

Demografik Krizi Bakım ve İstihdam Ekseninde Yeniden Düşünmek: Türkiye İçin Bir Güvence Çerçevesi

Araştırma Notu

Mehmet Emin Sezgin

toplum.org.tr



Yayın Hakları ©

Bu yayının tüm hakları Toplum alışmaları Enstitüsü'ne aittir. Toplum alışmaları Enstitüsü'nden izin alınmadan yayının tümünün ya da bir kısmının herhangi bir yöntem ile basımı, yayımı, çoğaltılması ve dağıtımı yapılamaz. Kaynak göstermek şartıyla alıntı yapılabilir.

Yayın No: 19

Yayın Tarihi: 03.03.2026



TOPLUM ALIřMALARI ENSTİTÜSÜ

Adres : Cevizlidere Mah. Mevlana Bulv. No:123/305 ankaya/Ankara
Telefon : 0312 939 93 00
E-posta : info@toplum.org.tr
Website : www.toplum.org.tr

HAKKIMIZDA

Toplum Çalışmaları Enstitüsü, Türkiye'nin nitelikli insan kaynağını ülkemizin kronik yahut güncel sorun alanlarına yönelterek politik karar alıcılara rafine çözüm önerileri sunmayı ana kuruluş amacı olarak benimser. Amacına uygun olarak gerçekleştirdiği çalışmalarda, toplumumuzun genel çıkarlarının öncelenmesini esas alır. Bu esas, Toplum Çalışmaları Enstitüsü'nün zaman ve zeminden bağımsız, değişmez ilkesidir. Türkiye'nin potansiyeline uygun atılımlar için yeni jenerasyon zihinleri, fikri üretime teşvik etmek ve bu üretimi ülke birikimimize anlamlı katkılar olarak sunmak ana motivasyon kaynağımızdır.

YÖNETİM KURULU

Dr. Yavuz Selim Günay, Enstitü Başkanı

Dr. Halim Alperen Çıtak, Hukuk ve Adalet Programı Direktörü

İmran Gürakan, Dijital Dönüşüm ve Girişimcilik Programı Direktörü

Doç. Dr. Asmin Kavas, Şehircilik Programı Direktörü

Yağmur Uzunırmak, Araştırma ve Veri Analizi Programı Direktörü

Yasemin Satır Çilingir, Ekonomi Programı Direktörü

Berçin Yiğitaslan, Dış Politika Programı Direktörü

Çiğdem Gizem Okkaoğlu, Enstitü Genel Sekreteri

Aykutalp Arıcı, Yönetim Kurulu Üyesi

Ahmet Oğuz Atalay, Yönetim Kurulu Üyesi

Dr. Abdullah Çağıl, Yönetim Kurulu Üyesi

Vasıf İnanç Duygulu, Yönetim Kurulu Üyesi

Gökhan Güler, Yönetim Kurulu Üyesi

Timuçin Koray Güzelderen, Yönetim Kurulu Üyesi

Nihat Yıldırım, Yönetim Kurulu Üyesi

Mustafa Gül, Yönetim Kurulu Üyesi

Demografik Krizi Bakım ve İstihdam Ekseninde Yeniden Düşünmek: Türkiye İçin Bir Güvence Çerçevesi

Mehmet Emin Sezgin

3 Mart 2026

Giriş: Doğurganlık Sorunu mu, Risk Yönetimi Sorunu mu?

Türkiye’de toplam doğurganlık hızının son yıllarda hızla gerilemesi, çoğu zaman kültürel dönüşüm, bireysel tercihler ya da gençlerin çocuk istememesi gibi açıklamalarla ele alınmaktadır. Oysa mevcut tablo, doğurganlık kararının arzulanıp arzulanmaması meselesinden ziyade, çocuk sahibi olmanın ürettiği ekonomik ve mesleki risklerin yönetilememesiyle ilişkilidir. Sorun bir *istek eksikliği* değil, bir *güvence eksikliğidir*.

Yaşayan Çocuk Sayısı	Ortalama İdeal Çocuk Sayısı
0	2,6
1	2,5
2	2,8
3	3,2
4+	3,8

TNSA 2018 verileri ışığında hazırlanan “Yaşayan Çocuk Sayısına Göre İdeal Çocuk Sayısı” tablosu her ne kadar 7 yıl öncesine ait olsa da, Türkiye’deki demografik krizin bir «istek eksikliği» değil, bir «gerçekleşemeyen niyet» krizi olduğunu çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır. Tabloya göre, hiç çocuğu olmayan kadınların bile ortalama 2,6 çocukluk bir ideal tanımlaması ve mevcut çocuk sayısı arttıkça bu idealin 3,8’e kadar yükselmesi, toplumsal normların hala nüfus yenilenme eşliğinin (2,1) üzerinde bir aile yapısını arzuladığını göstermektedir. Bu rakamlar; kadınların zihnindeki “ideal” ile hayatın içindeki “fili” durum arasındaki makasın, rasyonel bir tercih değil, kurumsal bakım altyapısı ve istihdam güvencesi eksikliğinden kaynaklanan zorunlu bir fedakarlık olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla, istihdamdaki kadının 1,38 olan doğurganlık hızı ile TNSA’da beyan edilen 2,5-3,0 bandındaki (mevcut durumda aşağı düşmüş olabileceği kabul edilse dahi) ideal sayı arasındaki bu devasa boşluk, risk mimarisini kamusal olarak üstlenen modellerin ne kadar büyük bir “ertelenmiş potansiyeli” harekete geçirebileceğinin en somut göstergesidir.

Kadın istihdamının düşük/orta, bakım altyapısının yetersiz, iş güvencesinin zayıf ve reel ücretlerin baskı altında olduğu bir ortamda çocuk sahibi olmak, özellikle ilk doğum sonrasında kalıcı gelir kaybı ve mesleki kopuş riski üretmektedir. Bu risk, yalnızca birinci çocuğun ertelenmesine değil, daha kritik biçimde birinci ve ikinci çocuk arasındaki geçişin kırılmasına yol açmaktadır. Demografik süreklilik, sayısal teşviklerle değil, yaşam döngüsündeki belirsizliklerin kamusal olarak paylaşılmasıyla kurulabilir.

Bu nedenle Türkiye’nin demografik meselesini yeniden düşünmesi gereken eksen, “kaç çocuk değil”; “çocuk sahibi olmanın risk mimarisi”dir ve politikalar ***istihdamı doğurganlığın karşısına değil, yanına konumlandırmalıdır***.

Bu çalışma kapsamında sosyal rezerv, eğitilmiş ve üretken yaş grubunda olmasına rağmen kurumsal bakım yükü veya piyasa güvencesizliği nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalan atıl beşeri sermaye potansiyeli olarak tanımlanmaktadır. Bu rezervin bütünleşik bir risk yönetimiyle sisteme dahil edilmesiyle oluşan istihdam tamponu ise, artan prim girişleri ve gençleşen sigortalı profili sayesinde sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesini demografik çöküşe karşı koruyan stratejik bir mali kalkanı ifade etmektedir. Söz konusu iki

kavram, Türkiye'nin düşük doğurganlık tuzağından çıkışında sadece nüfus artışını değil, aynı zamanda ekonomik sürdürülebilirliği de güvence altına alan çift taraflı bir kaldıraç mekanizması olarak düşünülmüştür.

Bu çalışmada önerilen “istihdam tamponu” ve pariteye duyarlı güvence mekanizması, makalenin hacmini teknik ayrıntılarla şişirmek yerine, demografik krizin çözümüne yönelik temel mantığı ve güvence çerçevesinin omurgasını ortaya koymayı hedeflemektedir. Uygulama aşamasındaki bürokratik detaylar ve spesifik mevzuat düzenlemeleri yerine, riskin kamusal olarak üstlenildiği bu modelin aktüeryal sürdürülebilirlik ile doğurganlık arasındaki yapısal kopukluğu nasıl onarabileceğine odaklanılmıştır. Temel amaç, her bir paritenin ürettiği özgün ekonomik riskleri tanımlamak ve bu riskleri «bireysel bir yük» olmaktan çıkarıp toplumsal bir «güvence mimarisine» dönüştüren kavramsal çerçeveyi sunmaktır. Bu çerçeve, sonraki aşamada geliştirilecek kurumsal ve hukuki tasarımlar için analitik bir referans noktası üretmeyi amaçlamaktadır.

Ters-J Eğrisi ve Türkiye'nin Sıkıştığı Bant

Uluslararası literatürde kalkınma ve doğurganlık ilişkisini açıklamak üzere geliştirilen ters-J (inverse J) hipotezi (Billari ve Myrskylä, 2009), düşük ve orta kalkınma düzeylerinde ekonomik gelişme ve kadın istihdamındaki artışın doğurganlığı düşürdüğünü; yüksek kalkınma ve kurumsal destek düzeylerinde ise ilişkinin tersine dönebildiğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, doğurganlık ile kadın istihdamı arasındaki ilişkinin doğrusal değil, kurumsal eşiklere bağlı olduğunu göstermektedir.

Literatürdeki son dönem çalışmalar da, kalkınma ile doğurganlık arasındaki ilişkinin doğrusal bir düşüşten ziyade, kurumsal koşullara bağlı olarak “ters J-şekilli” bir örüntü izleyebileceğini desteklemektedir. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri örneğini inceleyen “Revisiting the J-Shape: Human Development and Fertility in the United States” (Myrskylä, 2024) başlıklı çalışma, belirli bir kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği eşiği aşıldığında, istihdam artışının doğurganlıkla çatışmak zorunda olmadığını kanıtlamaktadır. Bu bulgu, bu çalışmanın temelini oluşturan “istihdam tamponu” yaklaşımıyla doğrudan örtüşmektedir; zira temel mesele kadın istihdamının varlığı değil, bu istihdamın hangi kurumsal güvenlik ve risk mimarisi altında gerçekleştiğidir. Söz konusu çalışmanın 2008 finansal krizi sonrasında bu ilişkinin zayıfladığını saptaması ise modelimizdeki ekonomik belirsizlik ve algılanan güvence değişkenlerine merkezi bir rol verilmesini daha da anlamlı kılmaktadır. Dolayısıyla bu teorik zemin, kadın istihdamı ile doğurganlık arasındaki negatif korelasyonun mutlak bir kader değil, rejime ve belirsizlik düzeyine bağlı bir sonuç olduğunu teyit etmekte; Türkiye için önerdiğimiz pariteye duyarlı ve risk azaltım odaklı politika tasarımının literatürle uyumlu bir perspektife oturduğunu göstermektedir.

Türkiye'nin mevcut konumu, istihdam ve doğurganlık arasındaki ilişkinin en kırılgan olduğu “orta istihdam – zayıf kurumsal destek” bandına karşılık gelmektedir. Kadın istihdamı artış eğilimi gösterirken, bakım altyapısı ve iş-aile uyum mekanizmaları aynı hızda gelişmemiştir. Sonuç olarak istihdam artışı doğurganlık üzerinde baskılayıcı etki üretmektedir.

Ancak burada kritik bir paradoks ortaya çıkmaktadır. Literatürde kadın istihdamı arttıkça doğurganlığın azaldığı sıklıkla vurgulanırken, Türkiye’de doğurganlık azalırken kadın istihdamı kayda değer bir sıçrama göstermemektedir. Yani ilişki çift yönlü ve simetrik işlememektedir. İstihdam artışı doğurganlığı aşağı çekebilmekte; fakat doğurganlık düşüşü istihdamı otomatik olarak yukarı taşımamaktadır. Bu asimetri, Türkiye’nin demografik sıkışmasının merkezinde yer almaktadır.

Gösterge	Kadın	Erkek
İşsiz Sayısı (Bin)	1.498	1.766
İşsizlik Oranı (%)	12,6	7,7
Geniş İşsiz Sayısı (Bin)	3.085	3.002
Geniş İşsizlik Oranı (%)	30,6	18,3
20–24 Yaş İşsiz Sayısı (Bin)	342	335
20–24 Yaş İşsizlik Oranı (%)	24,7	15,2
20–24 Yaş Yükseköğretimli İşsizlik (%)	28,9	19,8

Kaynak: TÜİK, CEİD İzleme Raporu (2023–2024)

Cinsiyete göre işsizlik göstergeleri incelendiğinde, kadınların işgücü piyasasına dahil olduktan sonra da dezavantajlı konumlarını sürdürdüğü görülmektedir. Kadın işsizlik oranının erkeklerden belirgin biçimde yüksek olması, işgücü piyasasının kadın emeğine uyumlu biçimde tasarlanmadığını ortaya koymaktadır. Daha da önemlisi, kadınlarda %30,6’ya ulaşan geniş işsizlik oranı, resmi işsizlik verilerinin ötesinde yaygın bir güvencesizlik alanına işaret etmektedir. Özellikle 20–24 yaş grubundaki genç kadınlarda ve yükseköğretim mezunlarında görülen yüksek işsizlik oranları, eğitim yatırımlarının yeterince karşılık bulmadığını ve genç kadınların işgücü piyasasına sağlıklı biçimde entegre edilemediğini göstermektedir.

2014–2024 döneminde toplam doğurganlık hızı 2,19’dan 1,48’e gerilerken, aynı dönemde kadın istihdam oranı yaklaşık %33 seviyesinden %42 bandına ancak yükselebilmiştir. On yıl gibi uzun bir zaman diliminde doğurganlıkta yaklaşık üçte birlik bir düşüş yaşanmasına rağmen, kadınların istihdama katılımında benzer ölçekte bir sıçrama gerçekleşmemiştir. Bu tablo, doğurganlıktaki gerilemenin kadınları otomatik olarak işgücüne yönelten bir mekanizma üretmediğini açık biçimde göstermektedir. Aksine, doğurganlık hızla düşerken kadın istihdamındaki artış sınırlı, kırılmalı ve büyük ölçüde dışsal faktörlere bağlı kalmıştır.

Nitekim söz konusu dönemde kadın istihdamındaki artışın temel kaynağı, düşük ve orta eğitimli kadınların işgücüne daha fazla katılması değil; yükseköğretim mezunu kadın nüfusunun hızla artmasıdır (TESEV, 2025). Üniversite mezunu kadınlar zaten diğer eğitim gruplarına kıyasla daha yüksek istihdam oranlarına sahip oldukları için, bu grubun toplam nüfus içindeki payının yükselmesi istatistiksel olarak genel oranı yukarı çekmiştir. Buna karşılık lise ve altı eğitim düzeyindeki kadınlar için istihdama erişim koşulları büyük ölçüde değişmemiştir. Bu nedenle ortaya çıkan artış, işgücü piyasasında kapsayıcı bir genişlemeye

değil, eğitim bileşimi kaynaklı sınırlı bir kompozisyon etkisine dayanmaktadır. Bu durum, *doğurganlık düşüşü ile kadın istihdamı arasındaki ilişkinin yapısal olarak kopuk olduğunu ve politika müdahalesi olmaksızın kendiliğinden dengelenmediğini göstermektedir.*

Bu durum, doğurganlık ile istihdamı karşıt kutuplar olarak ele alan klasik yaklaşımın yetersizliğini göstermektedir. İlişki bir sarkaç değil, belirli kurumsal koşullar altında çalışan bir dişli mekanizmadır. Dişli ileri yönde daha kolay dönerken, geri yönde çok daha yüksek maliyet üretmektedir.

“Çalışan Kadın Daha Az Doğuruyor” Eleştirisine Yanıt

Sıklıkla dile getirilen bir eleştiri, sigortalı ve düzenli istihdamda yer alan kadınların doğurganlık oranlarının diğer gruplara kıyasla daha düşük olmasıdır. Bu bulgu, yüzeysel biçimde yorumlandığında istihdamın doğurganlığı yapısal olarak bastırdığı izlenimi yaratmaktadır. Oysa mevcut veriler, bu ilişkinin nedensel olmaktan ziyade seçim ve bağlam etkileriyle şekillendiğini göstermektedir.

Türkiye’de sigortalı çalışan kadınlar, ağırlıklı olarak yüksek eğitilmiş, kariyer yatırımı yapmış ve iş kaybı maliyeti yüksek gruplardan oluşmaktadır. Bu gruplar için çocuk sahibi olmak, bakım altyapısının zayıflığı ve iş güvencesinin sınırlılığı nedeniyle orantısız risk üretmektedir. Dolayısıyla düşük doğurganlık, istihdamın kendisinden değil; istihdam ile bakım ve gelir güvencesi arasındaki kurumsal uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır.

Özgören, Ergöçmen ve Tansel (2018)’in “Birth and employment transitions of women in Turkey: The emergence of role incompatibility” başlıklı makaleleri, Türkiye bağlamında doğurganlık ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu ilişkilerin mikro düzeyde incelendiği olay geçmişi analizleri, istihdamın salt varlığından ziyade kurumsal niteliğinin belirleyici olduğunu göstermektedir. 2008 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması’nın doğum ve istihdam yaşam öyküsü verilerine dayalı olarak yürütülen ve ay bazında yapılandırılmış “piecewise constant exponential hazard” modelleri kullanan çalışmada, kadınların istihdamda bulunmasının genel olarak çocuk sahibi olma ihtimalini azalttığını, ancak iş-aile uyumunu destekleyen istihdam biçimlerinin bu etkiyi zayıflattığını ortaya koymaktadır. Bulgular, doğurganlık ile istihdam arasındaki ilişkinin yapısal olarak negatif olmak zorunda olmadığını, bu ilişkinin büyük ölçüde kurumsal güvence ve öngörülebilirlik düzeyine bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir. (Özgören, Ergöçmen ve Tansel, 2018)

Aynı çalışma, özellikle birinci ve ikinci çocuk arasındaki geçişin istihdamın kurumsal özelliklerine duyarlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, kamu sektöründe çalışan kadınların ikinci doğuma geçiş olasılığı, özel sektörde çalışanlara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksektir. Buna karşılık, güvencesiz ve istikrarsız istihdam biçimlerinde çalışan kadınlarda ikinci doğuma geçiş riski belirgin biçimde düşmektedir. Bu bulgu, istihdamın yalnızca gelir sağlayan bir faaliyet olmadığını, aynı zamanda öngörülebilirlik ve güvence üretme kapasitesinin doğurganlık kararları açısından kritik rol oynadığını ortaya koymaktadır. Özellikle ilk doğum sonrasında kamu sektörünün sunduğu görece istikrarın, birinci çocuktan ikinciye geçiş penceresinde koruyucu bir etki yarattığı görülmektedir. Bu desen, istihdam güvencesinin kamusal olarak güçlendirilmesinin ikinci çocuk kararını destekleyebileceğine dair güçlü bir ampirik zemin sunmaktadır. (Özgören, Ergöçmen ve Tansel, 2018)

Güncel literatür, doğurganlık ve istihdam arasındaki ilişkiyi sadece bir zaman yönetimi meselesi olarak değil, beşeri sermaye yatırımı ve doğum çevresindeki kopuşların uzun dönemli maliyetleri üzerinden ele almaktadır. Jakobsen ve diğerleri (2025) Danimarka idari verileriyle yürüttükleri yaşam döngüsü analizinde, kadınların net ücretindeki artışların doğurganlığı baskılayabildiğini, bu ilişkinin doğum sonrası dönemde ortaya çıkan kariyer kesintileri ve beşeri sermaye aşınması gibi kanallarla güçlendiğini göstermektedir. Bu bulgu “İstihdam Tamponu” yaklaşımının yalnızca nakdi teşviklere değil, kariyer sürekliliğini ve beşeri sermaye korunmasını merkeze alan güvence mimarisine dayanması gerektiğine ilişkin mekanizma düzeyinde uluslararası bir dayanak sunmaktadır.

Jacobsen ve diğerlerinin çalışması, doğurganlık kararlarının işgücü piyasasından izole bir özel alan tercihi olmadığını, aksine makroekonomik dengeleri ve işgücü arzı esnekliğini doğrudan etkileyen bir parametre olduğunu göstermektedir. Kadınların ücret değişimlerine verdiği tepkinin yaklaşık %10’unun doğrudan doğurganlık ayarlamalarından kaynaklanması, bu kanalın marjinal değil yapısal bir bileşen olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, istihdam politikaları ile aile politikalarının ayrı kompartımanlarda yürütülemeyeceğini göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye için “İstihdam Tamponu”, sadece bir sosyal destek değil, kadının işgücü piyasasındaki rasyonel tepkisini beşeri sermaye aşınması korkusundan kurtaran ve demografik kararları sistemin ekonomik sürdürülebilirliğiyle yeniden hizalayan bir güvence mimarisi niteliğindedir.

Bu çalışmada geliştirilen çerçevenin ampirik olarak daha ileri düzeyde sınanabilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun idari kayıtlarına dayalı mikro düzey analizler kritik bir potansiyel taşımaktadır. Özellikle doğum sonrası istihdama dönüş süreleri, prim gün sürekliliği, işten ayrılma–yeniden giriş dinamikleri ve ücret oynaklığı gibi göstergelerin doğum kayıtlarıyla eşleştirilmesi, birinci ve ikinci çocuk arasındaki geçişin istihdam güvencesine ne ölçüde duyarlı olduğunu doğrudan test etmeyi mümkün kılacaktır. Bu tür idari veri temelli çalışmalar, doğurganlık kararlarının bireysel tercihlerden ziyade kurumsal güvence yapıları tarafından şekillendiği yönündeki bu çalışmanın temel varsayımlarını güçlü biçimde sınavacak ve politika tasarımına doğrudan yön verebilecek nitelikte ampirik bir zemin üretecektir. Bu nedenle, SGK kayıtlarına dayalı kapsamlı analizlerin önümüzdeki dönemde literatür ve politika tartışmaları açısından stratejik önemde olduğu değerlendirilmektedir.

İşgücüne Dahil Olmama Nedeni	Kadın (Bin)	Kadın (%)	Erkek (Bin)	Erkek (%)	Toplam (Bin)	Toplam (%)
İş bulma ümidi olmayanlar	969	4,6	835	8,9	1.804	5,9
İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar	1.065	5	479	5,1	1.544	5,1
Ev işleriyle meşgul	9.093	42,9	—	—	9.093	29,8
Eğitimde olanlar	2.465	11,6	1.972	21,1	4.437	14,5
Emekli	1.322	6,2	3.801	40,7	5.123	16,8
Çalışamaz halde	3.704	17,5	1.676	18	5.380	17,6
Diğer	2.580	12,2	567	6,1	3.147	10,3
Toplam	21.198	64,2	9.330	28,8	30.528	46,7

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (2023)

Cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri incelendiğinde, Türkiye’de kadınların işgücü piyasası dışında kalmasının temel nedeninin işsizlikten ziyade bakım yükü ve kurumsal destek eksikliği olduğu açıktır. Kadınların %42,9’unun ev işleri ve bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne dahil olmaması, sorunun bireysel tercihlerden değil, bakım rejiminin yetersizliğinden kaynaklandığına işaret etmektedir. Ayrıca yaklaşık 1,1 milyon kadının çalışmaya hazır olduğu halde iş aramaması, sistemle bağları kopmamış ancak mevcut koşullar altında istihdama erişemeyen önemli bir sosyal rezervin varlığına işaret etmektedir. Eğitimde bulunan kadınların sayısının erkeklerden yüksek olması ise, geleceğe dönük insan sermayesi potansiyelinin güçlü olduğunu, ancak bu potansiyelin istihdama ve üretime dönüştürülemediğini göstermektedir. Bu tablo, kadın emeğinin sistem dışına itilmesinin temel nedeninin kültürel ya da bireysel faktörler değil, kurumsal uyumsuzluk ve bakım altyapısındaki yapısal eksiklikler olduğunu teyit etmektedir.

Bu nedenle politika sorusu “kadınlar çalıştıkça neden daha az çocuk sahibi oluyor?” değil; “çalışan kadınlar neden çocuk sahibi olduklarında sistem tarafından korunmuyor?” şeklinde formüle edilmelidir. Önerilen yaklaşım, mevcut negatif korelasyonu veri olarak kabul etmek yerine, bu ilişkinin üretildiği kurumsal koşulları dönüştürmeyi hedeflemektedir.

Ayrıca irdelenmesi gereken temel bir mesele, eğitim seviyesi ve kariyer hedefi yüksek kadınların neden evliliği ve çocuk sahibi olmayı erteledikleridir. Geleneksel açıklama, eğitim süresinin uzaması ve kariyer hedeflerinin güçlenmesinin doğurganlığı baskıladığı yönündedir. Ancak mesele yalnızca zaman tahsisi değildir. Goldin’in (2021) gösterdiği üzere, modern iş piyasasında özellikle yüksek ücretli ve yönetsel pozisyonlar “açgözlü işler” niteliği taşımakta; esneklikten ziyade sürekli erişilebilirlik ve kesintisiz performans talep etmektedir. Bu yapı, cinsiyet eşitsizliğini artık eğitim farkından değil, zaman ve esneklik maliyetinden üretmektedir. Böyle bir iş rejiminde kariyer sürekliliği ile doğum sonrası bakım yükümlülükleri arasındaki gerilim, bireysel tercih düzeyini aşan kurumsal bir risk probleme dönüşmektedir.

Bu tabloyu tersinden okumak gerekir: Üst düzey kariyer pozisyonlarına ulaşmış kadınların ezici bir çoğunlukla evliliği ve çocuk sahibi olmayı ertelemesi ya da sınırlaması, bireysel tercihten ziyade yüksek fırsat maliyetine verilen rasyonel bir tepkidir. Jakobsen'in (2025) işaret ettiği beşeri sermaye aşınması riski bu noktada somutlaşmaktadır. Doğum sonrası istihdam kopuşunun ücretlerde kalıcı etkiler üretmesi, özellikle yüksek nitelikli segmentte doğurganlık kararını doğrudan istihdam güvencesine bağımlı hale getirmektedir. Dolayısıyla sorun, kariyer hırsı ile aile arasındaki kültürel bir çatışma değil; doğumun ürettiği ekonomik risklerin hangi ölçüde kamusal olarak absorbe edildiği sorunudur. Bu nedenle güvence mimarisi, yalnızca düşük gelirli kesimler için değil; yüksek nitelikli kadınların da kariyer sürekliliğini koruyacak şekilde tasarlanmadıkça demografik istikrar üretmeyecektir.

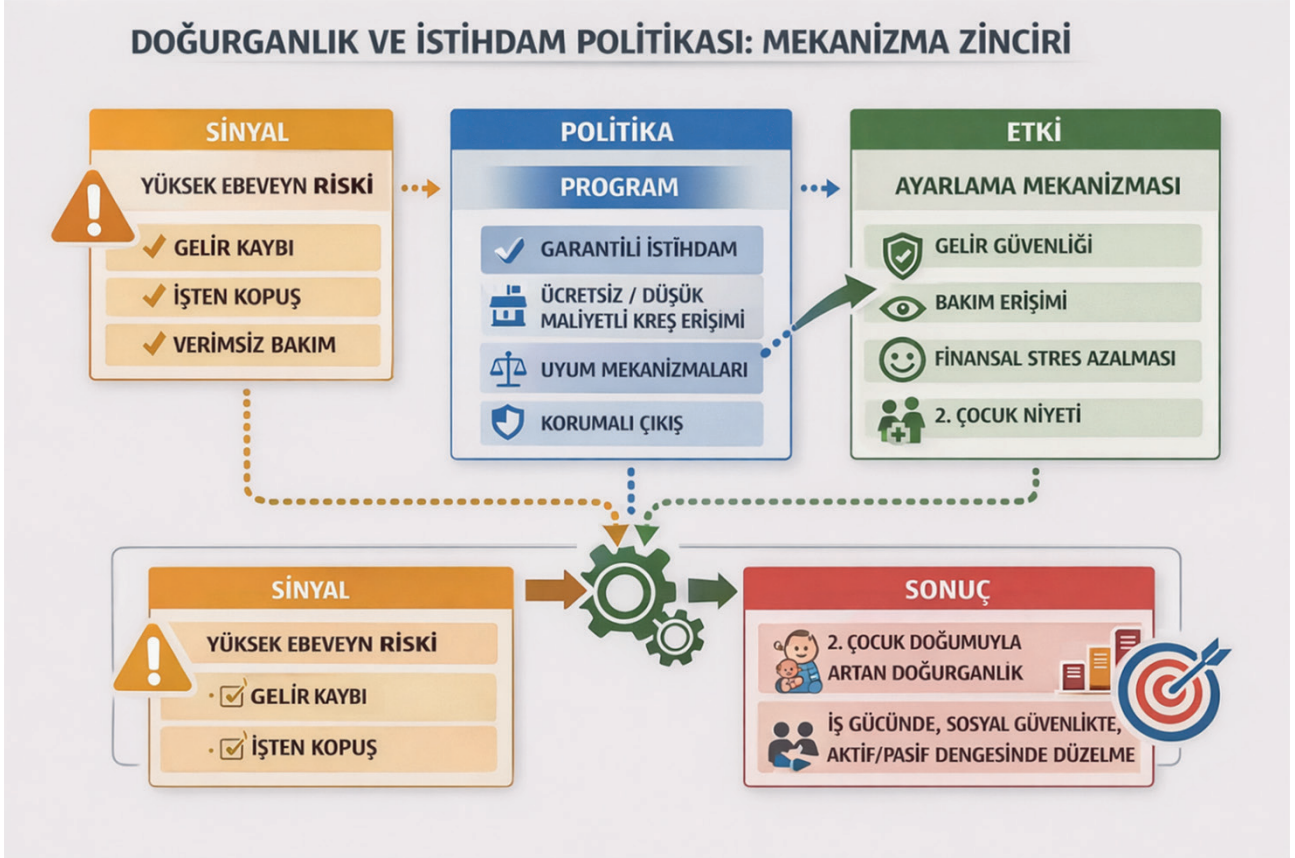
Sosyal Rezerv ve İstihdam Tamponu Yaklaşımı

Türkiye'deki demografik daralma yalnızca doğurganlık oranı üzerinden okunamaz. Toplumun içinde hâlen kullanılmamış bir sosyal rezerv mevcuttur. Bu rezerv, özellikle eğitimli genç kadın nüfusu, işgücüne katılma potansiyeli olup bakım ve güvencesizlik nedeniyle sistem dışında kalan kadınlar ve ertelenmiş ikinci çocuk kararları üzerinden tanımlanabilir.

Sorun, bu rezervin harekete geçirilememesidir. Sosyal rezervi aktive edecek mekanizma doğrudan teşvik değil, bir istihdam tamponudur. Tampon yaklaşımı, çocuk sahibi olmanın ürettiği riskleri tamamen ortadan kaldırmayı değil; bu risklerin bir bölümünü kamusal araçlarla absorbe etmeyi hedefler.

Bu çerçevede model üç varsayıma dayanır: İlk doğum sonrası istihdamdan kopuş, ikinci çocuğa geçişte temel kırılma noktasıdır. Gelir belirsizliği ve bakım erişim eksikliği doğurganlığı rasyonel biçimde erteler. Risklerin bir bölümü kamu tarafından üstlenildiğinde davranış değişikliği mümkündür.

Dolayısıyla mesele “çocuk yapmayı teşvik etmek” değil, “kadınları çocuk sahibi olma durumunda çalışma hayatında karşılaşacakları risklerden korumaktır”.



Bakım Rejimi ve İstihdamın Yeniden Konumlandırılması

Türkiye’de kadın istihdamındaki artış büyük ölçüde eğitim bileşimi değişiminden kaynaklanmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadınların artışı toplam oranı yükseltirken, düşük ve orta eğitilmiş kadınlar sistem dışında kalmaktadır. Çocuk sahibi olmanın istihdam üzerindeki negatif etkisi ise doğurganlık düşüşüyle ortadan kalkmamaktadır.

Bu durum, bakım altyapısı kurulmadan istihdam artışının sürdürülebilir olmadığını göstermektedir. Kurumsal bakımın zayıf olduğu rejimlerde istihdam ve doğurganlık arasındaki gerilim kalıcılaşmaktadır. Bakımın aile içine bırakıldığı yapılarda bu gerilim çözülmez.

Bu nedenle demografik politika, zorunlu olarak bakım rejiminin yeniden inşasını içermek zorundadır.

Yukarıdaki şema, doğurganlık kararlarının bireysel tercihlerden ziyade doğumla birlikte ortaya çıkan ekonomik ve mesleki risklerin nasıl paylaşıldığına bağlı olarak şekillendiği varsayımına dayanmaktadır. Gelir kaybı, bakım yükü, kariyer kopuşu ve belirsizlik gibi doğum riskleri, “İstihdam Tamponu” kapsamında tasarlanan güvence paketi ile karşılanmaktadır; bu paket istihdam garantisi, erişilebilir kreş desteği, mesleki uyum mekanizmaları ve korumalı çıkış araçlarını bütünsel biçimde içermektedir. Bu müdahaleler hane düzeyinde risk algısını azaltıp güven duygusunu artırarak özellikle birinci çocuktan ikinci çocuğa geçişteki kopuşu sınırlamayı hedeflemektedir. Parite geçişinin güçlenmesi uzun vadede doğurganlığı, aktif nüfusu ve prim girişini artırarak sosyal güvenlik sisteminin aktif/pasif dengesini

iyileştirmekte ve ekonomik sürdürülebilirliği destekleyen pozitif bir geri besleme döngüsü oluşturmaktadır. Bu nedenle model, bir teşvik paketi değil, demografik ve aktüeryal riskleri birlikte yöneten kurumsal bir güvence mimarisi olarak kurgulanmıştır.

Pariteye Duyarlı Tasarım: Birinci Çocuktan İkinciye Geçişin Merkeziliği

Demografik istikrar açısından belirleyici eşik, ilk çocuğun varlığı değil, birinci ve ikinci çocuk arasındaki geçiştir. Türkiye’de asıl kopuş bu noktada yaşanmaktadır. Bu nedenle politika tasarımı pariteye duyarlı olmak zorundadır.

Bu yeni yaklaşım, 23–27 yaş aralığında ilk çocuğunu dünyaya getiren kadınlar ile ilk doğumdan sonra 24–36 ay içinde ve annenin yaşı 28–30 arasında iken ikinci çocuğunu dünyaya getiren ailelere yönelik olarak, işte kalma garantisi, ücretsiz veya düşük maliyetli bakım desteği, mesleki uyum modülleri ve olağanüstü durumlarda korumalı çıkış mekanizmalarını bütünleşik biçimde sunulmasını içeren bir model teklif etmektedir.

23–27 yaş aralığında ilk doğumu güvence altına alan, 28–30 yaş aralığında ikinci çocuğu destekleyen iki aşamalı modeller, yaşam döngüsüne uyumlu risk paylaşımı sunar. Bu yaklaşım doğurganlığı artırmayı değil, geçiş bariyerlerini azaltmayı hedefler. Bu yaş aralıkları, yoğunlaşan risk pencereleri dikkate alınarak veriler doğrultusunda farklı bir şekilde de düzenlenebilir.

Kamu Kreşleri ve Kurumsal Kapasite

Bakım altyapısı yalnızca erişim değil kalite meselesidir. Özellikle 12–36 ay döneminde bakımın niteliği belirleyicidir. Bu nedenle dağınık ve standart dışı modeller yerine, kamu tarafından işletilen, denetimi güçlü kurumsal yapılar daha sürdürülebilir bir çerçeve sunmaktadır.

İstihdam garantisinin bir bölümünün kamu kreşi altyapısına yönlendirilmesi, hem bakım hem istihdam hedeflerini aynı mali çerçevede birleştirebilir.

Sonuç: Sayıdan Sürece Geçiş

Türkiye’nin demografik meselesi, düşen doğum sayılarından ibaret değildir. Bu mesele, kadın istihdamı, bakım rejimi, gelir güvencesi ve yaşam döngüsü riskleri arasındaki yapısal uyumsuzluğun sonucudur.

Ters-J eğrisinin kırılma bandında yer alan Türkiye, istihdamı doğurganlığın karşısına değil yanına yerleştirmek zorundadır. Sosyal rezerv ancak risk paylaşımına dayalı kurumsal güvenceyle harekete geçirilebilir.

Doğurganlık bir hedef sayı değil, yönetilmesi gereken bir süreçtir. Bu süreci istikrara kavuşturmak, genç ailelerin çocuk sahibi olmayı cesur ama irrasyonel bir karar olmaktan, öngörülebilir bir yaşam tercihi hâline getirmekle mümkündür. Demografik kriz kültürel olduğu kadar, kurumsal bir krizdir. Çözüm ise ancak kurumsal düzeyde üretilebilir.

Türkiye için demografik çıkış yolu aranırken karşılaşılan temel yanılgı, çözümün ya geleneksel aile yapısına dönüşü zorlayan istihdam kısıtlamalarında ya da yaşam döngüsünü iskalayan dağınık nakdi teşviklerde aranmasıdır. Oysa modern ekonominin maliyet yapısı

ve yüksek belirsizlik ortamında tek gelirli hane modeli, geniş kesimler için sürdürülebilir bir yaşam zemini üretmemektedir. Önerilen “İstihdam Tamponu” ve “Güvence Mimarisi” yaklaşımı, kadının üretimde kalmasını ve hanenin çift gelirli bir güvenlik kalkanı içinde istikrar kazanmasını hedefleyen, makroekonomik sürdürülebilirlikle demografik istikrarı birlikte ele alan bir politika yönelimi sunmaktadır.

İstihdamda olan (1,38) ve olmayan (1,72) kadınların doğurganlık hızları arasındaki farkın dramatik bir şekilde daralmış olması, Türkiye'nin demografik krizinin artık sadece kariyer odaklı bir «erteleme» meselesi değil, toplumsal geneline yayılmış sistematik bir «güvence krizi» olduğunu kanıtlamaktadır. Geçmişte Türkiye'nin nüfus dinamizmini sırtlayan “istihdam dışı kadın” grubunun bile yenilenme eşiğinden bu denli uzaklaşması, geleneksel aile desteklerinin ve tek gelire dayalı hane yapısının sürdürülebilirliğini yitirdiğini; dolayısıyla çözümün artık eski usul teşvik paketlerinde değil, mülkiyetini devletin üstlendiği yeni bir “risk mimarisi”nde aranması gerektiğini göstermektedir. Bu durum, “istihdamı doğurganlığın karşısına değil, yanına konumlandırma” stratejisini bir tercih olmaktan çıkarıp, hem çalışan kadını “beşeri sermaye aşınması” korkusundan kurtaracak hem de istihdam dışındaki “sosyal rezervi” güvenle üretime katacak makroekonomik bir yol olarak belirginleşmektedir.

Türkiye'nin önündeki demografik mesele, artık bir “gelecek projeksiyonu” olmaktan çıkmış, acil müdahale gerektiren bir “milli güvenlik” ve sürdürülebilirlik krizine dönüşmüştür. 2025 yılı için beklenen 1,40 seviyesindeki Toplam Doğurganlık Hızı (TFR), Türkiye'nin “en düşük-düşük” (lowest-low) doğurganlık tuzağının eşiğinde olduğunu teyit ederken, trendin benzer şekilde devam edeceği varsayımı altında önümüzdeki 5 yıl içinde bu oranın 1,30'un altına inme ihtimalinin çok yüksek olduğunun ifade edilmesi, demografik çöküşün hız kazandığını göstermektedir. Literatürde vurguladığı üzere, TFR bir kez bu kritik eşiğin altına indiğinde, nüfusun yaşlanma hızı ve aktüeryal dengedeki bozulma geri döndürülmesi zor bir ivme kazanmakta; sosyal güvenlik sisteminden iş gücü piyasasına kadar tüm yapısal kolonlar sarsılmaktadır. *Nitekim doğurganlık artışı çağrısının en güçlü olduğu çevrelerde dahi fiili doğurganlık kararlarının ertelenmesi, kültürel zayıflamadan ziyade ekonomik risk mimarisinin birey lehine çalışmadığını göstermektedir.* Bu veriler ışığında Türkiye'nin, geleneksel ve etkisiz teşvik paketleriyle vakit kaybetme lüksü kalmamıştır; mevcut “sosyal rezervi” aktif hale getirecek, 23-30 yaş arası pariteye duyarlı ve risk mimarisini kamusal olarak üstlenen radikal kurumsal reformları derhal hayata geçirmesi bir tercih değil, bir zorunluluktur.

Kaynakça

- Billari, F. C., & Myrskylä, M. (2009). Advances in development reverse fertility declines. *Nature*, 460(7256), 741–743.
- Goldin, C. (2021). *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü. 2018 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, 2019.
- Jakobsen, K. M., Jørgensen, T. H., & Low, H. (2025). *Fertility and family labor supply* (Working Paper No. 2025-26). Federal Reserve Bank of Chicago
- Kohler, H.-P., & Ortega, J. A. (2002). Tempo-adjusted period parity progression measures, fertility postponement and completed cohort fertility. *Demographic Research*, 6, 91–144.
- Myrskylä, M. (2024). Revisiting the J-Shape: Human Development and Fertility in the United States. *Demographic Research*, 50, 1–34.
- Özgören, A. A., Ergöçmen, B. A., & Tansel, A. (2018). Birth and employment transitions of women in Turkey: The emergence of role incompatibility. *Demographic Research*, 39(46), 1241–1290.
- TESEV (Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı). (2025). *İşgücü Piyasasının Cinsiyetçi Yapısı, Geleceğin İşleri Ve Kadınların Önündeki Engeller*, İstanbul: TESEV Yayınları.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2023). *İşgücü İstatistikleri*. Ankara: TÜİK.
- TÜİK & CEİD (2024). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu 2023–2024*. Ankara.

YAZAR HAKKINDA

Mehmet Emin Sezgin

1981 doğumlu Sezgin, 2004 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun olmuştur. 2014 yılında ABD'de Florida State University'den Kamu Yönetimi alanında MPA derecesi almıştır. 2006 yılında Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü'nde uzman yardımcısı olarak kamu görevine başlamış, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulmasının ardından bakanlık bünyesinde uzman olarak görevine devam etmiştir. Halihazırda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında uzman olarak çalışmakta; aile politikaları, nüfus politikaları, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet çalışmaları ile sosyal yardımların etkinliği alanlarına odaklanmaktadır. Kamu politikalarının tasarımı, uygulanması ve etki analizi süreçlerinde kurumsal kapasitenin güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

T TOPLUM
ÇALIŞMALARI
ENSTİTÜSÜ

Cevzlidere Mah. Mevlana Bulv. No:123/305 Çankaya/Ankara
0312 939 93 00 | info@toplum.org.tr | www.toplum.org.tr