



T.C

GİRESUN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANA BİLİM DALI

İKTİSAT TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRKİYE'DE SEKTÖRLER BAZINDA ÜCRET AYRIMCILIĞI

SECTORAL GENDER WAGE DISCRIMINATION IN TURKEY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Osman Can ASLAN

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Hacı Mevlüt KARATAŞ

Giresun-2024

BİLİMSEL ETİK İLKELERE UYGUNLUK/ETİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Sektörler Bazında Ücret Ayrımcılığı” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel etik ve geleneklere aykırı düşecek bir kullanıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yararlandığım kaynaklara uygun yöntemlerle atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Osman Can ASLAN

.../.../ 2024

TEZ ÖZGÜNLÜK BEYANI

Ana Bilim Dalı: İktisat Ana Bilim Dalı

Program Adı: İktisat Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Başlığı: Türkiye’de Sektörler Bazında Ücret Ayrımcılığı

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmasının Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 39 sayfalık kısmına ilişkin 09/02/ 2024 tarihinde Turnitin benzerlik programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: % 20’ dir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından belirlenen azami benzerlik oranına (%30) göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 09/02/ 2024

Danışman: Dr.Öğr Üyesi Hacı Mevlüt KARATAŞ **Öğrenci:** Osman Can ASLAN

İmza

İmza

KILAVUZA UYGUNLUK BEYANI

“Türkiye’de Sektörler Bazında Ücret Ayrımcılığı” başlıklı Yüksek Lisans Tezi,
Giresun Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Osman Can ASLAN

İmza

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hacı Mevlüt KARATAŞ

İmza



JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 26/01/2024 tarihli toplantısında jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Osman Can ASLAN'ın "Türkiye'de Sektörler Bazında Ücret Ayrımcılığı" başlıklı tezini incelemiş olup, aday 26.01.2024 tarihinde, saat 16:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Sunulan çalışma, sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	Karar		İmzası
		Kabul	Ret	
Üye (Başkan)	Prof.Dr. Ufuk YOLCU	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Işıl DEMİRTAŞ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Hacı Mevlüt KARATAŞ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

ONAY

.../.../ 2024

Prof. Dr. Oğuz Serdar KESİCİOĞLU
Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

“Türkiye’de Sektörler Bazında Ücret Ayrımcılığı” adlı çalışma bireylerin ücret karşılığı yapmış oldukları işlerde aldıkları ücretlerindeki farklılığın ne kadarının cinsiyete dayalı ayrımcılık kaynaklı ne kadarının beşerî sermaye farklılığından kaynaklandığını Oaxaca – Bliender ayrıştırma analizi çerçevesinde incelemeye çalışmaktadır. Çalışmada 2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020 yılları Hane Halkı İş gücü Anketi verileri kullanılmaktadır.

Öncelikle bu çalışmanın konusunun belirlenmesinde ve hazırlanma sürecinin her aşamasında değerli bilgilerini ve zamanını benden esirgemeyerek her fırsatta eleştirileri ile yol gösteren danışman hocam Dr. Öğr. Hacı Mevlüt KARATAŞ’a en içten dileklerle teşekkürü bir borç bilirim.

Değerli zamanlarını ayırıp, tez jürisi olan ve tezin geliştirilmesi için değerli fikirlerini paylaşan, Prof. Dr. Ufuk YOLCU ve Dr. Öğr. Üyesi Işıl DEMİRTAŞ hocalarıma katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Ve eğitim hayatım boyunca beni daima destekleyen tır şoförü babam Şirin ASLAN ve annem Özlem ASLAN’a sonsuz teşekkür ederim; İnsan düşleri öldüğü gün ölür.

Osman Can ASLAN

GİRESUN, 2024

ÖZET

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı İktisat Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Başlığı : Türkiye’de Sektörler Bazında Ücret Ayrımcılığı

Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi

Danışman : Dr.Öğr. Hacı Mevlüt KARATAŞ

Hazırlayan : Osman Can ASLAN

Yıl : 2024

Sayfa Sayısı : 42

Bu çalışmanın amacı yapılmış çalışmalardan farklı olarak Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı konusunu sektörler bazında araştırmaktır. Bu bağlamda bireylerin emek piyasası sektörlerinde karşılaştıkları ücret farklılıklarının ne kadarının bireysel özelliklerinden ne kadarının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı incelenmektedir. Ücret ayrımcılığını tahmin etmek amacıyla TÜİK’ten alınan 2014-2020 yılları Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılmaktadır. İlk olarak, Oaxaca-Bliender ayrıştırma yöntemi kullanılarak kadınların ve erkeklerin ücretleri arasındaki fark ayrıştırılmaktadır. Buna göre ortalama beşeri sermaye farklılığından kaynaklı olarak kadınların erkeklerden %5,9 daha fazla ücret aldıkları tespit edilmiştir. Ancak kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılıktan dolayı kadınlar erkeklerden %6,8 daha düşük ücret almaktadır. Türkiye’de sektörler bazında cinsiyete dayalı ayrımcılık incelendiğinde ise hizmet sektöründe kadına yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık en yüksek düzeyde iken ulaşım sektöründe kadına yönelik pozitif ayrımcılık yapıldığı tespit edilmiştir. Diğer yandan inşaat ile finans ve sigorta sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık olmadığı ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Ücret, Oaxaca – Bliender, Sektör

ABSTRACT

Giresun University Institute of Social Sciences Department Department of Economics
Economics MA Programme

Thesis Name : Sectoral Gender Wage Discrimination in Turkey

Thesis Type : Master's Thesis

Supervisor : Assist. Prof. Dr. Hacı Mevlüt KARATAŞ

Author : Osman Can ASLAN

Year : 2024

Pages : 42

The purpose of this study is to investigate gender-based wage discrimination in Turkey by sectors. It is examined how much of the wage disparities encountered by individuals in labor market sectors are due to individual characteristics and how much is due to gender-based discrimination. Micro data from the Household Labor Force Survey for the years 2014-2020, obtained from the Turkish Statistical Institute (TÜİK), are used to estimate wage discrimination. Firstly, using the Oaxaca-Blinder decomposition method, the wage gap between women and men is dissected. According to this, it is found that due to the average difference in human capital, women receive 5.9% higher wages than men. However, due to gender-based discrimination against women, women receive 6.8% lower wages than men. When gender-based discrimination is examined by sectors in Turkey, it is determined that gender-based discrimination against women is highest in the service sector, while positive discrimination towards women is observed in the transportation sector. On the other hand, it is revealed that there is no gender-based discrimination in the construction and finance and insurance sectors.

Key Words: Discrimination, Wage, Oaxaca – Blinder, Sector

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

EKK : En Küçük Kareler Yöntemi

İBBS : İstatistiki Bölge Sınıflandırması

NACE: Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetlerin Adlandırılması

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo:1 Yıllar Boyunca Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Oranları

Tablo:2 Yıllar Boyunca Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş, Bin Kişi)

Tablo:3 Araştırmada Kullanılan Değişkenler ve Tanımları

Tablo:4 Betimleyici İstatistikler

Tablo:5 Örneklemin Sektörel Dağılımı

Tablo:6 Ücret Denklemleri için EKK Tahminleri

Tablo:7 Oaxaca-Bliender Cinsiyete Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Tablo:8 Oaxaca-Bliender Sektöre göre Ücret Ayrıştırma Analizi

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik:1 Yıllar Boyunca Türkiye’de Toplam Nüfusa Göre Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları

Grafik:2 İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı

Grafik 3: Ücret Farklılığı



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK İLKELERE UYGUNLUK/ETİK BEYAN.....	II
TEZ ÖZGÜNLÜK BEYANI.....	III
KILAVUZA UYGUNLUK BEYANI.....	IV
JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI	V
ÖN SÖZ.....	VI
ÖZET.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	IX
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XII
İÇİNDEKİLER	XIII

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÜCRET VE AYRİCİLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1. Ücret Kavramı	2
2.1.1. Ücret Farkı	2
2.1.1.1. İşgücünün Homojen Olmamasından Kaynaklanan Farklar	5
2.1.1.2. Para ile Ölçülemeyen Avantajlardan Kaynaklanan Farklar	5
2.1.1.3. Emek Piyasasında Akışkanlığın Az Olmasından Kaynaklanan Farklar	5
2.1.2. Ücret Haddi ve Ücret Geliri.....	6
2.1.3. Brüt ve Net Ücret.....	6
2.1.4. Asgari Ücret.....	6
2.2. Ayrımcılık Kavramı ve Türleri	7
2.2.1. İstatistiksel Ayrımcılık.....	7
2.2.2. Irka Dayalı Ayrımcılık.....	8
2.2.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	8
2.2.4. Ayrımcılık Teorisi.....	10
2.3. Türkiye’de işgücü Piyasası Yapısı Özellikleri ve İşgücüne Katılım	11
2.3.1. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı	13

2.3.1.1. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı	14
2.3.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	16
2.3.3. Türkiye’de Kayıtlı Kayıtsız İstihdam	16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÜCRET AYRIŞTIRMA YÖNTEMİ VE LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Oaxaca – Bliender Ücret Ayrıştırma analizi.....	6
3.2. Literatür Taraması.....	21

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SEKTÖRLER BAZINDA ÜCRET AYRIMCILIĞI VE BULGULAR

4.1. Veri Seti	27
4.2. Ekonometrik Model	30
4.3. Ücret Denklemleri Tahminleri	31
4.4. Oaxaca – Bliender Ayrıştırma Analizi	33

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç.....	38
KAYNAKÇA	40

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

1. Giriş

Türkiye’de emek piyasalarındaki en önemli ayrımcılık çeşitlerinden biri cinsiyet temelli ayrımcılık, diğeri ise ücret ayrımcılığıdır. Cinsiyet temelli ayrımcılık; kadınların toplumsal ve ekonomik süreçlere katılmasının engellenmesi olarak düşünülebilir. Ücret ayrımcılığı ise; aynı mesleği yapan insanlar için ırk, dil ve cinsiyet gibi unsurlara göre ücretin farklılaşmasından dolayı ortaya çıkan ayrımcılıktır (Yalçın vd, 2019).

Ayrımcılığın ekonomisi üzerine literatür, Becker'in 1967'deki çalışmasıyla başlamıştır. O zamandan beri mikro veri kullanımının yaygınlaşması nedeniyle cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının incelenmesi, çalışma ekonomistleri için rutin bir iş haline gelmiştir. Mikro veriler, bireylerin üretkenliğini değerlendirmeye ve eşit derecede üretken erkek ve kadınların ücretlerini karşılaştırmaya imkân sağlamıştır. Cinsiyetler arası ücret farklılığını ayırtıran, açıklanabilen ve açıklanamayan iki bileşene ayıran analiz yöntemini S.Blinder (1973) ve Ronald Oaxaca (1973) ortaya atmışlardır. Özellikle, Blinder (1973) ve Oaxaca'nın (1973) öncülüğünü yaptığı ayırtırma tekniği, farklı ülke ve zaman diliminden gelen verilere sıklıkla uygulanmıştır (Doris ve Rudolf, 2003). Analize göre, ücret farkındaki açıklanabilen kısım insan sermayesini yani beşerî birikimleri ifade ederken, açıklanamayan kısım ise ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkını ifade etmektedir.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını açıklamaya yönelik farklı teoriler geliştirilmiştir. Bunların en yaygın olanı ve en çok kabul görenleri Neo-Klasik Yaklaşım ve Kurumsal Yaklaşım teorileridir. Neo-Klasik yaklaşıma göre verimliliği aynı olan bir kadın ve bir erkek işçiden kadın olan daha az ücret alıyorsa bu durumun kadın çalışanın işverene maliyetinin erkek çalışana göre daha fazla olmasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Kurumsal yaklaşıma göre ise bazı teknelci kuruluşlar veya işverenler oluşturdukları işleyişle bazı grupların diğerlerine göre avantajsız hale gelmelerine neden olurlar. Bu yaklaşımda kadınların erkeklere

göre daha az ücret almalarının altında yatan temel nedenin bu olduğu düşüncesi hakimdir (Eraslan, 2012).

Türkiye’de emek piyasalarında kadın ve erkek bireyler arasında ücret farklılığının olup olmadığını inceleyen çalışmaların çoğunda elde edilen sonuç, kadın bireylerin erkek bireylere göre daha az ücret aldığıdır. Bu çalışma Türkiye’de özellikle sektörler bazında emek piyasasında saatlik ortalama reel ücretlerin cinsiyete göre farklı olup olmadığı, farklılık var ise bunun ne kadarının beşeri sermaye farkından ne kadarının ayrımcılıktan kaynaklandığını araştırmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için 2014-2020 yılları arasında TÜİK tarafından her yıl yapılan Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro verileri kullanılmıştır. Ücret log-normal regresyon denklemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Buna göre diğer değişkenler sabit iken kadınların saatlik ücretlerinin erkeklerin saatlik ücretlerine göre %6,7 daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Daha sonra Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile erkeklerin saatlik ücretlerinin, kadınların ücretinden %0,9 daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu farklılık ayrıştırıldığında ise kadınların beşeri sermayeden kaynaklı olarak erkeklerden %5,9 daha fazla ücret aldığı ancak ayrımcılıktan kaynaklı olarak %6,8 daha düşük ücret aldıkları tespit edilmiştir. Aynı analizler sektörler göre ayrı ayrı yapıldığında ise erkeklerin tarım, imalat, ticaret ve hizmet sektörlerinde kadınlardan daha yüksek saatlik ücret aldığı bulunmuştur. Diğer yandan kadınların ise altyapı, inşaat, ulaşım ve finans sektörlerinde erkeklerden daha fazla ortalama ücret aldıkları bulunmuştur. Bu farklılıklar beşeri sermaye ve ayrımcılıktan kaynaklanan kısımlara ayrıştırılınca, tarım, imalat, altyapı, ticaret ve hizmet sektörlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklı olarak erkeklerin daha fazla ücret aldıkları tespit edilmiştir. Bu sektörlerden cinsiyete dayalı ayrımcılığın en fazla olduğu sektör hizmet sektörü olarak bulunmuştur. Hizmet sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık kaynaklı olarak erkeklerin ücretleri kadınların ücretine göre % 12,1 daha fazladır. Diğer yandan inşaat ile finans ve sigorta sektörlerinde ayrımcılıktan kaynaklı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Son olarak ulaşım sektöründe ise tersine bir ayrımcılık olduğu bulunmuştur. Ulaşım sektöründe ayrımcılık kaynaklı olarak erkeklerin ücretleri kadınların ücretine göre %7,4 daha düşük bulunmuştur.

Tez üç ana bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde ücret kavramı ve ilgili kavramlar, ayrımcılık kavramı ve ilgili kavramlar tanımlanmakta ve daha sonra ayrımcılık ile ilgili teorik bilgiler aktarılmaktadır. Üçüncü bölümde ücret ayrıştırması için kullanılan Oaxaca-Blinder ayrıştırması detaylı bir şekilde açıklandıktan sonra bu yöntem kullanılarak Türkiye’de ve başka ülkelerde yapılmış çalışmalar özetlenmektedir.

Tezin dördüncü bölümü ise Türkiye’de ücret farklılıklarını ve bu farkın ayrıştırılması için kullanılan veri setini tanıtmakta ve kullanılan ekonometrik model ve yöntem anlatılmaktadır. Daha sonra ücret denklemleri ile ilgili regresyon tahmin sonuçları ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma sonuçları verilmektedir. Bu bölümde son olarak sektörler için ayrı ayrı tahmin edilen ücret denklemleri kullanılarak sektörler bazında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı tahminleri yapılmıştır. Beşinci bölüm ise tezden elde edilen bulgular literatürden elde edilen bulguların karşılaştırıldığı sonuç bölümüdür.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÜCRET VE AYRILIK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1. Ücret Kavramı

Ücret, üretime emek gücü ile katılan bireylerin üretimden aldıkları paydır. Daha genel bir ifade ile emeğin fiyatıdır. Ücret karşılığı çalışma (emek) iktisat tarihinde görece yakın bir dönemde kendine yer bulmuştur. Önceki dönemlerde ağır işler köle ve serfler tarafından gerçekleştirilirken ancak vasıflı uzman özgür işçiler, emeklerinin ürünü olan malları bir fiyat karşılığında satma hakkına sahiptir (Doğruyol ve Aydınlar, 2015).

İnsan kaynakları yönetimi bakımından işçilerin ücretlendirilmesi önemle ele alınmalı ve mümkün olduğunca objektif kriterlere göre davranılmalıdır. Çalışanlar ne aldıkları kadar, bu ücreti neden aldıklarını, ne zaman artış olacağını, artışta nelerin rol oynadığını, performansın ücrete nasıl yansıdığını, statülere ilişkin ücret standartlarının ne olduğunu bilmek durumundadırlar. İşçilerin belki de en çok önemsedikleri şey kurumdan emeğinin karşılığı olarak aldıkları ücret ve ek kazançlardır. Emeğinin karşılığını almayan, aldığına inanmayan kişi ise mutsuz olur, iş tatmini düşer, kuruma bağlılığı azalır. Bunların önlenmesi için işletmelerde ücret yönetimi dikkatli ve objektif bir biçimde yapılmalıdır (Kara, 2006).

2.1.1. Ücret Farkı

Bireyler arasındaki ücret farklılığının temel nedeni her iş kolunda talep ve arzın farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Belirli işlerin zorluğu, bilgi ve beceri gibi yeterlilikler gerektirmesi o işlere olan talebi azaltabilir ve buna paralel olarak o iş özelinde ücretleri artırabilir. Benzer şekilde bazı işlerin çoğunluk tarafından yapılabilir olması o iş koluna olan arzı arttıracığı için ücretleri düşürücü etki yapabilir. Kaynaklanan farklılıklar, emeğin kalitesi ve türü ile açıklana bilinir. Bu farklılığın

başlıca nedenleri emeğin homojen olmaması, bazı mesleklerin para ile ölçülemeyen avantajlar sağlaması ve emek piyasasında akışkanlığın az olmasıdır (Dinler, 2023)

2.1.1.1. İşgücünün Homojen Olmamasından Kaynaklanan Farklar

Emeğin homojen olmaması durumu, çalışanların tıpatıp birbirlerinin benzeri olmamasını ifade etmektedir. Bu bağlamda ilk olarak beşerî sermaye farklılıklarından bahsedilebilir. Bireylerin farklı eğitim seviyelerine sahip olmaları, onların ücretlerini farklılaştırmaktadır. İkinci emek farklılığı ise iş deneyimidir. Günümüz ekonomilerinde üretim ve üretimin nasıl yapılacağı hakkında bilgi ve tecrübeye sahip insanlar aynı işi yapan ancak bu tecrübeye sahip olmayan insanlardan daha avantajlı durumdadır ve bu durum bir ücret farklılığına yol açmaktadır. Son olarak ise bazı işlerin yapılabilmesi için özel bir yetenek gereksinimi duyulmasıdır. Oyunculuk, yazarlık ve müzisyenlik gibi meslekler özel bir yetenek gerektirdiği için herkes tarafından yapılamaz ve bu tür meslek gruplarında diğer gruplara göre bir ücret farklılığı olması beklenir (Dinler, 2023).

2.1.1.2. Para ile Ölçülemeyen Avantajlardan Kaynaklanan Farklar

Bireyler meslek seçimlerinde, farklı meslekleri yapabilecek beşerî sermaye ve birikime sahipken daha az ücretli meslekleri tercih edebilirler. Bu durumun nedenlerinden birisi toplumun o mesleğe bakış açısıdır. Bireyler bazen aldıkları ücretlere göre değil, toplum normlarına göre hareket edebilirler ve seçimlerinde meslek itibarını tercih edebilirler. Ya da çok daha fazla para kazanabilecekken bir birey memur olmak isteyebilir. Buradaki en önemli neden çalışma saatlerinin belirli olması ve işten çıkarılma riskinin düşük olması olabilir (Dinler, 2023).

2.1.1.3. Emek Piyasasında Akışkanlığın Az Olmasından Kaynaklanan Farklar

Bireylere piyasada akışkanlığın az olmasından kaynaklı farklı ücretler ödenebilir. Piyasadaki akışkanlık, çalışanlar başka bölgelerde daha yüksek ücret alacaklarını bilseler bile yaşadıkları bölgeleri, ailelerini ve yaşadıkları bölgedeki avantajları bırakmak istememeleridir. Bu durum ise aynı işi yapan fakat farklı

bölgelerde yaşayan bireyler için bir ücret farkı durumunu ortaya çıkarabilir (Dinler, 2023).

2.1.2. Ücret Haddi ve Ücret Geliri

Ücret haddi, emeğin belirli bir zaman diliminde ya da belirli bir üretim başına elde ettiği paradır. Zaman birimi olarak saat, gün, hafta veya aylık çalışma süreleri belirlenir. Üretim birimi ise yapılan iş miktarıdır ve metre, ton veya parça başına ücret ödenmesidir.

Ücret geliri ise yapılan iş süresi ile ücret haddinin çarpımına eşittir. Ücret gelirinde, ücret haddinden farklı olarak ücrete yapılan ilaveler ve eklerde yer alır. (Dinler, 2023)

2.1.3. Brüt ve Net Ücret

Brüt ücret, asli ücret dışında ikramiye ya da hiçbir ek ödeme katılmayan ve vergi sigorta gibi kesintilerin yapılmadığı ücret kalemidir. Brüt giydirilmiş ücret, brüt ücrete yemek, servis ücreti gibi yan ödemelerin eklendiği ücrettir. Net ücret ise vergi, sigorta primi ve damga vergisi düşülmek sureti ile çalışana verilen ücrettir. Son olarak net giydirilmiş ücret, brüt giydirilmiş ücretten sigorta primi, gelir vergisi, damga vergisi gibi kesintilerden sonra çalışana ödenen ücrettir. Ülkemizde uygulamada genellikle çalışanlara net ücret üzerinde ödeme yapılır. Net ücret alan çalışan vergi dilimlerinden etkilenmez. Brüt ücret alan işçi ise yıl içerisinde ilerleyen vakitlerde daha fazla vergi öder ve alacağı ücret azalır (Mülayim, 2018).

2.1.4. Asgari Ücret

Asgari ücret, çalışan bireylerin kendisi ve ailesinin geçimini onurlu bir şekilde sağlayabilmesi için gerekli olan ücrettir. Özellikle vasıfsız emeğin korunmasına yönelik alınmış bir tedbir olan asgari ücret, günümüzde sosyal devlet bağlamında pek çok ülkede uygulanmaktadır. Her ne kadar sosyal devlet anlayışı çerçevesinde yürütülse de üzerinde uygulanan vergi ve bazı mali yükümlülükler nedeni ile tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmaların odak noktası ise vergilerin bireylerin reel ücretlerini düşürücü etkiye sahip olması ve kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmasıdır

(Rakıcı ve Vural, 2011). Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 1. maddesinde; “*Asgari ücret; işçilere normal çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden karşılamaya yetecek ücrettir*” olarak tanımlanmıştır. Asgari ücret; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için bir komisyon aracılığı ile en geç iki yılda bir belirlenmektedir (Kara, 2006).

2.2. Ayrımcılık Kavramı ve Türleri

Emek piyasalarında verimlilik ile ilişkisi olmayan faktörler (dil, ırk, cinsiyet gibi) artı ya da eksi bir değere sebep oluyorsa bu durumda ayrımcılıktan söz edilebilir. Ayrımcılık, ayrımcılığa uğrayan bireyler ile uğramayan bireyler arasında ücret, statü ve iş türü gibi farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireysel düzeyde daha derinlemesine bakıldığında bireylerde, ruhsal ve bedensel sorunlara neden olmakta ve bu durumlar bireylerin performansını negatif yönlü etkilemektedir. Aynı durum bireyleri ruhsal ve bedensel olarak pozitif etkileyebilir ve performans yönünde de pozitif etkiler yaratabilir. Bu gibi nedenlerden dolayı emek piyasalarında ortaya çıkan ayrımcılığın yaratabileceği etkilerden dolayı önlenmesi büyük önem arz etmektedir (Ulu ve Kutanis, 2016). Ayrımcılığın yaş, fiziki engel, cinsel yönelim, dinsel tercih ve obeziteye yönelik ayrımcılık gibi birçok türü ve çeşidi vardır. Fakat çalışmada ayrımcılık türleri istatistiksel ayrımcılık, ırka dayalı ayrımcılık ve cinsiyete dayalı ayrımcılık olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir.

2.2.1. İstatistiksel Ayrımcılık

Belirli bir grup içerisinde olmak, bireylere özgü birtakım özellikleri yansıtabilir ve onların özellikleri hakkında fikirler verebilir. İstatistiksel ayrımcılık; grupların ortalama özellikleri ve bazı varsayımlara dayanarak o gruba veya kitleye ait bireylere özgü pozitif ya da negatif ayrıcalıklar tanınmasıdır (Erduygun, 2018).

Arrow (1998) son 30 yıldır modern ekonomik teori, bilginin veya daha doğrusu inançların ve beklentilerin ekonomik davranışı nasıl etkilediğini vurgulamıştır. Bu inançlar sırayla bir tür kanıt dayanabilir; rasyonel seçim teorisi, deneyimle çelişen

inançların hayatta kalamayacağını ima eder. Mevcut bağlamda, bu istatistiksel ayrımcılık teorisine yol açmıştır.

2.2.2. Irka Dayalı Ayrımcılık

Irka dayalı ayrımcılık, insan ırklarının arasındaki biyolojik kaynaklı farklılıklardan doğan bir ırkın bir diğer ırka göre bir takım pozitif ya da negatif ayrıcalıklara sahip olmasıdır. Çoğunlukla bireyler, mensubu olduğu ırkın etnik ve kültürel olarak diğer ırklara göre üstün olduğu düşüncesine dayanır. Bu bağlamda, geçmişte bakılan ırksal temelli ayrımcılık “düşmanca, ayrıştırıcı ve ezici” olarak kabul edilmektedir (Walker, 2001). Yakın tarihte, ırksal temelli ayrımcılık, özellikle toplumsal grupların eşitliği konusunda büyük bir değişim geçirmiştir fakat niteliğini kaybetmemiştir. Ancak bu değişim, geçmişte bakılan ırksal temelli ayrımcılıkları ortadan tamamen kaldırmak yerine örtük veya üstü kapalı yeni ayrımcılık biçimlerini farklı alt başlıklar altında gündeme getirmiştir (Ünal, 2018).

Ayrımcılık dünyanın birçok yerinde hâlâ görülmektedir. Örneğin, ABD’de konut ayrımcılığı 1968 Sivil Haklar Yasası tarafından anayasaya aykırı olarak kabul edilmiş olsa da konut arayan siyahlar hala sistematik olarak daha fazla sayıda azınlığa, daha düşük ev değerlerine ve daha düşük ortalama gelire sahip mahallelere yönlendiriliyor. Araştırmalar ayrıca istihdamda ayrımcılığın devam ettiğini göstermektedir. Aynı niteliklere sahip siyah ve beyaz bireylerden iş başvurusunda bulunanların başvurduğu işlerde ve mülakatlarda işe alınmamasının ırksal kökenli ayrımcılık kaynaklı olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalar, her beş iş başvurusundan birinde siyah adaylara karşı beyazı tercih eden ayrımcılığın olduğunu bulmuştur (Ahmed, Mohammed ve Williams, 2007).

2.2.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık; sosyal olarak kabullenilmiş cinsiyet nedeniyle roller ve normlar temelinde yapılan her türlü ayırım, dışlama, ayrıştırma ve kısıtlama şeklinde tanımlanabilir (Kutaniş ve Ulu, 2016). Cinsiyetler arası ücret farkı ise, Türkiye İstatistik Kurumu'nun tanımına göre; erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesidir.

Gelişmiş ülkeler cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını yasaklamış ve kadınların erkek ücretlerinin arasında bir farklılık olmamasına yönelik kanuni düzenlemeler ve yasalar gerçekleştirmişlerdir. Ücret eşitliği temelinde gerçekleştirilen bu düzenlemeler, sadece kadınların ücretlerinin yükselmesi olarak yansımamış aynı zamanda ülkelerin ekonomik gelişimine de katkıda bulunmuştur. Dolayısı ile kadınların işgücüne katılımına ve eşit ücret düzeyine bağlı olarak kadınların ekonomiye yaptıkları katma değer de artmıştır (Yalçın vd., 2019).

Cinsiyete dayalı ücret farkları, işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarmak için dünyanın birçok ülkesinde ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ücretlerdeki cinsiyet farkı üzerine daha önceki çalışmalar, ortalama ücretlerdeki farklılıklara odaklanmıştır. Daha yakın tarihli araştırmalar, önemli kalıpları ortaya çıkarmak için tüm ücret dağılımı boyunca cinsiyete dayalı ücret farkını incelemeye odaklanmıştır. Çoğu ülkede kadınlar, dağılımın tepesinde erkeklerden daha az kazanmaktadır. Araştırmacılar bu bulguyu kadınların karşılaştığı cam tavanlara bağlamıştır (Aktaş ve Uysal, 2016).

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının boyutunu ölçmek için en yaygın olarak kullanılan yaklaşım, ücret belirlemeye ilişkin insan sermayesi teorisine dayanmaktadır. Ayrımcı bir ortamda, gözlenen erkek-kadın ücret farklılıkları, kadın ve erkek arasındaki üretkenlik farklılıklarından kaynaklanmalıdır. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, eşit derecede üretken işçilere farklı ücret oranları ödendiğinde gerçekleşir. Ayrımcılık söz konusu olduğunda kadın-erkek ücret farklılıkları sadece verimlilik farklılıklarıyla açıklanamaz. Bu nedenle literatürde kullanılan ayrımcılık ölçütleri, gözlemlenen ücret dağılımının ortalamasında ayrımcılık ölçütleri olarak düşünülebilir. Ücret dağılımının alt kısmında mı yoksa üst kısmında mı kadın ve erkekleri karşılaştırdığımıza bağlı olarak cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının derecesinin değişip değişmediğini araştırılmaktadır. Verimlilik araştırmacılar tarafından gözlemlenmediğinden, ayrımcılık ölçütleri genellikle üretkenliği etkilemesi beklenebilecek tüm ölçülebilir özellikler için ayarlanır. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını ölçmek için, gözlemlenen ortalama ücret farkı tipik olarak iki kısma ayrılır; karakter özelliklerindeki farklılıklardan kaynaklanan kısım ve bu özelliklere getirilerdeki farklılıklardan kaynaklanan kısım. İkinci kısım daha sonra cinsiyete

dayalı ücret ayrımcılığının boyutunu hesaplamak için kullanılır (Gardeazabal ve Ugidos, 2005).

2.2.4. Ayrımcılık Teorisi

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, emek piyasalarında kadınlar aleyhine oluşan adaletsizliklerin en önemli konularından biridir. Klasik ve neo-klasik iktisatçıların büyük çoğunluğu kadınların rasyonel davranma ve karar alma konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı olduğunu belirtmektedirler.

Neo-klasik iktisat emek arzında bulunanların beşerî sermayelerinin, kısıtlarının (evlilik, çocuk sahibi olma ve diğer sorumluluklar) ve tercihlerini rasyonel davranarak imkanları en faydalı olan iş seçimini yapacaklarını varsayar. Aynı şekilde emek talebinde bulunanlar üretkenliği en üst düzeyde olan, maliyetleri mümkün olduğunca düşük olacak ve karlarının maksimum yapacak şekilde tercihte bulunacaklarını belirtir (Anker, 1997).

Neo-klasik ayrımcılık teorileri arz yönlü olan beşerî sermaye modeli en yaygın kabul gören modeldir. Model, kadınların sermaye donanımlarını, emek piyasalarına girdiklerinde sahip oldukları eğitim ve emek piyasasına girdikten sonra edindikleri tecrübe ve deneyim açısından ele alınarak analiz etmektedir. Teori, sermaye birikimleri düşük olan bireylerin veriminin düşük olduğunu ve sermaye birikimi erkek bireylere göre daha düşük olan kadınların düşük statülü mesleklerde yoğunlaştığını ifade eder. Sonuç olarak kadınların emek piyasasındaki sermaye birikimi kaynaklı üretkenlikleri meslek ve iş tercihlerini etkilemektedir (Parlak ve Çiftçi, 2022).

Beşerî sermaye modelinden yola çıkıldığında işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı eşitsizlikler, cinsiyetler arasındaki beşerî sermaye ve tercih farklılıklarına indirgenmektedir. Modele göre kadınların işgücü piyasasına katılımı çocuk bakımı gibi ev içi emek nedeniyle kesintiye uğradığında, kadınların iş deneyimi erkeklerin gerisinde kalmakta ve kadınların beşerî sermaye donanımı erkek çalışanlara göre azalmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların işgücü piyasası dışında geçirdiği süre onların işe dair becerilerini yıpranmasına neden olarak kesintisiz iş tecrübesi yakalayan erkek çalışanlara göre verimliliklerinin düşmesine ve daha düşük ücretlendirilmelerine yol açmaktadır. Bu durumda, kadınların ev içindeki bakım emeği dikkate alındığında,

modelin kadınlara yönelik öngördüğü rasyonel tercih; çalışmaya ara verme maliyetinin daha düşük olduğu, verilen araya bağlı verimlilik kaybının daha az yaşandığı mesleklere yönelmelidir (Kılınç ve Karaçay, 2021).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklamaya çalışan yaklaşım ise Kurumsal yaklaşımdır ve bu yaklaşım altında dört farklı bakış açısı ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi, ikili rol yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, ataerkil bakış açısını ifade etmektedir. Yaklaşımına göre kadınların asıl sorumlulukları evleridir ve kadınlar önce ev işlerini ve sorumluluklarını yerine getirmeli kalan vakitlerinde ise ücretli işlerde çalışmalıdırlar. Bundan dolayı da kadınlar beceri gerektirmeyen, vasıfsız, ikincil işlerde ve düşük ücretli çalışmak zorunda kalmakta ve böylece ayrımcılığa uğramaktadır. Bir diğer görüş İşgücü Piyasasının Bölünmesi yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, işgücü piyasalarında birincil ve ikincil işler bulunduğunu, birincil işlerin yüksek ücretlerle çalışan erkeklerden; ikincil işlerin ise geçici, düşük ücretli ve düşük statülü çalışan kadınlardan oluştuğunu ve ayrımcılığın bu nedenlerden ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Bir diğer yaklaşım ise Marksist yaklaşımdır. Bu yaklaşım, kapitalist üretim sisteminin maliyetleri azaltmak için yedek işgücüne ihtiyaç duyduğunu ve kadınların da bu yedek işgücünü kapsayan cinsiyet olduğunu ifade etmekte ve bu nedenle de kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık yaşadığını dile getirmektedir. Kurumsal yaklaşım başlığı altında son görüş ise Feminist görüştür. Feminist görüş kadınların, ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel sistemin erkek egemen olması sonucunda hem evde hem de çalışma yaşamında ikinci sınıf olarak değerlendirildiğini, temizlik, ev işleri, çocuk bakımı ve hemşirelik gibi bakım gerektiren ve düşük statülü işlerin kadın işleri olarak görüldüğünü ve bu sebeplerden dolayı kadınlara yönelik ayrımcılık yapıldığını ileri sürmektedir (Yalçın vd., 2019).

2.3. Türkiye’de İşgücü Piyasası Yapısı Özellikleri ve İşgücüne Katılım

İşgücü piyasası, iş arayan işçilerin ve işçi arayan firmaların bir araya gelerek mübadele içinde buldukları piyasadır. İşçiler ve firmalar arasındaki bu etkileşim, denge ücret ve istihdam seviyelerini belirler (Borjas, 2010).

Türkiye’deki işgücünün yapısı incelendiğinde, üzerinde durulması gereken ilk önemli nokta, temelde işgücü talebi ve işgücü arzı arasındaki eşitsizliklerden oluşan

birçok sorunun bulunduğu ve bu sorunların çözümü için geçerli politika ve düzenlemelerin uygulanmayışıdır (Şahin, 2011).

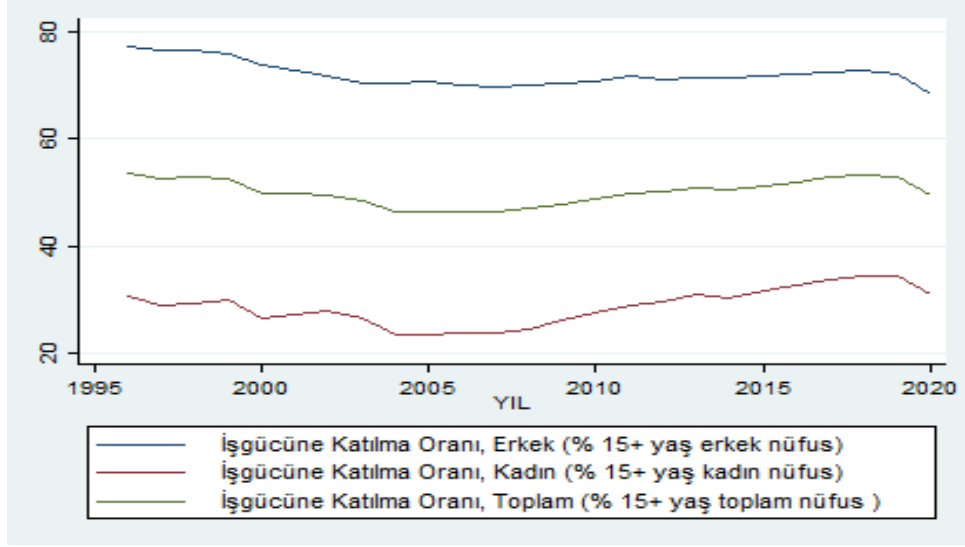
İşçiler ücret yüksekken çalışmayı tercih ederken, firmalar ücret düşükken işe almayı tercih etmektedir. Bir işgücü piyasası dengesi, işçilerin ve firmaların karşılıklı istek ve arzularını dengeler, ücret ve istihdam seviyelerini belirler (Borjas, 2010).

İşçiler ve işler farklıdır, bu nedenle gerçek dünyadaki işgücü piyasası tek bir ücretle karakterize edilmez. İşçiler becerilerinde farklılık gösterir. Örneğin bazı işler güneşli Kaliforniya'da, diğerleri ise Alaska'nın tundralarında bulunur; bazı işçiler tehlikeli kimyasallara çalışmak mecburiyetindeyken, bazıları ise lezzetli yemeklerin bulunduğu bir iş gücünde çalışabilir. (Borjas, 2010).

Türkiye işgücü piyasası, bütüncül olmayan karakteri ile gelişmiş ekonomilerdeki işgücü piyasalarından farklılık göstermektedir. Türkiye'de istihdamın temel bileşenlerini, nitelikli, yüksek ücretli ve sosyal güvenlik olanaklarına sahip ve toplam istihdam içerisinde görece küçük bir ölçüğe sahip bir merkez ve bunun etrafında yer alan ve istihdamın büyük kısmını oluşturan düşük verimlilik düzeylerine sahip tarım sektörü ve enformel (kayıtdışı) sektör oluşturmaktadır (Aydın, 2009).

Türkiye işgücü piyasasındaki kadınların karşılaştıkları yegâne zorluk kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması değil; aynı zamanda kadınların düşük statülü ve doğal olarak da düşük ücretli işlere yönlendirildikleri gerçeğidir. Dolayısıyla kadınların kendilerine yer buldukları ikincil işlerde de ücret bağlamında ayrımcılığa maruz kaldığını söylemek gerekir. Araştırmalar; Türkiye'de kadınların birçok sektörde eşit işe eşit ücret almadığını, daha düşük ücretli ve daha düşük güvenceli işlerde istihdam edildiklerini göstermektedir (Yalçın vd., 2019).

Türkiye ile ilgili genel çerçeveyi görmek adına belirli yıllar boyunca işgücüne katılım oranlarına bakılabilir. İşgücüne katılım oranları nüfusun ne kadarının istihdam edildiği gibi bilgileri bize verirken alt başlıklar altında bölgesel ve iller bazında da incelenebilir. Ayrıca ülkeler bazında incelendiğinde karşılaştırmalar yapılabilir.



Grafik:1 Yıllar Boyunca Türkiye’de Toplam Nüfusa Göre Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: TÜİK Bölgesel İşgücü Verileri kullanılarak yazar tarafından yapılmıştır.

Grafik 1’de Türkiye’de 1995-2020 yılları arası işgücüne katılım oranları gösterilmiştir. Kadınların tüm yıllar boyunca işgücüne katılım oranının oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. 1995 yılından 2005 yılına kadar zaten düşük olan kadınların işgücüne katılım oranının daha da azaldığı görülmektedir. 2005 yılında kadınların işgücüne katılım oranı % 22 civarına kadar gerilemiştir. Bu düşüşün nedeni olarak bu dönemde yaşanan kırdan kente göç ve kadınların eğitim seviyesinin düşüklüğü gösterilebilir. 2005 yılından itibaren kadınların işgücüne katılım oranlarında erkeklere göre daha yüksek bir artış gözlenmekle beraber hala oldukça düşük bir düzeydedir.

2.3.1. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi vermektedir. Bu bağlamda bakıldığında gelişmiş ülkelerde tarımın payı düşük olup en yüksek payın sanayi sektöründe olması beklenir. Gelişmekte olan ülkelerde ise tarım sektörünün payı azalırken sanayi sektörünün payının artması beklenir (Özpınar vd., 2011). Gelişmemiş ülkelerde sanayinin payı düşük tarım sektörünün payı ise oldukça yüksektir.

Tablo:1 Yıllar Boyunca Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Oranları

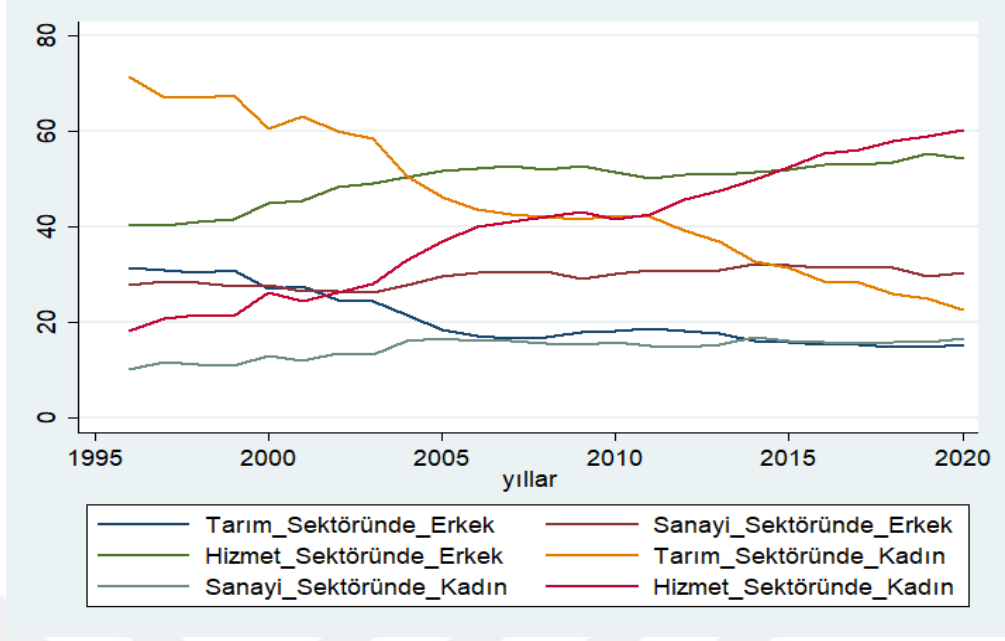
Yıllar	Tarım Sektöründe Çalışanların % Oranı	Sanayi Sektöründe Çalışanların % Oranı	Hizmet Sektöründe Çalışanların % Oranı
2000	36	24	40
2001	37,6	22,7	39,7
2002	34,9	23	42,1
2003	33,9	22,8	43,4
2004	29,1	24,9	46
2005	25,7	26,4	48
2006	24	26,8	49,1
2007	23,5	26,7	49,8
2008	23,7	26,8	49,5
2009	24,6	25,3	50,1
2010	25,2	26,2	48,6
2011	25,5	26,5	48,1
2012	24,6	26	49,4
2013	23,6	26,4	50
2014	21,1	27,9	51
2015	20,6	27,2	52,2
2016	19,5	26,8	53,7
2017	19,4	26,5	54,1
2018	18,4	26,7	54,9
2019	18,2	25,3	56,5
2020	17,6	26,2	56,2

Kaynak: TÜİK Bölgesel İstihdam verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de 2000 ile 2020 yılları arasında istihdamın sektörel bazda dağılımı Tablo2’de gösterilmektedir. Beklenenin aksine Türkiye’nin bir geçiş ülkesi olmasına rağmen tarım sektöründe çalışanların istihdam payının azalmasına karşılık olarak, sanayi sektörüne belirgin bir geçiş görülmemektedir. Fakat yıllar boyunca bakıldığında özellikle 2012 yılından sonra hizmetler sektöründe fark edilir bir artış olduğu görülmektedir. Bu da Türkiye’de sanayi sektöründe yeterince istihdamın yaratılmaması sonucu, hizmetler sektöründe kontrolsüz bir artışın nedeni olmuştur.

2.3.1.1. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı

Türkiye’de istihdamın cinsiyete göre sektörel dağılımı bireylerin hangi sektörlerde yoğunlaştığında dair bilgiler yansıtır. Erkek ve kadın egemen sektörleri görerek onlar hakkında yorumlar yapılabilir.



Grafik:2 İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı

Kaynak: TÜİK İstihdam verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 2’de görüldüğü üzere tarım sektöründe kadın istihdamının 1995 yılından başlayan bir düşüş trendi gözlenmektedir. Bu düşüş genellikle geçiş ülkelerinde ekonomik büyüme ve gelişmeye bağlı olarak beklenilebilir bir durumdur. 2000’li yılların başında %40 ile %60 bandından başlayan tarım sektöründe kadın istihdam dağılımı 2020 yılı itibari ile en düşük seviye olan neredeyse %20 civarına kadar düşmüştür. 2000 ile 2005 yılları arasındaki sert düşüş, kırdan kente göçün sonucu olarak görülebilir. Çünkü göç sırasında kadınlar gerek kültürel gerekse Türkiye’deki aile yapısına bağlı olarak kentlerde istihdam edilememiştir. Buna paralel olarak tarım sektöründe erkek istihdamına bakıldığında yıllar içerisinde kadınlara göre daha yavaş olsa da bir düşüş yaşamıştır. Hizmetler sektörüne bakıldığında kadın istihdamının yıllar boyunca artarak devam ettiği ve 2020 yılı itibari ile en yüksek seviyelere çıktığı görülmektedir. Yine hizmetler sektöründe erkek istihdamı incelendiğinde %40 ile %60 bandında artarak 2020 yılında en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Son olarak sanayi sektörüne bakıldığında erkek ve kadın istihdamının paralel olarak hareket ettiği gözlemlenmektedir.

2.3.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Tablo 2: Yıllar Boyunca Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş, Bin Kişi)

YIL	Toplam	Okuryazar olmayan	Lise altı eğitilmişler	Lise ve dengi meslek lisesi mezunu	Yükseköğretim mezunu
2004	22016	1306	13591	4596	2524
2005	22454	1167	13651	4879	2757
2006	22751	1115	13632	5024	2980
2007	23114	1045	13679	5195	3195
2008	23805	1025	14031	5246	3503
2009	24748	1089	14596	5283	3780
2010	25641	1151	15195	5238	4057
2011	26725	1203	15681	5365	4476
2012	27339	1164	15640	5538	4996
2013	28271	1167	15932	5784	5388
2014	28786	1170	16100	5825	5691
2015	29678	1115	16277	6002	6284
2016	30535	1038	16328	6277	6892
2017	31643	1076	16644	6573	7350
2018	32274	1045	16734	6819	7676
2019	32549	1005	16321	6996	8227
2020	30873	774	14802	6806	8492
2021	32716	799	15209	7565	9143

Kaynak: TÜİK Bölgesel İstihdam verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2 yıllar boyunca eğitim düzeyine göre istihdam edilenleri göstermektedir. Buna göre Türkiye’de istihdam edilenlerin sayısının yıllar boyunca arttığı görülmektedir. Lise ve yüksek öğretim mezunları istihdamının düzeli bir şekilde arttığı ve okur yazar olmayan bireylerin istihdamının yıllar boyunca azalarak istihdam edildiği görülmektedir.

2.3.3. Türkiye’de Kayıtlı Kayıtsız İstihdam

Kayıtlı ve kayıtsız istihdam genellikle emek yoğun üretim yapan ülkelerde görülmektedir. Emegın yoğun olduğu ülkelerde emek girdi maliyetlerinin payı toplam girdi maliyetlerinin içinde büyük bir yer kapsamaktadır dolayısı ile bu durum ekonomileri kayıt dışılığa yöneltmekte ve ülkelerin denetim aksaklıkları kayıt dışı

istihdamı desteklemektedir (Parlak ve ifti, 2022). Kayıt dışı ekonomide emek yoğun üretimin yanı sıra ekonomik, siyasi ve kùltür yapısı gibi faktörlerde etkilidir. Bu tür etkenler kayıt dışılığın hızının artmasına neden olabilir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam referans alınan dönemde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmamak olarak tanımlanabilir. Kısacası Türkiye’de kayıt dışı istihdamı öğrenmek için sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olmayan çalışanların oranlarına bakmak gerekir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÜCRET AYRIŞTIRMA YÖNTEMİ VE LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde ücret ayırıştırma analizlerinde sıkça kullanılan Oaxaca - Blinder analiz çeşidinden bahsedilecek ve ücret ayrımcılığı hakkında literatür araştırılacaktır. Oaxaca – Blinder ayırıştırma analizinin ücret farklılıklarını ayırıştırma yöntemi işlenecektir.

3.1. Oaxaca – Blinder Ücret Ayırıştırma analizi

İşgücü piyasasındaki ayrımcılık (cinsiyet, ırk, etnik köken vb.) kaynaklı ücret farklılaşmasını ölçümlemek, Blinder (1973) ve Oaxaca (1973) tarafından ileri sürülen bir yöntem ile analiz edilmeye başlanmıştır. Yöntem, kadın ve erkek bireyler arasındaki ücret farkının belirlenmesi ve boyutunun ölçülmesinde sıkça kullanılmaktadır. Yalnızca cinsiyetler arasında değil ırk ve etnik köken gibi kutuplaşmaların bulunduğu konular üzerinde de sıklıkla kullanılmaktadır.

Bu yöntem ücret farkını açıklanabilen ve açıklanamayan kısım olarak iki bileşene ayırmaktadır. Yaş, eğitim seviyesi, tecrübe ve yaşanan bölge gibi ölçülebilen değişkenler açıklanan kısım oluşturmaktadır. Açıklanan kısım aradaki ücret farkının ne kadarının beşerî sermaye özelliklerinden kaynaklandığını belirlemektedir. Ölçülemeyen değişkenler ise açıklanamayan kısım oluşturmaktadır. Açıklanamayan kısım, aradaki ücret farkının ne kadarının ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermektedir (Eraslan, 2012).

Ayırıştırma genellikle her iki grup (kadın ve erkek) bireyler için ortalama ücret denklemleri hesaplanmakta ve ücret farklılığının ne kadarının insan sermayesi ve ne kadarının ayrımcılıktan kaynaklandığını araştırmaktadır. Ayırıştırma hesaplamalarında çoğunlukla baskın olan grubun ücret denklemi incelenmektedir. İnsan sermayesi donanım kısmı için her iki grubun ortalama özellikler farkı, tahmin edilen katsayılar ile ağırlıklandırılarak toplanmaktadır. Ayrımcılık kısmı ise, toplam farklılık içerisinde

geriye kalan hata kısmıdır. Aynı zamanda ayrımcılık kısmı her iki grubun ortalama özellikleri ile ağırlıklandırılarak da bulunabilir (Gürler ve Üçdoruk, 2007). Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi şu şekilde açıklanabilir:

Genel ücret denklemlerini kadın ve erkekler için ayrı ayrı şu şekilde yazalım:

$$W_e = a_e + b_e S_e \quad (1)$$

$$W_k = a_k + b_k S_k \quad (2)$$

Burada 'W' bireyin ücretini, a_e ve a_k en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmiş erkekler ve kadınlar için sabit terimleri ifade etmektedir. b_e ve b_k ise yine en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmiş sırasıyla erkekler ve kadınlar için eğitimin getirisi katsayılarını göstermektedir. S_e ve S_k ise sırası ile erkek ve kadın için eğitim yıllarını göstermektedir. e ve k alt indisleri sırasıyla erkek ve kadın bireyleri temsil etmektedir.

Çalışmada önemli nokta, her bir grup için ayrı olarak koşulan En Küçük Kareler (EKK) denklemlerinin katsayılarından ve grupların fiziki ve beşerî donanımlarını belirleyen değişken vektörlerinin ortalamaları kullanılarak, aynı özelliğe sahip bireylerin kazançlarının farklı olup olmadığıdır.

Denklemler bağımsız değişkenlerin ortalama değerlerinde incelendiğinde;

$$\bar{W}_e = a_e + b_e \bar{S}_e \quad (3)$$

$$\bar{W}_k = a_k + b_k \bar{S}_k \quad (4)$$

Oaxaca ayrıştırma analizine göre yukarıdaki denklemlerden yola çıkarak ortalama toplam ücret farkı aşağıdaki gibi bulunabilir.

$$\bar{W}_e - \bar{W}_k = (a_e + b_e \bar{S}_e) - (a_k + b_k \bar{S}_k) \quad (5)$$

Denklemlerin(5)'in sonucun sıfır çıkması durumunda kadın ve erkek bireylerin ücretlerinin arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Yani aynı eğitim düzeyindeki bireylerin aynı ücreti alacağı dolayısıyla bir ayrımcılığın olmadığı söylenebilir. Denklem (5) düzenlenerek şu şekilde ifade edilebilir.

$$\bar{W}_e - \bar{W}_k = (a_e - a_k) + b_e \bar{S}_e - b_k \bar{S}_k \quad (6)$$

Şimdi denkleme kadınlar sahip oldukları ortalama eğitim yılı ile erkekler kadar kazanıyor olsaydı ne olurdu (yani $b_e \bar{S}_k$) ifadesi denklem (6)'nın sağ tarafına eklenip çıkarılırsa denklemde bir şey değişmeyecektir.

$$\bar{W}_e - \bar{W}_k = (a_e - a_k) + b_e \bar{S}_e - b_k \bar{S}_k + b_e \bar{S}_k - b_e \bar{S}_k \quad (7)$$

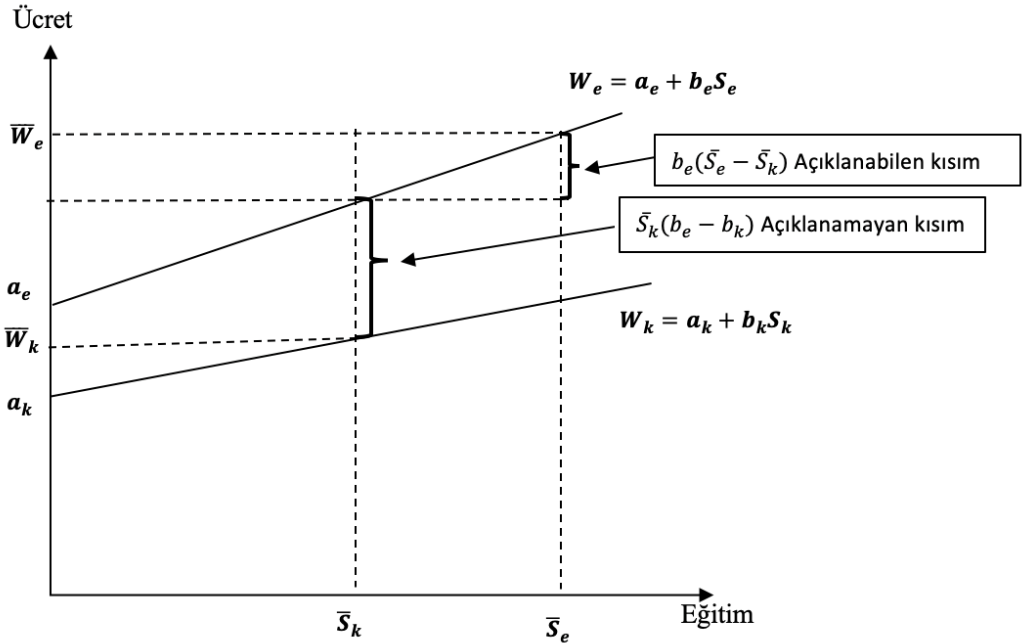
Şimdi denklem (7) de sabit terimleri göz ardı ederek denklemi tekrar düzenleyelim:

$$\bar{W}_e - \bar{W}_k = (b_e \bar{S}_e - b_e \bar{S}_k) + (b_e \bar{S}_k - b_k \bar{S}_k) \quad (8)$$

$$\bar{W}_e - \bar{W}_k = b_e (\bar{S}_e - \bar{S}_k) + \bar{S}_k (b_e - b_k) \quad (9)$$

Denklem(9) Oaxaca-Blinder ayrıştırmasını göstermektedir. Denklem(9)'un sağ tarafındaki ilk terim erkekler ve kadınların ortalama ücretleri arasındaki farkın beşeri sermaye farkından kaynaklanan kısmını ifade ederken, ikinci terim kadınlara uygulanan cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan kısmını ifade etmektedir.

Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi görsel olarak Grafik 3'teki gibi gösterilebilir:



Grafik 3: Oaxaca-Blinder Ayrıştırması

Kaynak: (Bazen, 2011)

Grafik 3'te bireyler arası ücret farklılığının Oaxaca-Blinder yöntemi ile ayrıştırılması gösterilmektedir. Dikey ekseninde ücret yatay ekseninde ise eğitim değişkenleri yer almaktadır. Açıklanabilen ($b_e(\bar{S}_e - \bar{S}_k)$) olarak gösterilen kısımda kadınların ve erkeklerin ortalama eğitim düzeylerinden (beşeri sermaye) kaynaklanan farkı ifade etmektedir. Açıklanamayan ($\bar{S}_k(b_e - b_k)$) olarak gösterilen kısım ise katsayılardaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Yani kadınlar ortalama eğitim yıllarında erkekler kadar kazanabilseydi ücretleri ne olurdu? Sorusunun yanıtını almış oluruz. Eğer bu durumda ücrette bir farklılık varsa artık ayrımcılıktan söz edebiliriz.

3.2. Literatür Taraması

Konuya ilişkin Türkiye ile ilgili çalışmalara baktığımızda, Topbaş (2003) çalışmasında Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından hazırlanan, 1994 yılı Hane Halkı Gelir Dağılımı anketi verilerini kullanmıştır. Emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ortaya çıkış nedenlerini ve görünüş biçimlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Türkiye'de kadın emeğinin ücretlendirme konusunda karşı karşıya kaldığı ayrımcılığın derecesini tespit etmeye çalışmıştır. Diğer çalışmalardan farklı olarak, bölgesel ayrıştırma analizleri, eğitim düzeyleri ayrıştırma analizleri, meslek gruplarına göre ayrıştırma analizi ve işyeri büyüklüklerine göre ayrıştırma analizleri yapmıştır. Çalışma sonunda cinsiyetler arasındaki %32,8 ücret farklılığının %90'ı ayrımcılıktan kaynaklandığı, kadın çalışanların her bir yıllık tecrübe artışlarında, karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığın %36 civarında azaldığı, ayrıca eğitim seviyelerindeki artışlar maruz kaldıkları ayrımcılığı azalttığı sonuçlarını elde etmiştir.

Kara (2006) çalışmasında, eğitime ve mesleklere göre cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını araştırmak ve kültürel (İslami) temelli ücret ayrımcılığını tahmin etmektedir. Çalışma, Türkiye'de ücretlerin okullaşma ve mesleklere göre nasıl farklılaştığını araştırmaktadır. Ücret ayrımcılığının etkisini ölçmek için Blinder ve Oaxaca'nın yaklaşımının bir uzantısını kullanır. Türkiye Hanehalkı Harca ve Gelir Anketi verileri kullanılarak erkekler ve kadınlar için kazanç denklemlerini tahmin etmektedir. Bunun için Heckman'ın iki aşamalı ücret tahmini yöntemi kullanılmıştır. Tahmini ücret ayrımcılığı, bilimsel, teknik, profesyonel ve ilgili çalışanlarda yüzde 15 ile nispeten küçük bulunmuştur. Bunu yüzde 18 ile satış çalışanları takip etmektedir. Büro ve yönetimi çalışanları için ayrımcılık yüzde 24 iken; idari, yönetici ve idari

çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı yüzde 34 olarak bulunmuştur. Cinsiyet ayrımcılığının en fazla olduğu meslekler yüzde 43 ile hizmet çalışanları arasındadır. Bu sonuçlara göre eğitim düzeyi yükseldikçe cinsiyet ayrımcılığının azalma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir.

Tokatlıoğlu (2018) çalışmasında, Türkiye’de eğitimin ücret üzerindeki getirisini ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını tespit etmektedir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle Mincer ücret denklemi kullanılarak dilim regresyon yöntemi ile eğitimin ücret üzerindeki getirisi tespit edilmektedir. Daha sonra ise Machado-Mata ücret ayrıştırması yöntemi ile ücret farklılığının ne kadarlık kısmının cinsiyete dayalı ve ne kadarlık kısmının bireylerin beşerî özelliklerinden kaynaklandığı araştırılmaktadır. Mincer ücret denklemi ile yapılan dilim regresyon analiz sonucuna göre; Türkiye’de eğitimin ücretler üzerindeki getirisi dağılım boyunca azalmakta ve düşük eğitim grubundaki kişilerin eğitim seviyelerini arttırmaları sonucunda elde edecekleri ücret artışı (marjinal ücret), eğitim seviyesi yüksek olan kişilere göre daha fazla olmaktadır. Bunun yansira tecrübe değişkeninin getirisi alt dağılımda yüksek iken, dağılımın üst taraflarına doğru azalmaktadır. Veri setinden bitirilen eğitim seviyesi incelendiğinde en az bireyin bulunduğu grubun hem kadınlarda hem de erkeklerde lisans sonrası eğitim olduğu göze çarpmakta ve eğitimin ücret üzerindeki getirisinin dağılımın üst taraflarına doğru azalıyor olması bu rakamlarla paralellik göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre, farklı sosyo-ekonomik değişkenler içeren modeller ve önümüzdeki yılların verileri kullanılarak çalışma ilerletilebilir. Ayrıca cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının sektörler, bölgeler gibi farklı alanlarda incelenmesi, politika yapıcıların ayrımcılık ile ilgili daha detaylı bilgi edinmelerini sağlayacaktır sonuçlarına varılmıştır.

Cergibozan ve Özcan (2012) çalışmasının amacı ise, TÜİK 2010 yılı hane halkı işgücü verileri anketi kullanılarak, aynı beceri ve bilgi düzeyine sahip bireylerin, işgücü piyasalarında cinsiyete göre ücret farklılıklarının olup olmadığını tespit etmektir. Çalışma Türkiye için bölgelere göre ücret ayrımcılığı var mıdır? Varsa hangi boyuttadır? Gibi sorulara yanıt aramaktadır. Analiz sonuçlarından beklentiler kadınların erkeklere göre daha az ücret alacağı yönündedir. Bliender-Oaxaca ayrıştırma yöntemi sonuçlarına göre, Türkiye geneli için bakıldığında erkek ve kadınların aldığı saatlik ücret arasında farklılık bulunmaktadır. Ancak bu farklılık

beklenenin aksine kadınların lehinedir. Buna göre kadınların saatlik ücretlerinin logaritma değeri 1,29 olarak bulunurken, erkeklerin saatlik ücretlerinin logaritması ise 1,28 olarak bulunmuştur. İşgücü piyasalarında kadın ve erkek arasında ücret farklılığı olup olmadığını inceleyen çalışmalarda ulaşılan genel sonuç, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha az ücret aldığıdır. Bu çalışmada ise Türkiye geneli adına erkek ve kadın çalışanlar için anlamlı bir farklılık yoktur. Bölgesel bazda bakıldığında Karadeniz ve Marmara için yapılan analizlerde sonuçlar yapılmış çalışmaları destekler niteliktedir. Yani işgücü piyasasında kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha az ücret almaktadırlar, fakat İstanbul ve İç Anadolu bölgeleri göz önüne alındığında erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha az ücret aldığı bulunmuştur. Aynı zamanda hem Türkiye geneli hem de Ege, Akdeniz ve Doğu Anadolu bölgelerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Kahyalar ve Arkadaşları (2018) çalışması, Türkiye işgücü piyasası kayıtlı ve kayıt dışı sektörler arasında bir ücret farkının olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaçla, 2004 ve 2009 verileri kullanılmaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre, eğitim katsayıları, beklendiği gibi kayıtlı sektörde pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak eğitim, kayıtlı sektörde ücret dağılımının farklı bölümlerinde ücretleri farklı şekilde etkilemektedir. Eğitim daha yüksek niceliklerde daha büyük bir etkiye sahip olma eğilimindedir. Genel olarak, bu sonuçlar kayıt dışı sektörde eğitimin getirisinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonucun birkaç olası açıklaması vardır. Birincisi, bunun nedeni yüksek eğitim düzeyine sahip işçilerin kayıtlı sektörde kendilerine uygun iş bulamamaları olabilir. İkincisi ise, Türkiye'deki küçük firmalar arasında kayıt dışılığın yaygın olduğu eğitilmiş işçileri büyük firmalarla rekabet etmeye çekmek için telafi edici bir fark ödemesiyle ilgili olabilir. Kayıtlı sektördeki firmalar emeklilik maaşı, kıdem tazminatı, sosyal güvenlik katkı payları vb. ödemek zorundadır. Bir ikame söz konusu olabilir, yani sosyal güvenlik primi ödemeyen firmalar, iyi eğitilmiş işçilere daha fazla ücret ödeyebilecekleri sonuçlarını bulmuşlardır.

Farklı ülkelerde yapılan çalışmalara bakıldığında, Blinder (1973)' de Amerika Birleşik Devletleri'nde kadın çalışanlara yönelik uygulanan ücret ayrımcılığını tahmin etmeye çalışmıştır. Çalışmada, uygulanan ayrımcılığın ne kadarı cinsiyet faktörüne bağlıdır? Erkekler yüksek ücretli mesleklere daha kolay mı erişebiliyor? Ayrımcılık

yapılan çalışanlar arasında siyahi veya beyaz ırka sahip olmak ne düzeyde etkilidir? gibi sorulara yanıt aranmaktadır. Çalışmada 1973 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Michigan Anket Araştırma Merkezi'nin "Gelir Dinamikleri Panel Çalışması" verileri kullanılarak tahminler yapılmıştır. Çalışanların işgücü piyasasında cinsiyet ve ırk farklılıkları veri alınan grubun öncül kriterleridir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ücret farklılıklarının bileşen nedenlerini ayırmak için kullandığı teknikten bahsetmektedir. Bölüm ikide çalışmanın veri kaynağının özellikleri ve tekniğin tahmin etme yöntemleri tartışılmaktadır. Üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise beyaz-siyah erkek, beyaz-siyah kadın ücret farklılıklarının regresyon sonuçları anlatılmaktadır. Çalışma sonucunda beyaz çalışan erkekler ortalama saatlik ücret olarak 2,95 dolar alırken siyah çalışan erkekler ortalama saatlik ücret olarak 2,16 dolar almaktadır. Beyaz kadın çalışanlar saatlik ücret olarak 1,92 dolar kazanırken siyah kadın çalışanlar 1,45 dolar kazandığı tahmin edilmiştir. Çalışma sonuçlarına bakıldığında Amerika Birleşik Devletleri için erkek çalışanların kadınlardan, beyaz kadın çalışanların siyah kadın çalışanlardan, beyaz erkek çalışanların siyah erkek çalışanlardan ve siyah erkek çalışanların beyaz kadınlardan saatlik ücret olarak daha fazla kazandığı tahmin edilmiştir. Elde edilen tahmin daha önceki çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Vandenbergh (2011) çalışmasında ise firma düzeyindeki verileri kullanarak, toplumsal cinsiyet üretkenliği farklılığına ilişkin doğrudan tahminleri, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılığına ilişkin tahminlerle karşılaştırmaktadır. Sıradan en küçük kareler tahminleri, Belçika işgücü piyasasındaki kadınların erkeklerden yüzde 5 daha az üretken olduklarını, ancak kadınların, erkeklerden yüzde 15 daha az ücret aldıklarını gösteriyor. Tahminler birleştirildiğinde ilk fark tahminleri, gerçekten de kadınlar için daha büyük üretkenlik (yüzde 16 ile 17 puan) dezavantajlarını göstermektedir. Bunlar daha düşük işçilik maliyetleri (yüzde 3 ile 7 puan) açısından daha zor telafi edilmektedir. Mantıksal olarak, bu, kadın işçilere (görelî) üretkenliklerinin ima edeceğinden yüzde 10-14 daha fazla ücret aldıklarını göstermektedir. Kısacası, bulgular ortalama olarak kadınların erkeklerden daha az kazandığını, ancak aynı zamanda toplu olarak erkeklerden daha az üretken olduklarını gösteriyor. Geçici sonuç, Belçika'da yerleşik özel firmalarda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı olmadığı yönündedir. Kadınların üretkenlik engelini yüzde 17,6 puan

daha az olduğu tahmin edilirken, ücret dezavantajı sadece yüzde 6,8 puan daha az olduğu görölmektedir. İki unsur, kadın işçilere (göreceli) üretkenliklerinin gerektirdiğinden yüzde 11 puan daha fazla maaş aldıklarını ifade ediyor. Sonuçlar daha fazla nitelik gerektirse de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını destekleyen tüm kanıtların, şirketler arası gözlemlenmeyen heterojenlik ve içsellik yanlılığı kontrol edildikten sonra ortadan kalktığı öne sürülüyor. Kadın çalışanların üretkenliklerinin gerektirdiğinden yüzde 11-14 puan fazla ücret almaları kadın işçilerin pozitif ayrımcılığa maruz kaldığı ifade ediyor.

Sengupta ve Das (2014) yılı çalışmasında, ekonomik reformların ilk yirmi yılı bilgileri ile beşerî sermaye teorisini kullanarak, farklı eğitim seviyelerinde cinsiyete dayalı ücret farkını analiz etmektedir. İşgücü piyasasına katılımın rastgele olması muhtemel olmadığından, iki turdan alınan iki bağımsız havuzlanmış verileriyle iki aşamalı Heckman'ın ücret ayrıştırma yöntemi ile tahminler yapılmıştır. Çalışmayan insanlar için ücret gözlemlenmediğinden, örnek seçim yanlılığını test etmek ve düzeltmek için işgücüne katılım için bir probit model tahmin edilmiştir. Hindistan işgücü piyasasında ayrımcılığın var olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetler arasındaki genel ücret farkı yıllar içinde azalmasına rağmen hem Hindu hem de Müslüman kadın işçiler reform sonrası dönemde erkek meslektaşlarından önemli ölçüde daha düşük ücret aldıkları tespit edilmiştir. Hindu kadın işçilerin getiri oranı erkek meslektaşlarından daha fazla olmasına rağmen, bu pozitif fark zamanla azalmıştır. Fakat Müslüman kadın işçiler bu dini gruptaki erkek işçilerden önemli ölçüde daha düşük bir getiri elde etmişler ve aradaki fark yıllar içinde artmıştır. 1990'ların başında ilköğretime sahip kadın ve erkek işçiler arasında önemli bir ücret farkı yokken, 2009-10'da ilköğretimin getirisi kadın işçiler için daha fazladır. 1990'ların başlarında, kadınlar için yüksek eğitim ve beceriye dönüş, daha yüksek eğitim seviyeleri için erkeklerden daha fazladır. Tam tersine kadınlar için bu tür daha yüksek primler, dini ve sosyal gruplardan bağımsız olarak, analizin yapıldığı dönemde yıllar içinde azalmıştır. Çalışma, kadın işçilerin ücretlerinin yanı sıra düzenli/maaşlı iş piyasasına katılım açısından da açık bir ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve ayrıca hem azınlık, dini hem de kabile-sosyal gruplardan kadın işçiler için ayrımcılığın daha şiddetli olduğunu göstermektedir.

Kunze (2016) çalışmasında OECD verilerini kullanarak 1970-2015 döneminde gelişmiş ülkelerde cinsiyetler arası ücret farklarını tahmin etmeye çalışmıştır. İlk bölümde, gelişmiş ülkelerde cinsiyete dayalı ücret farkıyla ilgili literatürü incelemektedir. İstatistiksel veriler, kadın ve erkek ücretlerinin yakınsamasında gelişmiş ülkeler arasında önemli ölçüde heterojenlik olduğunu göstermektedir. Kadınların beşerî sermaye yatırımları erkeklerinkiyle daha yakından uyumlu olduğu için beşerî sermayedeki cinsiyet farklılıklarının önemi azalmıştır. Bu eğilim göz önüne alındığında, ücretlerdeki farklılıkların oldukça büyük kalması şaşırtıcı olarak görülmektedir. Ebeveynlik statüsünün çok daha önemli olduğunu ve meslek içi farklılıkların meslekler arası farklılıklardan daha önemli olduğunu ifade edilmektedir. Daha yakın tarihli araştırmalar hem firma hem de meslek özellikleri açısından işyeri ile ilgili ve cinsiyet ücret farklılıklarını da yönlendiren çeşitli faktörleri tanımlamaktadır. Literatür şimdiye kadar cinsiyetler arası ücret farkı ve açıklanamayan farktaki eğilimleri yalnızca kısmen ele almıştır. Özellikle, belirli açıklayıcı faktörlerin nicel etkisinin de ülkelere ve zamana göre önemli ölçüde değiştiği görülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SEKTÖRLER BAZINDA ÜCRET AYRIMCILIĞI BULGULAR

4.1. Veri Seti

Çalışmada TÜİK'in yapmış olduğu 2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020 yılları Hanehalkı İşgücü Araştırma Anketi mikro verileri kullanılmıştır. Anket, araştırmada belirlenen yıllar için iş gücüne katılım ile ilgili temel bilgileri içermektedir.

Anket soru kağıdında yer alan konular kısaca: bireylerin demografik özellikleri, eğitim durumu, istihdam edilme durumları, ve çalışan bireylerin esas işleri ile ilgili bilgiler, çalışma saatleri, gelir düzeyleri, çalıştıkları sektörler, geçmiş iş deneyimleri ve mevcut işgücü durumları hakkındaki temel bilgileri içermektedir.

Araştırmada yapılan analizler sonucunda daha doğru sonuçlar elde edebilmek için veri setinde bazı sınırlamalara gidilmiştir. Araştırma ücret farkını incelediğinden çalışma çağı (15-65) dışındaki bireyler, ücreti olmayan, katıldıkları işgücünden herhangi bir düzenli gelir elde etmeyen, kendi işini yapan ya da ev hanımı gibi mesleklerde çalışan bireylerin ücret verileri gözlenemediğinden dolayı analizden dışlanmıştır. Diğer yandan veri setinde bulunan bireylerden kamu sektöründe çalışanlar analizlerden dışlanmıştır. Çünkü kamu sektöründe ücretler aynı sermaye birikimine sahip bireyler için aynıdır. Dolayısı ile bir ücret farkı gözlenemeyeceğinden model dışında bırakılmıştır. Anket haftasında işe yeni başlamış olanlar aldıkları ücreti belirtmediklerinden dolayı analize dahil edilmemiştir.

Ankette bireylerin çalıştıkları sektör hakkındaki sorulara verdikleri cevaplar, Avrupa Topluluğun Ekonomik Faaliyetlerin Sınıflandırılması- NACE-REV 2'ye göre detaylı olarak kodlanmıştır. Sektör kodları analizlerde kullanılmak üzere 9 ana sektörde toplanmıştır. Hane halkı İşgücü anketi, bireylerin yaşadıkları bölgeleri Türkiye'yi 12 bölge olacak şekilde sınıflandıran İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS-1) düzeyinde vermektedir. Analizde kullanılan bölge değişkeni bu sınıflandırmayı kullanmaktadır. Ankette verilen eğitim seviyesi verileri

kullanılarak her bir eğitim seviyesini tamamlamak için gereken eğitim yılları kullanılarak bireylerin tamamlamış oldukları eğitim yılı değişkeni oluşturulmuştur.

Hane Halkı İşgücü anketinde tecrübe değişkeni bulunmamaktadır. Ancak ankette bulunan bireylerin anket zamanında çalıştıkları işe başlama yılı bilgileri bulunmaktadır. Anket yılı ve işe başlama yılı kullanılarak anket zamanında çalıştıkları işteki tecrübelerini gösteren bir kıdem değişkeni oluşturularak analizlerde kullanılmıştır. Tablo 3'te analizde kullanılan değişkenlere ilişkin tanım ve açıklamalara yer verilmiştir.

Tablo:3 Araştırmada Kullanılan Değişkenler ve Tanımları

Değişken Adı	Değişken Tanımı
Eğitim Yılı	Bireylerin tamamlamış oldukları eğitim düzeyi; 0- Okur yazar değil (0) 1- İlkokul (5 yıl) mezunu 2- Ortaokul (8 yıl) mezunu 3- Lise (11 yıl) mezunu 4- Meslek lisesi (11 yıl) mezunu 5- Üniversite (15 yıl) mezunu 6- Yüksek lisans- Doktora (17 yıl) mezunu
Kadın	Kadın ise 1 Erkek ise 0 değerini alan kukla değişken
Yaş	15 – 65 yaş aralığı bireyler
Evli	0- Evli değil 1- Evli
Kıdem	Bireylerin en son çalıştıkları işlerindeki deneyimi <i>Kıdem = anket yılı – mevcut işe başlangıç yılı</i>
Sektör	1- Tarım 2- Madencilik 3-İmalat Sanayi 4-Bilgi, İletişim ve Altyapı 5-İnşaat 6-Ticaret 7-Ulaşım ve Taşımacılık 8-Sigorta ve Finans 9-Hizmetler

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Anketlerde örneklemin alındığı şehirlerin ya da bölgelerin nüfusuna oranla temsil ettikleri kitleleri ifade etmek için kullanılan ağırlık katsayıları verilmektedir. Analiz sonuçlarının tüm kitle için doğru sonuçlar vermesi için bütün analizlerde örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

Analizlerde kullanılan bağımlı değişken olan ücret verileri aylık ve nominal ücreti ifade etmektedir. Ancak analizlerde reel saatlik ücretler kullanılmaktadır. Reel

saatlik ücretleri elde etmek için aylık ücretler ve haftalık çalışma saatleri kullanılarak nominal saatlik ücret değişkeni elde edilmiştir. Daha sonra TÜİK'ten elde edilen bölgesel bazdaki TÜFE oranları kullanılarak ücretler reel olarak 2003 yılı değerleri olarak hesaplanmıştır.

Tablo:4 Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Tümü			Erkek			Kadın		
	Gözlem	Ort.	SS	Gözlem	Ort.	SS	Gözlem	Ort.	SS
Yaş	675,252	36.57	10.66	478,855	36.95	10.81	196,397	35.66	10.25
Evli	675,252	0.70	0.46	478,855	0.73	0.44	196,397	0.63	0.48
Eğitim Yılı	675,252	10.09	4.13	478,855	9.82	3.93	196,397	10.75	4.51
Kıdem	675,252	6.43	7.85	478,855	6.75	8.13	196,397	5.67	7.09
Saatlik Ücret (2003 fiyatları) ln(saatlik ücret)	675,252	3.28	2.17	478,855	3.26	2.10	196,397	3.33	2.34
	675,252	1.00	0.60	478,855	1.01	0.58	196,397	0.98	0.66

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 4'te değişkenler için betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Buna göre analizlerde ücretli çalışan toplam 657.252 gözlem kullanılmaktadır. Örneklemdaki ücretli çalışanların ortalama yaşı 36,57'dir. Ortalama eğitim yılı ise 10,09 yıldır. Ücretli çalışanların %70'i evli bireylerden oluşmaktadır. Ücretli kadın çalışanların ortalama yaşı 35,66 iken erkeklerin ortalama yaşı 36,95'dir. Ücretli çalışan kadınların %63'ü evli iken erkeklerin %73'ü evlidir.

Tablo 4'e göre kadın ve erkek ücretli çalışanların ortalama saatlik ücretleri beklenilenin aksine kadınlar lehinedir. Bu durum şu şekilde açıklanabilir, tahminlerde kullanılan bireyler istihdama dahil ve ücretli çalışan bireylerdir. Erkekler vasıflı veya vasıfsız genel olarak kadınlardan daha çok işgücüne katılırlar fakat kadınların işgücüne katılımında eğitim faktörü oldukça önemlidir. İşgücüne katılan kadınların eğitim seviyesinin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Yani işgücüne katılan ve dolayısıyla ücretli bir işte çalışan kadınlar yüksek eğitimli kadınlardır. Bu veri setinde de sadece ücretli çalışanlar gözlemlendiği için örneklemdaki kadınların hem ortalama eğitim durumu hem de ortalama ücretleri genel toplumdaki kadınlara göre daha yüksek çıkmaktadır. Diğer yandan erkekler her eğitim seviyesinde benzer oranlarda işgücüne katıldıkları için örneklemdaki erkeklerin ortalama eğitimleri ve ortalama ücretleri toplumun tümünü yansıtmaktadır. Bu sebeplerden dolayı örneklemdaki kadınların

ortalama eğitim yılı ve ortalama ücretleri erkeklerin ortalama eğitimi ve ortalama ücretlerinden daha yüksek bulunmuştur.

Tablo:5 Örneklemin Sektörel Dağılımı

Sektörler	Tümü %	Erkek%	Kadın%
Tarım	2,15	2,16	2,13
Madencilik	0,90	1,22	0,11
İmalat Sanayi	22,46	24,50	17,50
Altyapı	1,48	1,50	0,41
İnşaat	6,89	9,25	1,16
Ticaret	12,14	12,52	11,21
Ulaşım	4,41	5,61	1,49
Finans ve Sigorta	3,20	2,77	4,25
Hizmetler	46,65	40,46	61,74

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 5 örneklemdaki gözlemlerin sektörlere göre yüzde olarak dağılımını göstermektedir. Ücretli çalışan bireyler %46,65 ile en çok hizmet sektöründe yer alırken en az çalışanın bulunduğu sektör %0,90 ile madencilik sektörüdür. Örneklemin cinsiyete göre sektörel dağılımına bakıldığında zaman kadın ücretli çalışanların %61,74'ü hizmetler sektöründe çalışırken, erkek ücretli çalışanların %40,46'sı hizmetler sektöründe çalışmaktadır. İmalat sanayi sektöründe erkeklerin %24,50'si çalışırken kadınların %17,50'si çalışmaktadır. Örnekleimde bulunan kadınların ve erkeklerin en düşük oranda çalıştığı sektör madencilik sektörüdür. Erkeklerin % 1,22'si madencilik sektöründe iken kadınların sadece %0,11'i çalışmaktadır.

4.2. Ekonometrik Model

Cinsiyete dayalı ayrımcılık tahminlerini yapmak için literatürde kullanılan beşeri sermaye modeli tercih edilmiş ve ücret denklemleri aşağıdaki denklem(10)'daki gibi ifade edilmiştir.

$$\ln(\text{Reel Saatlik Ücret}) = \beta_0 + \beta_1 \text{Yaş} + \beta_2 \text{Yaş}^2 + \beta_3 \text{Eğitim} + \beta_4 \text{evli} + \beta_5 \text{kadın} + \beta_6 \text{Kıdem} + \beta_7 \text{Kıdem}^2 + u \quad (10)$$

Modelde bağımlı değişken reel saatlik ücretin doğal logaritmasıdır. Modelde β_0 sabit terimi ifade etmektedir. Sabit terim modelin başlangıç parametresidir yani

bağımsız değişkenlerin sıfır olduğu durumda, bağımlı değişkenin alacağı değeri ifade eder. Bağımsız değişkenleri kullanırken yaş ve kıdem değişkenlerinin kareleri alınmıştır bunun sebebi yaşın ve kıdem değişkeninin bireylerin gelirini belirli bir noktaya kadar arttıracığı ve bir eşikten sonra artık gelirini arttırmayıp azaltacağı için tahminlerde sapmalı sonuçlar çıkmasını engellemek adına oluşturulmuştur. Medeni durumu ifade etmek için evli kukla değişkeni, cinsiyeti ifade etmek için ise kadın kukla değişkenleri kullanılmıştır. Bu değişkenlerin yanında model tahmin edilirken 12 IBBS-1 bölgeleri için oluşturulan kukla değişkenler ve yıllar için oluşturulan kukla değişkenler de modele dahil edilmiştir.

4.3. Ücret Denklemleri Tahminleri

Analizlere ilk önce ücret denklemlerinin tahminleri ile başlanmıştır. Denklem(10)'daki denklem 2014-2020 Hanehalkı İşgücü Anket verileri kullanılarak En Küçük Kareler (EKK) yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir. Tahminler ilk önce bütün örneklem kullanılarak yapılmış daha sonra kadın ve erkekler için ayrı ayrı yapılarak sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'da bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler ise eğitim, kıdem, yaş, kadın ve evli değişkenleridir. Bunların yanında bütün regresyonlarda bölge kukla değişkenleri ve anket yılı kukla değişkenleri kontrol edilmiştir ancak tablonun boyutu dikkate alınarak bölge kukla değişkenleri ve yıl kukla değişkenlerini katsayıları Tablo 6'da gösterilmemiştir. Regresyon analizlerinde elde edilen tahminlerin kitle parametrelerini daha doğru tahmin etmeleri için anketlerde verilen örneklem ağırlıkları bütün analizlerde kullanılarak ağırlıklandırılmış EKK tahminleri elde edilmiştir. Diğer yandan değişen varyans sorunu olması ihtimali göz önüne alınarak bütün regresyonlarda değişen varyansa dayanıklı (robust) standart hatalar elde edilerek Tablo 6'da parantez içinde verilmiştir.

Tablo:6 Ücret Denklemleri için EKK Tahminleri

Değişkenler	Tümü	Erkek	Kadın
	Log Saatlik Ücret	Log Saatlik Ücret	Log Saatlik Ücret
Eğitim Yılı	0.077*** (0.0001)	0.073*** (0.0001)	0.085*** (0.0001)
Kadın	-0.067*** (0.001)		
Kıdem	0.024*** (0.0001)	0.021*** (0.0001)	0.033*** (0.0001)
Kıdem Kare	-0.0002*** (0.00001)	-0.00001*** (0.000001)	-0.0001*** (0.00001)
Yaş	0.051*** (0.0001)	0.052*** (0.0001)	0.052*** (0.001)
Yaş Kare	-0.001*** (0.0001)	-0.001*** (0.0001)	-0.001*** (0.0001)
Evli	0.084*** (0.002)	0.075*** (0.002)	0.099*** (0.003)
Sabit	-0.929*** (0.007)	-0.909*** (0.009)	-1.077*** (0.013)
Gözlem	675,252	478,855	196,397
R-kare	0.507	0.484	0.560

1- Değişen varyansa dayanlı standart hatalar parantez içinde verilmiştir.

2- Anlamlılık düzeyleri*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

3- Bütün regresyonlarda örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

4- Bütün regresyonlarda 12 ibbs bölgesi ve 7 yıl için kukla değişkenler modele dahil edilmiştir.

Tablo 6'nın 1. sütununda bütün örneklem için elde edilen EKK tahmin sonuçları verilmiştir. Buna göre, eğitim seviyesinde her bir yıllık artış ücretli çalışan bireylerin saatlik ücretini %7,7 artırmaktadır. Yaş değişkeninin katsayısı pozitif iken yaşın karesinin katsayısı negatif olarak bulunmuştur. Buna göre yaşı ücretleri belli bir noktaya kadar artırdığı ama daha sonra azalttığı bulunmuştur. Aynı durum kıdem değişkeni içinde geçerlidir. Diğer yandan kadın kukla değişkeninin katsayısına bakıldığı zaman kadınların erkeklere göre %6,7 daha düşük ücret kazandığı bulunmuştur. Son olarak evli kukla değişkeninin katsayısı, evli olan bireylerin evli olmayanlara göre %8,4 daha fazla ücret aldığını ortaya koymuştur. Tahmin edilen bütün katsayılar istatistiksel olarak %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Kadın kukla değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olması kadınlar ve erkeklerin farklı ücret kazandıklarına işaret etmektedir. Bu sebepten dolayı ücret denklemi hem

kadın hem de erkekler için ayrı ayrı tahmin edilip Tablo 6'nın 2. ve 3. sütunlarında verilmiştir.

Tablo 6'nın 2. sütununda sadece erkek örnekleme kullanılarak yapılan tahminlere göre bir yıl daha fazla eğitim almak ücretleri %7,3 artırmaktadır. Yaş ve kıdem önce ücretleri artıran daha sonra azaltan bir etkiye sahiptir. Diğer yandan evli olan erkekler evli olmayan erkeklerle göre %7,5 fazla ücret almaktadırlar. Bütün katsayılar %1 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Tablo 6'nın 3. sütununda ise sadece kadın örnekleme kullanılarak tahminler yapılmıştır. Bu sonuçlara göre kadınların bir yıl daha fazla eğitim alması ücretleri %8,5 artırmaktadır. Yaş ve kıdem değişkenleri erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da önce artırıcı sonra azaltıcı bir etkiye sahiptir. Son olarak evli kadınların ücretleri evli olmayan kadınlara göre %9,9 daha fazladır. Kadınlar için elde edilen katsayı tahminlerinin hepsi %1 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6'nın 2. ve 3. sütunlarındaki tahminleri karşılaştırınca eğitim yılındaki bir yıllık artış kadınların ücretlerini erkeklerle göre daha büyük bir oranda artırmaktadır. Diğer yandan medeni durumun etkisine bakılınca evli olmak da kadınların ücretlerini erkeklerin ücretlerine göre daha fazla artırmaktadır. Yaş değişkeninin katsayısı kadınlar ve erkekler için bezer olsa da kıdem değişkeninin katsayısı kadınlar için daha yüksek bulunmuştur.

4.4. Oaxaca – Bliender Ayırıştırma Analizi

Ücret denklemlerinin tahminleri sonucuna göre kadınların ve erkeklerin ücretleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya konulmuş olmaktadır. Diğer yandan beşeri sermayenin, diğer bir ifade ile eğitim ve tecrübenin ücretler üzerinde kadınlar ve erkekler için farklı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu durumda bu farklılıkların ne kadarının beşeri sermaye farklılığından ne kadarının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığını belirleyebilmek için Oaxaca-Blinder ayrıştırması yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo:7 Oaxaca-Bliender Cinsiyete Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Değişkenler	Log Saatlik Ücret
Erkek	1.002*** (0.001)
Kadın	0.994*** (0.002)
Ücret Farkı	0.009*** (0.002)
Açıklanabilen Kısım	-0.059*** (0.001)
Açıklanamayan Kısım	0.068*** (0.001)
Gözlem	675,252

1-Değişen varyansa dayanıklı standart hatalar parantez içinde verilmiştir.
2-Anlamlılık düzeyleri*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Tablo 7’de erkek ve kadınların ortalama tahmini log saatlik ücretleri ve ikisi arasındaki fark verilmiştir. Erkeklerin ortalama log saatlik ücretleri 1,002 birim olarak tahmin edilirken, kadınların ortalama log saatlik ücretleri 0,994 birim olarak tahmin edilmiştir. İki grup arasındaki log ücret farkı 0,009 birimdir. Daha sonra 3. bölümde denklem(9) da ifade edilen Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak erkekler ile kadınlar arasındaki ortalama ücret farkı açıklanan ve açıklanamayan kısımlar olarak ayrıştırılmıştır. Buna göre erkeklerin ve kadınların ortalama beşeri sermaye farkları dikkate alındığı zaman kadınların erkeklerden %5,9 daha fazla ücret aldıkları tespit edilmiştir. Yani ortalama beşeri sermaye durumlarına bakıldığında kadınların erkeklerden daha iyi durumda olduğu ve bundan dolayı daha yüksek ücret aldıkları ortaya konulmuştur. Diğer yandan cinsiyete dayalı ayrımcılığa dayalı farka bakıldığı zaman ücretler arasındaki açıklanamayan farkın ise erkeklerin kadınlardan %6,8 daha fazla ücret aldığı tespit edilmiştir. Tahmin edilen farklar ile açıklan ve açıklanamayan kısımlar için elde edilen tahminler %1 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçlarına göre örneklemdaki kadınların ortalama beşeri sermaye düzeyleri, erkelerin beşeri sermaye düzeylerinden daha yüksek olduğu

için kadınların erkeklerden daha yüksek ücret aldıkları görülmüştür. Ancak toplama bakıldığı zaman erkeklerin ortalama olarak kadınlardan daha fazla ücret aldığı tesbit edilmiştir. Yani kadınlara yönelik ücret ayrımcılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde Türkiye’de gözlenmektedir ve bu ayrımcılık kaynaklı ücret farkı %6,8 olarak tahmin edilmiştir.

3.5. Sektörlere göre Oaxaca-Blinder Ücret Ayrıştırması

Tablo:8 Oaxaca-Bliender Sektöre göre Ücret Ayrıştırma Analizi

	Tarım	İmalat	Altyapı	İnşaat
Erkek	0.542*** (0.006)	0.888*** (0.001)	1.122*** (0.007)	0.798*** (0.003)
Kadın	0.333*** (0.008)	0.770*** (0.003)	1.147*** (0.021)	0.967*** (0.011)
Ücret Farkı	0.209*** (0.010)	0.118*** (0.003)	-0.025 (0.022)	-0.170*** (0.012)
Açıklanabilen Kısım	0.096*** (0.006)	0.009*** (0.002)	-0.070*** (0.013)	-0.172*** (0.006)
Açıklanamayan Kısım	0.113*** (0.009)	0.109*** (0.003)	0.046*** (0.016)	0.002 (0.010)
Gözlem	14,539	151,689	7,972	46,554
	Ticaret	Ulaşım	Finans ve Sigorta	Hizmet
Erkek	0.762*** (0.002)	0.909*** (0.003)	1.062*** (0.006)	1.238*** (0.002)
Kadın	0.741*** (0.003)	1.128*** (0.012)	1.120*** (0.007)	1.127*** (0.002)
Ücret Farkı	0.022*** (0.004)	-0.219*** (0.012)	-0.057*** (0.009)	0.111*** (0.003)
Açıklanabilen Kısım	0.006*** (0.002)	-0.145*** (0.007)	-0.060*** (0.006)	-0.009*** (0.002)
Açıklanamayan Kısım	0.016*** (0.003)	-0.074*** (0.010)	0.003 (0.007)	0.121*** (0.002)
Gözlem	81,987	29,794	21,619	315,024

- 1- Tüm değerlerin hesaplanmasında EKK tahminleri yapılmıştır.
- 2- Değişen varyansa dayanlı standart hatalar parantez içinde verilmiştir.
- 3- Anlamlılık düzeyleri*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Tablo 8’de sektörlere göre cinsiyet ücret farklılıkları ve bu farklılığın ne kadarının beşerî sermaye özelliklerinden kaynaklandığı ne kadarının ise ayrımcılık kaynaklığı olduğu Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi ile tahmin edilmiştir. Buna göre, ücret farkının erkekler lehine olduğu sektörler Tarım, İmalat, Ticaret ve

Hizmetler sektörleridir. Kadınların saatlik ücret olarak erkeklerden daha fazla kazandığı sektörler ise Altyapı, İnşaat, Ulaşım ile Finans ve Sigorta sektörleridir.

Tarım sektöründe çalışan erkekler bu sektörde çalışan kadınlardan %20,9 daha fazla saatlik ücret almaktadır. Tarım sektörü için tahmin edilen bu ücret farkının %9,6'lık kısmı açıklanan yani Tarım sektöründe çalışan bireylerin beşerî sermaye özelliklerinden kaynaklanırken, %11,3'lük kısmı açıklanamayan yani ayrımcılık kaynaklı ücret farkını ifade etmektedir. İmalat sektöründe çalışan erkekler kadınlardan %11,8 daha fazla ücret almaktadır. Bu farkın çok küçük bir kısmı, %0,9'u, beşeri sermaye farkından kaynaklanırken, büyük oranda, %10,9'u, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Ticaret sektöründe erkekler ve kadınlar arasında %2,2'lik bir ücret farkı tespit edilmiştir. Bu ücret farkının %0,6'lık kısmı beşeri sermaye farkına dayanırken %1,6'lık kısmı ise açıklanamayan ücret farkı olarak tahmin edilmiştir. Hizmet sektöründe çalışan erkekler kadınlara göre % 11,1 daha fazla ücret almaktadır. Bu ücret farkı ayrıştırıldığı zaman hizmet sektöründe çalışan erkeklerin beşeri sermaye farkına göre kadınlardan %0,9 daha az ücret aldığı ancak cinsiyete göre ayrımcılıktan kaynaklı olarak %12,1 daha yüksek ücret almaktadır.

Altyapı sektöründe kadınların ücretlerinin erkeklerin ücretlerinden %2,5 daha fazla olduğu bulunmuştur, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. İnşaat sektöründe kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerine göre %17 daha fazladır. Bu farkın tamamı inşaat sektöründeki kadınların inşaat sektöründeki erkeklere göre ortalama beşeri sermayesinin daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır ve ayrımcılıktan kaynaklı bir fark tespit edilememiştir.

Ulaşım sektöründe kadın ve erkeklerin ücretleri karşılaştırıldığında kadınların ücretlerinin erkeklerin ücretlerinden %21,9 daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu fark ayrıştırıldığı zaman ulaşım sektöründeki kadınların ortalama beşeri sermayesinin daha fazla olmasından dolayı %14,5 daha fazla kazandığı ortaya konulmuştur. Diğer yandan ulaşım sektöründe kadınlara pozitif ayrımcılık uygulandığı ve ulaşım sektöründe kadınların cinsiyete göre ayrımcılık kaynaklı olarak erkeklerden %7,4 daha fazla kazandığı bulunmuştur. Son olarak finans ve sigorta sektöründe çalışan kadınların erkeklere göre %5,7 daha fazla ücret aldığı bulunmuştur. Bu farkın tamamı finans ve

sigorta sektöründe çalışan kadınların beşeri sermayelerinin erkeklerin beşeri sermayelerine göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8’de elde edilen bulgular Türkiye’deki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının sektörlere göre önemli farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Tablo 8’deki bulgulara göre tarım, imalat, ticaret ve hizmet sektörlerinde kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı ve ayrımcılığın en üst düzeyde yapılan sektörün ise hizmet sektörü olduğu ifade edilebilir. Ulaşım sektöründe ise kadınlara yönelik cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık uygulandığı bulunmuştur. Diğer yandan inşaat ile finans ve sigorta sektörlerinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın tespit edilemediği ifade edilebilir. Bu iki sektördeki ücret farklılıklarının tamamı beşeri sermaye farklılıklarından ortaya çıkmaktadır. Son olarak altyapı sektöründe çalışan kadın ve erkekler arasında anlamlı bir ücret farkı bulunamamıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Türkiye’de emek piyasalarında ücret farklılıklarını inceleyen çalışmalarda varılan genel sonuç kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha az ücret aldığı yönündedir. Bu çalışmada 2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020 yılları arası Hane halkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak, Türkiye’de sektörler bazında ücret ayrımcılığı Oaxaca-Bliender Ayrıştırma Analizi ile tahminler yapılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, kadın ve erkek ücretli çalışanların ücretleri arasında %0,9 bir fark tespit edilmiştir. Bu ücret farkı Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemiyle ayrıştırılınca kadınların ortalama beşerî sermayelerinin erkeklerden daha iyi olmasından dolayı erkeklere göre %5,9 daha fazla ücret aldığı ortaya konulmuştur. Ancak kadınların beşeri sermaye düzeyinden dolayı elde ettikleri ücret avantajının cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı tarafından ortadan kaldırıldığı ve hatta erkeklerin az da olsa kadınlardan daha yüksek ücret aldığı ortaya konulmuştur. Diğer bir ifade ile kadınlar cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı kaynaklı olarak erkeklere göre %6,8 daha düşük ücret almaktadır. Elde edilen bu bulgular literatürde Türkiye için elde edilen bulgularla, özellikle Cergibozan ve Özcan (2012) ile tutarlıdır. Topbaş (2003), 1994 yılı verileri ile cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını %30 civarında tahmin ederken bu çalışmada 2014-2020 verileri kullanılarak ayrımcılığın %7 civarında olduğu bulunmuştur. Buna göre Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının azalma eğiliminde olduğu çıkarımı yapılabilir.

Türkiye’deki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının sektörlere göre ayrı ayrı analiz edildiğinde ise ilginç sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bulgulara göre tarım, imalat, ticaret ve hizmet sektörlerinde kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı ve ayrımcılığın en üst düzeyde yapılan sektörün ise hizmet sektörü olduğu ifade edilebilir. Kara (2006) çalışmasında ücret ayrımcılığının en fazla olduğu

sektörü hizmetler sektörü olarak tahmin etmiştir. Buna göre bu çalışmanın bulguları ile Kara (2006) paralellik göstermektedir.

Ulaşım sektöründe kadınların ve erkeklerin ücret farklılıkları incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha yüksek ücret aldığı tespit edilmiştir. Bu farkın bir kısmının kadınların daha yüksek beşeri sermaye seviyesine sahip olmasından kaynaklansa da ulaşım sektöründe kadınlara yönelik cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık uygulandığı bulunmuştur.

Diğer yandan inşaat ile finans ve sigorta sektörlerinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın tespit edilemediği ifade edilebilir. Bu iki sektördeki ücret farklılıklarının tamamı beşeri sermaye farklılıklarından ortaya çıkmaktadır. Son olarak altyapı sektöründe çalışan kadın ve erkekler arasında anlamlı bir ücret farkı bulunamamıştır.

Sonuç olarak bu tez çalışmasında incelenen örneklemdaki kadınların beşeri sermaye durumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu ve bundan dolayı daha yüksek ücret almalarına rağmen beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkının kadınlara yönelik uygulanan cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığından kaynaklı ortadan kalktığı ve hatta erkeklerin daha yüksek ücret kazandığı ortaya konulmuştur. Diğer yandan cinsiyete dayalı ayrımcılığın sektörler göre farklılaştığı ortaya konulmuştur. Kadınlara yönelik ayrımcılığın en yüksek olduğu sektör hizmet sektörü iken ulaşım sektöründe kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır. İnşaat ile finans ve sigorta sektörlerinde ise cinsiyete dayalı ayrımcılık olmadığı bulunmuştur.

Bu tezde elde edilen bulgular yalnızca ücretli çalışan örnekleme dayanmaktadır. Türkiye’de eğitilmiş kadınların işgücüne katılma oranının diğer eğitim seviyesine sahip kadınlara göre oldukça yüksek olduğu göz önüne alınırsa kadın örnekleme tüm kadınları temsil etmemektedir. Bu sebeplerden dolayı elde edilen bulgular örneklem seçim yanlılığı göstermektedir ve bu bulgular cinsiyet ayrımcılığının alt sınırını göstermektedir. Diğer bir ifade ile Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının burada tahmin edilen değerlerden daha yüksek olduğu yönünde çıkarımlar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *Int'l Lab. Rev.*, 136, 315.
- Ahmed, A. T., Mohammed, S. A., ve Williams, D. R. (2007). Racial discrimination&health: Pathways & evidence. *Indian Journal of Medical Research*, 126(4), 318.
- Arrow, K. J. (1998). What has economicsto say aboutracialdiscrimination?. *Journal of economicperspectives*, 12(2), 91-100.
- Aktaş, A., ve Uysal, G. (2016). The gender wage gap in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 1-19.
- Aydın, E. (2009). Formel ve Enformel Sektör Ücret Farklılıkları: Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Türkiye Emek Piyasasına Uygulanması (Doctoraldissertation, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Becker, G. S. (1967). Human capital and the personal distribution of income: An analytical approach. *Institute of Public Administration*. (No. 1)
- Bazen, S. (2011). *Econometric Methods for Labour Economics*. Oxford University Press.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Borjas, G. J..(2020). *Labor Economics* Harvard Universtiy United States.
- Cergibozan, R., ve Özcan, Y. (2012). Türkiye için bölgelere göre ücret ayrıştırma analizi: Ekonometrik yaklaşım. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 27-48.
- Dinler, Z. (2023). *İktisada Giriş* (29.basım). İstanbul: Ekin Kitap Evi Yayınları.
- Doğruyol, A., ve Aydınlar, K. (2015). Emek üretkenliği ve ücret teorisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 263-278.
- Erduygun, Z. (2019). *Ayrımcılık algısının iş ortamı algısına Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Eraslan, a. G. V. (2012). Türkiye işgücü piyasasında ücret seviyesinde cinsiyet ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.

- Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(1), 165-179.
- Gürler, Ö. K., ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de cinsiyete göre gelir farklılığının ayrıştırma yöntemiyle uygulanması. *Journal of Yaşar University*, 2(6), 571-589..
- Kahyalar, N., Fethi, S., Katircioglu, S., ve Ouattara, B. (2018). Formal and informal sectors: is there any wage differential?. *The Service Industries Journal*, 38(11-12), 789-823.
- Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33(2), 130-143.
- Kılınç, N., Ve Karaçay, H. (2021). İşgücü Piyasasında Kadının Konumu ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Neoklasik ve Marksist Yaklaşımlar Üzerine Bir Değerlendirme. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 9(1), 24-33.
- Mülayim, B. O. (2018). İşçi alacaklarına ilişkin davalarda net tutar yerine brüt tutar üzerinden karar verilmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(2), 455-484.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 693-709.
- Özpinar, Ş., Demir, Ö., Keskin, S., ve Keskin, S. (2011). Türkiye’de istihdamın yapısının değerlendirilmesi 2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 133-142.
- Parlak, N. K., ve Çiftçi, A. N.(2022). Pandeminin kayıt dışı istihdamı dışlama etkisi: Türkiye’de formel-enformel emek piyasalarındaki ayrışma. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 82).
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Rakıcı, C., ve Vural, T. (2011). Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yükü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 3(2), 57-68.
- Ulu, S., ve Kutanis, Özen R. (2016). İşgücü piyasalarında ayrımcılığın kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 359-372.
- Şahin, L. (2011). Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve işsizlik sorunu. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 53, pp. 543-575).

- Topbaş, F. (2003). Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneđi. *Trabzon, KTU Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*, s, 4.
- Ünal, ö. Ü. S. (2018). Irksal temelli ayrımcılığın yeni görünmez yüzü: Kültürel karşılaşmalar ve mikro-saldırđanlıklar. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(28), 3288-3308.
- Vandenbergh, V. (2011). Firm-level evidence on gender wage discrimination in the belgian private economy. *Labour*, 25(3), 330-349.
- Yalçın, E. C., Arlı, N. B., Aytaç, S., Bařol, O., ve Aydemir, M. (2019). Türkiye'de emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı: 1bbs düzey 1'e göre farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 293-314.
- Walker, I. (2001). The changing nature of racism: From old to new. *Understanding Prejudice, Racism, And Social Conflict*, 24-42.
- Weichselbaumer, D., ve Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.

<https://www.tuik.gov.tr/>