĞER ÇALIŞMALAR....70
EK 5. STK GÖRÜŞMELERİ KILAVUZU....71
EK 6. ORTALAMA KADININ MARJINAL ETKİLERİ....72

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İç çatışma endeksi için kullanılan önermeler.....2

Tablo 2. Hanede iş bölümü endeksi için kullanılan önermeler.....2

Tablo 3. Çalışmanın değeri endeksi için kullanılan önermeler.....2

Tablo 4. İdeal iş koşulları endeksleri için kullanılan önermeler.....3

Tablo 5. Betimleyici istatistikler.....3

Tablo 6. Betimleyici istatistikler.....5

Tablo 7. Lise ve üniversite mezunu kadınların işgücü katılım oranlarının karşılaştırması.....5

Tablo 8. Probit analiz sonuçları.....5

Tablo 9. Değişkenlerin ortalama marjinal etkileri.....15

Tablo 10. İşgücünde olma durumuna göre çocuk bakımı ve çalışmaya yaklaşım.....24

Tablo 11. Çocuk yaşına göre çocuk bakımını üstlenebilecek kişiler.....24

Tablo 12. İşgücünde olma durumuna göre çocuk bakımını üstlenebilecek kişiler.....24

Tablo 13. Çocuk bakım hizmetlerinde önemli görülen sorunlar.....25

Tablo 14. Evli veya anne olan kadınların ortalama yaşları.....25

Tablo 15. Evli veya anne olan kadınların öğrenci olma durumlarına göre işgücü durumu.....25

Tablo 16. Eşin eğitimine göre ortalama hane geliri.....25

Tablo 17. Çalıştıkları dönem ile çalışmadıkları dönem karşılaştırıldığında hayatlarında görülen değişimler.....26

Tablo 18 Endekslerin etkileşimi.....29

Tablo 19 Lise mezunları için değişkenlerin ortalama marjinal etkileri.....42

Tablo 20 Üniversite mezunları için değişkenlerin ortalama marjinal etkileri.....50

ÖZET

Bu araştırmada Türkiye'de lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararları disiplinler arası bir yaklaşımla incelenmektedir. Bu doğrultuda 70 kadınla derinlemesine görüşmeler, İstanbul, Urfa, Erzurum, Zonguldak ve Antalya'da odak grup çalışmaları yapılmış, Türkiye çapında temsil gücü olan 3600 kişilik bir anket çalışması yürütülmüştür. Elde edilen veriler doğrultusunda eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılımını belirleyen etkenler ortaya konmuştur. Bu etkenlerin başında özellikle 0-3 yaş grubunda kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği gelmektedir. Diğer taraftan toplumsal cinsiyet rolleriyle kadına biçilen annelik rollerinin diğer tüm etkenleri kapsayan bir şemsiye etken olduğu görülmektedir. Bu rollerin ev işleri ve çocuk bakımını kadının birincil sorumluluğu olarak tanımlaması işgücü piyasasına girdiği takdirde kadının kuvvetli bir iç çatışma yaşaması ve dolayısıyla çift vardiya üstlenmesine sebep olmaktadır. Düşük eğitimli kadınlara kıyasla yüksek eğitimli kadınların karşı karşıya oldukları işgücü piyasası koşulları çok daha olumlu olmasına rağmen, bu ikilem içerisinde yüksek eğitimli kadınların dahi işgücü piyasasından uzaklaştığı görülmektedir. Nitekim iş koşulları lise ve üniversite mezunu kadınların katılım kararlarında istatistikî olarak anlamlı bir rol oynamamaktadır. Diğer taraftan iç çatışma, hanede iş bölümü, çalışmanın değeri ve esnek çalışma tercihleri olarak tanımlanan etkenlerin eğitimli kadınların işgücüne katılımı üzerinde göz ardı edilemez etkileri bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar üzerindeki etkileri, çalışanların haklarını koruyacak düzenlenmiş esnek çalışma biçimlerini kadınların işgücüne katılımlarını kısa vadede artırmak açısından önemli bir politika ekseni olarak ortaya koymaktadır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda yine kısa vadede çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve güvenceli esnek çalışmanın yaygınlaştırılması önemlidir. Ancak uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik dönüştürücü politikalar benimsenmediği sürece Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranlarının ciddi boyutta değişmesi beklenmemelidir.
Anahtar kelimeler: kadın, işgücüne katılım, toplumsal cinsiyet, çocuk bakımı, esneklik, istihdam politikaları

ABSTRACT

This research analyzes the labor force participation decisions of high school and college graduate women in Turkey using a multidisciplinary approach. In this respect, 70 in-depth interviews were conducted, focus group discussions were held in Istanbul, Urfa, Erzurum, Zonguldak and Antalya, and a representative survey instrument was implemented with a sample of 3600 women. Using the data collected via different methods, the determinants of labor force participation decisions of educated women were studied. One of the main determinants is the absence of quality child care services, especially for the 0-3 age group. On the other hand, women's strong identification with motherhood defined by gender roles constitute an umbrella factor encompassing all other determinants. The fact that these roles define household production and child care as the primary responsibility of women causes them to experience a strong inner conflict and therefore shoulder a double shift should they choose to enter the labor force. Even though more educated women face better labor market conditions compared to less educated women, they drift away from the labor market as they find themselves in the midst of this dilemma. Parallel to this finding, the analysis shows that working conditions do not play a statistically significant role in the labor force participation decisions. On the other hand, determinants defined as inner conflict, the division of labor in the household, the value of work and preference for flexible forms of work have sizeable effects on the labor force participation decisions of educated women. Unequal gender roles imply that flexible working schemes that protect the rights of workers are an important policy axis to increase female labor force participation in the short run. Given the findings of this report, expansion of child care services and flexicurity are important again in the short run. However, in the long run, female labor force participation rates in Turkey will not increase substantially short of transformatory policies aiming gender equality.

Keywords: female, labor force participation, gender roles, child care, flexicurity, employment policies

1. GİRİŞ

Yapılan tüm araştırmalar ve uluslar arası karşılaştırmalar Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından benzer gelişmişlik seviyelerindeki ülkelerin çok gerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun en önemli boyutlarından biri Türkiye'de kadın işgücüne katılımının düşük olmasıdır. Kadın işgücüne katılımının çocukların eğitimi ve sağlığı, hane tasarrufları ve aile içi şiddet üzerindeki olumlu etkileri göz önünde bulundurulduğunda kadın katılımının artırılmasının sadece kadınların bireysel gelişimleri için değil, aynı zamanda toplumsal refah, verimlilik ve ekonomik büyüme açısından da önemli olduğu görülecektir.

Ciddi toplumsal sonuçları olan bu meseleyle ilgili en önemli soru Türkiye'de kadın işgücüne katılımın neden düşük olduğudur. Dolayısıyla, bu araştırmada kadınların işgücüne katılım kararları incelenmekte, özellikle de lise ve üniversite mezunu kadınlara odaklanılmaktadır. Türkiye'deki araştırmalara çok da konu edilmeyen bu kadınların işgücüne katılım oranları gelişmişlik açısından benzer ülkelerin gerisinde kalmaktadır. Lise ve üniversite mezunu kadınların düşük katılımını ilginç kılan yönler bu kadınların eğitimli olmaları sebebiyle işgücü piyasasında nispeten olumlu koşullarla karşılaşmaları ve buna rağmen piyasadan uzak kalmalarıdır. Bu araştırmada disiplinler arası bir yaklaşımla yüksek eğitimli kadınların işgücü piyasasına olan bağlılıkları incelenmekte ve katılım kararlarını belirleyen etkenler ortaya konmaktadır. Farklı disiplinlerden gelen bir araştırma ekibiyle yapılan analizde çoklu yöntemler kullanılmış, böylelikle hem kadınların kararları derinlemesine incelenmiş hem de oluşturulan hipotezler temsiliyet gücü olan verilerle sınanmıştır.

Türkiye işgücü piyasasındaki en önemli yapısal sorunlardan biri olan düşük kadın işgücüne katılım oranlarının altında yatan sebepler hem niteliksel hem niceliksel birçok araştırmayla incelenmiştir. Bu konuda yapılan niteliksel araştırmalar eğitim seviyesi düşük kadınlara odaklanmış ve kadınların işgücüne katılımları önünde çeşitli engeller belirlemiştir. Bu engeller iki ana başlık altında değerlendirilebilir: işgücü piyasasının yapısına dair etkenler ve toplumsal cinsiyet rolleri. Düşük eğitimli kadınlar olumsuz işgücü piyasası koşullarıyla karşılaşmaktadır. Bu kadınlar ücretlerin düşük olduğundan, sigortasız çalıştırılmaktan, uzun saatler ve kötü fiziksel koşullardan ve çocuk bakım hizmetlerinin eksikliğinden şikayet etmektedir. Diğer taraftan geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri kadınların ev içi üretimden sorumlu olduğu bir iş bölümünü dikte eder. Bu durumda kadınlara yüklenen birincil sorumluluk çocuk bakımı ve ev içi üretimdir. Kadınlar işgücü piyasasına girdikleri takdirde hem ev içi üretimi hem de işgücü piyasasında çalışmayı sırtlamak zorunda kalmaktadır. Bütün bu koşullar altında, düşük eğitimli kadınların işgücü piyasasından uzak kaldığı görülmektedir.

İktisat yazınında yapılan araştırmalar ise tüm kadınları bir arada incelemektedir. Bu araştırmalar kadının ve varsa eşinin eğitimi, ilk evlilik ve ilk çocuk sahibi olma yaşı, çocuk ve yaşlı bakımı gibi etkenlerin kadınların işgücüne katılımının önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır. Hem niteliksel hem de niceliksel araştırmalar eğitimin işgücüne katılım kararlarında çok önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Zira eğitim kadınların her türlü yaşam koşulunu ve dolayısıyla kararını etkilemektedir. Eğitim bir yandan evlilik ve çocuk doğurma kararlarını, diğer taraftan işgücü piyasası koşullarını belirler.

Türkiye'de çoğunluğu temsil eden eğitim seviyesi düşük kadınların işgücüne katılım kararlarının anlaşılması ve işgücüne katılımlarının artırılması için eğitim seviyelerinin yükseltilmesi kuşkusuz çok önemlidir. Zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılmasıyla kadınların eğitim seviyeleri artacak ve eğitim seviyesi görece yüksek kadınların kararları da giderek daha çok önem kazanacaktır. Mevcut araştırmalar ise eğitimli kadınların işgücüne katılım oranlarının neden benzer ülkelere kıyasla düşük kaldığına cevap vermemektedir. Eğitimli kadınların eşleri de eğitimlidir, daha geç evlenirler, daha geç ve daha az çocuk sahibi olurlar. Daha eğitimli oldukları için bu kadınlar işgücü piyasasında daha yüksek ücretler kazanabilir ve dolayısıyla çocuk ve yaşlı bakımına nispeten daha rahat erişebilirler. Buna rağmen Türkiye’de lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılımı gelişmişlik açısından benzer ülkelere kıyasla düşük kalmaktadır.

Bu bağlamda tasarlanan araştırmanın ilk ayağında en az lise mezunu 70 kadınla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. İkinci olarak, farklı şehirlerde gerçekleştirilen odak grup çalışmalarıyla bölgesel farklılıklara değin nitel veri toplanmıştır. Veri seti oluşturulmasının son aşamasında ise Türkiye çapında 3600 kişilik bir anket çalışması yapılmıştır. Hane halkı İşgücü Anketi'nin ilgili soruları iskelet kabul edilerek nitel araştırmaların bulgularından ve hem ulusal hem uluslararası anketlerden faydalanarak geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Böylelikle standart işgücü anketi soruları toplumsal cinsiyet algılarını içerecek şekilde genişletilmiştir. Araştırmanın analizi disiplinler arası bir şekilde çoklu yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Son olarak kadın istihdamı konusunda çalışan sivil toplum kuruluşlarıyla (STK) görüşmeler yapılmış, onların saha çalışmalarından elde ettikleri bulgular, politika yapıcılara erişimleri ve mevcut politikalar konusundaki görüşleri alınmıştır. Bir taraftan da kadın işgücüne katılımının artırılmasını hedefleyen politika dokümanları incelenmiş, özellikle Ulusal İstihdam Stratejisi ve Kalkınma Bakanlığı tarafından açıklanan eylem planlarının kadın işgücüne katılımı artırmaya yönelik öngördüğü politika değişiklikleri tartışılmıştır. Hem sivil toplum hem de politika yapıcılar bünyesindeki gelişmelerle araştırma bulguları birlikte değerlendirilerek politika önerileri oluşturulmuştur.

Disiplinler arası ve kapsamlı bir şekilde toplanan veri kullanılarak yapılan analiz sonucunda Türkiye'de eğitimli kadınların işgücü piyasasına katılmaları önündeki engeller belirlenmiştir. Yazındaki bulgulara paralel olarak eğitim seviyesinin kadın işgücüne katılım oranlarını arttırdığı bulunmaktadır. Diğer taraftan evlilik, küçük yaşta çocuk sayısı gibi yaşam döngüsüne dair bazı gelişmeler kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Veriler açık bir şekilde gelir etkisinin kadın işgücüne katılımında olumsuz bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Kadının öncelikli rolünü anne olarak çizen ve kadını hem çocuk bakımı hem de ev içi üretimin yegane sorumlusu olarak ön plana çıkaran geleneksel toplumsal cinsiyet modeli çalışmanın yükünü artırmaktadır. Ne kadar eğitimli olursa olsun kadın çalıştığı takdirde hem asli görevini yerine getirmiyor olduğu düşüncesiyle iç çatışma yaşamakta hem de her iki sorumluluğu birden yerine getirmek için çift vardiya üstlenmektedir. Bu koşullar altında kadınların işgücü piyasasına katılmaları veya işgücü piyasasında kalmaları zorlaşmaktadır. Ancak evlilik, çocuk sayısı, gelir, annelik rolleri, çift vardiya gibi etkenlerin hepsini aynı anda toplumsal cinsiyet rolleri ile belirlenmekte ve Türkiye'nin en eğitimli kesimini oluşturan bu kadınların önüne çok ciddi bir engel olarak çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği birçok farklı etkeni belirleyen bir şemsiye etken olarak temayüz etmektedir. Yine de işgücü piyasasına giren kadınların çalışmaya değer atfettikleri görülmektedir. Bu eğitim seviyesindeki kadınlar için işe dair maddi koşulların çok da önemli olmadığı görülmektedir. Öte yandan işgücü piyasasındaki kadınlar için iş ve yaşam uyumunu sağlayacak düzenlemelerin önemi dile getirilmekte, inaktif kadınlar ise özellikle esnek çalışma biçimlerinin eksikliğinden şikâyet etmektedir.

Bu araştırma raporunda ilk olarak dünyada ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ile ilgili çalışmalar değerlendirilecektir. Daha sonra hem yazında hem de niteliksel araştırmada kadın katılımı üzerinde etkili olan belirleyiciler tanımlanacaktır. Betimleyici istatistikler ve ekonometrik modelin çıktılarının sunulmasından sonra nitel ve nicel veriler birlikte değerlendirilerek analiz edilecektir. Kadınların işgücüne katılım kararlarında etkili olan belirleyiciler yaşam döngüsü, eğitim, nesiller arası aktarım, sosyoekonomik durum, hanede söz hakkı, iç çatışma, hanede iş bölümü, çalışmanın değeri, iş koşulları ve bölgeler olarak sıralanabilir. Son olarak sivil toplum kuruluşlarıyla yapılan görüşmeler ve mevcut politikalar ışığında kadın işgücüne katılımı arttırmaya yönelik politika önerileri geliştirilmiştir.

1.1. Literatür taraması: dünyada kadınların işgücüne katılımı

Literatürde kadınların işgücüne katılım kararlarını disiplinler arası çalışmalarla inceleyen araştırmalar mevcuttur. Nispeten yeni bir dal olan "kültürel iktisat", güven, din, vatandaşlık algısı, toplumsal cinsiyet yaklaşımı gibi "kültürel etkenlerin" kalkınma, büyüme, kadın işgücüne katılımı

gibi ekonomik çıktılar üzerindeki etkilerini incelemektedir (Clark vd. 1991; Ichino 2000; Guiso vd, 2006; Alesina vd, 2009; Algan ve Cahuc, 2010 bunlara örnek sayılabilir). Toplumsal cinsiyet yaklaşımının kadın işgücüne katılımı üzerindeki etkisini ölçen araştırmaların bir kısmı göçmen kadınların davranış farklılıklarının toplumsal cinsiyet yaklaşımı farklılıklarını yansıttığını varsayarak Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Avusturalya gibi ülkelere göç eden kadınların işgücüne katılım oranlarını incelemektedir (Reimers, 1985; Blau vd. 2008; Fernandez ve Fogli, 2009). Bu konuda yapılmış diğer araştırmalar ise Dünya Değerler Araştırması, Australian Longitudinal Survey ve International Social Survey Programme gibi anketlerde yer alan, kadının çalışma hayatına yaklaşımını yansıtan sorulara verilen cevaplardan hareketle toplumsal cinsiyet yaklaşımının kadın katılımı üzerindeki etkisini ölçmektedir. Bu araştırmaların hepsi diğer etkenler göz önünde bulundurulduğunda dahi toplumsal cinsiyet yaklaşımının önemli bir etken olduğunu bulmaktadır (Vella 1994; Fortin, 2005; Contreras ve Plaza, 2010). "İş olanakları az olduğunda kadınlardansa erkeklerin çalışmaya daha çok hakkı vardır", "Olumlu ve olumsuz yanlarını düşününce, kadınlar tam zamanlı çalışınca aile hayatı olumsuz etkileniyor" ve "Ev kadını olmak en az çalışmak kadar tatmin edicidir" gibi ifadelerle ölçülen toplumsal cinsiyet rollerine yaklaşımların kadınların işgücüne katılımı üzerinde önemli etkileri olduğu bulunmuştur. Bu çalışmalarda toplumsal cinsiyet rollerine yaklaşımların kadın işgücüne katılım kararındaki etkisi indirgenmiş biçimli (reduced form) ekonometrik analizler kullanarak ölçülmektedir. Kadınların işgücüne katılım durumlarını bağımlı değişken olarak alan analizlerde yaş, eğitim, evlilik durumu ve çocuk sayısı gibi sosyoekonomik altyapı değişkenlerine ek olarak toplumsal cinsiyet rollerine yaklaşım değişkenleri kullanılmaktadır. Bu değişkenler ilgili sorulara verilen cevaplardan endeksler yaratılarak oluşturulmaktadır. Araştırmaların hiçbirisi eğitimli kadınlarla görece eğitimsiz kadınlar arasında bir ayrıştırmaya gitmemiştir.

Bu araştırmada da benzer bir yöntem kullanılmış, anket soru kağıdına dâhil edilen toplumsal cinsiyet rollerine dair sorulara verilen cevaplardan endeksler oluşturularak ekonometrik analizlere dahil edilmiştir. Ayrıca, aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanacağı gibi Türkiye işgücü piyasasında eğitimli kabul edilen en az lise mezunu kadınlara odaklanılmıştır.

1.2. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler

Eğitim ve işgücüne katılım oranları arasındaki ilişki üzerine yapılan ayrıntılı niteliksel analizler kadının işgücüne katılım kararını incelemekte ancak bu analizler düşük ücretli iş kollarında çalışan ve eğitim seviyesi düşük kadınları incelemektedir (İlkkaracan ve İlkkaracan, 1998; Özyeğin, 2000; Balaban ve Sarıoğlu, 2008; Dedeoğlu, 2010; İlkkaracan, 2012). Düşük ücretler, olumsuz çalışma koşulları, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı politikaların eksikliği, göç ve şehirleşme

dinamikleri, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve roller ile yetersiz çocuk bakım hizmetleri vb. olarak özetlenebilecek bu etkenlerin çoğu eğitim düzeyi yüksek kadınlar için açıklayıcı olmamaktadır.

Yukarıda bahsedilen diğer açıklayıcı faktörlerin yokluğunda, eğitim düzeyi yüksek kadınlarda, kadının sosyal ve ekonomik alanda rolünün nasıl algılandığı katılım kararında belirleyici olabilir. Bu çerçevede üzerinde durulması gereken etken, kadınların işgücü piyasasına bağlılığının nasıl oluştuğudur ancak kadınlarının işgücüne katılım kararının oluşmasında bu boyut henüz mercek altına alınmamıştır. İlkkaracan (2012) işgücü piyasasına bağlılığının önemli bir etken olduğunu belirtmektedir. Zira şehirde yaşayan her iki kadından biri hayatlarının bir noktasında işgücüne katılmıştır ancak katılım kalıcı olmamıştır. İlkkaracan ve İlkkaracan (1998) çalışmasına göre kadınların yarısından fazlası ailevi (evlenmek ya da doğum, eşlerinin ya da ailelerinin istekleri, eve, çocuklara, hasta bireylere bakmak) nedenlerle işlerini bırakmışlardır. Bu boyutun derinlemesine incelenmesi gerekmektedir çünkü zayıf işgücü piyasası bağlılığının kadınlarının tercihlerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı belirsizdir. Bu proje tam da bu sebeple daha önce araştırılmamış olan lise ve üniversite mezunu kadınların işgücü piyasasına bağlılığını anlamayı amaçlamaktadır.

Lise ve üniversite mezunu kadınların işgücü piyasasına bağlılıkları, kadın ve annelik kimliklerinin nasıl kurgulandığına bağlı olabilir. Bu konu yeterince incelenememiş olmasına rağmen eğitim seviyesi düşük kadınlar üzerine yapılan bir dizi çalışmada toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların işgücü piyasasına bağlılıklarını belirlemede etkili olduğuna dair bulgular vardır. Örneğin evdeki iş yükünün kadınların üzerinde olması ve bu yükün çalışma hayatıyla birlikte nasıl yürütüleceği sorusu, kadınların çalışma ya da çalışmama tercihinde rol oynayabilmektedir (İlkkaracan ve İlkkaracan, 1998; Dedeoğlu, 2010; İlkkaracan, 2012). Bu grupta çalışmayan kadınların çalışmama tercihi de en başta evle ilgili sorumluluklarla belirlenmiştir. Kadınlar çalışma hayatına katılım kararı alsa dahi, katılım şekilleri ev içi rolleriyle şekillenmektedir (Dedeoğlu, 2010). Dolayısıyla işbölümünde cinsiyet eşitsizliği kadınların tercihlerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır.

Ancak sözkonusu çalışmaların düşük ücretli işlerde çalışan kadınlar arasında yapıldığı unutulmamalıdır. Hâlbuki bu araştırmanın hedefi olan en az lise mezunu kadınlar ev alanındaki yükümlülüklere farklı çözümler bulabilmektedir. Kadınların ‘evinin hanımı olmak’, ‘kadınlar bizde çalışmaz’, ‘kadın evine, çocuğuna bakar’ gibi pozisyonları benimsemesi (İlkkaracan ve İlkkaracan, 1998) ve çalışma hayatındaki rollerini belirlerken anne ve eş rollerinin gereklerini öncelikli ve sürekli olarak dikkate alması (Beşpınar, 2010; Dedeoğlu, 2010) kendi rollerini nasıl

kurguladıklarının anlaşılması gerektiğine dair önemli ipuçlarıdır. Bu rollerin kurgulanmasında ataerkil yaklaşım ve değerlerin oynadığı rol tartışılmazdır. Yine başka bir çalışmanın (Beşpınar 2010) ortaya koyduğu ‘namusunu korumak’, ‘dedikodudan uzak kalmak’, ev içi ‘asıl’ sorumlukları yerine getirmek gibi ataerkil çerçevede belirlenen yaklaşımların kadınlar için öncelik teşkil etmesi, kadınların kendi rollerini nasıl kurguladıklarının anlaşılmasının öneminin altını çizmektedir. Önerdiğimiz araştırma farklı kurguların işgücü piyasasına bağlılığı nasıl etkilediğini ortaya çıkaracaktır. Yazındaki başka bir ilginç bulgu ise kadınların çoğunun ancak yüksek eğitim aldıkları takdirde çalışma yaşamına katılabileceklerini düşünmeleridir (İlkkaracan ve İlkkaracan 1998). Bu da, lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılımının neden düştüğünün açıklanmasını daha da elzem hale getirmektedir.

İktisat yazınında ise kadınların işgücüne katılım kararları eğitim seviyesi ayrımı yapmaksızın tüm kadınlar için incelenmektedir. Bu kararın aydınlatılmasında Türkiye’de kullanılan en yaygın model hane üretimi modelidir. Bu modelde hanedeki bireyler, tüketim, çalışma, çocuk bakımı, çocukların eğitimi gibi çeşitli kararları beraber alırlar. Haneler tüketimlerini karşılamak için ya hane içerisinde üretim yaparlar ya da işgücü piyasasında çalışarak elde ettikleri gelirleri kullanırlar. Hanedeki bireyler, kimin hane içi üretimde çalışacağına, kimin işgücü piyasasına katılacağına karar verirken çeşitli etkenleri (örneğin bireylerin hane üretimindeki ve işgücü piyasasındaki üretkenliği, işgücü piyasasında elde edecekleri gelir, dolayısıyla eğitim seviyeleri, hanede bakım gerektiren çocuk ve yaşlıların varlığı gibi) göz önünde bulundurur.

Bu etkenler içerisinde eğitimin kadın işgücüne katılma ihtimallerini artırdığı, evlilik ve çocuk sahibi olmanın ise azalttığı tüm araştırmalarda açıkça ortaya çıkmaktadır (Tansel, 1994, 1999; Tunalı, 1997; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997; Ercan ve Tunalı, 1998; Dayıoğlu, 2000; Başlevent ve Onaran, 2003; Dayıoğlu ve Tunalı, 2003; Tunalı ve Başlevent, 2004; Kızılırmak, 2008; Göksel, 2012; Karaoğlan ve Ökten, 2012).

Eşin eğitiminin evli kadının işgücüne katılımı üzerindeki etkisine dair bulgular ise net bir resim ortaya koymamaktadır. Başlevent ve Onaran (2003) ile Göksel (2012) eşin eğitiminin kadın katılımını üzerindeki etkisinin olumlu olduğunu bulmakta, bu bağlamda eğitim ile kadınların çalışmasına kültürel yaklaşım arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Ancak her iki çalışmada da kültürel yaklaşımdan ne kastedildiği ortaya konmamaktadır. Diğer taraftan eşi daha eğitimli kadınların işgücüne katılım ihtimallerinin daha düşük olduğunu bulan çalışmalar da mevcuttur (Karaoğlan ve Ökten, 2012). Eşin eğitiminin hanedeki gelirin en önemli belirleyicilerin biri olduğundan hareketle, hane gelirinin artmasıyla kadınların işgücüne katılma oranlarının düştüğü

sonucuna varılabilir. Keza kadın katılım oranlarının hanede kadına ait olmayan gelirin artmasıyla (Kızılırmak, 2008) ve eş gelirinin artmasıyla (Göksel, 2012) düştüğünü görülmektedir.
Küçük yaşta çocukların kadınların işgücüne katılma ihtimalini düşürdüğü (Başlevent ve Onaran, 2003) araştırmaların çoğunda ortaya çıksa da Göksel'e göre (2012) hanede çocuk ve büyükanne olmasının kadın katılımı üzerinde istatistikî olarak anlamlı bir etkisi yoktur. Göksel (2012) çalışmasına dâhil ettiği kültürel faktörlerle bu değişkenlerin etkilerini yitirdiğini söylemektedir. Uysal (2013) ise hanede işgücü piyasasında aktif olmayan kadınların varlığının kadın işgücüne katılıma ihtimalini olumsuz etkilediğini bulmaktadır.
Gelişmişlik düzeyi ile kadın katılım oranları arasındaki ilişkiyi inceleyen makro teoriler ise hane içi üretim modellerini tamamlayıcı unsurlar içermektedir. Uzun dönemli verilere ve uluslar arası karşılaştırmalara dayanan bu araştırmalar, gelişmişlik seviyesi arttıkça kadın işgücüne katılım oranlarının U şeklini takip ettiğini göstermektedir. Gelişmişlik seviyesinin GSYH ile ölçüldüğü bu çalışmalarda düşük gelişmişlik seviyelerinde kadınların daha çok tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları görülür. Diğer sektörlerde verimlilik arttıkça hane gelirleri de artar ve kuvvetli bir gelir etkisine paralel olarak kadınlar işgücü dışına çıkarlar (Goldin, 1994). Türkiye'deki çalışmalar da kadın işgücüne katılım oranlarının zaman içerisinde düşmesine dikkat çekerek bu olgunun tarımın istihdamdaki payının azalmasıyla (İlkkaracan ve Tunalı, 2010; Dayıoğlu ve Kırdar, 2011) ya da hızlanan kentleşmeyle (Kızılırmak, 2008) açıklanabileceği sonucuna varmaktadır. Gelişmiş ülkelerin verileri ekonomik yapısal dönüşümün ilk aşamada tarımdan imalat sanayine doğru olduğunu göstermektedir. Ancak kadınların imalat sanayinde çalışmaları birçok ülkede hoş görülmemektedir (Boserup, 1970; Goldin, 1994; Uraz vd., 2010). Dolayısıyla bu modelin çıktıları imalat sanayinin payının artmasıyla kadın katılım oranlarının düştüğünü göstermektedir. Bu dönüşüme paralel olarak önce erkeklerin sonra kadınların eğitim seviyeleri artar. Üretimin ve istihdamın da yapısal dönüşüm sürecinde hizmetler sektörlerine kayması ve kadınların eğitim seviyelerinin ortaöğretime ulaşmasıyla beraber kadınlar beyaz yakalı işlerde çalışabilir hale gelirler. Kadınların imalat sanayinde çalışmasına karşı olan sosyal stigma beyaz yakalı işler için yoktur (Boserup, 1970; Goldin, 1994). Dolayısıyla beyaz yakalı hizmet işlerinin artmasıyla eğitimli kadınların işgücü piyasasına döndükleri gözlemlenir. Bu modele göre kadın işgücüne katılımının tekrar artmasının en önemli itici güçleri hizmetler sektörünün gelişmesi ve kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesidir. Bu konuda Türkiye üzerine yapılan çalışmalar kadın işgücüne katılım oranlarının U şeklinin dibinde olabileceğini göstermektedir çünkü kadın işgücüne katılım oranlarında uzunca bir süre gözlemlenen düşüş 1990'lı yılların sonunda yavaşlamıştır (Tansel, 2002). 2000'li yıllarda kadın katılım oranlarında bir artış gözlemlenmekle beraber bu artış

oldukça yavaş seyretmektedir. Türkiye'de kadınların neredeyse üçte birinin en az lise mezunu olduğu ve hizmet sektörünün istihdamdaki payının yüzde 50'ye ulaştığı hatırlanacak olursa kadın katılım oranlarının daha önce ve daha hızlı bir şekilde artması beklenirdi. İlkkaracan (2012) da eğitim seviyesindeki yükselmeye denk düşen bir artışın kadın katılım oranlarında gözlemlenmediğini belirtmektedir.

Bu çerçevede Dayıoğlu ve Kırdar (2011) kentsel alanlarda katılım oranlarının 1988'den 2008'e yavaş da olsa arttığına dikkat çekerek bunun yeni nesillerin eğitim seviyelerindeki artışa ve dolayısıyla geciken evlilik yaşı ve daha düşük doğurganlık seviyelerine bağlı olduğu sonucuna varmaktadır. Ancak yazarlar lise ve üniversite mezunu kadınlarda yeni nesillerin katılım oranlarının eski nesillere kıyasla daha düşük olduğunu göstermiştir. Lise ve üniversite eğitiminin yeni nesiller için daha ulaşılabilir olduğunu belirten yazarlar, yeni nesillerin daha düşük katılım oranlarının yaş, evlilik durumu, çocuk sayısı gibi değişkenlerle açıklanamadığına dikkat çekerek bunun bir muamma olduğu sonucuna varmaktadır.

Önerilen araştırma bu muammadan yola çıkmaktadır. Yukarıda taranan araştırmaların gösterdiği gibi Türkiye'de de eğitimin işgücüne katılım kararında belirleyici olduğu açıktır fakat yazın yüksek eğitimli kadınlarda işgücüne katılım oranlarının neden nispeten düşük olduğuna dair ayrıntılı bir çalışma içermemektedir. Bu araştırma, söz konusu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

1.3. Örneklem ve Metodoloji:

Bu araştırmada 25-44 yaş aralığında işgücü piyasasında olan ve olmayan, lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararları incelenmektedir. Hem eğitim hayatını tamamlamış olmaları açısından hem de emeklilik kararını henüz vermemiş olmaları açısından kadınların 25-44 yaş aralığında olmasına dikkat edilmiştir. Böylece eğitimli kadınların işgücü piyasası açısından en verimli çağlarındaki katılım kararları mercek altına alınmıştır.

Araştırmada disiplinler arası bir yaklaşım benimsenerek hem nitel hem nicel araştırma yöntemleri birbirlerini destekler şekilde kullanılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında derinlemesine görüşmeler ve odak grup toplantıları gerçekleştirilerek en az lise mezunu kadınların işgücü piyasası tecrübeleri, işgücü piyasasına yaklaşımları ve toplumsal cinsiyet rollerine dair görüşleri incelenmiştir. Bu kısmın tamamlanmasını müteakip yapılan masa başı çalışmada nitel araştırmada çıkan kadın işgücüne katılım kararında belirleyici olan etkenler analiz edilmiş, literatürdeki bulgularla birlikte değerlendirilerek anket soru kağıdı hazırlanmış ve Türkiye genelinde temsil gücü olan 3600 kişilik bir anket çalışması yürütülmüştür. Anket verilerini kullanarak yapılan ekonometrik çalışma nitel kısımda toplanan verilerle harmanlanarak eğitimli kadınların işgücüne katılım kararlarını etkileyen faktörler belirlenmiştir. Probit yöntemi

kullanılarak yapılan ekonometrik analizde kadınların işgücüne katılım kararları bağımlı değişken, literatürde ve niteliksel araştırmada belirlenen çeşitli etkenler bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Bu değişkenlere ve ekonometrik analize dair ayrıntılı tartışma aşağıdadır.
Kesit veri kullanılan ekonometrik analizde çeşitli bağımsız değişkenlerin ve bağımlı değişkenin aynı mekanizma çerçevesinde belirleniyor olması muhtemeldir. Bu durumda bağımsız değişkenlerin bir kısmı içsel olabilir. Ancak panel veri yokluğunda kesit veriyle yapılan her türlü analizde benzer kaygılar ortaya çıkacaktır.
Literatür özetinde de belirtildiği gibi yapılmış olan hem nicel hem nitel çalışmalar düşük eğitimli kadınların işgücüne katılım kararlarını ayrıntılı olarak incelemiş ve düşük eğitimli kadınların işgücü piyasasına girişleri önündeki engelleri belirlemiştir. Dolayısıyla düşük eğitimli kadınlar bu araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Erkeklerin kadın işgücüne katılım kararlarına dair tutumları da bu araştırmanın kapsamında değildir. Ancak aşağıda tartışıldığı üzere özellikle evli kadınlar için eşlerin eğitimi, iş durumu ve ücret gelirleri kadınların işgücüne katılım kararlarında önemli etkenlerdir. Dolayısıyla kadın işgücüne katılımı konusunda erkeklerin kararlarını ve düşüncelerini incelemek bu araştırmanın doğal bir uzantısı olsa da kapsamı dışında kalmaktadır.

1.3.1. Derinlemesine görüşmeler

Araştırmanın ilk ayağında nitel araştırma yöntemlerine başvurulmuş, planlandığı gibi örneklem kriterlerine uygun 70 kadınla derinlemesine görüşmeler tamamlanmıştır. Görüşme yapılan kadınlar arasında yeterince lise mezunu ve üniversite mezunu ile çalışan veya iş arayan ve inaktif kadın olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme yapılan kadınlar kartopu yöntemi ile belirlenmiştir. Ancak kartopu yöntemi sıklıkla tıkanmış ve sahaya farklı noktalardan tekrar tekrar girilmesi gerekmiştir. Toplamda 13 lise mezunu çalışan, 18 lise mezunu çalışmayan, 22 üniversite mezunu çalışan ve 17 üniversite mezunu çalışmayan kadın görüşmeci ile birebir görüşmeler yapılmıştır. Görüşmecilerin listesi Ek 1'te verilmiştir. Derinlemesine görüşmelerin büyük kısmı İstanbul’da, birkaçı ise Zonguldak’ta yapılmıştır.
Görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme kılavuzları kullanılmıştır. Kadınlara işgücü piyasası deneyimleri, çalışma koşulları ve toplumsal cinsiyet rolleri olmak üzere üç farklı alanda sorular yöneltilmiştir. Görüşme kılavuzları çalışan ve çalışmayan kadınlar için ayrı düzenlenmiştir. Çalışan kadınlara mevcut çalışma koşulları ile ilgili sorular sorulurken çalışmayan kadınlara daha önce herhangi bir iş deneyimi olup olmadığı, olanlara işgücü piyasasından ayrılma sebepleri ve bundan sonra işgücü piyasasına dönme niyetlerine dair sorular sorulmuştur. Çalışma koşulları altında kadınların kendi ve/veya etraflarında çalışan kadınların iş yaşamı ve hayat koşullarına dair fikirleri sorulmuştur. Aynı zamanda çalışmayan kadınların hayat koşullarını da

değerlendirmeleri istenmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde ise kadın ve erkeklerin sorumlulukları, cinsiyetçi iş bölümüne yaklaşım ve çocuk bakımı ve annelik ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Soru kâğıtları Ek 2'de verilmiştir.

1.3.2. Odak grup görüşmeleri

Nitel araştırmanın ikinci ayağı 25-44 yaş arasında en az lise mezunu kadınlarla yapılan odak grup çalışmalarından oluşmaktadır. İstanbul'da çalışan lise mezunu, çalışmayan lise mezunu, çalışan üniversite mezunu ve çalışmayan üniversite mezunu kadınlar olmak üzere dört farklı grupla odak grup çalışmaları yürütülmüştür. Ayrıca TÜİK istatistikleri doğrultusunda 25-44 yaş arası yüksek eğitimli kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu Zonguldak ve Antalya ile en düşük olduğu Erzurum ve Urfa'da odak grup çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Zonguldak'ta ve Antalya'daki katılımcılar en az lise mezunu çalışan ya da iş arayan, Erzurum ve Urfa'daki katılımcılar en az lise mezunu çalışmayan kadınlardan oluşmaktadır.

Odak grup çalışmalarının moderasyonunda kullanılmak üzere hazırlanan görüşme kılavuzunda kadınların çalışma hayatlarına girişleri, çalıştıkları ve ideal gördükleri iş koşulları, toplumsal cinsiyet rollerine yaklaşımları, cinsiyetçi iş bölümü, çocuk bakımı, annelik ile çalışmanın anlamı üzerine sorular bulunmaktadır. Görüşme kılavuzları çalışan veya iş arayan kadınlar ile inaktif kadınlar için farklılaştırılmıştır. Çalışan kadınlara mevcut işleri ile ilgili sorular yöneltilirken inaktif kadınlara son işlerindeki koşullar ve çalışmayı neden bıraktıklarına dair sorular sorulmuştur. Böylelikle inaktif kadınların işgücü piyasasından ayrılma nedenleri de irdelenmiştir. Odak grup çalışmalarında kullanılan görüşme kılavuzları Ek 3'te, görüşmecilerin listesi Ek 1'te verilmiştir.

1.3.3. Anket

Araştırmanın niceliksel ayağını oluşturan anket çalışması çerçevesinde Türkiye çapında temsil gücü olan 25-44 yaş arasında en az lise mezunu 3600 kadınla yüz yüze anket yapılmıştır. Çalışan ve çalışmayan kadınlar için farklı soru kağıtları hazırlanmıştır. Anket soru kağıtları ekte verilmiştir. Anket soru kağıdının hazırlanmasında iskelet olarak TÜİK tarafından uygulanan Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) soruları kullanılmıştır. Ancak işgücüne dair sorular derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarının bulgularından hareketle genişletilmiş, anket içerisine farklı modüller eklenmiştir. Bu modüller işgücü piyasasında esneklik, iş ve aile yaşamı uyumu, ayrımcılık, işgücü piyasasına bağlılık, ideal iş koşulları, eş durumu, çocuk bakımı, hasta, yaşlı, engelli bakımı ve toplumsal cinsiyet olarak özetlenebilir. Modüllerin oluşturulmasında farklı ülkelerdeki anket soru kağıtları taranarak oluşturulan soru kağıdının mümkün olduğu kadar denenmiş sorulardan oluşması ve dolayısıyla farklı ülkelerle karşılaştırma yapılmasına olanak tanıması sağlanmıştır. Kullanılan anketler arasında Current Population Survey (CPS), Eurostat

Labor Force Survey (LFS), Survey of Income and Program Participation (SIPP) , European Social Survey ve International Social Survey Programme bulunmaktadır. Anketlerin kullanılan ana soru kâğıtları ve modülleri ile ilgili ayrıntılı bilgi Ek 4'te verilmiştir.

1.3.4. Sivil toplum kuruluşlarıyla görüşmeler

Son olarak, çeşitli STK'lardan 9 uzmanla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bu araştırma kullandığı çoklu metodoloji açısından kapsamlı bir çalışmadır ve Türkiye'de lise ve üstü eğitim seviyesine sahip kadınlarla yapılan ilk araştırmadır. Dolayısıyla, araştırmanın sonuçlarının politika yapımına önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir. Ancak bu politika önerilerini oluştururken, hâlihazırda sahada konuyla ilgili çalışan ve kadın istihdamı ile ilgili politika önerisi üreten STK'ların tecrübe ve görüşlerini de göz önünde bulundurmak gereklidir. STK'ların çalışmalarıyla örtüşen bulgular ve araştırmanın yeni ortaya çıkardığı bulguların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi ancak STK'ların çalışmalarını inceleyerek sağlıklı bir şekilde belirlenebilir. Dolayısıyla veri toplamanın son ayağını STK görüşmeleri oluşturmaktadır. Görüşme yapılan STK'ların seçilmesinde Türkiye'de kadın işgücüne katılımı konusunda çalışan, bu alanda daha önce araştırma ya da proje yapmış ve yapmaya devam eden, politika önerilerinde bulunmuş ve bulunmaya devam eden örgütler olması önemli bir kriter olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği (KİH-YÇ), Kadın Emeği ve İstihdam Girimi (KEİG) Platformu - Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV), Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM), Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) Kadın Çalışma Grubu, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) Sosyal Politikalar Bölümü ve Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) ile görüşülmüştür. STK görüşmelerinde de yarı yapılandırılmış soru kâğıtları kullanılmıştır. Görüşmeler sırasında STK'ların Türkiye'de kadın işgücüne katılımının neden düşük kaldığına dair fikirleri ve bu konu ile ilgili projeleri ayrıntılı olarak sorulmuştur. STK'lar tarafından geliştirilen politika önerilerinin yanı sıra bu önerileri ne kadar devlet ile paylaşabildikleri ve bu önerilerin devlet tarafından ne kadar dikkate alındığı da sorulmuştur. STK görüşmeleri için kullanılan görüşme kılavuzu Ek 5'te, görüşmecilerin listesi Ek 1'de verilmiştir.

2. BELİRLEYİCİLERİN TANIMLANMASI

Bu bölümde farklı faktörlerin kadınların işgücüne katılım kararları üzerindeki etkileri hem niteliksel hem niceliksel veriler birlikte değerlendirilerek incelenmektedir. Bu disiplinler arası yaklaşım araştırmanın sorusunun daha derinlikli olarak cevaplanmasına olanak tanımaktadır.

Çalışmada derinlemesine görüşmeler, odak grup görüşmeleri ve anket verileri kullanılmıştır. Derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmeleri sonucunda yapılan niteliksel analiz anketin oluşturulmasında girdi sağlamıştır. Anketin de uygulanması sonucu tamamlanan veri setiyle gerek betimleyici istatistikler gerek ekonometrik analizler vasıtasıyla niceliksel analiz yapılmıştır. Ekonometrik analizin sonuçları nitel kısmın sonuçlarıyla birlikte değerlendirilerek nihai analiz gerçekleştirilmiştir. Kadın işgücüne katılım kararlarında rol oynayan etkenler gerek ulusal ve uluslar arası yazına gerek araştırmanın niteliksel ayağında elde edilen bulgulara göre aşağıdaki ana başlıklarda toplanmaktadır: Yaşam döngüsü, eğitim, nesiller arası aktarım, sosyoekonomik durum, hanedeki söz hakkı, iç çatışma, hanedeki iş bölümü, çalışmanın değeri, iş koşulları ve bölgeler.

2.1. Yaşam döngüsü

Bireylerin yaşam döngülerini esas olarak yaş, evlilik ve çocuk sahipliği belirlemektedir. Bu bağlamda doğrusal olmayan ilişkileri de yansıtması açısından yaşın karesi analizlere dahil edilmiştir. Medeni durum olarak evli (eşiyle birlikte ya da eşinden ayrı yaşayan) ya da bekar (hiç evlenmemiş, boşanmış ve dul) olma değerlendirilmiştir. Çocuk sahipliği ise üç farklı yaş grubundaki çocuklar üzerinden tanımlanmıştır: 0-3 yaş, 4-6 yaş ve 7-14 yaş. Yapılan derinlemesine görüşmelerde kadınların özellikle 0-3 yaş grubundaki çocukları diğer yaş gruplarından farklı değerlendirdikleri göze çarpmaktadır. Daha büyük yaş gruplarında ise okul çağında olan çocukları ayrıca incelemek için 6-7 yaş da diğer bir sınır olarak belirlenmiştir.

2.2. Eğitim

Kadının eğitim seviyesi gerek kadının işgücü piyasasında karşı karşıya kaldığı koşulları gerek hanedeki söz hakkını gerekse toplumsal cinsiyet rollerine bakışını belirleyen bir etken olarak değerlendirilebilir. Bireylerin eğitim seviyeleri yükseldikçe işgücü piyasasında kazanabilecekleri ücretler de yükselmektedir. Yüksek ücretler çalışmanın fırsat maliyetini artırarak bireylerin işgücü arzlarını artırır (ikame etkisi). Diğer taraftan ücret gelirleri hanenin gelirini artırarak bireylerin işgücü arzlarını azaltır (gelir etkisi). Evli olan kadınların eşlerinin eğitim seviyesi de aynı kanallardan kadının katılımını etkileyecektir. Dolayısıyla hem kadının hem de eşinin eğitim seviyeleri açıklayıcı etkenler olarak ekonometrik analizlerde yer almaktadır.

Türkiye'de lise ve üniversite mezunu olan kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya oldukları koşullar oldukça farklıdır. Üniversite mezunları çoğu zaman kariyer olanağı olan, kurumsal hatta uluslar arası şirketlerde istihdam edilebilirken lise mezunları genelde daha az vasıf gerektiren işlerde istihdam edilmektedir. Dolayısıyla analizlerde lise mezunları referans kategori olarak

belirlenmiştir. Eğitimin etkisi denildiğinde lise mezunu olmaya kıyasla üniversite mezunu olmanın etkisinden bahsedilmektedir.

2.3. Nesiller arası aktarım

Yazındaki araştırmalar kadın işgücüne katılım kararlarında nesiller arası bir aktarım mekanizması olabileceğine dikkat çekmektedir (Farre, 2007). Derinlemesine görüşmelerde kadının annesinin çalışma durumu ve annesinin çalışma durumunun kadının kararına etkisi sorulmuştur. Benzer şekilde anket sorularına kadının annesinin hayat boyu hiç çalışıp çalışmadığına ve ebeveynlerinin eğitim seviyelerine dair sorular eklenmiştir.

2.4. Sosyoekonomik durum

Hanelerin sosyoekonomik durumları kadınların işgücüne katılım kararlarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda hanede kişi başına düşen kullanılabilir gelir ana etkenlerden biri olarak değerlendirilebilir. Hanedeki toplam gelirin kompozisyonu da işgücüne katılım kararları açısından önemli bir belirleyendir. Zira ücret gelirleri hem çalışmanın fırsat maliyetini hem de hanenin gelirini belirler. Ücretler arttıkça önce ikame etkisinin ağırlığı, daha sonra gelir etkisinin ağırlığı hissedilir. Böylelikle bireylerin işgücü arzları gelir arttıkça geri bükülen bir şekil alır (backward bending labor supply curve). Ücret dışı gelirler ise sadece gelir etkisi yaratırlar. Bireylerin ya da hanenin ücret dışı geliri arttıkça işgücü arzının düştüğü görülür. Sosyoekonomik durumun kadının işgücüne katılımı üzerindeki etkisini incelerken kadının ücret dışı geliri, evliyse eşinin hem ücret hem de ücret dışı geliri kullanılmıştır. Yine ücret dışı gelirler kategorisinde boşanmış kadınların aldıkları nafaka da analizlere dahil edilmiştir. Kadının ücret geliri ise analiz dışında bırakılmıştır. Ev sahipliği de ücret dışı gelirlere benzer bir gelir etkisi yaratır. Derinlemesine görüşmeler ve odak grup toplantılarında da özellikle kadınların işgücüne katılım kararları tartışmalarında ev sahipliğinin belirleyici etkisinden bahsedilmiştir.

2.5. Hanedeki söz hakkı

Hane içi karar mekanizmalarını inceleyen modeller, işgücü arzı, çocuk sayısı, çocuk eğitim ve sağlık harcamaları gibi hane içinde alınan çeşitli kararların hanedeki eşler tarafından birlikte verildiğini ortaya koymaktadır. Bu modellerden biri olan Nash pazarlık modelinde iki eşin farklı fayda fonksiyonlarına sahip oldukları varsayılır. Bu varsayım altında her bir bireyin kendi fayda fonksiyonunu ençoklamaya çalıştığı bir ortamda eşler arasında ortak bir karar alınır. Her bir eşin ortak kararları ne kadar etkileyebildiği o eşin ortaklık (evlilik) dışında ne kadar kaynak yaratabildiği ile belirlenir. Bir başka deyişle evlilik dışında daha çok kaynak yaratabilen eş, ortak kararları kendi faydasını daha çok artıracak şekilde etkileyebilmektedir. Derinlemesine görüşmelerde kadınlardan çalıştıkları ve çalışmadıkları zamanları karşılaştırmaları istenmiş,

çalışmanın tüketim ve tasarruf davranışları ile hanedeki konumlarını etkileyip etkilemediği doğrudan sorulmuştur. Anket çalışmasına benzer sorular eklenmiştir. Bu karşılaştırmayı sadece şu an çalışan ve önceden çalışmamış olan kadınlar ile şu an çalışmayan ama önceden çalışmış olan kadınlar yapabilir. Dolayısıyla tüm örneklem üzerinde yapılan ekonometrik analize bu sorulara verilen cevaplar doğrudan entegre edilemez. Ancak aşağıda analiz sonuçları tartışılırken bu soruların cevapları da verilmiştir.

Gelir etkisinin önemli kaynaklarından biri olan ücret dışı gelirler aynı zamanda hanedeki söz hakkında da belirleyici rol oynamaktadır. Ücret dışı gelirlerin işgücüne katılım ihtimalleri üzerindeki etkileri incelenirken hanedeki söz hakkı üzerindeki olası etkileri de tartışılacaktır.

2.6. İç çatışma

Derinlemesine görüşmelerde ve odak grup çalışmalarında kadınların en çok bahsettiği konulardan biri annelik rolleri ve çalışma hayatının birlikte yürütülmesindeki zorluklardır. Halihazırda çalışmayan kadınlar bile çalıştıkları dönemlerde bu zorluklar karşısında bocaladıklarını, hatta işgücü piyasasından ayrılma kararlarında bu zorlukların ağırlığını dile getirmişlerdir. Bu bulgudan yola çıkarak tanımlanan "iç çatışma" etkeninin işgücüne katılıma ne kadar engel teşkil ettiğini ölçmek için anket uygulamasına çeşitli önermeler yerleştirilmiştir. Görüşmecilere çalışmanın kadının annelik/eş rolü ile iş yaşamı arasında bir çatışma yaratıp yaratmadığına yönelik farklı duruşları yansıtan önermeler okunmuş ve bu önermelere ne kadar katıldıklarını 1’den 5’e kadar bir ölçekte değerlendirmeleri istenmiştir. Tablo 1'de iç çatışma endeksi için kullanılan önermeler bulunmaktadır. Kadınların yaşadıkları iç çatışmayı sayısal olarak özetleyebilmek amacıyla temel bileşenler analizi (principal component analysis, PCA) yöntemi kullanılarak bir endeks oluşturulmuştur. Endeksi oluşturan her bir önerme "1" değerinin çalışmanın anne/eş rolü ile tamamen uyumlu olduğunu ve "5" değerinin çalışmanın anne/eş rolü ile çatıştığını yansıtmasına dikkat ederek kodlanmıştır. Yeniden kodlanan önermeler (*) ile belirtilmiştir.

Tablo 1. İç çatışma endeksi için kullanılan önermeler

İÇ ÇATIŞMA: (1) Çalışmak annelik/eş rolü ile çatışmaz - (5) Çalışmak annelik/eş rolü ile çatışır
Bir iş sahibi olabilmek iyi olabilir, ancak çoğu kadın aslında öncelikle yuva ve çocuk sahibi olmak ister
Çalışan bir anne en az çalışmayan bir anne kadar çocuğuyla yakın ve güven dolu bir ilişki kurabilir(*)
Çocuklar, annelerinin yoğun çalışmasından olumsuz etkilenir
Bir kadın eğer 0-3 yaş arasında bir çocuğu varsa çalışmamalıdır

Ailevi sorumluluklarını yerine getiren bir kadının bir işte çalışmaya zamanı yoktur

2.7. Hanede iş bölümü

Derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarında toplumsal cinsiyete dair sorular çerçevesinde hanede iş bölümü ayrıntılı sorulmuş ve tartışılmıştır. Kadınların çalışma hayatına dair konuşurken hanedeki iş bölümüne sıklıkla gönderme yaptıkları da görülmektedir. Nitel araştırmadaki bu bulgudan hareketle ankete hanedeki iş bölümü ile ilgili önermeler konulmuştur. Ankette hanedeki iş bölümünün ne kadar geleneksel toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olduğunu ölçmek üzere kadınlardan hane içi ve dışı üretimin nasıl paylaşılması gerektiğine dair çeşitli önermeleri değerlendirmeleri istenmiştir. Endeks oluşturulurken cevaplar hane-içi iş bölümünün tamamen geleneksel/ataerkil olması gerektiği yönünde ise "1" ve tümüyle eşitlikçi olması gerektiği yönünde ise "5" değerleri alacak şekilde yeniden kodlanmıştır. Hata: Başvuru kaynağı bulunamadı’de hanede iş bölümü endeksi için kullanılan önermeler bulunmaktadır.

Tablo 2. Hanede iş bölümü endeksi için kullanılan önermeler

HANEDE İŞ BÖLÜMÜ:
(1) Geleneksel iş bölümü - (5) Eşitlikçi iş bölümü
Bir ailede ebeveynlerden birinin işini bırakması gerektiğinde, bu öncelikle kadın olmalıdır(*)
Çalışmak isteyen bir kadın kocasının iznini almalıdır (*)
İş bulmak zor olduğunda, var olan işlere kadınlardan ziyade erkekler yerleşmelidir
Bulaşık yıkamak, temizlik yapmak gibi ev işlerini erkekler kadınlarla paylaşmalıdır
Fıtratı/doğası gereği kadın, eve ve çocuklara daha iyi bakar (*)
Babalar da anneler kadar doğum izni almalıdır

2.8. Çalışmanın değeri

Derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarında kadınlara çalışmanın avantajları sorulduğunda maddi özgürlük, özgüven, prestij ve sosyalleşmek gibi çalışmayı değerli kılan yönlerden bahsetmiştir. Bu bulgulardan hareketle "çalışmanın değeri" endeksinin oluşturulmasında cevaplar ev işleri ile ilgilenmenin bir kadın için değerli olduğu yönünde ise "1" ve çalışma hayatında olmanın, para kazanıyor olmanın hayatına değer kattığı yönünde ise "5" olacak şekilde yeniden kodlanmıştır. Tablo 3’de çalışmanın değeri endeksi için kullanılan önermeler bulunmaktadır.

Tablo 3. Çalışmanın değeri endeksi için kullanılan önermeler

ÇALIŞMANIN DEĞERİ:
(1) Ev işleri ile ilgilenmek değerlidir - (5) (Dışarıda) çalışmak değerlidir.

Ev hanımı olmak bir işte çalışmak kadar tatmin edicidir (*)
Kadının çalışması ailenin ve çocuklarının refah seviyesini yükseltir.
Paraya ihtiyacım olmasa da bir işte çalışmayı isterim.
Yapılan işi seviyor olmak sizin için ne kadar önemlidir? Bir ile beş arasında değerlendiriniz.
Sizce çalışan kadınlar neden çalışıyor? En fazla 3 neden belirtiniz. (Aşağıdaki ifadelere katılanlar 1, katılmayanlar ise 0 değeri almıştır.)

- *Kendilerine güven/özgüven sağladığı için*
- *Çocuklarının eğitimi için*
- *Kendi isteklerini karşılayabilmek için*
- *Maddi özgürlük/bağımsızlık için*
- *Çalışmayı sevdikleri için*
- *Para biriktirmek için*
- *Sosyalleşmek için*
- *Kariyer sahibi olmak için*
- *Yapılan eğitim yatırımının karşılığını almak için*
- *Ev ve aile sorumluluklarından kaçmak için(*)*

2.9. İdeal iş koşulları

Derinlemesine görüşmelerde ve odak grup çalışmalarında çalışan ve çalışmayan kadınlara işgücü piyasasındaki mevcut koşullar ve kadınların ideal gördükleri çalışma koşulları ayrıntılı olarak sorulmuştur. Genel olarak bu görüşmelerde ve toplantılarda kadınların çalışmaya dair ücret ve sigorta gibi maddi koşulları, çalışma ortamına dair endişeleri ile iş yaşam uyumu ve bu bağlamda esnek çalışma olanaklarının önemini dile getirdikleri göze çarpmaktadır. Araştırmanın nitel ayağında ortaya çıkan bu bulgular anket soru kağıdının inşasında dört ana eksen yaratılarak tanımlanmıştır: "maddi koşullar", "çalışma ortamı", "iş yaşam uyumu" ve "esneklik". Kadınların hangi iş koşullarını ideal olarak tanımladıklarını ölçmeye yönelik soru grubunda çeşitli iş koşullarının kadınlar için önemi sorulmaktadır. Bu dört eksen için Tablo 4'te yer alan koşullar kullanılarak temel bileşenler analizi ile endeksler oluşturulmuştur. "Maddi koşullar" arasında işin niteliği ve getirisi ile ilgili sorular bulunmaktadır. "Çalışma ortamı" içerisinde kadınların içinde çalıştıkları ortamda maddi olmayan olanaklar ve ortamın önemine dair sorular sorulmaktadır. "İş yaşam uyumu" ekseninde çalışma şartlarının kadının eviyle, ailesiyle ve kendi yaşamıyla uyumlu olmasının kadın için ne kadar önemli olduğu ölçülmektedir. "Esneklik" ekseninde ise derinlemesine görüşmelerde sıklıkla dile getirilen zaman ve mekan açısından esnek çalışma biçimlerinin ne kadar önemli olduğu soruları katılımcılara yöneltilmiştir. Aslında esnek çalışma saatleri ile iş yaşam uyumu birbirleriyle kısmen örtüşen eksenlerdir. Buna karşın bilhassa inaktif görüşmecilerin, görüşme kılavuzlarında özellikle kullanılmıyor olmasına rağmen "esnek"

çalışmadan bahsetmesinden hareketle anket çalışmasında iş yaşam uyumu, esnek çalışmayı içermeyen iş yaşam uyumunu yansıtacak şekilde, esneklik de saat ve mekan açısından esneklik olmak üzere tanımlanmıştır.

Tablo 4. İdeal iş koşulları endeksleri için kullanılan önermeler

MADDİ KOŞULLAR
İşinizin sigortalı olma koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
Ücretinin tatminkar olma koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
Aldığınız eğitime uygun olma koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
Kariyer/terfi olanağı sağlama koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
İşinizin iş güvencesi/süreklilik sağlaması sizin için ne kadar önemlidir?
ÇALIŞMA ORTAMI
Huzurlu çalışma ortamı sunması sizin için ne kadar önemlidir?
İş tanımına sadık kalınması/görevi olmadığı halde başka alanlarda çalıştırılmaması sizin için ne kadar önemlidir?
İşyerinin güvenilir olması (saygın, namuslu, ahlaklı) sizin için ne kadar önemlidir?
İşyerindeki üstlerin anlayışlı olması sizin için ne kadar önemlidir?
İŞ-YAŞAM UYUMU
İş yerinin yasal haklara (gebelik, süt izni vb.) saygı göstermesi koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
İşin eve yakın olması sizin için ne kadar önemlidir?
Hafta sonları çalışma olmaması sizin için ne kadar önemlidir?
Fazla mesai olmaması koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
Aile ve çocuk bakımına zaman tanıması koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
İş yerinde çocuk bakım hizmetinin olması sizin için ne kadar önemlidir?
Ailevi nedenler gerektirdiğinde işten izin alabilme imkanı sizin için ne kadar önemlidir?
ESNEKLİK
Tam zamanlı işi kendi istediğiniz saatlerde yapabilme koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
Tam zamanlı işi kendi istediğiniz yerde/mekanda yapabilme koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
Çalışanın mesai saatlerini kendisinin belirleyebilmesi/kaydırabilmesi koşulu sizin için ne kadar önemlidir?
Yarı zamanlı çalışma imkanı sizin için ne kadar önemlidir?

2.10. Bölge

25-44 yaş arasında en az lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük ve en yüksek olduğu illerde yapılmış olan odak grup çalışmaları iller arasında derin anlayış ve pratik

farklarına işaret etmektedir. Bir başka deyişle farklı bölgelerde hem sosyokültürel doku hem de işgücü piyasası koşulları farklılaşmaktadır. Odak grup çalışmalarında gözlemlenen bölgesel farklılıkların anket çalışmasında karşılık bulup bulmadığını test etmek için bölgesel kukla değişkenler analize dahil edilmiştir.

3. VERİ ANALİZİ

Derinlemesine görüşmeler, odak gruplar ve anket çalışmasıyla elde edilen bulgular bu bölümde analiz edilmektedir. Çoklu yöntemler kullanılarak elde edilen bu bulguların analizinde amaç, kadınların çalışma hayatına katılım kararında belirleyici olan farklı etkenleri belirlemektir. Bu çerçevede ele alınan etkenler yaşam döngüsü, eğitim, nesiller arası aktarım, sosyoekonomik durum, hanede söz hakkı, annelik algısıyla belirlenen iç çatışma, hanede iş bölümü, çalışmanın değeri, iş koşulları ve bölgedir. Bu noktada altı çizilmesi gereken önemli bir husus, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların çalışma kararını belirleyen pek çok etkeni şekillendiren bir şemsiye olarak karşımıza çıkmasıdır. Toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyiciliği hem niteliksel hem niceliksel analizde çok güçlü olarak ortaya çıkmıştır. Bu araştırmanın özgün değerlerinden biri işgücüne katılım kararını belirleyen etkenlerle toplumsal cinsiyet rollerine yaklaşımı bir araya getiren anket sorularından faydalanarak kadınların toplumsal cinsiyet rollerine bakışlarının işgücüne katılım kararlarını ne kadar etkilediğini ortaya koymasıdır. Nitel ve nicel bulgular birlikte değerlendirilerek kadınların işgücüne katılım kararı disiplinler arası bir yaklaşımla irdelenmektedir.

Analizde anket vasıtasıyla toplanan verilere dair betimleyici istatistikler Tablo 5 ve Tablo 6'da verilmiştir. Diğer taraftan anket verileri her bir etkenin diğerlerinden bağımsız olarak incelenmesine olanak tanıyan ekonometrik yöntemler kullanılarak incelenmiştir. Bu doğrultuda bağımlı değişken olan i endeksli bir kadının işgücüne katılma kararı, LF_i, ikili bir değişken şeklinde kodlanmış, böylelikle işgücüne katılan, yani istihdamda olan ya da iş arayan kadınlar için $LF_i=1$, işgücüne katılmayan kadınlar için $LF_i=0$ tahsis edilmiştir. Regresyonda ise gözlemlenen bağımlı değişkenin ikili değer aldığı durumlarda kullanılan probit yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılım ihtimalleri probit modeli ile $Pr\left(LF_i=1\middle|X\right)=\Phi\left(X_i\beta\right)$ olarak ifade edilebilir. Bu denklemde i ile gösterilen bir kadının işgücüne katılma ihtimali, X ile gösterilen kadının çeşitli özellikleri tarafından belirlenir.

Denklemdeki Φ ise normal dağılımı temsil eder. Maksimum olabilirlik (maximum likelihood) tahmin yönteminde aşağıdaki denklemi ençoklayan β vektörü hesaplanır.

$$\Phi(¿X_i\beta)+(1-y_i)\ln(1-\Phi(X_i\beta))$$
$$y_i\ln ¿$$
$$\ln L(\beta)=\sum_{i=1} ¿$$

En küçük kareler (ordinary least squares) yöntemine kıyasla maksimum olabilirlik yönteminde katsayılar değişkenlerin marjinal etkilerini temsil etmez, zira ençoklanan denklem doğrusal değildir. Değişkenlerin marjinal etkilerinin hesaplanmasında genellikle iki yöntem kullanılır. Yöntemlerden biri marjinal etkilerin değişkenlerin ortalamalarını almak suretiyle yaratılan ortalama bir gözlem için hesaplanmasıdır. Özellikle kategorik değişkenlerde ortalama hesaplamak her zaman kolay değildir. Örneğin kadının evlilik durumuna dair değişken bir ya da sıfır değeri almaktadır. Bu durumda bir ile sıfırın ortalaması olan 0.5 herhangi bir anlam ifade etmemektedir. Bu endişeden hareketle kullanılan bir diğer yöntem de her bir gözlem için hesaplanan marjinal etkilerin ortalamasının alınmasıdır. Bu araştırmada ikinci yöntem sonuçları verilmektedir. Ancak ortalama bireyin marjinal etkileri de hesaplanmıştır. Sonuçlar niteliksel olarak değişmemektedir.

Analizdeki bağımsız değişkenler hem iktisat teorisinde yaygın şekilde irdelenmiş ve uygulamalı analizlerde yer almış yaşam döngüsü, eğitim, nesiller arası aktarım, sosyoekonomik durum gibi değişkenleri, hem de araştırmanın nicel kısmındaki bulgularını yansıtacak şekilde iç çatışma, hanedeki iş bölümü, çalışmanın değeri, iş koşulları gibi değişkenleri içermektedir. Böylelikle değişkenlerin işgücüne katılım kararındaki etkileri, diğerlerinin etkileri sabit tutularak ölçülecektir. Yine de bağımsız değişkenler arasında çeşitli etkileşimler olabilir. Bu husus aşağıda farklı regresyonlarla irdelenmiştir.

Tablo 5. Betimleyici istatistikler

	Gözlem sayısı	Oranı
İşgücü İstatistikleri		
İşgücünde	1.433	%39,9
İşgücünde değil	2.161	%60,1
Eğitim İstatistikleri		
Lise mezunu	2.708	%75,3
Önlisans mezunu	207	%5,8

Lisans mezunu	628	%17,5
Lisans üstü eğitim mezunu	51	%1,4
Eğitim-öğretimine devam edenler	313	%8,7
Eğitim-öğretimine devam etmeyenler	3.281	%91,3
Medeni durum		
Evli	2.317	%64,5
Bekar	1.277	%35,5
Anne		
Çocuk sahibi olmayanlar	1.879	%52,3
Anne olanlar	1.715	%47,7
Nafaka		
Almayanlar	37	%1,0
Alanlar	3.557	%99,0
Ev sahipliği		
Ev sahipleri	2.158	%60,0
Ev sahibi olmayanlar	1.436	%40,0
Annesinin işgücü piyasası deneyimi		
Annesi daha önce çalışmamışlar	2.962	%82,4
Annesi daha önce çalışmışlar	632	%17,6
Annenin eğitimi		
Liseden az	3.058	%85,1
Lise ve üstü	536	%14,9
Babanın eğitimi		
Liseden az	2.753	%76,6
Lise ve üstü	841	%23,4
Bölgesel dağılım		
TR1- İstanbul	941	%26,2
TR-2 Batı Marmara	160	%4,5
TR-3 Ege	483	%13,4
TR-4 Doğu Marmara	420	%11,7
TR-5 Batı Anadolu	459	%12,8
TR-6 Akdeniz	442	%12,3
TR-7 Orta Anadolu	163	%4,5
TR-8 Batı Karadeniz	132	%3,7
TR-9 Doğu Karadeniz	93	%2,6
TR-A Kuzeydoğu Anadolu	40	%1,1
TR-B Ortadoğu Anadolu	81	%2,3
TR-C Güneydoğu Anadolu	180	%5,0
Toplam	3.594	%100,0
Eşin eğitim durumu		
Liseden az	329	%14,3
Lise mezunu	1.334	%58,1

Lise üstü	633	%27,6
Eşin iş durumu		
Eşi işsiz olmayanlar	2.275	%99,1
Eşi işsizler	21	%0,9

Temel bileşenler analizi ile oluşturulan iç çatışma, hanedeki iş bölümü, çalışmanın değeri, maddi koşullar, çalışma ortamı, esneklik ve iş yaşam uyumu endeksleri standart normal dağılıma uygun şekilde ortalamaları 0, standart sapmaları 1 olacak şekilde hesaplanmıştır.

Tablo 6. Betimleyici istatistikler

	Gözlem sayısı	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	3.594	32,56	6,59
0-3 yaş arasındaki çocuk sayısı	3.594	0,12	0,33
4-6 yaş arasındaki çocuk sayısı	3.594	0,11	0,35
7-14 yaş arasındaki çocuk sayısı	3.594	0,30	0,61
Kadının ücret dışı geliri	3.584	24,17	186,23
Eşdeğer hane geliri	3.590	1052,90	939,82
İç çatışma	3.592	0,00	1,00
Hanedeki iş bölümü	3.593	0,00	1,00
Çalışmanın değeri	3.588	0,00	1,00
Maddi koşullar	3.586	0,00	1,00
Çalışma ortamı	3.588	0,00	1,00
Esneklik	3.581	0,00	1,00
İş yaşam uyumu	3.585	0,00	1,00
İlk doğumdaki yaş	3.594	11,30	12,20
Eşin aldığı ücret	2.171	1548,51	1109,25
Eşin ücret dışı geliri	2.299	60,36	435,59

Örneklemde 25-44 yaş arası en az lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 39,9'dur. Türkiye'de ise bu özellikteki kadınların işgücüne katılım oranları yüzde 60,3'tür. Örneklemdeki işgücüne katılım oranının Türkiye ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Bu sapmanın sebeplerini anlamak için Tablo 7'de bu yaş grubundaki kadınların eğitim seviyeleri dağılımı ve işgücüne katılım oranları verilmektedir.

Tablo 7. Lise ve üniversite mezunu kadınların işgücü katılım oranlarının karşılaştırması

	HİA		Anket	
	Payı	İ.K.O	Payı	İ.K.O
Lise mezunu	%51,8	%42,5	%75,3	%31,9
Lise üstü eğitim	%48,2	%79,1	%24,7	%64,2

Toplam	%100,0	%60,3	%100,0	%39,9

Kaynak: 2012 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Kesit Veri

Sapmanın sebeplerinden biri örneklemdeki lise mezunu kadınların oranının nispeten yüksek olmasıdır. Türkiye'de bu yaş grubundaki ve en az lise mezunu kadınların yaklaşık yarısı lise mezunu, diğer yarısı ise yükseköğretim mezunudur. Halbuki örneklemde lise mezunlarının payı yüzde 75,3, yükseköğretim mezunlarının payı ise yüzde 24,7'dır. Aynı zamanda hem lise hem üniversite mezunu kadınlar için örneklemdeki işgücüne katılım oranları Türkiye oranlarının altında kalmaktadır. TÜİK verilerine göre 25-44 yaş grubunda lise mezunlarının işgücüne katılım oranı yüzde 42,5, üniversite mezunlarınınki yüzde 79,1 iken ankette bu oranlar sırasıyla yüzde 31,9 ve yüzde 64,2'tür. Diğer bir deyişle, anketin örneklemi her bir eğitim seviyesi için işgücüne katılım oranlarını düşük tahmin etmektedir.

Anketler hanelerde yapılmıştır, dolayısıyla özellikle çalışan kadınların hafta içi iş saatlerinde evde bulunma ihtimali oldukça düşüktür. Üniversite mezunu kadınların da işgücüne katılma oranlarının daha yüksek olduğu düşünülürse hafta içi iş saatlerinde hanelerde lise mezunu çalışmayan kadınlara rastlamak daha olasıdır. Dolayısıyla hane ziyaretlerinde hafta içi iş saatlerinde evde çalışmayan kadınlarla, özellikle de lise mezunu çalışmayan kadınlarla karşılaşma ihtimali daha yüksek olduğu için bu kadınların örnekleme girme ihtimalleri daha yüksektir. Maliyet unsuru dikkate alınmadığında anket için belirlenmiş bir adreste görüşmecinin evde bulunmaması sebebiyle anket yapılamadığında aynı adres farklı tarihlerde tekrar ziyaret edilir. Ancak tekrar ziyaretler maliyeti oldukça yükseltmektedir. TÜBİTAK tarafından anket çalışmasına ayrılan bütçe çerçevesinde tekrar ziyaretler yapılamamıştır. Görüş alınan anket firmaları bu bütçenin aynı adrese birden fazla ziyareti karşılamayacağını belirtmiştir. Bu bütçe kısıtından dolayı anketin örneklemi istenilen çeşitliği yansıtmamaktadır.

Sonuç olarak örneklemde lise mezunu kadınların ağırlığının evrendekinden fazla olması, ekonometrik analizde de bu grubun kararını yansıtan etkenlerin ön plana çıkmasına neden olabilir. Bu doğrultuda ekonometrik analiz lise ve üniversite mezunu kadınlar için ayrı ayrı tekrarlanıp sonuçların istatistiki olarak farklı olup olmadığı aşağıda incelenecektir. Buna ek olarak nitel verilerin bu ayrımı nasıl yansıttığı ayrıca irdelenecektir. Diğer taraftan analizin işgücüne katılan kadınların karar mekanizmalarını yeterince yansıtmama endişesi bulunmaktadır. Ancak örneklemde çalışan kadınların sayılarının görece azlığının sonuçları hangi yönde etkilediğini kestirmek güçtür.

Tablo 8 bir önceki bölümde ayrıntılı olarak açıklanan etkenlerin işgücüne katılım üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik yapılan ekonometrik analizlerin çıktısını vermektedir. Yukarıda

açıklandığı gibi bağımlı değişken kadının işgücüne katılıp katılmadığı şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla ekonometrik analizde probit yöntemi kullanılmıştır. Probit analizinin sonucunda bulunan katsayılar marjinal etkileri doğrudan vermemektedir. Pozitif katsayılar etkenin işgücüne katılma ihtimalini artırdığını, negatif katsayılar düşürdüğünü gösterir.

Gerek yazındaki bulgular gerek araştırmanın niteliksel ayağında toplanan veriler kadınların işgücüne katılım kararlarında evlilik ve çocuk sahibi olmanın önemli kırılmalar yarattığına işaret etmektedir. Bu durumda farklı faktörlerin işgücüne katılım kararı üzerindeki etkileri kadınların evli ya da bekar, çocuklu ya da çocuksuz olmasına bağlı olarak değişebilir. Bu olasılıkları değerlendirmek üzere tüm örneklem üzerinde yapılan ekonometrik analiz bekar, evli ve anne kadınlar örneklemleri üzerinde ayrı ayrı tekrarlanmaktadır. Analizde her bir alt örneklem tek tek tartışılmamakla birlikte gerektiğinde farklılaşmalara değinilmektedir.

Tablo 8. Probit analiz sonuçları

	TÜM	BEKÂR	EVLİ	ANNE
Önlisans	0,242**	0,369**	0,185	0,450***
	(0,0984)	(0,151)	(0,146)	(0,165)
Lisans	0,762***	0,671***	0,953***	0,986***
	(0,0661)	(0,100)	(0,108)	(0,115)
Yüksek Lisans	0,737***	1,198***	0,644**	1,167***
	(0,206)	(0,412)	(0,268)	(0,380)
Öğrenci	-0,514***	-0,586***	0,342	0,908***
	(0,0894)	(0,107)	(0,208)	(0,247)
Yaş	0,336***	0,482***	0,266***	0,173**
	(0,0538)	(0,0964)	(0,0721)	(0,0846)
Yaşın karesi	-0,00507***	-0,00720***	-0,00405***	-0,00294**
	(0,000787)	(0,00145)	(0,00105)	(0,00120)
Bekâr	0,670***			0,727***
	(0,0606)			(0,128)
Nafaka	-0,371	-0,436*		-0,579*
	(0,238)	(0,257)		(0,299)
İlk doğum yaşı	0,00512	0,00216	0,00268	-0,00797
	(0,00334)	(0,00857)	(0,00409)	(0,00938)
0-3 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,399***	-0,0854	-0,424***	-0,488***
	(0,0868)	(0,615)	(0,0969)	(0,104)
4-6 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,195**	0,409	-0,207**	-0,221**
	(0,0809)	(0,381)	(0,0887)	(0,0885)
7-14 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,0689	-0,0522	-0,0946*	-0,0706
	(0,0477)	(0,176)	(0,0539)	(0,0522)
Ev sahibi olmak	-0,137***	-0,386***	0,0519	-0,000206
	(0,0483)	(0,0823)	(0,0648)	(0,0738)
Kadının ücret dışı geliri	-0,000181	-0,000273*	0,000629*	-9,13e-06
	(0,000128)	(0,000150)	(0,000370)	(0,000194)
Annenin eğitimi: lise ve üstü	-0,123	-0,154	-0,128	-0,204

	(0,0887)	(0,130)	(0,130)	(0,155)
Babanın eğitimi: lise ve üstü	-0,0696	0,0102	-0,0791	-0,256**
	(0,0745)	(0,112)	(0,107)	(0,121)
Annenin daha önce çalışmış olması	0,305***	0,238**	0,339***	0,350***
	(0,0618)	(0,0987)	(0,0847)	(0,0922)
Eşin eğitimi: liseden az			0,168*	
			(0,0926)	
Eşin eğitimi: lise üstü			-0,0725	
			(0,0879)	
Eşin aldığı ücret			-9,38e-05***	
			(2,97e-05)	
Eşin ücret dışı geliri			7,15e-05	
			(7,01e-05)	
İş bölümü	0,129***	0,0515	0,203***	0,163***
	(0,0295)	(0,0451)	(0,0416)	(0,0450)
İç çatışma	-0,156***	-0,0797*	-0,193***	-0,139***
	(0,0280)	(0,0459)	(0,0375)	(0,0420)
Çalışmanın değeri	0,134***	0,0374	0,176***	0,172***
	(0,0265)	(0,0425)	(0,0367)	(0,0414)
Maddi koşullar	0,0251	0,00362	0,0218	0,0372
	(0,0273)	(0,0491)	(0,0358)	(0,0378)
Çalışma ortamı	0,0399	0,0895*	0,0293	0,0516
	(0,0327)	(0,0518)	(0,0451)	(0,0524)
Esneklik	-0,0753***	-0,102**	-0,0565	-0,0603
	(0,0274)	(0,0432)	(0,0376)	(0,0395)
İş-yaşam uyumu	0,0200	-0,0229	0,0285	-0,000428
	(0,0354)	(0,0555)	(0,0491)	(0,0540)
TR-2 Batı Marmara	0,265**	0,0351	0,456***	0,657***
	(0,116)	(0,193)	(0,154)	(0,178)
TR-3 Ege	0,0619	0,0297	0,106	0,149
	(0,0844)	(0,140)	(0,113)	(0,121)
TR-4 Doğu Marmara	0,141*	0,319*	0,139	0,164
	(0,0829)	(0,166)	(0,105)	(0,122)
TR-5 Batı Anadolu	-0,0795	-0,214*	0,00609	0,0678
	(0,0809)	(0,125)	(0,116)	(0,142)
TR-6 Akdeniz	0,301***	-0,113	0,501***	0,287**
	(0,0845)	(0,158)	(0,108)	(0,116)
TR-7 Orta Anadolu	0,0600	-0,199	0,279	0,178
	(0,120)	(0,173)	(0,183)	(0,219)
TR-8 Batı Karadeniz	0,144	-0,103	0,217	0,397*
	(0,130)	(0,214)	(0,180)	(0,212)
TR-9 Doğu Karadeniz	0,150	-0,168	0,219	0,219
	(0,148)	(0,229)	(0,210)	(0,223)
TR-A Kuzeydoğu Anadolu	0,0905	0,0431	0,279	0,0493
	(0,247)	(0,458)	(0,302)	(0,327)
TR-B Ortadoğu Anadolu	0,101	-0,158	0,150	0,146
	(0,161)	(0,273)	(0,219)	(0,235)

TR-C Güneydoğu Anadolu	0,245**	0,226	0,351**	0,217
	(0,116)	(0,181)	(0,164)	(0,175)
Sabit terim	-5,967***	-7,365***	-4,848***	-2,775*
	(0,897)	(1,554)	(1,208)	(1,449)
Gözlem sayısı	3,563	1,264	2,147	1,697
Pseudo R-kare	0,168	0,153	0,147	0,162

Probit analizinin sonuçları bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini sadece yön olarak vermektedir. Her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki marjinal etkisinin hesaplanması için her bir birey için marjinal etkiler hesaplanarak bireysel marjinal etkilerin ortalaması alınmıştır. Sonuçlar Tablo 9'da yer almaktadır. Alternatif bir hesaplama yöntemi ortalama bir birey için marjinal etkilerin hesaplanmasıdır. Bu alternatif hesap nitel olarak sonuçları değiştirmemektedir. Hesabın katsayılar üzerindeki etkisi göz ardı edilebilir boyuttadır. Ortalama bireyin marjinal etkilerine dair hesaplar Ek 6'da verilmektedir.

Tablo 9. Değişkenlerin ortalama marjinal etkileri

	TÜM	BEKAR	EVLİ	ANNE
Önlisans	0,077**	0,121*	0,055***	0,134***
	(0,031)	(0,049)	(0,043)	(0,049)
Lisans	0,242***	0,220***	0,282**	0,294***
	(0,020)	(0,031)	(0,030)	(0,032)
Yüksek Lisans	0,234***	0,394***	0,190	0,348***
	(0,065)	(0,134)	(0,079)	(0,112)
Öğrenci	-0,163***	-0,192***	0,101	0,271***
	(0,028)	(0,034)	(0,062)	(0,073)
Yaş	0,002	0,018***	-0,002	-0,011***
	(0,002)	(0,004)	(0,002)	(0,002)
Bekar olmak	0,212***			0,217***
	(0,018)			(0,037)
İlk doğumdaki yaş	0,002	0,001	0,001	-0,002
	(0,001)	(0,003)	(0,001)	(0,003)
0-3 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,127***	-0,028	-0,125***	-0,145***
	(0,027)	(0,202)	(0,028)	(0,031)
4-6 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,062**	0,134	-0,061**	-0,066**
	(0,026)	(0,125)	(0,026)	(0,026)
7-14 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,022	-0,017	-0,028*	-0,021
	(0,015)	(0,058)	(0,016)	(0,016)
Ev sahibi	-0,043***	-0,127***	0,015	0,000
	(0,015)	(0,026)	(0,019)	(0,022)
Kadının ücret dışı geliri	-0,00006	-0,00009*	0,00019*	0,00000
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Annenin eğitimi: lise ve üstü	-0,039	-0,051**	-0,038	-0,061
	(0,028)	(0,042)	(0,039)	(0,046)
Babanın eğitimi: lise ve üstü	-0,022	0,003	-0,023	-0,076**

	(0,024)	(0,037)	(0,032)	(0,036)
Annesinin daha önce çalışmış olması	0,097***	0,078**	0,100***	0,104***
	(0,019)	(0,032)	(0,025)	(0,027)
Nafaka	-0,118	-0,143*		-0,172*
	(0,075)	(0,084)		(0,089)
Eşin eğitimi: liseden az			0,050*	
			(0,027)	
Eşin eğitimi: lise üstü			-0,021	
			(0,026)	
Eşin aldığı ücret			-0,00003***	
			(0,000)	
Eşin ücret dışı geliri			0,00002	
			(0,000)	
Hanedeki iş bölümü	0,041***	0,017	0,060***	0,049***
	(0,009)	(0,015)	(0,012)	(0,013)
İç çatışma	-0,049***	-0,026*	-0,057***	-0,041***
	(0,009)	(0,015)	(0,011)	(0,012)
Çalışmanın değeri	0,043***	0,012	0,052***	0,051***
	(0,008)	(0,014)	(0,011)	(0,012)
Maddi koşullar	0,008	0,001	0,006	0,011
	(0,009)	(0,016)	(0,011)	(0,011)
Çalışma ortamı	0,013	0,029*	0,009	0,015
	(0,010)	(0,017)	(0,013)	(0,016)
Esneklik	-0,024***	-0,034**	-0,017	-0,018
	(0,009)	(0,014)	(0,011)	(0,012)
İş-yaşam uyumu	0,006	-0,008	0,008	0,000
	(0,011)	(0,018)	(0,015)	(0,016)
TR-2 Batı Marmara	0,084	0,012	0,135***	0,196***
	(0,037)	(0,063)	(0,045)	(0,052)
TR-3 Ege	0,020	0,010	0,031	0,044
	(0,027)	(0,046)	(0,033)	(0,036)
TR-4 Doğu Marmara	0,045*	0,105*	0,041	0,049
	(0,026)	(0,054)	(0,031)	(0,036)
TR-5 Batı Anadolu	-0,025	-0,070*	0,002	0,020
	(0,026)	(0,041)	(0,034)	(0,042)
TR-6 Akdeniz	0,096***	-0,037	0,148***	0,086**
	(0,027)	(0,052)	(0,032)	(0,034)
TR-7 Orta Anadolu	0,019	-0,065	0,082	0,053
	(0,038)	(0,057)	(0,054)	(0,065)
TR-8 Batı Karadeniz	0,046	-0,034	0,064	0,118*
	(0,041)	(0,070)	(0,053)	(0,063)
TR-9 Doğu Karadeniz	0,047	-0,055	0,065	0,065
	(0,047)	(0,075)	(0,062)	(0,066)
TR-A Kuzeydoğu Anadolu	0,029	0,014	0,082	0,015
	(0,078)	(0,150)	(0,089)	(0,097)
TR-B Ortadoğu Anadolu	0,032	-0,052	0,044	0,043
	(0,051)	(0,090)	(0,065)	(0,070)

TR-C Güneydoğu Anadolu	0,078**	0,074	0,104**	0,065
	(0,037)	(0,059)	(0,048)	(0,052)

3.1. Yaşam döngüsü

Kadınların yaşam döngüsünü yansıtması amacıyla analize dâhil edilen yaş ve yaşın karesi etkenlerinin kadınların işgücüne katılım ihtimallerinin yaşla birlikte azalan bir şekilde arttığını göstermektedir (Tablo 8). Ekonometrik analiz sonuçları kadın işgücüne katılma ihtimallerinin 33.6 yaşında tepe noktasına ulaştığını göstermektedir (Tablo 9).

Yaşam döngüsünün bir parçası olan evlilik kadınların işgücüne katılmalarını zorlaştırmaktadır. Bekar kadınların işgücüne katılım oranları evli kadınlara kıyasla yüzde 21,2 daha yüksektir (Tablo 9).

Çocuk sahibi olmanın işgücüne katılım kararları üzerindeki etkileri çocukların yaşlarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Beklenen şekilde 0-3 yaş aralığında çocuk sahibi olmak kadınların işgücüne katılmalarına engel teşkil etmektedir. Anne örnekleminde 0-3 yaş arasında çocuğu olan kadınların işgücüne katılım oranı diğer annelere kıyasla daha düşüktür (Tablo 8). Bu yaş grubunda her bir çocuk annenin katılma ihtimalini yüzde 14,5 düşürmektedir. 4-6 yaş arasında çocukların her birinin annenin işgücüne katılma ihtimali üzerindeki etkisi ise yüzde -6,6'dır. 7-14 yaş arasında çocuk sahibi olmanın ise annelerin işgücüne katılımını istatistikî olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir (Tablo 8 ve Tablo 9).

Özellikle 0-3 yaş arasındaki çocukların varlığı kadın işgücüne katılımının önünde iki farklı şekilde engel teşkil edebilir. Birincisi toplumsal cinsiyet rolleriyle şekillenen bakım sorumlulukları ağırlıklı olarak kadınların sırtında olabilir. İkincisi çocuk bakımı için gerekli kurumsal yapı yetersiz, kötü kalitede ya da pahalı olabilir. Aşağıda bu iki olasılık anket, odak grup ve derinlemesine görüşme verileri kullanılarak incelenmiştir.

Derinlemesine görüşmelerden çıkan sonuçlar toplumsal cinsiyet rollerinin 0-3 yaş arasındaki çocukların bakımını neredeyse istisnasız olarak annenin sorumluluğuna verdiğini göstermektedir. Bu da çocuk bakımının orantısız bir şekilde anneler tarafından üstlenildiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çocuk bakımı, özellikle de 0-3 yaş çocukların bakımı, kadınlar tarafından ebeveynlik değil, annelik çerçevesinde güçlü bir şekilde içselleştirilmiştir. Bu da kadınların işgücüne katılımını kaçınılmaz olarak olumsuz etkilemektedir. Aşağıdaki bölümlerde de tartışılacağı gibi çalışma kararı alan kadınlar için bile bu durum bir çelişki olarak ortaya çıkmaktadır.

"Annemler baktı. Bakıcıya kesinlikle ben karşıyım (…) Başkasının çocuğumu yetiştirmesini, büyütmesini istemem çünkü (…) Güvendiğim birine bırakmak isterim. Kendimden başka zaten

kimseye güvenmem. Annemlere bile zor güvenen biriyim çocuk konusunda. Mesela ben şu an 7 yıldır evliyim. Küçüğünü bir gün bile bırakmadım. Annem bakamaz mı, bakar. Ama benim kadar bakamaz diye düşünüyorum." (18 Nisan 2014, lise, çalışmıyor)

"Hani ne bileyim bir anne gibi bakamaz. Eşimi düşünemiyorum yani bebek altı değiştirirken, aynı yapamaz herhalde. Yemeğini saatinde veremez, yediremez, tahammülü yok." (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor)

"Kadının doğum izni 4 ay erkeğinki 3 gün. O zaten bütün şeyi özetliyor. Anneye daha çok ihtiyaç var ." (17 Haziran 2014, üniversite, çalışıyor)

"Belirli bir yaşa kadar çocuk evde büyümeli gibi geliyor bana. En azından 4 yaşına kadar falan. Küçücük çocukları götürüyorlar ya, bilmiyorum bizim annelik duygumuz mu, içim eziliyor." (24 Mayıs 2014, lise, çalışmıyor)

"Şöyle, ilk bir sene zaten kendim benim çalışmama fikrim vardı, eşim de öyle. Yani çocuğum bir yaşına gelene kadar ona bakmak istiyordum." (24 Mayıs, lise, çalışmıyor)

"Ya şöyle çözülmeli bana göre, bir kere çocuğun en önemli dönemi 1-3 yaş dönemi. Yani ben kendi kızımdan dolayı biliyorum, o dönem gerçekten anneye ihtiyaç duyulan, kişiliğinin oturduğu bir dönem. O dönemde annesinin daha çok yanında olabilmesi gerekiyor. Yani o dönem annesi daha fazla yanında olabilse. Ne bileyim iş hayatı yarım güne düşürülebilir." (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor)

"Ama ilk 3 senenin anneyle geçirilmesi gerektiğinin ya da iyi geldiğinin arkasındayım. Ondan asla ve asla pişmanlık duymadım ama çocukları artık yuvaya, oradan da ilkokula başladıkları noktada ben işe dönmeliydim." (18 Şubat 2014, üniversite çalışmıyor)

Bu alıntılarda da açıkça görülen 0-3 yaş vurgusu bir veri kabul edilerek anketteki soruların şekillendirilmesinde kullanılmıştır. Ankette kadınlara farklı yaş gruplarındaki çocuklara sahip bir kadının işgücüne katılım durumunun ne olması gerektiğine dair sorular sorulmuştur. Tablo 10'da yer alan verilere göre işgücünde olan kadınların bile yüzde 66'sı 0-3 yaş grubunda çocuğu olan bir annenin çalışmayıp çocuklarına bakmasının daha uygun olduğunu söylemektedir. İşgücündeki kadınlar arasında dahi bu yaş grubunda çocuğu olan annelerin tam zamanlı çalışmasını uygun bulanların oranı sadece yüzde 9,6'dır. Çocukların yaşları büyüdükçe yavaş yavaş önce kadınların yarı zamanlı çalışması sonra da tam zamanlı çalışmasının uygun olduğunu düşünenlerin payı artmaktadır.

Tablo 10. İşgücünde olma durumuna göre çocuk bakımı ve çalışmaya yaklaşım

	0-3 yaş grubunda çocuğu olan bir anne	4-6 yaş grubunda çocuğu olan bir anne	7-14 yaş grubunda çocuğu olan bir anne

	için		için		için	
	İnaktif	İşgücünde	İnaktif	İşgücünde	İnaktif	İşgücünde
Tam zamanlı çalışması daha uygundur	%5,9	%9,6	%19,3	%35,9	%63,9	%82,5
Yarı- zamanlı çalışması daha uygundur	%12,8	%24,4	%32,9	%42,5	%14,0	%10,3
Çalışmayıp çocuklarına bakması daha uygundur	%81,3	%66,0	%47,9	%21,6	%22,1	%7,3

Anket çalışmasında kadınlara belirli yaş gruplarındaki çocuklara kimlerin bakabileceği çoklu cevaplara olanak verecek şekilde sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar Tablo 11'de özetlenmektedir. Kadınların yüzde 98,7'si 0-3 yaş grubundaki bir çocuğa annesinin gerektiği gibi bakabileceğini söylemiştir. 0-3 yaş arasındaki çocuğa gereken bakımı babasının sağlayabileceğini söyleyen kadınların oranı yüzde 29,6, anneannesinin / babaannesinin sağlayabileceğini söyleyenlerin oranı yüzde 27'dir. Çocuğun yaşı büyüdükçe hem babanın hem de anneanne /babaannenin bakabileceğini düşünen kadın oranı artmaktadır. Ancak babaların oranı anneanne / babaannenin oranının altında kalmaktadır. Diğer bir deyişle annenin esas bakım veren kişi olma sorumluluğu çocuk büyüdükçe başka aile bireyleriyle paylaşılmakta ancak bu paylaşım da yine toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden yürümektedir.

Tablo 11. Çocuk yaşına göre çocuk bakımını üstlenebilecek kişiler

Sizce esas olarak kim/kimler gerektiği gibi bakabilir?	0-3 yaş grubundaki bir çocuğa	4-6 yaş grubundaki bir çocuğa	7 -14 yaş grubundaki bir çocuğa
Annesi	%98,7	%88,2	%76,6
Baba	%29,6	%38,7	%41,3
Anneanne/babaanne	%27,0	%45,9	%54,5
Kreş/anaokulu/okul (kamu veya özel)	%9,0	%42,5	%41,5
Bakıcı	%4,5	%5,8	%5,6
Büyükbaba/dede	%3,3	%10,9	%20,6
Akraba/tanıdık	%1,3	%3,3	%6,2
Büyük kardeş	%0,8	%3,6	%10,5
Komşu	%0,3	%0,9	%2,8

Verilere göre kadınların yüzde 27'si anneanne ve/veya babaannenin de bu yaş grubundaki çocuklara gerektiği gibi bakabileceğini düşündüğünü göstermektedir. Çocukların yaşı büyüdükçe

anneanne/babaanne bakabilir diyenlerin oranı yarıya yaklaşmaktadır. Veriler her yaştaki çocuk için anneanne ve/veya babaannenin çocuk bakımında yaygın bir çözüm olarak görüldüğüne işaret etmektedir. Diğer taraftan aile ferdi sayılmayan bakıcıların bu yaştaki çocuğa bakabileceğini düşünen kadınlar sadece yüzde 4,5'tir. Çocukların yaşı büyümesine rağmen bakıcıların bakabileceğini söyleyenlerin oranı pek yükselmemektedir.

Yine 0-3 yaş grubu için kreşin gereken bakımı sağlayabileceğini söyleyen kadın oranı sadece yüzde 9'dur. 4-6 yaş grubunda ise bu oran yüzde 42,5'e yükselmektedir.

Tablo 12. İşgücünde olma durumuna göre çocuk bakımını üstlenebilecek kişiler

Sizce esas olarak kim/kimler gerektiği gibi bakabilir?	0-3 yaş grubundaki bir çocuğa		4-6 yaş grubundaki bir çocuğa		7 -14 yaş grubundaki bir çocuğa	
	İnaktif	İşgücünde	İnaktif	İşgücünde	İnaktif	İşgücünde
Annesi	%98,8	%98,6	%89,9	%85,6	%77,9	%74,5
Babası	%27,9	%32,1	%38	%39,8	%41,4	%41,1
Anneanne/babaanne	%21,8	%34,9	%39,8	%54,9	%50,7	%60,3
Kreş/anaokulu/okul	%7	%12,1	%36,6	%51,5	%28,2	%61,5
Bakıcı	%3,7	%5,8	%4,2	%8,2	%4,8	%6,8
Büyükbaba/dede	%2,1	%5,0	%9,3	%13,3	%19	%23,2
Akraba/tanıdık	%1,0	%1,8	%2,6	%4,3	%5,7	%7,1
Büyük kardeş	%0,5	%1,3	%2,8	%4,9	%9,5	%11,9
Komşu	%0,2	%0,5	%0,6	%1,3	%2,8	%2,8

Tablo 12'de aynı soruya verilen cevaplar işgücü piyasasında aktif olan (çalışan ya da iş arayan) ve olmayan kadınlar için ayrı ayrı dökümlenmiştir. Kategorilerden ve yaşlardan bağımsız olarak işgücü piyasasında aktif olan kadınların çocuklara gerekli bakımı diğer bireylerin ya da kurumların verebileceğini söyleme ihtimalleri işgücü piyasasında inaktif olan kadınlara kıyasla daha yüksektir. Bu bağlamda işgücü piyasasında olan kadınlar da çocuğa gerekli bakımın, özellikle de küçük yaşlarda, anne tarafından sağlanabileceğini söylemekle birlikte başka bireylere ya da kurumlara daha fazla sorumluluk tanımaktadır. Bu doğrultuda özellikle 3 yaşından sonra işgücü piyasasında aktif olan kadınların yarısından çoğunun anneanne/babaanne ve kreş/anaokulu gibi farklı düzenlerin gerekli bakımı sağlayabileceğini düşündüğü görülmektedir.

Bu duruma tek istisna 0-3 yaş grubundaki çocuklardır. Bu yaştaki çocuklara gerektiği gibi anne bakabilir diyenlerin oranı işgücü piyasasında aktif / inaktif olma ayrımında farklılaşmamaktadır. Diğer bireylerin ya da kurumların bakabileceğini söyleyen kadınların oranı işgücü piyasasında aktif olanlar arasında daha yüksektir. Buna karşın kurumsal bakım ya da bakıcı tarafından sağlanan bakımın gerektiği gibi olacağını belirtenlerin oranı oldukça düşüktür. İşgücü piyasasında aktif olan kadınlar arasında bile 0-3 yaş arasındaki çocuğa kreşin gerektiği gibi bakabileceğini söyleyen kadınların oranı sadece 12,1'dir. Anneanne ya da babaannenin bakabileceğini söyleyenlerin oranı ise yüzde 34,9'a yükselmektedir. Özetlemek gerekirse genelde çocuk bakımı, özellikle de 0-3 yaş arası çocuk bakımını annenin gerektiği gibi yapabileceğine dair kanı sadece inaktif kadınlarda değil aynı zamanda işgücü piyasasındaki kadınlarda da yaygındır.

Bu bulgular derinlemesine görüşmelerle de desteklenmekte ve aşağıda tartışılacak olan kreş hizmetinin iyileştirilmesine yönelik politika önerilerinin çok boyutlu düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Kreş birçok kadın tarafından bakım amaçlı değil, sosyalleşme amaçlı kullanılmaktadır. Bu, derinlemesine görüşmelerde sık sık dile getirilmiştir.

“Daha sonrasında Türkiye'ye geldikten sonra da yuvaya gitti 2 yıl boyunca. Ama hep biz bunu şey amaçlı düşündük, hani bakım amaçlı değil, tekrar söylüyorum. Sadece gelişimini sağlasın, sosyalleşebilsin diye.” (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor)

“O yüzden de sosyalleşmesi açısından erken çocukluk eğitiminin çok önemli olduğunu biliyorum. 3 yaşından sonra ne kadar iyi bir bakıcı teyzemiz olsa da o zaman onun için en doğru kararın bir kreş olduğunu düşünüyorum diğer çocuklarla birlikte olması açısından.” (29 Mayıs 2014, üniversite, çalışıyor)

“Kaç yaşına kadar mesela anne yetiştirmeli? Herhalde en az 2-3. Çünkü bir çocuğun kreşe başlama, sosyalleşme, günde 3-5 saat gitme şeyi herhalde o yaş. 0-3 yaş bir çocuğun gelişiminde çok önemli diyorlar. Dolayısıyla herhalde 3 bence ideal.” (19 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).

Bir yandan da kadınlar kurumsal çocuk bakımı olanaklarından da şikayet etmektedir. Ankette kadınlara çocuk bakım hizmetleriyle ilgili en önemli sorun sorulmuştur. Cevaplar kadının işgücüne katılım durumuna göre Tablo 13'te verilmektedir. Kadınların yüzde 32,4'ü saat bakımından çalışma hayatıyla uyumlu bakım hizmeti olmadığını söylemektedir. İnaktif kadınların neredeyse yarısı uygun bakım hizmetlerinin çok pahalı olduğunu söylemektedir. Ulaşılabilir bakım hizmetlerinin kalitesinden şikâyet eden kadın oranı ise yüzde 18,8'dir.

Tablo 13. Çocuk bakım hizmetlerinde önemli görülen sorunlar

	İnaktif	İşgücünde	Toplam
Çalışma saatleri içinde uygun bir bakım hizmeti yok	%13,8	%20,2	%16,0
Çalışma saatleri dışında uygun bakım hizmeti yok	%5,3	%4,6	%5,0
Hem çalışma saatlerinde hem de çalışma saatleri dışında uygun bakım hizmeti yok	%12,6	%9,2	%11,4
Uygun bakım hizmetleri çok pahalı	%48,0	%38,3	%44,7
Ulaşılabilir bakım hizmetleri yeterli kalitede değil	%20,2	%16,3	%18,8
İş yerinde çocuk bakım hizmetlerinin olmaması	%0,1	%11,5	%4,1
Toplam	%100,0	%100,0	%100,0

Çocuk bakım hizmetlerinin saatleri, kalitesi ve erişilebilirliği artırıldığı takdirde daha çok kadının çocuklarını kurumsal bakım sağlayan kreş/anaokullarına emanet edeceği düşünülebilir. Ancak kreş arzının artırılması tek başına kadın katılımını artırmaya yetmeyecektir. Ankette kadınlara mahallede bir kreş ya da anaokulu olduğu takdirde ne kadar para ödeyebilecekleri sorulmuştur. 7 yaşından küçük çocuğu olan 693 kadının yüzde 19,4'ü hiçbir koşulda para ödemeyeceklerini, yüzde 33,6'sı hiç para ayırmayacağını söylemiştir. Kadınlar 0-3 yaş arasındaki çocuklara annenin bakması gerektiğini düşündükleri takdirde sadece kreş sayısı arttı diye çocuklarını kreşe gönderip işgücü piyasasına dönmeye ikna olmayacaklardır. Bulgular, çocuk bakımını sadece annenin sorumluluğuna bırakan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürücü politikalarla desteklenmeden sadece kreş sayısının artırılmasının gerekli ama yetersiz olacağına işaret etmektedir. Diğer taraftan 4-6 yaş arasında bu durum geçerli değildir. Okul öncesi eğitimin zorunlu olmasıyla ya da ebeveynlerin çocukların sosyalleşmesini giderek önemli bir ihtiyaç olarak görmesiyle bu yaş grubundaki çocukları kurumsal bakım sistemine dâhil etmek nispeten kolay olacaktır.

3.2. Eğitim

Eğitim durumunun katılım kararındaki etkisini incelemek için referans kategori olarak lise mezunları belirlenmiştir. Ekonometrik analiz daha eğitimli kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 8). Lise mezunlarına kıyasla önlisans mezunu kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin daha yüksek (yüzde 7,7 puan) olduğu görülmektedir. Benzer şekilde işgücüne katılma ihtimalleri lise mezunlarına kıyasla lisans mezunlarında yüzde 24,2, yüksek lisans mezunlarında yüzde 23,4 daha yüksektir (Tablo 9). Kısaca eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işgücüne katılım ihtimallerinin yükseldiği görülmektedir. Bu noktadan hareketle yüksek ücretlerin ikame etkisinin kuvvetli olduğu söylenebilir.

Örneklemde 25-44 yaş grubunda olmakla birlikte hala öğrenci olan kadınlar bulunmaktadır. Tüm örneklemde öğrenci olan kadınların işgücüne katılım oranlarının yüzde 16,3 daha düşük olduğu göze çarpmaktadır (Tablo 9). Öğrenciler okula devam mecburiyetleri sebebiyle işgücüne katılmıyor olabilirler. Anne örnekleminde ise öğrenci kadınların işgücüne katılım ihtimali yüzde 27,1 daha yüksektir (Tablo 9). Bu kadınların çocukları belli bir yaşa geldikten sonra işgücü piyasasına dönmek isteyen ve bunun için yıpranmış işgücü becerilerini yenilemeye çalışan kadınlar oldukları düşünülebilir (Tablo 14).

Tablo 14. Evli veya anne olan kadınların ortalama yaşları

	Evli		**Anne**	
	Ortalama	Standart Hata	Ortalama	Standart Hata
Öğrenciler	34,2	0,13	35,9	0,14
Öğrenci olmayanlar	30,7	0,81	33,4	0,94
Toplam kişi	2.317		1.715	

Tablo 15'te öğrenci olma ve işgücü durumuna göre annelerin ve evli kadınların dağılımı verilmiştir. Bu veriler de öğrenci olan anneler ve öğrenci olan evliler arasında işsiz olma ihtimalinin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 15. Evli veya anne olan kadınların öğrenci olma durumlarına göre işgücü durumu

	Öğrenci Olan Anneler	Öğrenci Olmayan Anneler	Tüm Anneler	Öğrenci Olan Evliler	Öğrenci Olmayan Evliler	Tüm Evliler
Çalışan	14	424	438	8	561	569
	%37,8	%25,3	%25,5	%16,7	%24,7	%24,6
İşsiz	11	110	121	14	123	137
	%29,7	%6,6	%7,1	%29,2	%5,4	%5,9
İnaktif	12	1.144	1.156	26	1.585	1.611
	%32,4	%68,2	%67,4	%54,2	%69,9	%69,5
Toplam	37	1.678	1.715	48	2.269	2.317
	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0

Evli kadınların işgücüne katılım kararlarında eşlerinin eğitim durumlarının önemli bir etken olduğu görülmektedir. Ekonometrik analiz eşi lise mezunu olmayan kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin yüzde 5 puan daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Tablo 9). Tablo 16'da eşlerin eğitim durumuna göre hane gelirleri ortalamaları verilmektedir. Eşin eğitiminin nispeten düşük olduğu hanelerde toplam gelirin de düşük olduğu görülmektedir. Bu durumda kadınların

hane ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla işgücüne katıldıkları düşünülebilir. Diğer bir deyişle gelir etkisiyle kadınların işgücü arzının arttığı söylenebilir.

Tablo 16. Eşin eğitimine göre ortalama hane geliri

	Ortalama	Standart Hata	Gözlem sayısı
Eşin eğitimi: Liseden az	1.646	63,8	327
Eşin eğitimi: Lise mezunu	1.753	39,6	1.333
Eşin eğitimi: Lisans ve üstü	2.454	76,1	633

3.3. Nesiller arası aktarım

Derinlemesine görüşmelerde kadının annesinin hiç çalışıp çalışmadığı ve bu durumun kadını nasıl etkilediği sorulmuştur. Annesi çalışan görüşmecilerin bir kısmı bunun kendisini çalışmaya yönelttiğini belirtirken, bir kısmı da bunun kendisini çalışmaktan soğuttuğunu söylemiştir.

"Anneme hayranım, hala da hayranım. Çok özel bir insandır. Hep bana bir kadın her zaman ayakları üstünde durmalı, asla ne babana ne kocana güvenmemelisin diyen bir anne ile büyüdüm. Ve onu da çalışırken gördüm. Hep hayrandım. Eksikliğini şöyle hissetmedim, hiçbir zaman dediğim gibi, daha proje bazlı çalışıyordu, bize vakit ayırabiliyordu." (18 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).

"Çünkü şeyi istiyordum, ben okuldan gelince beni annem karşılasın falan gibi düşüncelerimin olduğu dönemler vardı" (23 Ocak 2014, üniversite, çalışmıyor).

Bir başka deyişle görüşmelerden genel bir eğilim çıkmamıştır. Ekonometrik analizde ise annesi çalışmış olan kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kadının annesinin çalışmış olması kadının işgücüne katılma ihtimalini yüzde 9,7 artırmaktadır (Tablo 9). Bu bulgu tüm alt örneklemlerde doğrulanmaktadır. Diğer bir deyişle, evlilik durumu ya da çocuk sahipliği fark etmeksizin tüm kadınların annelerinin çalışmış olması kadınların işgücü piyasasında kalmasına yardımcı bir etkendir. Farre (2007) toplumsal cinsiyet rollerinin nesiller arası aktarıldığını göstermektedir. Fogli ve Veldkamp (2011) ise kadın işgücüne katılım oranlarının S-şeklinde bir öğrenme eğrisini takip ettiğini ampirik bir çalışmayla göstermişlerdir. Kadınlar çevrelerindeki diğer kadınlar işgücüne katıldıkça çalışmanın çocuklar üzerinde kalıcı olumsuz etkileri olmadığını görmekte ve giderek daha çok kadın işgücüne katılmaktadır. Bu teoriye ve ekonometrik analiz bulgularına göre anneleri çalışan kadınların, çalışmanın çocuklar üzerinde olumsuz etkileri olmadığını birinci elden tecrübe etmiş olmaları bu kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmaktadır.

3.4. Sosyoekonomik durum

Gelir etkisi ücret dışı gelirlerin işgücü arzını düşüreceğini söylemektedir. Böylelikle ücret dışı gelirlerin yüksek olduğu hanelerde bireylerin işgücüne katılım ihtimallerinin daha düşük olması beklenebilir. Ekonometrik analizde ne kadının ücret dışı geliri ne de varsa eşinin ücret dışı geliriyle ilgili tutarlı ve istatistikî olarak anlamlı bir etki görülmektedir (Tablo 8). Bu durum ücret dışı gelirlerin anketle toplanması oldukça zor ve sorunlu olmasından kaynaklanıyor olabilir. Zira derinlemesine görüşmelerde, aşağıdaki örneklerde görüleceği gibi, kadınlar ücret dışı gelirlerinin işgücü piyasasının dışında kalma kararlarına yardımcı olduğunu ifade etmektedir.

"Benim biraz yan gelirim var dolayısıyla şu an eşimden bağımsız benim bir gelirim var. Çünkü üstüme bir evim vardı, orayı kiraya verdim. Bir miktarda param vardı, onun faizi geliyor. Aslında kendi özel zevklerime yetecek kadar bir param var. (…) ben belki kendim biraz gururluyum, özel zevklerim için para talep etmeyi kendime kolay yediremiyorum." (19 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).

Evli olan kadınlar için eşin ücret gelirinin kadınların işgücüne katılım oranlarını düşürdüğü görülmektedir. Eşin gelirinin gelir etkisi aracılığıyla kadın işgücü arzını azaltması mümkündür. Eşin ücreti bir standart sapma (1109,25 TL) arttıkça kadının işgücüne katılma ihtimali yüzde 3 düşmektedir (Tablo 9). Aslında kadın ya da erkek her birey için belirli bir eşiğin üzerindeki gelir işgücü arzını azaltıcı rol oynar. Ancak bu eşik gelir kadınlarda erkeklere kıyasla daha düşüktür. Bu eşik gelirin belirlenmesinde toplumsal cinsiyet rollerinin önemli bir rol oynadığı aşikârdır. Hanede en az iki yetişkin olmasına rağmen gelir eşiğine ulaşıldığında genellikle kadınların işgücünden çekiliyor olması toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinin bir yansımasıdır. Zira ev sahibi olduğu halde erkekler çalışmaya devam etmekte, kadınlar ise ihtiyaç olmadığını söyleyerek işgücü piyasasından çekilmektedir. Ev sahibi olmak tüm örneklemde işgücüne katılım ihtimalini yüzde 4,3 düşürmektedir (Tablo 9). Ev sahipliği tıpkı ücret dışı gelirler gibi bir gelir etkisi yaratır.

"Benim kendime ait bir evim var, arabam var, eşim çalışıyor, hayatımızı idame ettirecek bir gelire sahibiz. Bizim evimiz kira olmuş olsaydı, sadece eşim çalışıyor olsaydı ve belirli bir sabit paramız olmuş olsaydı gelen her ay, ben bu kadar rahat belki davranamazdım" (6 Mart 2014, lise, çalışmıyor).

Sosyoekonomik durum çerçevesinde kadının işgücüne katılma kararındaki gelir etkisi derinlemesine görüşmelerde birçok çalışmayan kadın tarafından "ihtiyaç" kavramı dâhilinde dile getirilmiştir. "İhtiyacım yok", "ihtiyacımız olsaydı çalışırdım" gibi cümleler işgücünde aktif olmayan katılımcılar tarafından sık sık kullanılmıştır. Ancak ihtiyacın öznel bir şekilde tanımlandığı da görülmektedir. Diğer bir deyişle gelir etkisinin ikame etkisine baskın geldiği ve işgücü arzının

azalmaya başladığı eşik gelir bireyden bireye değişmektedir. Veriler kadınlar için bu eşik gelirin erkekler için olduğundan daha düşük olduğunu göstermektedir. Kadınlar daha düşük gelir seviyelerinde işgücü arzlarını düşürmektedir.

"Şu anda çocuklardan dolayı kısmak zorunda kalıyoruz tabi. Taksitler oluyor, borç oluyor. Çocukların eksikleri çok oluyor. Ondan dolayı kısmak zorunda kalıyoruz, tek maaş. (Çalışan kadınlar niye devam ediyor çalışmaya sizce?) *Ekonomik açıdan, maddi açıdan. (…) Benim oturduğum çevrede (Sarıyer, Kazım Karabekir) öyle çalışan falan çok fazla yok. Kira sorunu yok, çocuğu var, o yüzden yani çok yani çalışmaya yönelik ılımlı da bakmıyorlar. (…) Benim tercih etmeme sebebim ben şu anda kira vermiyorum. Yani kaç sene oldu üstünden geçti, rahata alıştım. Ekonomik açıdan da çok bir zorluğumuz yok.*" (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor)

Buna karşın derinlemesine görüşmelerde kadınlar erkeklerin her ne olursa olsun çalışması gerektiğini dile getirmektedir.

"Erkeğin hakikatten erkeklik gururu olarak evi geçindiriyor olması günün sonunda önemli. Kadının kazandığı aileye gelebilir ama gelmese de erkek o evi geçindirmeli." (24 Şubat 2014, üniversite, çalışıyor)

"Çalışmak zorundalar bence, öyle ben yatıyorum, benim eşim çalışmayacak, ben ona bakacağım, hani çalışacağım ben o evde oturacak, ben ona para getireceğim, o evde oturacak falan filan. Yok öyle bir şey. O zaman o benim yemeğimi de yapsın, ütümü de yapsın, çamaşırımı da yıkasın." (16 Nisan 2014, lise, çalışıyor)

3.5. Hanedeki söz hakkı

Ankette iş deneyimi olan inaktif ya da çalışma hayatına en az 6 ay ara vermiş çalışan kadınlardan çalıştıkları ve çalışmadıkları dönemleri karşılaştırmaları istenmiştir. Bu sorulara dair veriler Tablo 17'de verilmektedir. Hem çalışma hem de çalışmama deneyimleri olan bu kadınların yaklaşık üçte ikisi çalışıyor olmanın tüketim, para harcama ve tasarruf kararlarını olumlu etkilediğini söylemektedir. Kadınların yarısından fazlası evdeki konumlarında bir değişiklik olmadığını söylemiştir. Kadınların dörtte biri çalışıyor olmanın evdeki konumlarını olumlu etkilediğini söylemiştir. Derinlemesine görüşmelerde ve odak grup çalışmalarında da çalışmanın sağladığı maddi özgürlüğün kadınların hanedeki söz hakkını arttırdığına değinilmiştir.

Tablo 17. Çalıştıkları dönem ile çalışmadıkları dönem karşılaştırıldığında hayatlarında görülen değişimler

	Olumlu etkiledi	Fark Etmedi	Olumsuz etkiledi	Yok
Tüketim, para harcama	%65,6	%16,0	%18,4	
Tasarruf/ birikim	%65,9	%16,3	%17,8	

Evdeki konum	%24,8	%56,3	%18,9	
Çocuklarla ilişkiler	%9,6	%25,5	%18,4	%46,5
Eşle ilişkiler	%8,8	%38,5	%15,7	%36,9

"Ve tabii ki maddi güç yanında birçok şey getiriyor yani. Eşinizin ailesinin, arkadaşlarınızın, hatta eşinizin, hatta kendi ailenizin gözünde saha saygın biri oluyorsunuz nedense" (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor).

"(Maddi özgürlük) *kendi kararını alabilme, birey olabilme şeyini getiriyor. Ne yazık ki Türkiye toplumunda kadınlar çok da birey değiller. Fikrini söyleyebilme, senin dediğinin yapılabilmesi, istemediğin bir şeye hayır diyebilme, bu kocan olabilir, kayınvaliden olabilir, baban olabilir, ağabeyin olabilir... Birçok bizim anne-babamızın neslinde de çok boşanma olabilirdi ama muhtemelen çalışmadığı için şimdi boşanmalar arttı. Çünkü kadınlar he demiyor. Çünkü dememe imkânı var, çünkü çalışıyor diye düşünüyorum"* (17 Haziran 2014, üniversite, çalışıyor).

"(Çalışmadığı) *dönemde şey oluyor, siz kendiniz ya da ben öyle hissettim bilemiyorum, belki başka insanlar öyle hissetmeyebilir, sadece evin hizmetini yapan bir hizmetli konumunda hissettim. Belki hep kendi paramı kendim kazandığım için o dönemlerde ihtiyacım noktasında da isteyemedim"* (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

"Bay hiçbir şey söylemese, düne kadar çalışmıyordun, bugün çalışıyorsun da başıma adam mı oldun sözünü söyledikten sonra kadının bütün motivesi zaten dağılacak" (28 Mart 2014, Urfa, çalışmıyor).

"Çünkü biz de kabul edeceğiz ki bir bayanın çalışmasıyla şartlar çok daha farklılaşıyor. Artık ben de bir bireyim, artık benim kendi gelirim var, artık biraz daha kadın kendi isteğini yapmaya çalışıyor. Ailesiyle ikiye bölünmüş gibi oluyor. Ben bunun kesinlikle arkasındayım çünkü bir bayan çalıştığı zaman ve çalışmadan önceki hali çok farklı oluyor. Çünkü kendine güveni geliyor, dik başlılık artıyor" (28 Mart 2014, Urfa, çalışmıyor).

"Ben çalışmayı sadece maddi olarak düşünmüyorum. Bence çalışan bayanların erkekleri çalışan bayanlara daha farklı, yani konuşma şekilleri bile bence değişiyor. Daha farklı, daha özenli, onların da mesela bir konuşma yetkisi oluyor bir alışveriş yaparken, bir şey alırken. Onların da düşüncesine saygı duyuyorlar. Ortak para girdiği için mi, bence daha saygılı oluyorlar" (28 Mart 2014, Urfa, çalışmıyor).

Yukarıda tartışıldığı gibi eşlerin eğitimi ve gelirinin artmasıyla kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin düştüğü görülmektedir (Tablo 8). Bu durum bir gelir etkisinden kaynaklanıyor olabilir. Olası diğer bir kanal ise hanedeki söz hakkıdır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hâkim olduğu hanelerde kadınların asli sorumlulukları hane içi üretimdir. Aslında erkeklerin bir kısmı bu geleneksel iş bölümünü tercih ediyorsa eşlerin geliri arttıkça onların tercihi

doğrultusunda işbölümünün daha geleneksel bir dağılıma dönüştüğü söylenebilir. Maalesef bu iki kanal arasında hangisinin baskın olduğunu belirlemek mümkün değildir. Veriler her iki kanalın birden açık olduğunu göstermektedir. Derinlemesine görüşmelerde erkeklerin ev işlerinin kadınlar tarafından yapılması gerektiğini düşündükleri sıklıkla konuşulmuştur. Kadınların beşte bire yakını çalışıyor olmanın evdeki konumunu olumsuz etkilediğini, evli olan kadınların yüzde 15,7'si ise eşle ilişkiyi olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu veriler kadının çalışıyor olmasının hanelerin bir kısmında sorun yaratabileceğine işaret etmektedir. Akerlof ve Kranton (2000) geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin dışına çıkmanın evlilikler içerisinde kimlik tanımlarını değiştirerek eşler arasında sorunlara yol açabileceğini belirtmektedir.

"Bana göre çalışan bir bayan daha eşiyle sorun yaşıyor. Her şeyi tıkır tıkır, sana muhtaç değilim. Hiçbir şekilde sana muhtaç değilim, benim de param var, benim de gücüm var muhabbetine giriyor" (18 Nisan 2014, lise, çalışmıyor).

"Ben evliyim, eşim çok yardım eder bana ev işlerinde falan ama şunu da hiçbir zaman es geçmemem; ben sana yardım ederim ama senin görevin, sen bunları ben yapmasam da yapmak zorundasın gibi bir hava oluşuyor yani" (28 Mart 2014, Urfa, çalışmıyor).

3.6. İç çatışma

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri tarafından dikte edilen annelik rolü ve kadınların annelik algıları kadınları çalışıp çalışmama kararı karşısında bir ikileme düşürmektedir. Bu algı çocuklara en iyi annenin bakabileceği ve çocukla anne arasında eşsiz/özel bir bağ olduğu yönündedir. Aynı algının bir uzantısı da başka birinin, örneğin bir ebeveyn olarak erkeklerin, çocuğa anne kadar iyi bakamayacağıdır. Bu algılar çocuk bakımını sadece kadına yükleyen ve kadınlar tarafından içselleştirilen toplumsal cinsiyet rolleri ile belirlenmektedir. Toplumsal cinsiyet, eğitim seviyesi, sosyoekonomik durum ve işgücü piyasası statüsünden bağımsız olarak etkili görülmektedir. Örneğin, eğitim seviyelerindeki farklılaşma annelik rolünün öncelikler arasında birinciliğini değiştirmemektedir. Yani hem lise hem üniversite mezunu kadınlar çocuk bakımı söz konusu olduğunda annelerin en büyük görevi üstlendiklerini ya da üstlenmeleri gerektiğini söylemektedir. Hal böyleyken çalışma kararı, kadınların çocuklarına sadece kendilerinin en iyi şekilde bakabileceği algısıyla çelişmektedir. Bu sorumluluk altında bir yandan da çalışıyor olmak kadınların çoğunda esas sorumluluklarını yerine getirmiyor oldukları hissini uyandırmaktadır. Bu ikilem 'iç çatışma' etkeni olarak tanımlanmıştır.

Ekonometrik analiz diğer tüm etkenler açısından benzer olan iki kadından daha çok iç çatışma yaşayanın işgücüne katılma ihtimalinin daha düşük olduğunu göstermektedir (Tablo 8). İç çatışma endeksi bir standart sapma daha yüksek olan kadının işgücüne katılım ihtimali yüzde

4,9 daha düşüktür (Tablo 9). Diğer taraftan çalışmayan kadınların sadece iç çatışma yaşadıkları için çalışmadıkları, çalışan kadınların ise hiç iç çatışma yaşamadıkları söylenemez. Çalışan kadınların da iç çatışma yaşadıkları derinlemesine görüşmelerde sıklıkla ifade edilmiştir.
"Sırf çocuklarıma düzgün bir anne olabilmek için, hafta sonları işe gidiyorum dedi, eşime bırakıyorum, ben bakıcıya bırakamıyorum çocuklarımı, sırf düzgün yetiştirmek adına. Çalışan annelerin içinde böyle bir uhde kalıyor, hani çocuğumu yetiştiremiyorum, çocuğuma bakamıyorum" (18 Nisan 2014, lise, çalışmıyor).
"Doğanın bir dengesi. (...) Çocuğu ben doğurduğum için benim hislerim farklı mesela…Baba o kadar şey yapamıyor. Adam ava çıkıyor. O hisleri o kadar gelişmemiş" (13 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).
"Ama sanki anne daha kolay iletişim kuruyor çocukla gibime geliyor. Bilmiyorum o herhalde doğanın bir şeyi ..." (27 Mart 2014, üniversite, çalışıyor)
Hem çalışan hem çalışmayan kadınların algısı bu yöndedir:
"Çünkü birtakım bakıcı denemelerimiz oldu. (…) çok küçük bir çocuğu eğer ben dünyaya getirdiysem bu şekilde büyütmeye içim e gönlüm razı değil uygun görmüyorum. Eğer insanın imkânı varsa. Çalışmak zorundaysan evet, ama yeterli imkânlara sahipsen belli bir yaşa gelene kadar o çocuğu birebir annenin yetiştirmesi gerektiğine inanıyorum" (19 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).
"*Çocuklar biraz büyüdükten sonra, bağımsız hale geldikleri zaman çalışmak bence güzel olur. Dediği gibi çocuk sana bağımlı değil sen ona. Ama ilk üç yıl gerçekten de çok zor, annelik duyguları ön plana geçiyor, bastırıyor*" (28 Mart 2014, Urfa, çalışmıyor).
"Şimdi bir anneye soruyorsanız evet yani, şimdi benim hayattaki misyonum buymuş. Çocuklarıma iyi anne olmak her şeyden önce, sağlıklı olabilmek, kendime iyi bakmak ki onlara faydam olsun. Ruhsal anlamda ve fiziksel anlamda sağlığıma dikkat etmek…" (18 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).
"Doğanın kanunu yerini bulacak; erkek dışarıda çalışacak, kadın da evinin içinde çalışacak ve çalışsın, öyle kalsın. (...) Doğa burada devreye giriyor. Bence doğanın kanunu mu değil mi burada devreye giriyor. Erkeğin nasıl çalışması gerekiyorsa, evinin direği olması gerekiyorsa kadın da fıtraten, yaratılış itibariyle o anaçlık üzerine yaratılmış zaten" (28 Mart 2014, Urfa, çalışmıyor).
Tablo 10'daki veriler işgücünde olan kadınların da iç çatışma yaşadıklarını doğrular niteliktedir. İşgücünde olan kadınların sadece yüzde 9,6'sı 0-3 yaş arasındaki çocuğu olan kadınların tam zamanlı çalışmasını uygun görmektedir. Bu oran 4-6 yaş grubu çocuğu olan kadınlar için yüzde

35,9'a yükselmektedir. Çocuklar anca okul çağına geldiklerinde annelerin tam zamanlı çalışmasının uygun olduğunu düşünenlerin oranı işgücündeki kadınlar arasında yüzde 82,5'e çıkmaktadır.

3.7. Hanedeki iş bölümü

Hanedeki iş bölümü geleneksel iş bölümü (ev üretimini kadının, dışarıda çalışmayı erkeğin üstlendiği iş bölümü) ile eşitlikçi iş bölümü (ev üretimi ve dışarıda çalışmanın eşit paylaşıldığı iş bölümü) ölçeğinde değerlendirilmiştir. Bu çerçevede hanede iş bölümü endeksinde bir standart sapma daha geleneksel iş bölümünden yana olduğunu söyleyen kadınların işgücüne katılım ihtimallerinin yüzde 4,1 daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 9). Hanedeki iş bölümünün işgücüne katılımı üzerindeki etkisi evli ve/veya çocuk sahibi kadınlarda özellikle kuvvetlidir. Daha geleneksel iş bölümü dâhilinde ev içi üretimin kadının sorumluluğu olduğu açıktır. Bu duruşa yakın olan bir kadın çalıştığı takdirde hem dışarıda çalışacak hem de ev içi üretimi orantısız şekilde üstelenecektir. Çift vardiya olarak adlandırılan bu durum iş bölümünün kadınların aleyhine eşit olmayan bir şekilde düzenlenmesini ifade eder. Toplumsal cinsiyet rollerinin bir tezahürü kadınların ev üretiminde üstlendikleri bu orantısız yüktür. Sosyoekonomik durumu daha iyi olan kadınların bu işlerin bir kısmını ücret karşılığı başka kadınlara transfer edebildiği görülmektedir. Ancak kadınlar evle ilgili işlerin organizasyonunu yine de kendilerinin yapması gerektiğini söylemektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet sosyoekonomik statüden bağımsız olarak tüm kadınları etkileyen bir eşitsizlik olarak tezahür etmektedir.

“Türk erkeği özellikle %80'i kenara geçip ben yorgunum deyip uzanabiliyor. Ama bayan bunu yapamıyor. Sonuçta yemeğini, çocuğu varsa çocuğunu ilgilenmek zorunda... Her zaman, 7/24 çalışıyor, mesaisi devam ediyor yani” (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor).

“Günlük hayatta her şeyi sen düşünüyorsun, on kere şoföre telefon ediyorsun, on kere çocuğu arıyorsun, her şeyi sen yapıyorsun. Eve manavdan para mı ödenecek, kasaptan bir şey mi alınacak, terziye bir şey mi gidecek, bunların hiçbirini, bu 20 erkeğin biri haricinde hiçbirinin yaptığını duymadım. Kadın çalışsa da yapıyor, çalışmasa da yapıyor bunu” (17 Ocak 2014, üniversite, çalışmıyor).

“Hani eve gittiğiniz zaman, hani eve gittiğiniz an değil iş yerinden çıkacağım, gideceğim eve yemeğimi hazırlayacağım mecburen. Yemeğimi hazırlayacağım, çamaşırlarım varsa onları toplayacağım. Dinlenmeye, hani bir de kızımla vakit geçirecek bir zaman ayarlamaya çalışmak zorundayım” (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

“Sen akşamleyin ama geç gitme durumun varsa 3’ten itibaren onu düşünmeye başlarsın. Önce kadınla konuşursun, sonra anneyle konuşursun, sonra kocanla konuşursun, sonra da geri

dönersin kadınla bir daha konuşursun, ben geç geleceğim eve kim gelecek ne zaman gelecek bunu organize edersin. Geç gideceğim dediğin zaman düşüneceğin bir sürü bir şey daha ve 5-10 tane telefon görüşmesi var. Erkek geç geleceği zaman net yani, geç gelecek" (17 Haziran 2014, üniversite, çalışıyor).

"Mevcut durum genelde Türkiye'de kadın, şöyle söyleyeyim benim babam da annem de çalışıyordu ama eve geldiğinde annem mutfağa giriyordu. Annem temizlikten sorumluydu, annem çocukların bakımından sorumluydu ve ben küçükken bunu sorgulardım. (...) O yüzden o anlayışla bence bizim annelerimizin jenerasyonuyla bizim jenerasyonumuz arasında çok farklılık olduğunu düşünmüyorum. Bakım hizmetleri kadına yüklenmiş durumda. Eğitimli kadın için bile geçerli bu" (29 Mayıs 2014,üniversite, çalışıyor).

"Fıtratında düzen olan bir insan, hem işini hem evini bir arada yürütebilen insan. Sizin yaptığınız işleri gün içinde yapıyorsanız o da akşamdan yapabilir" (28 Mart 2014, Urfa, çalışmıyor).

"Biz erkeğe demiyoruz ki tuvalet temizle, lavabonun içini temizle, cam sil, halı fırçala, onu demem. (...) Erkek erkekliğini bilecek, kadın da kadınlığını bilecek"(30 Nisan 2014, Erzurum, çalışmıyor).

"Bir de şu vardır, bir bayan hem annedir hem iş hanımıdır. İkisini birlikte götürmek zorunda. Ben ev işini yapmayacağım, yemek yapmayacağım, sadece işe gideceğim demek zaten evdeki sistemin bozulması demek. O yüzden ikisini bir arada yürütülmesi için arkadaşın dediği gibi objektiflik şarttır, açık olmak şarttır. Çünkü ben az zaman çalışayım fakat evimi de ihmal etmeyeyim düşüncesiyle çalışmamız gerekiyor." (5 Nisan 2014, Urfa, çalışmıyor).

3.8. Çalışmanın değeri

Çalışmaya değer atfeden kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin yüzde 4,3 daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 9). Özellikle evli kadınlarda ve çocuk sahibi kadınlarda çalışmaya değer verme endeksi bir standart sapma daha yüksek olan kadınların işgücüne katılma ihtimalleri sırasıyla yüzde 5,2 ve yüzde 5,1 daha yüksektir (Tablo 9). Bu sonuç derinlemesine görüşmelerden elde edilen verilerle anlamlandırılabilir. Görüşmelerde çalışmanın değeri pek çok farklı şekilde ifade edilmiştir. Öncelikle, maddi özgürlüğün kadınlar için çok önemli olduğu anlaşılmaktadır. Maddi özgürlük, hem çalışan hem çalışmayan kadınlar için çalışmanın en büyük avantajları arasında görülmektedir. Özellikle çalışmayan kadınlar çalışmamakla feragat ettikleri en büyük olanağın maddi özgürlük olduğunu düşünmektedir.

"Bir kere bence kadınların da bir şekilde çalışmaları gerekiyor. Çünkü bence maddi olarak her zaman bir özgürlüklerinin olması gerekiyor. Bu eğitim düzeyi ne olursa olsun. Yani evli de olsa bekâr da olsa, yani bir şekilde ekonomik özgürlüğü olması gerekiyor ya da şöyle söyleyeyim,

nasıl diyeyim deneyimleriyle, zorda kaldığı zaman dönüp çalışabilecek konumda olması gerekiyor. Devamlı çalışmıyor olabilir. İstemiyordur, ihtiyacı yoktur ama zorda kaldığı zaman atıyorum yani bir iflas olur, boşanma olur, Allah korusun bir vefat olur o zaman hani çalışacak bir güce, deneyime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum" (27 Mart 2014, üniversite, çalışıyor).
"Ya şimdi ben mesela ben bir şey alacağım eşimin elini bekliyorum değil mi? Bir şey almak istesek eşimize soruyoruz mesela değil mi? Onun fikirlerini almadan bir şey yapamıyoruz" (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor).
"Hem maddi özgürlük olarak paranı kazanıyorsun, kendi kazandığın parayı harcamak daha farklı bir şey. Evde çalışmadığın noktada, eşin ya da aileden gelen parayı harcıyor oluyorsun. Bence o bir şey veriyor insana, güven verdiğini düşünüyorum (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).
Ben kendi paramı kazanmak istiyorum ve ben bir şey aldığımda bunun hesabını vermek zorunda değilim kocama. Ben bunu çünkü kendi paramla alıyorum. Hiç içim yanmadan bir kendime yüzük, bir kıyafet, bir şey yani ne isterseniz aldığımda bunun hesabını vermek istemiyorum" (10 Nisan 2014, lise, çalışıyor).
"Bir şey kazanıyor olmak, kendi kendine yetmek ve hiçbir şey için kimseye hesap vermemek hayatta, vermek durumunda olmamak çok güzel bir şey" (17 Haziran 2014, üniversite, çalışıyor).
"Yani istediğinizi yapamıyorsunuz ki parasız hiçbir şey olmuyor. Ondan para bir defa istiyorsunuz, iki defa istiyorsunuz, üçüncüye bunu yapamıyorsunuz. Şey gibi çünkü 'ne kadar çok harcaman oluyor senin de' lafıyla karşılaşıyorsunuz" (6 Mart 2014, lise, çalışmıyor).
Çalışmayı değerli kılan bir diğer boyut kadınlara kazandırdığı özgüvendir. Derinlemesine görüşmelerde çalışan kadınların özgüveninin yüksek olduğunun altı çizilmiştir.
"(Çalışınca) bir kadının özgüveni gelişiyor, hayata bakışı. İnsanları tanıyorsunuz" (1 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).
"Neden, herhalde biraz daha özgüvenleri kendilerinde hissettikleri için diye düşünüyorum. (Çalışmak özgüven sağlıyor mu kadınlara sizce?) *Yani %60'ında sağlıyor olabilir. Şöyle sağlıyor olabilir, eşler arasında eşitlik. Ben çalışmıyorum ama gene eşimden ne kadar olursa olsun bir ayakkabı numarası küçük arkasından gitmeyi tercih ediyorum. Karşısına geçip aldığım parayı veya şeyi suratına vurmuyorum" (*18 Nisan 2014, lise, çalışmıyor).
"Çalışan kadın kendi ayakları üzerinde durabilen kadındır. Ona göre belli bir otoritesi vardır" (18 Nisan 2014, lise, çalışmıyor).
"Mesela, istedikleri zaman istedikleri yere gidebiliyorlar. Tatillere gidebiliyorlar. Nasıl, ne isterlerse, hangi ortama girmek isterlerse girebiliyorlar. Eşleriyle diyalogları çok farklı. Biz bir de bastırılmış büyümüşüz ya böyle, onlar eşleriyle konuşurken kavga çıkacak ya da eşleri kızacak

bağıracak diye biz korkuyoruz yani. Ama gayet rahatlar, siz karışmayın, siz öyle yaptınız da ne oldu, evlilikleriniz nasıldı, bize müdahale etmeyin, biz bildiğimiz gibi yapalım. Bir şey alacaklar kimseye sormazlar, danışmazlar" (24 Mayıs 2014, lise, çalışmıyor).

"Belki çalışmak zorunda değilim ama yaparsam canım sıkılacağına, evde oturacağıma çalışırım, ben bunu yaparım arkadaşım, daha önce de çalışmıştım zaten, o güven bence insana yeter" (16 Nisan 2014, lise, çalışıyor).

Çalışmanın değeri çalışmayı sevmek olarak da ifade edilmiştir. Çalışan kadınlar yaşadıkları iç çatışma, çift vardiya ya da bazı olumsuz iş koşullarına rağmen çalışmayı sevdikleri için çalışmaya devam ettiklerini söylemiştir. Dolayısıyla işgücü piyasasına bağlılık açısından bakıldığında, bu kadınlar güçlü bir bağlılık sergilemektedir. Derinlemesine görüşmelerde kadınlara ihtiyaçları olmasa bile çalışıp çalışmayacakları sorulmuştur. İşgücü piyasasındaki kadınların büyük çoğunluğu ihtiyaçları olmadığı durumda bile çalışmaya devam edeceklerini, birçoğu kendi işlerini kurarak çalışmaya devam etmek istediklerini söylemiştir.

"Yani ben şöyle söyleyeyim, benim de mesela bir piyango çıkarsa ya da öyle bir param olursa hani hiçbir şey yapmadan gerçekten hayat geçmez, o net yani. Ama böyle vardiyalı bir işten ziyade mesela ben resim yapmayı çok seviyorum. Hani bir resim kursuna gidip orada kendimi geliştirebilirim ya da hani bu güzel sanatlarla ilgili bir kursa gidip" (27 Mart 2014, üniversite, çalışıyor).

"Ama sonra düşündüğünüzde benim ailem çok varlıklı bir aile olmuş olsaydı yine çalışırdım." (1 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

"(Mesela size böyle yüklü bir miktarda piyango çıksa, çalışmaya devam eder miydiniz?) *Ederim. Ama önce bir ev alırım, bir ya da iki tane ev alırım. Kalırsa bankaya koyarım, sonra da çalışmaya devam ederim.(…) Çünkü çalışmak güzel bir şey. Bir de şeyi düşünerek çalışmak daha güzel bir şey. İhtiyacın olmadığını bilerek çalışmak ayrı bir rahatlık"* (17 Haziran 2014, üniversite, çalışıyor).

"(Yani onu soracaktım, size piyango çıksa, mecburiyet dediniz ya, çok paranız olsa bırakır mısınız, devam eder misiniz?) *Bırakmam, bırakmam. Babam bana sorardı, sana büyük ikramiye çıksa hukuk fakültesini bırakır mısın derdi, demek ki her an bırakacakmışım gibi bir hisse kapılıyordu, hayır bırakmam diyordum, aslan evladım diyordu. Sonra da piyango çıksa avukatlığı bırakır mısın; hayır ama daha lüks ofisim olur diyordum. Yani ben gene işimin başında olmak isterim. İşime yatırım yaparım o zaman"* (2 Mayıs 2014, üniversite, çalışıyor).

"Hani bayağı ücreti çok düşük bile olmuş olsa, atıyorum çok az bile almış olsaydım hani kalırdım, kalırım" (16 Nisan 2014, lise, çalışıyor).

Bu kuvvetli işgücü piyasasına bağlılık üretken olabilmekle yakından ilgilidir. Kadınlar, çalışmayı kendilerini üretken kıldığı için de çok önemsemektedir. Dolayısıyla çalışmanın değerini oluşturan bir diğer boyut üretken olmaktır. Çalışan kadınlar, neredeyse maddi özgürlüğün önemi kadar üretken olma ihtiyacının da altını çizmiştir.

"*Ben boş kalmayı, boş durmayı sevmiyorum. Şu an burada bile boş oturmak, ben sürekli bir şeylerle meşgul olmak zorundayım. Televizyonun karşısına geçip seyredemem yani. Ama iş verilsin, 3 saatlik işi verseler yarım saatte bitiririm"* (18 Nisan 2014, lise, çalışmıyor).

"*Yani ben çalıştığımda hayatım hep daha iyi oldu. Çünkü ben çalışarak mutlu olan bir insanım. Hala şu anda bile eşim, geçen hafta bir arkadaşımın yanına gittim dedim ya bir 3-4 gün, sen bu part-time gidişleri arttır dedi bana. Gelince motive olmuş olarak geliyorum. Evde durmak, ev yaşantısı aslında bana bir şey katmıyor yani... Evet. Ben çalışmayı seviyorum. Ben eğer bir şeylerle uğraşmazsam, bir şeyler yapmazsam, üretmezsem mutlu olamıyorum bir kere, dinç olamıyorum. Yani ve demin söylediğim gibi daha verici, daha eğlenceli olduğuma inanıyorum"* (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor).

"Ev işi yapma ihtiyacı hissettim devamlı. Bir işe yaramak için, bir rol yerine getirme ihtiyacı hissettim. Üretmek istedim bir şeyler, oturdum tatlı yaptım falan... Şu anda da mesela bir buçuk aydır işsizken aynı şey oluyor aslında. Bir işe yaramadığımı hissediyorum" (7 Mart 2014, üniversite, iş arıyor).

"*Ben kendi adıma şöyle düşünüyorum, bireysel benle ilgili bir şey, evde olduğum süreci çok iyi geçirdiğimi düşünmüyorum. (…) Daha mutsuz oldum. Bir can sıkıntısı haline, bir hedef olmama, önünde yapacak bir şeyin olmaması; çalışmak biraz daha anlamlı kılıyor bence. Her sabah kalkıp yapacak bir şeyinin olması, gidecek bir yerin olması… Sadece maddi olarak değil manevi anlamda da bir tatmin olduğunu düşünüyorum. Gerçekten kendi adına yaptığın bir şey ve her halükarda ne iş yaparsak yapalım bir işe yarıyoruz orada, bir yere dokunuyoruz yani. Bir şeyleri değiştiriyor oluyoruz. Onun da verdiği bir kişisel bir tatmin olduğunu düşünüyorum devam etmenin*" (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

"*Çünkü eninde sonunda kızım büyüyecek ve bir yetişkin olacak. Eğer ben ev kadını olmayı tercih ettiğim takdirde büyüdükten sonra bir amacım kalmayacak. Bir de hani ben üretken olmayı, bir şeyler yaratmayı, kafamı kullanmayı seviyorum. Bu demek değildir ki evdeki kadın bunu yapmıyor, elbette ki yapıyor ama iş yerindeki kadının yaptığı daha görünür*" (29 Mayıs 2014, üniversite, çalışıyor).

"(…) ev hayatı benim için son derece sıkıcıydı. Gittikçe üretmeyen, tembelleşen bir kadın haline geldim. Daha uzun uyuyordum mesela. Sanki hani bugün olsa evde okunacak bir sürü şey var

işte, fotoğraf çekerim, o müzeye de giderim, yürüyüş yaparım, spor yaparım falan gibi geliyor ama öyle olmuyor. İnsan işe ara verdikten sonra atalet dönemi başlıyor. Sil süpür, yıka ütüle ve yalnızlık, saçma sapan bir hal" (2 Mayıs, üniversite, çalışıyor).

"*Son olarak, kadınlar çalışmanın değeri ile ilgili çalışmanın kendilerine sosyalleşme ve tecrübelerini zenginleştirme imkânı ve saygınlık kazandırdığından bahsetmişlerdir. Ekonomik bağımsızlığını kazanması için, bir birey olarak mutlu olması için, bir şeyler yaratabilmesi için, kendini geliştirebilmesi için, farklı tecrübelerle deneyimlerle karşılaşması için, dünyayı ve insanları tanıması için, para kazanması için, güvenli bir geleceği olması için."* (29 Mayıs 2014, üniversite, çalışıyor)

"Mesela (eşiyle) oturup konuşabileceğimiz konular bile azalıyor yani. Expose olduğun enformasyon ve uyarıcılar farklılaşıyor, yok oluyor yani." (7 Mart 2014, üniversite, çalışıyor).

"Bir kadının özgürlüğünün de saygınlığının da, birisiyle tanıştığınızda ilk önce ne iş yapıyorsunuz diye sorarsınız. Hiçbir şey yapmıyorum demek benim ağırıma gidiyor şu an, çalışmıyorum demek ağırıma gidiyor"(24 Mayıs 2014, lise, çalışmıyor).

3.9. İş koşulları

İş koşulları arasında maddi koşulların kadınların işgücü katılım kararlarını anlamlı şekilde etkilemediği görülmektedir(Tablo 8 ve Tablo 9). İlk başta tutarsız gibi görünse de bu sonuç araştırmanın nitel kısmındaki verilerle tutarlıdır. Derinlemesine görüşmelerde ve odak grup toplantılarında işgücü piyasasındaki kadınların çalışmaya dair ücret ve sigorta gibi maddi koşulları zaman zaman dile getirdikleri göze çarpmaktadır. Ancak daha önce çalışmış ama şu an inaktif olan kadınlar çalışma koşullarına fazla değinmemiş, bu koşullardan ne piyasadan çıkmalarına sebep ne de piyasaya girmelerine engel olarak bahsetmişlerdir. İnaktif kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmelerde kadınların birçoğu maddi koşulların çok da önemli olmadığını, maneviyatı olan bir iş için işgücü piyasasına dönebileceklerini söylemektedir.

"Bu arada şey de olabilir, kar amacı gütmeyen bir yerde de çalışabilirsin ve hiçbir maaş almadan da çalışabilirsin. Ama herkesin bir hedefi, gailesi, meşgalesi olmalı hayatta, ona inanıyorum" (22 Ocak 2014, üniversite, çalışmıyor).

"Faydalı ve faydalı olabildiğimi hissetmek… Dünyaya çocuk, bir can getiriyorsunuz. Artık bu saatten sonra, şimdi mesela reklamcılıkta yaptığım şeyler o kadar da anlamlı gelmiyor. Daha üretici, daha faydalı, sonunda ya iyi ki ben bunu yaptım, çocuklarım da gurur duysun diyebileceğim bir şeyler yapmayı isterdim" (18 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).

Bu bulgular maddi koşullar ve çalışma ortamının aslında çalışan kadınların meşgul oldukları konular olduğunu göstermektedir. İşgücü piyasasındaki kadınlar maddi koşulların yanı sıra

çalışma ortamına dair endişelerden de bahsetmiştir. Lise mezunlarında iş tanımına sadık kalınması önemli bir etken olarak ortaya çıkarken üstlerle olan ilişkiler özellikle terfi mevzuları çerçevesinde konuşulmuştur.

"Şimdi tabi ki ben kendime şu anda çok iyi bir koşul sağladım. Ama bizim sektörü soruyorsanız tabi ki çok zor bir sektör, kolay bir sektör değil. Çünkü bir sürü erkeğin içinde çalışmak zorunda kalıyorsunuz ve o erkekler size çok da şey muamelesi yapmıyorlar, insan muamelesi yapmıyorlar. Ben de tabi ki kendime göre iş bulamadığım için ve çok bunaldım yani erkeklerle çalışıyor olmaktan çok bunaldığım için kendi işimi açmaya karar verdim" (10 Nisan, lise, çalışıyor).

"Onlar da işte sabah 8-9 gibi başlıyorlar ama çıkış saatleri genelde pek belli olmuyor. Bazen 10'a kadar kalıyorlar. Başka şubeleri oluyor. Kızlar hani joker olarak kullanılabiliyor. Orada şu eleman çıkıyor hadi git ama bunlar hoş olmuyor. Çünkü orada işe başlamıştı ve bu ona hiç anlatılmamıştı" (13 Mart 2014, lise, çalışıyor).

"Koşturmacası çok oluyor, nasıl diyeyim, nasıl anlatayım, iş çok. Bir iş yapman gereken, bir iş daha yapıyorsunuz. Başka bir iş daha yapabiliyorsunuz. 3 iş olabiliyor, 4 iş olabiliyor" (1 Nisan 2014, lise, çalışıyor).

İş yaşam uyumu düzenlemeleri çerçevesinde gerek derinlemesine görüşmeler gerek odak grup çalışmalarında evin işe yakınlığı, aile ve çocuk bakımına zaman tanınması, gebelik, süt izni gibi hukuki hakların kullanılması, fazla mesai olmaması, hafta sonu çalışma olmaması ve işyerinde çocuk bakım hizmetleri olması gibi boyutlardansa çalışma saatleri ön plana çıkmıştır. Çalışma saatleriyle ilgili şikâyetler ve talepler hem işgücü piyasasında olan hem de olmayan kadınlar tarafından dile getirilmektedir. Çalışma saatleri iki farklı eksende değerlendirilmiştir: mesai saatlerine riayet edilmesi ve esnek çalışma saatlerinin eksikliği. Yukarıda da tanımlandığı gibi esnek saatler iş yaşam uyum ekseninin bir parçası olmakla birlikte derinlemesine görüşme verilerinde bilhassa inaktif kadınlar tarafından vurgulandığı için analizde ayrıca ele alınmaktadır. Çalışan ya da iş arayan kadınlar arasında özellikle üniversite mezunları ücretsiz fazla mesaiden şikâyet etmektedir. Lise mezunu ve işgücü piyasasında olan kadınlar ise hafta sonları çalışma olmamasını ve mesai saatlerine uyulmasını istediklerini belirtmişlerdir.

"En sonki iş yerimde mesela son dakika, 6 buçukta normalde çıkmamız lazım 7'ye doğru. 7'de bir iş geliyordu, hop kalıyordum. E eşime söylüyordum, bu sefer eşim de benimle beraber mecburen kalıyor. Çünkü tek bayan olarak ben kalıyordum" (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

“Yani, hayalimdeki çalışmayı anlatayım ben. Ben 9'da başlayıp 5'te bitecek, en fazla 5'e kadar sürecek bir şey ki şu anda aslında o durumda gibiyim. Yani seviyorum şu anki saatleri. Onun dışında cumartesi-pazarı olmayan” (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

İnaktif kadınlar da daha önceki çalışma tecrübeleri ile ilgili olarak uzun mesai saatlerinden şikâyet etmektedir. Bu da saatlerin nasıl düzenlendiğinin bu kadınların çalışmaya devam etmeme kararlarında kısmen de olsa bir rol oynadığını düşündürtmektedir. Ancak öte yandan, aynı kadınlar mesai saatlerine uyulan tam zamanlı bir işe geçerek çalışmaya devam etmemişler, ya da böyle bir iş arayıp bulamadıkları için çalışmadıklarını söylememişlerdir. Dolayısıyla kadınların çalışma kararının ancak çok etkenli bir analizle anlaşılabileceğini bir kez daha hatırlamakta fayda vardır.

“Her cumartesi işe gitmek gerekiyordu. İşin olmasa bile orada olmak zorundaydın. Çocuğun olmasa bile yönettiğin ev var. Ekstra para da verilmiyordu. 5’te çıkmak mümkün değildi. Bundan sıkıldım ve bıraktım” (13 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).

Kadınların mesai saatlerine uyulmamasından şikâyet etmelerinden hareketle bu durumun işgücüne katılım kararlarını olumsuz etkilemesi beklenebilir. Buna karşın ekonometrik analiz sonuçlarına göre iş yaşam uyumunu kolaylaştırıcı etkenlerin (esneklik hariç) işgücüne katılım kararında etkisi olmadığı görülmektedir (Tablo 8). Maddi koşullar ve çalışma ortamına benzer şekilde derinlemesine görüşmelerde ve odak grup çalışmalarındaki bulgulara göre iş yaşam uyumu daha çok çalışan kadınlar için sorun teşkil etmektedir.

Diğer taraftan esnekliği ideal iş koşulları arasında sayan kadınların işgücüne katılım ihtimallerinin daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 8 ve Tablo 9). Saat ve mekân açısından esnek çalışma olanakları işgücüne katılım kararlarını doğrudan etkilemektedir. Esnekliğe daha çok önem veren kadınların işgücüne katılım ihtimalleri daha düşüktür. Bu bulgu tüm örneklemde istatistiki olarak anlamlı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Alt örneklemlerde bekar kadınların ve üniversite mezunu evli kadınların esnek çalışma tercihlerinin işgücüne katılım ihtimallerini olumsuz etkilediği dikkat çekmektedir. Bu bulgu derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarında da ortaya çıkmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin eksikliği tüm kadınlar tarafından ama özellikle de işgücü piyasasında olmayan kadınlar tarafından sıklıkla telaffuz edilmiştir. Görüşme kılavuzlarında özellikle "esneklik" kelimesinin kullanılmasından imtina edilmesine rağmen esneklik çalışmayan kadınların öncelikli olarak dile getirdikleri bir eksiklik olarak ön plana çıkmaktadır. Mesai saatlerini ihtiyacına göre düzenleyebilme, esnek saatler çalışabilme, farklı mekânlardan çalışabilme gibi 9-6 işyerine mesaisine kıyasla daha esnek çalışma biçimlerinin eksikliği işgücü piyasasının dışında kalmış kadınlar için önemli bir engel teşkil etmektedir. Özellikle inaktif

kadınların genellikle çalışma saatlerinin çocuk sorumluluklarıyla çakışmasından şikâyet ettikleri görülmektedir. Okul çağında olan çocuklarını okula gönderdikten sonra ve çocuklar okuldan gelmeden önce çalışabileceğini belirten inaktif kadınlar, bu saatlere riayet edecek işler olmadığını söylemektedir.

Burada önemli olan iş yaşam uyumu ve özellikle de esneklik arayışının toplumsal cinsiyet rolleri ile belirlenmesidir. Kadınlar esnek çalışmayı aynı zamanda evdeki sorumlulukları ile ilgilenebilmek ve çocuklarına zaman ayırabilmek için istemektedir. Dolayısıyla aşağıdaki alıntılar hem esneklik talebini hem de bu talebin toplumsal cinsiyet rolleri ile nasıl içe içe geçtiğini göstermektedir.

"Yani anneye aslında aynı işi yaptırarak böyle daha esnek kurallar olsa, daha böyle ona anlayacak şekilde mesai saatleri düzenlense, ama sen gene aynı işi yaptırsan, aynı verimi alsan. Ama bu sağlanmıyor. Hiç esneklik yok yani işte. Bu iş yeri nasıl kurulduysa ve çalışma saatleri, koşulları nasılsa hep öyle olmalı. Düz mantıkla gidiyor yani. Karşınızdaki insanın bir küçük çocuğu olmuş, bebeği olmuş, işte onun hani ne yapılabilir gibi bir esnetmek söz konusu değil" (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor).

"Ama bu isteğe bağlı olacak. Mesela tamam belki ücret bir tık bile düşse, düşebilir belki çok fazla değil, sonuçta herkes para için çalışıyor, ama bir tık bile düşse sonuçta ücret, ben bunu kabul ediyorsam, part-time çalışmayı kabul ediyorsam bu benim kabulümdür. Ama siz az para almak istemiyorsanız buyurun full-time çalışın. Bu, kadınlara bırakılmalı bu tercih" (20 Mart 2014, lise, çalışmıyor).

"*Ya kadının daha esnek çalışabiliyor olmasını sağlamak gerekiyor belki de, şirketlerin bu şekilde kadını çalıştırabiliyor olması gerekiyor ya da ne bileyim evden işi destekliyor olması gerekiyor. Evden iş derken de tabi oturup el işi yapmak anlamında değil yani bu"* (9 Aralık 2013, üniversite, çalışmıyor).

"Onun yerine mesela, daha hafif bir iş yapmayı ya da part-time çalışabilmeyi tercih edebilirdim belki. Anlatabiliyor muyum, daha fazla kendime zaman, daha fazla özgürlük ama yine bir şeyler yapmayı isteyecektim elbette ki" (7 Mart 2014, üniversite, çalışıyor).

"Orada kendi çalışma saatlerimi kendim belirleyebilmek, o esnekliğe sahip olmak mesela benim arzum. Bu tarz yerlerde onu çok yapamıyorsunuz, işiniz olmasa bile mesai saati denilen saatin içerisinde oluyorsunuz ve geçirmek noktasında kalıyorsunuz (…) Çalışa da bileyim, kendi adıma o saatleri ayarlayabileyim hele ki çocuk sahibi olursam, hem çalışayım hem çocuğuma vakit ayırabileceğim bir zamanım olsun ona göre bir plan kurayım" (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

“O yüzden de dediğim gibi şartlarım müsait olsaydı ve Türkiye’de esnek çalışma yaygın olsaydı en azından kızım 3 yaşına gelene kadar full-time değil de part-time çalışmayı isterdim. Ama benim için hiçbir zaman evde kalıp çocuk bakmak bir opsiyon değil. Dünyanın en zengin adamıyla da evlensem tercihim böyle olmazdı” (29 Mayıs 2014, üniversite, çalışıyor).
“Mesela aslında en ideali o. Haftada iki buçuk gün çalışıyorlar, iki gün full bir gün de yarım geliyorlar” (27 Mart 2014, üniversite, çalışıyor).
“Yarım öğün olsun, rahat olsun. Büyük oğlumla bir şeyim yok ama kızım öğleden sonraları gidiyor, sabah evde. Onu yalnız bırakmayayım diye, onunla beraber ben de çıkayım öğlen, gidip geleyim (5 Nisan 2014, Urfa, çalışmıyor).
“İşte çocuğun 0-3 yaş arası anne evde olmasa, yarım gün bir iş yapsa o da olabilir. Part-time çalışabilir. Anne yarı-zamanlı çalışabilir eğer ihtiyaç varsa” (30 Nisan 2014, Erzurum, çalışmıyor).
Tablo 10'daki veriler kadınların çocuk bakımıyla yarı zamanlı çalışmayı bağdaştırdığına işaret etmektedir. İşgücünde olan kadınların dörtte biri 0-3 yaş arasında çocuğu olan bir kadının yarı zamanlı çalışmasının daha uygun olduğunu söylemektedir. Bu oran 4-6 yaş grubu için yüzde 42,5'e çıkmaktadır. İnaktif kadınların üçte biri bu yaş grubu için yarı zamanlı çalışmayı uygun görmektedir. Bu verilerden hareketle iyi düzenlendiği takdirde yarı zamanlı çalışmanın kadınların işgücüne katılımlarını artıracağı sonucuna varılabilir.

3.10. Bölgeler

Farklı illerde yapılmış olan odak grup çalışmaları özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından önemli farklılıklar olabileceğine işaret etmiştir.
“Benim amcamın oğlu, kız kardeşim üniversiteye gitti (diye) *4 yıl babamla konuşmadı, evimize gelmedi”* (5 Nisan 2014, Urfa, çalışmıyor).
“Şimdi 10 sene önce Urfa’nın bayanları o kadar da arabayla trafiğe çıkıyor muydu?” (5 Nisan 2014, Urfa, çalışmıyor).
“Şimdi Erzurum'da şey var, baskın bir aile yaşantımız var ya, bundan evveli arkadaşlar dediler birlik yaşama, yani geniş bir aileyle beraberdik. Şimdi herkes parçalandı tabi, bölündü ayrıldı, ailelerinden farklı farklı oldu ama erkekleri hep kadın çalışmaz olgusuyla büyümüş. Çünkü babalarından öyle görmüşlerdi. Babaları sürekli kadın çalışmaz, kadın evde oturur, kadın şunu yapamaz, kadının söz hakkı yoktur, kadın şunu isteyemez, yani hep bastırılmış” (30 Nisan 2014, Erzurum, çalışmıyor).
“Eşleri de, babaları anneleri de. Eşi çalışmak istese de eşi izin verecek olsa da anne baba yanında, aa annem ne der babam ne der” (30 Nisan 2014, Erzurum, çalışmıyor).

“(Peki, siz derseniz ben karar verdim çalışmaya, gidiyorum deseniz ne olur?) *Bir şey olmaz, ya boşanır ya dayağı yer otursun”* (30 Nisan 2014, Erzurum, çalışmıyor).
“Erzurum'un örf ve âdeti öyle… Fazla erkeklerle içli dışlı olmayacaksın” (30 Nisan 2014, Erzurum, çalışmıyor).
Bölgesel farklılıkların ekonometrik analizinde İstanbul referans kategori olarak belirlenmiştir. Veriler Akdeniz (yüzde 9,6) ve Güney Doğu Anadolu'da (yüzde 7,8) bölgelerinde kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin tüm örneklemde İstanbul’a kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 8 ve Tablo 9). Diğer bütün etkenler kontrol edildiğinde Güney Doğu Bölgesi'nde kadın katılım ihtimallerinin daha yüksek çıkmış olması şaşırtıcıdır. Batı Marmara’da ise evliler ve anneler için katılım ihtimalleri daha yüksektir. Bütün diğer belirleyiciler kontrol edildiğinde bölgeler arası farkların çoğunlukla yok olduğu görülmektedir. Bu durum bölgesel farklılıkların analize dâhil edilen değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

3.11. Analizin sağlamlık kontrolleri

Analizin sağlamlığını incelemek amacıyla iki farklı kontrol yapılmıştır. İlk denemede nitel veriye dayanarak tanımlanmış olan iş bölümü, iç çatışma, çalışmanın değeri, maddi koşullar, çalışma ortamı ve esneklik endeksleri regresyonlara teker teker dahil edilerek ortalama marjinal etkilerdeki değişiklikler incelenmiştir. İkinci denemede ise örneklemdeki lise mezunlarının ağırlığı dikkate alınarak ekonometrik analiz lise ve üniversite mezunları için ayrı ayrı tekrarlanmıştır.
İlk deney çerçevesinde temel iktisadi değişkenleri içeren ekonometrik model adım adım genişletilmiştir. Böylelikle nitel veriye dayalı endeksler teker teker modele katıldığında ortalama marjinal etkilerdeki değişiklikler incelenebilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 18'de verilmektedir. Genel olarak endeksler ekonometrik modele eklendikçe temel iktisadi değişkenlerin ortalama marjinal etkileri bir miktar azalmaktadır. Yine de ortalama marjinal etkilerdeki azalmaların oldukça küçük kaldığı görülmektedir. Özellikle istatistiki olarak anlamlı etkileri olan değişkenlerin ortalama marjinal etkilerindeki azalmalar göz ardı edilebilecek kadar küçüktür.
Göze çarpan en büyük değişiklik 7-14 yaş aralığındaki çocukların kadınların işgücüne katılma ihtimalleri üzerindeki etkileridir. Ekonometrik modelde sadece hanedeki iş bölümü ve iç çatışma endeksleri yer aldığında 7-14 yaş arasındaki her bir çocuğun işgücüne katılma ihtimalini yaklaşık yüzde 3 düşürdüğü görülmektedir (Tablo 18). Ancak analize diğer endeksler eklendiğinde 7-14 yaş arası çocukların işgücüne katılım üzerindeki olumsuz etkileri yok olmaktadır. Marjinal etki istatistiki anlamını yitirmekle beraber, etkinin büyüklüğünde kayda değer bir değişiklik olmadığı da görülmektedir. Bu durum gözlem sayısının azlığı, dolayısıyla standart sapmaların nispeten yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Diğer taraftan endeksler arasında da etkileşimlere rastlanabilir. Yapılan analiz endeksler arası etkileşimler açısından ipuçları içermektedir. Hanedeki iş bölümü endeksinin ortalama marjinal etkisi iç çatışma endeksinin analize dahil edilmesiyle önemli ölçüde azalmaktadır (Tablo 18). Ancak diğer endekslerin eklenmesi ne hanedeki iş bölümü ne iç çatışma ne de diğer endekslerin katsayıları üzerinde büyük değişiklikler yaratmamıştır. Bu bulgulardan hareketle aslında bu endekslerin farklı olguları ölçmekte nispeten başarılı olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 18 Endekslerin etkileşimi

	İş bölümü	İç çatışma	Çalışmanın değeri	Maddi koşullar	Çalışma Ortamı	Esneklik
Önlisans	0.091***	0.085***	0.076**	0.075**	0.075**	0.076***
	(0.031)	(0.031)	(0.031)	(0.031)	(0.031)	(0.031)
Lisans	0.260***	0.256***	0.248***	0.246***	0.245***	0.242***
	(0.020)	(0.020)	(0.020)	(0.020)	(0.020)	(0.020)
Yüksek lisans	0.268***	0.251***	0.228***	0.227***	0.228***	0.233***
	(0.064)	(0.064)	(0.065)	(0.065)	(0.065)	(0.065)
Öğrenci olmak	-0.141***	-0.146***	-0.156***	-0.159***	-0.159***	-0.163***
	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)
Yaş	0.003***	0.003***	0.003***	0.003***	0.003***	0.002***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Bekâr olmak	0.217***	0.222***	0.215***	0.214***	0.214***	0.211***
	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.018)
İlk doğum yaşı	0.002*	0.002*	0.002	0.002	0.002	0.002
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
0-3 yaş arasında çocuk sayısı	-0.136***	-0.130***	-0.126***	-0.126***	-0.126***	-0.125***
	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.027)
4-6 yaş arası çocuk sayısı	-0.066**	-0.063**	-0.062**	-0.062**	-0.062**	-0.061**
	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)
7-14 yaş arası çocuk sayısı	-0.030**	-0.028*	-0.024	-0.023	-0.023	-0.021
	(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.015)
Ev sahibi olmak	-0.044***	-0.045***	-0.043***	-0.043***	-0.042***	-0.044***
	(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.015)
Kadının ücret dışı geliri	-0.00005	-0.00006	-0.00005	-0.00005	-0.00005	-0.00006
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Annenin eğitimi: Lise üstü	-0.038	-0.040	-0.045	-0.046	-0.046	-0.042
	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)
Babanın eğitimi: Lise üstü	-0.010	-0.010	-0.016	-0.015	-0.016	-0.019

	(0.024)	(0.024)	(0.024)	(0.024)	(0.024)	(0.024)
Annenin daha önceden çalışıyor olması	0.105***	0.107***	0.102***	0.101***	0.100***	0.098***
	(0.020)	(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.019)
Nafaka alanlar	-0.107	-0.107	-0.117	-0.117	-0.120	-0.118
	(0.076)	(0.076)	(0.075)	(0.075)	(0.075)	(0.075)
TR-2 Batı Marmara	0.084**	0.089**	0.080**	0.079**	0.079**	0.082**
	(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.037)
TR-3 Ege	0.037	0.047*	0.034	0.037	0.032	0.019
	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.027)
TR-4 Doğu Marmara	0.053**	0.046*	0.041	0.041	0.040	0.043*
	(0.027)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)
TR-5 Batı Anadolu	-0.034	-0.041	-0.032	-0.031	-0.028	-0.028
	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)
TR-6 Akdeniz	0.135***	0.128***	0.111***	0.111***	0.104***	0.094***
	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.027)
TR-7 Orta Anadolu	-0.004	-0.017	0.006	0.010	0.015	0.016
	(0.038)	(0.038)	(0.038)	(0.038)	(0.038)	(0.038)
TR-8 Batı Karadeniz	0.060	0.065	0.054	0.050	0.051	0.045
	(0.041)	(0.041)	(0.041)	(0.041)	(0.041)	(0.041)
TR-9 Doğu Karadeniz	0.053	0.045	0.043	0.047	0.043	0.045
	(0.047)	(0.047)	(0.047)	(0.047)	(0.047)	(0.047)
TR-A Kuzeydoğu Anadolu	-0.010	-0.015	0.024	0.023	0.020	0.027
	(0.078)	(0.078)	(0.078)	(0.078)	(0.078)	(0.078)
TR-B Ortadoğu Anadolu	0.025	0.018	0.020	0.023	0.024	0.031
	(0.052)	(0.051)	(0.051)	(0.051)	(0.051)	(0.051)
TR-C Güneydoğu Anadolu	0.089**	0.089**	0.091**	0.089**	0.088**	0.077**
	(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.037)
Hanede iş bölümü	0.067***	0.043***	0.045***	0.045***	0.045***	0.041***
	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
İç çatışma		-0.043***	-0.047***	-0.048***	-0.049***	-0.049***

		(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
Çalışmanın değeri			0.048***	0.047***	0.043***	0.043***
			(0.008)	(0.008)	(0.008)	(0.008)
Maddi koşullar				0.007	0.003	0.008
				(0.008)	(0.008)	(0.008)
Çalışma ortamı					0.013	0.016*
					(0.009)	(0.009)
Esneklik						-0.022***
						(0.008)

İkinci deney çerçevesinde Tablo 19'de sadece lise mezunlarını içeren alt örneklemde, Tablo 20 ise sadece üniversite mezunlarını içeren alt örneklemde probit analizinden yola çıkarak hesaplanan değişkenlerin ortalama marjinal etkileri verilmektedir.

Tablo 19 Lise mezunları için değişkenlerin ortalama marjinal etkileri

	TÜM	BEKÂR	EVLİ	ANNE
Öğrenci	-0.108***	-0.125***	0.126***	0.264***
	(0.031)	(0.042)***	(0.063)	(0.072)
Yaş	0.002***	0.027	-0.003**	-0.010
	(0.002)	(0.005)	(0.002)	(0.003)
Bekar olmak	0.203***			0.207
	(0.022)			(0.040)
İlk doğum yaşı	0.001	0.001	0.000	-0.003
	(0.001)	(0.003)	(0.001)	(0.003)
0-3 yaş arası çocuk sayısı	-0.118***	0.159	-0.116***	-0.137***
	(0.032)	(0.277)	(0.032)	(0.035)
4-6 yaş arası çocuk sayısı	-0.053*	0.011	-0.044	-0.052*
	(0.028)	(0.154)	(0.028)	(0.029)
7-14 yaş arası çocuk sayısı	-0.024	-0.093	-0.019	-0.018
	(0.016)	(0.070)	(0.017)	(0.017)
Ev sahibi olmak	-0.035**	-0.154***	0.026	0.005
	(0.017)	(0.034)	(0.021)	(0.024)
Kadının ücret dışı geliri	-0.00007	-0.00011	0.00021	-0.00011
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Annenin eğitimi: lise ve üstü	-0.030	-0.052	-0.016	-0.031
	(0.036)	(0.060)	(0.048)	(0.056)
Babanın eğitimi: lise ve üstü	-0.041	-0.032	-0.030	-0.082*
	(0.029)	(0.049)	(0.038)	(0.042)
Annenin daha önce çalışmış olması	0.128***	0.108**	0.138***	0.121***
	(0.023)	(0.044)	(0.027)	(0.030)
Nafaka alanlar	-0.099	-0.179		-0.141
	(0.092)	(0.112)		(0.106)
Eşin eğitimi: Liseden az			0.061**	
			(0.027)	
Eşin eğitimi: Lise üstü			0.004	
			(0.029)	
Eşin aldığı ücret			-0.000032***	
			(0.000)	
Eşin ücret dışı geliri			0.000029	

			(0.000)	
Hanedeki iş bölümü	0.047***	0.038*	0.055***	0.041***
	(0.011)	(0.020)	(0.014)	(0.015)
İç çatışma	-0.046***	-0.016	-0.053***	-0.046***
	(0.010)	(0.020)	(0.012)	(0.013)
Çalışmanın değeri	0.040***	0.000	0.049***	0.047***
	(0.009)	(0.018)	(0.012)	(0.013)
Maddi koşullar	0.006	-0.007	0.009	0.012
	(0.010)	(0.020)	(0.011)	(0.012)
Çalışma ortamı	0.009	0.034	0.000	0.005
	(0.012)	(0.023)	(0.015)	(0.017)
Esneklik	-0.018*	-0.025	-0.013	-0.017
	(0.010)	(0.019)	(0.012)	(0.013)
İş-yaşam uyum	0.008	-0.005	0.008	0.004
	(0.013)	(0.024)	(0.016)	(0.017)
TR-2 Batı Marmara	0.120***	0.031	0.149***	0.224***
	(0.041)	(0.084)	(0.046)	(0.054)
TR-3 Ege	0.017	0.004	0.045	0.059
	(0.030)	(0.058)	(0.036)	(0.039)
TR-4 Doğu Marmara	0.045	0.119*	0.035	0.057
	(0.030)	(0.068)	(0.034)	(0.039)
TR-5 Batı Anadolu	-0.025	-0.053	-0.005	0.008
	(0.030)	(0.054)	(0.039)	(0.046)
TR-6 Akdeniz	0.154***	0.126*	0.157***	0.112***
	(0.031)	(0.074)	(0.035)	(0.038)
TR-7 Orta Anadolu	0.039	-0.008	0.072	0.066
	(0.044)	(0.073)	(0.059)	(0.071)
TR-8 Batı Karadeniz	0.030	-0.067	0.066	0.090
	(0.046)	(0.089)	(0.056)	(0.068)
TR-9 Doğu Karadeniz	0.039	-0.106	0.029	0.061
	(0.053)	(0.100)	(0.065)	(0.069)
TR-A Kuzeydoğu Anadolu	-0.017	-0.026	0.021	-0.016
	(0.091)	(0.182)	(0.103)	(0.108)
TR-B Ortadoğu Anadolu	0.056	-0.010	0.061	0.052
	(0.061)	(0.124)	(0.073)	(0.079)
TR-C Güneydoğu Anadolu	0.059	0.086	0.050	0.047
	(0.042)	(0.075)	(0.054)	(0.057)
Gözlem sayısı	2683	821	1733	1418

Tablo 8 ve Tablo 9'da gözlemlenen öğrenci olmanın annelerin işgücüne katılımını artırıcı etkisi lise mezunlarına has bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Tablo 19'daki ortalama marjinal etkileri

lise mezunları arasında evli ve anne alt örneklemlerinde öğrenci olan kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin sırasıyla yüzde 12,6 ve yüzde 26,4 daha yüksek olduğunu göstermektedir. Anneler arasında bekar olmanın işgücüne katılım ihtimalini artırma etkisi de sadece üniversite mezunlarında gözlemlenmektedir. Bekar olan üniversite mezunu annelerin işgücüne katılma ihtimalleri yüzde 30,5 daha yüksektir (Tablo 20). Türkiye'de evlilik dışı çocuk sahibi olma sıklığının düşüklüğünden hareketle üniversite mezunu bekar annelerin boşanmış kadınlar olduğu sonucuna varılabilir. Bu doğrultuda boşanmayı ve dolayısıyla çocuklarla birlikte tek başına geçinmeyi anca geliri yeterince yüksek olan üniversite mezunu kadınların maddi olarak karşılayabileceği düşünülebilir.

Çocuk sahibi olmanın işgücüne katılım ihtimalleri üzerindeki olumsuz etkileri hem lise hem üniversite mezunlarında benzer şekilde tezahür etmektedir.

Kadının annesinin daha önce çalışmış olup olmadığı ise sadece lise mezunu kadınların işgücüne katılım kararlarında etkili görülmektedir. Tablo 19'daki verileri göre lise mezunları arasında annesi daha önce çalışmış olan kadınların işgücüne katılma ihtimalleri yüzde 12,8 daha yüksektir. Tablo 20'deki veriler ise üniversite mezunu kadınlar arasında annenin daha önce çalışmış olmasının istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığına işaret etmektedir.

Eşin eğitiminin liseden az olmasının sadece lise mezunları arasında işgücüne katılma ihtimalini artıran bir etkisi bulunmaktadır (Tablo 19). Benzer şekilde eşin ücretinin katılma ihtimali üzerindeki olumsuz etkisi sadece lise mezunları için gözlemlenmektedir.

Tablo 8 ve Tablo 9'da görüldüğü gibi daha kuvvetli iç çatışma yaşayan kadınların işgücüne katılma ihtimalleri daha düşüktür. Alt örneklemlerde ise üniversite mezunu anneler arasında bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak bu alt örneklemde sadece 278 gözlem bulunmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde ve odak grup çalışmalarında üniversite mezunu annelerin sıklıkla iç çatışmadan bahsettikleri hatırlandığında ortalama marjinal etkinin istatistiki olarak anlamlı olmamasının gözlem sayısının azlığından kaynaklandığı düşünülebilir.

Esnek çalışma biçimlerini tercih ettiklerini beyan eden kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin daha düşük olduğu Tablo 8 ve Tablo 9'da görülmektedir. Eğitim seviyesi ayrımında ise bu etkinin üniversite mezunları arasında daha kuvvetli olduğu dikkate çarpmaktadır (Tablo 20).

Tablo 20 Üniversite mezunları için değişkenlerin ortalama marjinal etkileri

	TÜM	BEKÂR	EVLİ	ANNE
Öğrenci	-0.474***	-0.404***	-0.337	-
	(0.072)	(0.066)	(0.254)	
Yaş	0.004***	0.005	0.003***	-0.020***
	(0.004)	(0.007)	(0.005)	(0.006)

Bekar olmak	0.233***			0.305***
	(0.033)			(0.115)
İlk doğum yaşı	0.005*	-0.001	0.005	0.0001***
	(0.002)	(0.006)	(0.003)	(0.008)
0-3 yaş arası çocuk sayısı	-0.166***	-0.148	-0.177**	-0.206***
	(0.057)	(0.308)	(0.070)	(0.069)
4-6 yaş arası çocuk sayısı	-0.110*	0.000	-0.165**	-0.161**
	(0.059)	(omitted)	(0.071)	(0.065)
7-14 yaş arası çocuk sayısı	0.021	0.360	-0.036	-0.010
	(0.042)	(0.233)	(0.052)	(0.047)
Ev sahibi olmak	-0.092***	-0.102**	-0.072	0.003
	(0.031)	(0.042)	(0.049)	(0.063)
Kadının ücret dışı geliri	-0.000018	-0.000077	0.000282	0.000073
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Annenin eğitimi: Lise ve üstü	-0.028	-0.039	-0.013	-0.079
	(0.046)	(0.058)	(0.073)	(0.091)
Babanın eğitimi: Lise ve üstü	0.022	0.042	-0.032	-0.030
	(0.041)	(0.055)	(0.064)	(0.077)
Annenin daha önce çalışmış olması	0.019	0.026	-0.033	-0.006
	(0.036)	(0.045)	(0.058)	(0.067)
Nafaka alanlar	-0.217	-0.172	0.000	-0.333*
	(0.133)	(0.146)	(omitted)	(0.198)
Eşin eğitimi: Liseden az			-0.142	
			(0.135)	
Eşin eğitimi: Lise üstü			-0.093	
			(0.060)	
Eşin aldığı ücret			-0.000013	
			(0.000)	
Eşin ücret dışı geliri			-0.000102	
			(0.000)	
Hanedeki iş bölümü	0.033*	-0.015	0.105***	0.113***
	(0.017)	(0.021)	(0.027)	(0.033)
İç çatışma	-0.059***	-0.040	-0.067***	-0.017
	(0.016)	(0.022)	(0.025)	(0.034)
Çalışmanın değeri	0.055***	0.047	0.053*	0.085***
	(0.018)	(0.023)	(0.028)	(0.036)
Maddi koşullar	0.022	0.013	0.015	0.004
	(0.021)	(0.026)	(0.035)	(0.043)

Çalışma ortamı	0.024	0.010	0.056	0.073*
	(0.020)	(0.024)	(0.033)*	(0.043)
Esneklik	-0.043***	-0.032	-0.057	-0.030
	(0.016)	(0.020)	(0.026)**	(0.027)
İş-yaşam uyumu	0.005	-0.010	0.013	-0.032
	(0.022)	(0.026)	(0.038)	(0.044)
TR-2 Batı Marmara	-0.048	-0.017	-0.082	-0.153
	(0.077)	(0.091)	(0.156)	(0.218)
TR-3 Ege	0.068	0.090	-0.017	0.010
	(0.058)	(0.079)	(0.088)	(0.102)
TR-4 Doğu Marmara	0.072	0.149	0.033	0.006
	(0.055)	(0.092)	(0.077)	(0.092)
TR-5 Batı Anadolu	-0.034	-0.086	-0.039	0.043
	(0.047)	(0.056)	(0.079)	(0.122)
TR-6 Akdeniz	-0.053	-0.130***	0.015	-0.062
	(0.049)	(0.065)	(0.075)	(0.083)
TR-7 Orta Anadolu	-0.099	-0.236***	0.048	-0.049
	(0.073)	(0.083)	(0.129)	(0.153)
TR-8 Batı Karadeniz	0.051	-0.023	0.034	0.363
	(0.098)	(0.125)	(0.166)	(0.229)
TR-9 Doğu Karadeniz	0.030	-0.069	0.318	0.159
	(0.104)	(0.107)	(0.197)	(0.219)
TR-A Kuzeydoğu Anadolu	0.272	-	0.341	0.269
	(0.201)	-	(0.263)	(0.269)
TR-B Ortadoğu Anadolu	-0.035	-0.129	0.008	0.051
	(0.089)	(0.114)	(0.139)	(0.158)
TR-C Güneydoğu Anadolu	0.100	0.060	0.162	0.112
	(0.077)	(0.096)	(0.116)	(0.136)
Gözlem sayısı	880	433	414	278

Lise ve üniversite mezunları için ayrı ayrı tekrarlanan analizlerde bölgesel farklılıklar lise mezunları için gözlemlenmektedir. Bunun iki ana sebebi olabilir. Üniversite mezunu kadınlar farklı bölgelerde de yaşasalar benzer karar mekanizmalarına sahip olabilirler. Diğer bir deyişle yüksek eğitim, kültür gibi analize doğrudan dahil edilemeyen bölgesel birtakım farklılıkları ortadan kaldırıyor olabilir. Diğer taraftan daha az gözlem barındıran üniversite mezunları arasında bölgesel ölçümler sağlıklı olmayabilir, dolayısıyla gözlem azlığı değişkenlerin standart sapmalarının yüksek olmasına sebep oluyor olabilir. Eldeki anket verisi bu iki sebepten hangisinin daha geçerli olduğuna dair bir ipucu içermemektedir.

4. POLİTİKA ÖNERİLERİ

4.1. Kadın istihdamına arttırmaya yönelik mevcut politikalar

Türkiye'deki işgücü piyasasının en dikkat çekici yapısal sorunlarından biri olan kadın işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü uzunca bir süredir politika yapıcıların gündemindedir. Bu konuda geliştirilen politikalar iki ana doküman çerçevesinde oluşturulmaktadır: Ulusal İstihdam Stratejisi ve Onuncu Kalkınma Planı.

Ulusal İstihdam Stratejisi Türkiye'de kadın işgücüne katılım oranının 2023'e kadar yüzde 41 seviyesine çıkmasını hedef olarak koymaktadır. Bu doğrultuda iki ana politika öne sürülmektedir: Eğitim seviyesinin arttırılması ve kayıt dışı istihdamla mücadele. Bu ana politika ekseni haricinde satır aralarında toplumsal cinsiyet rollerinin önemine dikkat çekilmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisinin 111. paragrafında eğitim seviyesinin düşüklüğünün yanı sıra geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin de işgücüne katılım önünde bir engel teşkil ettiği belirtilmekte ve bu engeli aşmak için "bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal destek mekanizmalarının genişletilmesi ve yaygınlaştırılması" öngörülmektedir. Özel İstihdam Stratejisi Eylem Planları dâhilinde Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması başlığı altında kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artırılması hedef olarak belirlenmiştir. Bu başlık altında kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması doğrultusunda kreş ve gündüz bakımevlerinin arzının artırılması öngörülmektedir. Bir taraftan da kadınların işgücüne katılımının önündeki "kültürel engellerin azaltılması amacıyla bilinçlendirme çalışmaları yapılması" planlanmaktadır. Bir diğer hedef kısmi süreli esnek çalışma biçimleri vasıtasıyla çocuk bakım yükünün ebeveynler arasında paylaşılması ve böylelikle çocuk sahibi kadınların işgücü piyasasından kopmasının engellenmesidir. Ulusal İstihdam Stratejisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Türkiye'de işgücü piyasasının yapısal sorunlarıyla mücadelede izlenilmesi gereken yolu makro bir bakış açısıyla belirlemektedir. Çizdiği çerçeve itibariyle Ulusal İstihdam Stratejisi isabetli politikalara işaret etmektedir. Ancak bu duruşun sonradan gelen politika dokümanlarına maalesef sirayet etmediği görülmektedir.

Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan Onuncu Kalkınma Planı ise beş senelik hedefler koyarak bu hedeflere ulaşılması için uygulanması öngörülen politikaları somutlaştırmaktadır. Kadın işgücüne katılım oranlarının artırılmasına yönelik hedefler ve politika tasarıları Onuncu Kalkınma Planı çerçevesinde Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı ve İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı dâhilinde ele alınmıştır. Aşağıda bu programların eylem planlarının kadın işgücüne katılımı üzerinde etkili olması beklenen maddeleri özetlenmektedir. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı eylem planının hedefleri arasında yer alan aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması bileşeni bu tasarılardan biridir. Bu kapsamda

aşağıdaki düzenlemelere yer verilmiştir. Kurumsal kreş bakım hizmeti alan 0-4 yaş çocuk oranının 2013 yılında %2,4'ten 2018 yılında %5'e çıkarılması amaçlanmaktadır. Kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş ve okul öncesi eğitim imkânlarının yaygınlaştırılması amacıyla Ocak 2015-Aralık 2016 tarihleri arasında kamu mali dengeleri çerçevesinde kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı izni ile açılan okul öncesi eğitim kurumlarına (4-6 yaş) tanınan vergi teşviklerinden Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı izni ile açılan kreşlerin de (0-6 yaş) faydalanması sağlanacaktır. Kamu kurumlarının içerisinde açılmış bulunan kreş ve çocuk bakım evlerinin kapasitelerinin saptanması için çalışmalar yapılacak ve kontenjan açığı olması halinde diğer kamu ve özel sektör çalışanlarının bu imkândan yararlanabilmesi sağlanacaktır. 150 kadın çalışanı olan kamu kuruluşlarında kreş açılması veya dışarıdan hizmet satın alınması yaygınlaştırılacaktır. Okulöncesi çağı çocuklarının gidebilecekleri kurum sayıları artırılacak, kitap ve eğitim materyali dağıtılacaktır. Belediyelerin okul öncesi eğitim kurumu açabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılacaktır. Ekonomik olarak yetersiz olan ailelerin çocuklarından devlet anaokullarında katılım payı alınmamasına yönelik çalışmalar başlatılacaktır. Özel sektörün sunacağı kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla, işletmelerin kendi çalışanlarına hizmet sunan kreş yatırım ve harcamalarına yönelik destekler geliştirilecektir. Organize sanayi bölgeleri içinde hizmete açılan kreşlerin sayıları artırılacaktır. İŞKUR'un meslek kurslarına devam eden kadınların çocuklarının gelişimlerini destekleyecek nitelikli bakımın etkinliklerle sağlanması amacıyla Halk Eğitim Merkezleri bünyesinde tahsis edilecek mekânlarda oluşturulacak oyun odaları kadın işsizliğinin ve okula gitmeyen çocuk nüfusunun yüksek olduğu pilot illerde oluşturulacak, daha sonrasında ise bu oyun odalarının ülke genelinde yaygınlaştırılması sağlanacaktır. İş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında ayrıca tek ebeveynli ailelere yönelik hizmetlerin geliştirilmesi, yaşlılar için gündüz bakım hizmetlerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Hem doğurganlık oranlarının hem de işgücüne katılımın arttırılmasını hedefleyen ikinci bir politika ekseni ise doğum sonrası kısmi çalışma izinlerini düzenlemektedir. Bu bağlamda ebeveynlere birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için altı ay yarı zamanlı ücretli çalışma hakkı getirilecek ve işçilerin ücretleri İşsizlik Sigorta Fonu'ndan karşılanacaktır.[1] Aynı zamanda, sadece devlet memurlarına ve babalara verilen doğum yardım ödeneğinin miktarı ve kapsamı

1 Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan eylem planında ebeveyn izni yazılmış olmasına rağmen 26.1.2015 tarihli 31853594-101-1098-293 no.lu kanun tasarısı Madde 3'te "kadın memurlara doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında" ibaresi kullanılarak sadece analık izni düzenlenmiştir.

genişletilecek ve önceden babaya devredilen ödenek annelere doğum hediyesi olarak verilecektir. İşçilere eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi halinde üç gün babalık izni verilmesi sağlanacaktır. Çocuk sahibi çalışanların doğum izninden sonra çocuğun ilkokula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı getirilmesine yönelik bir mevzuat düzenlemesi yapılacaktır ve özel istihdam bürolarına bu çerçevede ortaya çıkacak işgücü kaybını önlemek amacıyla geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilecektir.

İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı'na göre kadınların işgücüne katılım oranlarının 2013'te yüzde 30,8'den 2018'de yüzde 34,9'a yükselmesi hedeflenmektedir. Bu çerçevede ana politika eksenleri olarak esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, sosyal yardım istihdam bağlantısının güçlendirilmesi ve istihdam teşviklerinin etkinliğinin artırılması hedeflenmektedir. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması için öngörülen politikalar şu şekilde sıralanmıştır: Kaliteli, hesaplı ve erişilebilir kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması, doğum sonrası kısmi süreli çalışma olanaklarının tanınması, kadın girişimciliği faaliyetlerinin desteklenmesi, mevzuattaki toplumsal cinsiyet eşitliği düzenlemelerinin Avrupa Birliği normlarıyla uyumlulaştırılması, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi, çalışanların ve işverenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin artırılması, kadınlara yönelik istihdam garantili kursların yaygınlaştırılması, sosyal yardımlardan faydalanan kadınlara meslek edindirme faaliyetleri yürütülmesi ve İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadın oranının artırılması.

Esnek çalışma biçimlerinin çalışanların haklarını gözetir biçimde yaygınlaştırılması ve çalışabilir durumda olduğu halde sosyal yardım alanların işgücü piyasasına entegrasyonu için aktivasyon programları tasarlanması (sosyal sigorta primlerinin devlet tarafından üstlenilmesi, istihdam kazandırıcı faaliyetlere katılmamaları durumunda sosyal yardımların azaltılması, vs.) doğrudan kadınları hedeflememekle birlikte kadın işgücüne katılımını artırması açısından önemli olan politika bileşenleridir.

4.2. Bu alanda çalışan STK’ların/sendikaların önerileri

Bu bölümde araştırma çerçevesinde görüşülen ve kadının işgücüne katılımı ile ilgili çalışan STK’ların politika önerileri ele alınmaktadır. Bu STK’lar Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği (KİH-YÇ), KEIG-KADAV, TİSK, KAGİDER, AÇEV, KADEM, MÜSİAD Kadın Çalışma Grubu, TÜSİAD Sosyal Politikalar Bölümü ve KEDV’dir. Görüşülen tüm STK’lar farklı şekillerde dile getirseler de Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilediğini kadınların üstlendikleri çift vardiya ile (çocuk ve yaşlı) bakım sorumluluklarına işaret ederek ifade etmiştir. Buradan hareketle getirilen politika önerileri iki farklı başlık altında incelenebilir: bakım hizmetleri ve yasal düzenlemeleri ile esnek çalışma modelleri.

Her iki grup politika önerisi de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınlar için yarattığı engelleri kaldırmaya yöneliktir ancak aşağıda görüleceği gibi çözümü farklı yaklaşımlar üzerine inşa etmektedir. Bu politika önerileri dışında STK'lar farkındalık arttırmaya ve kadının toplumsal pozisyonunu güçlendirmeye yönelik çalışmalar da yapmaktadır.

Bu alanda çalışan STK'lar bakım ile ilgili hizmetler ve düzenlemeler konularında benzer konumlara sahip olmakla birlikte farklı uygulamalar yürütmektedir. Pek çok STK kadının işgücüne katılımının önündeki en önemli engellerden biri olarak Türkiye'de çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliğine işaret etmektedir. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin sayılarının artması, kalitesinin yükselmesi ve ulaşılabilir olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bunu sağlamak için devlete önemli bir rol biçmektedirler. Örneğin KİH-YÇ ve KEİG, bakım hizmetlerinin devlet tarafından, yaygın olarak ve ücretsiz ya da çok düşük ücretli verilmesi gerektiğini savunmaktadır. KEİG, yapısı itibariyle 30 kadın örgütünün bir araya gelmesinden oluştuğu için görece geniş bir temsiliyet gücüne sahiptir. Benzer şekilde KADEM ve KAGİDER de yerel ve kaliteli kreş sistemi sağlanırsa istihdamın artacağının altını çizmiştir. KADEM bu bağlamda Hükümet'in yeni oluşturduğu Aile Paketi'ni kreş desteği sağladığı için olumlu değerlendirmiştir. KAGİDER ve KADEM kreş için teşvik ve özel sektörün vergi muafiyeti ve primlerle desteklenmesi gibi çözüm önerileri sunmuştur. TÜSİAD'ın hazırladığı kreşlerin yatırım teşvik programına alınması teklifi kabul edilmiştir. KEİG Kreş Haktır platformunu kurulmasında öncü rol oynamıştır. Bu platform ortak toplantılar gerçekleştirmiş, buradan çıkan talepler doğrultusunda hazırlanan broşür ve politika metinlerini kamuoyu ile paylaşmış ve bir imza kampanyası başlatmıştır. Yine KİH-YÇ, KEİG, KAGİDER gibi örgütler çocuk bakım yüklerinin daha adil paylaşılması için erkeklere tam ücretli devredilemez ebeveynlik izni önerilmektedir.

STK'ların ağırlıkla üstünde durdukları ikinci politika ekseni çalışma saatleri ve esnek çalışma modelleridir. Çalışma saatleri iş yaşam uyumu çerçevesinde değerlendirilmektedir ancak esneklik STK'ların farklılaşan yaklaşımlarından dolayı ayrı değerlendirilmelidir.

Bir grup STK çalışma saatlerinin uzunluğunu iş yaşam uyumu politikaları önünde bir engel olarak değerlendirmektedir. Ayrıca iş yaşam uyumunun, hem iş saatleriyle yuva ve okul giriş-çıkış saatlerini uyumlaştırılması hem de iş tatilleriyle öğrenci tatillerinin uyumlaştırılmasını gerektirdiğini savunmaktadır. Ancak bu STK'lar güvenceli esnek çalışma modellerini iş yaşam uyumundan farklı değerlendirmekte ve esnek çalışma modellerine karşı çıkmaktadır. Bunun bir gerekçesi erkeklerin ve kadınların işgücü piyasasına eşit katılmasını engelleyecek olmasıdır. Bu STK'lara göre Türkiye'deki mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliği sebebiyle bakım sorumlulukları ve çift vardiyayı omuzlarında taşıyan kadınların yarı zamanlı ve esnek işlere yönelmeleri daha

muhtemeldir. Buradan hareketle KİHV ve KEİG iş yaşam uyumu için işgücü piyasasındaki tüm saatlerin düşürülmesini önermektedir. Evden çalışma ve yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma modellerini desteklemeyen STK'lar bu çalışma biçimlerini işgücü piyasasının 'eğretileşmesi' olarak değerlendirmektedir. Örneğin KEİG, bir işyerinin çocuk bakımı ya da hastalık durumu için tanıdığı erken başlama ya da geç çıkma gibi esneklikleri iş yaşam uyumu olarak değerlendirse de, güvenceli esnek çalışma modellerinin geçici istihdama yol açacağı endişesini taşımaktadır. Güvenceli esnek çalışma modelleri kıdemi ve ücreti düşürdüğü, emekliliği zorlaştırdığı için ve ayrıca var olan toplumsal cinsiyet rollerinin değiştirmeyeceği için eleştirilmektedir. Diğer bir deyişle, bu eleştirileri getiren STK'lar bu modellerin kadınlar tarafından tercih edileceği ve bakım sorumlulukları ile çift vardiyanın kadınlar tarafından üstlenilmeye devam edeceğinin altını çizmektedir.

Bu görüşe katılmakla birlikte esnek çalışma modellerini destekleyen TİSK, KADEM, KAGİDER, TÜSİAD gibi STK'lar ise bu modellerin kadınlar için bir seçenek yaratacağına ve kadınların seçimine bırakılması gerektiğine dikkat çekmektedir. Örneğin, KADEM kadınların kariyer sahibi olmasını ve karar mekanizmalarında yer almalarını önemsemektedir. Dolayısıyla esnekliğin kariyer inşasına engel teşkil edebileceğini düşünmektedir. Ancak burada kadınların seçme şansının olması daha önemli görülmektedir. TİSK evde çalışmanın ve yarı zamanlı çalışma ile ilgili kısıtlamaların hafifletilmesinin iş yaşam uyumunu kolaylaştıracağını savunmaktadır. Ayrıca bu STK'lar esnek çalışma modellerin sürekli değil sınırlı olarak kullanılabileceği ve kadınların bakım sorumluluklarını yoğun olarak yerine getirdikleri dönemlerde (0-3 yaş çocuk, hastalık) işgücü piyasasından kopmadan çalışmaya devam ettikten sonra düzenli çalışmaya rahatlıkla dönebilecekleri düşünmektedir. Son olarak TÜSİAD esnek çalışma modellerinin kolay işe alma ve çıkarma mekanizmasına dönüşmemesi gerektiğinin ve uygulamanın kolaylaştırılmasının öneminin altını çizmektedir.

Esnek çalışma modelleri ile ilgili duruşları ne olursa olsun tüm STK'lar toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların önünde bir engel teşkil ettiğini düşünmekte ve birçok STK toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açan algıların değişmesi amacıyla farkındalık çalışmaları ve eğitimler düzenlemektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine dair algıların kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkilediği tespiti pek çok STK tarafından yapılmıştır. Bu algıların dönüşmesi için kamuoyunda farkındalığı arttırmaya yönelik çalışmalar gereklidir. Örneğin, Kreş Haktır Platformu'nun çocuk bakımının yalnızca kadınların değil erkeklerin de sorumluluğu olduğunu bir slogan olarak kullanması kamuoyunda farkındalık yaratmada önemli bir adımdır. KAGİDER Türkiye'nin çeşitli yerlerinde kadının eğitim hayatını bitirdikten sonra ekonomik hayata

katılmasının önemi üzerine üniversite panelleri düzenlemekte ve katılımcıların yarısının erkek olmasına dikkat etmektedir. KİH-YÇ, 16 modülden oluşan Kadının İnsan Hakları Eğitim Programları (KİEP) yürütmektedir. Bu modüllerden ikisi ekonomik haklarla ilgilidir. KİHV, yeni bir proje kapsamında İŞKUR'un kadınlara yönelik meslek kurslarına paralel olarak meslek kurslarına gelen kadınların aynı zamanda KİEP de almalarını, fabrikalarda kadın ve erkek işçilerle toplumsal cinsiyet eğitimleri yapılmasını ve İŞKUR'un iş danışmanlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesini planlamıştır. TÜSİAD yakın zamanda Dünya Bankası ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile ortak olarak "Adım Adım Anadolu: Kadınlar için İş Fırsatları" isimli bir proje yürütmüş ve üniversite öğrencilerine yönelik "Kadın-Erkek Eşitliği Hakkında Herşey" adlı kısa film yarışmasını düzenlemiştir.

4.3. Sahadan çıkan veriler ışığında kadın istihdamının arttırılmasına yönelik politika önerileri

Yapılan analizde ortaya çıkan yaş, annenin çalışıyor olması gibi bir kısım etken, politika ile değiştirilebilir etkenler değildir. Yine de kadın işgücüne katılım oranlarının artırılmasını hedefleyen politika yapıcıların elinde geniş bir politika yelpazesi bulunmaktadır. Bu doğrultuda tasarlanacak politikalar iki farklı vadede değerlendirilmelidir: kısa ve orta/uzun vadeli politikalar. Bazı politikalar mevcut işgücü piyasa ve çocuk bakım hizmetleri düzenlemeleriyle hemen devreye girecek, diğer politika değişikliklerinden ise anca daha uzun vadede verim alınabilecektir.

Kısa vadede sonuç verecek politikalar öncelikle işgücü piyasasına yakın duran inaktif kadınları hedeflemelidir. Zira araştırmanın bulguları yapılacak ufak değişikliklerle bu kadınları piyasaya çekmenin nispeten kolay olacağını teyit etmektedir. Kuşkusuz kadınların hepsinin çalışmasını beklemek gerçekçi değildir. Gelir etkisi, kuvvetli boş zaman tercihi gibi sebepler yüzünden bazı bireyler işgücü piyasasının dışında kalacaktır. Dolayısıyla kısa vadeli politika tasarımı için öncelik işgücü piyasasına yakın duran ama piyasada olmayan kadınların sorunlarına çözüm yaratmaktır. Çocuk bakım hizmetleri çalışan kadınlar için daha ciddi bir sorun teşkil etse de çalışmayan kadınların da kurumsal çocuk bakım hizmetlerinden faydalanacağı açıktır. Yazındaki çalışmalar işgücü piyasasında aktif olmayan kadınların aktif olanlardan öğrendiğini göstermektedir. Dolayısıyla kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasıyla inaktif kadınlar üzerinde ikincil etkiler de gözlemlenecektir. Bu doğrultuda çocuk bakım hizmetlerinin çalışma saatleriyle uyumlu, kaliteli, yaygın ve erişilebilir olması önemli bir politika eksenidir. Buna karşın Türkiye'de kadınların kreşe yaklaşımlarının bakımdan çok sosyalleşme ve eğitim amaçlı olduğu göz ardı edilmemelidir. Araştırmada bu bulgu güçlü bir şekilde çıkmıştır. Bu koşullar altında kurumsal

çocuk bakım olanaklarının arttırılması gerekli ancak yeterli değildir. Toplumsal cinsiyet rolleri çocuk bakımını sadece kadına yüklemekte ve bu rol kadınlar tarafından da içselleştirilmektedir. Kadınlar tarafından yeniden üretilen bu toplumsal cinsiyet rolleri değişmeden kreşlerin etkin ve yaygın kullanımı mümkün olmayacaktır. Aşağıda tartışılacağı üzere bu rollerin değişmesine yönelik uzun vadeli politikalar geliştirilmelidir.

Benzer şekilde güvenceli esneklik modelleri de işgücü piyasasına yakın duran inaktif kadınların katılımının artırılması açısından önemlidir. Hem nitel hem nicel veriler daha esnek çalışma biçimlerini tercih eden kadınların işgücüne katılma ihtimallerinin daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda daha esnek çalışma biçimleri olduğu takdirde özellikle bekar kadınların ve üniversite mezunu evli kadınların işgücüne katılımlarının artacağına işaret etmektedir. İnaktif birçok kadın çocukları olan bir annenin tam zamanlı olmasa da yarı zamanlı çalışmasının çocuk bakımıyla uyumlu olduğu kanaatindedir. Özellikle nitel veriler daha önce çalışmış, çocuk bakımını birincil sorumluluk olarak gördüğü için işgücü piyasasından çekilmiş, yine de çocukları okulda olduğu süre boyunca çalışabileceğini düşünen birçok kadın bulunduğuna işaret etmektedir. Derinlemesine görüşmelerde bu kadınlar çocuklarını okula göndermeyi ve okul dönüşü karşılamayı, kalan zamanlarda ise çalışmak istediklerini söylemektedir. Bu doğrultuda okul ve çalışma saatlerinin uyumlulaştırılması cinsiyet ayrımı olmaksızın tüm ebeveynlerin iş yaşam uyumu sağlamasına yardımcı olacaktır.

Ancak her iki kısa vadeli politikanın da orta vadede beklenen sonuçları vermesi toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesi ile mümkün olacaktır. Annelik rolü ebeveynlik rolü olarak tekrar tanımlanmadığı takdirde çocuklarına kendilerinin bakmasının vazgeçilmez çözüm olduğunu düşünen kadınların çocuklarını kreşe göndermelerini beklemek gerçekçi değildir. Kadınlar anneliği yegâne sorumluluk olarak tanımladığı takdirde daha esnek ya da az çalışma saatlerine olanak tanıyan esnek çalışma biçimlerine hapsolabilirler. Tam zamanlı çalışmaya kıyasla uzun süreler esnek çalışma terfi ve ücret açısından bireyleri olumsuz etkilemektedir. Kadın işgücüne katılım oranlarını artırmayı başarmış, ancak bunu esnek çalışma biçimleriyle sağlamış Hollanda, İngiltere gibi ülkelerde kadınların erkeklerle aralarındaki terfi ve ücret farklılıklarını kapatamamış oldukları görülmektedir. Dolayısıyla esnek çalışma biçimleri düzenlenirken hem çalışanların haklarının korunmasına hem de esnek çalışmanın geçici bir çözüm olarak kullanılmasına dikkat edilmelidir.

Annelik rolünün ebeveynlik rolü olarak tekrar tanımlamak çerçevesinde erkeklerin çocuk bakımındaki rollerini vurgulamak önem arz etmektedir. Dolayısıyla çocuk bakımıyla ilgili mevcut yasal düzenlemelerin erkekleri de kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi ve analık/gebelik

gibi izinlerin ebeveynlik olarak yeniden tanımlanması gerekmektedir. Uluslar arası uygulamalar ebeveynlik izinlerinin sadece babalar tarafından kullanılacak bir bileşen içermediği takdirde sadece kadınlar tarafından kullanıldığını göstermektedir. Bu doğrultuda ebeveynlik izinlerinin bir kısmı sadece baba tarafından kullanılacak şekilde tekrar düzenlenmelidir.

Kadınların yaşadıkları iç çatışma ve üstlendikleri çift vardiya da kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Bu durum her eğitim seviyesinden kadınları etkilemektedir. İç çatışmanın ve çift vardiyanın azalması orta/uzun vadede ancak geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi ile mümkün olabilir. Dolayısıyla orta/uzun vadeli çözümler ise eğitim ve toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi eksenlerinde tasarlanmalıdır. Eğitimin artmasıyla işgücüne katılım oranları mutlaka artacaktır. Toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyici rolü bütün etkenleri belirleyen kapsayıcı bir etken olarak temayüz etmektedir. Bu durumda kadın işgücüne katılım oranlarını artırmayı hedefleyen her türlü politikanın geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini kırmaya yönelik bileşenler içermesi politikaların etkinliği açısından elzemdir. Bu çerçevede düzenlenecek olan kampanyalar, özellikle çocuk ve gençlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri gibi kamuoyunda farkındalık yaratma çalışmaları toplumsal cinsiyet algılarını değiştirecek ve kalıcı bir toplumsal dönüşüm sağlayacaktır.

5. SONUÇ

Bu araştırmada Türkiye işgücü piyasasında en az lise mezunu kadınların işgücüne katılım kararları mercek altına alınmıştır. Giderek artan eğitim seviyelerine paralel olarak kadın işgücüne katılım oranlarının artması beklenmektedir. Diğer taraftan Türkiye'de nispeten eğitimli kadınların işgücüne katılım oranları benzer gelişmişlik seviyesinde olan ülkelerdeki hemcinslerinden daha düşüktür.

Lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararlarını incelemek üzere hem nitel hem nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın ilk ayağında derinlemesine görüşmeler ve farklı illerde gerçekleştirilen odak grup çalışmalarıyla eğitimli kadınların işgücü tecrübeleri ve toplumsal cinsiyet rollerine bakışları ayrıntılı olarak irdelenmiştir. Nitel verilerin analizini müteakip standart işgücü piyasası anketlerinin soru kâğıtları genişletilmiştir. Nitel bulguların temsil gücünün test edilmesi amacıyla yürütülen anket çalışmasıyla derlenen veriler betimleyici istatistikler ve ekonometrik yöntemlerle incelenmiş ve analizde nitel ve nicel bulgular birlikte değerlendirilmiştir.

Araştırmanın bulguları şöyle sıralanabilir. Kadınlar için yaşam döngüsü işgücü piyasasına katılımda çok kritik bir yer tutmaktadır. Evlilik ve özellikle de 0-3 yaş arasındaki çocuklar eğitimli kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Eğitim kuşkusuz kadınların işgücüne

katılım ihtimallerini artırmaktadır. Bu ilişki eğitimin ücretler üzerindeki kuvvetli belirleyici rolünden kaynaklanmaktadır. Eğitim seviyeleri yükseldikçe işgücü piyasasının ödediği ücretler de artmakta ve ikame etkisinin ağır basmasıyla kadınların işgücüne katılma ihtimalleri artmaktadır. Sosyoekonomik durum da gelir etkisi vasıtasıyla kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda özellikle eşin ücret gelirleri arttıkça kadın işgücüne katılım ihtimalleri düşmektedir.

Nitel verilerdeki bulgulardan ve uluslar arası anketlerden faydalanılarak oluşturulan çeşitli endekslerle kadınların hanedeki iş bölümü, iç çatışma ve çalışmanın değeriyle ilgili pozisyonları analizlere dâhil edilmiştir. Bu etkenlerin her birinin kadınların işgücüne katılma ihtimallerini ayrı ayrı ve istatistiki olarak anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Esnek çalışma koşulları da işgücüne katılım kararlarında belirleyici etkenlerden biri olarak temayüz etmektedir. Bu bulgular derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarıyla da doğrulanmaktadır. Buna karşın maddi koşullar ve çalışma ortamı kadınların işgücüne katılma kararlarını etkilememektedir. İnaktif kadınlar çalışma koşullarını pek de dile getirmemektedir. Bunlar daha çok çalışan kadınların tartıştığı konulardır. Benzer şekilde iş yaşam uyumuna dair düzenlemeleri çalışan kadınlar daha sık dile getirmişlerdir.

Bu etkenlerin hemen hepsi toplumsal cinsiyet rolleriyle şekillenmekte ve toplumsal cinsiyet bir şemsiye etken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada elde edilen bulgular Türkiye'de eğitim seviyesi yüksek kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini içselleştirdiğini göstermektedir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri eğitimli kadınları da çalışma-çocuk arasında seçim yapmaya itmektedir. Zira asli görevi çocuk bakmak ve ev düzenini sağlamak olarak tanımlanmış olan kadın, işgücü piyasasına girdiğinde çift vardiya çalışmak zorunda kalmaktadır. Çift vardiyanın yükünü kaldırmakta zorlanan kadınlar evdeki sorumluluklarını devretmek yerine işgücü piyasasının dışına çıkmaktadır. Bunun altında yine toplumsal cinsiyet eşitsizliği yatmaktadır.

Hem kurumsal çocuk bakım olanaklarının geliştirilmesi hem de güvenceli esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması işgücü piyasasına yakın duran ama inaktif kadınların işgücü piyasasına girmelerini kısa vadede kolaylaştıracaktır. Ancak geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kendi kendini üreten döngüsünün kırılması için orta/uzun vadede bu rolleri dönüştürücü politikaların tasarlanması ve yerleştirilmesi gereklidir. Bu çerçevede düzenlenecek olan kampanyalar, özellikle çocuk ve gençlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri gibi kamuoyunda farkındalık yaratma çalışmaları toplumsal cinsiyet algılarını değiştirecek ve kalıcı bir toplumsal dönüşüm sağlayacaktır.

İşgücü piyasasında olan ve olmayan kadınlar 0-3 yaş grubundaki çocuğa mutlaka annenin bakması gerektiğini söylemektedir. Bu yaş grubunda çocuğu olan kadınlar için bakım hizmetlerinin eksikliği tek sorun değildir. Çocuk bakımını sırf annenin omzuna yükleyen geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri bakım sorumluluklarını ebeveynlik üzerinden tanımlamadığı için çocuk bakım hizmetleri arzı artırılmasına rağmen kadın işgücüne katılım oranlarında beklenen artış sağlanamayabilir.

Hem nitel hem nicel veriler küçük yaşta çocuğu olanlar arasında daha yoğun olmakla birlikte annelerin kısmi zamanlı çalışmayı daha uygun gördüklerini göstermektedir. İyi düzenlendiği ve işini kaybeden çalışanlar işsizlik sigortası gibi politikalarla korunduğu takdirde zaman ve mekân açısından esnek çalışma biçimleri kadınların işgücüne katılma ihtimallerini artıracaktır. Ancak orta/uzun vadede kadınların yarı zamanlı işlerde sıkışmalarını engellemek amacıyla bu tip esnek çalışma modellerinin kalıcı olmaktan çok çocukların bakıma ihtiyaç duydukları dönemlerde ebeveynler tarafından eşit bir şekilde kullanılan geçici çözümler olarak düşünülmesi gereklidir. Maalesef yürürlükteki politikalar kadın işgücüne katılımını bir yandan artırır, öbür yandan azaltır şekilde tasarlanmıştır. Bir yandan kurumsal bakım olanaklarının artırılacağından bahsedilmekte, diğer taraftan ise kadın doğurganlığının artırılması amaçlanmaktadır. Hâlbuki mevcut toplumsal dokuda özellikle küçük çocuğu olan kadınlar mümkün olduğu kadar çocuk bakımına odaklanmakta ve işgücü piyasasından uzak durmaktadır. Yine yürürlükte olan politikalara göre özellikle çocuklar okul çağına gelene kadar esnek çalışma biçimleri desteklenmekte, diğer taraftan kanun tasarılarında bu hakkın eşler arasında eşit şekilde paylaşılmasına olanak tanınmamaktadır. Ayrıca bu politikaların hiçbirinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini dönüştürücü öğeler bulunmamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik dönüştürücü politikalar benimsenmediği sürece Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranlarının ciddi boyutta değişmesi beklenmemelidir.

KAYNAKÇA

Alesina, A., Cozzi, G., & Mantovan, N. (2012). "The Evolution of Ideology, Fairness and Redistribution", *The Economic Journal*, *122*(565), 1244-1261.

Algan, Y., & Cahuc, P. (2010). "Inherited Trust and Growth", *The American Economic Review*, 2060-2092.

Akerlof, G. A., & Kranton, R. (2010). "Identity Economics". *The Economists' Voice*, *7*(2).

Balaban U., Sarıoğlu E., "Home-Based Work in İstanbul: Varieties of Organization And Patriarcy", Sosyal Politikalar Forumu, Boğaziçi Üniversitesi çalışma tebliği, http://www.spf.boun.edu.tr/docs/HBW_in_Istanbul_Varieties_of_Organization_and_Patriarchy.pdf Son erişim tarihi:4 Mart 2013.

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

Bentolila, Samuel and Ichino, Andrea, (2000). "Unemployment and Consumption: Are Job Losses Less Painful near the Mediterranean?", No 2539, *CEPR Discussion Papers, C.E.P.R. Discussion Papers*.

Beşpınar, F. U. (2010). "Questioning Agency and Empowerment: Women's Work-Related Strategies and Social Class in Urban Turkey", *In Women's Studies International Forum* (Vol. 33, No. 6, pp. 523-532). Pergamon.

Boserup E. (1970). "Woman's Role in Economic Development", St. Martin's Press, New York, NY.

Clark, R., Ramsbey, T. W., & Adler, E. S. (1991). "Culture, Gender, and Labor Force Participation: A Cross-national Study", *Gender and Society*, 47-66.

Contreras, D., & Plaza, G. (2010). "Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile", *Feminist Economics*, *16*(2), 27-46.

Dayıoğlu, M. (2000), "Labor Force Participation of Women in Turkey" in *Gender and Identity Construction: Women of Central Asia, the Caucasus and Turkey*, F. Acar and A. Gunes-Ayata (eds.), Leiden: Brill

Dayıoğlu, M., & Kaşnakoğlu, Z. (1997). "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", *METU Studies in Development*, *24*, 329-362.

Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. G. (2011). "A Cohort Analysis of Women's Labor Market Participation in Turkey", *Politics and Economic Development ERF 17th Annual Conference, Antalya*

Dayıoğlu, M., & Tunalı, İ. (2003). "Falling Behind While Catching up: Changes in the Female-Male Wage Differential in Urban Turkey, 1988 to 1994", In *Annual Meeting of the Population Association of America*.
Dedeoğlu, S. (2010). "Visible Hands–Invisible Women: Garment Production in Turkey", *Feminist Economics*, *16*(4), 1-32.
Farré, L., & Vella, F. (2007). "The Intergenerational Transmission of Gender Role Attitudes and its Implications for Female Labor Force Participation", *IZA Discussion Papers 2802, Institute for the Study of Labor (IZA)*.
Fernández, R., & Fogli, A. (2009). "Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility", *American Economic Journal: Macroeconomics*,*1*(1), 146-177.
Fortin, N. M. (2005). "Gender Role Attitudes and the Labour-Market Outcomes of Women across OECD Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, *21*(3), 416-438.
Goldin, C. (1994). "*The U-shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History* (No. w4707)", National Bureau of Economic Research.
Göksel, İ. (2011). "The Reasons Of Decreasing Trend Of Female Labour Force Participation In Turkey: The Role Of Conservatism", *Izmir University of Economics*.
Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2006). "Does Culture Affect Economic Outcomes?", *The Journal of Economic Perspectives*, *20*(2), 23-48.
İlkkaracan, I., & Tunalı, İ. (2010). "Agricultural Transformation and the Rural Labor Market in Turkey. *Rethinking Structural Reform in Turkish Agriculture: Beyond the World Bank's Strategy"*, 105-48.
İlkkaracan, İ. (2012). "Why So Few Women in the Labor Market in Turkey?", *Feminist Economics*, *18*(1), 1-37.
İlkkaracan İ., İlkkaracan P.(1998). "Kuldan Yurttaşa: Kadınlar Neresinde?, 75 Yılda Tebaa'dan Yurttaş'a Doğru", Der: Artun Ünsal, *Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul*, 77-91.
Karaoğlan, D., & Ökten, C. (2012). "Labor Force Participation of Married Women in Turkey: Is There an Added or a Discouraged Worker Effect?" (No. 6616). *Institute for the Study of Labor (IZA).*
Kızılırmak A.B. (2008). "Labour Market Participation Decisions of Married Women: Evidence from Turkey", *Globalization and Development: A Handbook of New Perspective, Ed: A. Deshpande*, Oxford University Press, Oxford.
Reimers, C. W. (1985). "Cultural Differences in Labor Force Participation among Married Women". *The American Economic Review*, 251-255.

Özyeğin, G. (2010). "Untidy Gender: Domestic Service in Turkey". Temple University Press.
Tansel, A. (1994). "Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey". *Economics of Education Review*, *13*(4), 305-320.
Tansel, A. (2002). "Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-series Evidence and Cross-section Estimates". *METU/ERC Working Paper*, (02/3).
Tansel, A. (2004). "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey", *IZA Discussion Papers 1262,* Institute for the Study of Labor (IZA).
Tunalı, I. (1997). "To Work or not to Work: An Examination of Female Labor Force Participation Rates in Urban Turkey", In *Proceedings of the 4th Annual ERF Conference held in Beirut*.
Tunalı, I. & Ercan, H. (1998), "Labor Market Segmentation in Turkey, in T. Bulutay, ed., 'Main Characteristics and Trends of the Turkish Labour Market", Turkish Statistical Institute, Ankara, pp. 85-127.
Tunalı, İ. and Başlevent, C. (2006). “Female Labor Supply in Turkey.” Ch.4 in The Turkish Economy: *The Real Economy, Corporate Governance and Reform and Stabilization Policy,* edited by S. Altuğ and A. Filiztekin, 92–127. Routledge: London.
Uraz, A., Aran, M. A., Hüsamoğlu, M., Okkalı Şanalmış, D., & Capar, S. (2010). "Recent Trends in Female Labor Force Participation in Turkey", *State Planning Organization of the Republic of Turkey And World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working Paper*, (2).
Uysal G. "Kentlerde Kadın İşgücüne Katılımı Artıyor", Betam Araştırma Notu 13/143, http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2013/02/ArastirmaNotu_143.pdf Son erişim tarihi: 4 Mart 2013.
Vella, F. (1994). "Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labour Market Performance", *Economica*, 191-211.

EK 1. GÖRÜŞMECİLER LİSTESİ

No	Görüşme Tarihi	Eğitim ve İşgücü Piyasası Durumu
1	9 Aralık 2013	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
2	11 Aralık 2013	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
3	18 Aralık 2013	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
4	23 Aralık 2013	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
5	3 Ocak 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
6	17 Ocak 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
7	20 Ocak 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
8	22 Ocak 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
9	23 Ocak 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
10	27 Ocak 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
11	13 Şubat 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
12	17 Şubat 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
13	18 Şubat 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
14	19 Şubat 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
15	21 Şubat 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
16	24 Şubat 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
17	27 Şubat 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
18	6 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
19	6 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
20	7 Mart 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
21	13 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışan
22	13 Mart 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
23	14 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışan
24	17 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
25	19 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
26	20 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
27	20 Mart 2014	Lise Mezunu, Hiç Çalışmamış
28	20 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
29	20 Mart 2014	Lise Mezunu, Çalışan
30	27 Mart 2014	Üniversite mezunu, Çalışan
31	1 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışan
32	1 Nisan 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
33	3 Nisan 2014	Üniversite Mezunu Çalışan
34	3 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışan
35	3 Nisan 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
36	3 Nisan 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
37	8 Nisan 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
38	10 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışan
39	10 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışan
40	16 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışan

41	16 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışan
42	18 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
43	18 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
44	18 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
45	28 Nisan 2014	Lise mezunu, Çalışmayan
46	28 Nisan 2014	Lise mezunu, Çalışan
47	29 Nisan 2014	Lise mezunu, Çalışmayan
48	30 Nisan 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
49	1 Mayıs 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
50	2 Mayıs 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
51	11 Mayıs 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
52	24 Mayıs 2014	Üniversite Mezunu Çalışan
53	24 Mayıs 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
54	24 Mayıs 2014	Lise Mezunu Çalışmayan
55	24 Mayıs 2014	Lise Mezunu, Çalışan
56	24 Mayıs 2014	Lise Mezunu, Çalışan
57	24 Mayıs 2014	Lise Mezunu, Çalışan
58	29 Mayıs 2014	Üniversite Mezunu Çalışan
59	29 Mayıs 2014	Üniversite Mezunu Çalışan
60	13 Haziran 2013	Üniversite Mezunu Çalışan
61	17 Haziran 2014	Üniversite Mezunu Çalışan
62	18 Haziran 2014	Lise Mezunu, Çalışmayan
63	23 Haziran 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
64	12 Ağustos 2014	Üniversite Mezunu Çalışan
65	19 Kasım 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
66	13 Ağustos 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
67	18 Ağustos 2014	Üniversite Mezunu, Çalışmayan
68	20 Ağustos 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
69	21 Ağustos 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan
70	28 Ağustos 2014	Üniversite Mezunu, Çalışan

	STK Görüşmeleri	
	Kurum	**Görüşme Tarihi**
1	KIH- Yeni Çözümler	22 Mayıs 2014
2	KEIG-KADAV	29 Mayıs 2014
3	TİSK	12 Haziran 2014
4	KAGİDER	30 Mayıs 2014
5	AÇEV	1 Nisan 2015
6	KADEM	8 Nisan 2015
7	MÜSİAD- Kadın Çalışmaları Grubu	22 Nisan 2015
8	TÜSİAD- Sosyal Politikalar Bölümü	24 Nisan 2015
9	KEDV	29 Nisan 2015

	Görüşme yapılan yer	Görüşme tarihi	Eğitim ve İşgücü Piyasası Durumu
1	İstanbul (5 kişi)	13 Mayıs 2014	Üniversite mezunu- Çalışan
2	İstanbul (5 kişi)	22 Nisan 2014	Üniversite mezunu- Çalışmayan
3	Urfa (7 kişi)	28 Mart 2014	Çalışmayan
4	Antalya (9 kişi)	5 Nisan 2014	Çalışan
5	Erzurum (8 kişi)	30 Nisan 2014	Çalışmayan
6	Zonguldak (10 kişi)	25 Mayıs 2014	Çalışan
7	İstanbul (6 kişi)	12 Temmuz 2014	Lise mezunu - Çalışmayan
8	İstanbul (6 kişi)	21 Temmuz 2014	Lise mezunu - Çalışan

EK 2. DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME KILAVUZLARI

ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KADINLAR DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME KILAVUZU

İş Deneyimi

- Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- Şu an çalıştığınız işteki iş koşullarını nasıl değerlendiriyorsunuz? (Çalışma saatleri, maddi kazanç, üstlerle ilişkiler, ayrımcılık, taciz, işle ilgili tatmin, anne dostu iş yeri)
- Çevrenizdeki çalışan arkadaşlarınızın durumları da sizinkine benzer mi?
- Sizce ideal çalışma koşulları nasıl olmalı?
- Kazancınızı yeterli buluyor musunuz?
- İlk işe başladığınızda iş yaşamı ile ilgili nasıl beklentileriniz vardı?
- Çalışmadığınız bir dönem oldu mu? Niye bıraktınız? Neden döndünüz?
- Çalışmadığınız dönemle çalıştığınız dönemi karşılaştırdığınızda ne gibi değişiklikler var? (Para harcama/para biriktirme, evdeki konum, eşle ilişkiler, varsa çocuklarla ilişki)

Çalışma Koşulları

- Çalışan kadın arkadaşlarınızın iş yaşamındaki koşullarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Çalışmayan/Ev hanımı arkadaşlarınızın hayatları hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce avantajları ve dezavantajları nelerdir?
- Siz niye çalışmaya devam ediyorsunuz? ("Mecbur olduğum için çalışıyorum" derse, çalışmıyor olsaydınız nelerden feragat etmeniz gerekirdi?)
- Zorunda olmasaydınız da çalışmaya devam eder miydiniz? Neden?

Toplumsal Cinsiyet Kimliği

- Sizce kadınların ve erkeklerin toplumdaki rolleri nelerdir?
- Kadınların ve erkeklerin çalışmaya yaklaşımları birbirinden farklı mıdır?
- Türkiye'de kadınların ve erkeklerin çalışmaya yaklaşımları sizce nasıl? Çalışmak erkekler için neden bir zorunluluktur? Çalışmak kadınlar için neden bir zorunluluk değildir?
- Sizin çocuğunuz var mı? Kim bakıyor? Bakıcınız var mı? Çocuğunuz kreşe gidiyor mu?

- Annelik çalışma hayatıyla bağdaşır mı / uyumlu mudur? Çeliştiği noktalar var mı?
- Çocuk bakımı kimin sorumluluğunda olmalıdır? Çocuğa kimler bakabilir?
- Çalışmayan annelerin çocukları ile kendi çocuklarınız arasında fark görüyor musunuz?
- Çocuk bakımı sizce en iyi nasıl verilir?
- Sizin annenizin iş deneyimi var mı? Kız kardeşinizin..?
- Kızınızın / gelininizin çalışmasını tercih eder misiniz? Neden?

DAHA ÖNCE ÇALIŞMA HAYATINDA BULUNMUŞ KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

İş Deneyimi

- Herhangi bir çalışma deneyiminiz var mı? (Kendi işiniz, ailenizin işi, maaşlı/ücretli iş)
- Kaç yıl çalıştınız?
- En son işinizden biraz bahseder misiniz? (Çalışma saatleri, maddi kazanç, üstlerle ilişkiler, ayrımcılık, taciz, işle ilgili tatmin, anne dostu iş yeri)
- Ne zaman / neden bıraktınız?
- Kazancınızı yeterli buluyor muydunuz?
- Yeniden işinize/iş yaşamına dönmeyi düşünüyor musunuz? Ne zaman ve/ya ne koşullarda dönmeyi düşünüyorsunuz?
- İlk işe başladığınızda iş yaşamı ile ilgili nasıl beklentileriniz vardı?
- Çalışmadığınız dönemle çalıştığınız dönemi karşılaştırdığınızda ne gibi değişiklikler var? (Para harcama/para biriktirme, evdeki konum, eşle ilişkiler, varsa çocuklarla ilişki)

Çalışma Koşulları

- Çalışan kadın arkadaşlarınızın iş yaşamındaki koşullarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Çalışan arkadaşlarınızın hayatları hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce avantajları ve dezavantajları nelerdir?
- Çalışan kadınlar sizce neden çalışmaya devam ediyorlar?
- Çalışıyor olsaydınız nasıl bir işte/hangi koşullarda çalışmak isterdiniz?

Toplumsal Cinsiyet Kimliği

- Sizce kadınların ve erkeklerin toplumdaki rolleri nelerdir?
- Kadınların ve erkeklerin çalışmaya yaklaşımları birbirinden farklı mıdır?
- Türkiye'de kadınların ve erkeklerin çalışmaya yaklaşımları sizce nasıl? Çalışmak erkekler için neden bir zorunluluktur? Çalışmak kadınlar neden bir zorunluluk değildir?
- Sizin çocuğunuz var mı? Kim bakıyor? Bakıcınız var mı? Çocuğunuz kreşe gidiyor mu?
- Annelik çalışma hayatıyla bağdaşır mı / uyumlu mudur? Çeliştiği noktalar var mı?
- Çocuk bakımı kimin sorumluluğunda olmalıdır? Kimler bakabilir?
- Çalışan annelerin çocukları ile kendi çocuklarınız arasında fark görüyor musunuz?
- Sizin annenizin iş deneyimi var mı? Kız kardeşinizin..?
- Kızınızın / gelininizin çalışmasını tercih eder misiniz? Neden?

EK 3. ODAK GRUP ÇALIŞMALARI KILAVUZLARI

ÇALIŞMAYAN KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN ODAK GRUP KILAVUZU

Açılış (10 dakika)

Tanışma ve çalışmaya ilişkin bilgi

I. **Çalışma Öncesi (İşe giriş öyküsü) (30 dakika)**
   a. Öğrencilik dönemindeki düşünceler
   b. Neden çalışmıyorlar?
   c. İş aradılar mı?
   d. (Aradılarsa) Nasıl iş aradılar?
      i. İş ararken zorluklarla karşılaştılar mı?
      ii. Özellikle kadın olmaktan gelen zorluklar var mıydı?
      iii. İş aramaktan neden vazgeçtiler?
   e. (Daha önce çalışmışlarsa) Neden çalışmayı bıraktılar?
   f. İstedikleri işi bulsalar çalışırlar mı?
      i. İstedikleri işin özellikleri nelerdir?
      ii. Öncelikli olarak hangi özellik?
      iii. Sırasıyla sonraki özellikler
   g. İş aramadılarsa
      i. Neden çalışmayı hiç düşünmediler?
      ii. Hangi koşullarda düşünürlerdi?

II. **Kadının çalışmasını kolaylaştıran/zorlaştıran etkenler neler olabilir? (20 dakika)**
   a. Esnek, yarı-zamanlı çalışma
   b. İşyerinin anne dostu olması
      i. Çocuk bakım olanakları
      ii. İzin kolaylığı
         1. Hastalık
         2. Okul toplantıları vb

Önermeler:

1) Bir kadın eğer evde okul öncesi yaşta bir çocuğu varsa ev dışında yarı-zamanlı veya tam zamanlı olarak çalışmalı mıdır, yoksa hiç çalışmamalı mıdır?

2) Bir kadın en küçük çocuğu okula başladığında ev dışında yarı-zamanlı veya tam zamanlı olarak çalışmalı mıdır, yoksa hiç çalışmamalı mıdır?

III. **Toplumsal cinsiyet rolleri ve çocuk bakımı (30 dakika)**

a. Evlilik ve çalışma hayatı birbirleriyle bağdaşır mı?
    i. Birbirine alternatif mi?
    ii. Ailenin (doğduğu ve kurduğu) çalışmaya ilişkin tutumu
b. Çocuk ve çalışma hayatı birbirleriyle bağdaşır mı?
    i. Çeliştiği noktalar var mı?
    ii. Çelişkiler nasıl çözülür / uyum sağlanabilir mi, nasıl?
c. Sizce çocuk bakımı kimin sorumluluğunda olmalı?
d. Çocuklara kim/kimler bakabilir?
e. Anne ve babanın çocuk bakımındaki rolleri nelerdir?

Önermeler:

1) Bir iş sahibi olmak iyi olabilir, ancak çoğu kadın aslında öncelikle bir yuva ve çocuk sahibi olmak ister.

2) Çalışan bir anne, en az çalışmayan bir anne kadar çocuğuyla yakın ve güven dolu bir ilişki kurabilir.

3) Okul öncesi yaştaki bir çocuğun, annesinin çalışmasından kötü bir şekilde etkilenmesi muhtemeldir.

4) Sizce, nasıl bir evlilik sizin için daha tatmin edicidir? Erkeğin para kazandığı, kadının eve ve çocuklara baktığı bir evlilik mi, yoksa kadının ve erkeğin birlikte çalıştığı, eve ve çocuklara da birlikte baktığı bir evlilik mi?

IV. **Çalışmanın anlamı ve kendini konumlandırma (30 dakika)**

a. Çalışmak bir mecburiyet midir?
    i. Sizce çalışmak erkekler için bir zorunluluk mudur?
    ii. Sizce çalışmak kadınlar için bir zorunluluk mudur?
b. Çalışmak ne zaman mecburiyet olur?
    i. Mecbur kalsa herkes çalışır mı?
    ii. O zaman mecburiyetin tanımı nedir?
    iii. Mecburiyet yalnızca “maddi” midir?
    iv. Sizce erkeklerin iş bulması daha mı önemli?
c. Çalışıyor olmak insanın hayatında ne değiştirir?
    i. Ekonomik özgürlük, bağımsızlık
    ii. Amaç
    iii. Özgüven vb
d. Kadınlar için çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?

Önermeler:

1) Ev hanımı olmak bir işte çalışmak kadar tatmin edicidir.

2) Erkeğin işi para kazanmak, kadının işi de eve ve çocuklara bakmaktır.

3) İş bulmak zor olduğundan, var olan işlere kadınlardan çok erkekler yerleşmelidir.

Kapanış

ÇALIŞAN KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN ODAK GRUP KILAVUZU

Açılış, tanışma ve çalışmaya ilişkin bilgi (10 dakika)

I. **Çalışma Öncesi (İşe giriş öyküsü) (10 dakika)**
   a. Öğrencilik dönemindeki düşünceler
   b. Çalışma kararını nasıl verdiler?
   c. Nasıl iş aradılar?
      i. İş ararken zorluklarla karşılaştılar mı?
      ii. Özellikle kadın olmaktan gelen zorluklar var mıydı?

II. **Çalışma koşulları (30 dakika)**
   a. İstedikleri işi buldular mı?
   b. Buldularsa, neden böyle bir iş istiyorlardı / bulmadılarsa, nasıl bir iş istiyorlardı?
      i. İstedikleri işin özellikleri nelerdir?
      ii. Öncelikli olarak hangi özellik?
      iii. Sırasıyla sonraki özellikler
   c. Çalışma saatleri – nasıl, nasıl olmalı
   d. Üstlerle ilişkiler – nasıl, nasıl olmalı
   e. Kadın ve erkek çalışanlara karşı tutum/ayrımcılık – nasıl, nasıl olmalı
   f. Taciz
   g. İşle ilgili tatmin – nasıl, nasıl olmalı
      i. Maddi (ücret) / Manevi
      ii. Kariyer yapma olanakları
      iii. İşe yaramak
      iv. Sosyalleşmek
   h. Anne dostu iş yeri – nasıl, nasıl olmalı
   i. Sizce bütün olarak bakıldığında ideal çalışma koşulları nasıl olmalı?

Önermeler:

1) Yeni doğmuş bir çocuk sahibi ve ikisi de tam zamanlı çalışan bir çift düşünün. Ebeveynlerden birisi, çocuğa bakmak için işinden izin alıyor. Sizce, bu kişiye işinden ücretli izin verilmeli mi?
2) Eğer siz o çiftin yerinde olsaydınız ve ücretli izin hakkınız olsaydı, bu ücretli izin sizce anne ve babanın arasında nasıl pay edilmeliydi?

III. **Toplumsal cinsiyet rolleri ve çocuk bakımı (30 dakika)**

a. Evlilik ve çalışma hayatı birbirleriyle bağdaşır mı?
    i. Birbirine alternatif mi?
    ii. Ailenin (doğduğu ve kurduğu) çalışmaya ilişkin tutumu
b. Çocuk ve çalışma hayatı birbirleriyle bağdaşır mı?
    i. Çeliştiği noktalar var mı?
    ii. Çelişkiler nasıl çözülür / uyum sağlanabilir mi, nasıl?
c. Sizce çocuk bakımı kimin sorumluluğunda olmalı?
d. Çocuklara kim/kimler bakabilir?
e. Anne ve babanın çocuk bakımındaki rolleri nelerdir?

Önermeler:

1) Bir iş sahibi olmak iyi olabilir, ancak çoğu kadın aslında öncelikle bir yuva ve çocuk sahibi olmak ister.
2) Çalışan bir anne, en az çalışmayan bir anne kadar çocuğuyla yakın ve güven dolu bir ilişki kurabilir.
3) Okul öncesi yaştaki bir çocuğun, annesinin çalışmasından kötü bir şekilde etkilenmesi muhtemeldir.
4) Sizce, nasıl bir evlilik sizin için daha tatmin edicidir? Erkeğin para kazandığı, kadının eve ve çocuklara baktığı bir evlilik mi, yoksa kadının ve erkeğin birlikte çalıştığı, eve ve çocuklara da birlikte baktığı bir evlilik mi?

IV. **Çalışmanın anlamı ve kendini konumlandırma (30 dakika)**

c. Çalışmak bir mecburiyet midir?
    i. Sizce çalışmak erkekler için bir zorunluluk mudur?
    ii. Sizce çalışmak kadınlar için bir zorunluluk mudur?
d. Çalışmak ne zaman mecburiyet olur?
    i. Mecbur kalsa herkes çalışır mı?
    ii. O zaman mecburiyetin tanımı nedir?
    iii. Mecburiyet yalnızca “maddi” midir?
    iv. Sizce erkeklerin iş bulması daha mı önemli?

e. Çalışıyor olmak insanın hayatında ne değiştirir?
    i. Ekonomik özgürlük, bağımsızlık
    ii. Amaç
    iii. Özgüven vb
f. Kadınlar için çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?

Önermeler:

1) Ev hanımı olmak bir işte çalışmak kadar tatmin edicidir.

2) Erkeğin işi para kazanmak, kadının işi de eve ve çocuklara bakmaktır.

3) İş bulmak zor olduğundan, var olan işlere kadınlardan çok erkekler yerleşmelidir.

V. **Kadının çalışmasını kolaylaştıran/zorlaştıran etkenler neler olabilir? (10 dakika)**
a. Esnek, yarı-zamanlı çalışma
b. İşyerinin anne dostu olması
    i. Çocuk bakım olanakları
    ii. İzin kolaylığı
        1. Hastalık
        2. Okul toplantıları vb

Kapanış

EK 4. ANKETTE KULLANILAN DİĞER ÇALIŞMALAR

- CURRENT POPULATION SURVEY
  - Demographic Items
  - Labor Force Items
  - Contingent Workers - Supplement item
  - Displaced Worker Employee Supplement item
  - Job Training - Supplement item
- EUROSTAT
  - 2014 - LFS Core Questionnaire
  - 2001 Ad Hoc Modules - Length and Patterns of Working Time
  - 2004 Ad Hoc Modules - Work Organization and Work Time Arrangements
  - 2009 Ad Hoc Modules - Entry of Young People into the Labor Market
  - 2010 Ad Hoc Modules - Reconciliation Between Work and Family Life
- BUREU OF LABOR STATISTICS
  - 2011,2012 -American Time Use Survey
  - 1983,1987,1988 -National Longitudinal Surveys- Survey of Work Experience of Young Women
  - 1986,1987 -National Longitudinal Surveys- Survey of Work Experience of Mature Women
- SURVEY OF INCOME AND PROGRAM PARTICIPATION
  - 1984 Panel Wave -5 - Topical Modules: Reasons for Not Working/Reservation Wage
  - Panel Wave -1 - Topical Modules: Recipiency History, Employment History (2008)
  - Panel Wave-2 - Topical Modules: Education and Training History, Marital History, Fertility History, Household Relationships (2008)
  - Panel Wave-4 - Topical Module: Child Well-Being (2008)
  - Panel Wave-5 - Topical Modules: Child Care, Work Schedule (2008)
  - Panel Wave-6 - Topical Modules: Adult Well-Being, Child Support Arrangements (2008)
  - Panel Wave-9 - Topical Modules: Informal Care-Giving, Adult Well-Being (2008)
  - Panel Wave-1 & Wave- 2 & Wave-4 & Wave-5 & Wave-6 & Wave-9 Core Questionnaires (2008)
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU

- 2006 - Aile Yapısı Araştırması
- 2006 - Yaşam Memnuniyeti Araştırması
- 2006- Zaman Kullanımı Anketi

- EUROPEAN SOCIAL SURVEY
  - 2010 - Work Family Well-Being Module
- INTERNATIONAL SOCIAL SURVEY PROGRAMME
  - 2002 - Family and Changing Gender Roles III
  - Çarkoğlu, A. , Kalaycıoğlu E. 2012. "Türkiye ISPP Raporları: Türkiye'de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet"
- OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS
  - 2012 - Household Labor Force Survey - Education and Training
- CORNELL UNIVERSITY SURVEY RESEARCH INSTITUTE
  - Survey of Unemployed Workers in New Jersey

EK 5. STK GÖRÜŞMELERİ KILAVUZU

STK'LAR İÇİN HAZIRLANAN GÖRÜŞME KILAVUZU

- Size göre Türkiye’de kadın istihdamı önündeki engeller nelerdir? Önem sırasına göre söyleyebilir misiniz?
- Kadın istihdamı ile ilgili projelerinizden bahseder misiniz?
- Ne gibi politika önerileri getiriyorsunuz? Önem sırasına göre söyleyebilir misiniz?
- Bu önerilerinizi devlet dikkate alıyor mu? Devletle olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız?
- Devletin/hükümetin kadın istihdamı ile ilgili pozisyonunu ya da politikalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Çalışan ve çalışmayan kadınların sorunları/tecrübeleri benzer mi? Çalışmayan kadınları işgücüne katmak için neler yapılabilir?
- Kadın istihdamı sorununa getirdiğiniz çözüm önerileri genel olarak neler? (Bunların içinde devletin olmadığı çözümler de dâhil olmak üzere) Önem sırasına göre söyleyebilir misiniz?

EK 6. ORTALAMA KADININ MARJINAL ETKİLERİ

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tüm örneklem	Bekar	Evli	Anne
Önlisans	0,096**	0,131**	0,067	0,165***
	(0,039)	(0,054)	(0,053)	(0,061)
Lisans	0,303***	0,238***	0,347***	0,361***
	(0,026)	(0,036)	(0,040)	(0,042)
Yüksek Lisans	0,293***	0,425***	0,235**	0,428***
	(0,082)	(0,146)	(0,097)	(0,139)
Öğrenci	-0,205***	-0,208***	0,125	0,333***
	(0,036)	(0,039)	(0,076)	(0,091)
Yaş	0,002	0,020***	-0,003	-0,014***
	(0,002)	(0,004)	(0,002)	(0,003)
Bekar olmak	0,267***			0,267***
	(0,024)			(0,048)
İlk doğumdaki yaş	0,002	0,001	0,001	-0,003
	(0,001)	(0,003)	(0,001)	(0,003)
0-3 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,159***	-0,030	-0,154***	-0,179***
	(0,035)	(0,218)	(0,036)	(0,038)
4-6 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,078**	0,145	-0,075**	-0,081**
	(0,032)	(0,136)	(0,033)	(0,033)
7-14 yaş arasındaki çocuk sayısı	-0,027	-0,019	-0,034*	-0,026
	(0,019)	(0,063)	(0,020)	(0,019)
Ev sahibi	-0,05457***	-0,13685***	0,01893	-0,00008
	(0,019)	(0,029)	(0,024)	(0,027)
Kadının ücret dışı geliri	0,000	0,000*	0,000*	0,000
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Annenin eğitimi: Lise ve üstü	-0,04884	-0,05477	-0,04677	-0,07472
	(0,035)	(0,046)	(0,048)	(0,057)
Babanın eğitimi: Lise ve üstü	-0,028	0,004	-0,029	-0,094**
	(0,030)	(0,040)	(0,039)	(0,044)
Annesinin daha önce çalışmış olması	0,121***	0,084**	0,124***	0,128***
	(0,025)	(0,035)	(0,031)	(0,034)
Nafaka	-0,148	-0,155*	0,000	-0,212*
	(0,095)	(0,091)	(omitted)	(0,110)
Eşin eğitimi: Liseden az			0,061*	
			(0,034)	
Eşin eğitimi: Lise üstü			-0,026	
			(0,032)	
Eşin aldığı ücret			-0,00003***	
			(0,000)	
Eşin ücret dışı geliri			0,00003	
			(0,000)	

Hanedeki iş bölümü	0,051***	0,018	0,074***	0,060***
	(0,012)	(0,016)	(0,015)	(0,017)
İç çatışma	-0,062***	-0,028*	-0,070***	-0,051***
	(0,011)	(0,016)	(0,014)	(0,015)
Çalışmanın değeri	0,053***	0,013	0,064***	0,063***
	(0,011)	(0,015)	(0,013)	(0,015)
Maddi koşullar	0,010	0,001	0,008	0,014
	(0,011)	(0,017)	(0,013)	(0,014)
Çalışma ortamı	0,016	0,032*	0,011	0,019
	(0,013)	(0,018)	(0,016)	(0,019)
Esneklik	-0,030***	-0,036**	-0,021	-0,022
	(0,011)	(0,015)	(0,014)	(0,015)
İş-yaşam uyumu	0,008	-0,008	0,010	0,000
	(0,014)	(0,020)	(0,018)	(0,020)
TR-2 Batı Marmara	0,105**	0,012	0,166***	0,241***
	(0,046)	(0,068)	(0,056)	(0,066)
TR-3 Ege	0,025	0,011	0,039	0,055
	(0,034)	(0,050)	(0,041)	(0,045)
TR-4 Doğu Marmara	0,056*	0,113*	0,051	0,060
	(0,033)	(0,058)	(0,038)	(0,045)
TR-5 Batı Anadolu	-0,032	-0,076*	0,002	0,025
	(0,032)	(0,044)	(0,042)	(0,052)
TR-6 Akdeniz	0,120***	-0,040	0,182***	0,105**
	(0,034)	(0,056)	(0,040)	(0,043)
TR-7 Orta Anadolu	0,024	-0,071	0,102	0,065
	(0,048)	(0,061)	(0,067)	(0,080)
TR-8 Batı Karadeniz	0,057	-0,037	0,079	0,146*
	(0,052)	(0,076)	(0,066)	(0,078)
TR-9 Doğu Karadeniz	0,060	-0,060	0,080	0,080
	(0,059)	(0,081)	(0,077)	(0,082)
TR-A Kuzeydoğu Anadolu	0,036	0,015	0,102	0,018
	(0,098)	(0,162)	(0,110)	(0,120)
TR-B Ortadoğu Anadolu	0,040	-0,056	0,055	0,053
	(0,064)	(0,097)	(0,080)	(0,086)
TR-C Güneydoğu Anadolu	0,098**	0,080	0,128***	0,080
	(0,046)	(0,064)	(0,060)	(0,064)

TÜBİTAK
PROJE ÖZET BİLGİ FORMU

Proje Yürütücüsü:	Yrd. Doç. Dr. GÖKÇE KOLAŞİN
Proje No:	113K365
Proje Başlığı:	Türkiye'de Lise ve Üniversite Mezunu Kadınların Işgücüne Katılım Kararlarının Incelenmesi
Proje Türü:	1001 - Araştırma
Proje Süresi:	18
Araştırmacılar:	ZEYNEP HANDE PAKER UNCU
Danışmanlar:	
Projenin Yürütüldüğü Kuruluş ve Adresi:	BAHÇEŞEHİR Ü. İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER F. EKONOMİ B.
Projenin Başlangıç ve Bitiş Tarihleri:	01/11/2013 - 01/05/2015
Onaylanan Bütçe:	212319.0
Harcanan Bütçe:	180081.5
Öz:	Bu araştırmada Türkiye'de lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararları disiplinler arası bir yaklaşımla incelenmektedir. Bu doğrultuda 70 kadınla derinlemesine görüşmeler, İstanbul, Urfa, Erzurum, Zonguldak ve Antalya'da odak grup çalışmaları yapılmış, Türkiye çapında temsil gücü olan 3600 kişilik bir anket çalışması yürütülmüştür. Elde edilen veriler doğrultusunda eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılımını belirleyen etkenler ortaya konmuştur. Bu etkenlerin başında özellikle 0-3 yaş grubunda kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği ve esnek çalışma biçimlerinin yokluğu gelmektedir. Diğer taraftan toplumsal cinsiyet rolleriyle kadına biçilen annelik rollerinin diğer tüm etkenleri kapsayan bir şemsiye etken olduğu görülmektedir. Bu rollerin ev işleri ve çocuk bakımını kadının birincil sorumluluğu olarak tanımlaması işgücü piyasasına girdiği takdirde kadının kuvvetli bir iç çatışma yaşaması ve dolayısıyla çift vardiya üstlenmesine sebep olmaktadır. Düşük eğitimli kadınlara kıyasla yüksek eğitimli kadınların karşı karşıya oldukları işgücü piyasası koşulları çok daha olumlu olmasına rağmen, bu ikilem içerisinde yüksek eğitimli kadınların dahi işgücü piyasasından uzaklaştığı görülmektedir. Nitekim iş koşulları lise ve üniversite mezunu kadınların katılım kararlarında istatistikî olarak anlamlı bir rol oynamamaktadır. Diğer taraftan iç çatışma, hanede iş bölümü ve çalışmanın değeri olarak tanımlanan etkenlerin eğitimli kadınların işgücüne katılımı üzerinde göz ardı edilemez etkileri bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar üzerindeki etkileri, çalışanların haklarını koruyacak düzenlenmiş esnek çalışma biçimlerini kadınların işgücüne katılımlarını kısa vadede artırmak açısından önemli bir politika ekseni olarak ortaya koymaktadır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda yine kısa vadede çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve güvenceli esnek çalışmanın yaygınlaştırılması önemlidir. Ancak uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik dönüştürücü politikalar benimsenmediği sürece Türkiye?de kadın işgücüne katılım oranlarının ciddi boyutta değişmesi beklenmemelidir.
Anahtar Kelimeler:	kadın, işgücüne katılım, toplumsal cinsiyet, çocuk bakımı, esneklik, istihdam politikaları
Fikri Ürün Bildirim Formu Sunuldu Mu?:	Hayır

TÜBİTAK