

**KENTSEL ALANLARDA KADIN İŞGÜCÜ ARZININ
BELİRLEYİCİLERİ VE KADIN İŞGÜCÜ ARZININ
ÜCRET YAPISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TÜRKİYE ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

(Doktora Tezi)

H. Günsel DOĞRUL

Kütahya - 2007

T. C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı

Doktora Tezi

**KENTSEL ALANLARDA KADIN İŞGÜCÜ ARZININ
BELİRLEYİCİLERİ VE KADIN İŞGÜCÜ ARZININ ÜCRET YAPISI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TÜRKİYE ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Danışman

Prof. Dr. Kemal YILDIRIM

Hazırlayan

H. Günsel DOĞRUL
200491020304

Kütahya – 2007

Kabul ve Onay

Günsel DOĞRUL 'un hazırladığı “Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama” başlıklı Doktora tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

/ /2007

Tez Jürisi

Prof. Dr. Kemal YILDIRIM (Danışman)

Prof. Dr. Nalan ÖLMEZOĞULLARI

Prof. Dr. İlker PARASIZ

Doç. Dr. Cüneyt KOYUNCU

Y. Doç. Dr. Sezgin AÇIKALIN

Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yemin Metni

Doktora tezi olarak sunduğum “Ketsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

/ /2007

Günsel DOĞRUL

ÖZGEÇMİŞ

04.01.1972 tarihinde Ankara’da doğdu. İlkokulu Onuncu Yıl İlkokulu, ortaokulu Ankara Gazi Çiftlik Lisesi, ve liseyi Ankara Deneme Lisesinde tamamladıktan sonra 1989 yılında Ankara Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünü kazanıp, 1993 yılında mezun oldu. 1995 yılında T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Yüksek Lisans Burs sınavını kazanarak 1996 yılında yüksek lisans ve doktora öğrenimi görmek üzere Amerika Birleşik Devletleri’ne gönderildi. Aynı yıl A.B.D.’nin Güney Carolina eyaletindeki Clemson Üniversitesi’nde ekonomi yüksek lisans programına kabul edildi. 1998 yılında yüksek lisans programından mezun olarak yine aynı üniversitede “Uygulamalı Ekonomi” doktora programına başladı. 1998-2000 yıllarında Clemson Üniversitesi Ekonomi programında araştırma asistanı, 2001 ve 2004 yılları arasında da Clemson Strom Thurmond Enstitüsü’nde proje asistanı olarak görev yaptı. Doktora programının ders aşamasını tamamladıktan sonra Türkiye’ye dönerek mecburi hizmet yeri olan Dumlupınar Üniversitesi’nde göreve başladı. 2004 yılında Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat doktora programına kabul edildi. Halen Dumlupınar Üniversitesi’nde öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır.

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye’de kentsel alanlarda kadın işgücü arzını etkileyen faktörler ve kadın işgücü arzının kadın-erkek işgücü ücret yapısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada kadınların sosyo-demografik özellikleri ve aile yapılarını dikkate alan bir yaklaşım benimsenmiştir. Kullanılan veriler Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan Hanehalkı Bütçe Anketinden elde edilen fert düzeyinde verilerdir. Kadınların işgücüne katılma kararlarını etkileyen faktörlere, tüm kadınlar, genç yaş aralığındaki kadınlar, orta yaş aralığındaki kadınlar, orta yaş üzerindeki kadınlar, evli kadınlar, bekar kadınlar, evli ve çocuklu kadınlar, evli ve çocuksuz kadınlar, evli ve okul öncesi çağda çocuğa sahip kadınlar ile evli ve okul çağında çocuğa sahip kadınlar için olmak üzere 10 ayrı lojistik regresyon modeliyle bakılmıştır. Bu modellerden elde edilen bulgular eğitim düzeyinin, ekonomik durumun, çocuk sayısının ve çocuğun yaşının kadınların işgücüne katılmalarında önemli etkenler olduğudur. Tahmin sonuçları bekar olmanın kadınların işgücüne katılma ihtimalini arttıracaklarını evli olmanın ise azaltacağını söylemektedir.. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadın işgücüne katılım konusunda daha istekli hale gelmektedir. Ailenin ekonomik durumu iyileştiğinde diğer bir deyişle ailenin kullanılabilir yıllık geliri arttığında ve oturulan konutun mülkiyetine sahip olduğunda, kadın katılım konusunda istekli davranmayacaktır. Hanedeki çocuk sayısının, hatta 7-18, 0-6 yaş aralığında yer alan çocukların varlığının bile kadının işgücü piyasasına katılım ihtimalini arttırdığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, kadınların hane içindeki anne rolleri onların işgücüne katılmalarını olumsuz yönde etkilememektedir.

Bu çalışmada, kadının işgücü arzını belirleyebileceği düşünülen değişkenler kullanılarak tahmin edilen kadın işgücü arzının erkek ve kadın ücretleri, eğitimin getirisi ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi de tahmin edilmiştir. Yapılan ekonometrik tahminler, kadın istihdamının erkek-işgücü ücretleri üzerinde negatif değil pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, literatürdeki bulguların öne sürdüğü gibi kadın ve erkek birbirlerinin ikamesi değil, tamamlayıcısı gibi görünmektedir. Ayrıca modelin doğası gereği içerdiği eşanlılık problemi nedeniyle oluşan tutarsızlık problemi İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi ile giderilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, Türkiye’de kentsel alanlarda, üniversite mezunu erkeklerin ücretlerinin, lise mezunu olanlara göre kadın istihdamındaki artışa daha fazla duyarlı olduğu anlaşılmaktadır.

ABSTRACT

This study attempts to explore the determinants of the female labour force participation and the effects of female labor supply on the wage structure of female and male labor in the urban Turkey. It adopts an approach which emphasises women's socio-demographic characteristics and their family backgrounds. The evidence comes from a Household Budget Survey conducted by the Turkish Statistical Institution. Factors underlying female labor force participation are discussed on the basis of 10 logistic regression models: one for the whole data set, the others for the subset of young women, women in the middle age, older women, married women, unmarried women, married with children, married women without children, married women with pre-school age children and married women with school age children. The findings of the models indicate the importance of marital status, age, education, economical status and the number and age of children as determinants of participation. Odds of participation increases for the unmarried status and decreases with age group. It is much more likely for single women and for younger women to participate in the labour force. University and higher graduates are more willing to participation compared to less educated women. When the income level of household gets worse willingness to participate increases. Willingness to participate is positively affected by the number and also age of children. Therefore, contrary to a common hypothesis in the literature, the role of women as mothers in the household does not affect the participation negatively.

The econometric results also suggest that in urban areas, growth in female labor supply affects the wages of both female and male wages positively, and lower the earning inequality between high school and college educated males. The findings indicate that women were not closer substitutes to high school or college graduate males but complements to high school and college graduated males. In terms of male skill levels, males, it appears that the wages of college graduate men relative to high school graduate men are more sensitive to the changes in the female labor supply.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
TEZ HAKKINDA.....	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

EKONOMİ LİTERATÜRÜNDE ÜCRET FARKLILIĞI

1.1. ÜCRET FARKLILIĞI KURAMLARI.....	2
1.1.1. Beşeri Sermaye Yatırımları Ve Verimlilik Kuramı.....	2
1.1.2. Ücret Farklılıklarında Devresel Hareketler.....	9
1.1.3. İşgücü Piyasasında Ayrımcılık Kuramı.....	14
1.1.3.1 Tercih Ayrımcılığı Kuramı.....	19
1.1.3.1.1. İşveren Ayrımcılığı.....	19
1.1.3.1.2. İşçilerin Ayrımcılığı.....	21
1.1.3.1.3. Tüketici (Müşteri) Ayrımcılığı.....	22
1.1.3.1.4. İstatistiksel Ayrımcılık.....	24
1.1.3.1.5. Tekel Gücü Teorisi.....	27
1.1.3.2. Gelişmiş Ülkelerde Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğine İlişkin Ampirik Sonuçlar.....	28
1.1.4. Arz Yönlü Faktörler.....	32
1.1.5. Talep Yönlü Faktörler.....	35
1.5.1. Teknolojik İlerleme.....	35
1.5.2. Üretimde Artış.....	38
1.5.3. Dış Ticaret.....	38

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İŞGÜCÜ ARZININ EKONOMİK BELİRLEYİCİLERİ

2.1. NEO KLASİK İKTİSAT KURAMINDA KADIN İŞGÜCÜ ARZI	43
2.1.1. Neo Klasik İşgücü Arzında Yeni Yaklaşımlar	45
2.2. KADIN İŞGÜCÜ ARZINA İLİŞKİN LİTERATÜR	47
2.2.1 Kadının İşgücüne Katılımı Üzerine Ampirik Çalışmalar	53
2.3. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER	62
2.4. DAHA ÖNCEKİ LİTERATÜRDE MEVCUT OLAN PROBLEMLER	73
2.5. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ ARZI	74
2.5.1. Türkiye’de Tarım Dışı Kadın İşgücü ve Katılım Oranları	76
2.5.1.1. Eğitim Düzeyi ve Katılım Oranı	79
2.5.1.2. Yaş ve Katılım Oranı	86
2.6. İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA VE İŞTEKİ DURUMA GÖRE İSTİHDAM	88
2.7. OECD ÜLKELERİNDE KADIN İŞGÜCÜ ARZI	94
2.8. ÜCRET YAPISI	99
2.8.1. Kazanç-Yaş Profili	99
2.8.2. Kazanç Farklılığı Trendleri	103

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KENTSEL ALANLARDA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.1. VERİLER VE İZLENEN YÖNTEM	109
3.2. DEĞİŞKENLER	110
3.3. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	113
3.4. TAHMİN SONUÇLARI	119
3.4.1. Tüm Kadınların Katılım Tercihi	119

3.4.2. Genç Yaş Aralığındaki Tüm Kadınların Katılım Tercihi	127
3.4.3. Orta Yaş Aralığındaki Tüm Kadınların Katılım Tercihi.....	129
3.4.4. Orta Yaş Üzerindeki Tüm Kadınların Katılım Tercihi	131
3.4.5. Evli Kadınların Katılım Tercihi	133
3.4.6. Bekar Kadınların Katılım Tercihi	136
3.4.7. Evli ve Çocuklu Kadınların Katılım Tercihi	138
3.4.8. Evli ve Çocuksuz Kadınların Katılım Tercihi.....	141
3.4.9. Evli ve Okul Öncesi Çağda Çocuğa Sahip Kadınların Katılım Tercihi.....	142
3.4.10. Evli ve Okul Çağında Çocuğa Sahip Kadınların Katılım Tercihi.....	144

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN AÇIKLANMASI

4.1. MODEL	148
4.2. VERİ SETİ VE İZLENEN YÖNTEM (SIRADAN EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİ)	152
4.3.TAHMİN SONUÇLARI.....	161
4.3.1. EKK Yöntemi ile Tahmin Sonuçları.....	161
4.3.2. İki Aşamalı EKK Yöntemi ile Tahmin Sonuçları	164
4.3.3. İşgücü Talep ve İkame Esnekliği Tahmin Sonuçları	171
4.3.4. Kadın İşgücü Arzının Erkek İşgücü Ücret Eşitsizliğine Etkisi	179
SONUÇ VE ÖNERİLER	184
EKLER.....	188
KAYNAKLAR	194
DİZİN	206

TABLOLAR

Tablo 1.1. Emek Piyasası Ayrımcılığının Boyutları	18
Tablo 2.1. Yıllara Göre Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzı (Bin Kişi).....	76
Tablo 2.2. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)*	77
Tablo 2.3. Eğitim Durumu ve Yıllara Göre Tarım Dışı (15+ Yaş) Kadın İşgücü (Bin Kişi)	80
Tablo 2.4. Eğitim Durumu ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranları (%), Kent....	81
Tablo 2.5. Eğitim Durumu ve Yıllara Göre Erkek İşgücü Katılım Oranları (%), Kent....	82
Tablo 2.6. Yaş Grubu ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranları (%), Kent	87
Tablo 2.7. İktisadi Faaliyet Kollarına ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi, 15+ Yaş), Kent	89
Tablo 2.8. İktisadi Faaliyet Kollarına ve Yıllara Göre Erkek İstihdamı (Bin Kişi, 15+ Yaş), Kent	90
Tablo 2.9. İktisadi Faaliyet Kollarına ve Yıllara Göre İstihdam, Kent (% , 15+ Yaş)	91
Tablo 2.10. Kentsel alanlarda İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu, Türkiye, 2005,(15+ Yaş, %).....	92
Tablo 2.11. OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....	95
Tablo 2.12. İşgücü Katılım Oranları (İKO), Türkiye ve Diğer OECD Ülkeleri, 2003 (%)	97
Tablo 2.13. Ücretli ve Aylıklı Çalışan Erkek ve Kadınlar için Aylık Ortalama Kazanç, kent, 1988, 1989, 1994, 2002, 2003	105
Tablo 2.14: Eğitim Seviyelerine Göre Aylık Ortalama Kazançtaki Yüzde Değişim, Kent, Full-Time Çalışanlar	107
Tablo 3.1. Açıklayıcı Değişkenler	112
Tablo 3.2: Tanımlayıcı İstatistikler (Tüm Kadınlar) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	115
Tablo 3.3: Tanımlayıcı İstatistikler (Evli Kadınlar) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	116
Tablo 3.4: Medeni Durum.....	116
Tablo 3.5: Kadınların Eğitim Durumu	117
Tablo 3.6: Evli Kadınların Eğitim Durumu	117
Tablo 3.7: Eşlerin Eğitim Durumu.....	118
Tablo 3.8: Yerleşik Olunan Bölge	118
Tablo 3.9: Çocukların Yaş Aralığı	119

Tablo 3.10. Model 1.1:Lojistik Regresyon Tahmin Sonuçları, Tüm Kadınlar	122
Tablo 3.11. Model 1.2:Lojistik Regresyon Sonuçları, Tüm Kadınlar	124
Tablo 3.12. Model 1.3:Lojistik Regresyon Sonuçları, Tüm Kadınlar	126
Tablo 3.13. Model 2:Lojistik Regresyon Sonuçları, Genç Yaş Aralığındaki Tüm Kadınlar	128
Tablo 3.14. Model 3:Lojistik Regresyon Sonuçları, Orta-Yaş Aralığındaki Tüm Kadınlar	130
Tablo 3.15. Model 4:Lojistik Regresyon Sonuçları, Orta-Yaş Üzerindeki Tüm Kadınlar	132
Tablo 3.16. Model 5: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli Kadınlar	135
Tablo 3.17. Model 6:Lojistik Regresyon Sonuçları, Bekar Kadınlar	137
Tablo 3.18. Model 7: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli ve Çocuklu Kadınlar	140
Tablo 3.19. Model 8: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli ve Çocuksuz Kadınlar	142
Tablo 3.20. Model 9: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli ve Okul Öncesi Çağda Çocuğa Sahip Kadınlar	144
Tablo 3.21. Model 10: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli ve Okul Çağında Çocuğa Sahip Kadınlar	146
Tablo 4.1. Coğrafi Bölgelere Göre Tanımlayıcı İstatistikler (Değişkenlere ait ortalama ve standart hata değerleri)	155
Tablo 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler (Değişkenlere ait ortalama ve standart hata değerleri)	156
Tablo 4.3. Eğitim Durumu	157
Tablo 4.4. Medeni Durum	157
Tablo 4.5. Sendikaya Kayıtlılık	158
Tablo 4.6. Sosyal Güvenli Kurumuna Kayıtlılık	158
Tablo 4.7. İşyerinin Statüsü	158
Tablo 4.8. İşyerinde Güç Kullanım Durumu (Beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışan ayrımı)	159
Tablo 4.9. Pearson Korelasyon Sonuçları	160
Tablo 4.10. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü arzının Erkek Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Full-Time Çalışan Erkeklerin Log Saatlik Ücreti	161

Tablo 4.11. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Kadın Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Full-Time Çalışan Kadınların Log Saatlik Ücreti	162
Tablo 4.12. Enstrümental Değişken Analizi Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Kadın Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken : Kadın Çalışanların Log Saatlik Ücreti	170
Tablo 4.13. Enstrümental Değişken Analizi Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Erkek Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken : Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti	171
Tablo 4.14. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Kadın/Erkek Ücret Diferansiyeli (Farklılığı) Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Log Saatlik Ücret	173
Tablo 4.15. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Kadınların Ücreti Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Kadın Çalışanların Log Saatlik Ücreti	175
Tablo 4.16. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Kadınların Ücretleri Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Kadın Çalışanların Log Saatlik Ücreti	176
Tablo 4.17. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Erkeklerin Ücreti Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti	177
Tablo 4.18. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Erkeklerin Ücretleri Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti	178
Tablo 4.19. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Eğitime Bağlı Olarak Erkek Çalışanlar Arasında Oluşan Ücret Farklılığı Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Üniversite ve Lise Mezunu Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti	181
Tablo 4.20. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Eğitime Bağlı Olarak Erkek Çalışanlar Arasında Oluşan Ücret Farklılığı Üzerindeki Etkisi, Bağımlı Değişken: Üniversite Mezunu ve Lise Mezunu Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti	183

ŞEKİLLER

Şekil 2.1. İşgücü Arzının Belirlenmesi	52
Şekil 2.2.: Kentsel Alanlarda Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücüne Katılım Oranları, 1988-2005	79
Şekil 2.3: Kentsel Alanlarda Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş)	85
Şekil 2.4: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (Bin Kişi, 15+ Yaş), Kent	93
Şekil 2.5.: Eğitime Göre Yaş-Kazanç Profili, Ücretli ve Aylıklı Çalışan Erkekler, 1989,1994, 2002	100
Şekil 2.65.: Eğitime Göre Yaş-Kazanç Profili, Ücretli ve Aylıklı Çalışan Kadınlar, 1989,1994, 2002	101
Şekil 2.7 : Ortalama Aylık Kazanç,Kent (1000, 1994 TL)	104
Şekil 2.8. Eğitime ve Cinsiyete Göre Aylık Ortalama Kazanç, Kentli Full Time Çalışanlar,15-65 Yaş, 2003	106

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
A.B.D.	: Amerika Birleşik Devletleri
A.g.e.	: Adı geçen eser
Bkz.	: Bakınız
EKKY	: En Küçük Kareler Yöntemi
2AEKKY	: İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi
GSMH	: Gayrisafı Milli Hasıla
Inc.	: Incorporated
NBER	: National Bureau of Economic Research
n.	: Number
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
p.	: Sayfa
pp.	: Sayfalar
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfalar
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
v.	: Volume
Vol.	: Volume

TEZ HAKKINDA

1. PROBLEM

Kadınların son yüz yıl içinde işgücüne katılımının radikal bir biçimde değiştiği düşünülecek olursa, ekonomistler genellikle kadının işgücü katılımında gözlenen bu devrinsel değişimin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, kadın ve erkeklerin ücretlerinin yapısı üzerindeki etkisine dair nispeten daha az şey bilmektedir. Bu konudaki literatürün yine görece olarak az oluşu olayın kompleks boyutunu ele vermektedir. Çünkü, kadının artan işgücü katılım oranı hem arz hem de talep yönlü faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Kadınlar bugün yüzyıl öncesine göre zevk ve tercihler, cinsiyet rolleri ve hane içi üretim teknolojisindeki değişiklikler gibi çok sayıda arz yönlü sebepler nedeniyle işgücüne daha fazla oranda katılmaktadır. Ülkemizde özellikle kentsel alanlarda, işgücüne katılan nitelikli kadın sayısının 2000’li yıllarda artmaya başladığı gözlenmekte ve bu artış trendinin ilerleyen yıllarda daha da fazla ivme kazanacağı beklenmektedir. Aynı anda, kadın ve erkek çalışanlar arasında eğitime bağlı ücret farklılığının 2000’li yıllarda daha da arttığı bilinmektedir.

Bu çalışmada birbiri ile bağlantılı bir kaç soruya cevap aranacaktır. Birincisi Türkiye’de kadın işgücü zaman içinde yaş ve eğitim itibarıyla erkeklerle karşılaştırmalı olarak nasıl bir gelişme göstermiştir. Yine aynı şekilde, değişik nitelik düzeylerindeki kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasındaki dağılımlarının endüstriler, meslekler itibarı ile ne durumda olduğu sorusuna da cevap aranmalıdır. İkincisi, Türkiye’de erkek ve kadın işgücü için eğitim seviyesine bağlı olarak ortaya çıkan ücret farklılığı sorunu var mıdır? Üçüncüsü Türkiye’de kentsel alanlarda kadının işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler nelerdir? Dördüncüsü, gelişmiş ülkelere ilişkin literatürde iddia edildiği üzere, Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede de kadın işgücü arzı ile erkek çalışanlar arasında gözlenen eğitime bağlı ücret farklılığı arasında bir etkileşim var mıdır? Diğer bir ifadeyle, kadın işgücü arzı ile erkek ve kadın çalışanların ücretleri arasında ne yönde bir etkileşim mevcuttur. Bir diğeri, etkileşimin yönüne bağlı olarak kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar birbirlerini ikame mi etmektedir yoksa birbirlerinin sadece tamamlayıcısı mıdır?.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu tezin amacı gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye’de, özellikle kentsel alanlarda, kadın işgücü arzında yıllar itibarıyla yaşanan gelişmelerin, kadının işgücü katılımını etkileyen faktörlerin ve kadın işgücü arzı ile kadın ve erkek çalışanlara ait ücretler arasındaki etkileşimin analiz edilmesidir. Odaklanılmak istenen nokta, kadınların işgücü piyasasındaki rolü ve bu rolün erkeklerin ücretleri üzerindeki muhtemel etkileridir. İşgücüne giderek artan oranda katılan kadınların, erkek işgücünün niteliğe bağlı olarak maruz kaldığı ücret farklılığına ne ölçüde katkıda bulunduğu sorusuna gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde bugüne değin fazla değinilmemiştir. Literatürdeki bu eksiklik göz önünde bulundurulduğunda, çalışma aynı zamanda bu soruya da yanıt arıyor olacaktır. İlk önce, TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak, 1988 ve 2005 yılları arasında kadın ve erkek işgücü arzındaki değişimler incelenmiştir. Daha sonra 1989, 1994 ve 2002 yılları için işgücü arzı kararlarını etkileyen ücret yapısı kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı gözden geçirilmiştir.

Çalışmanın uygulama kısmında ise ilk önce, 2003 yılı TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılarak kadınların işgücü katılımını etkileyen faktörlerin neler olabileceği araştırılmıştır. Daha sonra kadın işgücü arzındaki artış ile erkek ve kadın ücretleri arasındaki etkileşimin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Kısaca, kadın işgücü arzının erkek ve kadınların kazanç düzeyi üzerindeki etkisi konusunu daha anlaşılabilir hale getirmek amacıyla gelişmekte olan ülke olarak değerlendirebileceğimiz Türkiye’de 2003 yılı incelenmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Türkiye işgücü piyasasında son yıllarda meydana gelen iki önemli olaydan biri kadınların işgücü piyasasında artan oranda yer alması iken diğeri ise ücretlerde gözlenen eşitsizliktir. Bu alanda gelişmiş ülkelere ilişkin literatürün önemli bir kısmı 1980’li yıllarda az nitelikli erkeklerin (less-skilled male) ücretlerindeki keskin düşüşlerden bahsetmektedir. İşgücüne giderek artan oranda katılan kadınların, erkek işgücünün maruz kaldığı

ücretlerdeki eşitsizliğe ne ölçüde katkıda bulunduğu sorusu hala açıklığa kavuşturulamamıştır. Bu çalışma bu soruya özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke örneğini kullanarak cevap araması bakımından önem taşımaktadır. Kadın işgücü arzı, kadın, erkek ücretleri ile nitelikli ve nispeten daha az nitelikli erkekler arasındaki ücret farklılığının daha da mı büyümesine yol açmıştır? Bu sorulara cevap bulunmaya çalışılacaktır. Kadınların ve erkeklerin nitelik itibarıyla işgücü piyasasında endüstrilere göre dağılımının incelenmesi de araştırmanın kapsamı içindedir.

Araştırmada, kullanılan veri tabanının elverişliliğine bağlı olarak kadın ve erkek işgücü talep esneklikleri ile kadın ve erkekler arasındaki ikame esneklikleri de tahmin edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ

Kadının kişisel özellikleri (yaş, eğitim seviyesi ve yerleşik olunan coğrafi bölge) aile içindeki pozisyonu, (medeni durum, çocuk sayısı, çocukların yaş durumu, kocanın eğitim durumu, kreşe devam eden ferdin olması ve hanehalkı büyüklüğü) ve ekonomik ortam (ailede çalışan fert sayısı, bağımlılık oranı -ailedeki çalışan fert sayısının aile hanehalkı büyüklüğüne oranı-, hanehalkının harcama düzeyi, hanehalkının yıllık kullanılabilir toplam gelir düzeyi, oturulan konutun mülkiyetine sahip olunması, hanede paralı öğrenime devam eden ferdin olması ve borcun veya taksidin olması) gibi faktörler kentsel alanlarda işgücü katılımını etkilemektedir.

Ekonomik ortam faktöründen ve fiziksel özelliklerden ziyade kadının aile içinde pozisyonu diğer bir deyişle annelik ve eş olma rolleri katılımı daha fazla ölçüde etkilemektedir.

Kadın işgücü arzı erkek ve kadın işgücü ücretleri üzerinde negatif etkiye sahiptir. Kadın işgücü arzı üniversite ve lise mezunu erkekler arasındaki ücret farkı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Kadın ve erkek işgücü birbirlerinin mükemmel olmayan ikamesidir.

Kadınlar işgücü piyasasında üniversite mezunu erkeklerden ziyade lise mezunlarını ikame etmektedir. Diğer bir deyişle, lise mezunu erkeklerin ücretleri üniversite mezunu olanlara kıyasla kadın işgücü arzındaki karşı daha fazla duyarlıdır.

5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI

Kentsel alanlarda kadının işgücü piyasasına katılımına ilişkin verilen ön bilgilere ve bulgular göz önünde bulundurulduğunda; kadının işgücüne katılımının kişisel özelliklerinden, aile içindeki statüsünden ve ekonomik ortamdan etkilenebileceği farzedilmiştir.

Kişisel özellikler yaş, eğitim seviyesi ve yaşanılan bölgeyi içermektedir. Kadının aile içindeki pozisyonu ise medeni durum, çocuk sayısı, çocukların yaş durumu, kocanın eğitim durumu, kreşe devam eden ferdin olması ve hanehalkı büyüklüğü ile birlikte düşünülmüştür. Ekonomik ortam ise ailede çalışan fert sayısı, bağımlılık oranı (ailedeki çalışan fert sayısının aile hanehalkı büyüklüğüne oranı), hanehalkının harcama düzeyi, hanehalkının yıllık kullanılabilir toplam gelir düzeyi, oturulan konutun mülkiyetine sahip olunması, hanede paralı öğrenime devam eden ferdin olması ve borcun veya taksidin olması gibi faktörlerle ilişkilendirilmiştir.

Ücretler ve ücret eşitsizliği üzerinde artan kadın işgücü arzının etkilerini belirleyebilmek amacıyla üretim fonksiyonundan yola çıkılarak ekonometrik tahminler yapılmıştır. Kadın işgücü arzının ücret yapısı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla Acemoğlu ve diğerlerinin (2004) çalışmalarında kullandığı üç faktörden oluşan rekabetçi işgücü piyasası düşünülmüştür: erkek-işgücü, M_t , kadın-işgücü, F_t , ve işgücü dışında kalan her türlü girdiyi temsil eden sermaye, K_t . Temel varsayım bu faktörlerin tek bir nihai malın üretiminde birbirlerini eksik olarak ikame ettikleri şeklindedir. Bileşik sabit ikame esnekliğine sahip toplam üretim fonksiyonu (nested constant elasticity of substitution aggregate production function) aşağıdaki gibidir.

$$Y_t = A_t K_t^\alpha \left[(1-\lambda) (B_t^M M_t)^\rho + \lambda (B_t^F F_t)^\rho \right]^{(1-\alpha)/\rho}, \quad (1)$$

Burada $\rho \leq 1$ ise λ paylaşım parametresini, A_t ise nötr verimlilik terimini, ve B_t 'ler ise faktöre bağlı olarak artan verimlilik terimini göstermektedir. Özellikle B_t^F , erkekten ziyade kadının lehine olabilecek teknolojik gelişmeler gibi kadına ait beşeri

sermayenin gözlenebilen ve gözlenemeyen bileşenlerini yansıtabilecek verimlilik indeksidir. Bu özel ifade toplam işgücü ile işgücü dışındaki girdiler arasındaki ikame esnekliğinin 1'e eşit, kadın ve erkek-işgücü arasındaki ikame esnekliğinin ise $\sigma \equiv 1/(1-\rho)$ olduğuna işaret etmektedir.

Rekabetçi piyasalarda tüm faktörlere marjinal ürünleri kadar ödeme yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda kadına ve erkeğe ait ücretler aşağıdaki gibi yazılabilir.

$$w_t^F = (1-\alpha)\lambda B_t^F A_t K_t^\alpha (B_t^F F_t)^{-\alpha} \left[(1-\lambda) \left(\frac{B_t^M M_t}{B_t^F F_t} \right)^\rho + \lambda \right]^{(1-\alpha=\rho)/\rho}, \quad (2)$$

$$w_t^M = (1-\alpha)(1-\lambda) B_t^M A_t K_t^\alpha (B_t^M M_t)^{-\alpha} \left[(1-\lambda) + \lambda \left(\frac{B_t^{MF} F_t}{B_t^M M_t} \right)^\rho \right]^{(1-\alpha=\rho)/\rho} \quad (3)$$

Kadın-işgücü arzındaki artışın kadın ve erkek-işgücü ücretleri üzerindeki etkisi ile ilgilenildiğine göre, bu etkiler diğer faktörlerin nasıl uyum sağladığına bağlıdır. En ilginç esneklikler, sermaye birikimi ve erkek işgücü arzı değişmez iken bulunacak olan kısa dönem genel denge esneklikleridir. (2) no'lu denklemin kadın işgücü istihdamına göre türevi alındığında (sermaye ve erkek işgücü sabit iken) kadın işgücü talebinin ücret esnekliği elde edilecektir:

$$\left. \frac{\partial \ln w_t^F}{\partial \ln F_t} \right|_{M_t, K_t} \equiv \frac{1}{\sigma_F} = -(1-s_t^m)\alpha - s_t^m - s_t^m \frac{1}{\sigma_{MF}} \quad (4)$$

Burada $s_t^m \equiv w_t^M M_t / (w_t^M M_t + w_t^F F_t)$, erkek işgücünün toplam işgücü maliyeti

içindeki payını ifade etmektedir. σ_{MF} ise kadın ve erkek-işgücü arasındaki ikame esnekliğidir. (3) nolu denklemin kadın istihdamı değişkenine göre türevi alındığında, erkek işgücü talebinin çapraz ücret esnekliği elde edilir:

$$\left. \frac{\partial \ln w_t^M}{\partial \ln F_t} \right|_{M_t, K_t} \equiv \frac{1}{\sigma_M} = -(1-s_t^m)\alpha + (1-s_t^m)\frac{1}{\sigma_{MF}}. \quad (5)$$

Yukarıdaki ifadeleri daha anlaşılır hale getirebilmek için öncelikle kadın işgücünün erkek işgücünü tam olarak ikame ettiği varsayılmıştır; dolayısıyla, $\sigma_{MF} \rightarrow \infty$ olacaktır. Bu durumda, kadın işgücü arzı ekonomideki sermaye/emek oranını düşürerek hem erkek hem de kadın ücret seviyelerini benzer şekilde azaltacaktır (sermaye arzı sabit iken). Genel itibariyle işgücü arzının ücret esnekliği $-\alpha$ 'ya eşit olacaktır. Çünkü, tüm işgücü arzı içinde kadınların payı $(1-s_t^m)$ 'dir, Kadın istihdamındaki oransal bir artış hem kadın hem de erkek ücretlerini $(1-s_t^m)\alpha$ çarpanı kadar arttıracaktır.

Daha sonra $\alpha \rightarrow 0$ olduğu veya sermayenin tam esnek olarak arz edildiği varsayılmıştır. Şimdi, kadın istihdamı sermaye/emek oranını etkilemeyecektir. Sonuç olarak, kadın ve erkek birbirlerinin q-tamamlayıcısı ise, ilave kadın işgücü arzı erkek işgücünün ücretini yükseltecektir. Bu artışın büyüklüğü kadın-işgücünün toplam işgücü maliyeti içindeki payına ve ikame esnekliğine bağlıdır. Düşük ikame esnekliği ile erkek işgücü ücretleri üzerindeki etki daha da fazla olacaktır. Kadınlar için ise tam tersi durum söz konusudur: kadın ve erkek arasındaki ikame edilebilirlik azaldıkça, kadın istihdamındaki artış kadınların ücretlerini daha fazla düşürecektir.

Bu nedenle, sermayenin kısa dönemde sabit olduğu basit bir model kadın ücretlerinin kadın istihdamındaki artış nedeniyle düşeceğini fakat kadın istihdamındaki artışın erkek ücretleri üzerindeki etkisinin ise belirsiz olduğunu göstermektedir. Üstelik söz konusu model talep esnekliğini hem sermaye gelirinin toplam üretim içindeki payı ile erkek işgücünün toplam emek maliyeti içindeki payı hem de kadın ve erkek işgücü arasındaki ikame esnekliği ile ilişkilendirmektedir.

Son olarak, görelî kadın ücretlerinin görelî kadın istihdamına tepkisinin ikame esnekliğine bağlı olduğunu belirten ifade aşağıdaki gibidir.

$$\frac{\partial \ln(w_t^F / w_t^M)}{\partial \ln(F_t / M_t)} = -\frac{1}{\sigma_{MF}} \quad (6)$$

1 No'lu üretim fonksiyonunda erkek işgücünün homojen olduğu varsayılmıştır. Kadın istihdamındaki artışın farklı nitelik seviyelerine sahip erkek-işgücü üzerindeki etkilerini tartışabilmek için (1) no'lu üretim fonksiyonunda yer alan erkek işgücü yüksek ve az nitelikli olmak üzere ikiye ayrılabilir,

$$Y_t = A_t K_t^\alpha \left[(B_t^L L_t)^\zeta + ((B_t^F F_t)^\mu + (B_t^H H_t)^\mu)^{\zeta/\mu} \right]^{1-\alpha/\zeta} \quad (7)$$

Yukarıdaki eşitlikte H_t yüksek nitelikli erkek istihdamını ve L_t az-nitelikli erkek istihdamını, ifade etmektedir. Notasyonu basitleştirmek için pay parametreleri eşitlikten kaldırılmıştır. Daha spesifik hale getirilen bu eşitlikte, toplam işgücü ve işgücü dışındaki faktörler arasındaki ikame esnekliği 1'e eşittir. Kadın-işgücü ve çok nitelikli erkek-işgücü arasındaki ikame esnekliği ise $1/(1-\mu)$ 'dir. Düşük nitelikli erkek-işgücü ile toplam kadın ve yüksek nitelikli erkek-işgücü arasındaki ikame esnekliği ise $1/(1-\zeta)$ 'dir. $\zeta > \mu$ ise kadın-işgücü düşük nitelikli erkek-işgücü ile yüksek-nitelikli erkek-işgücüne göre daha fazla rekabet edebilmekte, $\zeta < \mu$ olduğunda ise kadın işgücü yüksek nitelikli erkek işgücü ile daha fazla rekabet edebilmektedir.

Kadın ve erkek-işgücü talep esneklikleri bağlamında (1) ve (7) no'lu üretim fonksiyonlarının anlamları aynıdır fakat 7 no'lu üretim fonksiyonu kadın işgücü arzının erkek işgücünün nitelik primi (yüksek nitelikli erkek-işgücü ücretinin düşük nitelikli erkek-işgücü ücretine oranı) üzerindeki etkisini analiz etme imkanı vermektedir.

Ücretlerin marjinal ürüne eşit olduğu gerçeğini tekrar hatırlayacak olursak, erkek-işgücünün nitelik primi (male-skill premium) aşağıdaki gibidir.

$$\omega \equiv \frac{\omega_t^h}{\omega_t^l} = \frac{B_t^H}{B_t^L} \frac{(B_t^H H_t)^{\mu-1} [(B_t^F F_t)^\mu + (B_t^H H_t)^\mu]^{\zeta/\mu}}{(B_t^L L_t)^{\zeta-1}} \text{ 'dir.}$$

Yukarıdaki eşitlikten sonra aşağıdaki eşitlik açıkça gösterilebilir;

$$\text{sign} \left\langle \frac{\partial \ln \omega_t}{\partial \ln F_t} \right\rangle = \text{sign} \langle \zeta - \mu \rangle.$$

Kadınlar yüksek nitelikli erkeklerle düşük nitelikli erkeklere göre daha fazla rekabet içinde oldukları zaman (ki bu durumda $\zeta > \mu$ 'dır) efektif kadın-işgücü arzındaki bir artış erkek ücret eşitsizliğini artırır. Literatürün tartıştığı üzere kadın-işgücü yüksek nitelikli erkek işgücünden ziyade düşük nitelikli erkek işgücünün yakın ikamesidir, artan kadın işgücü katılım oranı erkekler arasında niteliğin getirisinin daha fazla olmasına sebep olan bir güçtür.

Bu çerçevede bölgesel düzeyde kadın işgücü arzı ile ücretler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışırken üç önemli noktaya dikkat edilmesi gerekmektedir. Birincisi bu teorik çerçeve bölgelerin birbirinden ayrılmış emek piyasaları olmasını gerektirmektedir.

İkincisi, yukarıda tarif edilen teorik çerçevedeki tek mallı kurgu önemli bir basitleştirmedir. Eğer farklı faktör yoğunluklarına sahip birden fazla mal sözkonusu olsaydı işgücü piyasaları arasındaki ticaret faktör fiyatlarının eşitlenmesine yol açabilirdi.

Üçüncü nokta ise kısa ve uzun dönem esnekliklerinin önemli ölçüde farklılaşabileceğidir. Bu farklılaşma faktörlerin ya sermaye ve girişimcilik kabiliyeti gibi çok yavaş adapte olabilen faktörler olmasından ya da teknoloji veya üretim organizasyonunun içsel olup faktörlerin elde edilebilirliklerini etkilemesinden kaynaklanabilmektedir.

6. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI

Kadının işgücü piyasasına katılımına ilişkin istatistiki veriler zengin bir birikime sahip olmasına karşın, cinsiyete göre ücret ya da kazançla ilişkin istatistiki veriler oldukça sınırlıdır.

Literatürde kadın işgücü arzının belirleyicilerine ilişkin analizlerde yine TÜİK tarafından hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketine ait fert düzeyinde veriler kullanıldığı halde bu araştırmada fert düzeyinde Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılmıştır. Daha önce de bahsedildiği üzere kadının işgücüne katılımını etkilediğini düşündüğümüz ekonomik faktörlere ilişkin verilere ancak Bütçe Anketi verileri kullanılarak ulaşılmaktadır.

Kadının işgücü katılımının belirleyicilerinin analizi için kentsel alanlarda yaşayan 18,278 hane seçilerek bu hanelerde yaşayan 15-65 yaş arası 25,564 kadın incelenmiş, tüm kadın popülasyonunun sosyo-demografik özelliklerinin ve aile içi statülerinin işgücü piyasası ile olan bağlantıları tahmin edilmiştir.

Araştırmada Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan 2003 yılı Hanehalkı Bütçe Anketine ait fert düzeyinde mikro veri kullanılmıştır. 2003 Hanehalkı Bütçe Anketi'nin örnekleme ülke genelinde, kırsal ve kentsel yerleşim yerleri ile 12 ve 19 coğrafi bölge düzeyinde analiz yapmaya izin verecek şekilde tasarlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm yerleşim yerleri kapsama dahil edilmiştir. Bu yerleşim yerleri Devlet Planlama Teşkilatı tarafından belirlenen ve kurumun diğer anket çalışmalarında da kullanılmakta olan kent-kır tanımı dikkate alınarak 2 tabakaya ayrılmıştır. Buna göre kentsel yerler: nüfusu 20 001 ve daha fazla olan yerleşim yerleri, kırsal yerler ise nüfusu 20 000 ve daha az olan yerleşim yerleri olarak tanımlanmıştır. EU normlarına uyum çalışmaları kapsamında tahmin üretilmesi önerilen İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (NUTS) sisteminin 2002 anketinin örnekleme yapısının oluşturulması aşamasının henüz resmiyet kazanmamış olmasından dolayı yıllık anket sonuçlarından Türkiye, kent, kır; 3 yıllık anket sonuçlarının toplanmasıyla da 7 coğrafi bölge ve 19 il merkezi düzeyinde tahmin üretilmesi hedeflenmiş ve 2002 yılı uygulamasına başlanmıştır. 2003 Hanehalkı Bütçe Anketi'nin alan uygulaması örnekleme planı değiştirilerek NUTS Düzey-iki bazında tahminler elde edilmesini sağlayacak şekilde 1 Ocak 2003 tarihinde başlamıştır. Daha önce de belirtildiği üzere bu çalışmada sadece kentsel alanlar çalışma kapsamına alındığı için NUTS Düzey-Bir yani 12 coğrafi bölge kodu kullanılmıştır.

Bu çalışmada örneklem kurumsal olmayan, kentsel alanlarda yaşayan ve tarım dışı çalışan nüfus içinde yer alan 15-65 yaş arası kadın ve erkekleri içermektedir. 2003

yılına ilişkin verilerin kullanılmasının nedeni de yukarıda bahsedilen NUTS Düzey Bir bölge kodlarının 2003 yılı anketinde içerilmiş olmasıdır. Sözkonusu yıl için yapılan ankette sadece kent-kır ayırımına değil NUTS-1 ve NUTS-2 bölge düzeyinde bilgiye de yer verilmiştir.. Aynı anketin 2004 ve 2005 yılı anket verilerinde kent kır ayırımına gidildiği halde bölgesel düzeyde veriye ulaşılamadığından bu yıllar ekonometrik tahminler için tercih edilememiştir. Ülkemizde 2001 krizi sonrası döneminde işgücü arzı ve kazanç ilişkisini değerlendirebilmek için ihtiyaç duyulan değişkenleri sağlamaya en elverişli anket yılı 2003 yılı olmuştur.

Kazanç örneklemi tarım dışında istihdam edilen full-time, ücretli ve maaşlı çalışanları içerirken kendi hesabına çalışanlar örneklem dışı bırakılmıştır. Ücretler nakdi ve ayni ücret gelirlerinin toplamıdır. Ücretlere ilişkin bilgi hem aylık hem de yıllık olarak toplanmıştır. Ankette ayrıca haftalık çalışma saati sorulduğu halde bir ay veya yıl boyunca çalışılan hafta sayısına ilişkin bilgi yer almamaktadır.

7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmaya kaynak taraması, kütüphane çalışması, istatistiki bilgilerden yararlanılarak başlanmıştır. TÜİK'in hazırladığı Hanehalkı Bütçe Anketi'ne ait fert düzeyinde mikro veri kullanılmıştır.

2003 Hanehalkı Bütçe Anketi'nin örneklemi ülke genelinde, kırsal ve kentsel yerleşim yerleri ile 12 ve 19 coğrafi bölge düzeyinde analiz yapmaya izin verecek şekilde tasarlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm yerleşim yerleri kapsama dahil edilmiştir. Bu yerleşim yerleri Devlet Planlama Teşkilatı tarafından belirlenen ve kurumun diğer anket çalışmalarında da kullanılmakta olan kent-kır tanımı dikkate alınarak 2 tabakaya ayrılmıştır. Buna göre kentsel yerler: nüfusu 20001 ve daha fazla olan yerleşim yerleri, kırsal yerler ise nüfusu 20000 ve daha az olan yerleşim yerleri olarak tanımlanmıştır.

Geleneksel olarak kadının işgücüne katılımı konulu çalışmalarda istihdam edilen ve iş arayanların toplamının oluşturduğu katılımcılar üzerinde durulmaktadır.

Burada da ilk olarak, işgücü piyasasında yer alan kadınlar işbaşı yapabileceği halde iş aramayan kadınlardan ayırt edilmiştir. Veri setinin uygunluğuna bağlı olarak iş aramayanlar, ev hanımı, öğrenci, emekli, mevsimlik çalışan, irad sahibi, hastalık vb. nedenlerle çalışamaz durumda olanlar ile ailevi ve kişisel nedenlerle iş aramayan kadınların işgücü dışında kaldığı kabul edilmiştir. Anket ayında çalışıyor durumda olan ve iş arayan kadınlar ile 15 gün içinde işbaşı yapacak olan kadınlar, katılımda bulunan kadınların sayısını oluşturmaktadır.

İkili değer (0 ve 1) alan bağımlı değişken “işgücü piyasasına katılımı” belirleyen faktörlerin etkileri Binary Logistic Regresyon modeli vasıtasıyla tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bağımsız değişkenlerden eğitim, yerleşik olunan coğrafi bölge ve çocukların yaş aralığı gibi değişkenler kukla olarak kullanılmıştır. Her bir kukla değişken veya onun alt kategorileri için 0 ve 1 gibi iki değer alabilen kukla değişkenler tanımlanmıştır.

Kadınların işgücüne katılım tercihinin bağımlı değişken olduğu 10 model tahmin edilmiştir. Bunlar sırasıyla; tüm kadınlar, genç yaş aralığındaki tüm kadınlar, orta yaş aralığındaki tüm kadınlar, orta yaş üzeri kadınlar, evli kadınlar, bekar kadınlar, evli ve çocuklu kadınlar, evli ve çocuksuz kadınlar, evli ve okul öncesi çağda çocuğu olan, evli ve okul çağında çocuğa sahip kadınlar için lojistik regresyon modelleridir

Çalışmada, ücret değişkeni olarak saatlik ücretin logaritması kullanılmıştır. Saatlik ücret veri aylık ücretin hesaplanmış aylık çalışma saatine bölünmesi yolu ile hesaplanmıştır. Kişinin ücret geliri ankette, ferdin yıl içerisinde elde ettiği aylık ortalama ücret geliri ve yıllık ücret geliri olarak ayrı ayrı verilmiştir. Bu çalışmadaki analiz, aylık ücret baz alınarak hesaplanan saatlik ücret ve yıllık ücret geliri baz alınarak hesaplanan saatlik ücret kullanılmak üzere iki defa uygulanmıştır. Sayısal olarak benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle aylık ücret kullanımında daha az ölçüm hatası yapıldığı düşünülerek ilerleyen analizlerde aylık ücrete dayalı saatlik ücret sonuçlarının sunulması tercih edilmiştir. Ankette yer alan aylık ücret geliri ve yıllık ücret gelirinden yola çıkılarak aylık ve yıllık veriler saatlik kazanç verilerine dönüştürülmüştür.

Kadın işgücü arzı olarak yıllık çalışılan toplam saat kullanılmıştır. Kişinin haftada toplam kaç gün çalıştığına ilişkin herhangi bir bilgi verilmemiştir. Ankette yer alan haftalık çalışma saatinden yola çıkılarak ayda ve yıl içinde toplam kaç saat çalışıldığı hesaplanmıştır. Çalışmada saatlik kazanç kullanılacağı için aylık ve yıllık veriler saatlik kazanç verilerine dönüştürülmüştür.

Ankette öğrenim durumu 11 grup altında derlenmiştir. Ancak sonuçların daha anlaşılır hale getirilebilmesi ve bazı öğretim grupları arasında belirgin bir farklılığın olmadığı düşüncesiyle, verilerden yola çıkılarak; okur yazar olmayanlar (Grup 1), okur yazar olup bir okul bitirmeyenler (Grup2), ilkokul mezunu (Grup 3), ilköğretim mezunu (Grup 4), ortaokul ve dengi meslek okulu mezunu (Grup 5), lise ve dengi meslek okulları (Grup 6), İki yıllık yüksekokul (Grup 7), dört yıllık yüksekokul fakülte (Grup 8) ve yüksek lisans doktora (Grup 9) şeklinde tanımlama yapılmıştır.

Kadın işgücü arzı-kazanç analizinde, ilk önce sözkonusu coğrafi bölgelerde yerleşik kadınların ortalama yıllık çalışma saatinin full-time çalışan kadın ve erkeğe ait logaritmik ücret gelirleri üzerindeki etkisi En Küçük Kareler Yöntemi kullanılarak ölçülmüştür. Yıllık toplam çalışılan saat kadın işgücü arzı ölçüsü olarak kullanılmıştır.

Bu şekilde elde edilen tahmin değerleri eşanlılık problemi nedeniyle tutarlılık sorunu olduğu için enstrümental değişken analizine geçilerek kadınların yıllık ortalama çalışma saati birinci aşamada tahmin edilmiş ve tahmin değeri ikinci aşamada kullanılarak işgücü piyasası üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Veriler SPSS 9.05 for windows paket programı kullanılarak düzenlenmiş, model tahminleri Eviews 5 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

EKONOMİ LİTERATÜRÜNDE ÜCRET FARKLILIĞI

1.1. ÜCRET FARKLILIĞI KURAMLARI

Bu bölümde, ekonomi literatüründe ücret farklılıklarını açıklamaya yönelik yaklaşımlar özellikle yeni kuramsal modeller dikkate alınarak incelenmiştir. Niteliğe ve cinsiyete bağlı olarak oluşan ücret farklılıklarını açıklamaya yönelik teorik ve ampirik literatür daha önce yapılmış olan çalışmalar değerlendirildiğinde, beş kategoride incelenebilir:

- 1.Beşeri sermaye yatırımları ve verimlilik kuramı;
- 2.Ücret farklılığına yol açan devresel hareketler;
- 3.Emek piyasalarında kadın ve erkeğe farklı muamele yapıldığını vurgulayan emek piyasası ayrımcılığı kuramı;
- 4.Emek arzını etkileyen arz yönlü faktörler (göç, artan kadın işgücü arzı vb. gibi);
- 5.Talep yönlü faktörler (Teknolojik ilerleme, ürün talebindeki değişimler ve dış ticaret).

1.1.1. Beşeri Sermaye Yatırımları Ve Verimlilik Kuramı

Kökleri ingiliz Sir William Petty (1623-1687) ve Adam Smith'in (1723-1790) çalışmalarında bulunmakla birlikte insan sermayesi kuramı geniş ölçüde Amerikalı ekonomist Gary Becker (1930-) ve Theodore Schultz (1902-1998) tarafından geliştirilmiştir.

Beşeri sermaye kuramı, iş yerinde verilen eğitim ve formal eğitime yapılan harcamaların artan kişisel gelir olarak algılanması halinde maliyet taşıdığını ve yatırım olarak düşünülmesi gerektiğini önermektedir. Bu yaklaşım sıklıkla meslekler arası ücret farklılığını açıklamak için kullanılır. İngiliz filozoflar John Locke (1632-1704) ve John Stuart Mill (1806-1873), İrlandalı ekonomist Adam Smith (1723-1790) ve Alman sosyal

teorisyen Karl Marx (1818-1883) iş yeri eğitiminin doğuştan gelen bir yetenek olmadığını ve ücret farklılığını anlayabilmek açısından önemli olduğunu tartışmışlardır.

Adam Smith tam rekabet koşullarında, meslekler arasında ücretlerin eşitlenmesi gerektiğini öne sürerek mesleklerin niteliklerinden kaynaklanan ve parasal getirileri dengeleyebilen özellikleri olduğunu ileri sürmüştür. Smith'e göre meslekler arasındaki ücret farklılıklarını açıkladığı öne sürülen beş faktör şunlardır¹:

- 1- işin kendisinin uygunluğu ya da uygunsuzluğu
- 2- işi öğrenmenin kolaylığı ve ucuzluğu ya da zorluğu ve pahalılığı
- 3- işin sürekliliği
- 4- işte çalışanlara duyulması gereken güvenin az ya da çok oluşu
- 5- başarılı olma ihtimalinin olup olmaması.

İş öğrenmenin zorluğu ve masrafı olarak ifade edilen faktör, ücret eşitsizliğinin açıklanmasında insan sermayesi kuramının temelini oluşturmaktadır.²

Beşeri sermaye kuramına göre eğitim için ayrılan zaman, kişinin gelecekteki üretkenliğini artıran bir yatırımdır. Diğer bir deyişle eğitim sonucu ortaya çıkan üretkenlik farkı nedeniyle nitelikli ve niteliksiz işgücü arasındaki ücret farkı ortaya çıkmaktadır.³ Bu çalışmada beşeri sermaye teorisinin ücret farklılıkları yaklaşımı Mincer tarafından kurulan model yardımıyla basit bir şekilde ele alınacaktır.

Eğitimin işsizlik olasılığını düşürdüğü ve kazançları arttırdığı düşünüldüğünde neden acaba bütün çalışanlar doktora derecesi ya da diğer uzmanlık dereceleri almazlar?

¹ Adam SMITH (1776), **Ulusların Zenginliği**, Çeviren Ayşe Yunus ve Mehmet Bakırcı, İstanbul, Alan Yayıncılık, 1985, s.89.

² Scott R. SWEETLAND, "Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry", **Review of Educational Research**, 66(3),1996, pp.341-359; Mark BLAUG, "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey", **Journal of Economic Literature**, 14(3), 1976, pp.827-855.

³ Jacob MINCER, **Schooling, Experience, and Earnings**, New York, NBER, ,1974, p.2; Gary S. BECKER, **Human Capital**, ikinci basım, New York, NBRE, 1975, s.2-4.

Diğer bir deyişle, hangi faktörler bazı çalışanları okulda kalmaya diğerlerini ise liseyi dahi bitirmeden okul ortamından ayrılmaları için teşvik eder? Bu önemli sorunun cevabının analizine kişilerin yaşam boyu kazançlarının bugünkü değerini maksimum kılacak nitelik düzeyini elde etmek istedikleri varsayımı ile başlanabilir. Formal eğitim ve işyerinde eğitimin diğer türleri kazancı artırıcı faktörler olduğu için oldukça önemlidir. Üniversite eğitimi kuşkusuz kişinin faydasını bir çok şekilde etkileyebilir; Burada, insan sermayesi kuramının yan etkilerini ihmal edilip geniş ölçüde, eğitimin parasal getirisi üzerinde durulacaktır. ⁴

Onsekiz yaşında lise diplomasını yeni almış, işgücü piyasasına girmek ya da işgücü piyasasına girme işini bir dört yıl ertelerek üniversiteye devam etme seçenekleri arasında bocalayan bir kişinin durumu ele alınabilir. Burada, işyeri eğitiminin olmadığı ve okulda kazanılan niteliklerin zaman içinde kaybolmadığı varsayılmaktadır. Bu varsayımlar kişinin verimliliğinin okuldan ayrılma dahi değişmeyeceğini vurgulaması bakımından önemlidir. Bu nedenle kişilerin reel kazançlarının yaşam süresi boyunca sabit olduğu varsayılmaktadır. Aynı zamanda, işgücü piyasasına giren bir lise mezununun emekli oluncaya kadar (ki bu kişi 65 yaşına eriştiğinde emeklilik gerçekleşir) yıllık w_{HS} kadar ücret geliri elde ettiğini düşünülebilir. Kişi, üniversiteye devam ederek w_{HS} kadarlık kazançtan vazgeçmesi durumunda okul parası, kitap ve başvuru ücretlerinden oluşan doğrudan maliyetleri (H), karşılamak zorunda kalacak ve mezuniyet sonrasında da emekli oluncaya kadar yıllık w_{COL} kadarlık ücret kazanacaktır.⁵

Kişiler üniversiteye devam etmeye karar verdiklerinde iki farklı tür maliyet ile karşılaşır. Üniversitedeki bir yılınız emek piyasasının dışında geçirilmiş bir yıl demektir ve bu nedenle üniversite eğitimi kişileri bir kısım kazançlardan vazgeçmeye zorlar. Öğrenci, ayrıca kitap, okul ücreti, başvuru ücreti vb. gibi ek maliyetleri de karşılamak durumundadır. İşverenler yüksek seviyede eğitim almış kişileri daha fazla işgücü piyasasına çekebilmek için daha yüksek ücretler teklif etmek zorundadır. Diğer bir deyişle, $w_{COL} > w_{HS}$ olmalıdır. Yüksek eğitilmiş çalışanları tercih eden işverenler tarafından ödenen

⁴ George BORJAS, **Labor Economics**, The McGraw-Hill Companies, Inc., 1996, p.223

⁵ a.g.e., p.223.

yüksek ücretler çalışanların yapmış oldukları eğitim masraflarını tazmin eden telafi edici fark olarak değerlendirilebilir. Eğer yüksekokul mezunları üniversite mezunlarından daha fazla kazanırsa üniversiteye devam etmenin öğrenciye başka bir fayda sağlamadığı varsayıldığından hiç kimse üniversite eğitimi almak istemeyecektir.⁶

Mincer, eğitimin hem zaman maliyeti hem de doğrudan eğitim maliyetleri olduğunu, bu nedenle gelecekteki kazançların net bugünkü değerini arttırmadığı sürece bu yatırımın yapılmayacağını öne sürmüştür. Mincer, kurduğu modelde yalnızca eğitimin harcanan zaman maliyetini dikkate almış, öğrenimin doğrudan maliyetlerinin, öğrencinin yarı zamanlı çalışmalardan elde ettiği gelire eşit olduğunu varsaymıştır. Ayrıca çalışma hayatı boyunca yıllık kazançların sabit olduğunu ve ekonominin genelinde kişinin üretkenliğini ve kazançlarını etkileyecek bir değişiklik olmadığını varsaymıştır.⁷ Çalışma yaşamı süresinin sabit olduğu ve çalışma hayatına geç başlayanların daha geç emekli olacağı varsayımı altında, lise seviyesinde eğitime sahip bir kişinin hayat boyu elde edeceği toplam kazançların eğitim yılı başındaki net bugünkü değeri aşağıdaki gibidir.⁸

$$PV_{HS}=w_{HS}+\frac{w_{HS}}{(1+r)}+\frac{w_{HS}}{(1+r)^2}+\dots+\frac{w_{HS}}{(1+r)^{46}}=\sum_{t=0}^{46}\frac{w_{HS}}{(1+r)^t}$$

Burada r kişinin yıllık iskonto oranıdır. Toplam içinde 47 adet terim vardır ve 18 ila 64 yaş arasındaki döneme işaret etmektedir.

Benzer şekilde, üniversite diploması olan bir kişinin yaşam boyu geliri,

$$\begin{aligned} PV_{COL} &= -H - \frac{H}{(1-r)} - \frac{H}{(1+r)^2} - \frac{H}{(1+r)^3} + \frac{w_{COL}}{(1+r)^4} + \frac{w_{COL}}{(1+r)^5} + \dots + \frac{w_{COL}}{(1+r)^{46}} \\ &= -\sum_{t=0}^3 \frac{H}{(1+r)^t} + \sum_{t=4}^{46} \frac{w_{COL}}{(1+r)^t} \end{aligned}$$

⁶ a.g.e., p.223

⁷ MINCER, a.g.e., pp.29-31

⁸ BORJAS, a.g.e, p.224

Yukarıdaki eşitlikte yer alan ilk dört terim üniversite eğitiminin doğrudan maliyetinin bugünkü değerini verirken geriye kalan kırküç terim kişinin üniversite sonrası dönemde elde edeceği yaşam boyu toplam kazançların bugünkü değerini ifade etmektedir.

Burada, kişinin okula devam etme kararının hayat boyu kazançlarının bugünkü değerini maksimize edeceğini varsayılmaktadır. Kişi üniversiteye devam ettiği zaman elde edeceği yaşam boyu toplam kazancın net bugünkü değeri, liseyi bitirdiği zaman elde edeceği kazancın net bugünkü değerinden daha fazla olduğu zaman üniversite diploması almaya karar verecektir.⁹

İskonto oranı kişinin okula devam kararının alınmasında önemli bir rol oynar. Bu oran ne kadar büyükse eğitime yatırım yapmak konusunda kişi o kadar az istekli olacaktır. Diğer bir deyişle; eğer iskonto oranı yüksek ise, eğitime yapılan yatırımın getirisi uzak gelecekte elde edileceği için kişi, gelecekteki kazanç fırsatlarına düşük değer atfedecektir. Yüksek iskonto oranlı kişiler de okulda geçirecekleri zamanı daha kısa tutacaklardır.

Sadece lise diploması ve üniversite diplomasına sahip iki kişi arasındaki ücret farklılığı şu şekilde yazılabilir: $K_{COL-HS} = Y_{COL}/Y_{HS}$

Hiç eğitim almamış bir kişiye oranla s yıllık eğitime sahip bir kişinin yıllık gelirlerinin birbirine oranı $K_{s,0} = \frac{Y_s}{Y_0} = e^{rs}$ dir. Logaritmik olarak yazacak olursak farklı i kişilerine ait kazanç fonksiyonu şu şekilde yazılabilir¹⁰:

$$\log Y_{si} = \log Y_0 + rs_i \quad (1.1)$$

Yukarıdaki denklemden yola çıkılarak ücret eşitsizliği açıklanmaktadır. Kişinin eğitim süresi arttıkça gelirinin yükseldiği ve bu yükselişin de eğitimin getiri oranı (r) kadar

⁹ .a.g.e., p.225.

¹⁰ MINCER, a.g.e., p.19.

olduğunu gösterilmektedir. (1.1) No'lu denklemin varyansı (Y_0 ve r nin sabit olduğu varsayımı altında) kazanç eşitsizliğini verir¹¹:

$$\sigma^2(Y_s) = r^2 \sigma^2(s) \quad (1.2)$$

Yukarıdaki eşitliğe göre eğitimin dağılımı ne kadar eşitsizse ve eğitimin getirisi ne kadar yüksekse ücret dağılımı da o kadar eşitsizdir.

Mincer, daha sonra okul sonrası insan sermayesi yatırımlarının da etkisini incelemiş ve kişinin işe başladıktan sonra herhangi bir j yılında insan sermayesini arttırmak amacıyla C_j kadar kaynak tahsis ettiğini varsaymıştır. Tahsis edilen kaynak doğrudan eğitim harcamaları olabileceği gibi eğitime ayrılan zamanın fırsat maliyeti de olabilir. Bu durumda çalışılan ilk yılda ($j=0$) yıllık kazanç $Y_0=Y_s-C_0$ kadardır. Ertesi yıl ise C_0 'lık bu yatırım, kişinin yıllık gelirini artıracaktır. Eğer bir sonraki yılda da insan sermayesi yatırımı devam ederse yıllık net kazanç $Y_1=Y_s+r_0C_0-C_1$ kadardır. Herhangi bir j yılında net kazanç,

$$Y_j = Y_s + \sum_{t=0}^{j-1} r_t C_t - C_j \quad (1.3)$$

brüt kazanç,

$$E_j = Y_s + \sum_{t=0}^{j-1} r_t C_t \quad (1.4)$$

Mincer, okul sonrası insan sermayesi yatırımının getirisinin kişiler arasında eşit olduğu varsayımıyla farklı kişilere ait brüt kazanç denklemini aşağıdaki gibi formüle etmiştir.¹²

$$E_{ij} = Y_{si} + r \sum_j C_{ij} \quad (1.5)$$

¹¹ Jacob MINCER, **Changes in Wage Inequality, 1970-1990**, Cambridge, 1996, p.4.

¹² A. Burça KILIRMAK-ÜÇKAYA, “Ücret Eşitsizliği: Türkiye İçin Bir İnceleme.” Yayınlanmamış Doktora Tezi., Ankara Üniversitesi S.B.E., 2002, s.12.

(1.5) No'lu denklemin varyansı, toplumdaki kazanç eşitsizliğini şu şekilde göstermektedir:¹³

$$\sigma^2(E_j) = \sigma^2(Y_s) + r^2 \sigma^2(\sum_j C_j) + 2\rho r \sigma(Y_s) \sigma(\sum_j C_j) \quad (1.6)$$

Yukarıdaki eşitlikte ρ okul sonrası yatırımlarla kazanç arasındaki korelasyondur. Bu korelasyon negatif olmadıkça deneyim arttığı takdirde brüt kazanç eşitsizliğinin de artması beklenir. Böylece Mincer deneyim farklılığını da içererek kazanç farklılıklarını açıklamaktadır. Mincer tarafından geliştirilen ikinci bir kazanç fonksiyonunda net kazançlar, logaritmik olarak eğitimin doğrusal, iş tecrübesinin ise içbükey olarak sağda yer aldığı bir fonksiyonla aşağıdaki gibi gösterilir¹⁴:

$$\log Y = \log Y_0 + rs + \beta_1 X_1 + \beta_2 X^2 \quad (1.7)$$

Burada X iş tecrübesini göstermektedir. Modelde tecrübenin brüt kazancı arttırması ve azalan getiriye sahip olması beklenir ($\beta_1 > 0$ ve $\beta_2 < 0$).

İnsan sermayesi yaklaşımı, eğitimin yaygınlaşması ile birlikte nitelikli işgücünün niteliksiz işgücüne oranla ücretlerini azaltacağını öngörmektedir. Topel, ABD'de ücret oranlarında gözlenen azalmayı açıklamak için bu yaklaşımı kullanmıştır. Daha eğitilmiş çalışanların işgücü piyasasına girişi eğitimin getirisini düşürecektir çünkü, eğitilmiş çalışanlar kıt olmaktan çıkıp göreceli olarak bol hale geleceklerdir. Yüksek nitelikte olmanın getirisindeki düşüş ise ücret eşitsizliğini azaltacaktır.¹⁵ Becker ise nitelikli ve niteliksiz işgücünün ücretleri arasındaki fark azaldığı halde teknolojik ilerleme ve fiziki sermaye birikimi sonucu ortalama ücretlerin arttığını öne sürmüştür. Bu durum ücretler arasındaki mutlak farklılığı yükseltmiştir. Eğitimin getirisindeki bu artış kişileri insan sermayesine daha fazla yatırım yapmak için özendirerek eğitilmiş işgücü miktarını

¹³ a.g.e., pp.12-13.

¹⁴ a.g.e., p.13.

¹⁵ Robert H. TOPEL, "Factor Proportions and Relative Wages: The Supply-Side Determinants of Wage Inequality", **Journal of Economic Perspectives**, v.11, n.2, Spring 1997, s.64.

arttırmıştır. Nitelikli ve niteliksiz işgücü ücretleri arasındaki fark ise artan eğitilmiş işgücü arzı nedeniyle düşmüştür.¹⁶

İnsan sermayesi kuramına göre eğitimin yaygın hale gelmesi ile göreceli ücretler arasında ters yönde bir etkileşim vardır. Bu kuramda ilginin kişilerin eğitim düzeyi üzerinde toplanması ve ücret eşitsizliğinin kişiler arasındaki eğitim farklılığı ile açıklanması eleştirilmiştir.¹⁷ Halbuki eğitim sadece işgücü piyasasında itibar gören nitelik ya da yeteneğin sadece bir boyutudur. Dolayısıyla eğitimin getirisindeki dalgalanmalar gözlenen ücret eşitsizliğinin sadece az bir kısmını açıklayabilmektedir. Nitelikli niteliksiz işgücü arasındaki ücret farklılığının, işgücü talebindeki değişimlerinde gözönünde bulundurularak açıklanması gerekmektedir.

1.1.2. Ücret Farklılıklarında Devresel Hareketler

Ücret farklılıkları, ekonominin içinde bulunduğu dönemsel hareketlere göre azalır ya da genişler. Ekonomik daralma dönemlerinde üretim, kar ve satışlarda azalma olmasına rağmen firmalar hemen nitelikli işçilerini işten çıkarmamaktadır. Çünkü, nitelikli işçiler için yapılan harcamalar (işe alınmaları sırasında karşılaşılan maliyetler, işte iken bilgi ve beceri kazandırılması için işbaşında yapılan eğitim harcamaları, işverenler tarafından özel emeklilik fonlarına yapılan katkılar v.b. gibi) büyük rakamlara ulaşmaktadır. Genişleme döneminde ise, nitelikli işçinin işe alınıp yetiştirilmesinin maliyeti onu işte tutmaktan daha büyük olmaktadır. Niteliksiz işgücünün ücretleri düşerken nitelikli işgücünün ücret düzeyini koruyabilmesi daralma dönemlerinde nitelikli ve niteliksiz işgücü arasındaki ücret farklarını daha da genişletmektedir. Genişleme dönemlerinde ise tersi bir durum yaşanmakta, niteliksiz işgücüne yönelik talep nitelikli işgücüne göre daha hızla arttığı için niteliksiz işgücünün daha yüksek ücretle işe girmesi nitelikli ve niteliksiz işgücünün ücret farklarını azaltıcı bir eğilim yaratmaktadır.

Reel ücretlerin döngüsel olduğuna yönelik literatür oldukça uzun ve birbiri ile çelişen hipotezlerle ve ikna edici olmayan ampirik kanıtlarla dolu bir geçmişe sahiptir.

¹⁶ Gary S. BECKER, **Human Capital**, 2nd Edition, New York, NBER, s. Bölüm 3.

¹⁷ SWEETLAND, **a.g.e.**, pp.353-355.

Reel ücretlerle ilgili çalışmalardan bazıları endüstriler arası ücret farklılıklarının devresel hareketlere göre nasıl davrandıklarını açıklamaktadır. Haddy, Tolles ve Watcher yapmış oldukları çalışmalarında endüstri içi ücret farklılıklarının ekonominin içinde bulunduğu dönemselsel durumun tersi yönde geliştiğinin aksini gösteren bulgulara rastlayamamışlardır.¹⁸ Literatürde bu fenomeni açıklamaya çalışan daha bir çok çalışma vardır.¹⁹ Daha yakın zamanda yapılmış çalışmalar ise ücret farklılıklarının inanılan aksine ekonomik konjonktürün aksi yönünde değişmeyeceğidir.

Ücret farklılıkları ile devresel hareketler arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalardan bir diğeri, Reder'in iki dünya savaşı sırasında ABD'de ücretlerde gözlenen eğilimleri açıklamakta kullandığı çalışmasıdır. Reder, görelî ücretlerdeki değişimleri işverenlerin işe alma sırasında uyguladıkları standartları değiştirmeleri ile açıklamaya çalışmıştır. Reder'e göre bir iş başvurusunda bulunanların nitelikleri işgücü piyasasının içinde bulunduğu durumla birlikte değişir ve sözkonusu iş için ödenen ücretler de bu nedenden ötürü işe başvuranların niteliklerindeki farklılıklardan etkilenir. Reder'e göre, işverenler işe başvuranlarda bulunduğu farzedilen nitelik farklılıklarını baz alarak ayırimcılık yapabilir, işe başvuranların görelî kıtlığındaki değişimlere farklı işe alma politikaları izleyerek karşılık verebilirler; ya işe alma standartlarını ya ücretleri ya da her ikisini birden değiştirebilirler. Eğer işe başvuranların kıtlığı sözkonusu ise, işverenler işe alma sırasında kişilerde aradıkları minimum standartları düşürmek eğiliminde iken tersi durumda standartları yükseltme eğilimindedirler. İşgücü talebi arttığında tüm işler için işgücü fazlası ortadan kalkmaktadır. İşgücünün kıtlığının artması durumunda çok yüksek nitelik gerektiren işler için gerekli koşulları sağlayanlar ücretlerini arttırma eğilimi gösterirler. Fakat ücretlerdeki bu artış eğilimi sınırlıdır çünkü daha önce bu tarz yüksek

¹⁸ P. HADDY, N.A. TOLLES, "British and American Changes in Inter-Industry Wage Structure Under Full Employment", **Review of Economics and Statistics**, 39, 1957, pp.408-414; M. WATCHER, "Cyclical Variation in the Interindustry Wage Structure", **American Economic Review**, 60, 1970, pp.75-84.

¹⁹ I. M. McDONALD, R.M. SOLOW, "Wages and Employment in a Segmented Labor Market", **Quarterly Journal of Economics**, 100, 1985, pp.1115-1141; J.I. BULOW, L.H. SUMMERS, "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", **Journal of Labor Economics**, 4, 1986, pp. 376-414.

nitelik gerektiren işlere alınmayanlar şimdi daha düşük ücretlerle işe başlayabileceklerdir. Başka bir deyişle yüksek nitelikli çalışanlar ile niteliksiz çalışanlar arasındaki ikame artar.²⁰

Farklı nitelikteki çalışanlar arasındaki ikame daha düşük nitelik grupları için söz konusudur. İkame süreci daha düşük nitelikteki işçilerden niteliksiz olanlara doğru devam edecektir. İş grupları arasında ise bu kayma niteliksiz işlerden nitelikli işlere doğru olacaktır. İşsizliğin azalıp tam istihdama yaklaşılmaması durumunda ise en düşük niteliğe sahip işçiler ikame edilemeyeceğinden bu grubun göreceli kıtlığı ile birlikte ücretleri de daha nitelikli olan gruba göre artar ve ücret farklılığı azalır.²¹

Reder'e göre, savaş dönemlerinde yaşanan daralmayı gözönüne almazsak, nitelikli ve niteliksiz işgücü arasındaki ücret farklılığının devresel hareketlerle ilişkili olduğuna ilişkin kesin bir kanıt yoktur. Aynı şekilde Reder, ücret farklılığının ekonomik durumda meydana gelen değişimlerle birlikte değişmesi gerektiğini de ima etmez. Olağan bir refah düzeyinin yaşandığı bir dönemde bile niteliksiz işgücü oranında keskin bir yükselişe yol açmak için işgücü rezervinin büyük bir yüzdesi emilmez. Bu durum sadece 1960'lı yıllarda batılı ülkelerde yaşanan büyük bir ekonomik büyümenin patlak vermesi durumunda gerçekleşir. Diğer bir deyişle, Reder'in kuramı ekonomide gözlenen küçük boyutlu dalgalanmalardan çok olağanüstü genişleme dönemlerini açıklamaya yöneliktir.²²

Reder'in hipotezinde ücretlerin davranışlarından başka kanıtlar da vardır. Toplam işgücü talebi yeterince yükseldiğinde özellikle niteliksiz işgücü daha iyi işlere kayacaktır. Bunlardan boşalan yerlerin de bu işgücü rezervinin ilk üyeleri tarafından doldurulması yönünde bir eğilim olacaktır. Bir başka deyişle, işçiler tarımdan sanayi sektörüne ya da nitelik gerektirmeyen işlerden yarı-nitelikli işlere kayacaklardır. Bu durum A.B.D'nde ve diğer ülkelerde her iki dünya savaşı sırasında ve tam istihdam dönemlerinde yaşanmıştır. Daralma dönemlerinde ücret farklılıklarının artacağını öngören Reder, işgücü arzının talebe göre bol olması halinde işverenlerin işe alma standartlarını yükselteceğini

²⁰ M.V. REDER, "The Theory of Occupational Wage Differentials", *The American Economic Review*, v.45, n.5, December, 1955, p.834-835.

²¹ *a.g.e.*, pp.837-38.

²² *a.g.e.*, pp.841-42.

öne sürer. Yükselen işe alma standartları işsizlerin sayısını arttırarak ücret farklılığının artmasına yol açacaktır.²³

Reder, iki önemli ekonomik bunalım döneminde A.B.D’nde ücretlerde meydana gelen eğilimi gözlemlemiş (1920-21 ve 1929-33) ve ücret farklılığının ilk bunalım döneminde (1920-21) genişlerken ikinci bunalım döneminde (1929-1933) önemli bir değişiklik olmadığı sonucuna varmıştır. İki bunalım döneminde oluşan bu farklı davranışlar şu şekilde açıklanmıştır; 1920-21 bunalımı, ücret eşitsizliğinin azalıp işe alma standartlarının gevşetildiği I. Dünya Savaşı işgücü kıtlığının hemen sonrasında ortaya çıkmıştır. 1920-21 bunalımı daha çok savaş öncesi işgücü denge ücret farklılığı ve işe alma standartlarına geri dönüş dönemi olarak değerlendirilebilir. İkinci büyük buhran döneminde ücret farklılığının azalmaması ise sendikacılığın güçlenmesi ile açıklanmıştır. 1920-21 döneminde nitelikli işçilerin sendikalarının pazarlıklarının niteliksiz olanlara nazaran daha fazla işe yarayarak niteliksiz işçilerin ücretlerinde düşüşe daha fazla katkıda bulunduğu ve nitelikli işçi sendikalarının daha güçlü oluşunun işverenlerin işe alma standartlarından kaynaklandığı savunulmuştur. Reder, 1929-33 buhran döneminde sendikacılığın, asgari ücret yasasının ve refah kapitalizmi ideolojisinin niteliksiz işgücü ücretlerinde düşmeye engel olarak ücret farklılığının azalmamasına yol açtığını ileri sürer. Reder’in kuramının sadece olağanüstü ekonomik genişleme ve daralma dönemlerine dayanması uygulanabilirliğini kısıtlamaktadır.²⁴

A.B.D.’de savaş zamanlarında niteliğe bağlı ücret farklılıklarının daralması konusunu açıklayabilmek için iki alternatif teori kullanılmıştır. Bu teorilerden biri reel güçlere diğeri ise parasal güçlere dayanır. İşgücü talebi fazlalığı teorisi, emek arzının göreceli kıtlığının yaşandığı dönemlerde işverenlerin işe alma standartlarını rahatlatacağını ve bu sayede nitelikli işgücünün arzını artırıp niteliksiz olanların arzını kısacağını öne sürer. Diğer teori ise enflasyonu dikkate alır. Enflasyon hipotezi, enflasyon dönemlerinde hayat standartlarını daha eşit koşullarda devam ettirebilmeleri için düşük ücretle çalışanların

²³ a.g.e., p.842.

²⁴ a.g.e., pp.842-43.

ücretlerinin yüksek ücretle çalışanların ücretlerine göre oransal olarak daha fazla yükseltileceğini ifade eder.²⁵

Evans 1914-1921 ve 1939-1947 dönemlerinde A.B.D.'nde nitelikli ve niteliksiz işgücü arasındaki ücret farklılıklarındaki değişme ile işsizlik oranlarındaki değişme arasında zayıf bir korelasyon olduğunu, ücret farklılığındaki değişme ile fiyatlardaki korelasyonun ise yüksek olduğunu tespit etmiştir. Başka bir deyişle Evans, ücret eşitsizliğindeki azalmanın işgücü fazlasının azalmasından değil, enflasyondan kaynaklandığını iddia eder. Evans teorisini İç savaş, Birinci Dünya ve İkinci Dünya Savaşları dönemine uygulamıştır. Bu dönemler, nitelik farklılıklarının azaldığı, kısa dönemli işgücü talebi fazlalıklarının bulunduğu ve görece hızlı fiyat yükselmelerinin gözlemlendiği dönemlerdir. Dolayısıyla, talep fazlalığı teorisi ve enflasyon teorisi ayırımını yapmak imkansızdır. Fakat her iki teoride, nitelikli niteliksiz çalışanlar arasındaki ücret farkının geniş ölçüde arttığı bu dönemler ile işgücü talep fazlalığı ve hızla artan tüketici fiyat indeksinin ilişkilendirilebileceğini öne sürer.²⁶ Evans'ın bu çalışması da savaş dönemlerinde A.B.D.'deki ücret farklılıklarını açıklamaya yönelik bir çalışmadır ve istatistiki bir çalışma olmaktan öteye gidememiştir.

Ücret farklılığını devresel hareketlerle açıklamaya çalışan bir diğer yaklaşım işgücü saklama kuramıdır. Bu kuram emeği tam değişken değil yarı-sabit bir girdi olarak kabul ederek istihdamda gözlenen devresel hareketleri faktör arz ve talebinde meydana gelen kaymalarla açıklamaya çalışır. Emeğin yarı sabit bir faktör olarak değerlendirilmesi kısa dönem istihdam teorisi ile ilgilidir. İşgücü, ücret ödemeleri şeklinde gerçekleşen değişken maliyetlerinin yanısıra istihdam etme masrafları (işe alma, bordro düzenleme, işsizlik tazminatı gibi) ile eğitim masrafları gibi sabit maliyetleri de içerdiği için yarı-sabit bir üretim faktörü olarak kabul edilir. Bir firma ürüne yönelik talep azalmasına, değişken girdilere olan talebini azaltarak karşılık verecektir. Fakat değişken girdilerin talebindeki azalmanın her girdi için aynı oranda olacağını söyleyemeyiz. Değişken

²⁵ Robert EVANS, "Wage Differentials, Excess Demand for Labor, and Inflation: A Note", **The Review of Economics and Statistics**, v.45, n.1, February, 1963, p. 95.

²⁶ **a.g.e.**, pp. 95-97.

girdilerin azalan talebi görelî olarak sabit girdilerin istihdamında artışa yol açar. Bu durumda firma daha fazla sabit girdi istihdam eder ve dolayısıyla sabit faktörleri değişken faktörler ile ikame eder. Sonuç olarak, ürün talebindeki azalma sonucu (daralma dönemlerinde), sabit faktörler ile daha fazla ikame edilme eğiliminde olan değişken faktörler, taleplerinde çok büyük bir düşüş yaşayacaklardır.²⁷

Ürüne yönelik talebin artması durumunda ise değişken faktör talebi artacaktır. Böylece sabit girdiler tarafından ikame edilebilirlik derecesi en yüksek olan değişken faktör, talebinde en büyük görelî kaymayı sergileyen faktör olacaktır.²⁸ Bu kuramı işçiler arasındaki nitelik farkını da gözetererek açıklayacak olursak; daralma dönemlerinde nitelikli işgücüne yönelik talebin niteliksizlere oranla artacağı ve genişleme dönemlerinde ise azalacağı beklenir. Nitelikli işgücünün eğitim masraflarının niteliksiz olanlara göre yüksek oluşu nitelikli olanların daha az değişken faktör olarak kabul edilmesine yol açar. Sonuç olarak, nitelik seviyeleri arasında oluşan ücret farklılıklarının ekonomik daralma dönemlerinde artacağı ve genişleme dönemlerinde de azalacağı ileri sürülür. Oi'nin kuramının ücret eşitsizliğini açıklarken sadece işte verilen eğitim masraflarını kullanması dikkat çekicidir.

1.1.3. İşgücü Piyasasında Ayrımcılık Kuramı

İşgücü piyasası ayrımcılığının oldukça eski bir tarihi vardır. Fakat iktisat teorisi tartışmaları nadiren bu konu üzerine odaklanırlar. Bunun bir sebebi ayrımcılığı bir paradoks veya kurallardan ayrılma olarak değerlendiren neoklasik teörinin ağırlığa sahip olmasıdır. Tam rekabet piyasasının koşullarını karşılayan ekonomilerde reel ücretler emeğin marjinal ürününe ya da marjinal verimliliğine eşittir ve aynı üretkenliğe sahip olan kişiler (hiç olmazsa uzun dönemde) cinsiyet, ırk ve yaştan bağımsız olmak koşuluyla aynı ücreti alırlar. Ayrımcılık konusunun ihmal edilmesinin bir diğer sebebi ise kalkınma teörisinin ekonomik ve sosyal hareketlere bağılı olmasıdır. Başka bir deyişle, anti-ayrımcılık hareketinin olmadığı veya sosyo-ekonomik problemlerin en önemli problemler

²⁷ Walter Y. QI, "Labor as a Quasi-Fixed Factor", *The Journal of Political Economy*, v.70, n.6, December, 1962, pp.543-47.

²⁸ a.g.e., pp.538-39.

olduğu (yüksek işsizlik ve enflasyon) ortamlarda iktisat teorisi veya politik teori ayrımcılık gibi bir konu ile ilgilenmek istememektedir. 1960 ve 1970’li yıllarda gelişen Sivil Haklar ve Kadınların Özgürleşmesi Hareketleri, ayrımcılık problemini ön plana yerleştirmeyi başarmıştır. İşgücü piyasası ayrımcılığı teorisi sadece ekonomi ile değil politik ekonomi ile de ilişkilidir.²⁹

Ayrımcılık sözlükte, kişilere aşağılayıcı özellikler atayarak veya grup üyeliği için gerekli olduğu öne sürülen özelliklere sahip olunduğu halde sahip olunmadığı iddia edilerek, kişileri gruptan dışlayan bir mekanizma olarak tanımlanabilir. Ayrımcılık bireyleri etkiler fakat sadece grup seviyesinde teşhis edilebilir. Bu nedenle bir toplumun eşit fırsatlar toplumu olup olmadığının belirlenmesi o topluma ilişkin ekonomik verilerin toplanıp analizi yapılmaksızın mümkün değildir.³⁰ Anti-ayrımcılık politikalarının açık bir şekilde gündeme getirildiği andan itibaren işgücü piyasası ayrımcılığı farklı şekillerde tanımlanabilmektedir; Jain ve Ladvinka Ekonomik Eşitsizlik ve İşgücü Ayrımcılığı Kavramı (Economic Inequality and The Concept of Employment Discrimination) adlı makalesinde ayrımcılığı önyargılı davranmak olarak tanımlamıştır.³¹ Çünkü, bu zarar verici davranış, hedef kişinin üyesi bulunduğu gruba karşı duyulan kişisel antipati ile güdülenir. Fakat, zarar verme eğilimini ispatlamak zor olacağı için bu ilk yapılan tanım, emek piyasalarında görülen ayrımcılık problemini çözebilmek anlamında etkisiz olmuştur.³²

Daha sonra ayrımcılığın mahkeme tanımı “eşitsiz muamele” olarak yapılmıştır. Bu ikinci tanımdan yola çıkacak olursak kanunlara göre, tüm çalışanlara ve iş başvurusunda bulunanlara aynı işe alma standartları uygulanmalıdır. Bu tanım dahi dolaylı ayrımcılığı önlemek için uygun bir tanım değildir. Çünkü, işe almada kullanılan en yaygın kriterler

²⁹ Günther SCHMID, “The Political Economy of Labor Market Discrimination: A Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination”, **Sex Discrimination and Equal Opportunity**, The Labor Market and Employment Policy, London, 1984, p. 264.

³⁰ Lester C. THURLOW, **The Zero Sum Society. Distribution and the Possibilities for Economic Change**, New York, Basic Book/Penguin Books, 1980, p. 180.

³¹ Harish C. JAIN, James LEDVINKA, “Economic Inequality and the Concept of Employment Discrimination”, **Labor Law Journal**, September 1975, p. 580.

³² SCHMID, **a.g.e.**, p.266.

(eğitim, sınav uygulama vb. gibi) çeşitli gruplar üzerinde eşit şekilde uygulandığı halde farklı etkilere sebep olmuştur.³³

Özellikle hangi sonuçların işgücü piyasası ayrımcılığı olarak değerlendirileceği, hangi faktör ve uygulamaların eşitsizliğe yol açacağını tanımlamak güçtür. Bu soruların yanıtlanabilmesi için emek piyasası ayrımcılık teorisine ihtiyaç vardır. Teoriye geçilmeden önce ayrımcılığın farklı türlerini birbirinden ayırabilmek gerekir. Kadın çalışanların kazançlarının erkek çalışanların kazançlarından farklı olması bir çok nedenden kaynaklanabilir:

Kadınlar, erkeklere nazaran eğitim, iş deneyimi ve bölgesel mobilite gibi üretkenliği artırıcı fırsatlara daha kısıtlı derecede sahiptirler. Buna *piyasa öncesi ayrımcılık* (pre-market discrimination) da denilebilir. Çünkü, düşük eğitim, daha az iş deneyimi ve işte verilen eğitim ile kısıtlı bölgesel mobilite emek piyasası ayrımcılığının sonuçları değildir. Bunlar işgücü piyasasına girmeden önce oluşan ayrımcılığın sonuçlarıdır. Kişileri eğitime yatırım yapmaktan alıkoyan *beklenen emek piyasası ayrımcılığından* (anticipated labor market discrimination) da bahsedilebilir.³⁴

Kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında daha az gözde olan işlerde çalışırlar veya eğitim ve iş deneyimi gibi özellikleri dikkate almayan işleri tercih ederler. Bu durumda eğer yapılan işe yönelik tercihler farklılık göstermezse, nitelik farklılıklarına izin verildiği takdirde istihdam ayrımcılığı gözlenir. İstihdam ayrımcılığı üç farklı formda oluşabilir: işe almada yapılan ayrımcılık, işyerinde terfide yaşanan ayrımcılık ve işten çıkarmada yaşanan ayrımcılık.

İşe almada yaşanan ayrımcılık, eleme aşaması sırasında kadınlar dışında diğer grupların tercih edilmesi durumunda oluşur. Bu aşamada işverenin tercihi, dolaylı ya da dolaysız bir şekilde ifade edilebilir. Örneğin, iş ilanında aranılan cinsiyet spesifik olarak belirtilerek kadın adayların işe başvurusu engellenebilir. İşyerinde terfide yaşanan ayrımcılık da aynı işi yapan erkek çalışanın terfi kararı verilmesi gerektiğinde kadın

³³ a.g.e., p.266.

³⁴ a.g.e., p.267.

çalışana tercih edilmesi durumunda ortaya çıkar. İşten çıkarmada yaşanan ayrımcılık ise işverenlerin doğrudan işverenin görelî önyargısından dolayı ya da dolaylı bir şekilde kıdem kriterini uygulayarak (ki kıdem, kadınların dezavantaja sahip olduğu bir kriterdir) kadın çalışanları sistematik bir şekilde işten çıkarmaları durumunda ortaya çıkar. İşe alma ve işten çıkarma sırasında yaşanan ayrımcılık kadın ve erkekler arasında ücret farklılığına yol açar.³⁵

Kadınlara aynı iş için erkeklere göre daha düşük ücret ödenir. Bu durum aynı işler karşılaştırıldığında ücret eşitsizliğine yol açmaktadır. Özetlemek gerekirse ayrımcılık, özellikle kişilere ilgisiz kriterlere dayanarak (ırk, cinsiyet, yaş , din ve etnik orijinlerine göre) farklı davranılması ve zarara sokulması anlamı taşımaktadır. Emek piyasası ayrımcılığı teorilerini açıklayabilmemiz için önce bu ayrımcılığın iki taraflı aktörlerinden bahsetmemiz gerekir; ayrımcılık uygulayan ve ayrımcılığın uygulandığı taraf. Ayrımcılığa işverenler işçiler ve müşteriler neden olabilir. Ayrımcılık teorilerinin bir çoğu işveren ayrımcılığını açıklamak eğilimindedir. İşçi ve müşteri ayrımcılığı çoğu zaman ihmal edilmiştir. Emek piyasası ayrımcılığının aktörlerinin belirlenmesinden sonra bu ayrımcılığı motive eden faktörlerin de ortaya çıkarılması gerekmektedir. Burada iki farklı motivasyondan bahsedilebilir; içsel (endogenous) ve dışsal (exogenous) faktörler. Ayrımcılık teorisi, ayrımcılık yapan taraf açısından değerlendirildiğinde genellikle üç temel motivasyon faktöründen bahsedilir: tercihler, toplumsal gelenekler ve kurallar ve gelir maksimizasyonu. Bu bahsedilenlere ilave olarak, kişiler bir çevre içinde hareket ederler ve bu hareket alanları kişiler üzerinde dışsal faktörler yoluyla baskı ve çekime neden olur. Diğer bir deyişle, tercihler, reddedilen grupla yakın sosyal ilişkiler sayesinde güçlendirilebilir. Belirsizlik altında yapılan kar maksimizasyonu herhangi bir kimseye karşı ayrımcılık yapma niyetinde olunmasa dahi işverenleri ya da işçileri ayrımcı uygulamalara teşvik edebilir. Piyasaların monopsoncu yapısı işverenleri olduğu kadar işçileri de ayırım yapmaya yönlendirebilir. Yüksek pazarlık gücü de ayrımcılığa yol açabilir. Sözkonusu firmanın düşük emek arz esnekliği ve monopson piyasası birlikte

³⁵ a.g.e., pp. 267-68.

ayrımcılık için ideal ortam oluşturmaktadır. Kadınların bölgeler arasındaki mobilitesinin düşük oluşu beraberinde düşük pazarlık gücü getirmektedir.³⁶

Son olarak, ayrımcılığın etkileri tanımlanarak, ayrımcılık ile etkiler arasındaki ilişkilere bakılarak teoriler gruplandırılabilir. Örneğin neoklasik teoriler, kişilerin ücret farkı ve toplumsal dağılımındaki yetersizlik üzerine yoğunlaşır. Diğer tarafta ise kurumsal yaklaşımlar istihdam, ikili emek piyasası teorisi ve/veya eşitsizlik ve sosyal uyumsuzluk gibi uzun süren ayrımcılığın sosyal sonuçları üzerinde daha fazla durmaktadır. Tablo 1 emek piyasası ayrımcılığına ilişkin yukarıda söylenilenleri özetlemektedir. Ayrımcılık teorilerinin aktörlerine, nedenlerine, davranış tarzına, sonuç ve etkilerine göre birbirlerinden ayrılması gerekir.

Yukarıda bahsedilen kaynak ve davranış tarzlarını takip ederek ayrımcılığın görünüş biçimlerini tercih ayrımcılığı teorileri, istatistiksel ayrımcılık ve tekel gücü ayrımcılığı olarak isimlendirmek mümkündür.

Tablo 1.1. Emek Piyasası Ayrımcılığının Boyutları

AKTÖRLER	MOTİVE EDEN FAKTÖRLER	DAVRANIŞ TARZI	ETKİLER
İşveren	Zevkler ve Tercihler	İlişki Kurmaktan Kaçınma İnsanları Dışlama Geleneksel Rol Alıştırmaları	Piyasa Öncesi Ayrımcılık (verimlilik potansiyellerinde düşüş) İşveren Ayrımcılığı
İşçi	Toplumsal Gelenekler ve Kurallar	Monopol ve Monopson Piyasaları Yaratma	
Müşteri	Maddi Fayda	Mükemmel Olmayan Bilgiden Kaynaklanan Belirsizlikteki Azalma	Ücret Ayrımcılığı

Kaynak:G. Schmid, “The Political Economy of Labour Market Discrimination: A Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination”, **Sex Discrimination and Equal Opportunity, The Labour Market and Employment Policies**, Aldershot, 1984, s. 271.

³⁶ a.g.e., pp.269-71.

1.1.3.1 Tercih Ayrımcılığı Kuramı

Emek piyasası ayrımcılığı teorisi ilk defa Amerikalı iktisatçı Gary Becker tarafından geliştirilmiştir. Becker’ın 1957 yılında yayınladığı “Ayrımcılığın Ekonomisi” (The Economics of Discrimination) adlı kitabı neoklasik iktisadın ayrımcılığı piyasa dengesinden ayrılış olarak açıklama konusundaki ilk teşebbüsüdür. Neoklasik gelenekte, Becker parasal olmayan nedenlerin piyasa dengesinden sapmalara, diğer bir deyişle tercih ayrımcılığına sebep olabileceğini ifade eder.³⁷ Becker’in bu kitapla literatüre yapmış olduğu en önemli katkı, parasal olmayan motivasyonlar teorisi (non-pecuniary motivation) geliştirmesi ve bu teoriyi sayısal olarak emek piyasası ayrımcılığına uygulayabilmesi olmuştur. Teoriye göre, ayrımcı duygulara sahip kişi, diğerleri yerine biri ile görüştüğü taktirde sanki ya doğrudan ya da gelir azalması şeklinde bir bedel ödemek arzusundaymış gibi davranmalıdır.³⁸ Tercih ayrımcılığı teorisi, kişilerin diğerleri yerine belli kişilerle işlem yapabilme konusunda tercihlere sahip olmasından kaynaklanır ve bu duyguların şiddeti kişiden kişiye değişir. Becker’e göre önyargı ve kişisel ilişkilerin derecesi birbirleri ile ilgilidir.

Tercih ayrımcılığı ayrımcı duygulara kimin sahip olduğuna bağlı olarak işveren ayrımcılığı, işçi ayrımcılığı ve müşteri ayrımcılığı, istatistiksel ayrımcılık ve tekel gücü teorisi şeklinde gruplandırılmaktadır.

1.1.3.1.1. İşveren Ayrımcılığı

Tercih ayrımcılığı yaklaşımına göre bazı işverenler, kadınları sadece düşük ücretlerle çalıştırabilecekleri taktirde işe alabilecek derecede ayrımcılık duygusuna sahiptirler. İşgücünün kalitesi sabit kalmak koşuluyla, işveren şu koşul altında kadın ve erkek işçi istihdam etmek konusunda kayıtsızdır:

³⁷ Gary S. BECKER, *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago, 1957, p.3.

³⁸ a.g.e., p.6.

$$\left(\frac{W_f}{W_m}\right) = \frac{1}{1+DC_i}$$

Yukarıdaki eşitlikte, W_f kadın ücreti, W_m ise erkek ücretidir. DC_i ise ayrımcılık katsayısıdır. Ayrımcılık katsayısı, işverenin kadın istihdamından kaçınmak için ödemeye istekli olabileceği en yüksek ücret primi olarak tanımlanabilir (Goldberg, 1982).³⁹ Diğer bir deyişle belirli bir kişi veya gruba karşı ayrımcı duygulara sahip olan işveren o kişi ya da grubu istihdam etmenin kendisine parasal olmayan bir maliyeti olacağı düşüncesindedir.. Bu ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısı olan DC 'ye eşittir. Eğer erkeklerin piyasa ücreti (W_m) kadınların piyasa ücreti (W_f) ile işverenin ayrımcılık katsayısının çarpımından küçük ($(W_m) < (W_f * DC)$) ise sadece erkekler istihdam edilecektir. Kadınlar istihdam edildiğinde, kendi ücretlerinin dışında ayrımcılıktan kaynaklanan ek maliyetler de ilave olduğu takdirde erkeklere göre daha düşük ücretle işe alınacaklardır. Becker'in teorisine göre, işgücü piyasasında gözlenen kadınların büyük bir yüzdesi düşük ücretlerle istihdam edilmektedir ve bu durum kadın erkek ücret farkına yol açmaktadır. Üretimdeki ikameleri mükemmel olmasına ve üretimdeki verimliliklerindeki eşitliğe rağmen işverenin ayrımcı duyguları nedeni ile kadınlara marjinal ürün değerinin altında bir nominal ücret ödenmesi ilgi çekicidir.

Ancak teoriye göre kadınları işe almanın parasal olmayan maliyetlerinin toplam maliyet içinde yer almaması ve ayrımcılık halinde kadınlara ödenen ücretlerin bu durumda dahi onların marjinal ürün değerine eşit olduğunun varsayılması, teorinin önemli bir eksikliği olarak değerlendirilebilir.

Teoriye getirilebilecek bir diğer eleştiri ise, ayrımcılık duyguları görülmedik bir şekilde yüksek olan firmaların, kadınları düşük ücretlerle işe alarak piyasada başarısız olacakları yönündedir. Ayrımcılık duygusuna sahip önyargılı kişiler eğer bu önyargılar yersiz ise ilave maliyetlerle karşılaşmak zorundadırlar. Örneğin, sabit fikirli bir fabrika sahibi, bayan işçi değil sadece erkek işçi işe almak konusunda ısrar ederse, erkek işçilere

³⁹ Matthew S. GOLDBERG, "Discrimination, Nepotism, and Long Run Wage Differentials", **Quarterly Journal of Economics**, 97, May 1982, pp.307-319.

daha yüksek ücret ödemek zorunda kalacaktır. Bu durumda fabrikanın karlılığı önyargısız davranan rakip firmaya göre azalacaktır. Becker'in modeli bu durumu ima etmese dahi, bir çok ekonomist tam rekabet piyasası koşullarında önyargılı firmaların rekabet koşullarına dayanamayıp başarısız olacağını ve bu nedenle de ayrımcılığın zaman içinde ortadan kalkacağını ileri sürmüşlerdir.

1.1.3.1.2. İşçilerin Ayrımcılığı

Emek piyasalarında ayrımcılığın kaynağı işveren olmak zorunda değildir. Ayrımcılığın kaynağı işçiler de olabilir. Erkek işçilerin bayan işçilerle birarada çalışmaktan hoşlanmadığını fakat bayan işçilerin çalışma arkadaşlarının cinsiyeti konusunda kayıtsız olduğunu varsayalım. Daha önce de bahsettiğimiz üzere W_M kadar ücret alan erkek işçiler ücretleri sanki sadece $W_M \cdot (1-d)$ imiş gibi davranacaklardır. Burada, d işçinin ayrımcılık katsayısıdır. Bayan işçiler çalışma arkadaşlarının cinsiyetine aldırış etmedikleri halde hem gerçek hem de faydası telafi edilmiş ücretler (utility adjusted wages) W_f olarak verilmiştir. Kadın ve erkek çalışanların üretimde tam ikame edilebilir olduğu varsayımına devam ediyoruz.⁴⁰

Şimdi, bayan işçilerle birarada çalışmasını sevmeyen ayrımcı erkek işçinin iki iş teklifi aldığını varsayalım. İki işverenin de saatlik 10 birim ücret teklif ettiğini fakat çalışma koşullarının her iki firma için farklı olduğunu düşünelim. Özellikle bir firma tamamen erkek çalışanlara sahip iken diğer firma erkek ve bayan işçilerden oluşan karma bir işgücüne sahip olsun. İşçi, bayan çalışanlardan hoşlanmadığı için bu firmanın teklif ettiği faydası telafi edilmiş ücret ile sadece erkeklerin çalıştığı firmanın teklif ettiği ücret birbirine eşit olamayacaktır. İşçinin tarafından olaya bakıldığında, karma olan şirket daha düşük ücret teklif edecektir. Bu nedenle karma olan firmalar erkek çalışanları şirketlerine çekebilmek istiyorlarsa 10 birimden daha yüksek ücret teklif etmelidir.

Halbuki, ayrımcılık yapmayarak kar maksimizasyonu ile ilgilenen işvereren, karma bir çalışma ortamına asla sahip olamayabilir. İşveren hem erkek hem de bayan işçi

⁴⁰ BORJAS, a.g.e., pp.330-331.

işe alamayabilir. Çünkü, bayan işçilerle aynı marjinal ürün değerine sahip oldukları halde erkek çalışanlara telafi edici ücret farkı ödenmesi gerekmektedir. Böylece işveren, bayan işçileri sadece ücretleri erkek işçilerden daha düşük olduğu takdirde işe alacaktır. İşçilerin ayrımcılığı tamamen ayrılmış (segregated) işgücünü vurgular.

İşveren ayrımcılığının tersine işçilerin ayrımcılığı eşit nitelik seviyesine sahip erkek ve bayan işçiler arasında ücret farklılığı yaratmaz. Ayrımcı olmayan işverenler hangi emek daha ucuzsa onu istihdam eder. Eğer kadın işçi ucuzsa işveren kadın işçi için talebini artırarak erkek işçi talebini düşürecektir. Sonunda en ucuz olan emeği elde etmek için başlatılan rekabet iki grup içinde yer alan işçilerin ücretlerini eşitleyecektir.⁴¹

Son olarak işçilerin ayrımcılığının firmaların karlılığını etkilemediğini söyleyebiliriz. Çünkü bütün firmaların saatlik ücretleri aynıdır ve kadın ve erkek işçiler birbirlerinin tam ikamesidirler. Dolayısıyla kadın ya da erkek olmanın hiçbir avantajı yoktur. Piyasa güçlerinin olmayışı da işçilerin ayrımcılığının öneminin zaman içinde azalmasına yol açmıştır.

1.1.3.1.3. Tüketici (Müşteri) Ayrımcılığı

Ayrımcılık duygusuna sahip bir müşterinin satınalma kararları, malın gerçek fiyatına değil faydası telafi edilmiş fiyata (utility adjusted price) veya $p*(1+d)$ 'ye bağlıdır. Burada, p malın gerçek fiyatı, d ise ayrımcılık katsayısıdır. Eğer, erkekler bayan bir satıcıdan mal satın almaktan hoşlanmıyorsa, müşteri ayrımcılığı azınlıklar tarafından satılan mal ve hizmetlere yönelik talebi düşürür.⁴²

Firma, belli bir işçiyi firma içinde bir çok farklı pozisyondan birine kolaylıkla atayabiliyorsa, müşteri ayrımcılığı çok önemli bir sorun teşkil etmez. Firma, kadın çalışanlarını müşterilerle en az ilişkide bulunabileceği bir pozisyona yerleştirebilirken erkek çalışanları da müşteriler tarafından daha fazla görülebilecekleri hizmet birimlerine yerleştirebilir. Eğer kadın işçiler erkek işçilerden daha ucuzsa, üretime ilişkin pozisyonlar

⁴¹ a.g.e., pp.331-332.

⁴² a.g.e., p.331.

için işçi arayan firmalar kadın işçiler için rekabet etmek zorunda kalacaklardır ve sonunda eşit niteliklere sahip olan erkek ve kadın işçiler aynı ücreti alabileceklerdir. Daha da fazlası, firmaların karları müşteri ayrımcılığının telafisi neticesinde düşmeyecektir.⁴³

Eğer firmalar kadın çalışanlarını kolayca müşterilerin görüş alanı dışında yer alan birimlerde saklayamıyorlarsa müşteri ayrımcılığı kadın çalışanların ücretleri üzerinde ters etkiye yol açacaktır. Kadın çalışanını satış pozisyonlarının birinde istihdam eden firma, erkek müşterilerinin hoşnutsuzluğunu tazmin edebilmek için sattığı ürünün fiyatını düşürmek zorunda kalacaktır. Kadın çalışanın ücreti daha sonra düşecektir çünkü, kadın çalışanlar işvereni şirket karında yol açtıkları kayıptan dolayı tazmin etmek zorundadırlar.

Müşteri ayrımcılığının varlığı dolaylı bir şekilde emek piyasası ayrımcılığını ortaya çıkarmaktadır. Tercih ayrımcılığı yüzünden müşteriler, belli bir gruba karşı ayrımcılık yapmayan işverenden mal ve hizmet satınalmaktan kaçınmaktadırlar. Böylece, işveren ayrımcı duygulara sahip olmasa bile bir süre sonra ekonomik sebeplerden dolayı ayrımcılık yapmak rasyonel hale gelebilmektedir. Çünkü istihdamda ayrımcılık yapmamaktan kaynaklanan ekonomik avantajlar müşteri ayrımcılığı sonucu ortadan kalkabilir. Yine, Becker'in varsaydığı üzere, piyasa güçleri (ayrımcı müşteriler, ayrımcı olmayan müşterilere göre daha yüksek fiyatlar ödemek zorunda kalacakları için) uzun dönemde müşteri ayrımcılığını negatif yönde etkileyecek ve tercih ayrımcılığının zamanla azalması yönünde bir eğilime yol açacaktır. Becker'in analizinden çıkarılabilecek en önemli sonuç işveren, işçi, müşteri ve hatta hükümet tarafından yapılan ayrımcılığın birikerek birbirlerinin etkisini güçlendirebileceği ve bu sürecin bir süre sonra piyasa güçlerinin ayrımcılık karşıtı eğilimlerini yavaşlatacağıdır. Diğer bir deyişle, Becker'e göre, ayrımcılık piyasa başarısızlıkları ile oldukça ilgilidir.⁴⁴

⁴³ Müşteri ayrımcılığı hakkında daha detaylı bilgi için bkz. M. Kahn LAWRENCE, "Customer Discrimination and Affirmative Action, **Oxford University Press**, Vol.29(3), 1991, July, pp.557-71.

⁴⁴ SCHMID, **a.g.e.**,pp.264-297.

1.1.3.1.4. İstatistiksel Ayrımcılık

Emek piyasası ayrımcılığına yönelik bir diğer açıklama ise ayrımcılığın, eksik bilgiler dünyasında firmaların potansiyel işgücünün niteliklerini değerlendirmede benimsedikleri süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkabileceğidir.⁴⁵ Bilgi teorileri yaklaşımı, işveren tarafından yapılan ayrımcılığı kar maksimizasyonu amacı güden, monopsonistik ve monopolistik olmayan ve bir gruba karşı herhangi bir ayrımcı duygular hissetmeyen firmalar söz konusu olduğunda dahi açıklayabilir. Bilgi teorileri, ya çalışan grupların beklenen verimlilikleri ile ilgili olarak, eksik ya da doğru olmayan bilgiye (önyargıdan kaynaklanan) ya da grup içinde yer alan her bir bireyin beklenen verimliliği hakkındaki belirsizliğe dayanır.

Bu teoriye göre, bir işe girebilmek için başvuruda bulunan bireylerin işveren tarafından değerlendirilmesi sürecinde işverenlerin kullandıkları yöntemler ayrımcılığa neden olmaktadır. Bu tarz ayrımcılıkta, işe başvuran kişilerin tek tek yetenekleri değerlendirilmez, kişinin ait olduğu grubun nitelikleri değerlendirilmeye alınır. Diğer bir deyişle, işverenler işçileri hakkında ait oldukları grupların davranışlarından hareketle istatistiksel beklentiler oluştururlar.

İstatistiksel ayrımcılık teorisi, işverenlerin farklı çalışma gruplarının üretkenliği hakkında ortalama olarak bilgi sahibi olabilecek iken tek tek çalışanların üretkenliği konusunda doğru bilgi edinemeyeceklerini varsayar.

Kişilerin yapılan işe ilişkin yeteneklerini ve verimliliklerini test edebilmenin en doğru yolu işteki performanslarının değerlendirilmesidir. İşe almada veya iş yerindeki pozisyonu belirleme kararlarının verilmesinde kullanılabilecek diğer kriterler bu performans kriterinin yerine kullanılabilmektedir. Eksik bilginin temel sebebi bilgi edinmenin maliyetidir. Bu maliyet gruptan gruba değişebilir ve yanlış bilgi edinmenin sebebi ise önyargı ve demode olmuş bilgilerin hala kullanılıyor olmasıdır. Grupların

⁴⁵ Robert F. ELLIOT, **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, (Çev. Gülay TOKSÖZ ve diğerleri), Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, No:210, Ankara, 1997, p.393.

verimliliği piyasa öncesi ayrımcılık tarafından etkilenmiş olabilir. Önyargı piyasa durumuna göre değişebilir. Ayrımcılığa uğrayan grup düşük istihdam dönemlerinde daha çok sayıda işe alınabilirler. Bu dönemler, grupların verimliliği hakkında gerçek bilgiler edinebilmeleri amacıyla işverenlerin daha hızlı davranmalarına yol açar. Dolayısıyla önyargı, yüksek refah dönemlerinde azalmalıdır.⁴⁶

Cinsiyet, ırk, renk gibi nitelikler temelinde oluşturulan gruplara genellikle önyargılardan oluşan yanıltıcı nitelikler atfedilir. Tek tek kadın ve erkek adaylar değerlendirilirken, kişilerin kendine özgü niteliklerinden ziyade ait oldukları grubun özellikleri değerlendirilmeye alınır. Dolayısıyla, bu tür model gruplar oluşturmak ayrımcılığa yol açar. Örneğin, evli kadınların evli erkeklere göre daha yüksek oranda devamsızlık yaptıkları kanısı yaygın ise evli kadınların iş başvurularında geçmişlerine ve özelliklerine bakılmaksızın devamsızlık yapacakları yargısı ile işe alınmamaları durumunda ayrımcılık meydana gelir.

Daha önce de bahsedildiği üzere, işverenin tek tek işçilerin verimliliği hakkında bilgi toplaması maliyetlidir. İşverenler işe alınıp çalışmaya başlayana kadar sözkonusu işçinin verimliliği hakkında bilgi sahibi olamazlar. Eğer işe alma ve işe alıştırma maliyetleri düşükse böylece firma çalışan için fazla bir yatırım yapmak zorunda kalmayacaktır. Eğer, işverenlerin görüşme esnasında işe uygun olmayan işçileri işten çıkarmaları olanaklar dahilinde ise işe alma safhasında firmanın yaptığı bir hatanın fazla bir maliyeti olmayacaktır.⁴⁷ Fakat işe alma ve işe alıştırma maliyetlerinin yüksek olduğu durumlarda, hatalı bilgi işe alma kararlarında muhtemelen daha fazla etkiye yol açacaktır. İstatistiki ayrımcılık, ücretlerin kurumsal güçler tarafından belirlendiği yerlerde ve bireylerin yasalarla veya ticari sendika ve işverenler arasındaki pazarlık süreci ile belirlenen ücretlerden daha düşük ücret pazarlığına girişmelerine izin verilmediği durumlarda daha önemli olacaktır. Daha da fazlası, istatistiksel ayrımcılık, ücret rekabeti yerine iş rekabeti ile

⁴⁶ Kenneth J. ARROW, "The Theory of Discrimination", **Discrimination in Labor Markets** (Derleyenler: Orley Ashenfelter, Albert Rees), Princeton University Press, New Jersey, 1973, pp.124-151.

⁴⁷ L. REYNOLDS, S. MASTERS and C. MOSER, **Labor Economics and Labor Relations**, Prentice Hall Inc., 1978, pp.243-244.

karakterize edilen işgücü piyasalarında daha kalıcı olacaktır .⁴⁸ İş rekabeti modelinde ücretlerin verimlilikle ilişkisi ters yöndedir, çünkü yetenekler, işi yapma sırasında kazanılır ve bir çalışandan diğer bir çalışana transfer edilir. İşçiler, bilgilerini potansiyel ücretli rakibine aktarmak konusunda isteksiz davranacaklardır. Yaptıkları iş için işçilere aynı ücretin ödenmesi, kalifiye olan işçilere iş güvencesi sağlanması, yeni işe alınanlara bilgi transferinin yapılmasını garanti altına alabilmek için iş deneyimi yüksek olan işçilerin ödüllendirilmesi işverenlerin yararına olacaktır.

Bu noktada istatistiksel ayrımcılık teorileri, işgücü piyasalarında ayrıştırma (segmentasyon) teorileri ile birleşmektedir. Eğer yetenek piyasada satılmaz fakat iş yapma esnasında üretilirse, öğrenme kapasitesi ve kalıcı olarak istihdam olasılığı işe almada kullanılan en kesin kriter olmaktadır. İstatistiksel ayrımcılık, bir grubun ortalamada diğer bir gruba göre öğrenme kapasitesinin daha düşük olması durumunda ve düşük derecede yaşam-boyu işgücüne katılım veya emek piyasasında düşük günlük ve haftalık bulunabilirlik durumlarında gözlenmektedir. Böylesi durumlarda, daha katı işe alma kuralları geliştirmek ve sistematik olarak istenilen özelliklere daha az sahip gruba ait olan kişileri gruptan dışlamak, işveren açısından daha etkin bir uygulama olmaktadır. Bu grup içinde yer alan kişilere düşük ücret ödenmez, bu kişiler tamamen işten dışlanırlar. Dışlandıkları için gerçekten sözkonusu özelliklere sahip olsalar bile artık istenen söz konusu özellikleri sergileme şansları ortadan kalkar.

Bu mekanizma özellikle cinsiyet ayrımcılığı ile ilgilidir. Yaşam boyu işgücü katılımı fenomenini veya part-time işgücü arzını ele alalım. Çok geniş çeşitlilikteki kültürel ve tarihi sebepler nedeniyle ücretli işgücüne kadınların katılım oranı erkeklere göre düşüktür ve böyle de devam edecektir. Daha da fazlası, erkeklere göre daha fazla kadın, part-time işleri gönüllü olarak işgal etmektedirler. İşveren, hangi kadın işçinin full-time işçi hangilerinin ise işgücü piyasasından ayrılarak part-time işçi olacağını söyleyemez. Şüphesiz, iş kariyerine yeni başlayan bir çok kadın çalışan bile bunları önceden öngöremez.

⁴⁸ Lester C. THURLOW, **Generating Inequality, Mechanism of Distribution in the U.S. Economy**, New York 1975: Basic Books. p.75.

Kadın işçilere işyerinde eğitim sağlandığı sürece, işverenin yatırımlarını ziyan etme olasılığı daha azdır.⁴⁹

İstatiksel ayrımcılık teorileri, bireysel ayrımcılığı açıklayabilir ama grup ayrımcılığını açıklamada yetersiz kalmaktadır. Eğer genel olarak kadınlar erkeklerden daha düşük ücret alıyorsa, bu istatistiksel ayrımcılık sonucu değildir. İstatistiksel ayrımcılık, üretkenlik ortalama etrafında dağılmışsa, neden eşit üretkenliğe sahip bireylerin farklı ücret alabileceklerini açıklar.

1.1.3.1.5. Tekel Gücü Teorisi

Emek piyasaları teorileri ile ekonomik nedenlerle ayrımcılığı açıklayan teorilere ulaşabilmek için köprü teoriler oluşturulmuştur. Kar maksimizasyonu hedefleyen bir firma erkek çalışanlarına kadın çalışanlardan daha fazla ücret ödeyecektir çünkü, kadın çalışanların arz esnekliği bu sözkonusu firma için muhtemelen erkek çalışanların arz esnekliğinden daha düşüktür. Düşük esnekliğin sebebi kadınların hane içi sorumluluklarından dolayı erkeklere nazaran evlerine uzaklık açısından daha yakın işleri tercih etme eğiliminde olmasıdır. Bu tartışma evli ve bekar kadınlar arasında ayırım yapılması gerektiğini vurgulamaktadır çünkü, bekar kadınların arzı daha esnektir.⁵⁰ Basit bir monopson modeli, kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın sadece çok az bir bölümünü açıklamaktadır. Monopsonlar muhtemelen kırsal kesimlerde gelişmiş yerlere nazaran daha sık görülür ve işgücü piyasasındaki monopsonlar mal piyasalarındaki monopolistik ve oligopolistik elementlerle de birleşince işverenlerin ayrımcılık potansiyeli daha da önemli hale gelmektedir.

Monopson, işçilerin ayrımcılığı ile birleştirildiğinde muhtemelen kadınlara karşı yapılan emek piyasası ayrımcılığının büyük bir bölümünü açıklayabilecektir. Tercih ayrımcılığı ve istatiksel ayrımcılık teorilerinin her birine göre ayrımcılık işgücü piyasasının talep tarafındaki faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Her durumda azınlık grubunun

⁴⁹ a.g.e., p.170.

⁵⁰ Nancy M. GORDON and Thomas E. MORTON, "A Law Mobility Model of Wage Discrimination-With Special Reference to Sex Differentials", **Journal of Economic Theory**, Vol. 7, March 1974, pp.241-253.

ücreti, objektif veya ayrımcı olmayan bir değerlendirme sonucu marjinal ürünlerine karşılık düşen değerden farklılaşmaktadır. İşçilerin marjinal ürünlerinden daha düşük ücret aldıklarını öne süren teori, kazanç farklılıklarını işgücü piyasalarının arz tarafındaki farklılıklara bağlı olarak açıklamaktadır.⁵¹

1.1.3.2. Gelişmiş Ülkelerde Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğine İlişkin Ampirik Sonuçlar

Giderek artan literatür insan sermayesi yatırım farklılıklarının ve diğer faktörlerin kazanç farklılığına yol açtığını araştırmaktadır. Bu alanda yapılan 1990 öncesi ekonometrik çalışmaların sonuçları O'Neill'in çalışmasında özetlenmiştir.⁵² Bu çalışmaların bir çoğu A.B.D'de yapılmış olan çalışmalar olmasına rağmen Sovyetler Birliği ve İsveç için yapılmış cinsiyete dayalı ücret farklılığına ilişkin çalışmalar da yer almaktadır. Özetlenen çalışmalar farklı veri kaynakları kullanarak, farklı popülasyonlardan bahsetmiş ve farklı değişken setlerini kullanmamışlardır. Brüt kazanç farklılığı –kadın ve erkeklerin kazançları arasındaki farkın erkeklerin kazançlarının yüzdesi olarak ifade edilir- bir çalışmadan diğerine farklılık göstermektedir. Bu farklılık kullanılan popülasyonun türüne ve kazanç ölçümüne bağlı olarak %5-%54 arasında değişmektedir. Çalışan tüm nüfusun örnek olarak alındığı çalışmalar, saatlik ücret farkını hemen hemen %35 olarak göstermiştir. Daha düşük brüt ücret farkının rastlandığı İsveç'e ilişkin çalışma ve ABD'deki zenci-erkek, beyaz-kadın ücret farkına ilişkin çalışmalar dikkat çeken istisnalardır. Brüt ücret farkı Sawhill'in çalışmasında oldukça yüksek çıkmıştır çünkü, bu çalışmada yıl içinde haftalık ya da saatlik olarak standardize edilmemiş toplam yıllık kazançlar kullanılmıştır.⁵³ Nitelik aralıkları dar olan daha homojen popülasyonlara dayanan çalışmalarda ise daha az ücret farkına rastlanılmıştır. Böylece ücret farkı üniversite öğretim üyeleri (Astin ve Bayer, 1972), ekonomistler ve doktora dereceli kişiler

⁵¹ ELLIOT, a.g.e., s.391.

⁵² June O'NEILL, "Earning Differentials: Empirical Evidence and Causes", **The Labor Market and Employment Policy**, London, 1984, p.78-81.

⁵³ Isabel V. SAWHILL, "The Economics of Discrimination Against Women: Some New Findings", **Journal of Human Resources**, 8(3), 1973, pp.383-396.

arasında (Strober ve Reagan) daha azdır.⁵⁴ Söz konusu çalışmalarda cinsiyete bağlı ücret farklılığını etkileyen faktörler şu şekilde özetlenmiştir:

İş Deneyimi: İş deneyimindeki cinsiyet farklılığı ücret farklılığına ciddi anlamda katkıda bulunmaktadır. Fakat bu çalışmalarda kadınların gözlenen iş deneyimini yerine potansiyel deneyim tahminleri kullanılarak (Örneğin, kişinin şimdiki yaşından okuldan ayrıldığı zamandaki yaşı çıkarılarak ulaşılan değer), iş deneyiminin cinsiyete dayalı ücret farklılığı üzerindeki etkisinin yok denebilecek kadar az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.⁵⁵ Bazı çalışmalarda da iş deneyimi farklılığının ücretler üzerindeki etkisi dikkate alındığında ücret farkının daha da azalacağı gözlenmiştir.⁵⁶ Bahsedilen çalışmalarda erkeklerin kazançları her çalışılan yıl için kadınlara oranla daha hızlı yükselmektedir. Bu durum, kadınların işyerinde eğitim, iş arama ve diğer tür konularda daha az yoğunlukta yatırım yaptığını önermektedir. Bununla birlikte yatırım oranlarında gözlenen bu derece farklılıklar gönüllü yatırım kararlarının değil işgücü piyasası ayrımcılığının bir ölçüsü olarak değerlendirilmektedir.⁵⁷ Böylece, işverenler kadınların işyerinde eğitim programlarına katılmalarını onaylamamakta ya da onları yöneticilik gibi işyerinde olabilecek daha yüksek bir pozisyona terfi ettirmemektedir. Kadınlar terfi olanağının pek olası olmadığı mesleklerle sınırlandırıldıklarında, gözlenen düşük yatırım oranları ayrımcılığın bir başka şekli haline dönüşebilmektedir. Aslında düşük yatırım oranlarının ayrımcılığı yansıtıp yansıtmadığının ispatı zordur. Bu durum ile ilgili bazı kanıtlar, çalışmak konusunda daha güçlü motivasyona sahip olan kadınların daha fazla

⁵⁴ Helen S. ASTIN and Alan E. BAYER, "Sex Discrimination in Academe", **Educational Record**, Spring 1972, p.103

⁵⁵ Alan BLINDER, "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", **Journal of Human Resources**, Vol. 8., 1973, pp.436-455; Ronald OAXACA, Male -Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, October, 1973, pp.693-709; Victor FUCHS, "Differences in Hourly Earnings Between Men and Women", **Monthly Labor Review**, May, 1971, pp.9-15.

⁵⁶ J. MINCER, S. POLACHEK, "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women" in T.W. Schultz, ed., **Economics of the Family; Marriage, Children and Human Capital**, New York, Colombia University Press, 1974, pp.397-429; J. MINCER, S. POLACHEK, "The Theory of Human Capital and the Earnings of Women: Women's Earnings Reexamined", **Journal of Human Resources**, 13, 1978, pp.118-134.

⁵⁷ BLINDER, a.g.e., 1973, pp.436-455; Reuben GRONAU, "Sex Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers-the Chicken or the Egg", **Journal of Labor Economics**, 6, July, 1988, pp.277-301.

kendilerine yatırım yapacağını önermektedir. Böylece yatırım oranları, kadınların hane içindeki sorumluluklarındaki değişmelerle uyumlu bir şekilde yaşam döngüsünün farklı evrelerinde değişmektedir. Yatırım oranları hamilelik döneminde ve çocuğun yaşının çok küçük olduğu dönemlerde düşük fakat evli kadınlar için işgücü piyasasına geri dönüşten sonra yüksek seyretmektedir.⁵⁸ Geniş ölçüde işle alakalı okul eğitimi ve işyerinde eğitim almış kadınlar arasında çalışma motivasyonunun daha güçlü olacağı beklenebilir. Böylece üniversite mezunu kadınlar için 12 yıl ve 12 yıldan daha az eğitim almış kadınlardan daha yüksek yüksek iş deneyimi katsayısı bulunmuştur.⁵⁹ Sandell ve Shapiro (1980) tarafından çalışma motivasyonu ve yatırım oranları arasındaki ilişkiye ilişkin daha somut kanıtlar bulunmuştur. Sandell ve Shapiro genç yaşlarda çalışmayı planlamış kadınların daha sonra daha dik bir ücret-deneyim profiline sahip olduklarını göstermiştir.⁶⁰

Eğitim: O Neill tarafından özetlenen çalışmaların büyük bir kısmında eğitimin dağılımı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Yine bu çalışmalarda kadınların erkeklere nazaran liseyi tamamlamadan okuldan ayrılmaları daha az olası iken üniversite eğitimi tamamlama durumunun da daha az olası olduğu bulunmuştur. Diğer bir deyişle kadınlar daha çok yüksek okul mezuniyetine odaklanmışlardır. Halbuki çalışmaların bir kısmında üniversite eğitiminden daha düşük eğitim seviyelerinde, eğitimin getirisinin erkekler için kadınlara göre daha yüksek olduğu, ön lisans ve lisans eğitiminin getirisinin ise kadınlar için erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir.⁶¹ O'Neil (1985) üniversitede fen bilimleri ihtisası yapan kadınların diğer kadınlardan daha fazla kazandığı sonucuna varmıştır.

Meslek ve Ücret-Dışı Özellikler: Bir çok ülkede kadın ve erkeklerin mesleki dağılımındaki aşırı farklılığa ilişkin çok geniş bir dökümantasyon mevcuttur. Meslek de kazanç gibi bir sonuç ölçütü olduğu için kazancı belirleyen faktörlerin büyük bir kısmı

⁵⁸ MINCER and POLACHEK, **a.g.e.**, 1974, pp.397-429; J. MINCER ve H. OFEK, "The Distribution of Lifetime Labor Force Participation of Married Women: Comment", **Journal of Political Economy**, 87, 1979, pp.197-201.

⁵⁹ MINCER and POLACHEK, **a.g.e.**, 1974, pp.397-429.

⁶⁰ S. H. SANDELL and D. SHAPIRO, "Work Expectations, Human Capital Accumulation, and the Wages of Young Women", **Journal of Human Resources**, Summer 1980. pp.

⁶¹ June O'NEIL, "The Trends in the Male-Female Wage Gap in the United States", **Journal of Labor Economics**, 3(1), 1985, pp.91-116.

mesleği de etkileyecektir. Bununla birlikte çalışmalardan bazıları beşeri sermaye değişkenlerinin etkilerini kontrol altına aldıktan sonra bile meslek ya da iş seviyesinin kazanç üzerinde bağımsız bir etkiye sahip olduğunu ve meslekteki cinsiyete bağlı farklılıkların ücret farkının bir kısmını oluşturduğunu tespit etmiştir (Oaxaca, 1973).⁶² Bununla birlikte, hane içi sorumluluklarının yerine getirilmesi karşısında gelir kazanma tercihine tanınan öncelik konusundaki farklılık, kadınların erkeklerden daha farklı meslekler seçmesine neden olmaktadır. Buna ilaveten, kadınlar ve erkekler, kültüre bağlı olarak belirlenen davranışlar ve belli işleri yerine getirmedeki fiziksel yetenekleri yüzünden işe ilişkin özellikleri farklı farklı değerlendirebilmektedirler.

Mesleklere girişte karşılaşılan ayrımcı engellerin veya yapılan işin ücret dışı özelliklerinin ve kişilerin tavırlarının nicel olarak ölçümlemelerini elde etmek zordur. Özetleyecek olursak, evde kendilerine atfedilen rollerdeki farklılıklar yüzünden kadın ve erkekler yapılan işin özelliklerini birbirlerinden farklı değerlendirebilmektedirler. Tam gün ve enerji gerektiren işlerle ilgili niteliklerin nicel olarak belirlenmesi zordur. Bu nedenle, meslek ya da iş seviyesini temsil eden değişken bu soyut niteliklerin yerine kullanılabilir. Eğer kadınların bazı mesleklere geçişi işe alımda ayrımcılık ve terfi politikaları yüzünden sınırlandırılıyorsa kadınların seçenekleri de bu olumsuzluklardan muhtemelen etkilenecektir. İşverenler kadınları işe alarak reel parasal kazanç elde ederken ve kadınların sözkonusu işi yaparak reel kazanç elde ederler. Tarifî gerçekten zor, işveren önyargısına bağlı olarak ortaya çıkan bu tarz engellerin nasıl olup da uzun süre devam ettirilebildiğini anlamak oldukça zordur. Geçmişe bakıldığında zaman içinde cinsiyete bağlı olarak iş kategorilerinin değişmiş olduğunu görülmektedir. Bir zamanlar sekreterlik, muhasebecilik ve santral memurluğu erkek işi olarak değerlendirilirken artık bayan işi olarak da görülmekte ve lise öğretmenliği ise erkek işi olmaktan çıkıp kadın işi olarak tanımlanmaktadır. Kısaca, çok sayıda meslek sadece erkek mesleği olmaktan çıkıp kadın mesleği olarak da anılmaya başlanmıştır; muhasebe, emlak komisyonculuğu, avukatlık vb. gibi.

⁶² OAXACA, a.g.e., pp.693-709.

1.1.4. Arz Yönlü Faktörler

Burada görelî olarak ücret farklılığını etkileyen arz yönlü faktörlerden biri olan “artan kadın işgücü arzı” üzerinde durulmakta ve bu yaklaşıma kaynaklık yapmış olması nedeniyle Topel’in ve diğer yazarların konuyla ilgili yaklaşımlarına değinilmektedir.

2001 yılında Amerikan işçilerinin yaklaşık %47’si kadın iken işgücüne katılan 15 yaş ve üzeri nüfusun % 61’ini kadınlar oluşturmuştur.⁶³ Kadınların işgücüne katılımında böylesine bir artış gözleendiği halde, ekonomistler halen kadın işgücü katılımının emek piyasalarını nasıl etkilediğine dair çok az şey bilmektedirler:

- Artan kadın işgücü arzı erkek çalışanların ücretlerini artırır mı?
- Kadın işgücü arzı kadınların ücretlerinin aleyhine bir etkide mi bulunur?
- Artan kadın işgücü arzı erkek ücretlerinde eşitsizliğe yol açar mı?

Bu konuda yapılan ikna edici çalışmaların görelî kıtlığı bu fenomenin ne kadar karmaşık olduğunu yansıtmaktadır. Kadınların işgücüne katılımının artıyor olması hem arz hem de talep faktörlerinden kaynaklanmaktadır. Bugün kadınlar işgücüne yüzyıl öncesine nazaran arz yönlü (zevk ve tercihlerin, cinsiyet rollerindeki ve hanehalkı üretim teknolojisindeki değişim vb. gibi) sebeplerden dolayı daha fazla katılmaktadır. Kadınların işgücüne katılımının artıyor olmasının bir başka sebebi de kadınlar tarafından sunulan hizmetin artık daha çok talep ediliyor olmasıdır.⁶⁴

Goldin, İkinci Dünya Savaşı’nın kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisini araştırarak, savaş döneminde emek piyasasına giren kadınların yarısından biraz daha fazlasının 1950’li yıllarda piyasadan ayrıldığı sonucuna varmıştır.⁶⁵ Ne Goldin ne de diğer yazarlar eyaletler arası mobilizasyon oranları ile kadın işgücü arzı arasındaki ilişkiyi

⁶³ Daron ACEMOĞLU, David H. AUTOR, David LYLE, “Women, War and Wages: The Effect of Female Labor Supply on The Wage Structure at Mid-Century”, **Journal of Political Economy**, Vol. 112, no.3, 2004, p.497-503.

⁶⁴ **a.g.e.**, p.503.

⁶⁵ Claudia GOLDIN, “The Role of World War II in the Rise of Women’s Work”, **American Economic Review**, 81(4), September 1991, pp. 741-756.

araştırmamışlardır. Hatta kadın emek arzındaki bu değişimin erkeklerin emek piyasasındaki konumları üzerindeki etkisine bile değinmemişlerdir.

Blau ve Kahn, Juhn ve Kim, Topel ve Welch tarafından yapılan çalışmalarda da kadın istihdamındaki büyümenin erkek işçiler arasında gözlenen ücret eşitsizliği üzerindeki etkisini incelenmiştir.⁶⁶ Topel, 1968-1990 dönemine ait güncel nüfus anket verilerini (CPS) kullanarak bölgesel kadın emek arzındaki değişme ile erkeklerin kendi aralarında artan ücret eşitsizliği arasında güçlü bir pozitif korelasyon bulmuştur. Juhn ve Kim ise eyaletler arası nüfus sayımı panel verilerini kullanarak kadın işgücü arzı ile erkeklerin ücret eşitsizliği arasında bahsedilebilir bir ilişkiye rastlayamamışlardır. Fortin ve Lemieux'in çalışmasında ise artan erkek ücret eşitsizliğinin kadınların erkekleri ikame etme sürecini yansıtabileceği öne sürülmüştür. Bu iki yazar, kadın ve erkek ücret dağılımlarının yüzdeleri arasındaki korelasyonu gösteren zaman serisi kanıtları sunarak hipotezlerini savunmuşlardır. Son olarak Welch, son bir kaç on yılda niteliksiz erkeklerin ücretlerinde gözlenen düşüş ve daralan kadın-erkek ücret farklılığının nedenlerini nitelik talebinde meydana gelen önemli artışa bağlamıştır.

Acemoğlu, Autor ve Lyle ise diğer yazarlardan farklı olarak, analizlerinde İkinci Dünya Savaşı mobilizasyonu nedeniyle kadın-işgücü katılımında oluşan değişimi kullanmışlardır. Burada, 1950 yılında erkeklerin önemli bir yüzdesinin orduda hizmet yaptığı eyaletlerde kadınların işgücüne katılımının daha fazla olduğu belgelenmiştir. Bu bulgu, kadın emek arzında savaş dolayısıyla meydana gelen bir değişim olarak yorumlanmıştır. Bu dönemde artan kadın emek arzının, kadın ve erkek ücretleri, eğitimin getirisi ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine olan etkileri incelendiğinde ise ilginç sonuçlara ulaşılmıştır: Kadın işgücü talep eğrilerinin daha da negatif eğimli olduğu ve kadınlar ile erkekler arasında daha yakın ikame edilebilirlik derecesinin bulunduğu gözlenmiştir. Ayrıca, literatürde bilinen hipotezlerin aksine, kadınların düşük eğitilmiş

⁶⁶Francine BLAU, Lawrence KAHN, "Gender Differences in Pay", **Journal of Economic Perspectives**, v14, n4, 2000, s. 75-99; Chinhui JUHN ve Dae Il KIM, "The Effects of Rising Female Labor Supply on Male Wages", **Journal of Labor Economics**, v17, n1, 1999, s.23-48; TOPEL, **a.g.e.**, pp.55-74; Finis WELCH, "Growth in Women's Relative Wages and in Inequality Among Men One Phenomenon or Two?", **American Economic Review**, v90, n2, 2000, pp.444-49.

erkeklerin değil lise mezunu erkeklerin yakın ikamesi olduğu sonucuna varılmıştır. Yine aynı çalışmada kadınların işgücüne artan oranda katılımının erkek işgücünün ücret dağılımındaki eşitsizliği artırdığı söylenmektedir. Acemoğlu ve diğerlerinin bu çalışması erkekler arasında gözlenen ücret eşitsizliklerinin artan kadın işgücü arzı ile açıklanabilmesi bakımından önem taşımaktadır.⁶⁷

Topel araştırmasında, 1972-1990 yılları arasında A.B.D.'nde gözlenen geniş ücret farklılığından bahsederek, göçün ve artan kadın işgücü arzının (arz yönlü faktörler) görel olarak niteliksiz işgücü arzını artırabileceğini ve böylece niteliksiz işçilerin ücretlerini düşürebileceğini öne sürer. Göçün ve artan kadın işgücü arzının etkileri ise ikame olanaklarına bağlıdır.⁶⁸

Topel, ekonominin nitelikli ve niteliksiz işçilerden oluştuğunu varsayarak hangi emek piyasası olaylarının nitelikli işgücünün görel ücretlerini yükseltebileceğini ve artan ücret eşitsizliğine yol açabileceğini açıklamaya çalışmıştır. Erkeklerin görel ücretlerini belirleyen üç faktörden bahsetmiştir:

- 1.piyasada erkek işgücü net arzında meydana gelen değişmeler
2. Kadın-işgücü arzındaki değişmeler
- 3.Teknolojik değişmeler

Topel'in çalışmasında ayrıca, A.B.D.'de artan ücret eşitsizliğinin büyüklüğünün aynı olmadığını öne sürülmüştür. Veriler, göçün özellikle A.B.D.'nin batı taraflarındaki eyaletlerde, niteliksiz erkek-işgücü arzını ve refahını etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Literatürde, Amerika'ya göç ederek gelen yabancıların sayısının artması ile nitelikli işçiler arasında gözlenen ücret eşitsizliği arasında pozitif bir korelasyon olduğunu söyleyerek niteliksiz ya da düşük nitelikli işçiler arasında negatif bir korelasyon olduğunu iddia eden yazarlara da rastlanmaktadır (Jensen and Bernard, 1998).

⁶⁷ ACEMOĞLU ve diğerleri, 2004, **a.g.e.**, s.497-547.

⁶⁸ TOPEL, **a.g.e.**, pp.55-74.

Borjas (1987) göçmenler arasındaki emek piyasası rekabeti üzerine bir çalışma yaparak, göçmenlerin yerli ama azınlık olan gruplar üzerindeki etkisi üzerine yoğunlaşmıştır. Göçmenlerin bazı emek piyasası gruplarının iyi bir ikamesi iken bazı grupların ise tamamlayıcısı olabileceğini öne sürmüştür. Artan göçün özellikle Amerika doğumlu beyaz erkekleri olumsuz etkilerken, Amerika doğumlu zencileri çok az etkilediğini önermiştir. Göç nedeniyle artan işgücü arzının göçmenlerin kazançları üzerindeki etkisi oldukça dikkate değerdir. Göçmenlerin birinci sıradaki rakibi diğer göçmenlerdir. Örneğin, Latin grubun emek arzındaki artışın Latin olmayan grubun kazancı üzerindeki etkisinin çok az, diğer Latinlerin kazancına olan etkisinin ise oldukça fazla olduğu bulunmuştur.⁶⁹

1.1.5. Talep Yönlü Faktörler

Burada ücret eşitsizliğini etkileyen talep yönlü faktörlerden sadece teknolojik ilerleme, ürüne yönelik talep artışları ve ticari engellerdeki azalma üzerinde durulmaktadır.

1.1.5.1. Teknolojik İlerleme

Teknolojik ilerleme nitelikli ve niteliksiz işgücüne yönelik talebi değiştirerek bunların göreceli verimliliklerini de etkilemektedir. Faktör arzındaki büyüme oranları sabit kalmak koşuluyla, nitelikli işgücünün göreceli talebini artıran teknolojik ilerleme nitelikli işgücünün göreceli ücretlerini de yükseltecektir (arzın tam esnek olmadığı varsayımı altında).⁷⁰ Sonuç olarak, nitelikli ve niteliksiz işçiler arasında gözlenen ücret farklılığı artacaktır. Genel olarak ampirik çalışmalarda teknolojiye bağlı değişim doğrudan ölçülüp gözlenemez. Ücret belirleme modellerinde, teknolojik ilerleme genellikle göreceli ücretlerdeki değişimin gözlemlenebilen açıklayıcı değişkenlerle açıklanamayan kısmı olarak tanımlanır. Son yıllarda, işgücü piyasalarına artan oranda eğitilmiş kişiler katılmaktadır. Bazı ekonomistler, teknolojik ilerleme nedeniyle yaratılan nitelikli işgücü talebinde gözlenen değişimin nitelikli işgücü arzı artışını hızlandırdığını ileri sürmektedir.

⁶⁹ G. J. BORJAS, "Immigrants, Minorities and Labor Market Competition", **Industrial and Labor Relations Review**, Volume:40, Number:3, April 1987, pp.382-92.

⁷⁰ TOPEL, **a.g.e.**, p.59.

Literatürde ücret eşitsizliği üzerinde etkisi olabilecek iki tür teknolojik ilerlemeden sıkça bahsedilmektedir: işgücü yönelimli ve sektör yönelimli teknolojik ilerleme. İlk türde, teknolojik ilerleme nitelikli işgücüne yönelik talebi artırıcı etkide bulunurken ikinci türde ise nitelikli işgücünü yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde meydana gelen teknolojik ilerlemeden bahsedilmektedir.

Nitelikli işgücü yönelimli yaklaşıma göre teknolojik ilerleme, nitelikli işgücüne göreceli talebi ve dolayısıyla da göreceli ücretlerini arttırmaktadır. Teknolojik ilerlemenin ücret eşitsizliğini arttırması için sadece nitelikli işgücünün göreceli verimliliğinde bir artış olması yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda ikame esnekliğinin de yüksek olması gerekmektedir.⁷¹ Üretimde kullanılan işgücünün göreceli miktarlarının ücretler üzerindeki etkisi ise ikame esnekliğinin değerine bağlı değildir. İşgücü yönelimli yaklaşımın vurguladığı argüman, teknolojik ilerleme ile nitelikli işgücünün teknoloji yoğun sektörlerde kaydığı ve dolayısıyla ücret eşitsizliğinin arttığı yönündedir. Fakat zamanla teknolojik yenilikler yaygınlaşacağı için ücret eşitsizliğinin de azalması sözkonusu olacaktır. Bu konudaki literatür, hızlı teknolojik ilerleme dönemlerinde kısa dönemde toplam verimin azalabileceğini ileri sürmektedir. Çünkü, teknolojik ilerleme ile birlikte yeni teknolojilerin öğrenilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Yeni teknolojilerin öğrenilmesi ise işgücünün zamanının bir kısmının öğrenme aktivitesine ayrılmasını gerektirmektedir.

Bazı yazarlar teknolojik ilerlemenin ücretler üzerindeki etkisini araştırarak daha çok nitelikli ve niteliksiz işgücünün yeni teknolojilere uyum sağlamadaki yetenek farkları üzerinde durmuşlardır.⁷² Bu yazarların geliştirdiği modelde, teknolojik ilerlemenin işgücünün insan sermayesinde azalmaya neden olacağı da iddia edilmektedir. Bunun nedeni teknolojik ilerlemenin beraberinde yeni teknolojiyi öğrenme gereği doğurması ve yeni teknolojinin öğrenilmesi için harcanması gereken zamanın da yetenekle ters orantılı olmasıdır.⁷³ Son yıllarda yapılan çalışmaların çoğunda teknolojik yeniliklerle nitelikli

⁷¹ Daron ACEMOĞLU, “Technical Change, Inequality, and The Labor Market”, **NBER Working Paper**, 2000, pp.1-10.

⁷² Oded GALOR, Omar MOAV, “Ability-Biased Technological Transition, Wage Inequality and Economic Growth”, **Quarterly Journal of Economics**, 115(2), 2000, pp.469-497.

⁷³ ÜÇKAYA, **a.g.e.**, s.28-29.

işgücü arasında tamamlayıcılık ilişkisinden bahsedilmekte ve bu tamamlayıcılık nitelikli işgücünün teknolojiye uyum sağlama konusundaki yüksek yeteneği ile açıklanmaktadır.

Acemoğlu (1998) işgücü piyasasında niteliksiz işgücüne oranla nitelikli işgücünün daha çok bulunması durumunda nitelikli işgücünü tamamlayıcı nitelikte teknolojiye yatırım yapma isteğinin daha güçlü olacağını söylemiştir.⁷⁴ Karlılık açısından düşünüldüğünde nitelikli işgücünü yoğun olarak kullanacak teknolojiye yatırım yapmak diğer tür yatırımlardan daha karlı olacaktır. Acemoğlu, piyasa büyüklüğünün ve mal fiyatlarının teknolojik ilerlemenin yönünü belirlediğini öne sürmüştür.⁷⁵ Burada piyasa büyüklüğü ile kastedilen teknolojiyi kullanacak olan nitelikli işgücünün göreceli sayısıdır. Fiyatı yüksek olan malların üretiminde kullanılan teknolojilerin daha hızlı gelişeceği savunulmuştur. Ülkede kıt olan faktörü, üretiminde yoğun olarak kullanan malların fiyatı yüksek olacağı için gelişmiş ülkelerde bu faktör teknolojik ilerlemenin niteliksiz işgücünü tamamlayıcı nitelikte olmasını gerektirir. Bu yaklaşıma göre ücret farklılığı ile göreceli arz miktarı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Son olarak sektör yönelimli teknolojik ilerleme ve ücretler arasındaki ilişkiye yönelik literatüre baktığımızda; nitelik yoğun sektörde ortaya çıkan teknolojik gelişme anlamına gelen bu tarz teknolojik yenilikler fiyatlar veri iken bir birim ürünü üretmek için gereken faktör miktarının azalmasına yol açar. Sonuçta, nitelikli işgücü yoğun sektörlerde kar olanakları artar. Nitelikli işgücüne yönelik talep kar olanaklarındaki artış nedeniyle artacak ve göreceli ücretler de yükselecektir.⁷⁶ Bu yaklaşımda nitelikli ve niteliksiz işgücü arasındaki ikame derecesinin yüksek olduğu varsayılmaktadır.

Nitelikli işgücü yönelimli teknolojik gelişmeler her bir sektörde nitelikli işgücüne yönelik talebi arttırıyor iken, sektör yönelimli teknolojik gelişmede sadece teknolojik gelişmenin olduğu sektörde istihdamı arttırmaktadır.

⁷⁴ Daron ACEMOĞLU, “Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality”, *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1998, pp.1055-1089.

⁷⁵ ACEMOĞLU, *a.g.e.*, pp.1055-1070.

⁷⁶ Eli BERMAN, John BOUND ve Stephin MACHIN, “Implications of skill Biased Technological Change: International Evidence”, *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1998, pp.1245-1279.

1.1.5.2. Üretimde Artış

Üretiminde nitelikli işgücü kullanımı gerektiren mallara yönelik talep artışı veya üretiminde niteliksiz işgücü kullanımını gerektiren mallara yönelik talep azalışı nitelik grupları arasındaki ücret eşitsizliğini arttırmaktadır. Halbuki Topel, belli bir endüstriye yönelik talep değişmesinin göreceli ücretleri çok az etkilediğini savunmuştur. Hatta, talepteki değişim nitelik yoğun endüstrilerin lehine dahi olsa, bu etkinin yine çok az olacağını öne sürmüştür.⁷⁷

1.1.5.3.Dış Ticaret

Dış ticaret ile ücret eşitsizliği arasındaki ilişki büyük ölçüde Hecher-Ohlin teoremi, faktör fiyatları eşitliği teoremi ve Stolper Samuelson teoremi çerçevesinde açıklanabilir.

Heckscher-Ohlin teoremine göre her ülke, nispeten bol olarak sahip olduğu faktörün yoğun kullanımını gerektiren malların üretiminde karşılaştırmalı üstünlüğe sahiptir. Bu teorinin en önemli varsayımlarından bir tanesi ülkelerin aynı teknolojiyi kullanıyor olmalarıdır. Gelişmiş ülkelerde nitelikli işgücünün, az gelişmiş ülkelerde ise niteliksiz işgücünün bol olduğunu varsayarsak gelişmiş ülkelerin nitelikli işgücü yoğun malların üretiminde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olması beklenir. Benzer şekilde, az gelişmiş ülkenin de niteliksiz işgücü yoğun mal üreteceği beklenilir. Bu durumda gelişmiş ülke nitelik yoğun malı ihraç ederken az gelişmiş ülke emek yoğun malları ihraç edecektir.⁷⁸

Faktör fiyatları eşitliği teoremi ise dış ticaretin, ülkede bulunan malların fiyatlarını eşitleyerek faktör fiyatlarının da eşitlenmesine sebep olacağını söyler. Böyle bir sonuca ticaretin serbest bırakılması ve tam uzmanlaşma olmaması durumunda ulaşılır. Bu durum gelişmiş ülkedeki niteliksiz işgücü ücretinin az gelişmiş ülkedeki niteliksiz işgücü ücretine yaklaşmasına neden olur. Diğer bir deyişle, ticaret artışı ile birlikte gelişmiş

⁷⁷ TOPEL, **a.g.e.**, pp.67-68.

⁷⁸ Wilfred ETHIER, **Modern International Economics**, İkinci baskı, New York, WW Norton, 1988, Bölüm 3.

lkelerde nitelikli işgücünün creti artarak niteliksiz işgücünün ücretini azaltacaktır. Gelişmekte olan ülkelerle yapılan ticaretteki engellerin azaltılması niteliksiz işgücü tarafından üretilen mallara olan efektif talebi artırmıştır. Dünya pazarlarında düşük fiyattan satılan bu mallar niteliksiz işgücü tarafından üretilen yerli malların üretimini azaltarak ücret eşitsizliğine yol açar. Eğer nitelikli ve niteliksiz işgücü kolayca birbirini ikame edebiliyorsa ticaretin artan ücret eşitsizliğine katkısı daha az olacaktır.⁷⁹

Stolper-Samuelson teoremine göre, bir malın yurtiçi fiyatındaki göreli bir artış o malın üretiminde kullanılan faktörün reel fiyatını arttıracaktır. Bu yaklaşım, tam uzmanlaşma olmaması durumunda geçerliliğini korur. Dış ticaret, ülkede bol olarak bulunan faktörün reel gelirinin artmasına ve kıt olan faktörün reel gelirinin azalmasına yol açacaktır. Gelişmiş lke örneğini ele alırsak bu teorem, dış ticaret ile birlikte nitelikli işgücünün reel gelirinin artması, niteliksiz işgücünün reel gelirinin azalması anlamına gelir. Diğer bir deyişle tam uzmanlaşma olsun ya da olmasın dış ticaretteki artışın gelişmiş ülkelerde nitelikli-niteliksiz işgücü arasındaki ücret eşitsizliğini artıracadığı öngörülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde ücret eşitsizliğindeki artış ile dış ticaretteki artış arasında bir ilişki olabileceği öne sürülmektedir.⁸⁰ Gelişmiş ülkelerde dış ticaretteki artış neticesinde istihdam nitelikli işgücünün yoğun olarak kullanıldığı sektörlere kaymaktadır. Bunun sonucunda da nitelik yoğun malların fiyatları göreli olarak artmaktadır. Hecksher-Ohlin kuramına göre az gelişmiş ülkeler de ise tam tersi bir durum yaşanmalı yani emek yoğun malların fiyatları artmalı ve istihdam emek-yoğun sektörlere kayarak ücret eşitsizliğini azaltmalıdır.

Ancak yakın zamanda gelişmekte olan ülkelerle ilgili yapılmış ampirik alışmalar Hecksher-Ohlin kuramının öngördüğünün aksine, dış ticaretin gelişmiş ülkelerde olduğu gibi pek çok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede de ücret eşitsizliğini arttırdığını göstermiştir.

⁷⁹ TOPEL, **a.g.e.**,pp.68-69.

⁸⁰ Adrian WOOD, "How Trade Hurt Unskilled Workers", **Journal of Economic Perspectives**, 9(3), 1995, pp.57-80 ; Adrian WOOD, "Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom", **World Bank Economic Review**, 11(1), 1997, pp.33-57.

Dış ticaretteki artan serbestleşmenin gelişmekte olan ülkelerde ücret eşitsizliğini artırıp arttırmadığı literatürü oldukça meşgul eden bir konudur. Green, Dickerson ve Arbache dış ticaretteki serbestleşmenin önemli bir etkisinin tüm çalışanların ücretlerini düşürerek işgücü piyasalarını daha rekabetçi duruma getirmek olduğu sonucuna varmıştır. Gelişmekte olan en büyük ülkelerden biri olan Brezilya’da, dış ticaretteki önemli serbestleşmenin ve üniversite eğitiminin getirisindeki önemli derecedeki yükselişin hemen sonrasında ücretlerdeki eşitsizlikte düşüş yaşanmadığı tespit edilmiştir. Sanayileşen dünyada artan dış ticaretin daha yüksek ücret eşitsizliğine yol açıp açmadığı önemli ölçüde tartışılmaktadır. Fakat, bu hikayenin diğer bir tarafı da vardır; artan dış ticaretin gelişmekte olan ülkelerdeki ücret eşitsizliğini azaltma konusunda bir araç olabileceği ihtimalinin olabileceğidir. Düşük gelirli ülkelerle ticarete açılmanın yüksek-nitelikli işgücünün ücretini yükseltmeksizin düşük nitelikli işgücünün lehine olabileceği tartışılmaktadır. Bu konuda Green, Dickerson ve Arbache ticari serbestleşmenin ücret eşitsizliği üzerinde iddia edildiği gibi faydalı bir etkisinin olmayabileceğini ileri sürmüşlerdir.⁸¹ Adı geçen yazarlar çalışmalarında kanıt olarak Brezilya’da 1990’lı yılların başlarında gerçekleşen diğer temel yapısal siyasal değişimlerin eşlik etmediği 4 yıl süren ticari reform deneyimini kullanmışlardır. Brezilya, geleneksel olarak ücret eşitsizliğinin yüksek olduğu oldukça geniş ve önemli bir gelişmekte olan ülkedir. Yazarlar çalışmalarında Brezilya’nın ücret eşitsizliğindeki değişimi ve istihdamın dağılımını 1981’den itibaren inceleyerek iki önemli konu üzerinde yoğunlaşmışlardır: Ticari serbestleşmenin ticari ve ticari olmayan sektördeki ücretler üzerindeki etkisi ve ticari serbestleşmenin eğitimin getirisini arttırıp arttırmadığıdır.

Yazarların bulguları ticari serbestleşmenin ticari sektörde çalışanların ücretlerini %16 azaltacağı yönündedir. Ücretlerdeki düşüş ülkeye gelen ithal malların yol açtığı artan rekabetin bir sonucu olarak açıklanmıştır. Bu ücret düşüşünün sadece bir bölümü ekonominin geri kalan kısmına yayılmıştır. Dış ticarete yaşanan serbestleşme alınan üniversite eğitiminin getirisinin önemli derecede yükselmesine de yol açmıştır. Artan getiriyle birlikte üniversite mezunu kişilerin işgücü içindeki payında gerçekleşen

⁸¹ Francis GREEN, Andy DICKERSON, Jorge ARBACHE, “Trade Liberalization and Wages in Developing Countries”, **Economic Journal**, Volume:114, February 2004, pp.F73-F96.

yükseliş trendinde bir azalma olmamıştır. Bunun anlamı 1990'lı yıllarda üniversite eğitimi almış işgücüne yönelik talebin görece olarak artmış olmasıdır.

Brezilya'da yaşanan bu gelişmeler, ticari serbestleşmeyi izleyen dönemde yaşanan nitelik ağırlıklı teknoloji girişi ve yeni teknolojinin eski teknolojiye göre daha yüksek oranda nitelikli işgücü talep etmesi olasılığı ile açıklanabilir. Alternatif bir açıklama Brezilya'nın hem sanayileşmiş ülkeler hem de Çin gibi düşük gelirli ülkelerle dış ticarete bulunuyor olması olabilir. Eğer Çin ile yapılan ticarete serbestlik tanınırsa Brezilya'nın karşılaştırmalı üstünlüğü daha nitelikli işgücü yoğun sektörlerde olabilir. Bu değişimlere rağmen ticari serbestleşme öncesi ve sonrasında Brezilya'daki ücret eşitsizliği oldukça yüksek düzeyde kalmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İŞGÜCÜ ARZININ EKONOMİK BELİRLEYİCİLERİ

2.1. NEO KLASİK İKTİSAT KURAMINDA KADIN İŞGÜCÜ ARZI

Bu çalışmada kadın işgücü arzının işgücü piyasası üzerindeki etkisini araştırmak amaçlandığı için işgücü arzı ve kadın işgücü arzına ilişkin bilgi verilecektir. Günümüz işgücü piyasasını açıklamada daha çok yardımcı olacağını düşündüğümüz Neo Klasik İşgücü Arzı teorisi ayrıntılı olarak ele alındıktan sonra Türkiye ve OECD ülkelerinde kadın işgücü arzı ile kadın işgücü arzının iktisadi belirleyicileri üzerinde durulacaktır.

Diğer iktisat teorilerine nazaran günümüz işgücü arzı teorilerine ilişkin çalışmalarda neo klasik ekonomi teorisinin etkisi ağırlıklı olarak hissedilmektedir. Diğer bir deyişle, Türkiye’de ve uluslararası literatürde kadın işgücü üzerine yapılmış teorik ve ampirik çalışmaların neo klasik kuramdan yola çıkılarak geliştirildiği söylenebilir.

Kadının işgücüne katılım oranı, ülkeler arasında değişen toplam işgücü katılım oranlarının yanı sıra toplam katılım oranlarındaki artışı da açıklayan en önemli faktördür.⁸²

Kadınların işgücüne katılım oranlarının yükselmesi arzu edilen bir durumdur ve bunun bir kaç sebebi vardır. Bir çok ülkede, kadınların işgücüne katılım tercihi (özellikle okul öncesi yaş grubunda çocuğu olan çiftler arasında) gerçekleşen kadın katılım oranlarından daha yüksektir. Kadın katılım oranlarının piyasa başarısızlıkları ve siyasi bozulmalar nedeniyle düşük kaldığı düşünülürse bu olumsuzlukların ortadan kalkması refah düzeyinde artışa yol açabilir. Kadının işgücüne katılımı konusu aynı zamanda cinsiyete dayalı eşitlik, yoksulluk, çocukların daha iyi bakım görmeleri gibi kaygıların da merkezinde yer almaktadır. Cinsiyete dayalı eşitlik ve yoksulluğun azalması kadının işgücüne katılımının artırılmasını savunmak için yeterli neden teşkil etmektedir. Çocuk gelişimi ve refah meseleleri çok daha karmaşık meselelerdir.

Son günlerde kadının işgücüne katılımına yönelik ilgi, literatürü oldukça meşgul eden yaşlanan nüfus olgusuna dayandırılmaktadır. Yaşlanan nüfus işgücü arzını

⁸² J. M. BURNIAUX, R. DUVAL and F. JAUMOTTE, “Coping with Ageing: A Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries”, **Economics Department Working Papers**, No.371, OECD, Paris 2003, pp.9-18.

düşürücü yönde baskı uygulamaktadır. Kadın katılımının artması kısmen de olsa bu problemin çözülmesine yardımcı olabilecektir.⁸³ Kadının ev ve iş hayatını birlikte yürütebilmesi için geliştirilen politikalar yaşlanan kişilerin işlerine devam etmelerini sağlayacak politikalardan daha kabul edilebilir olabilir.

Kadın işgücü arzı analizininin çatısı olarak değerlendirilebilecek zaman tahsisi (time allocation) teorisi, kadınların sadece boş zaman ve çalışmak arasında değil, boş zaman, çalışmak ve hane içinde yapılan mal ve hizmet üretimi arasında da tercih yaptığını kabul eder.⁸⁴ Hane içi üretim, çocuk bakımı faaliyetini de içermektedir. Piyasaya ilave işgücü sağlamak, (ve kazanç elde etmek) bu sayede elde edilecek ilave kazanç hane içinde telafi edilmesi gereken üretim kaybından daha fazla mal ve hizmet satın alabildiği sürece fayda sağlayacaktır. Hane içi üretim kadınların işgücü piyasasıyla olan zayıf bağına açıklamada çok önem taşımaktadır. Çünkü geleneksel olarak, hane içi üretim kadınlar için piyasa üretiminin daha iyi bir alternatifi olarak değerlendirilir. Bu nedenle kadın işgücü arzının ücret esnekliği özellikle evli kadınlar için yüksektir.⁸⁵ Çocuk faktörü, hane içi üretim için daha fazla fırsat sağlayarak kadın işgücü arzının ücret esnekliğini arttırmaktadır. Diğer taraftan eğitim, kadının işgücü piyasası ile olan bağına piyasadaki potansiyel kazancını arttırarak güçlendirmektedir. Bu nedenle dünya genelinde kadının işgücü piyasasına katılım oranındaki artış trendi, evli kadınların oranlarındaki azalma, kadın başına düşen çocuk sayısındaki azalış ve kadının eğitim seviyesindeki yükselme ile ilişkilendirilmektedir. Artan kadın katılım oranları ile ilişkilendirilen diğer faktörler arasında yeni hanehalkı teknolojilerinin yaygın hale gelmesi sayılabilir. Çünkü söz konusu teknolojik gelişmeler kadının işgücü piyasasında daha fazla zaman harcayabilmesine ve çalışma koşullarının iyileşmesine yol açmaktadır.

Bir çok ülkede kadınların işgücüne katılım tercihleri oldukça yüksektir. 1998 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde evli ve küçük çocuğu olan çiftlerin tercihlerine ilişkin

⁸³ a.g.e., pp.9-18

⁸⁴ Gary BECKER, "A Theory of Allocation of Time", **Economic Journal**, 75, 1965, pp.493-517.

⁸⁵ R.K. TRIEST, "The Effect of Income Taxation on Labour Supply in the United States", **The Journal of Human Resources**, Vol.25, Issue 3, Special Issue on Taxation and Labour Supply in Industrial Countries, Summer 1990, pp.491-516.

yapılan bir çalışma on çiftten sadece bir tanesinin erkeğin aileyi geçindirdiği geleneksel modeli tercih ettiği sonucuna ulaşmıştır.⁸⁶

2.1.1. Neo Klasik İşgücü Arzında Yeni Yaklaşımlar

İşgücünün ücret dışında da gelir elde ettiği varsayımı altında işgücü arzında değişimler ortaya çıkmaktadır. Bireyin ücret dışı gelirlerinin artması, bireyin çalışma saatlerini azaltarak boş zamanın marjinal faydasını arttırmaktadır. Bireyin çalışma saatlerindeki değişimler bireyin işgücü arzını artırabildiği gibi bunun tam tersi bir sonuca da yol açabilmektedir. Bireyin alternatif zaman birimlerini kullanmadaki etkinliği ve bu etkinlikten elde ettiği gelir bireyin işgücü arzı üzerinde etkili olmaktadır.⁸⁷

Kadın işgücü arzı ile ilgili önemli tartışmalardan biri, aile işgücü arzının ekonomik modelidir. “Erkek şovanist” veya “geleneksel aile” modelinden⁸⁸ sonra ekonomistler aile içinde karar verme sürecini iki farklı yöntem kullanarak açıklamaya çalışmışlardır. İlk yaklaşım (1950’lerden 1980’lere kadar) tek (ortak) tercih modeli yaklaşımıdır. Bu yöntem, aileye toplulaştırılmış tek bütçe kısıtı ile tüketim ve her bir aile bireyinin boş zamanının içerildiği tek fayda fonksiyonuna sahip tek bir karar verme mercii gibi davranır. Bu modelde tek bir bütçe kısıtı ve buna uygun bir işgücü arzı vardır. Kadının ücreti yükseldiğinde, kocasına göre boş zamanın nispi maliyeti artar.⁸⁹ İkinci yaklaşım ise öncülüğünü 1980’li yılların başlarında Manser Brown ve McElroy-Honrey’in yaptığı yaklaşımdır. Bu yaklaşım Bütçe kısıtı modeli yaklaşımıdır. Aile iki ayrı fayda fonksiyonunu ortak bütçe kısıtı altında maksimize etmeye çalışır. Bu modelde eşlerin her

⁸⁶ Florence JAUMOTTE, “Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on The Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries”, **OECD Economic Studies**, No.37, OECD, Paris,2003.2, p.55.

⁸⁷ Ömer F. ÇOLAK ve Cem KILIÇ, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, No:214, Ankara, 2001, s.24.

⁸⁸ Killingsworth (1983) tarafından isimlendirilen “erkek şovanistik” modelin diğer ismi Lundberg (1988) tarafından geliştirilen “geleneksel aile” modelidir. Bu modelde ailede kocanın aldığı kararlara kadın uymak zorundadır. Fakat kadının tek başına karar alması çoğu zaman mümkün değildir ya da aldığı karara koca uymamaktadır. Kadının işgücü arzı kocanın gelirine bağlı iken, kocanın işgücü arzı kadının gelirine bağlı değildir. Burada tek bir çapraz gelir esnekliği söz konusudur. Diğer bir deyişle, evli kadınlar kocalarının kazançlarını kendi emek arzı kararlarında bir nevi mülk geliri olarak düşünürler. Evli erkekler ise eşlerinin emek arzı kararlarını dikkate almaksızın işgücü arzında bulunmaya karar verirler.

⁸⁹ J.E. KING, **Labour Economics**, MacMillian Pub., London, 1990, s.55.

ikisinin de geliri, emek arzlarını etkilemektedir. Kadının uzun dönemde emek arzının ücret esnekliği katsayısı pozitif ve çok esnektir. Kocanın emek arzının ücret esnekliği ise düşüktür.⁹⁰ Aile davranışlarına ilişkin pazarlık modeli, iki karar verici birime yer verir: koca ve eşi. Bu modeller rasyonel aile davranışı sahasını genişletmektedir.

Hanehalkı modellerinin büyük bölümü ya hanehalkı davranışlarının pareto optimal olduğunu varsayar ya da böyle olduğu sonucuna varır. Ortak tercih modeli, aile sosyal refahının tüm aile bireylerinin fayda fonksiyonunun artan bir fonksiyonu olduğunu varsayarak pareto optimum koşulunu sağlar. Ortak pazarlık modelleri denge dağılımlarını bir dizi aksiyom ile karakterize eder. Bu aksiyomlardan bir tanesi pareto optimumudur. Bunların dışında pareto optimumunu test etmeye ve ortak olmayan oyun teorisinin aileye uygulanmasına izin veren modeller vardır ki bu modeller hangi koşulların ailelerin pareto optimal sonuçları devam ettirebilmelerini mümkün kılabileceğini araştırmalarına izin verir.

Ebeveynler tarafından seçilen ve temin edilen malların tüketicisi olarak çocuklara da bu modellerde yer verilmiştir fakat ailenin karar verici biriminin geleneksel olarak dışında tutulmuşlardır. Yapılan ampirik çalışmaların ışığında, Blundell ve McCurdy (1999) nın da belirttiği üzere bu modellerin en önemli potansiyel dezavantajları hem tercihlerdeki heterojenliğe hem de yer almama durumuna izin vermesidir.⁹¹

2.2.KADIN İŞGÜCÜ ARZINA İLİŞKİN LİTERATÜR

Cinsiyete dayalı istihdam tercihlerinin arkasında yatan nedenleri açıklayan ekonomi teorileri, değişik iktisadi okulların görüşlerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bunların arasında yer alan Marksist görüş, piyasa için üretim ve yaşamsal ihtiyaçları karşılamak için yapılan üretim arasındaki farkı düşünerek, kadın işgücünü ücretli ve ücretsiz emek, ya da üretken ve yeniden üretken olarak ikiye ayırmıştır. Diğer bir

⁹⁰ a.g.e., pp.53-54.

⁹¹ Richard BLUNDELL and Thomas MACURDY, "Labor Supply: a Review of Alternative Approaches" in **Handbook of Labour Economics**, Volume 3A, 1999, Edited by O. Ashenfelter and D. Card. Elsevier Science BV, p.1670.

deyişle hane içi ve hane dışı üretim arasında bir çizgi çizilmiştir.⁹² Neoklasik veya insan sermayesi teorileri ise işçi ve işverenlerin davranışlarını açıklarken rasyonalite kavramına ağırlık vermektedir. Diğer bir deyişle, işgücü piyasasının talep yönüne daha fazla önem vermektedir.⁹³ Neoklasik teori, işçilerin her zaman için en iyi ücreti ödeyen işi aramaları ve işverenlerinde verimliliği maksimum kılmaya çalışarak karı maksimize etmeye çalışmaları nedeniyle işçilerin ve işverenlerin rasyonel davrandıklarını varsayar. Sonuç olarak, işgücü piyasası verimli bir şekilde işlemektedir. Neoklasik teori kadın istihdamında gözlenen daha düşük ücret ve istihdam fırsatlarından eğitim seviyesi itibarıyla düşük seviyedeki kadın işgücünü sorumlu tutmaktadır.

Buna karşılık, kurumsal ve işgücü piyasası teorisyenleri, birincil ve ikincil sektör ayrımı yapan dual işgücü piyasası teorisini geliştirmişlerdir. Birincil sektör, ücretler, sosyal güvenlik, terfi fırsatları ve çalışma koşulları bakımından daha iyi koşullara sahiptir.⁹⁴ Birincil işgücü piyasasının bu özellikleri dikkate alındığında kadınların bu sektörün çok altında temsil edildikleri vurgulanmalıdır çünkü erkekler kadınlardan daha fazla eğitime sahiptir. Bu durum eninde sonunda birincil sektörde kadınlar için daha az işin bulunmasına yol açmaktadır. İkincil işgücü piyasasında ise düşük ücretler, düşük terfi fırsatları, iş güvenliğinin yetersizliği ve kötü çalışma koşulları ile karakterize edilen düşük kalitedeki işler mevcuttur.⁹⁵ Sahip olduğu bu özellikler dikkate alındığında kadınların mesleklerinin genellikle ikincil piyasalarda yer aldığı gözlenmektedir. Üstelik kurumsal teoriler de katmanlı işgücü piyasasının eninde sonunda kadınlar için düşük kalitede meslekleri beraberinde getirdiğine inanmaktadır. Feminist görüş, ataerkillik, toplumda ve ailede kadının erkeğe göre daha az önemli bir pozisyona sahip olması gibi işgücü piyasası dışındaki konulara daha fazla önem vermesi bakımından diğer görüşlerden önemli derecede farklılık göstermektedir.⁹⁶ Feministler, neden kadınların genellikle erkeklere nazaran daha

⁹² M. A. FERBER, "Women and Work: Issues of the 1980s", *Journal of Women in Culture and Society*, 8, 1982, pp.2732-95.

⁹³ Richard ANKER, "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", *International Labour Review*, 136(3), 1997, pp.316-336.

⁹⁴ Richard ANKER, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, Geneva: International Labour Office, 1998, p.20.

⁹⁵ a.g.e., p.20.

⁹⁶ a.g.e., pp. 22-25; ANKER, 1997, a.g.e., pp.316-336.

az beşeri sermaye gerektiren işlere yığıldığına, neden kadınların erkeklerden daha az eğitim aldıklarına ve neden işgücü piyasasına katılımlarını etkileyen kendi kararlarını alabilmeleri konusunda çekimser kaldıklarına bu sosyal konuların açıklık getirdiğine işaret etmektedirler.

İşgücü piyasası teorilerine ilişkin literatür iktisadi düşünce okullarına bağlı olarak farklılaşmasına rağmen bu görüşler arasında önemli bir ortak açıklama vardır. Genellikle işgücüne katılım teorileri neoklasik mikroekonomi tüketici teorisine dayanmaktadır.⁹⁷ Bu teori, işgücü arzı kararlarının kısıt altında fayda maksimizasyonunun bir sonucu olduğunu açıklar. İşgücü piyasasının ekonomik birimleri (işçi ve işveren) bu durumda da rasyonel davranır. İşçiler sahip oldukları insan sermayesi, (eğitim, deneyim vb. gibi), kısıtlar (evli kadınların çocukların bakımını üstlenmiş olması ve ev işlerinden artakalan uygun zaman) ve tercihleri (daha memnun edici çalışma ortamı ve ev ile işyeri arasındaki minimum mesafe) gözönünde bulundurarak yüksek ücret ödeyen işi ararlar. Diğer taraftan, işverenler de maliyetlerini minimum, üretimlerini maksimum kılarak karlarını ençoklamaya çalışırlar.⁹⁸

Geçerli olan emek arzı literatürü tüketici teorisinde yaygın olarak kullanılan temel statik modele dayanır. Statik arz modelinin basit versiyonunda işçilerin sadece bugünkü kararları önemlidir. Bireyin kararları sadece zevk ve tüketici malları ile boş zaman saatlerinin optimal kombinasyonuna bağlı olan kendi faydasına dayalıdır. Birey maksimum fayda elde etmeye çalışırken bir çok kısıtla karşılaşır. İlkönce, tüketici malları miktar olarak iki gruba ayrılır: Piyasa için üretilen malların tüketimi (C_m) ve hane içinde üretilmiş malların tüketimi (C_h). İkincisi piyasa için üretilmiş tüketim mallarının fiyatı, P iken boş zamanın (L) fiyatı saatlik ücrettir, (W). Birey zaman kullanımını piyasada çalışmak ve boş zaman arasında kendisine en yüksek faydayı sağlayacak şekilde gerçekleştirmeyi amaçlar. Üçüncü olarak, hane içinde üretilmiş malların tüketimi hane içi üretimin bir fonksiyonudur. Dördüncü olarak, kişinin içinde bulunduğu dönemde sahip

⁹⁷.Kadının işgücüne katılımının teorik ve ampirik temelleri Mincer (1962) ve Becker'in (1965) öncü çalışmalarında bulunabilir.

⁹⁸ ANKER, 1998, **a.g.e.**, p.25-27.

olduğu mevcut zaman T olarak sabitlenmiştir . Bu toplam zaman (T), piyasa üretimi için harcanan zaman (H_m), hane içi üretim için harcanan zaman ve boş zaman arasında paylaştırılır. Son olarak, piyasa malları için yapılan harcamanın miktarı (PC_m) piyasa üretiminden elde ettiğiniz gelir (WH_m) ile ücret dışı gelirin (V) toplamına eşit olmalıdır.⁹⁹

Matematiksel olarak model şu şekilde ifade edilebilir:

Tüketicinin maksimize edeceği fayda fonksiyonu. $U = U(C, L)$

Tüketicinin karşı karşıya bulunduğu kısıtlar . $C = C_m + C_h$

$$C_m = (W/P)H_m + V/P$$

$$C_h = F(H_h)$$

$$T = H_m + H_h + L$$

Burada, U = bireyin fayda seviyesini, C tüketimi, W/P Reel Ücreti, T zamanı, L boş zamanı, H_m piyasada çalışma saatlerini, H_h ev işleri için harcanan saatleri, V/P ise ücret dışı reel geliri göstermektedir.

Farksızlık eğrisi tüketiciye aynı fayda düzeyini (U) veren C ve L 'nin farklı kombinasyonlarını gösterir. Farksızlık eğrisinin herhangi bir noktasının eğimi, boş zamanın marjinal faydasının tüketici mallarının marjinal faydasına olan oranının negatif işaretli değerine eşittir. Bu oran marjinal ikame oranı olarak bilinir. Birey içinde bulunduğu dönem itibariyle kendisine maksimum faydayı sağlayacak en iyi C ve L kombinasyonlarını seçecektir. Bütçe doğrusu ise bireyin sınırlı geliri ve veri piyasa fiyat düzeyi nedeniyle karşılaştığı kısıtı göstermektedir.¹⁰⁰ Şimdi, kişinin sahip olduğu mülkten V kadar gelir elde ettiğini, saat başına W kadar ücret aldığını ve fiyat seviyesinin P

⁹⁹ Bu bağlamda, Blau ve diğerleri (1998) bu modeli daha da basitleştirmek için, bireyin işgücü piyasasında elde edilen gelirin tamamını piyasada harcadığı varsayımında bulunmuştur. Böylece, borçlanma, tasarruf, kişilere yapılan transfer ödemeleri veya vergi ödemelerinin dikkate alınması zorunluluğundan kaçınılmıştır.

¹⁰⁰ Burada, kişinin geliri hem ücret geliri hem de ücret dışı gelirden oluşmaktadır. Ücret dışı gelir, bireylerin piyasada çalışarak kazanmadıkları gelir anlamına gelir. Bu nedenle, ücret dışı gelir kişinin piyasada çalışmaya ayırdığı zamanla ilişkili değildir. Eşin maaşı, faiz, kar payı, kira ve diğer aile üyelerinin gelirleri veya hükümetten alınan yardım/ödenekleri ücret dışı gelir olarak kabul edilir.

olduğunu farzedelim¹⁰¹. Reel ücret dışı gelir seviyesinde, V/P , kişi çalışmayacak ($H_m=0$) ve bütün zamanını ev işlerine ve boş zamana adayacaktır. Bütçe doğrusunun eğimi sabit olduğu varsayılan reel ücreti, W/P , göstermektedir. Optimal (C,L) kombinasyonu bütçe doğrusunun izin verdiği ölçüde bireyin faydasını maksimize edeceği yani mümkün olan en yüksek farksızlık eğrisine ulaştığı yerdedir. Bu nokta ücret fiyat rasyosu boş zaman ve tüketim malları arasındaki marjinal ikame oranı birbirine eşit olduğu zaman oluşur, $(W/P) = MU_L/MU_C$.

Farksızlık eğrisinin $H_m = 0$ noktasındaki eğimi rezervasyon ücret¹⁰², W^* , olarak adlandırılır. Rezervasyon ücreti seviyesinde kadın zamanını evde işleri yaparak değerlendirecektir. Piyasa ücretindeki artış devam eder ve ücretler kadının rezervasyon ücretini geçerse aile de kadın da piyasada çalışmaya başlayacaktır.¹⁰³ Bu analizde piyasa ücretinin değişmesi sonucunda bireyin verdiği kararda hem gelir hem de ikame etkisi vardır. Ücret değişiminin gelir etkisi gelirin artmasına yol açarak kişiyi daha iyi bir duruma getirecektir. Bu koşullar altında, çalışılan süre azaldığı ve boş zaman normal mal olarak kabul edildiği için daha fazla boş zaman talep edilecektir. Veri fiyat düzeyinde fayda seviyesini düşürmeksizin hatta bazen daha yüksek bir fayda seviyesinde kişi daha fazla boş zaman kullanabilir veya daha az çalışabilir. Fakat, ücretteki artışın boş zaman kullanımı üzerindeki pozitif gelir etkisi negatif ikame etkisi yüzünden azalacaktır. Çünkü, gelir ve fayda düzeyi veri iken ücrette artış meydana geldiği zaman boş zaman piyasa mallarına oranla daha pahalı hale gelmektedir. Sonuç olarak birey daha fazla çalışıp daha az boş zaman kullanmak isteyecektir.

¹⁰¹ Bu analizde ücretin çalışma saatlerinden bağımsız olduğu varsayılmıştır.

¹⁰² Rezervasyon ücreti bireyin piyasada çalışmaya razı olacağı en düşük ya da piyasada çalışmamaya razı olacağı en yüksek ücret oranını ifade etmektedir.

¹⁰³ Buna göre, diğer şeyler eşitken piyasa ücretini, W_m , yükselten faktörler bireyin işgücü piyasasına katılma olasılığını artırırken, rezervasyon ücretini yükselten faktörler bireyin piyasa faaliyetlerine katılma olasılığını azaltacaktır. Piyasa ücretini etkileyen faktörler olarak eğitim seviyesi, iş deneyimi, kadın işgücüne yönelik artan talep sayılabilir. Ailenin artan geliri, çocukların varlığı, bireyin piyasa dışı gelirinin olması durumu, zevkler, din, şehirleşme v.b. gibi faktörlerde rezervasyon ücretini etkileyen faktörler olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, işgücüne katılım ile piyasa ücreti arasında pozitif, rezervasyon ücreti ile arasında negatif yönde ilişki vardır.

Bununla birlikte az gelişmiş ülkelerde kadının hane dışında çalışması kısıtlandığı için kadınlar hane içi üretim amaçlı çalışmak zorunda kalır. Bu koşullar altında kadın için ev işlerinde çalışmanın faydası piyasada çalışarak elde ettiği faydadan daha düşük olacaktır. Bu durumun grafiksel açıklaması Şekil 2.1’de gösterilmiştir. Şekil üzerinde gösterildiği üzere, piyasa çalışmasından elde edilen fayda, U_1 , hane içi işlerde çalışmanın faydasından, U_0 , daha yüksektir. U_1 fayda düzeyinde toplam boş zaman OL^* iken piyasa üretimi için ayrılan zaman L^*H_h ve hane içi üretim için ayrılan zaman H_hT aralığı olarak gösterilmiştir. Fakat U_0 fayda düzeyinde piyasa üretimi için ayrılan zaman 0’dır, böylece boş zaman miktarı L^*L kadar yükselirken ve hane içi üretim de LH_h kadar artar.¹⁰⁴

Bireylerin kararlarının aile içinde verildiği düşünülürse diğer aile bireylerinin kararlarının ve tercihlerinin de tüm karar verme süreci içinde gözönünde bulundurulması beklenir.¹⁰⁵ Bu konu özellikle az gelişmiş ülkeler gibi ataerkil toplumlarda önem taşımaktadır. Bu tür toplumlarda ataerkillik, aile içinde işgücü piyasasında çalışıp çalışmama kararının verilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu durumda fayda maksimizasyonu bireyin faydası olmaktan ziyade ataerkilliğin faydasıdır.

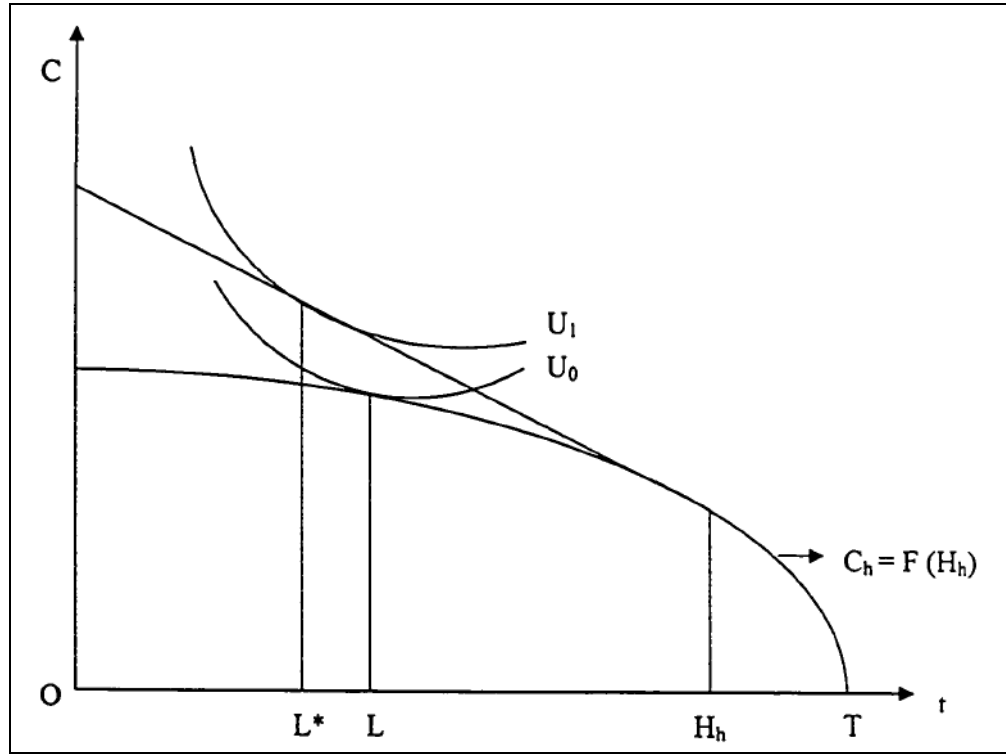
Aile üyeliği ve işgücü arzı arasındaki ilişkinin modellenmesi literatürün ilgisini çekmektedir. Samuelson (1956) tarafından *fayda-aile bütçe kısıtı* modeli geliştirilmiştir.¹⁰⁶ Bu modelde, bütçe kısıtı altında maksimize edilen fayda ailenin toplam faydasıdır. Ailenin toplam faydasının ailenin toplam tüketimine ve her bir aile bireyinin kullandığı boş zamana bağlı olduğu varsayılır. Alınan kararlar bireyden ziyade tüm aile için mümkün olabilecek en iyi sonuca bağlıdır. Genellikle, aile reisi işgücü arzı kararlarını tüm aile bireyleri için en iyisini düşünerek verir.

¹⁰⁴ Mark R. KILLINGSWORTH, **Labor Supply**, Cambridge University Press, Cambridge, 1983, p.8.

¹⁰⁵ Francine D. BLAU and Anne E. WINKLER, **The Economics of Women, Men and Work**, Third Edition., Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, 1998.

¹⁰⁶ P.A. SAMUELSON, “Social Indifference Curves.” **Quarterly Journal of Economics**, 70, 1956, pp. 1-22.

Şekil 2.1. İşgücü Arzının Belirlenmesi



Bu modelde, ücretlerdeki değişimden kaynaklanan gelir etkisi ile birlikte birden ziyade iki ikame etkisi gözlenir. İki ikame etkisinden ilki *kendi ikame etkisidir*: aile bireyinin kendi ücretinde meydana gelen artış boş zamanın fırsat maliyetini yükselterek çalışma süresinin yani işgücü arzının artmasına neden olabilir. Diğer ikame etkisi *çapraz ikame etkisidir*: Ailenin geliri sabit iken aile bireylerinden birinin ücretinde meydana gelen artışın diğerinin çalışma süresini nasıl etkileyeceğini gösteren bir etkidir. Örneğin kadının ücretindeki bir artış eşinin emek arzı üzerinde çapraz ikameye yol açacaktır. Çapraz ikame etkisi çapraz talep esnekliği gibi, eşlerin zaman kullanımlarının birbirlerine tamamlayıcı mı yoksa ikamemi olduğuna bağlı olarak erkeğin çalışma süresi üzerinde farklı etkilerde bulunacaktır. Eşlerin zaman kullanımı birbirlerine ikame mal ise, kadının ücretindeki artışa bağlı olarak daha fazla çalışması, erkeğin daha az çalışmasına neden olacaktır. Diğer taraftan eşlerin zaman kullanımı tamamlayıcıda olabilmektedir. Örneğin eşler için boş zaman sadece beraber tüketildiğinde tatmin sağlıyorsa kadının çalıştığı süre arttığında erkek de çalışma süresini arttırabilmektedir. Eğer mal normal bir mal ise, bireyin işgücü arzı

ailenin fayda seviyesini düşürmeden gelir etkisi nedeniyle azalacaktır. Söz konusu model dolaylı olarak, A kişinin ücret oranında meydana gelen gelir tarafından tazmin edilmiş değişimin B kişinin işgücü arzı kararı üzerindeki etkisinin, B kişinin ücretinde tazmin edilmiş gelir nedeniyle meydana gelen artışın A şahsının işgücü arzı kararı üzerinde yolaçtığı etki ile aynı olduğunu varsayar. Bununla birlikte, ataerkil toplumlarda kadının işgücü piyasasına katılma kararı aile reisinin ücret oranındaki gelir tarafından tazmin edilmiş artışa bağlıdır.

2.2.1 Kadının İşgücüne Katılımı Üzerine Ampirik Çalışmalar

İşgücü katılımına ilişkin önceki çalışmalar evli kadınların işgücü arzının erkek işgücü arzına nazaran ücret ve gelire karşı daha duyarlı olduğunu ortaya koymuştur.¹⁰⁷ Aile içinde kadına atfedilen geleneksel roller ücret ve gelirden yaşanan cinsiyete dayalı eşitsizliğin nedenlerinden biri olabilir. Geleneklere göre kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak ev işlerinde çalışırlar ve boş zamanlarını da ev işleri için harcarlar. Erkekler için ise durum oldukça farklıdır. Genellikle erkekler ailenin gelirini sağlamak ve işgücü piyasasındaki aktiviteleri yerine getirmekle sorumludurlar, tam gün çalışan işçilerdir ve boş zamanlarının büyük kısmını eğlenmek, dinlenmek için harcarlar. Kadınların piyasa dışı zamanlarını ev işi ile ikame ettikleri düşünülürse, kadınlar için ikame etkisi gelir etkisinden daha baskındır.¹⁰⁸ Yakın zamanda yapılan çalışmalar kadın istihdamı ve ücretleri arasında pozitif ilişkinin daha da güçlenmiş, istihdam ile kocanın geliri arasındaki negatif ilişkinin ise zayıflamış olduğunu önermektedir.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Bu konuda daha detaylı bilgi için bkz; James J. HECKMAN, “What Has Been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years”, **American Economic Review**, 2, 1993, pp.116-21; Mark R. KILLINGSWORTH, James J. HECKMAN, “Female Labor Supply: A Survey”, **In Handbook of Labor Economics**, Vol. 1, edited by O. Ashenfelter and R. LAYARD, New York: Elsevier Science Publisher, 1986, pp.130-204; C. SORRENTINO, “International Comparisons of Labor Force Participation 1960-81”, **Monthly Labor Review**, 106 (2), 1983, pp.23-26; Francine D. BLAU, Anne E. WINKLER, **The Economics of Women, Men and Work**, Third Edition, Upper Saddle River, NJ:Prentice Hal., 1998.

¹⁰⁸ BLAU, 1998, **a.g.e.**, 1-20.

¹⁰⁹ Daha detaylı bilgi için bkz; H. JUHN and Kevin M. MURPHY, “Wage Inequality and Family Labor Supply” **Journal of Labor Economics**, 15(1), 1997, pp. 72-97; James P. SMITH and Michael P. WARD, “Time Series Growth in the Female Labor Force” **Journal of Labor Economics**, 3(1), 1985, pp.59-90 (1985); J. MINCER, “Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Development, An Overview”, **Journal of Labor Economics**, 3(11), Part 2: Trends in Women’s Work, Education and Family Building, 1985, pp.1-32.

Gelişmiş ülkelere yönelik çalışmaların bir çoğunda kadın işgücü katılımı büyük ölçüde ekonomik, coğrafi ve demografik (kadının kazancı, erkeğin kazancı, hanehalkı geliri, eğitim seviyesi, iş deneyimi, çocukların varlığı v.b. gibi) değişkenlere bağlıdır.¹¹⁰ , Gelişmiş ülkelerle ilgili çalışmalar da dikkate alındığında bütün bu belirleyiciler içinde yer alan çocuk değişkeni belkide kadının işgücüne katılımını açıklamada en fazla dikkati çekmeyi haketmektedir. İşgücü arzına ilişkin literatürde, ekonomistlerin büyük bir kısmı ailevi sorumlulukların ve özellikle çocukların varlığının kadınların hem rezervasyon hem teklif edilen ücret oranlarını etkileyeceğini ve bu değişkenin kadın işgücü arzı üzerindeki etkisinin daha çok negatif olacağını tartışmışlardır.¹¹¹ Nakamura ve Nakamura, çocuğa ilişkin değişkenlerin kadının işgücüne katılımı ile ilgili ampirik çalışmaların birçoğunda açıklanabilen değişimin büyük bir kısmını açıkladığını kabul etmiştir.¹¹² Bu yazarlara ait çalışmanın bulguları kadın işgücü arzına ilişkin iki ölçüt kullanıldığı için oldukça ilgi çekicidir. Bu ölçütlerden biri yıl içinde çalışılan hafta sayısı iken diğeri bir önceki yıl içinde çalışılan hafta sayısıdır. Yaş, eğitim, ve medeni durum değişkenleri kontrol altına alındıktan sonra her iki ölçü için de evli ve çocuksuz kadınların evli olmayan, çocuksuz kadınlara göre işgücü piyasasına daha az oranda katıldığı sonucuna varılmıştır. Hatta evli ve çocuklu kadınların işgücü katılımının daha da düşük olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, küçük yaştaki çocukların varlığının aile işgücü arzı modellerinin test edilmesinde kritik değişken olduğu tespit edilmiştir. Oldukça ilginç sayılabilecek bu çalışmalarda, kadın ve aile işgücü arzı davranışları açıklanırken çocukların varlığının etkisinin önemi vurgulanmıştır. Lundberg (1988) alternatif aile (hanehalkı) işgücü arzı

¹¹⁰ Daha detaylı bilgi için bkz; SORRENTINO, **a.g.e.**, pp.23-26; Howard V. HAYGHE, "Development in Women's Labor Force Participation", **Monthly Labor Review**, 120(9), 1997, pp. 41-46; Michelle RIBOUD, "An Analysis of Women's Labor Force Participation in France: Cross Section Estimates and Time Series Evidence", **Journal of Labor Economics**, 3(1), Part 2: Trends in Women's Work, Education, and Family Building, 1985, pp. 177-200.

¹¹¹ Çocuk sahibi olmanın kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi üzerine daha detaylı bilgi için bkz; G. CLEVELAND, M. GUNDERSON, D. HYATT, "Child Care Costs and the Employment Decisions of Women: Canadian Evidence", **Canadian Journal of Economics**, XXIX, 1996, pp.132-151; Martin BROWNING, "Children and Household Economic Behavior", **Journal of Economic Literature**, 30(3), 1992, pp.1434-75; Evelyn L. LEHRER and Marc NERLOVE, "A Life-Cycle Analysis of Family Income Distribution", **Economic Inquiry**, 22(3), 1984, pp.360-74.

¹¹² A. NAKAMURA and M. NAKAMURA, "Predicting Female Labor Supply: Effects of Children and Recent Work Experience," **The Journal of Human Resources**, Vol.29, No.2, Special Issue: Women's Work, Wages and Well Being, 1994, pp.304-327.

davranışı teorilerini test etmek için kadının ve kocasının çalışma saatlerine ilişkin simultane (eşanlı) denklemler modelini kullanmıştır. Lundberg'in çalışmasının sonuçları küçük yaştaki çocukların (okul öncesi) varlığının aile işgücü arzı davranışında önemli bir etkiye sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Okul öncesi yaşta çocuklara sahip olmayan çiftler iki bağımsız birey gibi davranırlar-çalışma saatleri ortaklaşa belirlenmez-. Halbuki küçük yaşta çocuğu olan aileler, çalışma saatlerinin belirlenmesi konusunda çok güçlü pozitif yönde bir etkileşim sergilerler. Lundberg geleneksel aile modelinin bu sonuçlar nedeniyle kesin olarak reddedilebileceği sonucuna varmıştır. Lundberg ayrıca, kocanın ve eşin çalışma saatlerindeki simultaneliğin (eşanlılığın) sadece küçük yaştaki çocukların varlığı durumunda oluşacağını düşünmüştür. Lundberg örneğinde boş zamandan ziyade çocuk, kadın ve kocası için birlikte tüketilen önemli bir mal olarak ortaya çıkmıştır.¹¹³

Kadın işgücü arzına ilişkin çalışmaların bir kısmı gelişmiş ülkelerle ilgili olarak ilginç sayılabilecek sonuçlara ulaşmıştır. Örneğin Juhn ve Murphy, kadınların ücretlerindeki değişim ile kendi işgücü piyasalarındaki fırsatların kadın istihdamındaki büyüme ile tutarlı görüldüğünü tartışmışlardır.¹¹⁴ Cohen ve Bianchi okul öncesi yaşta çocuğa sahip olmanın ve eğitim seviyesinin yıllık çalışma saatleri üzerinde oldukça önemli sayılabilecek etkisi olduğunu savunurken, evli olma durumunun etkisinin ise önemli derecede olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.¹¹⁵ Bu bulgu önemlidir çünkü, gelişmiş ülkelerde kadının evli olması ile istihdam seçeneği arasındaki etkileşimin düşük olacağı bilinir iken sözkonusu etkileşimin gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek olması beklenir.

Kadınların işgücü piyasasına katılma kararını etkileyen temel belirleyiciler gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde aynı olmasına rağmen aile modeli ve sosyal yapı bu iki ayrı ülke grubu için tamamen farklıdır. Örneğin gelişmekte olan bir çok ülkede aile konsepti geniş aile olarak algılanmaktadır. Gerek tüm aileyi ilgilendiren gerekse de ailenin

¹¹³ S. LUNDBERG, "Labor Supply of Husbands and Wives: A Simultaneous Equations Approaches" **The Review of Economics and Statistics**, 70 (2), 1988, pp. 224-235.

¹¹⁴ Chinhui JUHN and Kevin M. MURPHY, "Wage Inequality and Family Labor Supply" **Journal of Labor Economics**, 15(1), 1997, pp. 72-97.

¹¹⁵ P.N. COHEN and S.M. BIANCHI, "Marriage, Children and Women's Employment: What Do We Know?" **Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics**, December 1999, Vol.122, No.12, pp.22-31.

tek bir bireyini ilgilendiren ailevi sorunlara ilişkin herhangi bir karar tüm aile bireylerinin ortak kararı ile alınır. Eğer kadına ilişkin bir sorun sözkonusu ise aile kararı uygulanması ihtimali kesinlikle yükselmektedir. Ayrıca bu tür toplumlarda, toplum ve komşular, aileyi ve özellikle kadını ilgilendiren kararların alımında önemli rol oynarlar. Bütün bunlar gelişmiş ülkelerde çok fazla rastlanmayan durumlardır. Gelişmekte olan ülkelere ilişkin bu gerçekler göz önünde bulundurulduğunda, bu ülkelerde söz konusu faktörlerin kadın işgücü arzı üzerindeki etkisini yansıtan oldukça az sayıda çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere ilişkin bir çok çalışmada kadın işgücü arzının belirleyicileri gelişmiş ülkelerdeki belirleyicilerle aynıdır. Örneğin bazı gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücünün dönemler arası davranışını tahmin etmeye çalışan çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan birinde iki ayrı yıl kullanarak kadının sahip olduğu çocuk sayısının, medeni durumun, kocanın istihdam durumunun ve ücret dışı gelirin kadının istihdamını etkilediği tespit edilmiştir.¹¹⁶ Böylece gelişmekte olan ülkelere ilişkin kadın işgücü arzı analizlerinde temel demografik faktörlerin gözönünde bulundurulmamış olması çalışmaların bir çoğunda kadın işgücü arzının belirleyicilerinin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere aynı olması sonucuna yol açmıştır. Gelişmekte olan ülkelerdeki kadınlar daha fazla dikkat haketmektedir çünkü kendi aileleri, toplum ve hatta kendi ülkelerinden kaynaklanan bir takım zorluklarla, engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu tarz ayrımcılık konusunda mevcut verilerin yetersiz oluşu ve gelişmekte olan ülkelere özgü yegane gerçekler, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından aynı sonuçlara yol açmaktadır.

Özellikle kadın işgücü katılımına ilişkin analizlerin son günlerdeki en önemli bulgularından biri kadınların aile, cinsiyet rolleri ve daha da önemlisi istihdama yönelik tercih ve davranışlarının, formal işgücü piyasalarına katılımlarını nasıl değiştirdiğidir. Kadının istihdama ilişkin yaklaşımlarının sözkonusu toplumlardaki ilerlemelere bağlı olarak değişmesi temelde her toplumda gözlenen kültürel bir olaydır. Kadının işgücü piyasasına katılım seçeneğinin sosyal davranış ve normlardan etkilenmesi bugüne değin tartışılan bir konu olmuştur.¹¹⁷ Son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılma kararı

¹¹⁶ P. GLİCK and D. SAHN, "Intertemporal female labor force behavior in a developing country: what can learn from a limited panel?" **Labor Economics**, 12, 2005, pp.23-45.

¹¹⁷ Blau, 1986, **a.g.e.**, p.91.

sadece eğitim gibi geleneksel belirleyiciler tarafından değil kadınların kendi istihdamlarına yönelik tutumlarından da etkilenmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların istihdama yönelik tutumlarının gelişmekte olan ülkelere göre daha olumlu olması beklenir. Literatürde bu konuda yapılmış az sayıda çalışma vardır.¹¹⁸ Aynı şekilde literatürde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere ilişkin hazırlanmış karşılaştırmalı çalışmalara rastlanmamaktadır.

1990'lı yıllar ve 2000'li yılları kapsayan, Latin Amerika ülkeleri için yapılan bir başka çalışmada kadının işgücü katılım oranları incelenmiştir.¹¹⁹ Latin Amerika ülkeleri, yakın geçmişlerinde yeni bir toplum modeli oluşumuna yol açan büyük ekonomik, sosyal değişimler yaşamıştır. Bahsedilen değişimlerin en önemlisi ise kadınlar tarafından üstlenilen yeni rollerin ve bu rollerin ekonomik organizasyon ve aile hayatı üzerindeki etkileri olmuştur. Kadınlar için okulda kalma süresinin uzayışı ve kadınların geleneksel rollerini terketmeleri için daha elverişli ortam sağlayan yeni sistemin değer ve tavırları kadınların gelecekte işgücü piyasasına entegre olma hızını daha da arttıracığı beklenmektedir. Bu ülkelerde, ekonomik anlamda aktif kadınların popülasyonundaki hızlı artışın gelecekteki on yıl içinde de devam edeceği düşünülmektedir. Bir önceki jenerasyona göre daha net bir şekilde tanımlanmış kariyer planları ve kimlikler ile ortaya çıkacak olan genç kadınlar sayesinde artış ivme kazanacaktır. Söz konusu çalışmada, Latin Amerikalı kadınlar arasında işgücüne katılımın bir çok açıdan iyileştiği bazı konularda ise bozulma yaşandığına ilişkin bilgi verilmiştir. Diğer bir deyişle, cinsiyete dayalı eşitsizlik Latin Amerika işgücü piyasasında bazı açılardan oldukça ciddi bir problem haline gelirken bazı görüş açılarına göre de daha az ciddiye alınması gereken bir problem olarak algılanmıştır.

Latin Amerika işgücü piyasasına ilişkin pozitif bulgulardan bir diğeri kadın ve erkek arasında gözlenen işgücü katılım oranları farkının azalmasıdır. Özellikle gelir düzeyi çok düşük olan kadınlar ile diğer gelir seviyelerine sahip kadınlar arasındaki ücret farkı

¹¹⁸ Detaylı bilgi için bkz; James W. ALBRECHT, P. EDIN, Susan B. UROMAN, "A Cross Country Comparison of Attitudes Towards Mothers Working and Their Actual Labor Market Experience", **LABOUR**, 14(4), 2000, pp.591-608.

¹¹⁹ Lais ABRAMO and M. Elena VALENZULA, "Women's Labour Force Participation Rates in Latin America", **International Labour Review**, Vol. 144 (2005), No.4., 2005, pp.369-391.

azalırken, kadının istihdam oranındaki artış erkeğin istihdam oranındaki artıştan daha yüksek gerçekleşmiştir. Çünkü yaratılan yeni iş pozisyonlarının büyük bir kısmı kadınlar tarafından doldurulmuştur. Ayrıca kadın/erkek gelir eşitsizliğinin de belli bir seviyeye kadar düşürüldüğü fakat özellikle yoksul kadınlar arasındaki işsizlik oranının önemli derecede yükseldiği gözlenmiştir. Sosyal güvencesi olmayan kadınların istihdam içindeki payının aynı durumdaki erkek çalışanlardan daha fazla olduğu ve yarı zamanlı çalışan kadınların yüzdesi düşerken, haftada 20 saate kadar ya da daha fazla saat çalışan kadınların yüzdesindeki artışın da dikkat çekici olduğu söylenmektedir.

Literatürde, ekonomik krizler ve kadın işgücü katılım oranı arasındaki ilişkiyi açıklayan ampirik çalışmalara rastlamak da mümkündür. Kadın çalışanların ekonomik durgunluk veya yapısal dönüşüme nasıl tepki vereceği belirsizlik taşımaktadır. Söz konusu ekonomik koşullarda kadınların işgücüne katılım oranları artar mı, azalır mı? Bu soru özellikle piyasa tabanlı ekonomilerde önem kazanmaktadır. Çünkü, piyasa ekonomileri 1997’de yaşanan Asya Krizi, 1998’de Rusya federasyonu ve 1999’da Latin Amerika krizi olarak anılan krizler gibi ekonomik krizlere çok kolay hedef olabilmektedirler. Yaşanan krizler sadece kadın çalışanların istihdam olasılığını etkilememekte, erkek çalışanları ve dolayısıyla aile refahını, ekonomik büyüme hızı ve gelir dağılımı profillerini de etkilemektedir. Göreli olarak kısa süren ekonomik resesyon veya yapısal dönüşüm sürecinde, kadın işgücü katılım oranlarının uzun dönemdeki belirleyicileri önemli bir değişim göstermemekte ve dolayısıyla da bu değişkenler kadın çalışanların davranışlarını açıklayamamaktadır.

Genellikle ekonomik kriz ve yapısal dönüşüm sürecinde çalışanların verdikleri tepkiyi açıklayan iki hipotez vardır. İlk hipotez, cesareti kırılmış işçi etkisidir. Bu hipoteze göre, yüksek işsizlik döneminde, işçilerin cesareti işgücü piyasasını tamamen terkedecek kadar kırılır ve gizli işsiz haline gelirler. Söz konusu kişiler ekonomik koşullar düzeldiği zaman aktif olarak iş arama şeklinde dönüş yapabilirler. Diğer hipotez ise ilave işçi etkisidir. Bu hipotez ise ekonomik durgunluk döneminde aile reisinin işsiz hale gelmesi halinde hanehalkının diğer bireylerinin işgücü piyasasına girerek ailenin gelirini

idame ettirmeye çalışması durumunda geçerlidir. Ekonomik koşullar düzeldiğinde ve aile reisi kalıcı bir iş edindikten sonra ilave işçiler işgücü piyasasını terkederler.

Bu teorilerden hangisinin ekonomik resesyon ve yapısal dönüşüm sürecinde kadın işgücünün gösterdiği tepkiyi daha iyi açıkladığı sorusuna Kye WooLee ve Kisuk Cho (2005) Arjantin ve Kore Cumhuriyeti için yaptıkları karşılaştırmalı analizle cevap vermeye çalışmışlardır.¹²⁰ İki yüksek gelir seviyesine sahip gelişmekte olan bu iki ülkenin metropollerine üzerine odaklanarak yapılan bu çalışmada, iki teorinin de bu ülkelerin yaşadığı deneyimi açıklamak konusunda tutarlılık göstermediği anlaşılmıştır. Yaşanan kriz dönemlerinde Arjantin’de kadın işgücü katılım oranının artıyor Kore’de ise azalıyor olması durumu bahsedilen teoriler tarafından desteklenememektedir. Her hipotez sadece ülkelerden sadece birinde yaşanan durumu açıklayabilmektedir. Lee ve Cho, bu iki ülkenin hikayelerini daha iyi açıklayabilmek için daha tutarlı bir teoriye gerek duyulduğunu söyleyerek yukarıda bahsedilen hipotezlerin açıklama gücündeki tutarsızlığın işgücü piyasasında kadınlara karşı yapılan ayrımcılık yüzünden yaşanan farklılıklardan kaynaklanabileceğini tartışmıştır. Cinsiyete bağlı ayrımcılık, iki seviyede oluşur: işgücü piyasasına katılım ve işgücü piyasasında telafi. Söz konusu resesyon döneminde, Kore’deki kadın çalışanların Arjantin’deki kadınlara göre telafi piyasalarında daha az ayrımcılığa maruz kaldığı anlaşılmıştır. Diğer taraftan işverenler doğum nedeniyle işten ayrılmalar, hane içi sorumluluklar gibi sebeplerden dolayı kadınların verimliliklerini düşük algılayarak iş başvurularını geri çevirdikleri için Arjantin’de kadınlar daha fazla ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Daha da fazlası çocuk bakım fırsatlarının yokluğu, geleneksel ve kültürel bariyerlerin daha fazlası olması nedeniyle de işgücü piyasasına katılmanın maliyeti Koreli kadınlar için Arjantinli kadınlara göre daha yüksek gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Söz konusu çalışmada Kore ve Arjantin’de kadın çalışanların ekonomik durgunluk ve yapısal dönüşüm sürecine farklı tepkiler vermiş olmasında kültürel ve tarihi farklılıkların da rol oynamış olabileceğinden bahsedilmiştir. Genellikle tampon ve ikame

¹²⁰ Kye Woo LEE and Kisuk CHO, “Female Labour Force Participation During Economic Crises in Argentina and Republic of Korea, **International Labour Review**, Vol. 144, No.4., 2005, pp.423-450.

hipotezleri ile kadın çalışanların göstermiş olduğu tepkiler açıklanabilmektedir. İlave işçi etkisi kadının erkek yerine ikame edilmesi neticesinde ortaya çıkarken, cesareti kırılmış işçi etkisi ise erkek çalışanlar için kadın çalışanların tampon olarak kullanılması sonucu ortaya çıkmıştır. İkame hipotezine göre, ekonomik resesyon döneminde karını maksimize eden işverenler maliyetlerini daha da düşürmek amacıyla yüksek ücret talep eden erkek çalışanları daha ucuz ve arzı daha esnek olan kadın çalışanlar ile ikame ederler.¹²¹ Bu amaçla da kadın çalışanlara daha yeni çalışma fırsatları sağlarlar. Bu hipotez klasik Marksist feminist yazarlar tarafından savunulan argümanlara benzemektedir. Marksist feministler kapitalist piyasa üretiminin sosyal eşitsizlik yarattığını ve bu eşitsizliğin ise işverenleri karlarını maksimum kılabilimleri için erkek işgücü yerine kadın işgücü kullanmaya zorladığını söylemektedir. Bu görüşe göre, işverenler kadınları işgücü ordusunda sömürmek üzere alıkoymaktadır. Çünkü, onları daha düşük ücretle çalıştırmakta ve kullandıktan sonra işten çıkarabileceği şekilde davranabilmektedir. Sonuç olarak, kadın işgücü istihdamı ile ekonomik konjonktür arasında ters yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu hipotez bu durumda Arjantin’de gözlenen duruma uygun düşmektedir.

Tampon etkisine göre ise kadın çalışanlar esnek işgücü rezervi oluşturmakta ve ekonomik koşullarda gözlenen değişmelere paralel bir reaksiyon göstermektedir. Ekonomik anlamda refahın yükseldiği dönemlerde daha fazla kadın işgücü piyasasına girer. Ekonomik durgunluk döneminde ise erkeklerden daha az eğitilmiş olan kadınlar ciddi anlamda işsizlikten etkilenecek işgücü piyasasına girme konusunda tereddüt yaşarlar.

Kore’de çalışan kadınlarla karşılaştırıldığında Arjantinli kadınların, devletin çocuk bakımı konusunda izlediği olumlu siyaset sayesinde yüksek işsizliğin yaşandığı dönemlerde işgücü piyasasında daha rahat bir şekilde yer aldığı gözlenmiştir. Arjantinli kadınların işsizlik dönemlerinde piyasada daha fazla yer alıyor olmasının bir diğer nedeni de kişi başına düşen gelir seviyesinin düşük olmasıdır. Bu koşullar altında, Arjantin’de

¹²¹ Janet HUMPHREY, “Women’s employment in Restructuring America: The Changing Experience of Women in Three Recessions” in Jill Rubery (ed.): **Women and Recession**. London, Routledge, 1988, pp.20-47.

işverenler, düşük maliyetli mevcut kadın işgücü arzından kadınlara karşı ayrımcılık uygulayarak faydalanma eğilimindedirler. Bu eğilim ilave işçi etkisine yol açar.

Diğer taraftan Koreli kadın çalışanların daha öncesinde yüksek oranda çocuk bakımı masraflarına maruz kaldıkları ve kendilerine yönelik ayrımcılık barikatını aşmak zorunda bırakıldıkları için işverenlerin kadın çalışanlara karşı telafi düzeyinde ayrımcılık uygulamasının daha zor hale geldiği anlaşılmıştır.

Özetleyecek olursak, resesyon ve uyum sürecinde işgücü piyasasına giriş bariyerleri yükseltildiğinde Kore’li kadın çalışanların piyasadan çekilmesi cesareti kırılmış işçi etkisi ile sonuçlanmaktadır. Böylece, kadın-erkek işgücü arasındaki benzer ortalama ücret farklılığına rağmen Arjantin’deki bazı kadınlar daha özgürce işgücü piyasasına katılmıştır. Halbuki Kore’deki kadın çalışanlar işverenlerin ayrımcı tavırları yüzünden hayal kırıklığına uğrayarak işgücü piyasasını terketmişlerdir.

Kumamoto (2005), Japonya’da kadın işgücü katılımını 1947-2003 dönemi için incelemiştir.¹²² İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Japon işgücü piyasasının tanık olduğu en önemli değişimlerden biri kadının statüsündeki değişim olmuştur. Japonya’nın artan refahına işgücü piyasasında kadınların lehine olan gelişmeler eşlik etmiştir. Savaş sonrasında imalat sanayisine ağırlık verilmesi Japon işgücünün yaklaşık üçte birini istihdam eden hizmet sektörünün genişlemesine imkan vermiştir. Hızla yaşlanan nüfus özellikle tıp alanında sunulan hizmetlerin çeşidini artırarak bu alanlarda kadın işgücüne yönelik talebi de arttırmıştır.

Japonya’da ekonominin genelinde oluşan değişimlerin kadınların lehine olacak şekilde hazırlanan ve yürürlüğe giren kanunlarla eşleştirilmesi de oldukça ilginçtir. Geleneksel olarak ataerkil olan Japon Devleti uzun zamandır endüstriyel ilişkilerin çatısını oluşturarak nihayetinde kadının statüsünün iyileştirilmesi konusu ile de ilgilenmiştir.

¹²² Junko KUMAMOTO-HEALEY, “Women in the Japanese Labour Market, 1947-2003; A Brief Survey”, **International Labour Review**, Vol. 144, Number:4, 2005, p.452-460.

20 Şubat 2002’de Tokyo Bölge Mahkemesi tarafından işe alımlarda kadını ve erkeğe farklı personel yönetimi planı uygulanılmasının yasa dışı olduğu kararı alınmıştır. Japonya’da alınan bu karar cinsiyete bağlı ayrımcılığın nedenine karşı kazanılmış önemli bir zaferdir. Mahkemenin önlemeye çalıştığı şey Japon firmalarının uzun zamandır uyguladığı istihdama yönelik çifte kadro yaklaşımıdır; esas çalışan olabilecek özellikte olanlara verilen “yönetim kariyeri kadrosu” ve diğer çalışanlar için uygun görülen “genel kariyer kadrosu”. Geçmişteki uygulamalarda yönetim kariyeri kadrosu erkek çalışanlar için iken genel kariyer kadrosu için kadınlar uygun görülürdü. Yine 1997 yılında kabul edilip 1999 yılında uygulanmaya başlanan eşit istihdam fırsatları kanunu meslek içi eğitim, işe alınma, görevlendirme ve terfi aşamalarında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığı yasaklamıştır.

1960’lı yıllarda kadınların şirketlerde yönetim kariyeri kadrosuna geçiş konusunda erkek çalışanlarla eş tutulmaması davranışının arkasında yatan mantık her ne ise söz konusu mantık artık Japonya’da kullanılmamaktadır. Kadın-işgücü katılım oranı artık M şeklinde bir eğri olmaktan çıkmış, doğum oranları düşmüş ve daha çok üniversite mezunu kadın işgücü piyasasına girmeye başlamıştır. Söz konusu araştırmada toplumun cinsiyete bağlı eşitlik sağlama hedefine yönelik tavırlarının da değiştiği gözlenmiştir.

2.3. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Emek-boş zaman tercihi teorisine göre kadının işgücü piyasasına katılımı kadınların piyasada harcayacakları zamanın değeri(beklenen piyasa ücreti oran, W^*) ile değişir. Diğer bir deyişle, işgücü katılımının beklenen piyasa ücreti ve kadınların ev işleri ile uğraşarak geçirdikleri zamana verdikleri değer (rezervasyon ücreti) ile birlikte değişeceği açıklanmaktadır. Uzun dönemde kadının işgücüne katılımındaki artış beklenen piyasa ücret değeri ve rezervasyon ücret haddini arttıran bazı ekonomik ve demografik faktörler itibarıyla incelenmiştir. Bu çalışmada, beklenen piyasa ücreti ve rezervasyon ücretinde değişime yol açan kadın işgücü katılımına ilişkin belirleyiciler üzerinde durulacaktır.

Kadına ait insan sermayesi seviyesi olarak değerlendirebileceğimiz formel eğitim ve işyerinde eğitim işgücü katılımı üzerinde önemli derecede etkide bulunmaktadır. Neredeyse kadın işgücü arzı konusunda yapılmış dünya çapındaki çalışmaların tamamına yakın bir kısmında eğitim eşitliğinin sağ tarafında yer alan ortak değişkenlerden biri olarak belirmiştir. Artan piyasa verimliliğinin ve böylece bireylerin beklenen piyasa ücretlerinin dolayısıyla işgücü katılımının eğitim düzeyindeki artışla birlikte artacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bowen ve Finegan eğitime ilişkin donanımın bireyin zeka, başarıya tutkusu ve muhtemelen kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığı ile pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir.¹²³ Bu iki yazar, eğitimin kişinin beklenen ücret oranını yükselttiğini ve böylece de piyasa ve piyasa dışı aktivitelerin getirileri arasındaki farkı artırdığını tartışmıştır. Diğer bir ifadeyle, yüksek eğitilmiş kişi için piyasa dışında kalmanın fırsat maliyeti görece olarak daha düşük eğitilmiş kişinin fırsat maliyetinden daha yüksektir.

Kadınların neden erkeklerden daha düşük ücret aldığı hakkındaki neo-klasik görüşü açıklamak gerekirse; Anker (1997) bu konuyu hem kadının işgücü piyasasına getirdikleri (daha az eğitim ve daha az ilgili alanlarda eğitim almış olmak gibi) hem de işgücüne katıldıktan sonra kazandıkları (evlilik ve/veya ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle kesintili işgücü katılımının yol açtığı erkeklerden daha az deneyime sahip olma durumu) itibarıyla düşük düzeyde insan sermayesine sahip olması ile açıklamaktadır. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına düşük oranda katılımı düşük seviyede insan sermayesine sahip olmanın yol açtığı düşük verimlilikten kaynaklanmaktadır.¹²⁴ Bowen ve Finegan'a göre (1966) eğitim ve işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi incelemenin üç gerekçesi vardır. Birincisi, işgücüne katılım ekonomisi üzerinde uzun dönemde büyüme etkisine sahiptir ve eğitim de katılımın önemli bir belirleyicisidir. İkincisi, sosyal politika açısından önemli olmasıdır ki eğitim eksikliği sadece işin kalitesi ile değil işçilerin iş arama konusundaki yetenekleriyle de ilgilidir. Üçüncüsü, eğitim ile işgücüne katılım arasındaki ilişki eğitimin getirisini anlamak bakımından önemlidir.

¹²³ William G. BOWEN, and T. Aldrich FINEGAN, "Educational Attachment and labor Force Participation", *The American Economic Review*, 56 (1/2), 1966, p.568.

¹²⁴ ANKER, 1997, *a.g.e.*, pp.315-339.

Kadının medeni durumu ve kadının istihdam tercihi çeşitli şekillerde birbiri ile etkileşim halindedir. Gelişmiş ülkelerde bu etkileşimin ücretli istihdam üzerindeki etkisinin düşük olacağı kabul edilirken gelişmekte olan ülkelere daha yüksek olması beklenir. Bu beklentilere dayanarak, Chaykowski ve Powel Kuzey Amerika’da son otuz yıl boyunca durumların nasıl değiştiğini açıklamışlardır.¹²⁵ Bu iki yazar, son otuz yılda Kuzey Amerika’da kadınların evlendikten ve hatta çocuk sahibi olduktan hemen sonra işgücü piyasasından çekilmelerinin bir norm haline geldiğini belirtmiştir. Kuzey Amerika’da çocuk sahibi kadınlar günümüzde artık daha fazla çalışabilecek durumdadırlar. Hem kültürel hem sosyal açıdan son yıllarda kadının işgücü piyasasında çalışmasının daha kabul edilebilir olduğu ve izlenen politikaların da bu hususta yardımcı olduğu söylenebilir. Söz konusu çalışmada ayrıca piyasa mallarına yönelik tercihin artmış olması, piyasada geçirilen zamanın piyasa dışı zamanın yerine kullanılması konusunda artan elverişlilik ve çocuk bakımı konusundaki imkanların artıyor olması da kadının çalışmasını kolaylaştıran faktörler olarak değerlendirilmiştir.

Yaş faktörünün de işgücü katılımı üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Kadınların işgücüne katılımının erken yaş dönemindeki artışla birlikte artacağı beklenir. Kadının işgücü aktiviteleri erken yaş dönemlerinde daha yüksek iken ileri yaş dönemlerinde azalacaktır. Daha net bir şekilde açıklamak gerekirse, 55 yaş ve üzeri kadınların işgücüne katılımı daha küçük yaştaki kadınların katılımından çok daha düşük gerçekleşmektedir. Genellikle, kadınların işgücüne katılımındaki artışın en yüksek olduğu dönem 20’li yaşların sonu ve 30’lu yaşların başlangıcıdır. Kadının işgücü piyasasına katılımı üzerine yapılmış mevcut tüm zaman serileri ve kesit veri çalışmaları ülkelere bakmaksızın bu gerçeği kabul etmiştir.

Ülkeler arasında kadınların işgücüne katılımında gözlenen farklılıkları daha net bir şekilde açıklayabilecek faktörlerden bir diğeri de bireyin dini mezhebidir. Cinsiyet teorilerinin kültürel kısıtlamaların kadın için hangi işin daha kabul edilebilir bir iş olduğunu

¹²⁵ Richard P. CHAYKOWSKI and Lisa M. POWEL, “Women and the Labour Market: Recent Trends and Policy Issues”, **Canadian Public Policy**, Vol. 25, Number Special 1, 1999, pp.2-25

açıklamada katkısı vardır. Özellikle müslüman ülkelerde kültürel kısıtlamalar kadını belli mesleklerden etkili bir şekilde alıkoyar.¹²⁶

Gelişmekte olan bir çok ülkede kadınların doğup büyüdüğü şehirlerin dışındaki şehirlerde çalışmalarına izin verilmez. Dini kısıtlamalar kadının toplum içinde yabancı bir erkekle etkileşim içinde olmasını yasaklar. Örneğin, üçüncü en büyük müslüman ülkelerden biri olan ve İslam dininin kadın haklarına yaklaşımının çok farklı yorumlandığı Bangladeş ya da Taliban rejimi altında bulunduğu zamanda Afganistan gibi ülkelerde dinin, aile, toplum, politika, kültür v.b. gibi alanlarda önemli bir rol oynadığını varsaymak yanlış olmayacaktır. Fakat gelişmiş ülkeler örneğinde dinin kadının işgücü piyasasına katılımının belirleyici olması beklenemez.

Kent-kır farklılığı sorunu cinsiyete bakılmaksızın kırsal alanlara nazaran kentsel alanlarda işgücü katılımının daha yüksek olması itibarıyla işgücüne katılım literatüründe oldukça dikkat çekmektedir. Kırsal kesim insanının her zaman formel istihdam fırsatlarından iki sebepten ötürü uzak durduğu tartışılmıştır. Birincisi, iş piyasası için gereken uygun düzeyde eğitim eksikliğinin kırsal kesim insanını formel sektörde bulunabilecek iyi işler için hazırlamamasıdır. Düşük eğitim düzeyi beklenen piyasa ücret oranını etkileyerek iş bulma olasılığını azaltmaktadır ki bu ücret haddinin kırsal alanlarda düşük olması beklenir.¹²⁷ İkinci olarak, talep yönlü bir problem vardır ki bu problem özellikle gelişmiş ülkelerde formel sektör için kırsal kesim çalışanına yönelik düşük talepten kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, aynı problem gelişmekte olan ülkelerde de görülmektedir. Bu ülkelerde kırsal kesimden kadınları tercih eden çok az sayıda formel sektör mevcuttur. Fakat gelişmekte olan ülkelerde sivil toplum örgütlerinin (NGOS, Non-Government Organizations) etkin faaliyetleri kırsal kesimdeki kadınlara ücretli iş bulabilmeleri ve kendi işlerini kurabilmeleri konularında yardımcı olmaktadır. Sosyal engeller gelişmekte olan ülkelerdeki kırsal kesimlerde daha güçlü olduğuna göre kadının

¹²⁶ ANKER, 1997 a.g.e., pp.315-339.

¹²⁷ E. PHIMISTER, E. VERA-TOSCANO and A. WEERSINK, "Female Participation and Labor Market attachment in Rural Canada", **American Journal Agricultural Economics**, 84(1), 2002, p 210.

işgücü piyasasına katılması konusunda toplumdan ileri gelen engellemeler daha fazla olmaktadır.

Kadın işgücü katılım oranı konusundaki kır-kent farkı bugün itibarıyla hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde mevcuttur. Phimister ve diğerlerinin çalışmasında, kırsal alanlarda kadına atfedilen geleneksel rol probleminin gözlenen kent-kır katılım farklılığını açıklayabileceği vurgulanmıştır.¹²⁸

Gelişmekte olan ülkelerde, aile içinde alınan ve özellikle kadının durumunu ilgilendiren kararların bir çoğu aile reisinin kararına bağlıdır. Eğer aile içinde gelir elde edebilmesi muhtemel yeterli sayıda yetişkin mevcut ise kadınlar genellikle piyasada çalışmamaktadır. Böylece, gelişmekte olan ülkelerde, gelir elde eden aile bireylerinin sayısı ve diğer aile bireylerinin gelir seviyesi arttıkça kadının işgücüne katılım oranının azalacağı beklenmektedir. Az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde karşılaştırmalı olarak kadın işgücüne katılımını inceleyen çeşitli çalışmalar özellikle düşük gelirli ailelerde kadınların erkeklerden daha fazla saat çalıştığı ve tarım dışı ekonomik faaliyetlerden daha fazla tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı sonucunu ortaya koymuştur.¹²⁹ Halbuki, A.B.D. ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerde böyle bir durum söz konusu olamaz.

OECD ülkelerinde gözlenen ve kadının işgücüne katılımını etkileyen bir diğer politika ise aile vergilendirmesidir (family taxation). Vergi sistemi evli kadınların işgücü arzı kararları üzerinde erkeklere ve bekar kadınlara nazaran aşırı bozulmalara neden olmaktadır. Optimal vergilendirme marjinal vergi oranlarının, işgücü arzı esnekliği yüksek olan bu bireyler için düşük tutulduğunda vergi sisteminde meydana gelen telafi edilemeyecek kaybın düşürüleceğine işaret etmektedir.¹³⁰ Diğer bir deyişle evli kadınların

¹²⁸ a.g.e., p.210.

¹²⁹ H. ANTECOL, "An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates", **Labor Economics**, 7(4), 2000, pp. 409-426; James W. ALBRECHT, P. EDIN, Susan B. UROMAN, "A Cross-Country Comparison of Attitudes Towards Mothers Working and their Actual Labor Market Experience" **LABOUR**, 14 (4), 2000, pp. 591-608; E. SUNDSTROM, "Should Mothers Work? Age and Attitudes in Germany, Italy, and Sweeden," **International Journal of Social Welfare**, 8, 1999, pp.193-205.

¹³⁰ M. I. BOSKIN and E. SHESHINSKI, "Optimal Tax Treatment of Family: Married Couples", **Journal of Public Economics**, Vol. 20. Issue 3(April),1983, pp.281-297.

ve annelerin işgücü arzları vergi oranlarına karşı daha hassas olduğu için evli kadınların erkek ve bekar kadınlardan daha az vergilendirilmesi gerekmektedir. Bu uygulama belkide bazılarımıza aynı düzeydeki gelirin eşit düzeyde vergilendirilmesi prensibi ile çeliştiği için gerçekçi gelmeyebilir. Fakat bazı OECD ülkelerinin bir çoğunda evli kadınlar erkeklere ve bekar kadınlara göre efektif olarak ağır bir şekilde vergilendirilmektedirler. Evli kadınların işgücü piyasasında yer alma ya da almama kararıyla ilgili olan marjinal vergi oranı ailede ikinci olarak gelir elde eden bireye (second earner) uygulanan ortalama vergi oranıdır. OECD ülkeleri için yapılan bir araştırmaya göre sadece bir kaç OECD ülkesinde (Finlandiya, Yunanistan, Macaristan, Kore, Lüksemburg, Meksika, İsveç ve Türkiye) ikinci gelir sahibi kişi ve bekar bireyler eşit düzeyde vergilendirilmektedirler. Diğer uç durumda Çek Cumhuriyeti, İzlanda ve İrlanda göreceli olarak kazanç elde eden ikinci kişiye daha fazla vergi yükleyen ülkelerdir. Yüksek marjinal vergi oranlarının işgücü arzını düşürdüğü yönünde geniş ölçüde kanıt vardır ve kadınların işgücü arzı erkeklere nazaran daha esnek olduğu için marjinal vergi oranının kadın işgücü katılımı üzerindeki etkisi önemli derecede olabilmektedir.¹³¹

1970’li yılların başından başlamak üzere OECD ülkelerindeki vergi politikasının odağı ailelere eşit seviyede muameleden bireylere eşitlikçi muamele yönünde değişmiştir. Bu durum özellikle evli kadınlar için kişisel çalışma eğilimi ile ilgili olarak tarafsızlık yaratmıştır. 1970’li yılların başında bir çok OECD ülkesi evli çiftlere birlikte vergilendirme (joint taxation) uygular iken, neredeyse bütün ülkeler şu anda ayrı vergilendirme veya an azından çiftler için ayrı ayrı vergilendirme seçeneği sunmaktadır. Fakat, ayrı vergilendirme uygulayan ülkelerde bile aile içinde kazanç elde eden ikinci bireyin vergi yükü bekar bireylere nazaran daha yüksek gerçekleşmiştir. Diğer taraftan bazı ülkeler çok sayıda aile tabanlı vergi ölçümü uygulaması başlatmıştır. Bu alanda yapılan araştırmalardan birinde İngiltere, Danimarka, İrlanda, Doğu ve Batı Almanya’da

¹³¹ JAUMOTTE, 2003, pp. 57-60.

vergi sisteminin (birlikte, ayrı vergilendirme) evli kadınların işgücü arzı üzerinde geniş ölçüde etkili olduğu gösterilmiştir.¹³²

Özellikle baskılanmış ücret yapısının ödenebilir çocuk bakımı (affordable childcare supply) arzını sınırlandırdığı veya kredi piyasalarında aksaklıklar yaşandığı zamanlarda (vergi ve yardım sisteminin kadın işgücü arzını cesaretlendirmede olduğu durumlarda) çocuk bakımı konusunda sübvansiyon sağlanarak durumun kadın işgücü arzı lehine değiştirilebileceği çok sayıdaki tartışma ile doğrulanmıştır. Çocuk bakımı için sağlanan sübvansiyon özellikle anneler üzerindeki vergi yükünün azaltılmasına yardımcı olmaktadır. Ücret yapısının aşırı baskılanmışlığından kaynaklanan bozulmalar, çocuk bakıcılarının ücretlerini annelerin ücretlerine göre yükseltir (marjinal verimliliklerinin çok üzerine) ve dolayısıyla annelerin çocuk bakım hizmetinden faydalanabilmesi olanağını azaltır. Spesifik şartlara bağlı olarak, ücretler üzerindeki baskının sebeplerini yok etmek mümkün olamayabilir. Kredi piyasalarındaki aksaklıklar (Ahlaki çöküntü ve tersine seçim), düşük gelir grubundaki kadınların çocuk bakımını finanse edebilecekleri kazancı elde etmek üzere borçlanmalarına ve dar gelirliilere yapılan yardımlara bağımlı olmaktan kurtulmalarına engel olmaktadır.¹³³ Buradaki gizli varsayım, istihdamın insan sermayesi birikimini ve tecrübesini arttırarak gelecekte borçlanılan anaparanın geri ödemesine imkan verecek kadar yeterli ve yüksek kazanç yaratabileceğidir. Böylece, çocuk bakımı için sübvansiyon verilmesi gelecekte daha düşük sosyal transfer harcamalarına yol açacaktır.

Ampirik bulgular, bazı durumlarda etkinliği düşük olsa da çocuk bakımının devlet tarafından sübvansiyon edilmesinin kadın işgücü arzını arttırdığını göstermiştir. Örneğin kadınlar informal çocuk bakımını formel çocuk bakımı yerine kullanmaktadırlar. Devlet çocuk konusunda ailelere çocuk yardımı sağlayarak da destek olabilir. Söz konusu yardımlar çocuğun bakımı için yapılan topyekün transferlerdir. Çocuk bakımı için verilen sübvansiyon (childcare subsidies), formel çocuk bakımının göreceli fiyatını düşürür ve bu nedenle piyasada çalışan kadınların piyasada çalışmak üzere geri dönmesine neden olur.

¹³² N. SMITH ve diğerleri, "The Effects of Taxation on Married Women's Labour Supply Across Four Countries", **Oxford Economic Papers**, Vol. 55, Issue 3, July 2003, pp.417-439.

¹³³ J. WALKER, "Funding Child Rearing: Child Allowance and Parental Leave", **The Future of Children**, Vol. 6, Issue2, Summer/Fall 1996 pp.122-136.

Çocuk yardımı (child benefit) ise sadece gelir etkisi yaratarak kadının işgücü arzını azaltabilmektedir. Bu nedenle artan kadın işgücü katılımı açısından düşünüldüğünde çocuk bakımı için verilen parasal yardım, çocuk yardımından daha fazla cazip hale gelmektedir.¹³⁴

Bir çok devletin ailelere sağladığı çocuk bakımı desteğinin bir diğer formu doğum izni (maternity leave), aile izni ve çocuk bakımı izinleridir. Bahsedilen izinler ya da geçici olarak işten ayrılmalara, kadınlara aile hayatı ve iş hayatını birlikte yürütebilmeleri için yardımcı olarak işgücüne katılım oranlarını arttırmaktadır. Üstelik iş güvenliğinin bu tarz boyutlarının işe almadaki negatif etkileri dışlanamasa da kadınların işgücü piyasası ile olan bağlarını güçlendirmektedir. Ruhm (1998), ücretli aile izninin 9 OECD ülkesinde istihdam oranlarını arttırdığını göstermiştir.¹³⁵ Fakat geçicide olsa işten ayrılmalara, süreleri uzun tutulduğunda işgücü niteliklerinde bozulmalara sebep olarak gelecekteki kariyer sürecine ve kazancına zarar vermektedir. Hatta problem, doğum izni iş garantisi ile desteklenmediğinde ve anne niteliksiz işçi olduğunda daha da içinden çıkılmaz bir hal almaktadır. Ruhm (1998) yapmış olduğu araştırmada uzun süreli doğum izinlerinin izin sonrası işine geri dönen annelerin kazançlarında düşüşe yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Danimarka ile ilgili bir başka çalışmada ise evli ve çocuklu kadınların çocuksuz kadınların aylık kazançlarına ulaşabilmesinin ancak insan sermayesi birikimindeki noksanlığın tazmin edilmesi halinde mümkün olabileceğini rapor etmiştir.¹³⁶ Ücretli iznin OECD ülkeleri içinde göreceli olarak (3 aydan daha az), İngiltere, İrlanda, Japonya, Yunanistan, Türkiye ve Meksika’da da kısa olduğu gözlenmiştir. Ücretli iznin en uzun olduğu ülkeler ise Fransa, Slovak Cumhuriyeti, ve kuzey anakara ülkeleri olarak tespit edilmiştir.¹³⁷

Daha esnek çalışma saatleri gibi düzenlemeler de kadının işgücüne katılımını arttıran diğer bir faktör olarak düşünülebilir. 1999 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde 25-54 yaş grubu çalışan kadınların yaklaşık dörtte biri part-time işe sahiptir. Part-time çalışma, kadının piyasada çalışma ile aile içi sorumluluklarını birleştirmesine izin vererek çoğu

¹³⁴ JAUMOTTE, 2003, **a.g.e.**, pp. 60-65.

¹³⁵ C. J. RUHM, “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe”, **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 113, Issue 1(February), 1998, pp.285-317.

¹³⁶ D. GUPTA, and N. SMITH, “Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark”, **Economica**, Vol.69. Issue 276 (November),2002, pp.609-629.

¹³⁷ JAUMOTTE, 2003, **a.g.e.**, pp.65.

zaman kadının işgücü piyasasına entegre olmasını kolaylaştıran bir yöntem olarak algılanmaktadır. 2001 yılı Avrupa İşgücü Piyasası Araştırmasına göre (European Labour Force Survey), aile içi sorumluluklar nedeniyle part-time çalışan kadınların yüzdesinin bir çok ülkede (Avusturya, Almanya, İsviçre ve İngiltere) %40'ın üzerinde olduğu anlaşılmıştır. Part-time işler genellikle evli, küçük yaşta çocuğu olan ve servet sahibi kadınlar (geliri yüksek eşe sahip olanlar) tarafından full-time işlere tercih edilmekte iken daha eğitimli kadınlar tarafından daha az tercih edilmektedir. Falzone (2000) küçük yaştaki çocuk sayısı ve kocanın gelirinin evli kadınların full-time çalışma yerine part-time çalışma olasılığını arttırdığı sonucuna varmıştır.¹³⁸

Ücretlerde ve terfi fırsatlarında gözlenen cinsiyete bağlı ayrımcılık ise kadınların işgücü piyasasına dönüşünü ve dolayısıyla da kadın işgücü arzını azaltmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı üzerine aksi iddia edilemeyecek bir ampirik bulgu elde etmek zordur çünkü, ücretler ve terfi konusunda cinsiyete dayalı farklılıklar teorik olarak gözlemlenemeyen özellikteki cinsiyet farklarından kaynaklanmaktadır.¹³⁹ Ayrıca kadınların daha iyi işlerde olması gerekenin çok altında temsil edildiği çünkü kadınların daha az terfi imkanı veren işleri gönüllü olarak tercih ettikleri de tartışılmaktadır. Kadınlara karşı ayrımcılığın olmadığını ispat edebilmek de aynı derecede mümkün değildir.

Bir çok ülke, cinsiyete dayalı ayrımcılık karşıtı yasaları uygulamaya başlamıştır. Bu yasalar, cinsiyete bağlı ücret farklılığının azalmasında görece olarak etkin olmuşlardır (Örneğin, Avustralya, İngiltere, ve A.B.D.). Cinsiyete dayalı ayrımcılık karşıtı yasalar sonucu yükselen ücretler kadınların işgücü piyasasına katılımı açısından teşvik edici olmuştur fakat istihdam üzerindeki etkisi karmaşıktır. Avustralya ve A.B.D'nde kamu çalışanları üzerinde yapılan karşılaştırmalı araştırma istihdam kaybı üzerinde önemsiz bir azalma olduğunu bulmuştur.¹⁴⁰

¹³⁸ J. S. FAIZONE, "The Labor Market Decisions of Married Women: with Emphasis on Part-Time Employment", **International Advances in Economic Research**, vol. 6, Issue 4 (November), 2000, pp.662-671.

¹³⁹ OECD, 2002b, **Employment Outlook**, Paris.

¹⁴⁰ JAUMOTTE, 2003, **a.g.e.**, pp.70-71

Diğer taraftan Manning (1996), İngiltere’de 1970’de yürürlüğe giren “Eşit Ödeme Anlaşması” ve 1975’de yürürlüğe giren “Cinsiyet Ayrımcılığı Anlaşması” sayesinde görece ücretlerde ortaya çıkan büyük ölçüdeki kazançla rağmen kadınlar açısından istihdam kaybına ratlayamamıştır.¹⁴¹ Blau ve Kahn (1996), anti-ayrımcılık yasalarının olmaması durumunda dahi merkezi ücret yapıcı kurumların da cinsiyete dayalı ücret uçurumunu büyük ölçüde düşürebildiği sonucuna ulaşmıştır. Hatta, asgari ücret uygulamasının da kadınların görece ücretlerini iyileştirdiği söylenmektedir, çünkü kadınların oldukça önemli bir yüzdesi ücret dağılımının en alt seviyesinde bulunmaktadır. Fakat bulgular, asgari ücretin oldukça ılımlı bir seviyede belirlendiğini ve kadın istihdamı üzerindeki etkisinde bu nedenle çok düşük olduğunu göstermektedir.

İşgücü piyasası politikaları kadınların katılım kararlarını işsizlik oranı üzerindeki etkileri vasıtasıyla da etkilemektedir. Bir tarafta, yüksek kadın-işsizlik oranları kadınların işgücüne katılım konusunda cesaretini kırarken diğer tarafta, yüksek erkek işsizlik oranı kadını katılım konusunda teşvik edebilmektedir. Diğer bir deyişle, kadın işgücü piyasasına kocasının işsizliği nedeniyle ailesinin maruz kaldığı gelir kaybını telafi edebilmek için katılmaktadır. Bu etkiye ilave işçi etkisi (added worker effect) denilmektedir.

Yüksek refah ve ücret dışındaki diğer gelir kaynakları, özellikle düşük potansiyel kazançla sahip niteliksiz kişiler için istihdam ve aktivite konusunda caydırıcı olmaktadır. Hizmet piyasasındaki aşırıya kaçan düzenlemeler de bir çok şekilde kadının katılım kararı almasını güçleştirebilir. Aşırıya kaçan düzenlemelerin, arzı sınırlandırmak, çocuk bakımı ve hane içi hizmetler gibi hizmetlerin fiyatını artırmak gibi eğilimleri vardır.. Mağazaların, kısıtlı saatlerde açık olması kadınların iş ve aile hayatını birarada yürütebilmesini zorlaştırmaktadır. Son olarak, hizmet sektörünün gelişimini engelleyerek, hizmet piyasasının aşırıya kaçan kuralları, çoğunlukla hizmet sektöründe yer alan kadınlar için istihdam fırsatlarının yaratılmasını sınırlandırmaktadır.

¹⁴¹ A. MANNING, “The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour market”, *Economica*, Vol. 63, Issue 250, May, 1996, pp.191-212.

Ödenebilir düzeydeki çocuk bakıcısı ücretleri ülkelerin göç politikalarından etkilenebilmektedir. Özellikle az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere göç eden kadın göçmenlerin, bazı ülkelerde bu alanda önemli sayılabilecek derecede potansiyel bir kariyer havuzu oluşturdukları görülmektedir. Büyükanne ve büyükbabalar diğer bir ucuz çocuk bakım kaynağıdır. Böylece artan emeklilik yaşının neden olabileceği azalışa rağmen, yaşlanan nüfus ödenebilir çocuk bakımı arzını arttırabilir. Diğer taraftan artan yaşlı nüfusun kadınların aile büyüklerinin bakımı konusundaki sorumluluklarını artıyor olmasını da gözardı etmemek gerekir.

Bazı ülkelerdeki okul saatlerinin kısa olması annelerin full-time işlerde çalışmasını zor hale getirmektedir. Yakın dönemde yapılmış bir çalışma bu faktörü part-time işten full-time işe geçiş konusunda kadınlar için önemli bir kısıt olarak tespit etmiştir.¹⁴²

Özellikle okul öncesi yaştaki çocukların varlığı evli kadınların düşük katılım oranı ile ilişkilendirilir. Çocuk bakımı oldukça fazla zaman alan üretken bir hanehalkı aktivitesidir. Çocuk bakıcıları, kocalar, kreşler, anaokulları çocuk bakımı konusunda anneleri ikame edebilirken katlanılması gereken masraf ve fırsat maliyeti çoğu kez bu tarz ikamelerden vazgeçilmesine sebep olmaktadır. Zaman içinde doğum kontrolünün daha yaygın hale gelmesi, çiftlerin değişen hayat stilleri doğum oranlarını düşürmüştür. Daha az çocuk sahibi olmak hane içi sorumlulukları azaltarak piyasada çalışabilmeleri için kadınları daha özgür hale getirmiştir. Daha da fazlası azalan doğum oranları kadının kariyerinde yaşadığı kesintileri de azaltmaktadır.

Diyebiliriz ki, yüksek ücret oranı düşük doğum oranları ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca görece olarak daha yüksek ücrete sahip eğitim seviyesi yüksek kadınlar ücretleri düşük olan düşük eğitilmiş kadınlara nazaran daha az sayıda çocuğa sahip olma eğilimindedirler. Becker'ın geliştirdiği model bu ilişki için bir açıklama sağlayabilmektedir. Çocuk yetiştirmek oldukça zaman-yoğun bir aktivitedir ve böylece

¹⁴² OECD, **Babies and Boses-Reconciling Work and Family Life**, Volume 1: Australia, Denmark and the Netherlands, Paris, 2002a.

çocuğun fırsat maliyeti (işgücü piyasasında olmayarak vazgeçilen gelir) yüksek eğitim seviyesindeki kadınlar için yüksek iken düşük eğitilmiş kadınlar için düşüktür. Son yıllarda küçük yaştaki çocukların varlığının kadınların işgücü katılımını geçmişe göre daha az engellediği gözlenmektedir. Hatta 2001 yılında A.B.D’nde en fazla kadın işgücü katılımı evli ve küçük yaşta çocuğu olan kadınlar arasında gerçekleşmiştir.¹⁴³ Tarihte doğurganlık ve kadın katılım oranı arasında gözlenen negatif korelasyon nedeniyle, kadının işgücü piyasasına artan oranda katılımının doğum oranlarını düşüreceği yönünde bir endişe olabilmektedir. Fakat, bazı ülkeler için yapılan çalışmalarda bulgular bu tarz bir endişeyi destekleyici görünmemektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olduğu Kuzey ülkeleri OECD ortalamasına göre çok sayıda çocuk ile karakterize edilebilir. Halbuki, Güney Avrupa ülkelerinde düşük kadın katılım oranı ve düşük doğum oranına birarada rastlanılmaktadır. Kadının iş ve ev hayatını birarada yürütebilmesine fırsat veren politikalar gerçekte hem işgücüne katılımı hem de doğurganlığı teşvik edebilmektedir..

2.4. DAHA ÖNCEKİ LİTERATÜRDE MEVCUT OLAN PROBLEMLER

Kadınların son yüz yıl içinde işgücüne katılımının radikal bir biçimde değiştiği düşünülecek olursa, ekonomistler genellikle kadının işgücü katılımında gözlenen bu devrimsel değişimin kadın ve erkeklerin ücretlerinin yapısı üzerindeki etkisine ait göreceli olarak daha az şey bilmektedir. Bu konudaki literatürün yine göreceli olarak az oluşu olayın kompleks boyutunu ele vermektedir. Çünkü kadının artan işgücü katılım oranı hem arz hem de talep yönlü faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Kadınlar bugün yüzyıl öncesine göre zevk ve tercihler, cinsiyet rolleri ve ev içi üretim teknolojisindeki değişiklikler gibi çok sayıda arz yönlü sebepler nedeniyle işgücüne daha fazla oranda katılmaktadır. Fakat kadınlar aynı zamanda sundukları hizmetlere yönelik talepteki artış nedeniyle de daha fazla oranda işgücüne katılmaktadırlar.¹⁴⁴ Kadın işgücü arzının erkek ve kadınların kazanç düzeyi üzerindeki etkisi konusunu daha

¹⁴³ Camphell R. McCONNELL, Stanley L. BRUE and David A. MACPHERSON, **Contemporary Labor Economics**, 7th ed., published by McGraw-Hill, New York, 1999, pp.67-70.

¹⁴⁴ ACEMOĞLU, 2004, **a.g.e.**, pp. 497-551.

anlaşılabilir hale getirmek amacıyla gelişmekte olan ülke olarak değerlendirebileceğimiz Türkiye’de 2003 yılı incelenmiştir.

2.5. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ ARZI

Kadının çalışması, işgücüne katılım ve istihdam olarak değerlendirildiğinde, kadınların ekonomik etkinlikleri olduğundan daha az görünmektedir. Ekonomi literatüründe kadınların çalışma olarak tanımlanmayan faaliyet ve işleri, kadınların işgücüne bilinen anlamda katılmalarını ve istihdam şekillerini etkilemektedir.

Ev kadınlığı kapsamındaki temizlik ve bakım hizmetleri gibi yeniden üretim hizmetleri; kışık gıda üretimi, giyim eşyası üretimi vb. evde destek üretimi; çocuk yaşlı sakat ve hasta bakımı hizmetleri gibi özel bakım hizmetleri kadının ücret karşılığı yapmadığı fakat hane harcama kalemlerini ve hane tasarruflarını etkileyen iş ve faaliyetlerdir. Bu iş ve faaliyetler piyasa kuralları içinde yapıldıkları takdirde ekonomik faaliyet ve iş olarak kabul edilmekte, buna karşılık kadınlar tarafından evde ve ücret karşılığı olmaksızın yapıldıklarında ekonomik faaliyet ya da iş olarak sayılmamaktadırlar.

Neredeyse % 90’dan fazlası kadınlar tarafından gerçekleştirilen bu ev eksenli çalışmalar ile gündelikçilik gibi işlerin, kayıtdışı veya enformel sektördeki işlerin görünürlük sorunları, kadın işgücünün ve ekonomik katkılarının olduğundan daha az görünmesine yol açmaktadır.¹⁴⁵

Türkiye’de neo klasik kuram kapsamında kadın işgücü arzının belirleyicilerini açıklayan makro ve mikro ölçekte çalışmalar söz konusudur. Fakat kadın işgücü arzını kentsel alanlarda ele alıp inceleyen çalışmaların sayısı oldukça azdır. Yapılan çalışmaların geneli Türkiye genelinde kadın işgücü arzı verilerine dayanılarak yapılmıştır. Bu konuda yapılan çalışmaların ilkleri daha çok nüfusun ekonomik ve sosyal özellikleri verilerine dayanırken daha sonraki dönemlerde yapılan çalışmalar probit vb. gibi yöntemler kullanılarak kadın işgücü arzının belirleyicilerini tespit etmeye yönelik çalışmalar

¹⁴⁵ TÜSİAD, **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, TÜSİAD Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002, s.44.

olmuştur.¹⁴⁶ Türkiye’de kadın istihdamı konusunda zaman serisi analizleri yapmak seri oluşturan veri seti bulma olanaksızlığı nedeniyle mümkün olamamaktadır. Özellikle 2000’li ve 1990’lı yıllarda kentsel alanlarda kadın işgücüne yönelik alan çalışmaları yapılmıştır. Yine aynı dönemde kadının işgücüne katılımının engelleyicileri üzerine de araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmaların bulgularının bir çoğu kuramsal bulguları desteklemektedir. Kentsel alanlarda kadınları işgücü piyasasına katılmaktan alıkoyan en önemli faktör eğitim-ücret fırsat maliyeti bileşimlerinin sonucu olarak ortaya çıkan refah ençoklaştırmasıdır.¹⁴⁷

Türkiye’nin 4 büyük ilini içeren ve 1995 yılı için yapılan bir başka çalışmada kadının aile içindeki eş ve anne rollerinin işgücü piyasasının dışında kalmasının önemli belirleyicileri olduğuna işaret edilmiştir.¹⁴⁸ Yine aynı çalışmaya göre 1950’li yıllarda doğum oranlarındaki büyük ölçüdeki düşüş kadınların işgücüne katılımı üzerinde önemli bir etki yapmış görünmemektedir. Geniş ölçüde kabul görmüş normlardan biri çocuk bakımının kadının sorumluluğu olduğudur ve çocuk bakım kurumlarının azlığı sözkonusu sonuç üzerinde önemli ölçüde etkili olmaktadır. Bekar kadınlar arasında işgücüne katılım oranının görece olarak yüksek oluşu kadınların iş hayatına yönelik tutumlarının olumlu olduğunu önermektedir ki bu istek ev içindeki iş bölüşümü yüzünden kolaylıkla farkedilememektedir. Yine sözkonusu dönemde kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılmaması ilk jenerasyondan çok sayıda göçmenin büyük şehirlerde olması ile de açıklanmaktadır. Eğitim seviyesinin düşük olması, şehir hayatı ve çalışma koşulları konusunda yeterince deneyimli olunmamasının sözkonusu kadınlarda finansal bir gereksinim olmadıkça işgücü piyasasında yer almama eğilimi yarattığı önerilmiştir.

¹⁴⁶ Daha detaylı bilgi için bkz: E. TAŞTI, İşgücü Arz Fonksiyonları ve Evli Kadınların İşgücüne Katılma Oranını Değerlendirmek için Sınırlı Bağımlı Değişken Teknikleri Üzerine Uygulama, DİE, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara, 1996; Z. KASNAKOĞLU ve M. DAYIOĞLU, “Türkiye’de Kadının Eğitimi ve İşgücüne Katılımı”, **Education and the Labor Market in Turkey: Proceeding of a Seminar Held in Ankara** 19.4.1996, (Ed. T. Bulutay), DİE, Ankara, ss.15-22.

¹⁴⁷ TÜSİAD, 2002, **a.g.e.**, s.48.

¹⁴⁸ Şemsa ÖZAR, Gülay GÜNLÜK-ŞENESEN, “Determinants of female (non-) participation in the urban labour force in Turkey”, **METU Studies in Development**, 25 (2),1998, p. 322.

Bir başka ampirik çalışmada Türkiye’de kadının işgücüne katılımının makro nitelikteki değişkenlere karşı doğrudan duyarlı olmayıp, mikro özellik taşıyan değişkenlerden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.¹⁴⁹

2.5.1.Türkiye’de Tarım Dışı Kadın İşgücü ve Katılım Oranları

Kadının işgücüne katılımının zaman içindeki gelişimi incelendiğinde kadının eğitim düzeyindeki artışla beraber kentlerde çalışan kadın oranı da hızla artmaktadır. Tarımda kadının üretim faaliyetlerine katılımı çoğunlukla ücretsiz aile işçiliği şeklindedir. Sanayi-hizmet alanında ise kadının işgücüne katılımı genel olarak ücretli işçilik şeklinde olmaktadır. Eğitimin yükselmesine paralel olarak ücretlerinde yükselmesi ve diğer etkenler sanayi-hizmet alanında katılım oranlarının düzenli olarak yükselmesini sağlar. Gelişmiş ülkelerde tarımsal istihdam küçüldüğü için katılım oranlarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir.¹⁵⁰

Tablo 2.1. Yıllara Göre Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzı (Bin Kişi)

Yıllar	İşgücü
1988	1 509
1989	1 626
1990	1 682
1991	1 506
1992	1 860
1993	1 849
1994	1 997
1995	2 043
1996	1 927
1997	2 227
1998	2 249
1999	2 360
2000	2 379
2001	2 488
2002	2 787
2003	2 768
2004	2 832
2005	3 043

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

¹⁴⁹ Mustafa ÖZER, M. Kemal BİÇERLİ, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1),2003

¹⁵⁰ S. GÜRSEL ve V. ULUSOY, “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam, Yapı ve Kredi Yayınları”, Cogito/Ekonomi-87, 1999, İstanbul.

Tablo 2.2. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)*

Yıllar	Türkiye	Kent	Kır
1988	34.3	17.7	50.7
1989	35.8	18.2	54.0
1990	35.3	18.1	53.4
1991	33.9	14.9	56.1
1992	32.6	17.4	51.6
1993	27.5	16.8	40.7
1994	30.2	17.6	45.8
1995	31.0	17.1	49.3
1996	31.0	15.8	51.1
1997	27.6	17.6	41.0
1998	30.4	17.1	49.3
1999	27.6	17.5	42.1
2000	26.6	17.2	40.2
2001	27.1	17.4	41.7
2002	27.9	19.1	41.4
2003	26.6	18.5	39.0
2004	25.4	18.3	36.7
2005	24.8	19.3	33.7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

*:Kurumsal olmayan sivil nüfus, 15+Yaş

Tablo 2.1 ve Tablo 2.2. incelendiğinde Türkiye’de durumun farklı olduğu anlaşılmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı tarım ağırlıklı kırsal kesimde % 50’ler civarında seyretmiş, 2001 yılında ise % 41’e gerilemiş, 2005 yılında % 34’e ve hatta 2006 yılının ilk çeyreği dikkate alındığında % 28,1’e düşmüştür. Kırsal kesimdeki bu önemli azalmaya rağmen kentsel yerlerde kadın işgücü katılım oranı erkek işgücü katılım oranının çok altında kalmıştır. 1988 yılında % 17.7 olan katılım oranının 1996 yılına kadar genellikle düşme eğiliminde olduğunu söyleyebiliriz. 1996 yılında % 15.8 olan bu oran 2005 yılına kadar genelde artma eğilimi göstermiştir. 1996 yılını tarım dışı kadın işgücü arzının artmaya başladığı bir dönüm noktası olarak kabul edebiliriz.

Kentsel yerlerde kadın işgücü katılım oranı 2000 yılındaki % 17.2 seviyesinden, 2005 yılında % 19.3'e yükselmiştir. Bu gelişmelere bakarak Türkiye'de tarım dışı kadın işgücü arzındaki azalma eğiliminin yerini yükseliş trendine bıraktığını söyleyebiliriz. Kalkınma ve kadının işgücüne katılımı arasındaki ilişki gözönünde bulundurulduğunda kalkınma sürecinde ülkemizdeki kadın işgücüne katılımının çizdiği U biçimli eğrinin yükseliş kısmına geçtiği de söylenebilir.¹⁵¹

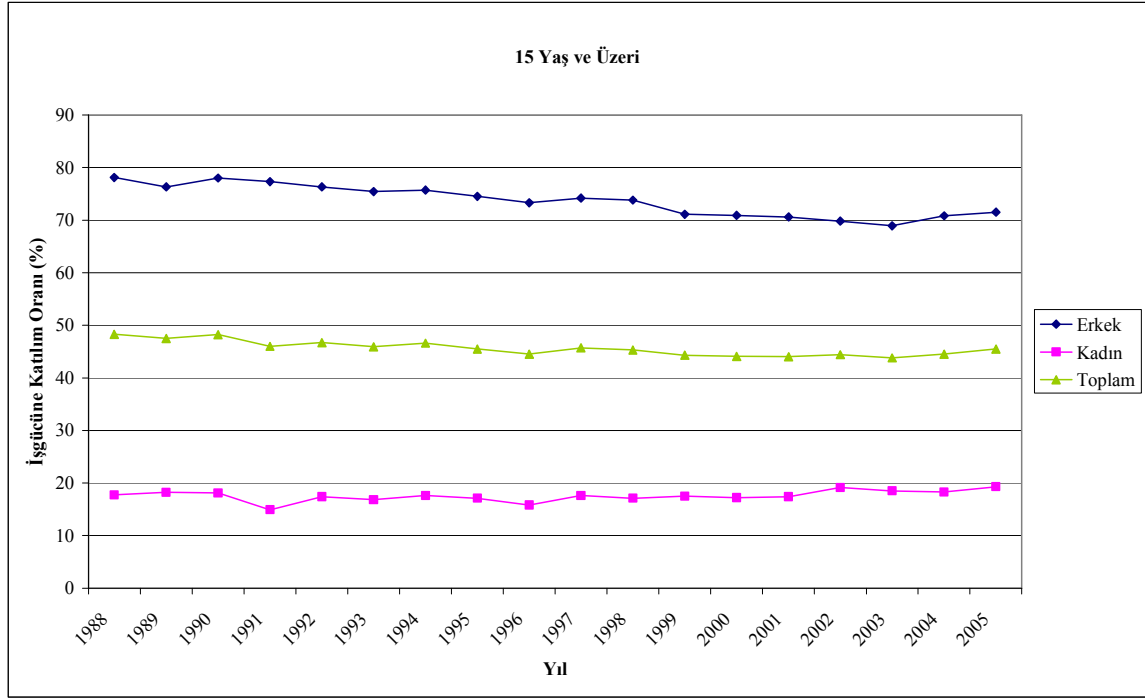
Şekil 2.2 incelenerek kentsel alanlarda işgücü katılımının tarihsel gelişimi hakkında iki gözlem yapılabilir. Birincisi, katılım oranlarının kentli erkekler için önemli derecede azaldığı fakat kentli kadınların katılımının dönem boyunca düşük seviyede değişmeden kaldığı fakat 2003 yılından itibaren yükselişe geçtiğidir. İkincisi, erkek-kadın katılım farkının kentsel alanlarda oldukça fazla olduğudur.

Kadınların katılım seyriyle ilgili ilave bir yorum daha yapılabilir. Kentsel alanlarda zaman içinde kadınların işgücü katılım oranlarının artmasını bekleyebilirdik. Yukarıdaki statik şekilde genellikle artan kadın işgücü katılımı ile ilişkilendirilen iki hoş giden gelişme örtük kalmıştır: eğitim donanımındaki iyileşmeler ve özellikle kentlerde doğum oranlarındaki azalmalar. Halbuki, kentteki kadın işsizlik oranları 1988 yılında oldukça yüksek bir seviyede (%28) başlamış ve zaman içinde istikrarlı bir şekilde azalarak 2005 yılında %17'ye düşmüştür.¹⁵² Aynı dönemde kentlerde erkek işsizlik oranı %11 etrafında dalgalanma sergilemiştir. Kentli kadınların işsizlik oranlarındaki azalma cesareti kırılmış işçi etkisi sebebiyle işgücünden ayrılan kadınlarla tutarlı görünmektedir. Kentteki işgücü kompozisyonunun incelenmesi kentlerde eğitim seviyesi düşük kadınların yüksek işsizlik oranları yüzünden ümitlerini yitirerek işgücü piyasasından ayrıldıklarını, daha genç ve daha iyi eğitim seviyesine sahip kadınların ise işgücüne katıldıklarını önermektedir.

¹⁵¹ Sanayileşmenin tarım da dahil olmak üzere toplam işgücü dikkate alındığında kadının işgücüne katılımını azaltan bir etki yaptığı sonucu ilk kez Boserup tarafından 1970'de yayımlanan bir araştırmada ortaya konulmuştur. Boserup çalışmasında, sanayileşme ile birlikte kadının işgücüne katılımının düşmeye başladığı, fakat düşme eğiliminin bir yere kadar devam edip durduğunu ve daha sonra da yükselmeye başladığını söylemiştir. Diğer bir deyişle kalkınma sürecinde kadının işgücüne katılımı U biçiminde bir eğri çizmektedir.

¹⁵² İnsan TUNALI, "Background Study on Labour Market and Employment in Turkey", Final Report, Prepared for the European Training Foundation, Ankara, June 27, 2003, Bölüm 5.

Şekil 2.2.: Kentsel Alanlarda Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücüne Katılım Oranları, 1988-2005



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

2.5.1.1. Eğitim Düzeyi ve Katılım Oranı

Refah ençoklaştırması davranışına göre kadın işgücü arzının en önemli belirleyicisi gelir düzeyidir ki gelir düzeyi de eğitim düzeyi ile yakından ilgilidir. Son on sekiz yıldaki tarım dışı kadın işgücü arzını eğitim düzeyleri itibariyle incelediğimizde ortaya şu şekilde bir tablo (Tablo 2.3.) çıkmaktadır.

Türkiye genelinde tarım dışı kadın işgücü 1991 ve 1996 yıllarında gözlenen azalmalar dışında sürekli bir artış eğilimindedir. Özellikle 90'lı yılların sonundan itibaren kadın işgücü arzının, önceki yıllara kıyasla yüksek bir tempoda arttığı gözlenmektedir. 1988-2005 döneminde tarım dışı kadın işgücü arzının artış hızı yaklaşık %4.13'tür. 1988-1997 yılları arasında ise yıllık artış hızı yaklaşık %4.33 iken, 1997-2005 döneminde bu artış hızı %3.89 olarak gerçekleşmiştir. Hanehalkı İşgücü Anketlerinin başlangıç yıllarında

özellikle kentsel kadın işgücünü ölçme sorunları olabileceği için 1988-1991 yılları arasında kadın işgücünün mutlak olarak azalması tuhaf gözükabilir.

Tablo 2.3. Eğitim Durumu ve Yıllara Göre Tarım Dışı (15+ Yaş) Kadın İşgücü (Bin Kişi)

	<u>Toplam İşgücü</u>		<u>Okur-Yazar</u>		<u>Lise Altı</u>		<u>Lise ve Dengi</u>		<u>Yüksekokul veya Fakülte</u>	
Yıl	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%
1988	1.509	100.0	189	12,5	719	47,6	407	27,0	194	12,9
1989	1.627	100.0	188	11,6	822	50,5	397	24,4	220	13,5
1990	1.682	100.0	160	9,5	799	47,5	454	27,0	269	16,0
1991	1.506	100.0	105	7,0	703	46,7	438	29,1	260	17,3
1992	1.861	100.0	155	8,3	850	45,7	529	28,4	327	17,6
1993	1.848	100.0	94	5,1	820	44,4	575	31,1	359	19,4
1994	1.997	100.0	124	6,2	905	45,3	551	27,6	417	20,9
1995	2.042	100.0	136	6,7	838	41,0	644	31,5	424	20,8
1996	1.927	100.0	130	6,7	731	37,9	659	34,2	407	21,1
1997	2.228	100.0	109	4,9	896	40,2	727	32,6	496	22,3
1998	2.249	100.0	113	5,0	766	34,1	771	34,3	599	26,6
1999	2.359	100.0	112	4,7	966	40,9	697	29,5	584	24,8
2000	2.379	100.0	102	4,3	901	37,9	747	31,4	629	26,4
2001	2.489	100.0	111	4,5	1.005	40,4	728	29,2	645	25,9
2002	2.788	100.0	119	4,3	1.128	40,5	806	28,9	735	26,4
2003	2.768	100.0	113	4,1	1.085	39,2	787	28,4	783	28,3
2004	2.832	100.0	136	4,8	1.127	39,8	823	29,1	746	26,3
2005	3.043	100.0	151	5,0	1.216	40,0	843	27,7	833	27,4
Ortalama büyüme hızı (%)										
1988-2005	4.13	-1.32			3.09		4.28		8.57	
1988-1997	4.33	-6.1			2.45		6.45		10.43	
1997-2005	3.89	4.07			3.82		1.85		6.48	

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlar

Kadın işgücü yıllara göre eğitim seviyeleri itibariyle incelenecek olursa şu gözlemleri yapabiliriz: Eğitim düzeyi düşük olan lise altı grupta işgücü seyri oldukça

istikrarsız bir görünüm sergilemekte ve bazı yıllar için bu istikrarsız görünümün altında ekonomik bir neden aramak mantıklı olmamaktadır. Diğer bir deyişle ölçüm hatalarının bu istikrarsızlığa sebep olduğunu düşünebiliriz. Bu grupta işgücü artış hızının %3.9 olduğu görülmektedir (Tablo 2.3). Bu durum, niteliksiz kadınların kentlerde düşük ücretli bir işte çalışmakla ev işlerinde çalışmak arasında bir tercih yapmak zorunda kaldıklarında düşük ücretli bir işte çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir.

Tablo 2.4. Eğitim Durumu ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranları (%), Kent

Yıl	<u>Toplam</u>	<u>Okur Yazar Olmayan</u>	<u>Lise Altı</u>	<u>Lise ve Dengi</u>	<u>Yüksekokul veya Fakülte</u>
1988	17,7	8,5	13,9	45,7	80,3
1989	18,2	8,3	15,0	41,9	78,8
1990	18,1	6,8	14,3	44,3	79,3
1991	14,9	4,8	11,0	37,2	78,0
1992	17,4	7,1	12,4	40,9	83,8
1993	16,8	5,4	11,3	38,6	80,8
1994	17,6	6,5	12,5	33,7	78,2
1995	17,1	6,2	11,5	34,6	72,6
1996	15,8	6,0	9,7	33,8	73,2
1997	17,6	4,6	11,8	36,6	73,5
1998	17,1	4,9	9,8	34,0	76,6
1999	17,5	5,4	11,6	31,4	69,4
2000	17,2	5,1	10,6	30,6	69,6
2001	17,4	5,4	11,3	29,8	70,2
2002	19,1	5,8	12,6	31,1	70,6
2003	18,5	5,5	12,1	28,3	69,3
2004	18,3	5,7	12,2	29,7	71,1
2005	19,3	6,3	12,9	29,9	69,9
2006	19,3	5,2	12,6	30,6	72,0
Ortalama Büyüme Hızı					
1988-2006	0.48	-2.73	-0.44	-0.42	-0.60
1988-1997	-0.06	-6.8	-1.82	-2.46	-0.98
1997-2006	1.02	3.93	-0.22	-1.98	-0.23

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Not: 2006 yılının ilk üç ayına ilişkin ortalamalar kullanılmıştır.

Lise ve yüksekokul veya fakülte mezunu grupta işgücü artış hızı sırasıyla %4.28 ve %8.57'dir. Lise ve dengi okul mezunu kadınların işgücü artış hızında 1997 yılından sonra bir yavaşlama söz konusudur. 1988-1997 döneminde lise dengi okul

mezunu kadınların işgücü artış hızı % 6.45 iken, 1997-2005 döneminde %1.9'dur. Daha fazla lise mezunu genç kızın eğitime devam ettiği sonucuna ulaşabiliriz. 1988-1997 döneminde yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların işgücü artış hızı %10.43 iken 1997-2005 döneminde %6.48 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 2.3).

Kadın işgücü arzı içinde eğitilmiş olanların paylarının giderek arttığı gözlenmektedir. Tablo 2.3.'de toplam tarım dışı kadın işgücü arzının dağılımına bakıldığında lise altı eğitilmişlerin payının 1988-2005 döneminde %48'den %40'a düştüğü görülmektedir. Aynı dönem içinde lise ve dengi mezunlarının payı %27'den %28'e, yüksekokul ve fakülte mezunlarının payı ise %13'den %27'ye yükselmiştir.

Tablo 2.5. Eğitim Durumu ve Yıllara Göre Erkek İşgücü Katılım Oranları (%), Kent

Yıl	Toplam	<u>Okur Yazar</u> <u>Olmayan</u>	<u>Lise Altı</u>	<u>Lise ve Dengi</u>	<u>Yüksekokul</u> <u>veya Fakülte</u>
1988	78,1	63,3	79,1	76,6	87,4
1989	76,3	56,5	77,1	75,1	89,7
1990	78,0	58,8	78,8	77,9	90,2
1991	77,3	61,5	78,0	73,3	89,8
1992	76,3	54,6	76,7	75,5	90,2
1993	75,4	58,3	75,1	74,0	89,6
1994	75,7	51,9	75,8	73,5	89,7
1995	74,5	51,0	74,9	72,7	87,3
1996	73,3	48,9	74,0	71,0	85,3
1997	74,2	47,1	75,4	70,4	87,4
1998	73,8	52,2	74,8	69,5	85,1
1999	71,1	43,3	70,9	71,1	81,8
2000	70,9	44,7	71,3	68,6	82,1
2001	70,6	41,6	70,4	69,4	83,1
2002	69,8	39,6	69,5	67,8	83,5
2003	68,9	41,5	68,2	67,3	82,4
2004	70,8	38,5	69,5	71,8	85,0
2005	71,5	39,6	70,2	72,4	84,2
Ortalama Büyüme Hızı					
1988-2005	-0.52	-2.75	-0.70	-0.33	-0.22
1988-1997	-0.57	-3.28	-0.53	-0.93	0
1997-2005	0.46	-2.16	0.89	0.35	-0.46

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Bu çalışmada kentlerde tarım dışı işgücü arzı ile ilgilenilmiştir. Fakat tarım dışı işgücüne katılım oranını hesaplayabilmek için tarım dışındaki çalışabilir yaştaki nüfusun

bilinmesi gerekmektedir. Halihazırdaki verilerle bu bilgilere ulaşılamadığından ve kentsel yerlerde tarım dışı kadın işgücü katılım oranının kentsel kadın işgücü katılım oranına çok yakın olduğu kabul edilebileceğinden kentsel alanlardaki kadın işgücü katılım oranları incelenmiştir.

Eğitim düzeyine göre kadın işgücü katılım oranı erkek işgücü katılım oranı ile karşılaştırıldığında eğitim düzeyi ile kadının çalışmaya yönelmesi arasındaki güçlü pozitif ilişki ortaya çıkmaktadır (Tablo 2.4 ve Tablo 2.5.). Diğer bir deyişle eğitim düzeyindeki artış kadının piyasada çalışması konusunda erkeklere oranla daha fazla etkili olmaktadır.

Tablo 2.4. incelendiğinde kadınların işgücüne katılım oranlarının, her eğitim düzeyi için düşme eğiliminde olduğunu söyleyebiliriz. Lise altı eğitim düzeyine sahip kadınlarda katılım oranı 1988 yılında %13.9'dan, 2005 yılında %12.9'a düşmüştür. Bu dönemdeki yıllık ortalama düşüş hızı %0.44'tür. 1988-1997 döneminde lise altı eğitilmiş kadınların katılım oranı yıllık %1.82 düşmüş ve 1997-2005 döneminde ise %0.22 azalmıştır.

Lise ve dengi okul mezunu kadınların işgücüne katılım oranı 1988-2006 döneminde yıllık ortalama %2.46 düşerken 1988-2006 döneminde bu düşüş hızı azalarak %1.98 olarak gerçekleşmiştir.

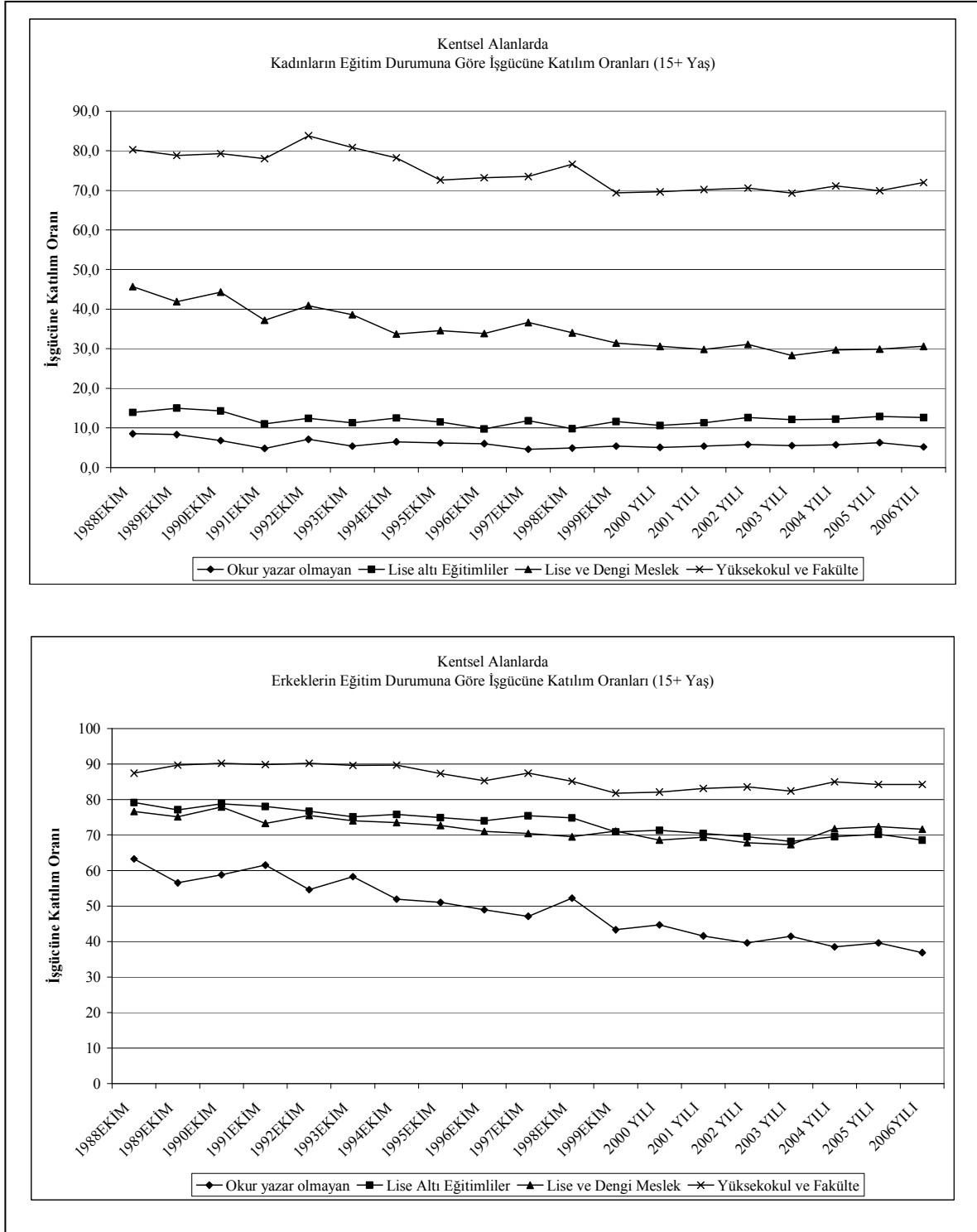
Nitelikli kadın işgücü olarak da tanımlayabileceğimiz yükseköğretim ve daha üst eğitilmiş kadınların katılım oranı ise 1988-2006 döneminde % 0.60 azalırken, 1997-2006 döneminde yıllık ortalama düşüş hızı yavaşlayarak %0.23 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınlarda düşük eğitim seviyelerinde katılım oranlarının da düşük olması beklenen bir durumdur. Çünkü kadın (özellikle evli olanlar), ya evde kalarak ev işleri ve çocuğunun bakımı ile uğraşır ya da ücretli olarak bir işte çalışır. Kadının evde kalmak ve piyasada çalışmak arasında yapacağı tercih piyasada çalışarak kazanacağı gelir ile masrafı arasındaki farkın pozitif olmasına bağlıdır. Doğal olarak, düşük eğitim düzeyine sahip kadınların piyasada çalışarak elde edecekleri gelir masraflarını ya karşılamayacak ya da

masrafların çok altında kalacaktır. Gelir ile masraf arasındaki fark pozitif olduğu sürece katılım oranı da artma eğiliminde olacaktır.

Eğitim seviyesi baz alınarak incelenen katılım oranlarının düşüş eğiliminde olduğu gözlenmekte, fakat bu düşüş eğiliminin 2000 ve 2006 yılının ilk çeyreği ya da 2005 ile 2006 yılının ilk çeyreği karşılaştırıldığında durduğu hatta yükseliş eğiliminin başladığı söylenebilir. Toplam kadın işgücü ve işgücüne katılım oranlarının 1997 yılından itibaren artış eğilimi göstermesi ise işgücü arzı dinamiği açısından önemli bir bulgudur (Şekil 2.3).

Şekil 2.3: Kentsel Alanlarda Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

2.5.1.2. Yaş ve Katılım Oranı

Tablo 2.6. incelendiğinde 15-19 yaş grubunda yer alan kadınların tarım dışı işgücüne katılım oranlarında düşüş olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda gözlenen düşük katılım oranları kadınların okullaşma oranlarının yükselmesi ve eğitimde harcadıkları sürenin uzaması ile açıklanabilir. Bu durum ise gelecekte kadının işgücüne katılım oranlarında artış olacağının bir göstergesidir.

1988-1996 döneminde 15-19 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı yıllık %4.86 azalırken, 1996-2003 döneminde düşüş hızı %1.53'e düşmüştür.

Kadınların işgücüne katılım oranı en yüksek 20-24 yaş grubunda gerçekleşmiştir. 1989-1996 döneminde bu yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı yıllık 1.46 azalırken, 1996-2003 döneminde yıllık %2.46 artmıştır. Eğitimin, kadının işgücüne katılımını artıran önemli bir faktör olduğu gözönünde bulundurulursa bu dönemde eğitim düzeyindeki artışın etkili olduğunu söyleyebiliriz.

25-34 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı gözlenen dalgalanmalara karşın artma eğilimdedir. Bu yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı 1988-1996 döneminde yıllık %0.58 azalırken, 1996-2003 döneminde %3.47 artmıştır. Söz konusu artış yine eğitim düzeyindeki yükselme ile açıklanabilir.

35-54 yaş grubundaki kadınların katılım oranları 1988-1996 döneminde yıllık %0.50 artarken 1996-2003 döneminde bu artış hızının %1.42'ye yükseldiği gözlenmektedir. 55 ve üzeri yaş grubundaki kadınların katılım oranları ise 1988-1996 ve 1996-2003 dönemlerinde düşüş izlerken, son dönem itibarıyla düşüş hızının yavaşladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 2.6.Yaş Grubu ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranı (%), Kent

Yıl	Toplam	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
1988	17,7	21,7	26,3	21,7	14,7	3,5
1989	17,8	20,4	26,1	22,5	15,5	4,0
1990	17,0	18,4	25,3	21,2	16,0	2,7
1991	15,6	16,5	23,8	19,7	13,8	2,0
1992	17,0	16,3	26,6	21,8	14,9	3,1
1993	15,7	15,3	23,3	20,5	14,1	2,3
1994	17,4	16,4	25,5	22,4	16,3	3,3
1995	16,8	15,5	24,4	21,8	15,8	3,4
1996	16,0	14,7	23,4	20,7	15,3	2,9
1997	16,9	16,2	26,7	21,2	15,5	2,7
1998	16,8	16,2	25,7	21,7	14,8	3,1
1999	17,8	15,7	26,9	23,0	16,5	3,7
2000	17,2	14,5	25,6	23,5	15,6	2,5
2001	17,4	14,0	26,5	23,3	16,1	2,9
2002	19,1	14,6	28,4	26,7	17,3	3,2
2003	18,5	13,2	27,8	26,4	16,9	2,6
Ortalama Büyüme Hızı (%)						
1988-2003	0.29	-0.31	0.36	1.30	0.92	-1.98
1988-1996	-1.2	-4.86	-1.46	-0.58	0.50	-2.35
1996-2003	2	-1.53	2.46	3.47	1.42	-1.55

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Sonuç olarak, kentsel alanlarda kadın işgücü katılım oranının eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte yükseleceğini söyleyebiliriz. İlerleyen yaş dönemlerinde erken emekliliğin katılım oranı üzerindeki negatif etkisinden bahsedilebilir fakat bu etki azalmakta ve yerini yükselen eğitim seviyesinin işgücü katılım üzerindeki pozitif etkisine bırakmaktadır.

2.6. İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA VE İŞTEKİ DURUMA GÖRE İSTİHDAM

Tablo 2.7-2.9 aralığında ve Şekil 2.4’de kentsel alanlarda erkek ve kadın çalışanların, iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı verilmektedir. 1988 yılında kentsel alanlarda istihdam edilen erkeklerin yaklaşık yüzde 4.3’ü tarım kesiminde çalışmakta iken 2005 yılında bu rakam yüzde 3.9’a gerilemiştir. 1988 yılında kentsel alanlarda kadınların yüzde 14’ü tarım kesiminde çalışmakta iken 2005 yılına gelindiğinde bu rakam yüzde 11’e gerilemiştir (Şekil 2.4). Özellikle kadınlar açısından değerlendirildiğinde tarım, son onsekiz yıl içinde kentsel alanlarda dahi istihdam tablosuna egemen olmayı sürdürmektedir. 1988 yılında erkeklerin kentsel alanlardaki istihdamının yüzde 29’u kadınların yüzde 32’si sanayi sektöründeydi. 2005 yılında ise bu rakamlar erkeklerde yüzde 27,5 kadınlarda ise yüzde 25’e gerilemiştir. 1988 yılında erkeklerin istihdamının yüzde 57’si kadın istihdamının ise yüzde 52’si hizmet sektöründeydi. 2005 yılına gelindiğinde ise bu rakamlar erkekler için yüzde 61 kadınlar için yüzde 63’e yükselmiştir. 1988-2005 yılları arasında kentsel alanlarda hizmet kesimindeki istihdam kadınlar ve erkekler için en yüksek istihdamı sağlayan kesimdir. Buradan çıkarılabilecek sonuç, kentsel alanlarda kırsal kesimin aksine kadınların çalıştığı istihdam alanlarının erkeklerinkinden farklı olmadığıdır.

Kentsel alanlarda kadının ve erkeğin istihdam statüleri de farklı değildir. Kentli ve tarım dışı alanda çalışan erkek ve kadınların büyük orandaki bölümü, erkeklerin yaklaşık yüzde 73’ü, kadınların ise yaklaşık yüzde 85’i ücretli, maaşlı ve yevmiyeli işlerde çalışmaktadır (Tablo 2.10).

Tablo 2.7. İktisadi Faaliyet Kollarına ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi, 15+ Yaş), Kent

Yıllar	Toplam	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER			
		Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	Madencilik ve taşocakçılığı	İmalat sanayii	Elektrik, gaz ve su	İnşaat ve bayındır işleri	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	Ulaştırma, haberleşme ve depolama	Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler
1988 EKİM	1.081	154	3	344	3	13	106	27	88	344
1989 EKİM	1.189	142	3	389	4	9	127	41	109	366
1990 EKİM	1.333	165	1	436	1	8	141	35	117	428
1991 EKİM	1.150	88	4	316	-	8	138	41	104	451
1992 EKİM	1.467	159	4	464	6	16	183	35	140	459
1993 EKİM	1.407	103	2	438	5	17	164	56	110	511
1994 EKİM	1.589	197	1	442	6	24	189	30	127	575
1995 EKİM	1.637	150	-	433	5	19	247	32	146	604
1996 EKİM	1.617	212	2	436	5	34	209	38	126	555
1997 EKİM	1.788	125	1	569	11	25	259	43	139	616
1998 EKİM	1.869	148	5	476	12	33	278	30	175	712
1999 EKİM	1.944	174	4	525	6	19	302	43	167	703
2000	2.070	180	4	519	6	26	340	56	201	738
2001	2.074	227	1	528	6	20	337	56	176	721
2002	2.267	231	2	615	3	22	379	57	173	785
2003	2.262	215	3	608	5	26	390	56	176	784
2004	2.324	281	2	608	4	22	408	58	196	746
2005	2.525	280	2	635	4	23	460	65	208	848
2006	2.586	187	2	652	3	23	489	69	238	923

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 2.8. İktisadi Faaliyet Kollarına ve Yıllara Göre Erkek İstihdamı (Bin Kişi, 15+ Yaş), Kent

Yıllar	Toplam	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER			
		Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	Madencilik ve taşocaklığı	İmalat sanayii	Elektrik, gaz ve su	İnşaat ve bayındırlık işleri	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	Ulaştırma, haberleşme ve depolama	Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler
1988 EKİM	6.154	265	104	1.664	20	627	1.379	478	250	1.367
1989 EKİM	6.240	212	95	1.760	20	587	1.483	519	260	1.304
1990 EKİM	6.731	244	98	1.848	12	633	1.593	523	237	1.541
1991 EKİM	6.948	234	88	1.815	21	687	1.702	516	279	1.606
1992 EKİM	7.243	285	86	2.011	50	722	1.786	542	295	1.467
1993 EKİM	7.307	234	104	1.840	77	815	1.782	627	295	1.533
1994 EKİM	7.742	277	58	2.000	54	868	1.969	620	318	1.576
1995 EKİM	7.962	302	52	2.061	67	899	1.992	621	310	1.657
1996 EKİM	8.138	348	38	2.225	40	955	1.999	595	285	1.651
1997 EKİM	8.528	283	69	2.486	79	924	2.041	637	321	1.688
1998 EKİM	8.778	309	55	2.339	67	1.028	2.137	685	343	1.815
1999 EKİM	8.725	313	67	2.278	77	927	2.249	659	357	1.798
2000	9.034	239	33	2.400	67	840	2.699	718	437	1.601
2001	9.002	256	37	2.417	64	790	2.680	702	426	1.630
2002	8.844	254	48	2.334	64	686	2.719	660	429	1.651
2003	9.025	263	45	2.393	66	657	2.773	676	444	1.709
2004	9.519	403	61	2.470	58	702	2.809	737	486	1.792
2005	10.041	392	61	2.655	51	810	2.951	751	532	1.836
2006	9.957	322	57	2.600	50	725	3.006	771	568	1.859

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 2.9. İktisadi Faaliyet Kollarına ve Yıllara Göre İstihdam, Kent (% , 15+ Yaş)

Yıllar	KADIN				ERKEK			
	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMETLER	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT	HİZMETLER
1988 EKİM	14,25	32,38	1,20	52,27	4,31	29,05	10,19	56,45
1989 EKİM	11,94	33,31	0,76	54,08	3,40	30,05	9,41	57,15
1990 EKİM	12,38	32,86	0,60	54,09	3,63	29,09	9,40	57,85
1991 EKİM	7,65	27,83	0,70	63,83	3,37	27,69	9,89	59,05
1992 EKİM	10,84	32,31	1,09	55,69	3,93	29,64	9,97	56,47
1993 EKİM	7,32	31,63	1,21	59,77	3,20	27,66	11,15	57,99
1994 EKİM	12,40	28,26	1,51	57,96	3,58	27,28	11,21	57,90
1995 EKİM	9,16	26,76	1,16	62,86	3,79	27,38	11,29	57,52
1996 EKİM	13,11	27,40	2,10	57,39	4,28	28,30	11,74	55,66
1997 EKİM	6,99	32,49	1,40	59,12	3,32	30,89	10,83	54,96
1998 EKİM	7,92	26,38	1,77	63,94	3,52	28,04	11,71	56,73
1999 EKİM	8,95	27,52	0,98	62,50	3,59	27,76	10,62	58,03
2000	8,70	25,56	1,26	64,49	2,65	27,67	9,30	60,38
2001	10,95	25,80	0,96	62,20	2,84	27,97	8,78	60,41
2002	10,19	27,35	0,97	61,49	2,87	27,66	7,76	61,73
2003	9,50	27,23	1,15	62,16	2,91	27,75	7,28	62,07
2004	12,09	26,42	0,95	60,59	4,23	27,20	7,37	61,18
2005	11,09	25,39	0,91	62,61	3,90	27,56	8,07	60,45

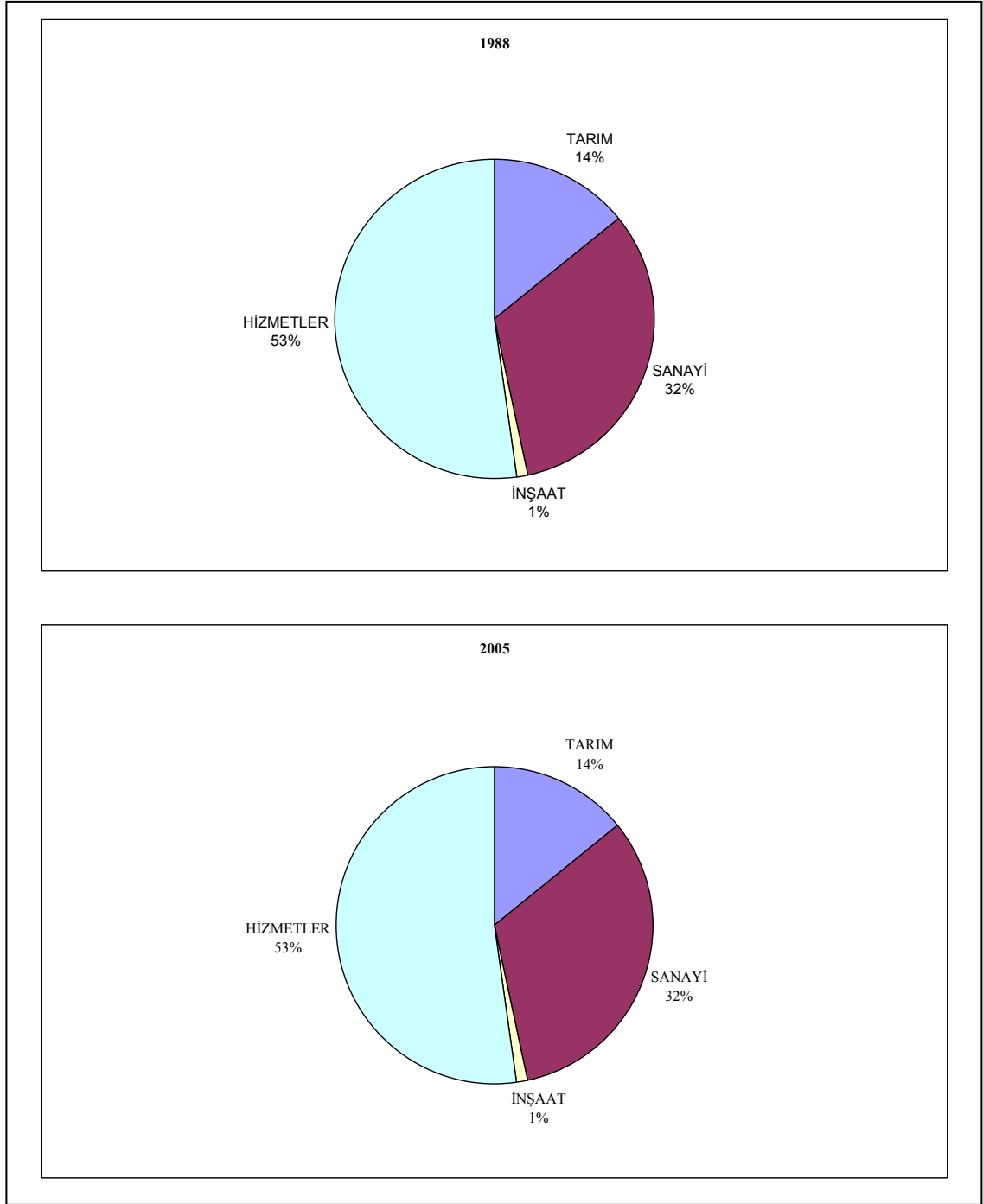
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 2.10. Kentsel alanlarda İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu, Türkiye, 2005,(15+ Yaş, %)

	Toplam		Tarım Dışı	
İşteki Durum	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Ücretli	72.1	63.04	80.97	65.22
Yevmiyeli	6.81	7.80	4.90.	7.52
İşveren	1.50	8.39	1.55	8.46
Kendi Hesabına	9.42	18.06	7.39	16.41
Ücretsiz Aile İşçisi	10.13	2.67	5.16	2.35

Kaynak:TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Şekil 2.4: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (Bin Kişi, 15+ Yaş), Kent



Kaynak:TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

2.7. OECD ÜLKELERİNDE KADIN İŞGÜCÜ ARZI

OECD ülkelerinde kadının işgücüne katılımı incelenirken sanayileşmenin etkisinin farkına varılmaktadır. Tablo 2.10’da incelenen 29 OECD ülkesinde kadın katılım oranı düzey olarak Türkiye’nin çok üzerindedir. Tablo 2.10. ve Tablo 2.11’de yer alan katılım oranları genel katılım oranlarıdır. Türkiye için tarım dışını temsilen kent katılım oranları dikkate alınacak olursa OECD ülkeleri ile Türkiye arasında kadın katılım oranı farkı daha da açılacaktır. OECD ülkeleri içinde özellikle AB’ye üye ülkelerde tarım istihdamının toplam içindeki payının son yıllarda düşmüş olduğu düşünülürse tarım dışı katılım oranları tabloda gösterilen değerlerden çok az bir farkla daha düşük olabilir. AB’nin ve OECD’nin en geri kalmış ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye’deki kadın katılım oranları yine de çok düşük kalmaktadır.

Tablo 2.11. OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

(% , 15+ Yaş)

Ülkeler	1990	2000	2001	2002	2003	2004	Ülkeler	1990	2000	2001	2002	2003	2004
Avustralya	61.5	65.4	65.8	66.0	66.1	66.3	Hollanda	52.4	65.7	66.9	67.9	68.4	69.2
Avusturya	...	62.5	62.3	63.9	63.9	63.5	Yeni Zelanda	63.2	67.5	68.4	69.0	69.2	69.6
Belçika	46.1	56.6	54.5	55.4	55.8	57.7	Norveç ^b	70.7	76.5	76.4	76.7	75.8	75.7
Kanada	68.3	70.4	70.8	72.1	73.2	73.5	Polonya ^a	62.6	59.9	59.9	58.9	58.4	58.2
Çekoslovakya	...	63.7	63.2	62.8	62.5	62.2	Portekiz	59.6	63.8	64.5	65.0	65.6	67.0
Danimarka	77.6	75.9	75.0	75.9	74.8	76.1	Slovak Cum.	...	63.2	63.8	63.2	63.5	62.9
Finlandiya	73.4	72.1	72.5	72.7	72.1	72.0	İspanya ^b	42.2	52.9	51.6	53.7	55.7	57.7
Fransa	58.0	62.5	62.3	62.6	63.6	63.7	İsveç ^b	82.5	76.4	77.1	77.1	76.8	76.6
Almanya	35.5	63.3	63.8	64.2	64.5	66.1	İsviçre ^c	68.2	71.6	73.2	73.9	74.1	73.9
Yunanistan	42.6	49.7	48.8	51.0	52.1	54.1	Türkiye	36.0	28.0	28.5	29.5	28.1	27.0
Macaristan ^a	57.3	52.6	52.4	52.7	53.9	54.0	İngiltere ^b	67.3	68.9	69.0	69.3	69.2	69.6
İzlanda ^{b,c}	76.8	83.3	83.1	82.2	83.9	81.8	A.B.D. ^b	67.8	70.7	70.4	70.1	69.7	69.2
İrlanda	42.6	55.7	56.0	57.3	57.6	58.0	EU-15 ^d	54.7	60.3	60.4	61.1	61.7	62.8
İtalya	44.0	46.3	47.3	47.9	48.3	50.6	EU-19 ^d	55.5	60.2	60.3	60.8	61.2	62.2
Japonya	57.1	59.6	60.1	59.7	59.9	60.2	OECD Europe ^d	53.6	56.5	56.6	57.1	57.3	57.9
Kore	49.9	51.8	52.7	53.4	52.8	53.9	OECD Toplam ^d	56.6	59.4	59.4	59.7	59.6	60.1
Lüksemburg	42.4	51.7	52.0	53.5	54.5	54.3							
Meksika ^c	35.7	41.2	40.4	41.0	40.5	42.8							

^a 1990 yılı yerine 1992 yılı verileri kullanılmıştır.^b 15+ yaş grubu yerine 16-64 yaş grubu verileri kullanılmıştır.^c 1990 yılı yerine 1991 yılı verileri kullanılmıştır.^d Sadece yukarıda bulunan ülkeler ele alınmıştır.

Kaynak: OECD, Employment Outlook, 2005 (Annex Tables B and C). Statlink:

<http://dx.doi.org/10.1787/077514107464>

Tablo 2.12’de ise 2004 yılında Türkiye’deki işgücü katılım oranlarını yaş ve cinsiyetlere göre diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırmaktadır. 2004 yılı itibarıyla Türkiye’deki toplam katılım oranları diğer OECD ülkelerinden oldukça aşağıdadır. Türkiye’deki katılım oranı 28 ülke içinde en düşük (%51.8) olarak gerçekleşirken katılım oranı en düşük ikinci ülke olarak Macaristan görünmektedir. Katılım oranları arasındaki bu geniş uçurum kadın katılım oranının (%27,0) ülkemizde çok düşük gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır (OECD normlarının yaklaşık yarısı). Düşük kadın katılım oranının belli başlı tüm yaş gruplarında geçerli olduğu fakat en fazla 25-54 yaş grubunda belirgin olduğu görülmektedir (her on Türk kadından üçü aktif olarak çalışırken OECD ülkelerinde her 10 kadından 7’si çalışmaktadır).

Türkiye’deki erkek işgücü katılım oranları da OECD ortalamasının altında kalmaktadır fakat Avrupa Birliği’ne üye ülkelerle karşılaştırıldığında fark oldukça küçük kalmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’deki erkeklerin aktivitesindeki azalmanın 55-64 yaş aralığında diğer üye ülkelere göre daha düşük gerçekleştiği görülmektedir.

Uluslararası karşılaştırmadan elde edilebilecek iki önemli çıkarım söz konusu olmaktadır: Düşük kadın katılım oranları ve yaşça daha büyük olan çalışanların (özellikle erkeklerin) işgücü piyasasını erkenden terkediyor olmalarıdır.

Tablo 2.12. İgücü Katılım Oranları (İKO), Türkiye ve Diğer OECD Ülkeleri, 2004 (%)

	Türkiye	OECD-Avrupa	OECD-Toplam
İKO, Toplam, 15-64 yaş	51.5	67.8	70.1
Erkek, 15-64	76.1	77.7	80.3
Kadın, 15-64	27.0	57.9	60.1
İKO, 15-24 Yaş	39.3	44.9	49.9
Erkek, 15-24	53.1	50.4	54.8
Kadın, 15-24	26.1	39.4	44.9
İKO, 25-54 Yaş	59.2	80.7	80.6
Erkek, 25-54	89.2	91.6	92.1
Kadın, 25-54	28.6	69.8	69.2
İKO, 55-64 Yaş	34.1	43.2	53.1
Erkek, 55-64	49.0	54.2	64.7
Kadın, 55-64	19.8	32.7	42.2

Kaynak; OECD Employment Outlook, 2005 (Annex tables B and C)

OECD tarafından 2004 yılında yapılan ekonomik çalışmalardan birinde kadın katılım oranlarını etkileyen politikalar araştırılmıştır. Politika analizi şeklindeki söz konusu çalışmada daha çok gerçekleşen işgücü katılım oranlarının tercih edilen katılım oranının çok altında kaldığı çocuklu kadınlar üzerine odaklanılmıştır. Aile içinde maaş alan ikinci kişiye uygulanan vergi indirimi, çocuk bakımı yardımları, çocuk yardımı, ücretli doğum izni, çalışma zamanı konusunda getirilen esneklik ve ayrımcılık karşıtı düzenlemeler gibi politikaların kadın işgücü arzı üzerindeki etkisi tartışılmıştır.¹⁵³

Kuzey anakara ülkeleri, Avusturya ve Fransa gibi ülkeler ailede maaş alan ikinci kişiye uygun vergi iyileştirmesi programları uygulanmasına ağırlık vermişlerdir. Söz konusu program yüksek düzeyde çocuk bakım yardımı ile desteklenmiştir. Fakat bu ülkelerde (Norveç hariç tutulmak üzere) part-time işler göreceli olarak düşük kalmıştır. Bu ülkeler böylece full-time kadın katılım modelini cömert sayılabilecek çocuk yardımları ile

¹⁵³ Jaumotte, **a.g.e.**, 2003, p.53.

daha da ilerletmişlerdir. Ayrıca, bu ülkelerde ileri yaşlarda işgücüne katılan kadın nüfun oranının oldukça yüksek (neredeyse % 80'e yaklaşan) olduğunu da söyleyebiliriz.¹⁵⁴

Diğer Kuzey Avrupa ülkeleri ve Pasifik ülkeleri (Avusturalya, Japonya ve Yeni Zelanda) ise part-time işlerin büyük ölçüde yaygın olduğu ve göreceli olarak düşük seviyede çocuk desteğinin verildiği (Belçika ve Almanya hariç olmak üzere) ülkeler olarak değerlendirilebilir. Bu ülkelerde, ailede maaş alan ikinci kişiye yönelik vergi iyileştirme uygulamalarının ise net bir seyir izlemediği gözlenmiştir.¹⁵⁵ 2004 yılında 15 yaş ve üzeri kadın katılım oranları İsviçre'de % 74'e, Almanya'da % 66, İrlanda ve Japonya'da ise %60'a yaklaşmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve düşük gelir düzeyine sahip ülkeler (Çek Cumhuriyeti, Kore, Meksika, Portekiz, İspanya ve Türkiye) refah düzeyi bakımından zıt uçlarda yer almalarına rağmen bu ülkelerin düşük düzeyde çocuk yardımı ve düşük düzeyde part-time çalışma durumu gibi ortak özellikleri paylaştıkları gözlenmiştir. Bu ülkelerin kadın katılım oranları geniş ölçüde dalgalanmalar göstermektedir. Katılım oranları, Çek Cumhuriyeti, A.B.D, Portekiz ve Kanada için yüzde 70 ve yüzde 75 gibi en yüksek düzeye ulaşırken, Kore, Meksika, İspanya ve Türkiye gibi (bu ülkelerden bazılarında aile içinde gelir elde eden ikinci kişiye vergi iyileştirici düzenlemeler yapıldığı halde) ülkeler için oldukça düşük düzeyde (% 60 ve daha az) gerçekleşmektedir.

Kamu, çocuk bakımı harcaması, çocuk yardımı ve ücretli doğum izni gibi politikalar vasıtasıyla çocuklu fertlere yardımda bulunmaktadır. Bu üç politika birbirlerini ikame eden politikalar olarak görülmelerine rağmen, bu politikalardan birini daha sık uygulayan ülkeler bu politikaların çoğunu uyguluyor görünmektedir. Bu yüzden, bu politikalar arasında pozitif ve yüksek bir korelasyon vardır. Danimarka, Japonya, Yeni Zelanda, Norveç ve İsveç'de devletin çocuk bakımı harcamalarının göreceli olarak çocuk yardımının çok önemli bir parçası olduğu görülmektedir. Ücretli doğum sonrası izin uygulaması göreceli olarak Finlandiya, Fransa, Meksika, İspanya ve Türkiye gibi ülkelerde

¹⁵⁴ a.g.e., p.73.

¹⁵⁵ a.g.e., p.73.

daha fazla önem taşıırken, çocuk yardımı uygulamasının ise Avustralya, Avusturya, Belçika, Almanya, Hollanda, Portekiz, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde daha popüler olduğu söylenebilir.¹⁵⁶

2.8. ÜCRET YAPISI

Ücret yapısının gözden geçirilmesi bir kaç amaca hizmet etmektedir. Ücretler işgücü arzı kararlarını etkilediğine göre ücretin incelenmesi işgücüne katılımın belirleyicileri hakkında ilave bilgiler sunabilir. Ücret gelirinin yaş profili işgücü piyasası deneyiminin ne kadar ödüllendirici olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyeleri itibariyle karşılaştırmalı ücret profili ise eğitimin getirisini göstermektedir. Göreli ücretlerdeki gelişmeler ise verimlilik artışlarının nerede oluşabileceğini önermektedir. Sektörlere, eğitime, cinsiyete göre zaman içinde göreli ücretlerde meydana gelen değişimin incelenmesi de ekonomik yapının ücretlere ilişkin olumsuzluklarının değerlendirilmesinde yardımcı olmaktadır.

2.8.1. Ücret-Yaş Profili

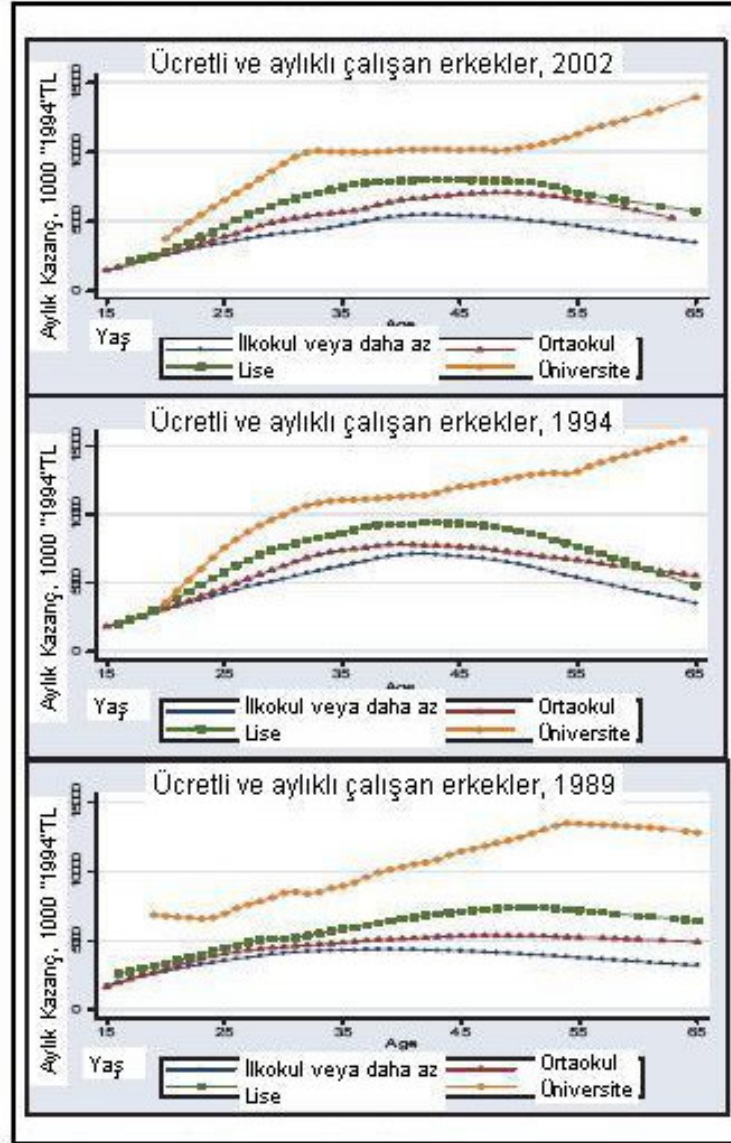
Yaş-kazanç profili hem erkek hem de kadınlar için Şekil 2.5 ve Şekil 2.6'da gösterilmiştir. Farklı eğitim seviyelerine göre aylık ücret geliri yaşı bir fonksiyonu olarak çizilmiştir. 1989, 1994 ve 2002 ve 2003 yılları için dört eğitim kategorisi kullanılmıştır.

1989, 1994 ve 2002 yıllarına ait ücret-yaş grafikleri Dünya Bankası tarafından hazırlanan işgücü raporundan alınmıştır. 1989 yılı profili Hanehalkı İşgücü Anketi'ndeki aylık ücret verileri kullanılarak elde edilmişken 1994 yılı için 1994 Hanehalkı Gelir dağılımı anketi kullanılarak yıllık kazanç verileri elde edilmiştir. 2002 verileri ise Hanehalkı Bütçe Anketi'nden elde edilmiştir. Farklı yatay kesit tahminlerinden kaynaklanabilecek bazı karşılaştırma sorunları elbetteki olacaktır. Önemli ekonomik gelişmeler tek bir yıla ilişkin tahmin değerlerini etkileyecektir. Tüm anketlerde örneklem kentsel alanlarda yaşayan ve tarım dışında çalışan fertleri kapsamaktadır. 1989, 1994 ve 2002 yılları için dışlanmış veri noktası (outlier) problemini gidermek üzere ücretlinin en

¹⁵⁶ a.g.e., s.74.

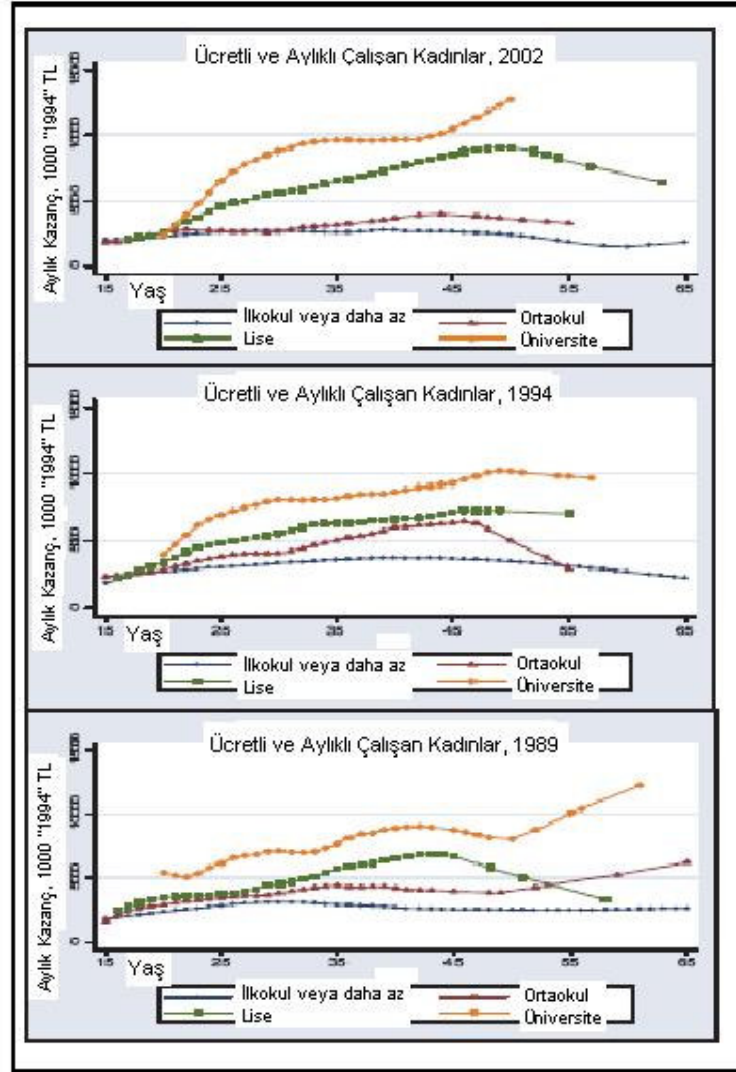
düşük yüzde bir ve en yüksek yüzde biri dışlanmıştır. Karşılaştırma işlemini kolaylaştırmak üzere tüm ücret verileri 1994 yılının baz alındığı bölgesel TÜFE değerleri kullanılarak deflate edilmiştir.

Şekil 2.5. Eğitime Göre Yaş-Kazanç Profili, Ücretli ve Aylıklı Çalışan Erkekler, 1989, 1994, 2002.



Kaynak: Turkey Labor Market Study, Report No.33254-TR, World Bank, April 14, 2006, pp.

Şekil 2.6. Eğitime Göre Yaş-Kazanç Profili, Ücretli ve Aylıklı Çalışan Kadınlar, 1989, 1994, 2002.



Kaynak: Turkey Labor Market Study, Report No.33254-TR, World Bank, April 14,2006, pp.

51-53.

Grafikler incelendiğinde ortaya çıkan manzara bir çok piyasa ekonomisinde gözlenen durumun benzeridir. Eğitim seviyelerine göre değerlendirildiğinde zaman içinde grafiklerin birbirlerinden uzaklaştığı gözlenmektedir. Bu durumda eğitim seviyesi yüksek olanlar eğitim seviyesi düşük olanlardan daha fazla kazanmaktadır. Ücretler ya da kazanç yaşla birlikte azalan oranda artmaktadır. Kariyerin ilk zamanlarında ve ortalarında

gözlenen pozitif eğim zaman içinde artan verimliliği yansıtmaktadır (verimliliğin bir kısmı yaparak öğrenmekten (learning by doing), bir kısmı mesleki eğitim ve diğer bir kısmı da iş değiştirerek daha iyisini bulmaktan kaynaklanmaktadır). Üniversite eğitilmiş çalışanların bir kısmı grafiğin izlendiği trendden farkedilebilir sapmalar sergilemektedir. Azalma olmaksızın ortalama aylık kazançta gözlenen süregelen artışlar emekliliğin potansiyel ücret artışı üzerindeki etkisine bağlanabilir. Tahminen bu kategoride yer alan erken emekli olmuş fertler negatif kazanç artış potansiyeline sahip iken, çalışmaya devam edenler kazançlarında artış bekleyen fertlerdir. Diğer bir şekilde açıklamak gerekirse, yüksek verimliliğe sahip eğitilmiş çalışanlar daha uzun bir kariyere sahiptirler.

Erkek çalışanlara ilişkin grafik incelendiğinde bir kaç istisnai durum dışında profil genellikle 1989 yılından 1994 yılına yukarı doğru artış göstermiş fakat 2002 yılında tekrar aşağı doğru inişe geçmiştir. Profiller ayrıca, yaşam-dönemi (life-cycle) kazanç seyrine ve bu seyrin nasıl değiştiğine ilişkin bilgi de sunmaktadır. Üniversite eğitilmiş erkek çalışanların durumuna bakıldığında süregelen artışlardaki yükselişler 1994 ve 2002 yılları için daha açık bir şekilde gözlenebilmektedir. Söz konusu gruba ilişkin profil geleneksel konveks kazanç profilinden ziyade daha çok “S” şeklindedir. 2002, ve özellikle 1994 yılları için eğitim daha fazladır. Geriye kalan diğer üç grup daha klasik dışbükey bir profil izlemektedir. Yüksek eğitim seviyeli erkeklerin aksine bu gruplar için ortalama en yüksek kazanç belli eğitim kategorilerine ve yıllara bağlı olarak 30 ila 40’lı yaşların sonlarına doğru gerçekleşmiştir. İlkokul ve daha az eğitilmişlerin ise genellikle en yüksek kazanç seviyelerine orta ve lise eğitilmişlerden daha önce ulaştıkları gözlenmiştir (Şekil 2.5).¹⁵⁷

Kadınlara ilişkin yaş-kazanç grafiği incelendiğinde bazı profillerin kesintiye uğradığı görülmektedir. Çünkü örneklem sayısı, yaşça büyük kadınların yaş-kazanç kombinasyonlarına ilişkin veri noktaları oldukça yetersizdir. Bu durum düşük işgücü katılım oranından da kaynaklanmaktadır. Erkeklerde olduğu gibi üniversite mezunu kadınlar düzenli olarak yükselen bir profile sahiptir. Ayrıca Şekil 2.6, 1994 ve 2002 yıllarında en yüksek eğitimli ve en düşük eğitimli gruplar arasındaki farkın genişlediğine de

¹⁵⁷ World Bank, **Turkey Labor Market Study**, Report No.33254-TR, April 14,2006, pp. 51-53

işaret etmektedir. Üniversite ve lise mezunu kadınlara ilişkin profiller dönem boyunca yükselmekte iken orta ve ilkokul seviyesinde eğitime sahip kadınların profilleri 1989 ve 1994 yılları arasında yükselmiş fakat 2002 yılında düşmüştür. İlkokul ve daha az eğitilmiş kadınların profillerinin ise yatıklaştığı ve bu grupta yer alan kadınlarda iş deneyiminin getirisinin oldukça düşük olduğu gözlenmiştir.¹⁵⁸

2.8.2. Kazanç Farklılığı Trendleri

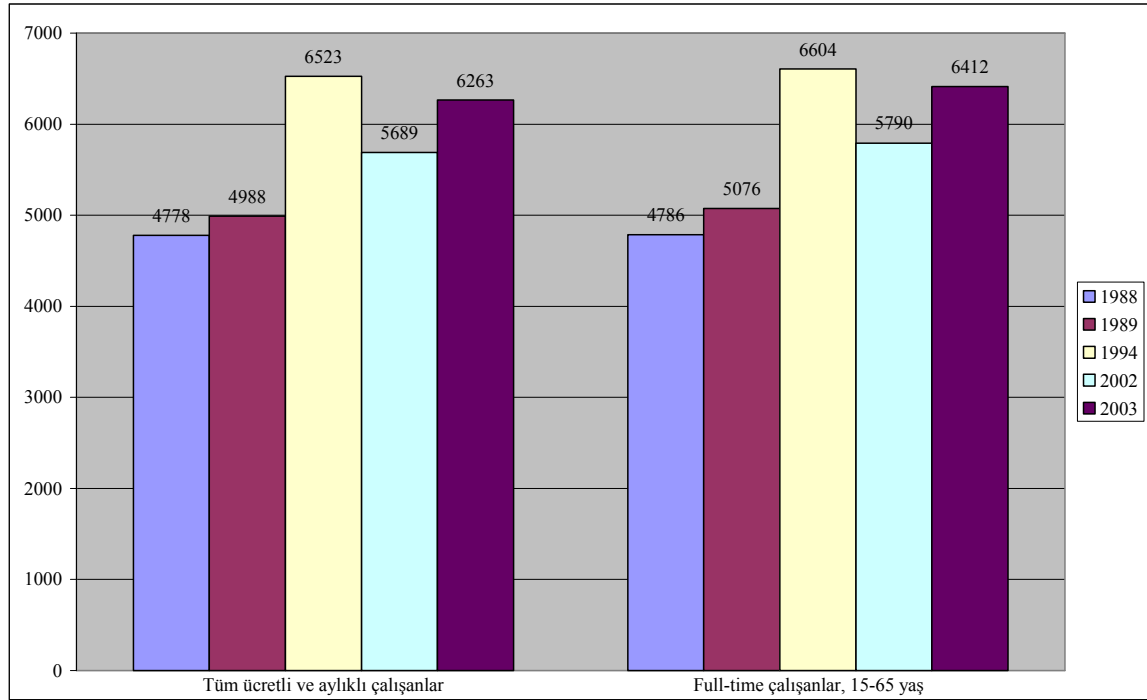
Kazanç farklılığının zaman içinde nasıl bir seyir izlediğini gözlemlemek için hanehalkı anket verileri kullanılarak 1989, 1994, 2002 ve 2003 yıllarına ilişkin yatay kesit kazanç tahminleri karşılaştırılmıştır. Bu tahminler yaş-kazanç profillerini belirlemek için kullandığımız veri tabanları kullanılarak elde edilmiştir.¹⁵⁹ Tüm durumlarda tahminler kentsel alanlarda tarım dışında ücretli ve aylıklı çalışanlara ait ortalama kazançlardır.

Şekil 2.7 ortalama kazançlardaki gelişimi sunmaktadır. Kazanç ortalamaları hem kentsel alanlarda yerleşik tüm aylıklı ve ücretli çalışanlar için hem de full-time ücretli ve aylıklı çalışan 15-65 yaş arası fertler için gösterilmiştir. Bu iki popülasyon arasındaki farklılık oldukça azdır çünkü 15-65 yaş aralığının dışında kalan ve part-time çalışan az sayıda fert yer almaktadır. Reel kazanç, 1989 ve 1994 yılları arasında tüm ücretli çalışanlar için %31 yükselirken 15-65 yaş arası full time çalışanlar için %30 yükselmiştir. Reel kazanç 1994 ve 2002 yılları arasında tüm ücretliler için %13, full-time ve 15-65 yaş aralığındaki çalışanlar için ise %12 oranında düşmüştür. 1988-2002 periyodunda ise reel kazançlar her iki popülasyon için %14 oranında artmıştır.

¹⁵⁸ a.g.e., pp. 53.

¹⁵⁹ 1989 yılına ilişkin ortalama kazanç ağırlıklandırılmamış hanehalkı işgücü anketi verileri kullanılarak elde edilmiştir.

Şekil 2.7 : Ortalama Aylık Kazanç, Kent (1000, 1994 TL)



Kaynak: 2003 öncesi için Turkey Labor Market Study, World Bank (2006), 2003 yılı için TÜİK Hanehalkı Bütçe Anket Sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: 1988 ve 1989 yılları için TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları, 1994 ve 2002 yılı için TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi Sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.13 ise zaman içinde kadın ve erkeğe ait ortalama kazançta gözlenen gelişmeleri ve cinsiyetler arasındaki kazanç farkını özetlemektedir. Söz konusu zaman aralığında erkekler kadınlardan daha iyi bir durum sergilemektedir. Tüm ücretli ve aylıklı çalışanları göz önünde bulundurduğumuzda 1988 ve 2003 yılları arasında ortalama aylık kazanç %32, 1989-2002 yılları arasında ise %28 artmıştır. Kadınların ortalama aylık kazancı 1988 yılı başlangıç yılı ise %31, 1989 yılı başlangıç yılı olarak alındığında ise sadece %19 artmıştır. 15-65 yaş arasındaki tüm full-time çalışanlar arasında 1988-2003 büyüme oranları kadınlar için daha yüksektir (%33 ve % 41) fakat 1989-2003 yılları arasında birbirine oldukça yakındır (% 26 ve %28). Tobloda 2.13’de görüldüğü üzere erkek-kadın kazanç farkı 1994 yılından sonra daralırken 1989-94 yılları arasında

genişlemiştir, fakat farkın büyüklüğü başlangıç olarak alınan yıla bağlı olarak değişmektedir. 2002 ve 2003 yıllarına ilişkin tahmin değerleri tüm ücretli ve aylıklı çalışanların mı yoksa sadece full-time çalışanların mı dikkate alındığına bağlı olarak kadın çalışanların erkek çalışanların kazançlarının %84-89'unu kazandığını göstermektedir. Kadınların görece kazançlarındaki kötüleşme 1989 ve 1994 yılları arasında asıl iyileşme ise 1994 ve 2003 yılları arasında gerçekleşmiştir.

Tablo 2.13. Ücretli ve Aylıklı Çalışan Erkek ve Kadınlar için Aylık Ortalama Kazanç, Kent, 1988, 1989, 1994, 2002, 2003

	Tüm ücretli ve aylıklı çalışanlar			Full-time ücretli ve aylıklı çalışanlar, 15-65 yaş		
	Erkek	Kadın	Kazanç fark oranı	Erkek	Kadın	Kazanç fark oranı
1988 (Ekim)	4893	4175	.85	4899	4139	.84
1989	5072	4600	.91	5177	4557	.88
1994	6811	5357	.79	6847	5514	.81
2002	5958	4668	.78	5984	4990	.83
2003	6463	5477	.84	6538	5843	.89

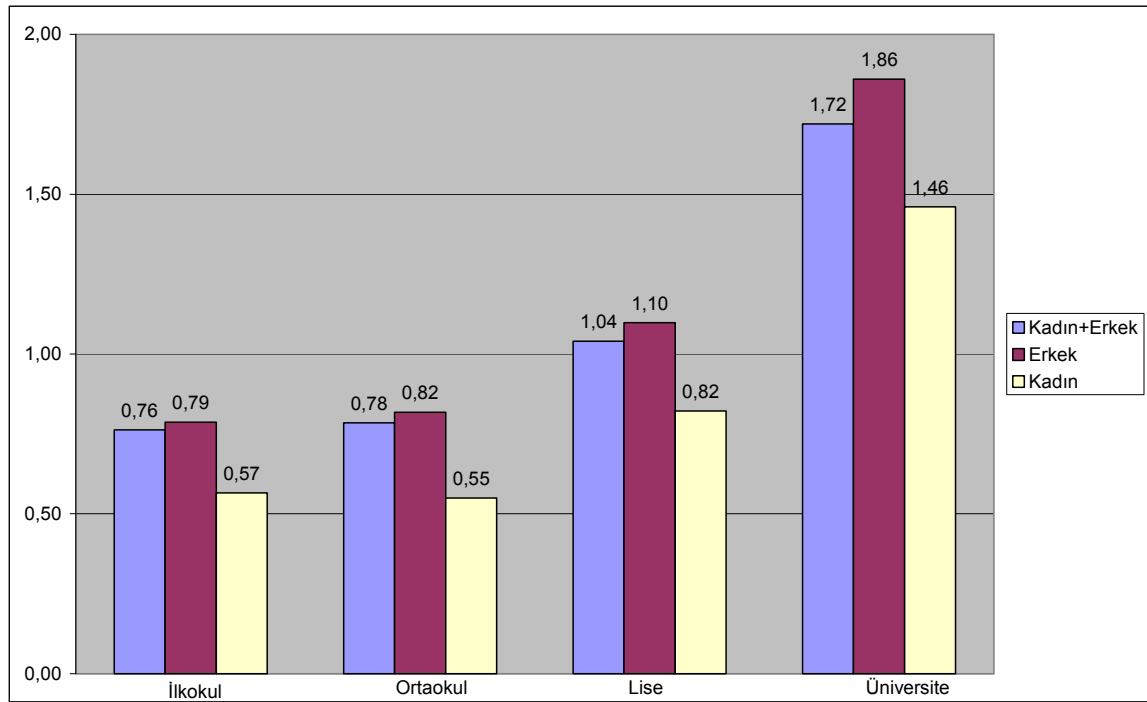
Kaynak: 2003 öncesi için Turkey Labor Market Study, World Bank (2006), 2003 yılı için TÜİK Hanehalkı Bütçe Anket Sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: 1988 ve 1989 yılları için TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları, 1994 ve 2002 yılı için TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi Sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır.

Şekil 2.8'de eğitim seviyelerine göre kazanç eğilimleri değerlendirildiğinde Şekil 2.8., 2003 yılına ilişkin kazançları eğitim seviyesi itibarıyla karşılaştırmaktadır. Farklılıkların oldukça fazla olduğu gözlenmektedir. İlkokul veya daha az seviyede eğitim almış olanlar ortalama ücretin %76'nı kazanmış iken orta, lise ve üniversite eğitilmişler için bu yüzdeler sırasıyla %78, % 104 ve %172'ye ulaşmaktadır. Şekilde görüldüğü üzere eğitime bağlı farklılıklar erkekler için oldukça benzer bir seyir izlemiştir (%79, %81, %109 ve %186). Üniversite eğitilmiş erkekler ilköğretim mezunu erkeklerden yaklaşık 2,4, ortaokul

mezunlarından ise 2,27 kat daha fazla kazanmaktadır. Fakat 2003 yılında, kadınlar arasındaki eğitime bağlı farklılık erkeklerden daha fazladır. Üniversite eğitilmiş kadınlar ilkökullük ve orta eğitilmiş kadınlardan yaklaşık 2,6 kat daha fazla kazanmaktadır. Bu rasyolar az eğitilmiş kadınlar için oldukça düşük gerçekleşmiştir. Sonuçlar aynı zamanda eğitim ve kadınların işgücü katılımı arasında oldukça güçlü bir korelasyon olduğunu göstermektedir.

Şekil 2.8. Eğitime ve Cinsiyete Göre Aylık Ortalama Kazanç, Kentli Full Time Çalışanlar, 15-65 Yaş, 2003



Kaynak: TÜİK 2003 Hane Halkı Bütçe Anketi sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır.

Not: Eğitim grubundaki çalışanın ortalama aylık kazancı toplam ortalama aylık kazanca bölünmüştür (tarım-dışı)

Dünya Bankası'nın Türkiye'deki işgücü piyasası üzerine hazırladığı rapordan elde ettiğimiz bilgileri kullanarak zaman içinde eğitime bağlı kazanç farklılığının nasıl bir gelişme kaydettiği Tablo 2.14'de sunulmuştur. 1988-2002 ve 1989-2002 gibi iki ayrı zaman aralığındaki gelişmeler yorumlanmıştır. 1988 yılı başlangıç yılı olarak alındığında

en düşük eğitim seviyeli çalışanların reel kazançlarındaki kayıp ön plana çıkmaktadır. Diğer eğitim grupları arasında reel kazanç artışı söz konusu iken en yüksek artıştan lise ve dengi okul mezunları faydalanmıştır. Fakat 1989 yılı başlangıç yılı olarak alındığında ortaya daha farklı bir resim çıkmaktadır. Bu durumda eğitime bağlı kazanç trendi ters U şeklini almaktadır.

Tablo 2.14: Eğitim Seviyelerine Göre Aylık Ortalama Kazançtaki Yüzde Değişim, Kent, Full-Time Çalışanlar

	1988-2002	1989-2002	1988-1994	1989-1994	1994-2002
İlkokul	-0,9	1,2	24,5	27,2	-20,4
Ortaokul	12,9	8,8	38,8	33,8	-18,7
Lise	27,6	11,6	48,9	30,3	-14,3
Üniversite	16,0	-1,4	34,9	14,6	-14,0
Tüm Çalışanlar	21,1	14,2	38,0	30,1	-12,2

Kaynak: World Bank, **Turkey Labor Market Study**, Report No.33254-TR, April 14, 2006

Not: 1988 ve 1989 yılları için TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 1994 ve 2002 yılı için Hanehalkı Bütçe Anketi Sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KENTSEL ALANLARDA KADINLARIN İŞGÜCÜNE

KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.1. VERİLER VE İZLENEN YÖNTEM

Türkiye’de kentsel alanlardaki kadınların işgücüne katılma kararlarının belirleyicilerini araştırmak maksadıyla bu bölümde ekonometrik tahminler yapılmıştır. Kadınların sosyo-demografik özellikleri ve aile yapılarını dikkate alan bir yaklaşım izlenmiştir. Kullanılan veriler TUIK’na ait 2003 yılı Hanehalkı Bütçe Anketinden elde edilmiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılma kararlarının gerisinde yatan nedenlere 15-65 yaş aralığındaki kadınlar için 10 “lojistik” regresyon modeliyle bakılmıştır.

2003 Hanehalkı Bütçe Anketi’nin örnekleme ülke genelinde, kırsal ve kentsel yerleşim yerleri ile 12-19 coğrafi bölge düzeyinde analiz yapmaya izin verecek şekilde tasarlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm yerleşim yerleri kapsama dahil edilmiştir. Bu yerleşim yerleri Devlet Planlama Teşkilatı tarafından belirlenen ve kurumun diğer anket çalışmalarında da kullanılmakta olan kent-kır tanımı dikkate alınarak 2 tabakaya ayrılmıştır. Buna göre kentsel yerler: nüfusu 20001 ve daha fazla olan yerleşim yerleri, kırsal yerler ise nüfusu 20000 ve daha az olan yerleşim yerleri olarak tanımlanmıştır. AB normlarına uyum çalışmaları kapsamında tahmin üretilmesi önerilen İstatistiki Bölge birimleri Sınıflaması (NUTS) sisteminin 2002 anketinin örnekleme yapısının oluşturulması aşamasının henüz resmîyet kazanmamış olmasından dolayı yıllık anket sonuçlarından Türkiye, kent, kır düzeyinde tahmin üretilmiştir. Üç yıllık anket sonuçlarının toplanmasıyla da 7 coğrafi bölge ve 19 il merkezi düzeyinde tahmin üretilmesi hedeflenmiş ve 2002 yılı uygulanmasına başlanmıştır. 2003 Hanehalkı Bütçe Anketi’nin alan uygulaması örnekleme planı değiştirilerek NUTS Düzey iki bazında tahminler elde edilmesini sağlayacak şekilde 1 Ocak 2003 tarihinde başlamıştır. Bu çalışmada sadece kentsel alanlarda işgücüne katılım incelendiğinden NUTS-Düzey Bir, yani 12 coğrafi bölge kodu kullanılmıştır.

3.2. DEĞİŞKENLER

Kentsel alanlarda yaşayan 18278 hane seçilerek bu hanelerde yaşayan 15-65 yaş arası 25564 kadın incelenerek tüm kadın popülasyonunun sosyo-demografik özelliklerinin ve aile içi statülerinin işgücü piyasası ile olan bağlantıları tahmin edilmiştir.

Geleneksel olarak kadının işgücüne katılımı konulu çalışmalarda istihdam edilen ve iş arayanların toplamının oluşturduğu katılımcılar üzerinde durulmaktadır. Burada da ilk olarak, işgücü piyasasında yer alan kadınlar işbaşı yapabileceği halde iş aramayan kadınlardan ayırt edilmiştir. Veri setinin uygunluğuna bağlı olarak iş aramayanlar, ev hanımı, öğrenci, emekli, mevsimlik çalışan, irad sahibi, hastalık vb. nedenlerle çalışamaz durumda olanlar ile ailevi ve kişisel nedenlerle iş aramayan kadınların işgücü dışında kaldığı kabul edilmiştir. Anket ayında çalışıyor durumda olan ve iş arayan kadınlar ile 15 gün içinde işbaşı yapacak olan kadınlar katılımında bulunan kadınların sayısını oluşturmaktadır. Anket sonuçlarına göre 15-65 yaş arasındaki kadınların %19'u işgücünde iken %81'i işgücüne katılmamıştır.

Kentsel alanlarda kadının işgücü piyasasına katılımına ilişkin verilen ön bilgilere ve bulgulara dayanarak, eş ve anne olarak aile içindeki dominant rollerini gözönünde bulundurarak kadının işgücüne katılımının kişisel özelliklerinden, aile içindeki statüsünden ve ekonomik ortamdan etkilenebileceği farzedilmiştir.

Kişisel özellikler yaş, eğitim seviyesi ve yaşanılan bölgeyi içermektedir. Kadının aile içindeki pozisyonu ise medeni durum, çocuk sayısı, çocukların yaş durumu, kocanın eğitim durumu, kreşe devam eden ferdin olması ve hanehalkı büyüklüğü ile birlikte düşünülmüştür. Ekonomik ortam ise ailede çalışan fert sayısı, bağımlılık oranı (ailedeki çalışan fert sayısının aile hanehalkı büyüklüğüne oranı), hanehalkının harcama düzeyi, hanehalkının yıllık kullanılabilir toplam gelir düzeyi, oturulan konutun mülkiyetine sahip olunması, hanede paralı öğrenime devam eden ferdin olması ve borcun veya taksidin olması gibi faktörlerle ilişkilendirilmiştir.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 3.1) açıklayıcı değişken seti ve değişkenlerin beklenen işaretleri literatürde daha önceden yapılan çalışmaların ışığında belirlenmiştir. Ayrıca denklem tahminlerinde yer alan değişkenlerin tanımları ve hesaplama yöntemleri Ekler bölümünde ayrıntılı olarak verilmiştir. İkili değer (0 ve 1) alan bağımlı değişken “işgücü piyasasına katılımı” belirleyen faktörlerin etkileri Binary Logistic Regresyon modeli vasıtasıyla tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bağımsız değişkenlerden eğitim, yerleşik olunan coğrafi bölge ve çocukların yaş aralığı gibi değişkenler kukla olarak kullanılmıştır. Her bir kukla değişken veya onun alt kategorileri için 0 ve 1 gibi iki değer alabilen kukla değişkenler tanımlanmıştır.

Tablo 3.1. Açıklayıcı Değişkenler

Yaş	YAS (+)
Orta Yaş	ORTAYAS (+)
Yaşlı	YASLI (-)
Medeni durum	
Evli	EVLI (-)
Bekar	BEKAR (+)
Hanehalkı büyüklüğü	HHB (?)
Yerleşik olunan bölge	
İstanbul	TR1 (?)
Batı Marmara	TR2 (?)
Ege	TR3 (?)
Doğu Marmara	TR4 (?)
Batı Anadolu	TR5 (?)
Akdeniz	TR6 (?)
Orta Anadolu	TR7 (?)
Batı Karadeniz	TR8 (?)
Doğu Karadeniz	TR9 (?)
Kuzeydoğu Anadolu	TRA (?)
Ortadoğu Anadolu	TRB (?)
Kadının eğitim seviyesi	
Okur yazar olup bir okul bitirmedi	EGIT2 (-)
İlkokul	EGIT3 (-)
İlköğretim	EGIT4 (-)
Ortaokul, orta dengi meslek	EGIT56 (+)
Lise, lise dengi meslek	EGIT78 (+)
2 yıllık yüksekokul	EGIT9 (+)
4 yıllık yüksekokul, fakülte	EGIT10 (+)
Yüksek lisans, fakülte	EGIT11 (+)
Kocanın eğitim seviyesi	
Okur yazar olup bir okul bitirmedi	OKYAZ (-)
İlkokul	ILKOKUL (-)
Ortaokul, orta dengi meslek	ORTA (+)
Lise, lise dengi meslek	LISE (+)
2 yıllık yüksekokul	IKIYILIK (+)
4 yıllık yüksekokul, fakülte	DORTYILI (+)
Yüksek lisans, fakülte	YUKLISAN (+)
Çocuk sayısı	COCUK_1 (-)
Çocukların yaş grupları	
0-6 yaş	COCUK06 (-)
7-18 yaş	COCUK718 (+)
Hanede çalışan fert sayısı	CALISF_1 (-)
Bağımlılık oranı (CALISF_1/HHB)	BORANI (-)
Hanehalkının aylık harcaması	HARCAMA (+)
Hanehalkının yıllık kullanılabilir (Harcanabilir) Geliri	YILKULGE (-)
Oturulan konutun mülkiyetine sahip olunması	EVSAHIBI (?)
Hanenin borç ya da taksidinin olması	BORCUVAR (+)
Kreşe devam eden ferdin olması	KRESVAR (+)
Paralı öğrenim yapan fert olması	PAROKVAR(+)

*:parantez içinde yer alan işaretler etkinin beklenen yönünü ifade etmektedir.

Not:Yapay değişken tuzağına düşmemek için dışarıda bırakılan kategoriler:

Yaş: Genç

Yaş (GENC):, Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının Eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen, Eşin eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen, Çocuk yaş grubu: 18 yaş ve üzeri.

3.3. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmadaki örneklem 15-65 yaş arası kadınları içermektedir. İşgücüne katılanların yaş ortalaması 31,18 iken katılmayanların ortalaması 35,19'dur. Bu durum katılımda bulunmayanların ortalama yaş seviyesinin katılımda bulunanlardan neredeyse 4 yaş daha fazla olduğuna işaret etmektedir (Tablo 3.2). Evli kadınların yaş ortalaması 38,46 iken işgücünde olmayan evli kadınların yaş ortalamasının işgücünde olan evli kadınlardan yaklaşık 3 yaş daha fazla olduğu gözlenmektedir (Tablo 3.3).

Hanehalkının yıllık kullanılabilir gelir düzeyi işgücünde olan kadınlar için ortalama 14 milyar TL iken işgücüne katılmayan kadınlarda ise ortalama hanehalkı yıllık kullanılabilir gelir yaklaşık 11 milyar TL'dir (Tablo 3.2). Hanehalkı harcama düzeyi ise işgücünde olan kadınlar için ortalama 910 milyon TL'dir. İşgücüne katılmayan kadınlarda ise harcama düzeyi aylık ortalama 770 milyon TL'dir. Evli kadınlar için de işgücünde olanların hanesinde gerçekleşen aylık ortalama harcama miktarı işgücünde olmayanlardan daha fazladır (Tablo 3.2).

İşgücüne katılmayan kadınların çoğunluğu (yaklaşık %71'i) evli iken bu oran işgücünde yer alan kadınlar için %50'ye düşmektedir (Tablo 3.4). Kadınlar ortalama olarak yaklaşık 4,6 aile ferdinden oluşan çekirdek aile tipinde yaşamaktadır (Tablo 3.2). Bu bulgu aynı zamanda evli kadınlar için ortalama çocuk sayısı ile de desteklenmektedir. Evli olup işgücüne katılmayan kadınlar ortalama olarak (2,02) işgücüne katılan kadınlardan daha fazla sayıda çocuğa (1,78) sahiptir (Tablo 3.3). İşgücünde olan evli kadınların büyük bir yüzdesi (%70) 7-18 yaş grubu çocuğa sahip iken %30'u okul öncesi çağda çocuğa sahiptir (Tablo 3.9). Oysaki işgücünde olmayan kadınlar 0-6 yaş grubu çocuğa işgücünde olan kadınlardan daha fazla oranda (%37) sahiptir (Tablo 3.9). Çocuğun yaşı görüldüğü üzere kadının katılımını konusunda oldukça belirleyicidir. Okul çağına gelmiş çocuklar anneye ev içi işlerde yardımcı olabilecek yaşta oldukları için kadının ev dışı işlerde çalışabilme olasılığı artmaktadır.

Eğitim seviyesi ise genellikle oldukça düşüktür. İşgücüne katılmayan kadınların %51,4'ü ve işgücüne katılan kadınların % 38,2'si en fazla ilköğretim

almıştır (Tablo 3.5). İşgücünde olan evli kadınların %53,6'sı eşlerin ise %49,3'ü en fazla ilkokul eğitimi almıştır. İşgücünde olmayan evli kadınların ise %76,2'si eşlerin ise %66'sı en fazla ilkokul eğitimi almıştır (Tablo 3.6). Bulgulardan anlaşılabileceği üzere işgücünde olan ve olmayan evli kadınlar ile eşleri arasındaki eğitim seviyesi farkı oldukça fazladır (Tablo 3.7).

İşgücüne katılan kadınların büyük bir kısmı Ege (%16,4), İstanbul (%15,7), Akdeniz (%13,8) ve Batı Anadolu (%12,7) bölgelerinde yerleşik durumda iken en düşük kadın katılım oranı Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde gerçekleşmiştir. İşgücünde yer almayan kadınların yüzdeleri için yine aynı bölge sıralaması geçerli olmaktadır (Tablo 3.8).

Lojistik Regresyon modellerinde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında Pearson korelasyon değerlerine de bakılmıştır fakat çok fazla sayıda değişken kullanıldığı için 36 satır ve 36 sütundan oluşan korelasyon tablosunu listelemek mümkün olmamıştır. Sadece bağımlı değişken olarak kullanılan işgücü katılımı ile diğer bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiden bahsetmek gerekirse, Pearson korelasyon değerlerinin en azından 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Tablo 3.1'de yer alan değişkenlerden sadece bir kaç tanesi ile bağımlı değişken arasındaki Pearson korelasyon katsayısının anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değişkenler sırasıyla, kocanın eğitim seviyesi değişkenlerinden ilköğretim (ILKOGRET) ve ikiyıllık yüksek okul mezunu olmak (IKIYILIK); kadının eğitim seviyesi değişkenlerinden ortaokul ve dengi okul mezunu olmak (EGIT56); bölge değişkenlerinden Akdeniz (TR6)ve Batı Karadeniz bölgelerinde (TR8) yerleşik olmaktır.

Tablo 3.2: Tanımlayıcı İstatistikler (Tüm Kadınlar)

Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.
YAS	34,43 (13,37)	15 65	31,18 (10,41)	15 65	35,19 (13,86)	15 65
HHB	4,63 (2,16)	1 22	4,37 (1,82)	1 20	4,68 (2,224)	1 22
CALISF_1	1,17 (1,17)	0 8	1,85 (1,07)	0 8	1,02 (0,771)	0 7
COCUK_1	2,20 (1,63)	0 13	2,09 (1,45)	0 10	2,23 (1,672)	0 13
YILKULGE	1,14E+10 (1,20E+10)	1,0E+09 4,1+11	1,4E+10 (1,36E+10)	1,0E+09 2,1E+08	1,1E+10 (1,159E+10)	1,0E+09 4,1E+11
HARCAMA	8,0E+08 (6,8+E08)	1,0E+08 1,6E+10	9,1E+08 (7,2E+08)	1,0E+08 1,3E+10	7,7E+08 (6,6E+08)	1,0E+08 1,6E+10
BORANI	0,26 (0,20)	0 1	0,46 (0,25)	0 1	0,22 (0,161)	0 1
N:	25564		4810		20754	

Not: Parantez içindeki değerler standart sapma değerleridir.

Tablo 3.3: Tanımlayıcı İstatistikler (Evli Kadınlar)

Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.
YAS	38,46 (11,358)	15 65	36,52 (8.996)	17 65	38,77 (11.665)	15 65
HHB	4,48 (2,043)	1 22	4,18 (1,648)	1 17	4,53 (2,096)	1 22
CALISF_1	1,16 (0,840)	0 8	2,03 (0,938)	0 7	1.02 (0.733)	0 7
COCUK_1	1,99 (1.486)	0 13	1.78 (1.231)	0 10	2.02 (1,521)	0 13
YILKULGE	1,14E+10 (1,222E+10)	1,0E+09 4,1E+11	1,5E+10 (1,545E+10)	1,0E+10 1,9E+11	1,1E+10 (1,152E+10)	1,0E+10 4,1E+11
HARCAMA	7,9E+08 (6,7 E+08)	1,0E+08 1,6E+10	9,2E+08 (7,4E+08)	1,0E+08 1,0E+10	7,7E+08 (6,57E+07)	1,0E+08 1,6E+10
BORANI	0,27 (0,197)	0 1	0,5246 (0,233)	0 1	0,2336 (0,157)	0 0,86
N:	17073		2381		14692	

Not: Parantez içindeki değerler standart sapma değerleridir.

Tablo 3.4: Medeni Durum

Medeni Durum	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Hiç evlenmedi	6794	26,6	2071	43,1	4723	22,8
Evli	17073	66,8	2381	49,5	14692	70,8
Birlikte yaşıyor	8	0,0	1	0	7	0
Eşi Öldü	1160	4,5	125	2,6	1035	5,0
Boşandı	372	1,5	180	3,7	192	0,9
Ayrı yaşıyor	157	0,6	52	1,1	105	0,5
Toplam	25564	100,0	4810	100	20754	100

Tablo 3.5: Kadınların Eğitim Durumu

	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
Eğitim Seviyesi	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Okur yazar değil	3225	12,6	238	4,9	2987	14,4
Okur-yazar olup bir okul bitirmedi	1647	6,4	167	3,5	1480	7,1
İlkokul mezunu	10536	41,2	1435	29,8	9101	43,9
İlköğretim	2050	8,0	207	4,3	1843	8,9
Ortaokul	1682	6,6	309	6,4	1373	6,6
Orta dengi meslek	58	0,2	10	0,2	48	0,2
Lise	4181	16,4	1149	23,9	3032	14,6
Lise dengi meslek	644	2,5	272	5,7	372	1,8
İki yıllık yüksekokul	432	1,7	256	5,3	176	0,8
Dört yıllık yüksekokul, fakülte	1058	4,1	728	15,1	338	1,6
Yükseklisans,doktora	51	0,2	39	0,8	12	0,1
Toplam	25564	100	4810	100	20754	100

Tablo 3.6: Evli Kadınların Eğitim Durumu

	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
Eğitim Seviyesi	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Okur yazar değil	2472	14,5	169	7,1	2303	15,7
Okur-yazar olup bir okul bitirmedi	1044	6,1	97	4,1	947	6,4
İlkokul Mezun	8955	52,5	1009	42,4	7946	54,1
İlköğretim	60	0,4	2	0,1	58	0,4
Ortaokul	1309	7,7	160	6,7	1149	7,8
Orta dengi meslek	47	0,3	4	0,2	43	0,3
Lise	1949	11,4	311	13,1	1638	11,1
Lise dengi meslek	342	2,0	109	4,6	233	1,6
İki yıllık yüksekokul	249	1,5	116	4,9	133	0,9
Dört yıllık yüksekokul, fakülte	614	3,6	383	16,1	231	1,6
Yüksek lisans,doktora	32	0,2	21	0,9	11	0,1
Toplam	17073	100	2381	100	14692	100

Tablo 3.7: Eşlerin Eğitim Durumu

	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
Eğitim Seviyesi	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Okur yazar değil	389	2,6	203	1,7	186	5,7
Okur-yazar olup bir okul bitirmedir	438	2,9	276	2,3	162	5,0
İlkokul mezunu	7228	47,4	5427	45,3	1801	55,3
İlköğretim	1	0	1	0	0	0
Ortaokul	1936	12,7	1581	13,2	355	10,9
Orta dengi meslek	79	0,5	62	0,5	17	0,5
Lise	2571	16,9	2238	18,7	333	10,2
Lise dengi meslek	721	4,7	612	5,1	109	3,3
İki yıllık yüksekokul	399	2,6	328	2,7	71	2,2
Dört yıllık yüksekokul, fakülte	1367	9,0	1161	9,7	206	6,3
Yüksek lisans,doktora	117	0,8	100	0,8	17	0,5
Toplam	15246	100	11989	100	3257	100

Tablo 3.8: Yerleşik Olunan Bölge

	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
Bölge Kodları	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
TR1(İstanbul)	3488	13,6	755	15,7	2733	13,2
TR2(Batı Marmara)	1343	5,3	310	6,4	1033	5,0
TR3(Ege)	3387	13,2	791	16,4	2596	12,5
TR4(Doğu Marmara)	2231	8,7	456	9,5	1775	8,6
TR5(Batı Anadolu)	2964	11,6	611	12,7	2353	11,3
TR6 (Akdeniz)	3323	13,0	662	13,8	2661	12,8
TR7 (Orta Anadolu)	1513	5,9	132	2,7	1381	6,7
TR8 (Batı Karadeniz)	1780	7,0	318	6,6	1462	7,0
TR9 (Doğu Karadeniz)	1042	4,1	303	6,3	739	3,6
TRA (Kuzeydoğu Anadolu)	537	2,1	70	1,5	467	2,3
TRB (Ortadoğu Anadolu)	1296	5,1	184	3,8	1112	5,4
TRC (Güneydoğu Anadolu)	2660	10,4	218	4,5	2442	11,8
Toplam	25564	100	4810	100	20754	100

Tablo 3.9: Çocukların Yaş Aralığı

Yaş Grupları	Toplam		İşgücünde		İşgücünde olmayan	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
0-6 Yaş	8013	35,91	1074	29,78	6939	37,09
7-18 yaş	14304	64,09	2533	70,22	11771	62,91
Toplam	22317	100	3607	100	18710	100

3.4. TAHMİN SONUÇLARI

Aşağıda sırasıyla kadınların işgücüne katılım tercihine ilişkin ekonometrik model sonuçları anlatılmıştır. Kadınların işgücüne katılım tercihinin bağımlı değişken olduğu 10 model mevcuttur. Bunlar sırasıyla; tüm kadınlar, genç (15-31 yaş aralığı), orta (30-45 yaş aralığı), yaşlı kadınlar (45 yaş ve üzeri), bekar kadınlar, evli kadınlar, evli ve çocuksuz, evli ve çocuklu, evli ve 0-6 yaş aralığında çocuğa sahip kadınlar, evli ve 7-18 yaş aralığında çocuğa sahip kadınlara ait alt örneklemelerdir.

Her bir modele ait binary-logit tahmin sonuçları Tablo 3.10-Tablo 3.21 aralığında raporlanmıştır. Bu tablolardaki ilk sütunda katsayı tahmin sonuçları ikinci sütunda standart sapma değerleri, üçüncü sütunda z istatistiği, son sütunda ise olasılık değerleri bulunmaktadır.

3.4.1. Tüm Kadınların Katılım Tercihi

25247 kadının işgücüne katılım davranışı tahmin edilen ilk modeldir. Tablo 3.10 ve Model 1.1. şu şekilde yorumlanabilir: Tablo 3.1'deki aday değişkenlerden yola çıkılacak olursa, hanehalkının borcunun, hanede paralı okula devam eden ferdin, okur yazar olup bir okul mezunu olmamanın, işgücüne katılım üzerinde istatistiksel bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bölge değişkenlerinden TR7 (Orta Anadolu) ile TRA (Kuzeydoğu Anadolu) ve hanehalkı büyüklüğünü ifade eden HHB'de istatistiksel olarak anlamsız değişkenlerdir.

LFP=f (HARCAMA, EGİT3, EGİT4, EGİT56, EGİT78, EGİT9, EGİT10, EGİT11, YILKULGE, TR1, TR2, TR3, TR4, TR5, TR6, TR8, TRB, CALISF_1, COCUK_1, EVLI, BEKAR, EVSAHIBI, KRESVAR, BORANI)

Tahmin sonuçları, işgücüne katılımın bekar kadınlar için artıp, evli kadınlar için azalacağına işaret ederken, katılımın yaş ile birlikte azalacağına da işaret etmektedir. Bekar ve genç kadınların işgücünde yer alma olasılığı daha fazla olmaktadır. Katsayı tahminlerinin de anlamlı olduğu görülmektedir. Kadının eğitim düzeyi işgücüne katılım tercihi üzerinde etkili olan en önemli faktörlerden biridir. Düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar orta, lise ve üniversite mezunu kadınlara göre işgücüne katılım konusunda daha az istekli davranmaktadır. Eğitim seviyesine göre işgücüne katılımında bir sıralama yapıldığında, ilk sırada yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlamış olanlar, ikinci sırada dört yıllık fakülte ve yüksek okul mezunları, üçüncü sırada iki yıllık yüksek okul mezunları, dördüncü sırada lise ve dengi meslek liseleri, beşinci sırada ise orta ve dengi meslek okulları bulunmaktadır. İlköğretim mezunu olmak kadının işgücüne katılım kararını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların katılım konusunda istekli olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, ilköğretim, orta okul ve dengi meslek okul mezunu olanların da işgücüne katılım konusunda istekli olması bu kadınlarımızın büyük ölçüde düşük gelir grubuna ait olma ihtimali ile açıklanabilir.

Genel olarak, eğitimin katılım üzerinde pozitif, gelirin ise negatif bir etkisi vardır. Hanedeki yıllık kullanılabilir gelirin istatistiksel olarak anlamlı olması teorik beklentileri karşılamaktadır. Yani yıllık kullanılabilir gelir arttıkça kadınların katılım isteği azalmaktadır.

Model 1.1, kadınların katılımının hanedeki çalışan fert sayısından pozitif yönde etkilendiğini göstermektedir ki aslında bu durum beklenmeyen bir sonuçtur. Bu durum, düşük ve orta gelir grubuna dahil olan hanehalklarında kadınların katılım konusunda daha istekli olmaları ile açıklanabilir. Katılımı açıklama konusunda hanehalkı büyüklüğü ile aynı yönde hareket edebilecek olan çalışan fert sayısından daha açıklayıcı olabilecek bağımlılık oranı değişkeni ise pozitif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Yerleşik olunan coğrafi bölgelerin kadınların katılımını pozitif yönde etkilediği gözlenmektedir. Beklenildiği üzere sırasıyla Ege, Doğu Marmara, İstanbul, Batı Marmara Bölgelerinde yerleşik olan kadınlarda diğer bölgelere göre tarım dışı katılım daha fazla olmaktadır. İlginçtir ki Ege bölgesinde yerleşik olmak katılıma görece olarak İstanbul, Batı Marmara ve Doğu Marmara Bölgesinde yerleşik olmaktan daha fazla katkıda bulunmaktadır. Orta Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi'nde yerleşik olma durumu ise %10'dan daha istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Hanehalkı büyüklüğünün katsayı tahmininin istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Oturulan evin mülkiyetine sahip olan yani ev sahibi olan hanehalklarındaki kadınların katılım konusunda isteksiz davrandıkları gözlenmiştir. Kreşe devam eden çocukların varlığı katılımı olumlu yönde etkilemektedir ve katsayı tahminleri de anlamlıdır. Kreşlerin çoğalmasında ve kadınların kreşlerden faydalanması katılımı arttıran önemli bir gelişmedir. Paralı okula devam eden çocukların ve hanedeki borca ilişkin katsayı tahminleri beklenen işaretlere sahip olmalarına rağmen %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Hanedeki çocuk sayısı ile katılım arasında beklenilenin aksine pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Hanedeki çocuk sayısı arttıkça kadınların katılım olasılığı da artmaktadır. Bunun sebebi artan çocuk sayısı ile birlikte ailenin paraya olan ihtiyacının da artabileceğidir.

Son olarak, hanehalkının toplam harcama düzeyi ile katılım olasılığı arasında negatif yönde bir ilişki gözlenmiştir ki bu beklen bir sonuç değildir. Söz konusu çelişki kadının emek piyasasında çalışmaya başlamasının beraberinde getirdiği ek maliyetlerin artıyor olması ile açıklanabilir. Örneğin ülkemizde kreşlerden yararlanmak maliyetlidir ve düşük-orta gelir grubundaki ailelerin bütçelerindeki payı önemlidir. Bu durum düşük gelir grubuna ait ailelerde kadınların katılımını olumsuz etkileyebilmektedir. Dışarıda yenilen yemek sayısının artması, iş yerine ulaşım masrafları, kıyafet, kişisel bakım masrafları ve hane içi işler için düzenli olarak ücretli bir yardımcı ile anlaşılması hanehalkının toplam harcama miktarını arttıracaktır. Şayet kadının emek piyasasına katılmasının beraberinde getireceği ek maliyetler piyasa ücretinden fazla ise katılım olumsuz yönde etkilenebilecektir.

Tablo 3.10. Model 1.1:Lojistik Regresyon Tahmin Sonuçları, Tüm Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Tüm Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-4.129668	0.214630	-19.24087	0.0000
HARCAMA	-2.89E-10	4.60E-11	-6.281166	0.0000
YAS	-0.008564	0.002472	-3.465136	0.0005
EGIT2	0.000864	0.126218	0.006848	0.9945
EGIT3	0.646447	0.089976	7.184660	0.0000
EGIT4	-0.972364	0.131156	-7.413818	0.0000
EGIT56	1.045853	0.113876	9.184159	0.0000
EGIT78	1.342958	0.100705	13.33550	0.0000
EGIT9	2.964173	0.151439	19.57337	0.0000
EGIT10	3.501918	0.129509	27.03989	0.0000
EGIT11	4.270834	0.449971	9.491352	0.0000
YILKULGE	-1.78E-11	2.81E-12	-6.335561	0.0000
TR1	0.853132	0.103186	8.267875	0.0000
TR2	0.850293	0.123500	6.884962	0.0000
TR3	0.974373	0.103905	9.377527	0.0000
TR4	0.932531	0.110810	8.415591	0.0000
TR5	0.755868	0.106071	7.126037	0.0000
TR6	0.831033	0.102909	8.075413	0.0000
TR7	0.131197	0.138497	0.947290	0.3435
TR8	0.809253	0.118619	6.822272	0.0000
TR9	1.227218	0.125318	9.792841	0.0000
TRA	0.285299	0.182075	1.566934	0.1171
TRB	0.795026	0.128660	6.179263	0.0000
CALISE_1	0.396922	0.057439	6.910274	0.0000
COCUK_1	0.132848	0.023816	5.578102	0.0000
HHB	-0.021204	0.024822	-0.854267	0.3930
EVLI	-1.135675	0.085979	-13.20868	0.0000
BEKAR	0.234307	0.105605	2.218710	0.0265
EVSAHIBI	-0.168819	0.044271	-3.813307	0.0001
BORCUVAR	0.051262	0.042734	1.199566	0.2303
KRESVAR	0.512023	0.160119	3.197773	0.0014
PAROKVAR	0.194004	0.176302	1.100412	0.2712
BORANI	5.130582	0.251270	20.41857	0.0000
Log olabilirlik	-7957.387	Bağımlı Değişken=0		20497
Sınırlandırılmış Log Olabilirlik	-12207.34	Bağımlı Değişken=1		4750
LR istic (32 df)	8499.902	McFadden R ²		0.348147
P. Değ. (LR stat)	0.000000	Gözlem sayısı		25247

Not:Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Medeni durum: Diğerleri.

Tablo 3.11 ve Model 1.2, aynı örneklem kullanılarak modele yaşa ilişkin kukla değişkenleri (orta yaş ve yaşlı) eklendiğinde parametrelerin anlamlılık düzeylerinin değişmediğini göstermektedir. Model 1.2. tahmin edildiğinde istatistiksel olarak anlamlı bulunan değişkenler aşağıda listelendiği gibidir:

LFP=f(HARCAMA, ORTAYAŞ, EGIT2, EGIT4, EGIT56, EGIT78, EGIT9, EGIT10, EGIT11,YILKULGE, TR1, TR2, TR3, TR4, TR6, TR8, TR9, TRA, TRB,CALISF_1, EVLI, BEKAR, KRESVAR, BORANI)

Buna göre, orta yaş grubundaki kadınlar daha fazla işgücüne katılmaktadır. Yaşlı gruptaki kadınlar ise katılım üzerinde istatistiksel bir etkide bulunmamaktadır. Kadının eğitim düzeyine ilişkin kukla değişkenlerin anlamlı olup sadece ilkokul mezunu olmanın anlamsız olması teorik beklentileri karşılamaktadır. Yani eğitim seviyesi yükseldikçe katılım olasılığı da artmaktadır. Okur yazar olup bir okulu bitirmeyenler ile ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır. Eğitim seviyesine ilişkin diğer kukla değişkenler ise katılımı olumlu yönde etkilemektedir. Yine Orta Anadolu Bölgesinde yerleşik olmak ile ev sahibi olmak katılımı açıklamak konusunda istatistiki olarak anlamsızdır. Kreşe devam eden çocuğun varlığının katılımı açıklamada istatistiksel olarak anlamlı, paralı okula devam eden çocuğun varlığının ise katılımı açıklamada % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız olduğu gözlenmektedir. Hanehalkının borcu kadınların katılımını açıklamada istatistiksel olarak yine anlamsız çıkmıştır (Tablo 3.11).

Tablo 3.11. Model 1.2:Lojistik Regresyon Sonuçları, Tüm Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Tüm kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-1.950000	0.129219	-15.09064	0.0000
HARCAMA	-5.12E-10	4.56E-11	-11.23467	0.0000
ORTAYAS	0.239494	0.046216	5.182017	0.0000
YASLI	0.004255	0.058202	0.073108	0.9417
EGIT2	-0.081338	0.086383	-0.941602	0.3464
EGIT3	0.052722	0.061338	0.859543	0.3900
EGIT4	-0.600430	0.092737	-6.474561	0.0000
EGIT56	0.157313	0.085582	1.838150	0.0660
EGIT78	0.319645	0.072896	4.384970	0.0000
EGIT9	1.540319	0.122402	12.58414	0.0000
EGIT10	1.961842	0.099479	19.72126	0.0000
EGIT11	2.388765	0.352691	6.772975	0.0000
YILKULGE	-8.53E-12	2.49E-12	-3.422834	0.0006
TR1	0.160043	0.076169	2.101165	0.0356
TR2	0.195463	0.093879	2.082087	0.0373
TR3	0.228781	0.076190	3.002771	0.0027
TR4	0.214768	0.082160	2.614009	0.0089
TR5	0.129802	0.077923	1.665774	0.0958
TR6	0.183180	0.074763	2.450139	0.0143
TR7	0.027876	0.093758	0.297320	0.7662
TR8	0.186049	0.087396	2.128813	0.0333
TR9	0.370084	0.097339	3.801991	0.0001
TRA	0.058919	0.132315	0.445295	0.6561
TRB	0.170142	0.094822	1.794322	0.0728
CALISF_1	0.163693	0.042378	3.862678	0.0001
COCUK_1	-0.000826	0.018526	-0.044584	0.9644
HHB	-0.004596	0.017478	-0.262933	0.7926
EVLİ	-0.419812	0.068252	-6.150891	0.0000
BEKAR	0.401040	0.083324	4.813018	0.0000
EVSAHİBİ	-0.011793	0.036149	-0.326227	0.7443
BORCUVAR	-0.010819	0.034138	-0.316925	0.7513
KRESVAR	0.231237	0.139521	1.657357	0.0974
PAROKVAR	0.033122	0.157952	0.209694	0.8339
BORANI	2.384676	0.176484	13.51215	0.0000
Log olabilirlik	-9074.230	Bağımlı Değişken=0		20497
Sınırlandırılmış Log Olabilirlik	-12207.34	Bağımlı Değişken=1		4750
LR İstatistik (33 df)	6266.217	McFadden R ²		0.256658
P değ. (LR stat)	0.000000	Gözlem Sayısı		25247

Not:Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yaş: Genç yaş grubu (GENC), Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Medeni durum: Diğerleri

Model 1.1'e hane reisinin eğitim seviyesi ve çocukların yaş grubuna ilişkin kukla değişkenler ilave edilerek model tekrar çalıştırıldığında ulaşılan sonuçlar Tablo 3.12'de Model 1.3. olarak raporlanmıştır.

LFP=f((HARCAMA, YAŞ, EGIT3, EGIT4, EGIT56, EGIT78, EGIT9, EGIT10, EGIT11,YILKULGE, ILKOKUL, ORTA, LISE, IKIYILIK, DORTYILI,YUKLISAN, TR1, TR2, TR3, TR4, TR6, TR8, TR9, TRA, TRB, CALISF_1, COCUK718, EVLI, BEKAR, EVSAHİBİ, KRESVAR, BORANI)

Kadının yaşı yine istatistiksel olarak anlamlıdır. Hanehalkı reisinin eğitim seviyesi incelendiğinde, okur yazar olup bir okul bitirmeyenler hariç tutulmak üzere diğer eğitim seviyeleri istatistiksel olarak anlamlıdır. Hane reisinin eğitim seviyesinin kadının katılımını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Burada dikkatimizi çekmesi gereken durum hane reisinin eğitim seviyesi yükseldiğinde katılımı azaltma olasılığının daha fazla olmasıdır. Konuya daha geniş bir perspektiften bakıldığında, hane reisinin eğitim seviyesinin iki açıdan kadınların katılımını azaltabileceği düşünülebilir. Birincisi, kentsel alanlarda dahi kadınların ev dışında çalışmalarına yönelik olumsuz sosyal tutum hala değişmemiş olabilir. İkinci olarak,, eğitim seviyesi yükselmesi hane reisinin gelir düzeyini arttıran önemli bir faktördür. Hane reisinin geliri arttıkça ailenin ekonomik durumu da iyileşeceği için kadının piyasada çalışmak yerine evde kalıp annelik ve eş olmanın gerektirdiği hane içi sorumlulukları yerine getirmesi ihtimali de artabilecektir.

Çalışan fert sayısı ile katılım arasında pozitif bir ilişki gözlenirken, 7-18 yaş grubundaki çocukların varlığı katılımı olumlu etkilemektedir. Çocukların varlığı evde yapılacak işlerin miktarını arttırarak kadınların işgücüne katılımını düşürmektedir. Fakat konuya daha geniş bir perspektiften bakıldığında çocukların varlığı iki açıdan kadınların katılımını arttırabilir. Çocuk sahibi olmak ailenin paraya olan ihtiyacını arttırabilir ki bu durum katılımın artmasına neden olabilir. Diğer taraftan, çocukların yaşı kadınların işgücüne katılımında önemli bir faktördür. Ailedeki çocukların yaşı büyüdükçe ev işlerine yardımcı olarak kadınların katılımına olumlu anlamda katkıda bulunacaklardır. 7-18 yaş grubu çocuklar annenin yoğun bakımına ihtiyaç duymadıkları için katılımı olumlu etkilemeleri beklenen bir sonuçtur.

Kadının eğitime ilişkin kukla değişkenlerin katılıma katkıları diğer modellerde olduğu gibi olumludur. Yerleşik olunan bölgelerin, medeni durumun, ve

anlamalı çıkan diğer değişkenlerin katılıma yaptıkları katkılar bir önceki modeldeki ile aynıdır.

Tablo 3.12. Model 1.3. Lojistik Regresyon Sonuçları, Tüm Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Tüm Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-4.347481	0.217658	-19.97393	0.0000
YAS	-0.008145	0.002546	-3.198837	0.0014
HARCAMA	-2.32E-10	4.56E-11	-5.082499	0.0000
EGIT2	0.037029	0.127454	0.290527	0.7714
EGIT3	0.727053	0.091319	7.961676	0.0000
EGIT4	-0.885618	0.134619	-6.578696	0.0000
EGIT56	1.272929	0.116478	10.92848	0.0000
EGIT78	1.653833	0.104589	15.81270	0.0000
EGIT9	3.384092	0.157522	21.48328	0.0000
EGIT10	4.004423	0.138675	28.87635	0.0000
EGIT11	4.630345	0.469181	9.868988	0.0000
YILKULGE	-1.27E-11	2.73E-12	-4.663319	0.0000
OKYAZ	0.087075	0.127269	0.684178	0.4939
ILKOKUL	-0.425325	0.073996	-5.747912	0.0000
ORTA	-0.610391	0.092109	-6.626873	0.0000
LISE	-0.913512	0.087861	-10.39722	0.0000
IKIYILIK	-1.080931	0.158213	-6.832117	0.0000
DORTYILI	-1.253307	0.113583	-11.03426	0.0000
YUKLISAN	-1.487634	0.283724	-5.243247	0.0000
TR1	0.793822	0.105140	7.550132	0.0000
TR2	0.813239	0.125847	6.462127	0.0000
TR3	0.956912	0.105399	9.078946	0.0000
TR4	0.913998	0.112607	8.116677	0.0000
TR5	0.762866	0.107726	7.081557	0.0000
TR6	0.795384	0.104443	7.615471	0.0000
TR7	0.143972	0.140705	1.023217	0.3062
TR8	0.814527	0.120297	6.770962	0.0000
TR9	1.258099	0.127321	9.881286	0.0000
TRA	0.301635	0.185262	1.628157	0.1035
TRB	0.861781	0.130175	6.620196	0.0000
CALISF_1	0.310700	0.057601	5.394024	0.0000
COCUK_1	0.021419	0.026233	0.816487	0.4142
COCUK06	0.075608	0.095360	0.792871*	0.4279
COCUK718	0.492907	0.051653	9.542585	0.0000
HHB	0.011693	0.025070	0.466403	0.6409
EVLI	-0.792743	0.098787	-8.024757	0.0000
BEKAR	0.458787	0.113755	4.033097	0.0001
EVSAHIBI	-0.206244	0.044794	-4.604273	0.0000
BORCUVAR	0.070089	0.043246	1.620714	0.1051
KRESVAR	0.619968	0.160374	3.865763	0.0001
PAROKVAR	0.059727	0.182450	0.327362	0.7434
BORANI	5.557108	0.254329	21.85006	0.0000
Log Olabilirlik	-7823.725	Bağımlı değişken=0		20497
Sınırlandırılmış Log Olabilirlik	-12207.34	Bağımlı değişken=1		4750
LR İstatistik (41 df)	8767.225	McFadden R ²		0.359097
P Değ. (LR stat)	0.000000	Gözlem Sayısı		25247

Not:Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Hane reisinin eğitim durumu: okuma yazma bilmeyen, Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen, Medeni durum: Diğerleri

3.4.2. Genç-Yaş Aralığındaki Tüm Kadınların Katılım Tercihi

15-31 yaş aralığındaki tüm kadınların işgücü katılımını etkileyen faktörler araştırıldığında ulaşılan sonuçlar Tablo 3.13’de Model 2 adı altında sunulmuştur.

$LFP=f(HARCAMA, EGIT4, EGIT78, EGIT9, EGIT10, EGIT11, İLKOKUL, ORTA, LİSE, İKİYILIK, DORTYILI, YUKLISAN, TR3, TR4, TR8, EVLİ, BORANI)$

7270 kadından oluşan alt örnekleme, genç yaş aralığındaki yer alan kadınların işgücüne katılım davranışı tahmin edilmeye çalışılmıştır. Tablo 3.1’deki aday değişkenler göz önünde bulundurulduğunda, harcama düzeyi, kadının eğitim seviyesi (sadece ilköğretim, lise, iki yıllık yüksek okul, dört yıllık fakülte ve yüksekokul, yüksek lisans eğitimi alan), eşin eğitim seviyesi (sadece ilkokul, orta, lise iki yıllık yüksek okul, ve dört yıllık fakülte eğitimi alan eşler), evli olma ve bağımlılık oranının, yerleşik olunan coğrafi bölgelerden sadece Ege, Doğu Marmara ve Batı Karadeniz’in katılımı açıklamada istatistiki olarak anlamlı çıktığı gözlenmiştir.

Harcama düzeyi yine kadınların katılımını olumsuz yönde etkilerken, tahmin sonuçları, katılımın, evli bayanlar için azalacağına işaret etmektedir. Bu yaş aralığında da düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar, lise ve üniversite mezunu kadınlara göre işgücüne katılım konusunda az istekli olmaktadır. İlköğretim mezunu olmak kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu modelde de bağımlılık oranı değişkeninin katsayısının tahmini pozitif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Eşin eğitim seviyesi yükseldikçe kadının işgücüne katılma olasılığı giderek azaldığı gözlenmektedir. Yıllık kullanılabilir gelir, hanedeki çocuk sayısı, hanede çalışan fert sayısı, hanede yaşayan fert sayısı, çocukların yaş aralığı gibi değişkenler ise katılımı açıklamada istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Tablo 3.13. Model 2: Lojistik Regresyon Sonuçları, Genç-Yaş Aralığındaki Tüm Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (15-31 Yaş Aralığındaki Tüm Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-İstatistik	P. Değ.
C	-1.439212	0.322393	-4.464154	0.0000
HARCAMA	-4.86E-10	9.26E-11	-5.248186	0.0000
EGIT2	-0.185081	0.187873	-0.985140	0.3246
EGIT3	0.141161	0.146140	0.965931	0.3341
EGIT4	-0.423290	0.171892	-2.462533	0.0138
EGIT56	0.248745	0.182635	1.361976	0.1732
EGIT78	0.419679	0.159278	2.634887	0.0084
EGIT9	1.852254	0.257994	7.179432	0.0000
EGIT10	2.384651	0.233084	10.23086	0.0000
EGIT11	1.777418	0.939700	1.891473	0.0586
YILKULGE	-6.49E-12	4.50E-12	-1.443218	0.1490
OKYAZ	-0.133702	0.175452	-0.762044	0.4460
ILKOKUL	-0.257695	0.101821	-2.530854	0.0114
ORTA	-0.379881	0.132061	-2.876554	0.0040
LISE	-0.482417	0.124855	-3.863833	0.0001
IKIYILIK	-0.662473	0.249377	-2.656512	0.0079
DORTYILI	-0.656938	0.182997	-3.589892	0.0003
YUKLISAN	-0.904427	0.680262	-1.329527	0.1837
TR1	0.165028	0.133183	1.239109	0.2153
TR2	0.289165	0.178861	1.616705	0.1059
TR3	0.270241	0.138415	1.952399	0.0509
TR4	0.247484	0.144617	1.711302	0.0870
TR5	0.065857	0.141942	0.463971	0.6427
TR6	0.178331	0.130126	1.370456	0.1705
TR7	0.053669	0.167757	0.319919	0.7490
TR8	0.316869	0.158661	1.997140	0.0458
TR9	0.233428	0.180076	1.296272	0.1949
TRA	0.020736	0.215242	0.096336	0.9233
TRB	0.141740	0.157269	0.901262	0.3674
CALISF_1	0.024764	0.089248	0.277472	0.7814
YAS_06	0.032689	0.052364	0.624259	0.5325
YAS_718	0.018025	0.044096	0.408764	0.6827
PAROKVAR	-0.059141	0.359245	-0.164625	0.8692
KRESVAR	0.186547	0.221166	0.843472	0.3990
COCUK_1	0.044825	0.043681	1.026196	0.3048
HHB	-0.009352	0.031816	-0.293935	0.7688
EVLI	-1.015869	0.242396	-4.190955	0.0000
BEKAR	-0.294285	0.244857	-1.201867	0.2294
EVSAHIBI	-0.056872	0.067232	-0.845913	0.3976
BORCUVAR	0.071903	0.064452	1.115599	0.2646
BORANI	3.498897	0.466863	7.494476	0.0000
Log Olabilirlik	-2635.155	Bağımlı Değişken=0		5913
Sınırlandırılmış Log Olabilirlik	-3499.341	Bağımlı Değişken=1		1357
LR İstatistik (40 df)	1728.371	McFadden R ²		0.246957
P Değ.(LR istatistik)	0.000000	Gözlem Sayısı	7270	

Not:Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen, Medeni durum: Diğerleri

3.4.3. Orta-Yaş Aralığındaki Tüm Kadınların Katılım Tercihi

Tüm kadınlar için yapılan daha önceki analizde gözlemlendiği üzere orta yaşlı olmak yaş grubu içinde katılımı etkileyen anlamlı tek değişkendir. Daha önce de belirtildiği üzere orta-yaştaki kadınların katılımı artmaktadır ve bu nedenle hangi faktörlerin özellikle bu yaş grubundaki kadınları işgücü piyasasında kalma konusunda teşvik ettiğini araştırılmıştır. Modelin çalıştırılması ile ulaşılan sonuçlar Tablo 3.14’de Model 3 adı altında sunulmuştur.

$LFP=f(HARCAMA, EGIT3, EGIT56, EGIT78, EGIT9, EGIT10, EGIT11, İLKOKUL, ORTA, LİSE, İKİYILIK, DORTYILI, YUKLISAN, TR9, CALISF_1, COCUK718, EVLİ, BEKAR, BORANI)$

8213 kadından oluşan alt örnekleme orta yaş grubunda yer alan kadınların işgücüne katılım davranışı tahmin edilmeye çalışılmıştır. Tablo 3.1’deki aday değişkenler göz önünde bulundurulduğunda, sadece, harcama düzeyi, kadının eğitim seviyesi, eşin eğitim seviyesi, hanede çalışan fert sayısı, medeni durum, 7-18 yaş grubu çocukların varlığı ve bağımlılık oranının, katılımı açıklamada istatistiki olarak anlamlı çıktığı gözlenmiştir.

Harcama düzeyi yine kadınların katılımını olumsuz yönde etkilerken, tahmin sonuçları, katılımın bekar bayanlar için artıp, evli bayanlar için azalacağına işaret etmektedir. Bekar ve orta yaştaki kadınların işgücünde yer alma olasılığı daha fazla olmaktadır. Düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar orta, lise ve üniversite mezunu kadınlara göre işgücüne katılım konusunda az istekli olmaktadır. Daha önce tüm kadınlar için yapılan tahmin sonuçlarında açıklandığı üzere, ilkokul, ortaokul ve dengi meslek okul mezunu olanların da işgücüne katılım konusunda istekli olması bu kadınlarımızın büyük ölçüde düşük gelir grubuna ait olma ihtimali ile açıklanabilir.

Bu modelde de katılım çalışan fert sayısından pozitif yönde etkilenmektedir. Bağımlılık oranı değişkeninin katsayısının tahmini ise yine pozitif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Hanedeki çocuk sayısından ziyade çocuğun yaşı orta yaştaki kadının katılımını etkilemektedir. 7-18 yaş aralığındaki çocukların varlığı katılımı arttırmaktadır. Hanede

yaşayan kişi sayısı arttıkça harcamalar da artıp daha fazla paraya ihtiyaç duyulacağından kadınların işgücüne katılımı da artacaktır.

Tablo 3.14. Model 3: Lojistik Regresyon Sonuçları, Orta-Yaş Aralığındaki Tüm Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (30-45 Yaş Aralığındaki Tüm Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-1.996181	0.247159	-8.076520	0.0000
HARCAMA	-5.23E-10	7.50E-11	-6.970521	0.0000
EGIT2	0.186756	0.164814	1.133134	0.2572
EGIT3	0.249382	0.111784	2.230934	0.0257
EGIT56	0.414945	0.150961	2.748692	0.0060
EGIT78	0.702073	0.139034	5.049659	0.0000
EGIT9	2.023754	0.233260	8.675976	0.0000
EGIT10	2.403440	0.194954	12.32827	0.0000
EGIT11	2.616818	0.557544	4.693472	0.0000
YILKULGE	-1.42E-12	4.02E-12	-0.352616	0.7244
OKYAZ	-0.208369	0.221909	-0.938987	0.3477
ILKOKUL	-0.367038	0.126884	-2.892710	0.0038
ORTA	-0.443797	0.146993	-3.019184	0.0025
LISE	-0.537606	0.140958	-3.813955	0.0001
IKIYILIK	-0.666835	0.230298	-2.895535	0.0038
DORTYILI	-0.646547	0.172561	-3.746761	0.0002
YUKLISAN	-0.723727	0.381413	-1.897488	0.0578
TR1	0.017760	0.143359	0.123887	0.9014
TR2	0.129771	0.168370	0.770749	0.4409
TR3	0.161517	0.141468	1.141728	0.2536
TR4	0.102949	0.153619	0.670160	0.5028
TR5	0.098338	0.145465	0.676023	0.4990
TR6	0.129255	0.141070	0.916243	0.3595
TR7	-0.043256	0.176532	-0.245031	0.8064
TR8	0.112962	0.163209	0.692135	0.4889
TR9	0.367479	0.177136	2.074566	0.0380
TRA	0.159644	0.257170	0.620771	0.5348
TRB	0.236519	0.180506	1.310312	0.1901
CALISF 1	0.198661	0.096675	2.054930	0.0399
COCUK 1	-0.049487	0.042680	-1.159486	0.2463
COCUK06	0.115006	0.139326	0.825449	0.4091
COCUK718	0.263755	0.087196	3.024872	0.0025
HHB	0.063001	0.040269	1.564493	0.1177
EVLI	-0.713980	0.147724	-4.833191	0.0000
BEKAR	0.478063	0.178356	2.680385	0.0074
EVSAHIBI	-0.034884	0.061423	-0.567939	0.5701
BORCUVAR	-0.035117	0.060869	-0.576927	0.5640
KRESVAR	0.310621	0.210735	1.473994	0.1405
PAROKVAR	-0.077676	0.234022	-0.331918	0.7400
BORANI	3.572657	0.409946	8.714937	0.0000
Log olabilirlik	-2852.512	Bağımlı değişken=0		6502
Sınırlandırılmış log olabilirlik	-4202.866	Bağımlı değişken=1		1711
LR istatistik (39 df)	2700.707	McFadden R ²		0.321294
P Değ. (LR istatistik)	0.000000	Gözlem Sayısı		8213

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen, Medeni durum: Diğerleri

3.4.4. Orta-Yaş Üzerindeki Kadınların Katılım Tercihi

Bu model, 2202 orta yaş üzeri (45-65 yaş aralığı) kadının işgücüne katılım davranışına ilişkin analizi içermektedir. Modelin çalıştırılması ile ulaşılan sonuçlar Tablo 3.15’de Model 4 adı altında raporlanmış ve şu şekilde yorumlanmıştır:

$$LFP=f(EGIT56, EGIT9, EGIT10, ILKOKUL, ORTA, LISE, DORTYILI, TR5, TR7, TR9, TRB, CALISF_1, COCUK_1, YAS_718, BEKAR, BORANI)$$

Ortaokul mezunu, iki yıllık yüksekokul, dört yıllık fakülte ve yüksekokul mezunu olmak kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemektedir ve yüzde on anlamlılık düzeyinde de istatistiksel olarak anlamlıdır. Eşlerin eğitim seviyeleri incelendiğinde; ilkokul ve üzeri seviyede eğitim alan kocaların kadınların katılımına etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Kadının çalışması konusundaki toleransın kocanın eğitim seviyesi yükseldikçe artacağı yönündeki hipotez burada da desteklenmemektedir. Dört yıllık yüksekokul veya fakülte mezunu kocanın, kadının istihdamındaki azalmaya daha fazla sebep olduğu gözlenmektedir.

Tahmin sonuçları, hanede çalışan fert sayısının katılımı daha önceki modellerde olduğu gibi olumlu yönde etkilediğini ve % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Hanedeki çocuk sayısı arttıkça sözkonusu yaş grubunda yer alan kadınlar arasında katılım olasılığı azalmaktadır. Fakat 7-18 yaş aralığındaki çocukların varlığı katılımı olumlu yönde etkilemektedir.

Medeni durum değişkenlerinden bekar olmak katılımı olumlu yönde etkilerken evli olmanın katılımı açıklamada % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmektedir.

Batı Anadolu, Orta Anadolu, Doğu Karadeniz ve Orta Doğu Anadolu bölgeleri katılımı olumlu yönde etkileyen ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenen bölge değişkenleridir. Bağımlılık oranı diğer modellerde gözlemlendiği üzere kadının işgücüne katılım ihtimalini olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 3.15. Model 4: Lojistik Regresyon Sonuçları, Orta-Yaş Üzerindeki Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (45-65 Yaş Aralığındaki Tüm Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P. Değ.
C	-5.100127	0.694442	-7.344210	0.0000
HARCAMA	-1.57E-10	1.99E-10	-0.786183	0.4318
EGIT2	-0.390430	0.385851	-1.011869	0.3116
EGIT3	-0.001775	0.244621	-0.007254	0.9942
EGIT56	0.746392	0.457684	1.630803	0.1029
EGIT78	0.183647	0.518172	0.354412	0.7230
EGIT9	1.921641	0.640671	2.999421	0.0027
EGIT10	2.874098	0.529011	5.432959	0.0000
YILKULGE	-4.76E-12	8.27E-12	-0.575275	0.5651
OKYAZ	-0.077753	0.447583	-0.173718	0.8621
ILKOKUL	-0.957549	0.325523	-2.941569	0.0033
ORTA	-0.886958	0.407056	-2.178959	0.0293
LISE	-0.838931	0.400324	-2.095632	0.0361
IKIYILIK	-0.824665	0.802791	-1.027248	0.3043
DORTYILI	-1.949988	0.543768	-3.586066	0.0003
YUKLISAN	-0.530840	1.127562	-0.470786	0.6378
TR1	0.250238	0.495714	0.504804	0.6137
TR2	0.303268	0.585355	0.518092	0.6044
TR3	0.771081	0.475567	1.621392	0.1049
TR4	-0.246599	0.542278	-0.454746	0.6493
TR5	1.067388	0.474021	2.251774	0.0243
TR6	0.337150	0.478864	0.704062	0.4814
TR7	1.063837	0.569437	1.868227	0.0617
TR8	0.377347	0.572697	0.658895	0.5100
TR9	2.253171	0.520377	4.329883	0.0000
TRA	0.536996	0.778962	0.689373	0.4906
TRB	0.891977	0.546526	1.632084	0.1027
CALISF_1	0.553605	0.220435	2.511422	0.0120
YAS_06	0.101609	0.201439	0.504417	0.6140
YAS_718	0.593577	0.142426	4.167622	0.0000
PAROKVAR	1.010103	0.710762	1.421155	0.1553
KRESVAR	0.693045	0.699170	0.991240	0.3216
COCUK_1	-0.587278	0.148299	-3.960085	0.0001
HHB	0.071000	0.114880	0.618042	0.5365
EVLI	0.035035	0.296144	0.118304	0.9058
BEKAR	1.413962	0.855436	1.652913	0.0983
EVSAHIBI	0.147594	0.228094	0.647077	0.5176
BORCUVAR	0.148208	0.193051	0.767715	0.4427
BORANI	5.462485	1.018212	5.364782	0.0000
Log Olabilirlik	-436.7473	Bağımlı Değişken=0		2007
Sınırlandırılmış Log Olabilirlik	-658.8028	Bağımlı Değişken=1		195
LR İstatistik (38 df)	444.1108	McFadden R ²		0.337059
P.(LR istatistik)	0.000000	Gözlem Sayısı		2202

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen, Medeni durum: Diğerleri

3.4.5.Evli Kadınların Katılım Tercihi

Bu kısımda, 15067 evli kadının işgücüne katılım davranışına ilişkin analiz içerilmiştir. Tüm kadınlar için yapılan analizden anlaşıldığı üzere, evli olmak kadınların işgücüne katılım ihtimalini azaltmaktadır. Bu durum, evli kadınların katılım kararını etkileyen faktörleri ayrıca ortaya koyma gereği doğurmuştur. Daha öncede belirtildiği üzere, bekar kadınlar istihdam için kendilerini aday olarak görmekte fakat evlilikle birlikte katılımları azalmaktadır. Modelin çalıştırılması ile ulaşılan sonuçlar Tablo 3.16’de Model 5 adı altında raporlanmış ve şu şekilde yorumlanmıştır:

$LFP=f(HARCAMA, YAS, EGIT2, EGIT3, EGIT56, EGIT78, EGIT9, EGIT10, EGIT11, YILKULGE, ORTA, LISE, IKIYILIK, DÖRTYILI, YUKLISAN, TR1, TR2, TR3, TR4, TR5, TR6, TR8, TR9, TRA, TRB, COCUK06, COCUK718, HHB, EVSAHIBI, KRESVAR, BORANI)$

Evli kadınların eğitim seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Evli kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe katılım olasılığı da artmaktadır. Eşlerin eğitim seviyeleri incelendiğinde, ortaokul ve üzeri seviyede eğitim alan kocaların eşlerinin katılımına etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Kadının çalışması konusundaki toleransın kocanın eğitim seviyesi yükseldikçe artacağı yönündeki hipotez burada da desteklenmemektedir. Daha da fazlası kocanın eğitim seviyesi yükseldikçe kadının istihdamındaki azalma da giderek artmaktadır.

Anlamlı çıkan değişken sayısı sonuç tablosundan anlaşılabacağı üzere bu model için daha fazladır. Hanehalkının harcama düzeyinin ve yıllık kullanılabilir gelirin katılım üzerindeki etkisi negatiftir. Yıllık kullanılabilir hane geliri arttığında daha az sayıda kadın işgücüne dahil olmak istemektedir. Hanenin yıllık kullanılabilir geliri azaldığında ise katılım artacaktır. Harcama miktarı ile evli kadınların katılımı arasındaki negatif ilişki bu modelde de gözlenmektedir.

Evli kadınların işgücüne katılımı daha çok zorunluluktan kaynaklanmaktadır: Çalışan fert sayısının hanede yaşayan fert sayısına göre daha az olduğu hanelerde, kadın

işgücüne katılmak konusunda istekli davranmamaktadır. Bu durum beklenen bir sonuç değildir. Diğer bir deyişle düşük bağımlılık oranına sahip ailelerde katılım daha az olacaktır.

Diğer taraftan çocukların sayısı değil yaşı kadınların katılım kararını etkilemektedir. Çocukların ait olduğu yaşı aralığına ilişkin iki değişken de katılımı olumlu yönde etkilemektedir. 7-18 yaşı grubundaki çocuklar annenin yoğun bakımına gereksinim duymadıkları için bu yaşı grubunda katılım daha fazla artabilecektir.

Yerleşik olunan bölgelerin işgücü katılımına katkıları Model 1’de bulunan sonuçlarla hemen hemen aynıdır. Hanehalkı genişliği arttıkça masraflarda artacağı ve daha çok paraya ihtiyaçı duyulacağı için katılım artmaktadır. Kreşe devam eden çocuğu olan kadınlar işgücüne katılmaktadır. Ev sahibi olmak ise katılımı olumsuz yönde etkilemektedir. Yukarıda da bahsedildiği üzere, sahip olunan mülk sayısı arttığında ekonomik durum iyileştiği için kadının katılım konusunda isteksiz davranması beklenebilecektir.

Tablo 3.16. Model 5: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Evli Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-7.440363	0.433229	-17.17421	0.0000
YAS	-0.032715	0.004478	-7.305676	0.0000
HARCAMA	-2.47E-10	7.28E-11	-3.387931	0.0007
EGIT2	0.433445	0.189195	2.290998	0.0220
EGIT3	0.619685	0.135306	4.579875	0.0000
EGIT56	1.022068	0.178513	5.725464	0.0000
EGIT78	1.579668	0.168415	9.379632	0.0000
EGIT9	3.001544	0.248795	12.06431	0.0000
EGIT10	3.908720	0.228088	17.13688	0.0000
EGIT11	3.928911	0.695397	5.649885	0.0000
YILKULGE	-1.18E-11	4.14E-12	-2.840771	0.0045
OKYAZ	0.028913	0.321207	0.090013	0.9283
ILKOKUL	-0.424146	0.272123	-1.558658	0.1191
ORTA	-0.518290	0.286603	-1.808394	0.0705
LISE	-0.793057	0.286532	-2.767773	0.0056
İKİYILIK	-0.937557	0.342754	-2.735362	0.0062
DORTYILI	-0.926475	0.309136	-2.996983	0.0027
YUKLISAN	-0.885108	0.463910	-1.907930	0.0564
TR1	0.502423	0.183450	2.738751	0.0062
TR2	0.706865	0.205754	3.435480	0.0006
TR3	1.046176	0.177506	5.893766	0.0000
TR4	0.861030	0.189015	4.555345	0.0000
TR5	0.946291	0.181568	5.211770	0.0000
TR6	0.798180	0.178616	4.468694	0.0000
TR7	0.144107	0.247731	0.581708	0.5608
TR8	0.874787	0.203851	4.291316	0.0000
TR9	1.590419	0.203084	7.831340	0.0000
TRA	0.563396	0.293867	1.917182	0.0552
TRB	0.958140	0.219049	4.374080	0.0000
CALISF_1	0.163779	0.116353	1.407608	0.1592
COCUK_1	-0.042294	0.051605	-0.819576	0.4125
COCUK06	0.407197	0.083383	4.883438	0.0000
COCUK718	1.577106	0.089647	17.59238	0.0000
HHB	0.222244	0.051084	4.350594	0.0000
EVSAHIBI	-0.244504	0.068473	-3.570790	0.0004
BORCUVAR	0.052231	0.068047	0.767567	0.4427
KRESVAR	0.568129	0.204042	2.784367	0.0054
PAROKVAR	0.044621	0.269576	0.165521	0.8685
BORANI	10.32152	0.535750	19.26556	0.0000
Log olabilirlik	-3367.901	Bağımlı Değişken=0		12956
Sınırlandırılmış. log olabilirlik	-6104.525	Bağımlı Değişken=1		2111
LR istatistik (38 df)	5473.249	McFadden R ²		0.448294
P Değ.(LR stat)	0.000000	Gözlem Sayısı		15067

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen.

3.4.6. Bekar Kadınların Katılım Tercihi

Tüm kadınlar için yapılan analiz sonuçlarını açıklarken medeni durum değişkenlerinden bekar olmanın kadın katılımını açıklamada %10 anlamlılık düzeyinde oldukça anlamlı olduğunu söylemiştik. Bu durumda bekar kadınların işgücüne katılım kararını etkileyen faktörleri de ayrıca inceleme gereği duyduk. Elde edilen sonuçlar Model 6 adı altında listelenmiştir.

$LFP=f(YAS, EGIT2, EGIT3, EGIT56, EGIT78, EGIT9, EGIT10, EGIT11, YILKULGE, OKYAZ, ORTA, LISE, DORTYILI, YUKLISAN, TR1, TR2, TR3, TR4, TR5, TR6, TR8, TR9, TRB, CALISF_1, COCUK_1, EVSAHIBI, BORANI)$

Katılımı açıklamada yine yaşın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Kadının eğitim seviyesi değişkenlerinden ilköğretim mezunu olmak anlamsız iken diğer eğitim seviyeleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Üniversite ve yüksek lisans mezunu olan kadınlar orta okul ve lise mezunu olanlara göre işgücüne katılımı daha fazla tercih etmektedir ki bu da teorik beklentiyi karşılamaktadır. Yerleşim yerine bakıldığında Orta Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde yaşayan kadınlara ait katsayı tahminleri istatistiksel olarak anlamsız iken diğerleri anlamlıdır. Ailenin yıllık kullanılabilir geliri incelendiğinde katılımı negatif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Ekonomik durum iyileştikçe, kadın katılım konusunda isteksiz davranmaktadır. Bu modelde kocanın eğitim seviyesi değişkeninin yerini (bekar kadınlar sözkonusu olduğu için) hane reisinin eğitim seviyesi yer almıştır. Hane reisinin eğitim seviyesi ile bekar kadınların katılım tercihi arasında yüksek eğitim seviyeleri için negatif bir ilişki gözlenmektedir. Okuma yazma bilip bir okul mezunu olmayan hane reisi kadının istihdamını olumlu karşılamaktadır fakat istatistiksel olarak anlamsızdır. Diğer eğitim seviyelerinde kocanın eşinin istihdamına yönelik toleransı ortadan kalkmaktadır. Bu durum ekonomik durum iyileştikçe kadının istihdamına yönelik tutumun da olumsuzlaştığının bir göstergesi olması bakımından önemlidir.

Çalışan fert sayısı ile ilgili olarak istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu diğer modellerdekiyle benzer yorumlar yapılabilir. Diğer modellerde olduğu gibi bekar kadınlar da ev sahibi olduklarında işgücüne katılım konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Diğer bir deyişle ekonomik durumu iyileşen bekar kadınların katılım ihtimali azalmaktadır.

Tablo 3.17. Model 6: Lojistik Regresyon Sonuçları, Bekar Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Bekar Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-4.913314	0.378851	-12.96899	0.0000
YAS	0.051743	0.006541	7.910644	0.0000
HARCAMA	-1.22E-10	7.63E-11	-1.595177	0.1107
EGIT2	0.561618	0.293599	1.912876	0.0558
EGIT3	1.322191	0.252965	5.226775	0.0000
EGIT4	0.350281	0.263449	1.329596	0.1837
EGIT56	2.013413	0.281472	7.153164	0.0000
EGIT78	2.147749	0.251864	8.527432	0.0000
EGIT9	3.877897	0.329521	11.76830	0.0000
EGIT10	4.194431	0.297171	14.11454	0.0000
EGIT11	4.206753	1.165251	3.610168	0.0003
YILKULGE	-2.13E-11	5.86E-12	-3.625655	0.0003
OKYAZ	0.322723	0.177796	1.815129	0.0695
ILKOKUL	-0.090544	0.099177	-0.912948	0.3613
ORTA	-0.225068	0.134942	-1.667890	0.0953
LISE	-0.544374	0.128766	-4.227623	0.0000
IKIYILIK	-0.409482	0.254423	-1.609454	0.1075
DORTYILI	-1.008216	0.183773	-5.486214	0.0000
YUKLISAN	-2.324312	0.904668	-2.569244	0.0102
TR1	0.970621	0.150384	6.454268	0.0000
TR2	0.777734	0.196092	3.966162	0.0001
TR3	0.905249	0.157224	5.757689	0.0000
TR4	1.020992	0.168225	6.069197	0.0000
TR5	0.458884	0.160470	2.859619	0.0042
TR6	0.695259	0.150160	4.630119	0.0000
TR7	-0.103818	0.205480	-0.505244	0.6134
TR8	0.777413	0.176005	4.416996	0.0000
TR9	0.763184	0.198343	3.847803	0.0001
TRA	-0.223627	0.297772	-0.751000	0.4527
TRB	0.885020	0.186389	4.748251	0.0000
CALISF_1	0.466316	0.094612	4.928740	0.0000
HHB	-0.023171	0.029211	-0.793207	0.4277
EVSAHIBI	-0.164404	0.075475	-2.178259	0.0294
BORCUVAR	0.078027	0.069890	1.116420	0.2642
BORANI	2.761845	0.444957	6.206987	0.0000
Log olabilirlik	-2826.782	Bağımlı Değişken=0		4655
Sınırlandırılmış. log olabilirlik	-4127.942	Bağımlı Değişken=1		2050
LR istatistik (34 df)	2602.319	McFadden R ²		0.3152
P Değ. (LR istat.)	0.000000	Gözlem Sayısı		6705

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Hane reisinin eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen.

3.4.7. Evli ve Çocuklu Kadınların Katılım Tercihi

Bu modelde, 13058 evli ve çocuklu kadının işgücüne katılım davranışı incelenmiştir. İncelenen modellerin bir kısmında, hanedeki çocukların sayısının % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir. Bu durum, evli ve çocuklu kadınların katılım kararını etkileyen faktörleri de ayrıca ortaya koyma gereği doğurmuştur. Modelin çalıştırılması ile ulaşılan sonuçlar Tablo 3.18’de Model 7 adı altında raporlanmıştır.

$LFP=f(YAS, HARCAMA, EGİT2, EGİT3, EGİT56, EGİT78, EGİT9, EGİT10, EGİT11, YILKULGE, İLKOKUL, ORTA, LİSE, İKİYILIK, DORTYILI, TR1, TR2, TR3, TR4, TR5, TR6, TR8, TR9, TRA, TRB, YAS_06, YAS_718, KRESVAR, CALISF_1, COCUK_1, EVSAHIBI, BORANI)$

Kocanın eğitim seviyesine ilişkin değişkenlerden; okur yazar olup bir okul bitirmemiş olması, yüksek lisans mezunu olması, bölge değişkenlerinden; Orta Anadolu, diğer değişkenler arasından ise hanehalkı büyüklüğü, hanenin borcunun olması, paralı okula devam eden ferdin olması gibi değişkenlerin kadının işgücüne katılımını açıklamada istatistiksel olarak anlamsız olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bütün değişkenler katılımı açıklamada % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Harcama düzeyi ile evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım olasılığı arasında diğer modellerde olduğu gibi negatif yönlü bir ilişki gözlenmektedir. Hanehalkının aylık harcama düzeyi arttıkça kadının katılım ihtimali azalmaktadır. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe katılım ihtimali de yükselmektedir ki bu durum teorik beklentileri karşılamaktadır. Kocanın eğitim seviyesi yükseldikçe kadının katılım olasılığının azaldığı dikkat çekmektedir.

Tahmin sonuçları, yaş ile katılım arasında negatif yönde ilişki olduğunu göstermektedir. Yıllık kullanılabilir gelir arttığında katılım olasılığı da düşecektir. Diğer bir deyişle hanenin ekonomik durumunun iyileşmesi durumunda kadın çalışmayı tercih

etmeyebilecektir. Çalışan fert sayısının artması kadının katılım ihtimalini bu modelde de arttıracaktır.

Hanedeki çocuk sayısı arttıkça kadının katılım oranının azalttığı fakat 0-6 yaş ve 7-18 yaş aralığındaki çocukların varlığının kadınların katılım olasılığını arttırdığı gözlenmektedir. Kreşe devam eden çocuğun varlığı da katılımı olumlu yönde etkilemektedir.

Oturulan konutun mülkiyetine sahip olunması ise kadının katılım olasılığını diğer modellerde olduğu gibi negatif yönde etkilemektedir. Ev sahibi olunması hanenin ekonomik durumunu iyileştireceğinden kadının katılım konusunda isteksiz davranması beklenebilir. Bağımlılık oranı değişkeni ile kadının işgücü katılımı arasındaki ilişkinin ise pozitif yönlü olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.18. Model 7: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli ve Çocuklu Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Evli ve Çocuklu Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-İstatistik	P Değ.
C	-5.697851	0.454759	-12.52939	0.0000
YAS	-0.026104	0.005220	-5.000329	0.0000
HARCAMA	-2.34E-10	7.75E-11	-3.019651	0.0025
EGIT2	0.595897	0.203932	2.922035	0.0035
EGIT3	0.724284	0.146867	4.931559	0.0000
EGIT56	1.184290	0.190256	6.224720	0.0000
EGIT78	1.635642	0.181135	9.029960	0.0000
EGIT9	3.078181	0.268595	11.46030	0.0000
EGIT10	3.914438	0.246577	15.87512	0.0000
EGIT11	3.845596	0.769190	4.999539	0.0000
YILKULGE	-1.17E-11	4.51E-12	-2.592451	0.0095
OKYAZ	-0.285080	0.348335	-0.818408	0.4131
ILKOKUL	-0.562179	0.289004	-1.945231	0.0517
ORTA	-0.660447	0.303488	-2.176185	0.0295
LISE	-0.926629	0.303768	-3.050444	0.0023
IKIYILIK	-0.995165	0.364402	-2.730950	0.0063
DORTYILI	-1.022257	0.327993	-3.116707	0.0018
YUKLISAN	-0.759599	0.501724	-1.513976	0.1300
TR1	0.466516	0.193087	2.416092	0.0157
TR2	0.662864	0.216282	3.064817	0.0022
TR3	1.004242	0.186954	5.371604	0.0000
TR4	0.837890	0.199144	4.207453	0.0000
TR5	0.860613	0.191065	4.504288	0.0000
TR6	0.767303	0.187406	4.094330	0.0000
TR7	0.154235	0.257876	0.598097	0.5498
TR8	0.722184	0.214793	3.362231	0.0008
TR9	1.590617	0.212632	7.480613	0.0000
TRA	0.564895	0.307179	1.838976	0.0659
TRB	0.985253	0.231145	4.262480	0.0000
CALISF 1	0.918357	0.151126	6.076754	0.0000
YAS_06	0.701027	0.082756	8.471043	0.0000
YAS_718	1.175939	0.064571	18.21149	0.0000
PAROKVAR	0.154408	0.276179	0.559086	0.5761
KRESVAR	0.546649	0.209414	2.610372	0.0090
COCUK_1	-0.681554	0.073728	-9.244179	0.0000
HHB	-0.077478	0.067943	-1.140339	0.2541
EVSAHIBI	-0.225725	0.071818	-3.143027	0.0017
BORCUVAR	0.089483	0.071946	1.243740	0.2136
BORANI	7.723197	0.647659	11.92479	0.0000
Log Olabilirlik	-3039.963	Bağımlı Değişken=0		11206
Sınırlandırılmış Log Olabilirlik	-5331.182	Bağımlı Değişken=1		1852
LR İstatistik (38 df)	4582.438	McFadden R ²		0.429777
P (LR İstatistik)	0.000000	Gözlem Sayısı		13058

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen.

3.4.8. Evli ve Çocuksuz Kadınların Katılım Tercihi

Bu modelde 1980 evli ve çocuksuz kadının işgücüne katılım davranışı incelenmektedir. Modelin çalıştırılması ile ulaşılan sonuçlar Tablo 3.19’de Model 8 adı altında raporlanmıştır.

LFP=f (EGIT78, EGIT9, EGIT10, EGIT11, LISE, İKIYILIK, DORTYILI, YUKLISAN, TR1, TR2, TR3, TR4, TR5, TR6, TR8, TR9, TRB, HHB, CALISF_1, HHB, BORANI)

Düşük eğitim seviyelerinin evli ve çocuksuz kadınların katılımına katkısı istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Eğitim seviyesi lise ve dengi meslek liseleri ve üzerine çıktıkça evli ve çocuksuz kadınların katılımı artmaktadır. Kocanın eğitim seviyesi yükseldikçe evli ve çocuksuz kadınların katılımı azalmaktadır. Diğer modellerdeki bulgulardan farklı olarak, çalışan fert sayısı arttıkça evli ve çocuksuz kadınların katılımı azalmaktadır. Konuya daha geniş bir perspektiften bakıldığında ailede çalışan fert sayısının iki açıdan kadınların katılımını düşürebileceği düşünülebilir. Birincisi, ailede çalışan fert sayısı arttıkça ekonomik durum iyileşebilir. Bu durumda, kadının hane dışında çalışmasına gerek duyulmayabilir. İkinci olarak, çalışan fert sayısı arttıkça hane içi işleri yapabilecek kişi sayısı da azalacaktır. Bu ise kadının evde kalıp bu işlerle ilgilenmesini daha cazip hale getirebileceğinden, kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyebilir.

Hanehalkı büyüklüğü ile katılım arasında da aynı yönde bir ilişki gözlenmektedir. Bağımlılık oranının yüksek olduğu diğer bir deyişle çalışan fert sayısının hanede yaşayan fert sayısından fazla olması durumunda katılım ihtimali artmaktadır.

Tablo 3.19. Model 8: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli ve Çocuksuz Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Evli ve Çocuksuz Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-14.27159	2.195554	-6.500222	0.0000
YAS	0.004719	0.012943	0.364616	0.7154
HARCAMA	-1.41E-11	2.53E-10	-0.055764	0.9555
EGIT2	-0.425541	0.879866	-0.483643	0.6286
EGIT3	0.139304	0.579797	0.240263	0.8101
EGIT56	0.391615	0.796665	0.491568	0.6230
EGIT78	1.498640	0.687112	2.181072	0.0292
EGIT9	3.164917	0.927386	3.412728	0.0006
EGIT10	3.326184	0.842417	3.948383	0.0001
EGIT11	5.287784	2.709988	1.951220	0.0510
YILKULGE	-8.86E-12	1.29E-11	-0.687791	0.4916
OKYAZ	-1.356760	1.424261	-0.952606	0.3408
ILKOKUL	-1.732312	1.238981	-1.398175	0.1621
ORTA	-1.541434	1.299280	-1.18637	0.2355
LISE	-2.358114	1.301955	-1.811210	0.0701
İKİYILIK	-2.375799	1.395306	-1.702708	0.0886
DORTYILI	-2.570692	1.354718	-1.897584	0.0578
YUKLISAN	-5.409320	2.410111	-2.244428	0.0248
TR1	1.693261	0.965406	1.753938	0.0794
TR2	1.919544	1.044915	1.837034	0.0662
TR3	2.053906	0.938522	2.188447	0.0286
TR4	1.980239	0.982951	2.014585	0.0439
TR5	2.363859	0.948302	2.492728	0.0127
TR6	1.757474	0.953213	1.843738	0.0652
TR7	0.715806	1.372475	0.521544	0.6020
TR8	2.015633	1.044331	1.930071	0.0536
TR9	2.268076	1.099017	2.063732	0.0390
TRA	-2.452876	2.329957	-1.052756	0.2925
TRB	2.477138	1.050814	2.357353	0.0184
CALISF_1	-2.370853	0.820448	-2.889707	0.0039
HHB	1.758752	0.402005	4.374953	0.0000
EVSAHIBI	-0.398478	0.321131	-1.240859	0.2147
BORCUVAR	-0.171503	0.286650	-0.598302	0.5496
BORANI	20.41623	3.270603	6.242343	0.0000
Log olabilirlik	-205.7852	Bağımlı değişken=0		1727
Sınırlanmış Log Olabilirlik	-756.6380	Bağımlı değişken=1		253
LR istatistik (33 df)	1101.706	McFadden R ²		0.728027
P Değ. (LR istatistik)	0.000000	Gözlem Sayısı		1980

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen.

3.4.9. Evli ve Okul Öncesi Çağda Çocuğa Sahip Kadınların Katılım Tercihi

Evli ve özellikle 0-6 yaş aralığında çocuk sahibi kadınların katılım kararını etkileyen faktörleri ayrıca ortaya koyma gereği duyulmuştur. 5400 evli ve çocuklu kadının katılım davranışının incelendiği modelin çalıştırılması ile ulaşılan sonuçlar Tablo 3.21’de Model 10 adı altında sunulduğu gibidir:

$LFP=f(HARCAMA, EGIT3, EGIT56, EGIT78, EGIT9, EGIT10, ILKOKUL, ORTA, LISE, IKIYILIK, DORTYILI, TR2, TR3, TR4, TR5, TR6, TR8, TR9, TRB, COCUK_1, KRESVAR, BORCUVAR, BORANI)$

Eşin eğitim seviyesi yükseldikçe kadının işgücüne katılım olasılığı azalmaktadır. Okul çağına gelmiş çocuğa sahip kadınların eşleri kadının istihdamı konusunda toleranslı davranmamaktadır. Eğitim seviyesi yüksek, evli ve okul çağında çocuğa sahip kadınlar diğer modellerde olduğu gibi işgücüne katılmayı tercih etmektedirler. Eğitim bu grupta yer alan kadınlar için de katılım konusunda teşvik edici bir faktördür.

Hanedeki aylık harcama miktarı arttıkça diğer modellerde olduğu gibi kadının katılım ihtimali olumsuz yönde etkilenmektedir. Hanenin borcunun olması beklenildiği üzere, bu kategoride yer alan kadınları katılım konusunda olumlu yönde etkilemektedir. Yerleşik olunan bölgelere bakıldığında, sadece İstanbul ve Orta Anadolu bölgelerinde yerleşik olmanın katılımı açıklamada istatistiksel olarak anlamsız diğer bölgelerin ise anlamlı olduğu ve katılımı olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir. Yıllık kullanılabilir hane geliri istatistiksel olarak anlamsızdır.

Hanede kreşe devam eden çocukların var olması bu grupta yer alan kadınların katılımını olumlu yönde etkilemektedir. Hanedeki çocuk sayısı arttıkça kadının işgücüne katılım olasılığının arttığını söyleyebiliriz. Çocukların- özellikle okul öncesi çağda olanların- varlığı evli kadınların rezervasyon ücretlerini yükselterek, onların işgücü piyasası yerine evde çalışmayı tercih etmelerine neden olabilmektedir. Fakat tahmin sonuçları incelendiğinde okul öncesi çocuk sayısı ile kadının katılım olasılığı arasında aynı yönde bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, çocuk sahibi olmanın ailenin paraya olan ihtiyacını arttırarak kadının işgücüne katılım olasılığını artırabileceği düşünülebilir. Çünkü çocuk sahibi olmanın ve yetiştirmenin maliyeti sürekli artmaktadır.¹⁶⁰

Bağımlılık oranı diğer tüm modellerde gözlemlendiği üzere kadının işgücüne katılım ihtimalini olumlu yönde etkilemektedir.

¹⁶⁰ BOWEN, a.g.e., p.69

Tablo 3.20. Model 9: Lojistik Regresyon Sonuçları, Evli ve Okul Öncesi Çağda Çocuğa Sahip Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Evli ve 0-6 Yaş Aralığında Çocuğa Sahip Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-İstatistik	P. Değ.
C	-9.032015	0.724269	-12.47053	0.0000
YAS	-0.011938	0.009316	-1.281424	0.2000
HARCAMA	-4.31E-10	1.51E-10	-2.849525	0.0044
EGIT2	0.344706	0.367014	0.939217	0.3476
EGIT3	1.137929	0.257863	4.412916	0.0000
EGIT56	1.341199	0.338359	3.963838	0.0001
EGIT78	1.641732	0.315085	5.210450	0.0000
EGIT9	3.221791	0.491692	6.552464	0.0000
EGIT10	3.988897	0.429715	9.282667	0.0000
EGIT11	2.106529	2.065435	1.019896	0.3078
YILKULGE	-8.30E-12	6.85E-12	-1.212190	0.2254
OKYAZ	0.087971	0.498276	0.176552	0.8599
ILKOKUL	-0.824313	0.424777	-1.940577	0.0523
ORTA	-0.893476	0.454613	-1.965354	0.0494
LISE	-1.191298	0.453484	-2.626988	0.0086
İKİYILIK	-1.781115	0.609698	-2.921307	0.0035
DORTYILI	-1.484164	0.513291	-2.891469	0.0038
YUKLISAN	-0.975644	0.840047	-1.161416	0.2455
TR1	0.060438	0.305714	0.197695	0.8433
TR2	0.808850	0.356280	2.270263	0.0232
TR3	0.820452	0.286728	2.861429	0.0042
TR4	0.789199	0.304593	2.590993	0.0096
TR5	0.831199	0.288310	2.883008	0.0039
TR6	0.638977	0.278074	2.297863	0.0216
TR7	0.317823	0.404066	0.786562	0.4315
TR8	1.028406	0.323735	3.176693	0.0015
TR9	1.546589	0.329881	4.688326	0.0000
TRA	0.537933	0.462089	1.164132	0.2444
TRB	1.001808	0.329802	3.037603	0.0024
CALISF_1	-0.186297	0.241283	-0.772110	0.4400
KRESVAR	0.600986	0.263870	2.277585	0.0228
COCUK_1	0.474555	0.075893	6.252981	0.0000
HHB	0.081079	0.094717	0.856021	0.3920
EVSABİBİ	0.002076	0.125821	0.016503	0.9868
BORCUVAR	0.290733	0.125468	2.317193	0.0205
BORANI	17.16233	1.348985	12.72240	0.0000
Log Olabilirlik	-1058.031	Bağımlı Değişken=0		4732
Sınırlandırılmış Log Olabilirlik	-2020.896	Bağımlı Değişken=1		668
LR İstatistik (35 df)	1925.729	McFadden R ²		0.476454
P (LR İstatistik)	0.000000	Gözlem Sayısı		5400

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen.

3.4.10. Evli ve Okul Çağında Çocuğa Sahip Kadınların Katılım Tercihi

Bu modelde, 9060 evli ve 7-18 yaş aralığında çocuğa sahip kadınların işgücüne katılım davranışı incelenmektedir. Modelin çalıştırılması ile ulaşılan sonuçlar Tablo 3.21’de Model 10 adı altında sunulduğu gibidir:

$LFP=f(YAS, HARCAMA, EGİT2, EGİT3, EGİT56, EGİT78, EGİT9, EGİT10, EGİT11, OKYAZ, ILKOKUL, ORTA, LİSE, İKİYİLİK, DORTYILI, TR1, TR2, TR3, TR4, TR5, TR6, TR8, TR9, TRB, COCUK_1, EVSAHİBİ, BORANI)$

Yukarıdaki denklemde yer alan değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunan değişkenlerdir. Yaş ile kadının işgücü katılımı arasında beklenildiği üzere negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu alt örnekte de eşin eğitim seviyesinin kadının katılımı üzerinde negatif bir etkisi olduğu gözlenmektedir. Diğer bir deyişle, okul çağına gelmiş çocuğa sahip kadınların kocaları, kadının istihdamı konusunda toleranslı davranmamaktadır. Hanedeki aylık harcama düzeyi (HARCAMA) ise diğer modellerde olduğu gibi kadının katılımını olumsuz yönde etkilemektedir ve istatistiksel olarak da anlamlıdır. Eğitim seviyesi yüksek, evli ve okul çağına gelmiş kadınlar diğer modellerde olduğu gibi işgücüne katılmayı tercih etmektedirler. Eğitim bu grupta yer alan kadınlar için de katılım konusunda teşvik edici bir faktördür. Ev sahibi olmak, ekonomik durumu iyileştirdiği için bu kategoride yer alan kadınları katılım konusunda olumsuz yönde etkilemektedir.

Tahmin sonuçlarına göre, hanede okul çağına gelmiş çocuk sayısının artması kadının işgücüne katılım ihtimalini arttırmaktadır. Okul çağına gelmiş çocukların varlığının iki açıdan kadınların işgücüne katılım ihtimalini arttırabileceği düşünülebilir. İlk olarak, çocuk sahibi olmak ailenin paraya olan ihtiyacını arttırabilir ki bu durum işgücüne katılımı arttırabilir. İkinci olarak, çocuğun yaşı büyükse bunlar ev işlerine yardımcı olabileceklerinden, kadınların işgücüne katılımı da bu durumdan olumlu yönde etkilenebilecektir.¹⁶¹

Yerleşik olunan bölgelere bakıldığında sadece, Orta Anadolu bölgelerinde yerleşik olmanın katılımı açıklamada istatistiksel olarak anlamsız diğer bölgelerin ise anlamlı olduğu görülmektedir. Yıllık kullanılabilir hane geliri değişkeninin ise kadınların işgücüne katılımını açıklamada istatistiksel olarak anlamsız çıktığı gözlenmektedir.

¹⁶¹a.g.e., p. 69

Tablo 3.21. Model 10: Lojistik Regresyon Sonuçları,
Evli ve Okul Çağında Çocuğa Sahip Kadınlar

Bağımlı Değişken: LFP (Evli ve 7-18 Yaş Aralığında Çocuğa Sahip Kadınların İşgücüne Katılımı)				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z-istatistik	P Değ..
C (SABİT)	-4.904512	0.451897	-10.85316	0.0000
YAS	-0.029599	0.005621	-5.265467	0.0000
HARCAMA	-4.14E-10	9.55E-11	-4.332749	0.0000
EGIT2	0.468939	0.222501	2.107584	0.0351
EGIT3	0.617020	0.154757	3.987030	0.0001
EGIT56	1.032221	0.207879	4.965497	0.0000
EGIT78	1.507928	0.195723	7.704397	0.0000
EGIT9	3.170539	0.311457	10.17969	0.0000
EGIT10	3.853362	0.290937	13.24468	0.0000
EGIT11	3.527754	0.973240	3.624751	0.0003
YILKULGE	-5.43E-12	4.59E-12	-1.182717	0.2369
OKYAZ	-0.487522	0.290626	-1.677489	0.0934
ILKOKUL	-0.710169	0.197892	-3.588679	0.0003
ORTA	-0.775686	0.221907	-3.495544	0.0005
LISE	-0.994015	0.218797	-4.543088	0.0000
IKIYILIK	-1.125415	0.336967	-3.339836	0.0008
DORTYILI	-1.194655	0.263917	-4.526635	0.0000
YUKLISAN	-0.573529	0.559407	-1.025244	0.3052
TR1	0.379749	0.210063	1.807790	0.0706
TR2	0.636436	0.238632	2.667021	0.0077
TR3	0.938078	0.203953	4.599484	0.0000
TR4	0.769102	0.218938	3.512879	0.0004
TR5	0.708303	0.209200	3.385779	0.0007
TR6	0.771449	0.203189	3.796705	0.0001
TR7	0.007151	0.287706	0.024857	0.9802
TR8	0.661841	0.238707	2.772611	0.0056
TR9	1.510815	0.235924	6.403818	0.0000
TRA	0.372471	0.334891	1.112216	0.2660
TRB	0.803165	0.252297	3.183412	0.0015
CALISF_1	-0.073010	0.149079	-0.489743	0.6243
COCUK_1	0.187488	0.062694	2.990543	0.0028
PAROKVAR	0.276126	0.284383	0.970965	0.3316
HHB	0.007842	0.061973	0.126541	0.8993
EVSAHIBI	-0.338188	0.080466	-4.202877	0.0000
BORCUVAR	-0.046716	0.081949	-0.570064	0.5686
BORANI	11.44625	0.768624	14.89187	0.0000
Log Olabilirlik	-2306.702	Bağımlı Değişken=0		7685
Sınırlandırılmış. Log Olabilirlik	-3857.388	Bağımlı Değişken=1		1375
LR İstatistik (35 df)	3101.371	McFadden R ²		0.4020
P Değ.(LR İstat.)	0.000000	Gözlem Sayısı		9060

Not: Yapay değişken tuzağına düşmemek için model dışında bırakılan değişkenler: Yerleşik olunan bölge: Güneydoğu Anadolu (TRC), Kadının eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen (EGIT1), Kocanın eğitim seviyesi: Okuma yazma bilmeyen.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN AÇIKLANMASI

4.1. MODEL

Kadının işgücüne katılımının işgücü piyasası üzerindeki etkilerini tartışmadan önce konunun teorik uzantılarını kısaca tartışmak faydalı olacaktır. Ücretler ve ücret eşitsizliği üzerinde artan kadın işgücü arzının etkilerini belirleyebilmek amacıyla bu bölümde üretim fonksiyonundan yola çıkılarak ekonometrik tahminler yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan yaklaşım Acemoğlu, Autor, Lyle (2004), Krusell (2000) tarafından kullanılmış ve kadın işgücü arzının ücret yapısı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla uygulanmıştır. Teorik tartışmaya üç faktörden oluşan rekabetçi işgücü piyasası ile başlanabilir: erkek-işgücü, M_t , kadın-işgücü, F_t , ve işgücü dışında kalan her türlü girdiyi temsil eden sermaye, K_t . Temel varsayım bu faktörlerin tek bir nihai malın üretiminde birbirlerini eksik olarak ikame ettikleri şeklindedir. Bileşik sabit ikame esnekliğine sahip toplam üretim fonksiyonu (nested constant elasticity of substitution aggregate production function) aşağıdaki gibidir.

$$Y_t = A_t K_t^\alpha \left[(1-\lambda) (B_t^M M_t)^\rho + \lambda (B_t^F F_t)^\rho \right]^{(1-\alpha)/\rho}, \quad (4.1.)$$

Burada $\rho \leq 1$ ise λ paylaşım parametresini, A_t ise nötr verimlilik terimini, ve B_t 'ler ise faktöre bağlı olarak artan verimlilik terimini göstermektedir. Özellikle B_t^F , erkekten ziyade kadının lehine olabilecek teknolojik gelişmeler gibi kadına ait beşeri sermayenin gözlenebilen ve gözlenemeyen bileşenlerini yansıtabilecek verimlilik indeksidir. Bu özel ifade toplam işgücü ile işgücü dışındaki girdiler arasındaki ikame esnekliğinin 1'e eşit, kadın ve erkek-işgücü arasındaki ikame esnekliğinin ise $\sigma \equiv 1/(1-\rho)$ olduğuna işaret etmektedir.

Rekabetçi piyasalarda tüm faktörlere marjinal ürünleri kadar ödeme yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda kadına ve erkeğe ait ücretler aşağıdaki gibi yazılabilir.

$$w_t^F = (1-\alpha) \lambda B_t^F A_t K_t^\alpha (B_t^F F_t)^{-\alpha} \left[(1-\lambda) \left(\frac{B_t^M M_t}{B_t^F F_t} \right)^\rho + \lambda \right]^{(1-\alpha)/\rho}, \quad (4.2.)$$

$$w_t^M = (1-\alpha)(1=\lambda)B_t^M A_t K_t^\alpha (B_t^M M_t)^{-\alpha} \left[(1-\lambda) + \lambda \left(\frac{B_t^{MF} F_t}{B_t^M M_t} \right)^\rho \right]^{(1=\alpha=\rho)/\rho} \quad (4.3.)$$

Kadın-işgücü arzındaki artışın kadın ve erkek-işgücü ücretleri üzerindeki etkisi ile ilgilendiğimize göre, bu etkiler diğer faktörlerin nasıl uyum sağladığına bağlıdır. Esneklikler, sermaye birikimi ve erkek işgücü arzı değişmez iken bulunacak olan kısa dönem genel denge esneklikleridir. (4.2) no'lu denklemin kadın işgücü istihdamına göre türevi alındığında (sermaye ve erkek işgücü sabit iken) kadın işgücü talebinin ücret esnekliği elde edilecektir:

$$\left. \frac{\partial \ln w_t^F}{\partial \ln F_t} \right|_{M_t, K_t} \equiv \frac{1}{\sigma_F} = -(1-s_t^m)\alpha - s_t^m - s_t^m \frac{1}{\sigma_{MF}} \quad (4.4.)$$

Burada $s_t^m \equiv w_t^M M_t / (w_t^M + w_t^F F_t)$, erkek işgücünün toplam işgücü maliyeti içindeki payını ifade etmektedir. σ_{MF} ise kadın ve erkek-işgücü arasındaki ikame esnekliğidir. (4.3) no'lu denklemin kadın istihdamı değişkenine göre türevi alındığında, erkek işgücü talebinin çapraz esnekliği elde edilir:

$$\left. \frac{\partial \ln w_t^M}{\partial \ln F_t} \right|_{M_t, K_t} \equiv \frac{1}{\sigma_M} = -(1-s_t^m)\alpha + (1-s_t^m) \frac{1}{\sigma_{MF}}. \quad (4.5.)$$

Yukarıdaki ifadeleri daha iyi anlayabilmek için öncelikle kadın işgücünün erkek işgücünü tam olarak ikame ettiğini düşünelim; dolayısıyla, $\sigma_{MF} \rightarrow \infty$ olacaktır. Bu durumda, kadın işgücü arzı ekonomideki sermaye/emek oranını düşürerek hem erkek hem de kadın ücret seviyelerini benzer şekilde azaltacaktır (sermaye arzı sabit iken). Genel itibariyle ücretlerin toplam işgücü arzı esnekliği $-\alpha$ 'ya eşit olacaktır. Tüm işgücü arzı içinde kadınların payı $(1-s_t^m)$ olduğu için, kadın istihdamındaki oransal bir artış hem kadın hem de erkek ücretlerini $(1-s_t^m)\alpha$ çarpanı kadar azaltacaktır.

Daha sonra $\alpha \rightarrow 0$ olduğunu veya sermayenin tam esnek olarak arz edildiğini varsayalım. Şimdi, kadın istihdamı sermaye/emek oranını etkilemeyecektir. Sonuç olarak, kadın ve erkek birbirlerinin q-tamamlayıcısı ise, ilave kadın işgücü arzı erkek-işgücünün ücretini yükseltecektir. Bu artışın büyüklüğü kadın-işgücünün toplam işgücü maliyeti içindeki payına ve ikame esnekliğine bağlıdır. Düşük ikame esnekliği ile erkek işgücü ücretleri üzerindeki etkisinin daha da yüksek olmasına yol açacaktır. Kadınlar için ise tam tersi durum sözkonusudur: kadın ve erkek arasındaki ikame edilebilirlik ne kadar azsa, kadın istihdamındaki artışı nedeniyle kadın ücretlerinde meydana gelen düşüş o kadar fazla olacaktır.

Bu nedenle, sermayenin kısa dönemde sabit olduğu basit bir model kadın ücretlerinin kadın istihdamındaki artış nedeniyle düşeceğini fakat kadın istihdamındaki artışın erkek ücretleri üzerindeki etkisinin ise belirsiz olduğunu göstermektedir. Üstelik sözkonusu model talep esnekliklerini hem sermaye gelirinin toplam üretim içindeki payı ile erkek işgücünün toplam emek maliyeti içindeki payı hem de kadın ve erkek işgücü arasındaki ikame esnekliği ile ilişkilendirmektedir.

Son olarak, görelî kadın ücretlerinin görelî kadın istihdamına tepkisinin ikame esnekliğine bağlı olduğunu belirten ifade aşağıdaki gibidir.

$$\frac{\partial \ln(w_t^F / w_t^M)}{\partial \ln(F_t / M_t)} = - \frac{1}{\sigma_{MF}} \quad (4.6)$$

(4.1) no'lu üretim fonksiyonunda erkek işgücünün homojen olduğu varsayılmıştır. Kadın istihdamındaki artışın farklı nitelik seviyelerine sahip erkek-işgücü üzerindeki etkilerini tartışabilmek için (4.1) no'lu üretim fonksiyonunda yer alan erkek işgücü, yüksek ve az nitelikli olmak üzere ikiye ayrılabilir,

$$Y_t = A_t K_t^\alpha \left[(B_t^L L_t)^\zeta + ((B_t^F F_t)^\mu + (B_t^H H_t)^\mu)^{\zeta/\mu} \right]^{(1-\alpha)/\zeta} \quad (4.7)$$

Yukarıdaki eşitlikte H_t yüksek nitelikli erkek istihdamını ve L_t az-nitelikli erkek istihdamını, ifade etmektedir. Notasyonu basitleştirmek için pay parametreleri (faktörlerin

toplam işgücü maşiyeti içindeki payı) eşitlikten kaldırılmıştır. Daha spesifik hale getirilen bu eşitlikte, toplam işgücü ve işgücü dışındaki faktörler arasındaki ikame esnekliği 1'e eşittir. Kadın-işgücü ve nitelikli erkek-işgücü arasındaki ikame esnekliği ise $\frac{1}{(1-\mu)}$ 'dir. Düşük nitelikli erkek-işgücü ile kadın ve yüksek nitelikli erkek-işgücü toplamı arasındaki ikame esnekliği ise $\frac{1}{(1-\zeta)}$ 'dir. $\zeta > \mu$ ise kadın-işgücü düşük nitelikli erkek-işgücü ile yüksek-nitelikli erkek-işgücüne göre daha fazla rekabet edebilmekte, $\zeta < \mu$ olduğunda ise kadın işgücü yüksek nitelikli erkek işgücü ile daha fazla rekabet edebilmektedir.

Kadın ve erkek-işgücü talep esneklikleri bağlamında 4.1 ve 4.7 no'lu üretim fonksiyonlarının anlamları aynıdır fakat 4.7 no'lu üretim fonksiyonu kadın işgücü arzının erkek işgücünün nitelik primi (yüksek nitelikli erkek-işgücü ücretinin düşük nitelikli erkek-işgücü ücretine oranı) üzerindeki etkisini analiz etme imkanı vermektedir.

Ücretlerin marjinal ürüne eşit olduğu gerçeğini tekrar hatırlayacak olursak, erkek-işgücünün nitelik primi (male-skill premium) aşağıdaki gibidir.

$$\omega \equiv \frac{\omega_t^h}{\omega_t^l} = \frac{B_t^H}{B_t^L} \frac{(B_t^H H_t)^{\mu-1} [(B_t^F F_t)^\mu + (B_t^H H_t)^\mu]^{(\zeta-\mu)/\mu}}{(B_t^L L_t)^{\zeta-1}} \text{ 'dir.}$$

Yukarıdaki eşitlikten sonra aşağıdaki eşitlik açıkça gösterilebilir;

$$\text{sign} \left\langle \frac{\partial \ln \omega_t}{\partial \ln F_t} \right\rangle = \text{sign} \langle \zeta - \mu \rangle.$$

Kadınlar yüksek niteliklikli erkeklerle düşük nitelikli erkeklere göre daha fazla rekabet içinde oldukları zaman (ki bu durumda $\zeta > \mu$ 'dır) efektif kadın-işgücü arzındaki bir artış erkek ücret eşitsizliğini artırır. Topel'in (1994, 1997) tartıştığı üzere kadın-işgücü yüksek nitelikli erkek işgücünden ziyade düşük nitelikli erkek işgücünün yakın ikamesidir,

artan kadın işgücü katılım oranı erkekler arasında niteliğin getirisinin daha fazla olmasına sebep olan bir güçtür.¹⁶²

Bu çerçevede bölgesel düzeyde kadın işgücü arzı ile ücretler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışırken üç önemli noktaya dikkat etmemiz gerekmektedir. Birincisi, bu teorik çerçeve Türkiye'deki bölgelerin birbirinden ayrılmış emek piyasaları olmasını gerektirmektedir.

İkincisi, yukarıda tarif edilen teorik çerçevedeki tek mallı kurgu önemli bir basitleştirmedir. Eğer farklı faktör yoğunluklarına sahip birden fazla mal söz konusu olsaydı işgücü piyasaları arasındaki ticaret faktör fiyatlarının eşitlenmesine yol açabilirdi.¹⁶³

Üçüncü nokta ise kısa ve uzun dönem esnekliklerinin önemli ölçüde farklılaşabileceğidir. Bu farklılaşma faktörlerin ya sermaye ve girişimcilik kabiliyeti gibi çok yavaş adapte olabilen faktörler olmasından ya da teknoloji veya üretim organizasyonunun içsel olup faktörlerin elde edilebilirliklerini etkilemesinden kaynaklanabilmektedir.¹⁶⁴

Dikkat edilmesi gereken bu üç husus kısa dönem esnekliklerine karşılık gelen esneklik tahminlerinin de yorumlanması konusunda motive edici olmuştur.

4.2. VERİ SETİ VE İZLENEN YÖNTEM

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan 2003 yılı Hanehalkı Bütçe Anketine ait fert düzeyinde mikro veri kullanılmıştır. 2003 Hanehalkı Bütçe Anketi'nin örnekleme ülke genelinde, kırsal ve kentsel yerleşim yerleri ile 12 ve 19 coğrafi bölge düzeyinde analiz yapmaya izin verecek şekilde tasarlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm yerleşim yerleri kapsama dahil edilmiştir. Bu yerleşim yerleri

¹⁶² Robert H. TOPEL, "Wage Inequality and Regional Labour Market Performance in the US." **In Labour Market and Economic Performance: Europe, Japan and the US**, edited by Toshiaki Tachibanaki. New York: St. Martin's Press, 1994, pp.; TOPEL, 1997, **a.g.e.**, pp.55-74.

¹⁶³ Paul A. SAMUELSON, "International Trade and the Equalisation of factor Prices." **Econ. J.** 58 (June), 1948, pp. 163-84.

¹⁶⁴ ACEMOĞLU, D., 1998, **a.g.e.**, , pp. 1055-89; Daron ACEMOĞLU, "Technical Change and Wage Inequality, and the Labor Market." **J. Econ. Literature**, 40 (March), 2002, pp.7-72.

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından belirlenen ve kurumun diğer anket çalışmalarında da kullanılmakta olan kent-kır tanımı dikkate alınarak 2 tabakaya ayrılmıştır. Buna göre kentsel yerler: nüfusu 20 001 ve daha fazla olan yerleşim yerleri, kırsal yerler ise nüfusu 20 000 ve daha az olan yerleşim yerleri olarak tanımlanmıştır. Daha önce de belirtildiği üzere bu çalışmada sadece kentsel alanlar çalışma kapsamına alındığı için NUTS Düzey-Bir yani 12 coğrafi bölge kodu kullanılmıştır.

Bu çalışmada örneklem kurumsal olmayan, kentsel alanlarda yaşayan ve tarım dışı çalışan nüfus içinde yer alan 15-65 yaş arası kadın ve erkekleri içermektedir. 2003 yılına ilişkin verilerin kullanılmasının nedeni de yukarıda bahsettiğimiz NUTS Düzey Bir bölge kodlarının 2003 yılı anketinde içerilmiş olmasıdır. Sözkonusu yıl için yapılan ankette sadece kent-kır ayırımına değil NUTS-1 ve NUTS-2 bölge düzeyinde bilgiye de yer verilmiştir. Aynı anketin 2004 ve 2005 yılı anket verilerinde kent kır ayırımına gidildiği halde bölgesel düzeyde veriye ulaşılamamaktadır.

Kazanç örneklemini tarım dışında istihdam edilen full-time çalışanları içerirken kendi hesabına çalışanlar örneklem dışı bırakılmıştır. Ücretler nakdi ve ayni ücret gelirlerinin toplamıdır. Ücretlere ilişkin bilgi hem aylık hem de yıllık olarak toplanmıştır. Ankette haftalık çalışma saati sorulduğu halde bir ay veya yıl boyunca çalışılan hafta sayısına ilişkin bilgi yer almamaktadır. Çalışmada, ücret değişkeni olarak saatlik kazancın logaritması kullanılmıştır. Saatlik ücret veri aylık ücretin hesaplanmış aylık çalışma saatine bölünmesi yolu ile hesaplanmıştır. Haftalık çalışma saati 4.3 ile çarpılarak aylık çalışılan saate ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle, ankette yer alan aylık ücret geliri ve yıllık ücret gelirinden yola çıkılarak aylık ve yıllık veriler saatlik kazanç verilerine dönüştürülmüştür. Bu çalışmadaki analiz, aylık ücret baz alınarak hesaplanan saatlik ücret ve yıllık ücret geliri baz alınarak hesaplanan saatlik ücret kullanılmak üzere iki defa uygulanmıştır. Sayısal olarak benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle aylık ücret kullanımında daha az ölçüm hatası yapıldığı düşünülerek ilerleyen analizlerde aylık ücrete dayalı saatlik ücret sonuçlarının sunulması tercih edilmiştir.

Ankette yer alan haftalık çalışma saatinden yola çıkılarak ayda ve yıl içinde toplam kaç saat çalışıldığı hesaplanmıştır. Yıllık çalışılan toplam saat işgücü arzı olarak kullanılmıştır. Ankette yer alan haftalık çalışma saati, bir yılda 52 hafta olduğu düşünülerek yıllık toplam çalışma saatine dönüştürülmüştür.

Ankette öğrenim durumu 11 grup altında derlenmiştir. Ancak sonuçların daha anlaşılır hale getirilebilmesi ve bazı öğretim grupları arasında belirgin bir farklılığın olmadığı düşüncesiyle, verilerden yola çıkılarak; okur yazar olmayanlar (Grup 1), okur yazar olup bir okul bitirmeyenler (Grup2), ilkokul mezunu (Grup 3), ilköğretim mezunu (Grup 4), ortaokul ve dengi meslek okulu mezunu (Grup 5), lise ve dengi meslek okulları (Grup 6), İki yıllık yüksekokul (Grup 7), dört yıllık yüksekokul fakülte (Grup 8) ve Yüksek lisans doktora (Grup 9) şeklinde tanımlama yapılmıştır.

Tablo 4.1-Tablo 4.8 aralığında tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Örnekleme yer alan 12 coğrafi bölge için istatistikler verilmiştir. Ayrıca denklem tahminlerinde yer alan değişkenlerin tanımları ve hesaplama yöntemleri Ekler bölümünde ayrıntılı olarak verilmiştir. Tablo 4.1'den de anlaşılacağı üzere tarımsal istihdamın düşük olduğu bölgelerde (İstanbul, Batı Marmara, Ege ve Doğu Marmara) kadınlar ve erkekler daha yüksek ücret düzeyine sahiptirler. Yine bu bölgeler diğer bölgelere nazaran nüfusun daha genç olduğu bölgelerdir. Hanehalkı büyüklüğü hemen hemen her bölgede çekirdek aile büyüklüğündedir. Dikkat çeken bir başka özellik yıllık toplam çalışılan saat olarak ölçülen kadın işgücü arzının bölgeler arasında önemli derecede farklılık göstermemesidir. Hanehalkı yıllık gelir düzeyinin en yüksek olduğu bölgeler Batı Marmara ve Batı Anadolu Bölgeleri olarak gözlenmektedir. Nispeten nüfusun daha yaşlı olduğu bölgelerde ise eğitim seviyesinin daha yüksek gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 4.1. Bölgelere Göre Tanımlayıcı İstatistikler (Değişkenlere ait ortalama ve standart hata değerleri)

A. Tarım Dışı Kadınlar, 15-65 Yaş													
	Toplam	TR1	TR2	TR3	TR4	TR5	TR6	TR7	TR8	TR9	TRA	TRB	TRC
Çalışılan toplam saat	2590,59 (576,14)	2713,19 (545,88)	2563,01 (509,95)	2531,73 (536,36)	2554,39 (523,65)	2551,78 (623,84)	2612,63 (608,68)	2573,55 (501,37)	2570,58 (630,14)	2392,54 (496,26)	2571,94 (630,35)	2405,85 (501,11)	2766,70 (756,36)
Log saatlik ücret	14,43 (0,74)	14,59 (0,76)	14,39 (0,60)	14,40 (0,74)	14,35 (0,55)	14,60 (0,75)	14,17 (0,80)	14,36 (0,74)	14,38 (0,77)	14,55 (0,74)	14,67 (0,65)	14,48 (0,85)	14,24 (0,84)
Ortalama yaş	31,18 (9,45)	29,96 (9,59)	31,38 (9,04)	31,75 (9,31)	30,89 (9,70)	32,91 (9,73)	30,50 (9,24)	30,96 (10,27)	30,94 (8,84)	33,61 (9,31)	32,84 (7,50)	31,41 (9,60)	29,90 (9,27)
Ortalama eğitim seviyesi	6,46 (2,75)	6,27 (2,75)	6,51 (2,71)	6,17 (2,88)	5,97 (2,43)	7,27 (2,65)	6,13 (2,82)	7,17 (2,31)	7,12 (2,41)	7,25 (2,56)	7,50 (2,51)	7,11 (3,18)	6,08 (2,99)
Ortalama çalışma süresi	5,84 (5,97)	4,53 (5,60)	5,10 (5,44)	5,14 (5,77)	4,16 (4,75)	6,22 (6,32)	5,57 (5,97)	6,17 (6,53)	7,07 (6,78)	8,19 (6,74)	9,16 (7,16)	7,39 (6,93)	5,75 (5,92)
B. Tarım Dışı Erkekler, 15-65 Yaş													
Çalışılan toplam saat	2853,53 (678,04)	2882,94 (595,20)	2789,61 (656,20)	2854,01 (687,37)	2770,49 (647,78)	2873 (727,94)	2866,56 (663,63)	2787,47 (629,89)	2783,54 (641,97)	2670,1 (589,61)	2953,63 (782,04)	2773,05 (687,67)	3047,98 (769,35)
Log saatlik ücret	14,52 (0,70)	14,69 (0,63)	14,54 (0,63)	14,45 (0,71)	14,57 (0,62)	14,57 (0,76)	14,38 (0,72)	14,51 (0,59)	14,54 (0,74)	14,72 (0,63)	14,7 (0,74)	14,55 (0,79)	14,22 (0,75)
Ortalama yaş	36,08 (10,05)	35,8 (9,97)	37,25 (10,02)	36,63 (10,20)	35,56 (9,35)	36,03 (10,46)	35,79 (10,22)	36,65 (9,35)	37,74 (9,57)	37,69 (9,62)	35,34 (10,16)	35,74 (9,92)	34,46 (10,44)
Ortalama eğitim seviyesi	5,283 (2,49)	5,16 (2,49)	5,62 (2,45)	5,28 (2,49)	5,28 (2,39)	5,61 (2,61)	5,09 (2,42)	5,58 (2,36)	5,37 (2,49)	5,89 (2,49)	5,95 (2,42)	5,57 (2,47)	4,43 (2,41)
Ortalama çalışma süresi	8,54 (7,68)	7,17 (6,85)	8,26 (7,39)	8,59 (8,00)	7,76 (7,42)	8,73 (8,26)	8,59 (7,51)	8,37 (7,30)	11,11 (8,11)	10,9 (8,13)	10,18 (7,95)	9,57 (7,85)	7,82 (7,22)

Not: Standart hata değerleri parantez içinde gösterilmiştir.

Tablo 4.3 incelendiğinde kadın çalışanların eğitim profilinin erkek çalışanlarda daha iyi olduğu sonucuna ulaşılabilir. İleri seviyede eğitim almış kadın çalışanların yüzdesi erkek çalışanlardan daha yüksektir. Yine örnekleme yer alan erkeklerin % 83'ü, kadın çalışanların ise sadece %49'u evlidir. Sendika üyesi olmadan çalışan fert sayısı kayıtlı sendika üyesi çalışanlardan kat kat fazladır Tablo 4.5

Tablo 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler (Değişkenlere ait ortalama ve standart hata değerleri)

Değişken	Toplam		Erkek		Kadın	
	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.	Ort. ve Std. Sapma	Min. ve Max.
Log saatlik ücret (LOGWAGE)	14,49 (0,716)	10,57 17,74	14,51 (0,709)	10,57 17,72	14,43 (0,741)	11,10 17,74
Yıllık çalışılan saat (WHOURS)	2813 (670)	1856 5108	2853 (678,047)	1806 5108	2590,59 (576,14)	1806 5108
Yaş (YAŞ)	35,34 (10,11)	15 65	36,085 (10,055)	15 65	31,18 (9,45)	15 64
Eğitim Seviyesi (EGITIM)	5,46 (2,56)	0 11	5,28 (2,49)	1 11	6,46 (2,75)	1 11
Çalışılan Süre (SURE_YIL)	8,1 (7,5)	1 56	8,54 (7,68)	1 56	5,48 (5,97)	1 40
N	15702		13330		2372	

Tablo 4.3. Eğitim Durumu

	Toplam		Erkek		Kadın	
Eğitim Seviyesi	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Okur yazar değil	215	1,4	164	1,2	51	2,2
Okur-yazar olup bir okul bitirmedi	326	2,1	276	2,1	50	2,1
İlkokul Mezunu	5884	37,5	5340	40,1	544	22,9
İlköğretim	323	2,1	244	1,8	79	3,3
Ortaokul	2031	12,9	1869	14	162	6,8
Orta dengi meslek	83	0,5	79	0,6	4	0,2
Lise	3548	22,6	2922	21,9	626	26,4
Lise dengi meslek	1002	6,4	815	6,1	187	7,9
İki yıllık yüksekokul	573	3,6	386	2,9	187	7,9
Dört yıllık yüksekokul, fakülte	1595	10,2	1143	8,6	452	19,1
Yükseklisans,doktora	122	0,8	92	0,7	30	1,3
Toplam	15702	100	13330	100	2372	100

Tablo 4.4. Medeni Durum

	Toplam		Erkek		Kadın	
Medeni Durum	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Hiç evlenmedi	3226	20,5	2194	16,5	1032	43,5
Evli	12190	77,6	11034	82,5	1156	48,7
Birlikte yaşıyor	3	0	2	0	1	0
Eşi Öldü	73	0,5	20	0,2	53	2,2
Boşandı	167	1,1	65	0,5	102	4,3
Ayrı yaşıyor	43	0,3	15	0,1	28	1,2
Toplam	15702	100	13330	100	2372	100

Tablo 4.5. Sendikaya Kayıtlılık

	Toplam		Erkek		Kadın	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Kayıtlı	1359	11,3	1169	11,8	190	8,8
Kayıtlı Değil	10705	88,7	8738	88,2	1967	91,2
Toplam	12064	100	9907	100	2157	100

Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmak açısından fertlerin durumu incelendiğinde, erkek çalışanların %65'inin kadın çalışanların ise %67'sinin kayıtlı olarak çalıştığı görülmektedir. Kayıt dışı çalışan erkekler kayıt dışı çalışan kadınlardan daha fazladır. Dolayısıyla, örnekleme yer alan fertlerin büyük bir yüzdesi (%64) kayıtlı olarak çalışmaktadır (Tablo 4.6).

Çalışılan işyerinin statüsü incelendiğinde, erkek ve kadınların büyük oranda özel sektörde çalıştıkları anlaşılmaktadır (Tablo 4.7).

Tablo 4.6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık

	Toplam		Erkek		Kadın	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Kayıtlı	10179	64,8	8596	64,5	1583	66,7
Kayıtlı Değil	5523	35,2	4734	35,5	789	33,3
Toplam	15702	100	13330	100	2372	100

Tablo 4.7. İşyerinin Statüsü

	Toplam		Erkek		Kadın	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Özel	12221	77,8	10481	78,6	1740	73,4
Devlet	3066	19,5	2465	18,5	601	25,3
KİT	415	2,6	384	2,9	31	1,3
Toplam	15702	100	13330	100	2372	100

Tablo 4.8 incelendiğinde örnekleme yer alan fertlerin büyük bir yüzdesinin fiziksel güç kullanımı gerektiren işlerde çalıştığı tespitinde bulunulabilir. Burada dikkat çekmesi gereken nokta, erkeklerin sadece %20'si zihinsel güç kullanımı gerektiren işlerde çalışırken kadınların daha fazla oranda (% 43) zihinsel güç gerektiren işlerde çalışmakta olduğudur.

Tablo 4.8. İş Yerinde Güç Kullanım Durumu (Beyaz Yakalı ve Mavi Yakalı Çalışan Ayrımı)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Fiziksel Güç	8676	71,9	7548	76,2	1128	52,3
Zihinsel Güç	2938	24,4	2002	20,2	936	43,4
Her İkisinde	450	3,7	357	3,6	93	4,3
Toplam	12064	100	9907	100	2157	100

Tablo 4.9'da modellerde kullanılan değişkenler arasındaki Pearson Korelasyon değerleri listelenmiştir. P değerleri dikkate alındığında, değişkenler arasındaki ilişkinin 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Ancak, Pearson korelasyon değerleri değişkenler arasındaki ilişkilerin güçlü olmadığını önermektedir. Yıllık çalışılan saat ile ölçülen işgücü arzı ile saatlik ücretler arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı fakat güçlü olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Yine kadın işgücü arzı ile saatlik ücretler arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı fakat güçlü olmayan bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Tablo 4.9'da yer alan değişkenlerden sadece kadın işgücü arzı (FWHOURS) ile sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmama ve işyerinde fiziksel güç kullanımı arasında, 0,01 anlamlılık düzeyinde dahi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 4.9. Pearson Korelasyon Sonuçları

EGITIM	EGITIM	EVLI	FIZIKSEL	YAS	SURE_YIL	OZEL	SOSGYOK	SENDKAVAR	WHOURS	FWHOURS	HWAGE
Pearson Korelasyon	1	-.092 **	-.605 **	-.036 **	,107 **	-.396 **	-.349 **	,141 **	-.250 **	-.050 **	,441 **
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
EVLI	Pearson Korelasyon	1	,043 **	,563 **	,352 **	-.202 **	-.157 **	,122 **	-.069 **	-.103 **	,202 **
Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
FIZIKSEL	Pearson Korelasyon	,043 **	1	-.077 **	-.159 **	,346 **	,262 **	-.101 **	,240 **	,004	-.393 **
Sig. (2-tailed)		,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,643	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
YAS	Pearson Korelasyon	,563 **	-.077 **	1	,563 **	-.276 **	-.090 **	,153 **	-.155 **	-.057 **	,280 **
Sig. (2-tailed)		,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
SURE_YIL	Pearson Korelasyon	,352 **	-.159 **	,563 **	1	-.457 **	-.217 **	,264 **	-.199 **	-.133 **	,339 **
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
OZEL	Pearson Korelasyon	-.202 **	,346 **	-.276 **	-.457 **	1	,411 **	-.371 **	,355 **	,212 **	-.383 **
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
SOSGYOK	Pearson Korelasyon	-.157 **	,262 **	-.090 **	-.217 **	,411 **	1	-.203 **	,219 **	-.003	-.332 **
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,759	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
SENDKAVAR	Pearson Korelasyon	,141 **	-.101 **	,153 **	,264 **	-.371 **	-.203 **	1	-.188 **	-.105 **	,220 **
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
WHOURS	Pearson Korelasyon	-.250 **	,240 **	-.155 **	-.199 **	,355 **	,219 **	-.188 **	1	,040 **	-.342 **
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
FWHOURS	Pearson Korelasyon	-.050 **	,004	-.057 **	-.133 **	,212 **	-.003	-.105 **	,040 **	1	,059 **
Sig. (2-tailed)		,000	,643	,000	,000	,000	,759	,000	,000		,000
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059
HWAGE	Pearson Korelasyon	,441 **	-.393 **	,280 **	,339 **	-.383 **	-.332 **	,220 **	-.342 **	,059 **	1
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059	12059

**. Korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır (2-tailed).

4.3.TAHMİN SONUÇLARI

4.3.1. EKK Yöntemi ile Tahmin Sonuçları

Enstrümental değişken analizine geçilmeden önce 2003 yılı için kadın işgücü arzı ile erkek ve kadın ücret gelir düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 4.10. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Erkek Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Full-Time Çalışan Erkeklerin Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik	Prob.
C (Sabit)	12.42072	0.141732	87.63551 *	0.0000
PFWHOURS	0.000506	5.22E-05	9.687447 *	0.0000
EVLI	0.298723	0.015674	19.05814 *	0.0000
EGITIM	0.080100	0.002561	31.27199 *	0.0000
SURE_YIL	0.013891	0.000877	15.84839 *	0.0000
YAS	0.009198	0.000708	12.98440 *	0.0000
OZEL	-0.262945	0.014343	-18.33230 * *	0.0000
SENDKAVAR	0.172801	0.016658	10.37349 *	0.0000
SOSGYOK	-0.324967	0.012210	-26.61487 *	0.0000
FIZIKSEL	-0.210892	0.014610	-14.43522 *	0.0000
Gözlem sayısı	:9903			
R ²	:0.553394			
Düzeltilmiş R ²	:0.552987			
F-istatistik	:1362.055			
D-W	:1.597944			

*:Katsayı % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4.11. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Kadın Çalışan Ücretleri Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Full-Time Çalışan Kadınların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik	P-değeri
C	11.16626	0.327347	34.11138 *	0.0000
PFWHOURS	0.000924	0.000123	7.535468 *	0.0000
EVLI	0.105854	0.025576	4.138774 *	0.0000
EGITIM	0.089442	0.005776	15.48390 *	0.0000
SURE_YIL	0.011749	0.002463	4.770517 *	0.0000
YAS	0.015121	0.001519	9.953719 *	0.0000
OZEL	-0.306821	0.032512	-9.437228 *	0.0000
SENDKAVAR	0.104980	0.040514	2.591233 *	0.0096
SOSGYOK	-0.399591	0.027628	-14.46315 *	0.0000
FIZIKSEL	-0.156829	0.028077	-5.585632 *	0.0000
Gözlem sayısı	:2156			
R ²	:0.582854			
Düzeltilmiş R ²	:0.581105			
F-istatistik	:333.1646			
D-W	:1.411721			

*:Katsayı % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4.10 ve Tablo 4.11, 15-65 yaş grubundaki sırasıyla erkek ve kadınların logaritmik ücret değerlerinin bağımlı değişken olduğu tahmin sonuçlarını göstermektedir. Burada her bir kadının yıllık çalışma saati yerine her bir coğrafi bölge itibarıyla kadınların ortalama yıllık çalışma saati kadın işgücü arz miktarı olarak kullanılmıştır. Bu şekilde ölçülen kadın işgücü arzının full-time çalışan kadın ve erkeğe ait logaritmik ücret gelirleri üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Her iki regresyon modelinde de eğitim, esas işteki deneyim, yaş, medeni durum, işyerinin statüsü, kayıtlı olunan sosyal güvenlik kurumu, sendikaya kayıtlılık durumu ve işyerinde fiziksel güç kullanımı gibi değişkenler kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Tablo 4.10 ve Tablo 4.11'deki sonuçlar kadın istihdamı (PFWHOURS) ile erkek ve kadın ücret gelirleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kadın istihdamındaki artış kadın ve erkek ücretlerindeki artış ile ilişkilendirilebilir fakat bu ilişki oldukça ılımlıdır ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Eğer yukarıdaki tablolarda sunulan sonuçlar kadın istihdamı ile erkek ve kadın ücret gelir düzeyleri arasında nedensel (causal) bir etkileşim olduğuna işaret etseydi, kadın işgücüne yönelik talebin oldukça esnek olduğu, kadın ve erkek çalışanların birbirlerinin yakın ikamesi olmadıkları sonucuna varabilirdik. Böyle bir sonuca ulaşmak için erken davranmış olabiliriz çünkü kadın istihdamındaki dalgalanmalar hem arz hem de talep güçlerinden kaynaklanmaktadır. Kadın işgücü arzının işgücü talebine oldukça esnek bir şekilde tepki verdiği düşünülürse, kadın istihdamının kadın ücret geliri üzerindeki etkisine ilişkin EKK tahmincileri (parametreleri) eşanlılık problemi nedeniyle tutarsız (inconsistent) olacaktır. Kadın işgücü arzı ile talebi arasında pozitif yönde bir korelasyon olacağı için kadın işgücü arzı ile ücret geliri arasında da pozitif yönlü bir korelasyon oluşacaktır. Benzer şekilde, erkek ve kadın-işgücüne yönelik talebin aynı yönde hareket ettiği düşünülecek olursa kadın istihdamının erkek işgücünün ücret geliri üzerindeki etkisine yönelik EKK tahmincileride yukarı yönde sapmalı (biased upward) olacaktır.

Her iki modelde de yer alan evlilik değişkeninin ise hem kadınlar hem de erkekler için ücret gelirine pozitif yönde katkıda bulunduğunu söyleyebiliriz. Yapılan işin fiziksel güç gerektirmesi durumunda ise ücretler olumsuz yönde etkilenmektedir. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta fiziksel güç kullanılması gerektiğinde erkeklerin ücretinin kadınlardan daha fazla olumsuz yönde etkileneceğidir. Eğitim seviyesi yükseldikçe hem kadın hem de erkeklerin ücretlerinin yükseleceği gözlenmektedir ki bu durum teorik beklentileri karşılamaktadır. İşyerinin statüsü yani çalışılan sektörün özel sektör olması ücretleri olumsuz yönde etkilemektedir. İş tecrübesi yine her iki cins içinde ücretleri etkileyen önemli bir değişkendir ve istatistiksel olarak anlamlıdır. İşteki deneyim arttıkça ücretlerin pozitif yönde etkilenmesi teorik beklentilere uygundur. Sendikaya kayıtlı olmak ise hem kadın hem de erkek çalışanların saatlik ücretlerini olumsuz yönde etkilemekte iken sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmak ücretleri pozitif yönde etkilemektedir.

Bu durumda eşanlılıktan kaynaklanan tutarsızlık probleminin olmadığı tahmin sonuçları elde edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla tutarlı parametre tahminleri elde edebilmemiz için burada İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi (2AEKKY) kullanılarak stokastik olmayan bir kadın işgücü arzı değişkeni elde etmemiz gerekmektedir. İlerleyen bölümde, 2AEKKY'nin ilk aşamasında elde edilen kadın işgücü arzının tahmin değeri ikinci aşamadaki ücret fonksiyonunda açıklayıcı değişkenlerden biri olarak kullanılarak erkek ve kadın-işgücü ücret düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

4.3.2. İki Aşamalı EKK Yöntemi ile Tahmin Sonuçları

Bir önceki bölümde elde edilen tahmin değerlerinin eşanlılık problemi nedeniyle istatistiksel olarak tutarlı olmadığını söylemiştik. Bu bölümde enstrümental değişken analizine geçilerek kadınların yıllık ortalama çalışma saati birinci aşamada tahmin edilmiş ve tahmin değeri ikinci aşamada kullanılarak işgücü piyasası üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Tek-denklemlerli modellerin aksine eşanlı- denklem modellerinde birden fazla bağımlı ya da içsel değişken içerilir. Eşanlı denklem modellerinin kendilerine has bir özelliği bir denklemde içsel olarak görünen değişkenin diğer bir denklemde açıklayıcı değişken olarak görünebileceğidir. Sonuç olarak bu özellikteki bir içsel-açıklayıcı değişken stokastik hale gelmekte ve genellikle açıklayıcı değişken olarak kullanıldığı denklemdeki hata terimi ile arasında korelasyon oluşmaktadır.¹⁶⁵ Aşağıdaki modeli örnek vermek gerekirse:

$$Y_1 = \beta_1 + \beta_2 Y_2 + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + u_1 \quad (4.8.)$$

$$Y_2 = \beta_3 + \beta_4 Y_1 + u_2 \quad (4.9.)$$

Burada X_1 ve X_2 değişkenleri dışsal değişkenlerdir. (4.8) no'lu fonksiyon Y_1 'in Y_2 , X_1 ve X_2 değişkenleri tarafından belirlendiğini ifade etmektedir. (4.9) no'lu fonksiyon ise Y_2 'nin Y_1 tarafından belirlendiğini farzetmektedir. Açıkça burada eşanlı denklem

¹⁶⁵ Damodar N. GUJARATI, **Basic Econometrics**, 3rd edition, 1995, McGraw-Hill, Inc., pp.686-693

problemi yer almaktadır. Y_2 denklemi Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi (SEKKY) kullanılarak tahmin edilebilir fakat elde edilen parametre tahmin sonuçları stokastik açıklayıcı değişken olan Y_1 ve stokastik hata terimi u_2 arasındaki korelasyon nedeniyle tutarsız olacaktır. Bu durumda örneklem ne kadar geniş olursa olsun tahmin değerleri gerçek popülasyon değerlerine yaklaşamayacaktır. Farzedelimki stokastik açıklayıcı değişken olan Y_1 'nin yerine kullanılabilecek fakat hata terimi u_2 ile ilişkili olmayan temsili (proxy) bir başka değişken elde ettik. Böylesi bir temsili değişken enstrümental değişken olarak da adlandırılır. Eğer böyle bir temsili değişken elde edilmiş ise, EKK yöntemi Y_2 fonksiyonunu tahmin etmek üzere doğrudan uygulanabilmektedir. Söz konusu temsili değişken ise Henri Theil¹⁶⁶ ve Robert Basman¹⁶⁷ tarafından bağımsız olarak geliştirilen İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi kullanılarak elde edilebilir. Adından da anlaşılacağı üzere model üst üste iki EKK yöntemi uygulaması içermektedir. Süreç şu şekilde işlemektedir:

Stokastik açıklayıcı değişken Y_1 ve stokastik hata terimi u_2 arasındaki korelasyonu ortadan kaldırmak için; ilk önce Y_1 tüm denklem sistemindeki önceden belirlenmiş değişkenler kullanılarak tahmin edilir.

$$Y_1 = \pi_1 X_1 + \pi_2 X_2 + u$$

Burada $\hat{u}$ her zamanki SEKK hata tahminidir. Yukarıdaki denklemden aşağıdaki eşitliği elde ederiz:

$$\hat{Y}_1 = \pi_0 + \pi_1 X_1 + \pi_2 X_2$$

Burada $\hat{Y}_1$, X açıklayıcı değişkenleri sabit kalmak şartıyla Y_1 'in ortalama değerinin tahminidir. Aslında bu eşitlik indirgenmiş regresyon formundan başka bir şey

¹⁶⁶ Bknz: Henri THEIL, **Repeated Least-Squares Applied to Complete Equation Systems**, The Hague: The Central Planning Bureau, The Netherlands, 1953.

¹⁶⁷ Robert L. BASMAN, "A Generalized Classical Method of Linear Estimation of Coefficients in a Structural Equation", **Econometrica**, vol.25, pp.77-83.

değildir, çünkü sadece dışsal veya önceden belirlenmiş değişkenler eşitliğin sağ tarafında görünmektedir. Şimdi eşitliği şu şekilde yazabiliriz,

$$Y_1 = \hat{Y}_1 + \hat{u}$$

Eşitlik, stokastik Y_1 'in iki bölümden oluştuğunu göstermektedir: Stokastik olmayan X 'lerin lineer kombinasyonu olan $\hat{Y}_1$ ve stokastik $\hat{u}$. Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi izlendiğinde $\hat{Y}_1$ ve $\hat{u}$ arasında korelasyon olmayacaktır.

İkinci aşamada birden fazla ilişkinin yer aldığı Y_2 denklemi artık aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$Y_2 = \beta_{20} + \beta_{21}(\hat{Y}_1 + \hat{u}) + u_2$$

$$= \beta_{20} + \beta_{21}\hat{Y}_1 + u^*$$

Burada, $u^* = u_2 + \beta_{21}\hat{u}$. Görüldüğü üzere Y_1 , $\hat{Y}_1$ ile yer değiştirmiştir. Stokastik Y_1 ile hata terimi u_2 arasındaki var olan yada olması muhtemel korelasyon artık $\hat{Y}_1$ ile u^* arasında artık yoktur. Sonuç olarak yukarıda ulaşılan en son Y_2 fonksiyonuna Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi uygulandığında istatistiksel olarak tutarlı parametre tahminleri elde edilecektir.

Kısaca, iki aşamalı sürecin vurguladığı üzere 2AEKK Yöntemiyle stokastik açıklayıcı değişkeni stokastik hata teriminin etkisinden arındırmak hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşılırken önce stokastik değişken modelde yer alan tüm önceden belirlenmiş değişkenler kullanılarak tahmin edilir ve sonra elde edilen tahmin değeri original denklemde stokastik açıklayıcı değişkenin yerine konularak En Küçük Kareler Yöntemi uygulanır.

2AEKKY kullanılarak elde edilen parametre tahminlerine ait standart hata değerlerinin düzeltildikten sonra raporlanması gerekmektedir. Çünkü hata terimi olan u^* gerçekte original hata terimi olan u_2 ve $\beta_{21}\hat{u}$ 'nin toplamından oluşmaktadır. Böylece, u^* 'nin varyansı, original u_2 'nin varyansına tam olarak eşit olmayacaktır.

İkinci aşamada elde edilen tahmin değerlerinin standart hatalarını düzeltmenin en kolay yöntemi her parametrenin standart hata değerlerini $\hat{\sigma}_{u_2}/\hat{\sigma}_u^{168}$ değeri ile çarpmaktır. Eğer stokastik değişken Y_1 ve tahmin değeri olan $\hat{Y}_1$ birbirine çok yakın değerlere sahipse- ki bu durumda ilk aşamadaki R^2 değeri oldukça yüksektir) düzeltme faktörü, $\hat{\sigma}_{u_2}/\hat{\sigma}_u$, bir değerine yaklaşacaktır. Düzeltme faktörü 1'e yaklaştığında ikinci aşamada elde edilen standart hata değerleri doğru tahmin değerleri olarak kabul edilebilir.

Tablo 4.13 ve 4.14'de her cinsiyete ilişkin bireysel logaritmik saatlik ücretin bağımlı değişken olduğu ve ücreti etkileyen standart değişkenlerin bağımsız değişken olduğu model çalıştırılarak elde edilen tahmin sonuçları gösterilmiştir. Ücret belirleyicileri arasında kadınların ortalama yıllık çalışma saati ve diğer değişkenler yer almaktadır. Daha biçimsel olarak, tahmin edilen eşitlik şu şekilde yazılabilir.

$$\ln w_{is} = X_{is}'\beta + \phi\hat{Y}_s + u_{is} \quad (4.10.)$$

Yukarıdaki eşitlikte sol tarafta yer alan değişken saatlik ücretin logaritmik formudur ($\ln w_{is}$). Enstrümental bağımsız değişken ise i'nci bireyin yerleşik olduğu bölgedeki kadınların yıllık ortalama çalışılan saatini ifade eden Y_s 'dir. X_{is} ' ise diğer bağımsız değişkenleri ifade eden bağımsız değişken matrisidir; medeni durum (EVLİ), eğitim (EGİTİM), esas işte çalışılan süre (SURE_YIL), yaş (YAS), çalışılan iş yerinin statüsü (OZEL), sendikaya kayıtlı olmak (SENDKAVAR), sosyal güvencesinin olması

¹⁶⁸ $\hat{\sigma}_{u_2}/\hat{\sigma}_u$ rasyosu, 2AEKKY'nin ikinci aşamasında elde edilen hata kareler toplamının, yine ikinci aşamada elde edilen parametre tahmin değerleri kullanılarak hesaplanan hata kareler toplamına bölünmesi ve bu ifadenin kare kökünün alınması ile elde edilmiştir.

(SOSGYOK), çalışılan işin fiziksel bir güç gerektirmesi (FİZİKSEL). Burada ilgimizi odaklandırmamız gereken katsayı kadın işgücü arzının ücretler üzerindeki etkisini ölçen Φ , parametresidir.

İlk aşamada kullanılan kadın işgücü arzı denklemi aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

$$Y_s = X_{is}'\beta + \varepsilon_{is} \quad (4.11.)$$

Burada sol tarafta yer alan değişken birey başına toplam çalışılan yıllık saati değil, her bölge için kadınların yıllık ortalama çalışma saatini ifade etmektedir. Sağ tarafta yer alan dışsal değişken matrisinde (X_{is}) ise (orijinal veri setinin imkan verdiği ölçüde) arz üzerinde etkili olabileceğini düşündüğümüz değişkenler yer almaktadır: medeni durum, eğitim, esas işte çalışılan süre, yaş, çalışılan işyerinin statüsü, sendika üyeliği, sosyal güvencenin olması, işyerinde fiziksel güç kullanımı, hanede çalışan fert sayısı, hanedeki 0-6 yaş grubu çocukların varlığı, hanehalkı toplam geliri, hanehalkı büyüklüğü, evin mülkiyetine sahip olma ve hanehalkının borcunun olması.

İlk aşamada elde edilen bölgesel yıllık ortalama kadın çalışma saati değişkenine ilişkin tahmini değerler ikinci aşamada kullanılmış ve sonuçları Tablo 4.13 ve Tablo 4.14'de verilmiştir. Burada yine medeni durum, yaş, işe ilişkin özellikler ve beşeri sermayeye ilişkin kontrol değişkenleri kullanılmıştır. Tahmin sonuçlarına göre kadın işgücü arzındaki bir-birimlik bir artış kadınların saatlik ücret gelirini 0,0157 birim arttırmaktadır. Kadın işgücü arzının kadın ücretleri üzerindeki etkisinin pozitif tahmin değeri istatistiksel olarak da anlamlıdır fakat bu durumda teorinin önerdiği gibi kadın işgücü talebi negatif eğimli değildir. Pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan tahmin değeri kadın işgücü talebinin pozitif eğimli olduğuna işaret etmektedir. İkinci aşamada yer alan standart hata ve t-istatistik değerleri düzeltilmiş değerlerdir. İkinci aşamada elde edilen parametre tahmin değerlerinin her birinin $(\hat{\sigma}_u / \hat{\sigma}_{u^*})$ değeri ile çarpılması ile elde edilen yeni standart hata değerleri Tablo 4.13 ve 4.14'de gösterilmiştir. Burada $\hat{\sigma}_{u^*}$, ikinci

aşamada elde edilen hata terimi kareler toplamı iken, $\hat{\sigma}_u$ ise ikinci aşamada elde edilen parametre değerleri ve $\hat{Y}_s$ tahmin değeri yerine Y_s değeri kullanıldığında elde edilen hata kareler toplamıdır.

Tablo 4.13 ise erkek ücret gelirlerine ilişkin tahminleri sunmaktadır. Kadın ücretlerindeki durumun aksine teori erkek ücret gelirleri konusunda tam bir görüş birliği yoktur: kadın ve erkek işgücü girdileri birbirlerinin yakın ikamesi ise ve işgücü dışındaki girdiler inelastik bir şekilde bölge işgücü piyasalarına arz ediliyorsa kısa dönemde erkeklerin ücretleri düşmelidir. Fakat burada mevcut veri seti kullanılarak kadın işgücü arzının erkek ücretleri üzerinde pozitif etkiye sebep olduğuna ilişkin bir sonuca varılmıştır. Kadın işgücü arzındaki bir birimlik bir artış saatlik erkek ücret gelirlerini 0,099 birim arttırmaktadır. Kadın işgücü arzı ile erkek-işgücü arasında oldukça ılımlı bir pozitif ilişki olduğunu gösteren bir kanıt elde edilmiştir. İlginçtir ki kadın işgücü arzının erkek ücretleri üzerindeki tahmin edilen etkisi kadın ücretleri üzerindeki etkisinden daha azdır. Bu sonuçlar Acemoğlu ve diğerlerinin çalışmalarında ulaşılan sonucun (kadın işgücünün erkek işgücünün mükemmel olmayan ikamesidir) tam tersidir. Diğer bir deyişle kadın-işgücü arzı erkek işgücü arzının ikamesi değil tamamlayıcıdır ki bu durum ilerleyen bölümlerde daha detaylı olarak incelenecektir.

Kadın işgücü arzı dışındaki diğer değişkenlerin ücretler üzerindeki etkisi incelendiğinde ise evli olmanın etkisinin hem kadınlar hem de erkekler için pozitif yönde olduğunu söyleyebiliriz. Eğitim düzeyi ve yaş arttıkça kadın ve erkek çalışanların ücretlerinde de artış olacağını gözlemlemekteyiz ki bu durum teorik beklentileri karşılamaktadır. İşteki deneyim, sendikaya kayıtlı olma ve işyerinde fiziksel güç kullanımı değişkenlerine ilişkin parametreler ise kadınlar için istatikselsel olarak anlamsız çıkmıştır. Çalışılan işyerinin mülkiyetinin özel oluşunun kadın ve erkeklerin ücretlerini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Aynı şekilde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmama durumu erkek ve kadında ücretlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer bir bulgu ise sendikaya kayıtlı olmanın erkek çalışanların ücretleri üzerinde olumlu bir etkiye

sahip olmasıdır. İş deneyiminin erkek çalışanların ücretlerini olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir ki bu durum teorik beklentilere uygundur.

Tablo 4.12. Enstrümental Değişkenler Analizi Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Kadın Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Kadın Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistik
C	-27.35882	6.162557	-4.43952*
PFWHRTAH	0.015768	0.002373	6.64475*
EVLI	0.338780	0.080498	4.20855*
EGITIM	0.108408	0.016439	6.59456*
SURE YIL	0.006071	0.006948	0.87377
YAS	0.019652	0.004310	4.55962*
OZEL	-0.825773	0.122541	-6.73874*
SENDKAVAR	-0.007942	0.114767	-0.06920
SOSGYOK	-0.395677	0.077316	-5.11765*
FIZIKSEL	-0.007770	0.082032	-0.09471
Gözlem sayısı	:2156		
R ²	:0.639021		
Düzeltilmiş R ²	:0.637507		
F-istatistik	:422.1045		
D-W	:1.540826		

*:Katsayı en azından % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4.13. Enstrümental Değişkenler Analizi Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Erkek Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistik
C	-12.32575	1.785349	-6.90383*
PFWHTAHM	0.009912	0.000678	14.61946*
EVLI	0.310425	0.032448	9.65668*
EGITIM	0.125256	0.002868	43.6736*
SURE YIL	0.019613	0.006198	3.16440*
YAS	0.010376	0.001467	7.07293*
OZEL	-0.412734	0.031541	-13.08563*
SENDKAVAR	0.270711	0.035172	7.69677*
SOSGYOK	-0.424599	0.026246	-16.17766*
FIZIKSEL	-0.043891	0.032487	-1.35103
Gözlem sayısı	:9903		
R ²	:0.590475		
Düzeltilmiş R ²	:0.590102		
F-istatistik	:1584.916		
D-W	:1.608740		

*:Katsayı en azından % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

4.3.3. İşgücü Talep ve İkame Esnekliği Tahmin Sonuçları

Tablo 4.12 ve Tablo 4.13'deki tahminler daha önce tanımlamış olduğumuz teorik modeldeki eşitliklere uymamaktadır. Teori tarafından önerilen talep ve ikame esnekliklerini bulabilmek için eşanlı olarak kadın işgücü arzını ve erkek işgücünü açıklayan bir model tahmin etmemiz gerekmektedir:

$$\ln w_{ist} = f_i + X'_{is}\beta + \chi \ln\left(\frac{F_s}{M_s}\right) + \eta f_i \ln\left(\frac{F_s}{M_s}\right) + u_{is} \quad (4.12.)$$

Bu modelde örneklem şimdi tüm bireyleri (kadın ve erkek) içermektedir. Burada F_s ve M_s sırasıyla bölgesel kadın ve erkek işgücü arzını göstermektedir. Erkek ve kadın işgücü arzı yıllık çalışılan saat ile ölçülmüştür. f_i kadın kukla değişkenini, $\ln(F_s/M_s)$ ise yerleşik olunan coğrafi bölgeye göre kadın işgücü arzının erkek işgücü arzına oranının

logaritmik formunu ifade etmektedir. Daha öncede bahsedildiği üzere kadın ve erkek ücret gelirlerini etkileyebileceğini düşündüğümüz tüm diğer değişkenler ise bağımsız değişken matrisi, X_{is} , içinde yer almaktadır. İşgücü arzını ifade eden $\ln(F_s/M_s)$ ve bu ifadenin kadın kukla (dummy) değişken ile interaktif olmuş formu ($f_i \ln(F_s/M_s)$)’de yukarıdaki eşitlikte yer almaktadır.

Yukarıda tanımlanan modelde ilgilenilmesi gereken iki katsayı vardır, χ ve η . χ katsayısı kadın işgücü arzındaki göreceli artışın hem kadın hem de erkek ücret gelirleri üzerindeki etkisini ve η ise kadın işgücü arzının kadın ücreti üzerindeki diferansiyel (differential) etkisini ölçmektedir. Böylece η , erkek ve kadın arasındaki ikame esnekliğinin tersinin tahmin değeri ($1/\sigma_{MF}$), iken, $\chi + \eta$ değeri ise kadın-işgücü talep esnekliğinin tersinin tahmin değeridir, $1/\sigma_F$.

Tablo 4.14’da (4.12) no’lu eşitliğin tahmin sonuçları verilmiştir. Tabloda yer alan “LOGFMTAH” değişkeni göreceli kadın işgücü arzı değişkeninin birinci aşamada elde edilen tahminini, “LOGFMF” değişkeni ise kadın kukla değişkeni ile interaktif olmuş göreceli kadın işgücü arzını ifade etmektedir. Bu model, kadın işgücü arzındaki artışın kadın çalışanların ücretlerini azalttığını göstermektedir. χ katsayısına ilişkin nokta tahmin değeri pozitif iken η katsayılarına ilişkin nokta tahmin değeri negatiftir ve istatistiksel olarak her ikisinde oldukça anlamlıdır. χ ve η değerlerinin toplamından oluşan kadın işgücü talep esnekliğinin tersine ilişkin tahmin değeri ($1/\sigma_F$) göreceli kadın işgücünde meydana gelecek yüzde 10’luk bir artışın kadın ücretlerini yüzde 3 oranında arttıracaklarını göstermektedir. Söz konusu ücret etkisi 3,5 olarak tahmin edilen kendi işgücü talep esnekliğine işaret etmektedir.

Fakat, kadın işgücü arzının ücretler üzerindeki etkisi kadın ve erkek için aynı değildir. Tablo 4.12 ve Tablo 4.13’deki tahmin sonuçlarının da önerdiği gibi kadın işgücü arzının ücret etkisi kadınlar için erkeklere nazaran daha fazla pozitifdir. Özellikle kadın işgücü arzındaki yüzde 10’luk bir artış erkek ücretlerine oranla kadın ücretlerini % 4 civarında azaltmaktadır. Kadın ve erkek işgücü girdileri bu nedenle birbirlerini yüksek

derecede ikame etmemektedir. η 'nin nokta tahmini 2,5 değeriindeki ikame esnekliğine (σ_{FM}), işaret etmektedir.

Tablo 4.14'de yer alan tüm değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Tahmin sonuçları evli olmanın, eğitimin, işteki tecrübenin, yaşın, sendikaya kayıtlı olmanın ücretler üzerinde olumlu etkide bulunduğunu göstermektedir. Çalışılan işyerinin statüsünün özel sektör oluşu, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olunmaması ve işyerinde fiziksel güç kullanımı ise ücretleri negatif yönde etkilemektedir. Çalışanın kadın olması ise ücretleri yine olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 4.14. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Kadın/Erkek Ücret Diferansiyeli (Farklılığı) Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Log Saatlik Ücret

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik
C	15.18285	0.107704	140.9683*
EVLI	0.271341	0.015388	17.63328*
EGITIM	0.075629	0.002684	28.17771*
SURE_YIL	0.015246	0.000952	16.01470*
YAS	0.007852	0.000754	10.41379*
OZEL	-0.372110	0.016890	-22.03137*
SENDKAVAR	0.156670	0.017669	8.866942*
SOSGYOK	-0.246823	0.014162	-17.42854*
FIZIKSEL	-0.211743	0.014802	-14.305026*
FEMALE	-0.873645	0.110901	-7.877701*
LOGFMTAH	0.694321	0.048960	14.181392*
LOGFMF	-0.406391	0.060033	-6.769460*
$\hat{\sigma}_{M/F}$	2,5		
$\hat{\sigma}_F$	3,5		
Gözlem Sayısı	12059		
R ²	0.564292		
Düzeltilmiş R ²	0.563894		
F-istatistik	1418.387		
D-W	1.626807		
1. aşamada kullanılan değişkenlerin listesi: EVLI, EGITIM, SURE_YIL, YAS, OZEL, SENDKAVAR, SOSGYOK, FIZIKSEL, CALISF_1, COCUK06, HHTGEL_Y, HHB, EVSAHIBI, BORCUVAR, FEMALE, LOGFMF			

*:Katsayı en azından % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4.15- 4.18 aralığında ise işgücü talep esnekliğinin benzer tahminleri her cinsiyet için ayrı ayrı sunulmuştur. Tablo 4.13 ve 4.14'deki cinsiyetlerin görelî ücretler modelinin tersine bu modeli tahmin edebilmemiz için iki ayrı işgücü talebi değişkenine gereksinim duyarız. Özellikle, cinsiyetlerin işgücü arzlarının birbirlerine oranından ziyade bölgelerin toplam işgücü arzının her bir cinsiyet ($\ln F_s$, ve $\ln M_s$) için ayrı ayrı kontrol edilmesi gerekmektedir. Burada F_s bölgesel kadın işgücü arzını M_s ise bölgesel erkek işgücü arzını ifade etmektedir. Bu defa iki ayrı işgücü arzı değişkeni olduğu için modelin tahminini kolaylaştırabilmek amacıyla iki ayrı yaklaşım izlenmiştir. İlk yaklaşımda, İki Aşamalı En Küçük Kareler Yönteminin ilk aşamasında kadın işgücü arzı tahmin edilirken erkek işgücü arzı ölçümü modelden dışlanmıştır. İkinci yaklaşımda ise erkek işgücü arzı modele dışsal bir değişken olarak dahil edilmiştir. Tablolarda yer alan LWHOURM değişkeni erkek işgücü arzının logaritmik formunu ifade etmektedir ve yine yıllık çalışılan saat olarak ölçülmüştür.

Tablo 4.15 ve Tablo 4.16'da verilen tahmin sonuçları Tablo 4.14'deki sonuçlarla karşılaştırdığımızda talep esnekliği tahminlerinin oldukça farklı olduğunu görebiliriz. Hem kadın hem de erkek işgücü arzını eşanlı olarak tahmin (instrument) edememek tahminlerin güvenilirliğini sınırlamaktadır. Tablo 4.17 ve 4.18'i incelediğimizde benzer şekilde kadın işgücü arzının erkek işgücü- ücretleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ve bu etkinin de istatistiksel olarak oldukça anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Modelde erkek işgücü arzı içerilmesi kadın işgücü arzının erkek çalışanların ücretleri üzerindeki etkisinin yönünü değitirmediği gözlenmektedir. Üstelik tahminler erkek işgücü arzının (LWHOURM) içerilmesine karşı da duyarlı görünmektedir. Belirsizlik taşıyan bu tahminler ve erkek işgücü arzının içselliliği düşünöldüğünde Tablo 4.6'daki model daha güvenilir olabiliriz.

Tablo 4.16'daki sonuçları incelediğimizde erkek işgücü arzı modele dahil edildiği zaman kadın çalışanların ücret belirleyicilerine ilişkin tahmin değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı çıktıklarını gözlemleyebiliriz. Eğitim, tecrübe ve yaşı ile birlikte kadın ücretlerinin de artacağını, sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmama, işyerinin özel mülkiyete ait olması durumlarında ve işyerinde fiziksel güç kullanımının gerekmesi halinde

kadın çalışanların ücretlerinin negatif yönde etkileneceğini söyleyebiliriz. Sendikaya kayıtlı olmak ile kadın çalışanların ücretleri arasında yine pozitif yönlü bir ilişki gözlenmektedir.

Tablo 4.15. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Kadın Çalışanların Ücretleri Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Kadın Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik
C	-5.000693	3.993084	-1.25216
LWHOURFT	1.401741	0.300831	4.65956*
EVLI	0.170410	0.089801	1.89764
EGITIM	0.108346	0.020424	5.30483*
SURE_YIL	0.022441	0.008796	2.55127*
YAS	0.008176	0.005443	1.50211
OZEL	-0.766625	0.153531	-4.99329*
SENDKAVAR	0.118957	0.140054	0.84936
SOSGYOK	-0.204437	0.104328	-1.95956*
FIZIKSEL	-0.082590	0.098631	-0.83736
σ_F^2	0,71		
Gözlem Sayısı	2156		
R ²	0.622273		
Düzeltilmiş R ²	0.620688		
F-istatistik	392.8161		
D-W	1.444526		
1. aşamada kullanılan değişkenlerin listesi: EVLI, EGITIM, SURE_YIL, YAS, OZEL, SENDKAVAR, SOSGYOK, FIZIKSEL, CALISF_1, COCUK06, HHTGEL_Y, HHB, EVSAHIBI, BORCUVAR			

*:En azından % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Not: Erkek-işgücü arzı değişkeni (LWHOURM) dışlanarak elde edilen tahmin değerleri verilmiştir

Tablo 4.16. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Kadınların Ücreti Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Kadın Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistik
C	17.80078	1.477355	12.04908*
LWHRFT	1.336457	0.260517	5.130018*
LWHOURM	-1.447305	0.320094	-4.521499*
EVLI	0.048230	0.038739	1.244998
EGITIM	0.088193	0.008387	10.51544*
SURE_YIL	0.015172	0.003594	4.221480*
YAS	0.012369	0.002234	5.536705*
OZEL	-0.513863	0.062327	-8.244629*
SENDKAVAR	0.129036	0.058748	2.196432*
SOSGYOK	-0.269415	0.046684	-5.771035*
FIZIKSEL	-0.166177	0.040705	-4.082471*
$\hat{\sigma}_F$	0,75		
Gözlem Sayısı	2156		
R ²	0.593573		
Düzeltilmiş R ²	0.591678		
F-istatistik	313.2702		
D-W	1.407783		
1. aşamada kullanılan değişkenlerin listesi: EVLI, EGITIM, SURE_YIL, YAS, OZEL, SENDKAVAR, SOSGYOK, FIZIKSEL, CALISF_1, COCUK06, HHTGEL_Y, HHB, EVSAHIBI, BORCUVAR, LWHOURM			

*:Katsayı en azından % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Not: Erkek-işgücü arzı değişkeni (LWHOURM) ile elde edilen tahmin değerleri listelenmiştir

Tablo 4.17 ve 4.18’u incelediğimizde, kadın işgücü arzı dışındaki değişkenlerin erkek çalışanların ücretleri üzerindeki etkisinin yönünün değişmediğini görebiliriz. Evli olma, yaş, eğitim, tecrübe, sendikaya kayıtlı olmak erkek çalışanların ücretlerini olumlu yönde etkilemekte iken çalışılan işyerinin özel sektörde yer alması, sosyal güvencenin olmayışı ve yapılan işin fiziksel güç kullanımını gerektirmesi ücretleri negatif yönde etkilemektedir.

Erkek işgücü arzı değişkeninin yer aldığı modellerin tahmin sonuçları ise erkek işgücü arzının hem kadın hem de erkek çalışanların ücretlerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Söz konusu değişken aynı zamanda istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Tablo 4.17. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Erkek Çalışanların Ücreti Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistik
C	3.467922	2.41462	1.43621
LWHOURFT	0.786987	0.18393	4.27873*
EVLI	0.427924	0.10800	3.96225*
EGITIM	0.086022	0.01697	5.06906*
SURE_YIL	0.017564	0.00586	2.99726*
YAS	0.003651	0.00485	0.75278
OZEL	-0.553048	0.11757	-4.70398*
SENDKAVA	0.211186	0.11057	1.90997*
SOSGYOK	-0.159779	0.08889	-1.79749*
FIZIKSEL	-0.156518	0.09754	-1.60465
Gözlem sayısı	9903		
R ²	0.585295		
Düzeltilmiş R ²	0.584918		
F-istatistik	1551.393		
D-W	1.672752		
1. aşamada kullanılan değişkenlerin listesi: EVLI, EGITIM, SURE_YIL, YAS, OZEL, SENDKAVAR, SOSGYOK, FIZIKSEL, CALISF_1, COCUK06, HHTGEL_Y, HHB, EVSAHIBI, BORCUVAR			

*:Katsayı en azından % 10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Not: Erkek işgücü arzı değişkeni (LWHOURM) dışlanarak elde edilen tahmin sonuçları listelenmiştir.

Tablo 4.18. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Full-Time Çalışan Erkeklerin Ücreti Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik
C	15.93842	0.964952	16.51731*
LWHOURFT	0.537901	0.118621	4.53461*
LWHOURM	-0.607885	0.161434	-3.76553*
EVLI	0.332539	0.041097	8.09156*
EGITIM	0.073184	0.006779	10.79569*
SURE_YIL	0.014716	0.002282	6.448729*
YAS	0.006742	0.001898	3.55216*
OZEL	-0.345841	0.044057	-7.84985*
SENDKAVA	0.163356	0.0432880	3.773701*
SOSGYOK	-0.240812	0.035549	-6.774086*
FIZIKSEL	-0.222502	0.037967	-5.860405*
Gözlem sayısı	9903		
R ²	0.560242		
Düzeltilmiş R ²	0.559797		
F-istatistik	1260.218		
D-W	1.654146		
1. aşamada kullanılan değişkenlerin listesi: EVLI, EGITIM, SURE_YIL, YAS, OZEL, SENDKAVAR, SOSGYOK, FIZIKSEL, CALISF_1, COCUK06, HHTGEL_Y, HHB, EVSAHIBI, BORCUVAR, LWHOURM			

*:Katsayı en azından % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Not:Erkek-işgücü arzı değişkeni (LWHOURM) ile elde edilen tahmin değerleri listelenmiştir.,

4.3.4. Kadın İşgücü Arzının Erkek-İşgücü Ücret Farklılığı Üzerindeki Etkisi

Yukarıdaki sonuçlar kadın işgücü arzındaki artışın ortalama erkek-işgücü ücretlerini arttırdığını önermektedir. Fakat bu etkileşim farklı eğitim seviyelerindeki erkeklerin ücret dağılımı için aynı olmak zorunda değildir. Bazı yazarlar son dönemlerde yükselen kadın işgücü arzının kısmen de olsa Amerikan işgücü piyasalarında erkekler arasında artan ücret eşitsizliğinden sorumlu olabileceğini tartışmaktadır. Eğer kadınlar düşük-ücretli erkeklerin yüksek ücretli olanlara nazaran daha yakın ikamesi ise işgücündeki kadın sayısının artması genel olarak erkekler arasındaki ücret eşitsizliğini de arttıracaktır. Biz burada kadın işgücü arzının farklı eğitim seviyelerindeki erkeklerin görece ücretlerini ne yönde etkileyebileceğini de araştırdık.

Bu aşamada kullanacağımız model, Denklem (4.12)'nin biraz değiştirilmiş halidir. Artık bağımlı değişkenimiz iki farklı eğitim seviyesindeki erkek çalışanların saatlik ücret geliridir. Kullandığımız eğitim seviyeleri üniversite mezuniyeti ile lise ve dengi meslek lisesi mezuniyetidir:

$$\ln w_{is}^m = \delta_s + c_i + X_{is}'\beta + \pi \ln\left(\frac{F_s}{M_s}\right) + \theta c_i \ln\left(\frac{F_s}{M_s}\right) + \nu \ln\left(\frac{C_s^m}{H_s^m}\right) + u_{is} \quad (4.13.)$$

Yukarıdaki eşitlikte c_i , kişinin üniversite mezunu olduğunu ifade eden kukla değişkendir (model dışında bırakılan grup lise mezunu olan kişilerdir). F_s/M_s yıllık çalışılan saat olarak ölçülen görece kadın işgücü arzını ifade ederken, C_s^m/H_s^m ise üniversite mezunu erkek-işgücü arzının lise ve dengi meslek lisesi mezunu erkek-işgücü arzına oranıdır. Ayrıca üniversite ve üniversite mezunu olmayan erkeklerin ücretlerini etkileyebileceğini düşündüğümüz kontrol değişkenleri de kullanılmıştır. Üniversite mezunu görece erkek-işgücü arzı, (C_s^m/H_s^m) , erkek işgücünün üniversite/lise getirisini doğrudan etkileyebileceği için ya bu ölçütün kontrol altında tutulması ya da tahmin edilen

kadın işgücü arzı ile bu ölçü arasında bir korelasyonun olmaması gerekmektedir. Burada her iki yaklaşım da kullanılmıştır.

Yukarıdaki denklemde dikkatimizi yöneltmemiz gereken katsayılar π ve θ katsayılarıdır. π katsayısı kadın işgücü arzının lise mezunu erkeklerin ücretleri üzerindeki etkisini, θ ile ifade edilen katsayı ise kadın işgücü arzının üniversite mezunu erkeklerin görece ücretleri (lise mezunu olanların ücretleri karşısındaki) üzerindeki etkisini ölçmektedir. Bu nedenle üniversite ve lise mezunu erkeklerin istihdam düzeylerini sabit kabul ederek $\sigma_{fh}=1/\pi$ ifadesini kadın işgücü ile lise mezunu erkekler arasındaki çapraz talep esnekliği olarak düşünebiliriz. Yine aynı varsayım altında $\sigma_{fc}=1/(\pi+\theta)$, ifadesi ise kadın işgücü ile üniversite mezunları arasındaki çapraz talep esnekliği olarak kabul edilebilir. Kadın-işgücüne ait sözkonusu çapraz talep esnekliklerinin birbirine oranı olan, $\sigma_{hc}^f \equiv \sigma_{fh} / \sigma_{fc}$, ifadesi bu nedenle $(\pi+\theta)/\pi$ ifadesine eşittir. Eğer $\sigma_{hc}^f < 1$ ise kadın-işgücü lise mezunu erkeklerin ücretlerine daha fazla etkide bulunabilecektir. Bu durum kadınların üniversite mezunlarına nazaran lise mezunu erkeklerin daha yakın ikamesi olduğu anlamına gelmektedir. Tersisi durumunda $\sigma_{hc}^f > 1$ ise kadınlar üniversite mezunu erkeklerin daha yakın ikamesi olacaktır.

(4.13) no'lu modelin üniversite ve lise mezunları için tahmin sonuçları Tablo 4.19 ve 4.20'de verilmiştir. Tablo 4.19'da listelenmiş olan "UNIVERST" değişkeni bireyin üniversite mezunu olup olmadığını gösteren kukla değişkeni, "LOGFMTH" 2AEKKY'nin ilk aşamasında tahmin edilen görece kadın işgücü arzını ve "LOGFMUN" değişkeni ise fertlerin üniversite mezuniyetini gösteren kukla değişkenle interaktif olmuş erkek işgücü arzı karşısındaki görece kadın işgücü arzını ifade etmektedir. Sonuçlar kadın işgücündeki artışın üniversite/lise mezunu erkek ücret eşitsizliğini arttırmak yerine çok az da olsa azalttığını göstermektedir. Kadın işgücü arzındaki % 10'luk bir artışın lise mezunu erkeklerin ücretlerini % 1,65, ($\sigma_{fh}=1/\pi$), oranında arttırırken üniversite mezunu erkek-çalışanların ücretlerini ise % 4,3, ($\sigma_{fc}=1/(\pi+\theta)$), oranında arttıracığı tahmin edilmiştir. Çapraz talep esnekliği rasyosu 0.38 olarak bulunmuştur. Fakat bu sonuçlar kesinlik taşımamaktadır. Sözkonusu çapraz talep esnekliği katsayısı 1'den küçüktür fakat kadın

işgücü ile ücretler arasındaki ilişki pozitif yönlü olduğu için kadın işgücünün kentsel alanlarda üniversite eğitilmiş erkeklerden ziyade lise eğitilmiş erkekleri daha fazla ikame ettiği önerilememektedir.

Tablo 4.19. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Eğitime Bağlı Olarak Erkek Çalışanlar Arasında Oluşan Ücret Farklılığı Üzerindeki Etkisi,

Bağımlı Değişken: Üniversite ve Lise Mezunu Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik
EVLI	0.322838	0.030077	10.73371*
EGITIM	2.182987	0.032467	67.23710*
SURE_YIL	0.010712	0.001687	6.34973*
YAS	0.012417	0.001923	6.45709*
OZEL	-0.269874	0.029520	-9.14207*
SENDKAVAR	0.079108	0.028456	2.78001*
SOSGYOK	-0.253882	0.034266	-7.40915*
FIZIKSEL	-0.188920	0.024070	-7.84877*
UNIVERST	-6.866594	0.313218	-21.92273*
LOGFMTAH	0.603707	0.110810	5.44812*
LOGFMUNI	-0.374315	0.116107	-3.22387*
$\sigma_{lise/univ}$	0.38		
Gözlem sayısı	3118		
R ²	0.553574		
Düzeltilmiş R ²	0.552137		
D-W	1.800139		
1. aşamada kullanılan değişkenlerin listesi: EVLI, EGITIM, SURE_YIL, YAS, OZEL, SENDKAVAR, SOSGYOK, FIZIKSEL, CALISF_1, COCUK06, HHTGEL_Y, HHB, EVSAHIBI, BORCUVAR, UNIVERST, LOGFMUNI			

*:Katsayı en azından % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Üniversite mezunu erkek işgücü arzının lise mezunu erkek işgücü arzına oranının diğer bir deyişle görelî üniversite mezunu erkek işgücü arzının modele (*LOGCHUN*) dahil edilmesiyle “*LOGFMATAH*” ile “*LOGFMUNT*” değişkenlerine ait sırasıyla π ve θ parametrelerinin işaretlerinin değişmediğini görüyoruz (Tablo 4.20). Sonuçlar kadın işgücü arzındaki %10’luk bir artışın üniversite mezunu erkek ücretlerini lise mezunu erkeklere göre % 6,1 arttıracakını göstermektedir. Kadın işgücü arzındaki %10’luk bir artış ise lise mezunu erkek ücretlerini % 1,66 arttırmaktadır. Çapraz talep esnekliği katsayısı (0.27), olarak tahmin edilmiştir fakat kadın işgücünün kentsel alanlarda üniversite eğitilmiş erkeklerden ziyade lise eğitilmiş erkekleri daha fazla ikame etmekte olduğunu yine öneremeyiz. Sözkonusu görelî ücret etkisi istatistiksel olarak da oldukça anlamlıdır.

2003 yılı için artan kadın işgücü arzının eğitim bazlı erkek ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi, üniversite mezunu erkeklerin lise mezunu erkekler karşısında görelî ücretlerini azaltmak yönünde olmuştur. Başka bir ifadeyle kadın işgücü arzındaki artış üniversite ve lise eğitilmiş erkekler arasındaki ücret farklılığını negatif yönde etkilemiştir. Ayrıca kadın işgücü arzındaki görelî artış lise mezunu erkek çalışanların ücretlerini pozitif yönde etkilemiştir.

Ayrıca, Tablo 4.20’de verilen tahmin sonuçlarına göre, üniversite mezunu erkek işgücü arzının lise mezunu erkek işgücü arzı karşısındaki görelî artışının üniversite mezunu erkeklerin ücretini olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir. Kadın işgücü ve lise mezunu erkek ücret kazancı arasındaki çapraz talep esnekliğinin kadın işgücü ve üniversite mezunu erkek ücret kazancı arasındaki çapraz talep esnekliğine oranı birden küçük değer almaktadır. Bu durumda kadın işgücü arzı, (mevcut model göz önünde bulundurulduğunda) lise mezunu erkekler üzerinde daha fazla ücret etkisine sahiptir. Fakat, kadın işgücü ile ücretler arasındaki etkileşim negatif yönlü olmadığı için kadınlar lise mezunu erkeklerin daha yakın ikamesidir sonucuna ulaşamamaktadır.

Evli olmanın, eğitimin, yaşın ve iş deneyiminin, sendikaya kayıt olmanın erkek çalışanların ücretleri üzerindeki etkisinin pozitif olduğu görülmektedir. Herhangi bir sosyal güvence kurumuna kayıtlı olmama, üniversite mezuniyetinin ve yapılan işin fiziksel güç

kullanımını gerektirmesi lise ve üniversite mezunu erkek çalışanlar arasında ücretleri olumsuz yönde etkilediği gözlenmektedir.

Bulgular, kullanılan veri setinin sınırları dolayısıyla il bazında değil de sadece 12 coğrafi bölge bazında inceleme yapılmasına izin vermiştir. Bu nedenle ikame parametrelerimizin kesinliği tartışmalıdır.

Tablo 4.20. Tahmin Sonuçları, Kadın İşgücü Arzının Eğitime Bağlı Olarak Erkek Çalışanlar Arasında Oluşan Ücret Farklılığı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: Üniversite Mezunu ve Lise Mezunu Erkek Çalışanların Log Saatlik Ücreti

Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistik
EVLI	0.325481	0.029987	10.85407 *
EGITIM	2.182884	0.033223	65.70400 *
SURE_YIL	0.010655	0.001917	5.558163 *
YAS	0.012193	0.001646	7.407654 *
OZEL	-0.270691	0.029416	-9.202168 *
SENDKAVAR	0.081101	0.028366	2.859091 *
SOSGYOK	-0.255956	0.034145	-7.496148 *
FIZIKSEL	-0.187843	0.023990	-7.830054 *
LOGCHUN	0.403159	0.117960	3.417760 *
UNIVERST	-6.589455	0.319920	-20.59719 *
LFMTAH	0.600274	0.110340	5.44022 *
LOGFMUNI	-0.436485	0.117277	-3.721829 *
$\sigma_{lise/univ}$	0.27		
Gözlem sayısı	3118		
R ²	0.555660		
Düzeltilmiş R ²	0.554086		
D-W	1.797869		
1. aşamada kullanılan değişkenlerin listesi: EVLI, EGITIM, SURE_YIL, YAS, OZEL, SENDKAVAR, SOSGYOK, FIZIKSEL, CALISF_1, COCUK06, HHTGEL_Y, HHB, EVSAHIBI, BORCUVAR, UNIVERST, LOGCHUN, LOGFMUNI			

*:Katsayı en azından % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Not: Tablo 4.19'dan farklı olarak bu modelde, üniversite mezunu erkek işgücü arzının lise mezunu erkek işgücü arzına oranının diğer bir deyişle görelî üniversite mezunu erkek işgücü arzı (LOGCHUN) modele dahil edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadının işgücüne katılımındaki artışlar geçtiğimiz yüzyıl içinde dünya genelinde işgücü piyasalarında gözlenen önemli bir dönüşümdür. Fakat, ekonomi literatüründe kadın işgücü arzının erkek ve kadınlara ait ücret yapısı üzerindeki etkisine ilişkin yapılan çalışma sayısı az olup, sözkonusu çalışmalar gelişmiş ekonomilerle sınırlıdır.

Bu çalışmada, gelişmekte olan ülkeler kategorisinde yer alan Türkiye’de kentsel alanlarda kadın işgücü arzını etkileyen faktörler ve kadın işgücü arzının kadın-erkek işgücü ücret yapısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma, kadınların sosyo-demografik özellikleri ve aile yapıları dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

Kentsel alanlarda kadının işgücüne katılımını açıklarken arz yönlü bir yaklaşım benimsenmiştir. Fakat, arz ve talep faktörleri karşılıklı olarak kadının katılım kararı üzerinde birbirini etkileyerek ve besleyerek etkide bulunmaktadır. Örneğin işgücü piyasası tarafından sunulan çalışma koşullarının kadınların hane içindeki sorumlulukları ile uyumlaştırılmış olması, kadının katılıp katılmama kararı üzerinde önemli bir etkide bulunacaktır. Böylece ailevi faktörler, kadının hane içi sorumlulukları ile çalışma koşulları, işyerinde ayrımcılık ve işverenin önyargıları gibi talep yönlü faktörlerin de içerildiği daha geniş kapsamlı bir başka araştırmanın gelecekte yapılması uygun olacaktır.

Kadının işgücüne katılımını belirleyen arz yönlü analize ilişkin bulgular eğitim düzeyinin, medeni durumun, ekonomik durumun ve çocuk sayısı ile birlikte çocuğun yaşının da kadınların işgücüne katılmalarını belirleyen önemli etkenler olduğunu göstermektedir. Tahmin sonuçları, bekar olmanın kadınların işgücüne katılma ihtimalini arttıracakını, evli olmanın ise azaltacağını söylemektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadın işgücüne katılım konusunda daha istekli hale gelmektedir. 7-18 yaş grubunda yer alan okul çağındaki çocukların varlığının ise kadının katılım ihtimalini arttırdığı tespit edilmiştir. Ailenin kullanılabilir yıllık gelirinin ise kadının işgücüne katılımı üzerinde negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Negatif gelir etkisi teorik beklentileri karşılamaktadır. Ailenin sahip olduğu çocuk sayısının artması ise kadının işgücüne

katılımını arttırıcı yönde etkide bulunmaktadır. Bunun sebebi artan çocuk sayısıyla birlikte ailenin paraya olan ihtiyacının da artabileceğidir.

Bulgularımıza göre, yaşanan evin mülkiyetine sahip olunması durumunda kadınlar işgücüne katılım konusunda isteksiz davranmaktadır. Ev sahibi olmak ekonomik durumun iyileşmesi olarak değerlendirildiğinde, kadının çalışmak konusunda istekli davranmaması anlaşılabılır olmaktadır. Hanedeki çocuk sayısının hatta okul öncesi ve sonrası yaş grubunda çocuğa sahip olunması durumunda dahi kadının işgücüne katılım konusunda istekli davrandığı gözlenmiştir. Dolayısıyla diğer bir önemli bulgu, kadınların evdeki anne rollerinin onların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemediğidir. Bunun sebebi olarak, çocuk sayısıyla birlikte artan aile masraflarının paraya olan ihtiyacı arttırabileceği gösterilebilir.

Hanehalkının toplam harcama düzeyi ile katılım olasılığı arasında negatif yönde bir ilişki gözlenmiştir ki bu beklenen bir sonuç değildir. Sözkonusu çelişkiyi kadının emek piyasasında çalışmaya başlamasının beraberinde getirdiği ek maliyetlerin giderek artıyor olması ve elde edilen ücret gelirinin artan maliyetleri karşılamıyor olması ile açıklayabiliriz. Ayrıca, artan harcamalar artan gelir olarak algılabileceğinden harcama seviyesinin artıyor olması gelirinde paralelinde artıyor olması anlamına gelebileceğinden kadının işgücüne katılım olasılığını azaltması da muhtemel olacaktır.

Son olarak Türkiye’de kentsel alanlarda kadının işgücüne katılımını etkileyen bir diğer değişken evli kadınlarda kocanın yada hane reisinin eğitim durumudur. Kadının çalışması konusundaki toleransın kocanın ya da hane reisinin eğitim seviyesi yükseldikçe artacağı yönündeki hipotez burada desteklenmemektedir. Daha da fazlası kocanın eğitim seviyesi yükseldikçe kadının istihdamındaki azalma da giderek artmaktadır. Kocanın eğitim seviyesi yükseldikçe iki açıdan kadının katılım oranını düşürebileceği düşünülebilir. Birincisi, kentsel alanlarda dahi kadının işgücü piyasasında çalışmasına yönelik olumsuz sosyal tutum hala değişmemiş olabilir. İkinci olarak, kocanın yada hane-reisinin eğitim seviyesi yükseldikçe insan sermayesi teoremine uygun olarak elde edeceği gelir düzeyinin de artabileceği düşünülebilir. Hane-reisinin ya da kocanın gelir düzeyinin yükselmesi

ailenin gelir durumunu iyileştireceğinden kadınların işgücüne katılımları bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilecektir.

Literatürde, gelişmiş ülkelerde erkekler arasında gözlenen niteliğe bağlı ücret eşitsizliğinin açıklanmasında önemli faktörlerden birinin artan kadın işgücü arzı olduğu bulgusuna rastlanmaktadır. Benzer çalışmalarda kadının işgücüne katılımını değiştiren itici güç olarak göç oranı kullanılmakta iken bu çalışmada işgücü arzına etki edebileceğini düşündüğümüz çok sayıda yardımcı değişkenler kullanılmıştır. Kadının işgücü arzını belirleyebileceğini düşündüğümüz değişkenler kullanılarak tahmin edilen kadın işgücü arzının erkek ve kadın ücretleri, eğitimin getirisi ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi de tahmin edilmiştir. Teorik modelin iddia ettiği sonuçların tersine, tahmin sonuçları kadın işgücü talebinin yukarı doğru eğimli olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, kadın istihdamının erkek-işgücü ücretleri üzerinde negatif değil pozitif bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle de literatürdeki bulguların öne sürdüğü gibi kadın ve erkek birbirlerini yüksek derecede ikame etmemektedir. Erkek ve kadın arasında var olan ilişkinin tamamlayıcılık yönünde olduğu söylenebilir. Ayrıca modelin doğası gereği içerdiği eşanlılık problemi nedeniyle oluşan tutarsızlık problemi İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi ile giderilmeye çalışıldığı halde bulgular kadın işgücünün erkek işgücünü yüksek derecede ikame ettiği savını desteklememektedir.

Burada, literatürdeki bulguları destekleyen sonuçlara ulaşamamasının sebeplerinden biri olarak kadın işgücü arzının nitelik farkı gözetmeksizin homojen olarak analize dahil edilmiş olmasını gösterebiliriz. Kadın işgücü yüksek ve düşük-nitelikli kadın işgücü olmak üzere gruplandırılarak, yüksek nitelikli kadın ile düşük nitelikli erkek ücretleri veya düşük nitelikli kadın ile düşük nitelikli erkek ücretleri arasındaki ilişki araştırılıysa bu grupların birbirlerini ikame etme dereceleri için belkide literatürdeki bulguları destekleyen sonuçlara ulaşılabilirdi. Literatürdeki bulguların gelişmiş ülkelere ait bulgular olduğundan daha önce bahsetmiştik. Literatürdeki sonuçlarla çelişen bulgularımızın bir diğer sebebi olarak Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olması ve işgücü piyasası dinamiklerinin gelişmiş ülkelerden farklı şekilde çalışıyor olması gösterilebilir.

2003 yılı itibarıyla kadın işgücü arzının üniversite mezunu ve lise mezunu erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığını azaltıcı yönde etkide bulunduğu gözlenmiştir. Bulgular, Türkiye’de kentsel alanlarda çalışan üniversite mezunu erkeklerin ücretlerinin lise mezunu olanlara göre kadın istihdamındaki artışa daha fazla duyarlı olduğunu göstermektedir. Kadın işgücü ile üniversite mezunu erkek ücret kazancı arasındaki talep esnekliğinin değeri kadın işgücü ile lise mezunu erkek ücret geliri arasındaki talep esnekliği değerinden büyüktür. Dolayısıyla yapılan ekonometrik tahminlere göre, istatistiki olarak çapraz esnekliklerinin birbirine oranı 1’den küçük bir değer aldığı halde işgücü arzı-ücret etkileşiminin yönünün pozitif olması nedeniyle kadınların lise mezunu erkeklerin yakın ikamesi olmadığı söylenebilir.

Son olarak Türkiye’de eğitim, yaş ve tecrübenin teorik beklentileri karşılayarak erkek ve kadın ücretleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz. Ekonometrik tahminler ayrıca çalışılan işyerinin özel mülkiyete ait olmasının, sosyal güvence kuruluşuna kayıtlı olmamanın ve fiziksel güç gerektiren işe sahip olmanın ücretleri olumsuz yönde etkilediğine işaret etmektedir.

Türkiye ekonomisi için yapılan bu incelemede, kadın işgücü arzının işgücü piyasası ve özellikle ücretler üzerindeki etkisinin açıklanması konusunda çok belirgin faktörler ayırdedilebilmiştir. Genel olarak gelişmiş ülkelerle karşılaştırdığımızda, gelişmekte olan bir ülkede, ücret farklılıklarının ve ücretlerin zaman içindeki gelişiminde farklı dinamiklerin geçerli olduğu gözlenmektedir. Böylece, Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede, kadın işgücü arzındaki artışın kadın-erkek ücretleri ve erkek çalışanlar arasında gözlenen niteliğe bağlı ücret eşitsizliği üzerinde olumsuz etkisinin olmayabileceği söylenebilir.

EKLER

Denklem tahminlerinde yer alan değişkenlerin tanımları ve hesaplama yöntemleri (Aksi belirtilmediği sürece tüm veriler TUIK kaynaklıdır).

LFP:	İşgücüne katılım oranı. İşgücüne katılıyor ise=1 diğer durumda=0
YAS:	Bitirilen yaş. Hanehalkı fertlerinin anket ayında bitirmiş oldukları yaş alınmıştır.
ORTAYAS:	Kadının 30-45 Yaş Aralığında olması=1 diğer durumda=0
YASLI:	Kadının 46-65 Yaş aralığında olması=1 diğer durumda=0
HHB:	Hanehalkı Büyüklüğü. Hanede yaşayan fert sayısı alınmıştır.
CALISF_1:	Hanede çalışan fert sayısı
COCUK_1:	Hanedeki çocuk sayısı
COCUK06:	Hanede 06 yaş aralığında çocuk olması=1 diğer durumda=0
COCUK718:	Hanede 7-18 yaş aralığında çocuk bulunması=1 diğer durumda=0
YILKULGE:	Yıllık kullanılabilir gelir. Son bir yıl içerisinde hanenin yaptığı tüketim dışı harcamaların toplam değeri.

Hanehalkı Kullanılabilir Geliri = [(Yıllık hanehalkı geliri*İndeks)]+(İzafi kira*indeks*12)- [(Yıllık tüketim dışı+Yıllık yapılan yardımlar) *İndeks]

HARCAMA:	Hanehalkı bazında aylık harcama değeri (TL).
BORANI:	Bağımlılık Oranı. Hanedeki çalışan fert sayısının hanehalkı büyüklüğüne oranıdır=(CALISF_1/HHB)

FERDİN EĞİTİM DURUMU:

EGIT1:	Ferdin Okur yazar olmaması=1 diğer türlü=0
EGIT2:	Ferdin Okur Yazar olup bir okul bitirmemiş olması=1 diğer türlü=0
EGIT3:	Ferdin ilkokul mezunu olması=1 diğer durumda =0
EGIT4:	Ferdin ilköğretim mezunu olması=0 diğer durumda=0
EGIT56:	Ferdin ortaokul ve orta dengi meslek okulu mezunu olması=1 diğer durumda=0
EGIT78:	Ferdin lise ve lise dengi meslek lisesi mezunu olması=1 diğer durumda=0
EGIT9:	Ferdin iki yıllık yüksekokul mezunu olması=1 diğer durumda=0

EGIT10:	4 yıllık yükseköğretim, fakülte mezunu olması=1 diğer durumda=0
EGIT11:	ferdin yüksek lisans veya doktora diplomasının olması=1 diğer durumda=0
EVLI:	Ferdin medeni durumunun evli olması=1 diğer durumda=0
BEKAR:	Ferdin medeni durumunun bekar olması=1 diğer durumda=0
BORCUVAR:	Hanenin borcu ya da taksidi olup olmadığı 1)Evet 0)Hayır
KRESVAR:	Hanede Kreşe devam eden çocuğun olup olmadığı. 1)Evet 0)Hayır
PAROKVAR:	Hanede paralı okula devam eden ferdin olup olmadığı 1)Evet 0)Hayır

YERLEŞİK OLUNAN COĞRAFİ BÖLGE KODLARI (NUTS1_KD Düzey 1 bölge kodları):

TR1:	İstanbul=1 diğer durumda=0
TR2:	Batı Marmara=1 diğer durumda=0
TR3:	Ege=1 diğer durumda=0
TR4:	Doğu Marmara=1 diğer durumda=0
TR5:	Batı Anadolu=1 diğer durumda=0
TR6:	Akdeniz=1 diğer durumda=0
TR7:	Orta Anadolu=1 diğer durumda=0
TR8:	Batı Karadeniz=1 diğer durumda=0
TR9:	Doğu Karadeniz=1 diğer durumda=0
TRA:	Kuzeydoğu Anadolu=1 diğer durumda=0
TRB:	Ortadoğu Anadolu=1 diğer durumda=0
TRC:	Güneydoğu Anadolu=1 diğer durumda=0

EVLİ ÇİFTLERDE KOCANIN EĞİTİM DURUMU

OKYAZ:	Eşin (kocanın) okur yazar olması=1 diğer durumda=0
ILKOKUL:	Eşin ilkokul mezunu olması=1 diğer durumda=0
ORTA:	Eşin ortaokul ve dengi meslek okulu olması=1 diğer durumda=0
LISE:	Eşin lise mezunu olması=1 diğer durumda=0
IKIYILIK:	Eşin iki yıllık yüksekokul mezunu olması=1 diğer durumda=0
DORTYILI:	Eşin dört yıllık fakülte mezunu olması=1 diğer durumda=0
YUKLISAN:	Eşin yüksek lisans ve doktora diplomasının olması=1 diğer durumda=0
EGITIM:	Eğitim durumu. 1=Okur yazar değil 2=Okur yazar olup bir okul bitirmediş 3=İlkokul Mezunu 4=İlköğretim 5=Ortaokul 6=Orta dengi meslek. 7=Lise 8=Lise dengi meslek 9=İki yıllık yüksekokul 10=Dört yıllık yüksekokul, fakülte 11=Yüksek lisans, doktora
SURE_YIL:	Esas işteki çalışma süresi (yıl)
OZEL:	Çalışılan işyerinin bir özel kuruluşa ait olması =1 diğer durumda=0
SENDKAVAR:	Sendikaya kayıtlı olma=1 diğer durumda=0

SOSGYOK:	Sosyal Güvenlik kurumuna kayıtlı olma=1 diğer durumda=0
FIZIKSEL:	Yapılan işin fiziksel güç gerektirmesi=1 diğer durumda=0
LOGWAGE:	Saatlik ücretin logaritması. Saatlik ücret, veri aylık ücretin (nakdi+aynı) hesaplanarak elde edilen aylık çalışma saatine bölünmesi yolu ile hesaplanmıştır.
HWAGE:	Saatlik ücret
FWHOURS:	Kadınlar için yıllık çalışılan saat.
WHOURS:	Yıllık çalışılan saat.
PFWHOURS:	Kadınlar için bölgelere göre yıllık ortalama çalışılan saat.
PFWHRTAH:	Kadınlara ait tahmin edilmiş yıllık ortalama çalışılan saat. Kadın işgücü arzını etkileyebileceğini düşündüğümüz değişkenler kullanılarak tahmin edilmiştir (2AEKKY'nin ilk aşamasında tahmin edilmiştir).
FEMALE:	Ferdin bayan olup olmadığını ifade eden kukla değişken. Kadın=1 diğer durumda=0.
MALE:	Ferdin erkek olup olmadığını ifade eden kukla değişken. Kadın=1 diğer durumda=0.
LOGFMF:	$(\text{Kadın işgücü arzı} / \text{erkek işgücü arzı}) \times F$
Burada F Kadın kukla değişkendir, ferdin cinsiyetinin kadın olup olmadığını gösterir. Fert kadın =1 diğer durumda=0.	
LWHOURFT:	Kadın işgücü arzının (yılda çalışılan toplam saat) tahmin edilmiş değeri. Kadın işgücü arzını etkileyebileceğini düşündüğümüz değişkenler kullanılarak 2AEKK'nin ilk aşamasında tahmin edilmiştir.
LWHOURM:	Erkek işgücü arzı (yılda çalışılan toplam saat).

- UNIVERST: Ferdin üniversite mezunu olup olmadığını ifade eden kukla değişken. Üniversite mezunu ise=1, diğer durumda=0.
- LOGFMTAH: Göreli kadın işgücü arzının tahmin edilmiş değeri. *Log(kadın işgücü arzı/erkek işgücü arzı)*. (AEEY'nin birinci aşamasında elde edilmiştir)
- LOGFMUNI: . $(\text{Kadın işgücü arzı/Erkek işgücü arzı}) \times (\text{UNI})$
Burada "UNI" kukla değişkendir ferdin üniversite mezunu olup olmadığını gösterir. Üniversite mezunu ise=1 diğer durumda=0
- LOGCHUN : $(\text{Üniversite mezunu erkek işgücü arzı/ lise mezunu erkek işgücü arzı}) \times (\text{UN})$.
Burada "UN" kukla değişkendir, ferdin üniversite mezunu olup olmadığını gösterir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ANKER, Richard, **Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World**, Geneva: International Labour Office, 1998

ARROW, Kenneth J., “The Theory of Discrimination”, **Discrimination in Labor Markets** (Derleyenler: Orley Ashenfelter, Albert Rees), Princeton University Press, New Jersey, 1973

BECKER, Gary S., **Human Capital**, 2nd Edition, New York, NBER, 1975

BECKER, Gary S., **The Economics of Discrimination**, The University of Chicago Press, Chicago, 1957

BLAU, Francine D. and WINKLER, Anne E., **The Economics of Women, Men and Work**, Third Edition, Upper Saddle River, NJ:Prentice Hall., 1998

BLAU, Francine D. and FERBER, Marianne A., **The Economics of Women, Men and Work**, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986

BORJAS, George, **Labor Economics**, The McGraw-Hill Companies, Inc., 1996

ÇOLAK, Ömer F. ve KILIÇ, Cem, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, No:214, Ankara, 2001

ELLIOT, Robert F., **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi** (Çev. Gülay TOKSÖZ ve diğerleri), Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, No:210, Ankara, 1997

ETHIER, Wilfred, **Modern International Economics**, 2nd Edition, New York, WW Norton, 1988

GUJARATI, Damodar N., **Basic Econometrics**, 3rd edition, MacGraw-Hill, Inc., 1995

HUMPHREY, Janet, **Women's Employment in Restructuring America: The Changing Experience of Women in Three Recessions** in Jilll Rubery (ed.): **Women and Recession**. London, Routledge, 1988

KING, J.E., **Labour Economics**, MacMillian Pub., London, 1990

KILLINGSWORTH, Mark R., **Labor Supply**, Cambridge University Press, Cambridge, 1983

McCONNELL, Camphell R.-BRUE, Stanley L.- MACPHERSON, David A.,
Contemporary Labor Economics, 7th ed., published by McGraw-Hill, New York, 1999

MINCER, Jacob, **Changes in Wage Inequality, 1970-1990**, Cambridge, 1996

MINCER, Jacob and POLACHEK, S., "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women" in T.W. Schultz, ed., **Economics of the Family; Marriage, Children and Human Capital**, New York, Colombia University Press, 1974

SMITH, Adam (1776), **Ulusların Zenginliği** (Çev. Ayşe Yunus ve Mehmet Bakırcı), İstanbul, Alan Yayıncılık, 1985

THEIL, Henri, **Repeated Least Squares Applied to Complete Equation Systems**, The Hague: The Central Planning Bureau, The Netherlands, 1953

THUROW, Lester C., **Generating Inequality, Mechanism of Distribution in the U.S. Economy**, New York 1975: Basic Books

THUROW, Lester C., **The Zero Sum Society. Distribution and the Possibilities for Economic Change**, New York, Basic Book/Penguin Books, 1980

TOPEL, Robert H., "Wage Inequality and Regional Labour Market Performance in the US." **In Labour Market and Economic Performance: Europe, Japan and the US**, edited by Toshiaki Tachibanaki. New York: St. Martin's Press, 1994

MAKALELER

- ABRAMO, Lais and VALENZULA, M. Elena, "Women's Labour Force Participation Rates in Latin America", **International Labour Review**, Vol. 144, No.4., 2005
- ACEMOĞLU, Daron, "Technical Change and Wage Inequality, and the Labor Market." **J. Econ. Literature**, 40 (March), 2002
- ACEMOĞLU, Daron, "Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality", **Quarterly Journal of Economics**, 113(4), 1998
- ACEMOĞLU, Daron - AUTOR, David H.- LYLE, David, "Women, War and Wages: The Effect of Female Labor Supply on Labor Market Outcomes," **Journal of Political Economics**, Vol.112, June 2004
- ALBRECHT, James W.-EDIN, P.- UROMAN, Susan B., "A Cross-Country Comparison of Attitudes Towards Mothers Working and their Actual Labor Market Experience" **LABOUR**, 14 (4), 2000
- ANKER, Richard, "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", **International Labour Review**, 136(3), 1997
- ANTECOL, H., "An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates", **Labor Economics**, Volume:7, Number:4, 2000
- ASTIN, Helen S. and BAYER, Alan E., "Sex Discrimination in Academe", **Educational Record**, Spring 1972
- BASMAN, Robert L., "A Generalized Classical Method of Linear Estimation of Coefficients in a Structural Equation", **Econometrica**, Volume:25, 1957
- BECKER, Gary, "A Theory of Allocation of Time", **Economic Journal**, 75, 1965

- BERMAN, Eli – BOUND, John- MACHIN, Stephin, “Implications of skill Biased Technological Change: International Evidence”, **Quarterly Journal of Economic**, 113(4), 1998
- BLAU, Francine D. and KAHN, Lawrence, “Gender Differences in Pay”, **Journal of Economic Perspectives**, Volume:14, Number: 4, 2000
- BLAUG, Mark, “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Survey, Jaundiced”, **Journal of Economic Literature**, 14(3), 1976
- BLINDER, Alan, “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, **Journal of Human Resources**, Vol. 8., 1973
- BLUNDELL, Richard and MACURDY, Thomas, “Labor Supply: a Review of Alternative Approaches” in **Handbook of Labour Economics**, Volume:3A, 1999, Edited by O. Ashenfelter and D. Card. Elsevier Science BV
- BORJAS, G. J., “Immigrants, Minorities and Labor Market Competition”, **Industrial and Labor Relations Review**, Volume:40, Number:3, April 1987
- BOSKIN, M. I. and SHESHINSKIS, E., “Optimal Tax Treatment of Family: Married Couples”, **Journal of Public Economics**, Volume:20. Issue 3(April),1983
- BOWEN, William G. and FINEGAN, T. Aldrich, “Educational Attachment and labor Force Participation”, **The American Economic Review**, 56 (1/2), 1966.
- BROWNING, Martin, “Children and Household Economic Behavior”, **Journal of Economic Literature**, Volume:30, Number:3, 1992.
- BULOW, J.I. and SUMMERS, L.H., “A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment”, **Journal of Labor Economics**, 4, 1986.

- CHAYKOWSKI, Richard P. and POWEL, Lisa M., "Women and the Labour Market: Recent Trends and Policy Issues", **Canadian Public Policy**, Vol. XXV, Number Special 1, 1999.
- CLEVELAND, G. –GUNDERSON, M. – HYATT, D., "Child Care Costs and the Employment Decisions of Women: Canadian Evidence", **Canadian Journal of Economics**, XXIX, 1996.
- COHEN, P.N. and BIANCHI, S.M., "Marriage, Children and Women's Employment: What Do We Know?" **Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics**, , Volume:122, No.12, December 1999
- EVANS, Robert, "Wage Differentials, Excess Demand for Labor, and Inflation: A Note", **The Review of Economics and Statistics**, Volume:45, Number:1, February, 1963
- FALZONE, J. S., "The Labor Market Decisions of Married Women: with Emphasis on Part-Time Employment", **International Advances in Economic Research**, Volume: 6, Issue 4 (November), 2000
- FERBER, M. A., "Women and Work: Issues of the 1980s", **Journal of Women in Culture and Society**, 8, 1982
- FUCHS, Victor, "Differences in Hourly Earnings Between Men and Women", **Monthly Labor Review**, May, 1971
- GALOR, Oded and MOAV, Omar, "Ability-Biased technological Transition, Wage Inequality and Economic Growth", **Quarterly Journal of Economics**, Volume:115, Number:2, 2000
- GLICK, P., and SAHN, D., "Intertemporal Female Labor Force Behavior in a Developing Country: What Can Learn From a Limited Panel?" **Labor Economics**, 12, 2005

- GOLDBERG, Matthew S., “Discrimination, Nepotism, and Long Run Wage Differentials”, **Quarterly Journal of Economics**, 97, May 1982
- GOLDIN, Claudia, “The Role of World War II in the Rise of Women’s Work”, **American Economic Review**, Volume:81, Number:4, September 1991
- GORDON, Nancy M. and MORTON Thomas E., “A Law Mobility Model of Wage Discrimination-With Special Reference to Sex Differentials”, **Journal of Economic Theory**, Volume: 7, March 1974
- GREEN, Francis -DICKERSON, Andy- ARBACHE, Jorge, “Trade Liberalization and Wages in Developing Countries”, **Economic Journal**, Volume:114, February 2004
- GRONAU, Reuben, “Sex Related Wage Differentials and Women’s Interrupted Labor Careers-the Chicken or the Egg”, **Journal of Labor Economics**, 6, July, 1988
- GUPTA, D., and SMITH, N., “Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark”, **Economica**, Vol.69. Issue 276 (November), 2002
- GÜRSEL, S. ve ULUSOY, V., “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam, Yapı ve Kredi Yayınları”, **Cogito/Ekonomi-87**, İstanbul,1999
- HADDY, P. and TOLLES, N.A., “British and American Changes in Inter-Industry Wage Structure Under Full Employment”, **Review of Economics and Statistics**, 39, 1957
- HAYGHE, Howard V., ”Development in Women’s Labor Force Participation”, **Monthly Labor Review**, 120(9), 1997
- HECKMAN, James J., “What Has Been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years”, **American Economic Review**, 2, 1993

- JAIN, Harish C. and LEDVINKA, James, "Economic Inequality and the Concept of Employment Discrimination", **Labor Law Journal**, September 1975
- JUHN, Chinhui and MURPHY, Kevin M., "Wage Inequality and Family Labor Supply" **Journal of Labor Economics**, 15(1), 1997
- JUHN, Chinhui and IL, Kim Dae, "The Effects of Rising Female Labor Supply on Male Wages", **Journal of Labor Economics**, Volume:17, Number:1, 1999
- KILLINGSWORTH, Mark R. and HECKMAN, James J., "Female Labor Supply: A Survey", **In Handbook of Labor Economics**, Volume: 1, edited by O. Ashenfelter and R. Layard, New York: Elsevier Science Publisher, 1986
- KUMAMOTO-HEALEY, Junko, "Women in the Japanese Labour Market, 1947-2003; A Brief Survey", **International Labour Review**, Volume: 144, Number:4, 2005
- LAWRENCE, M. Kahn, "Customer Discrimination and Affirmative Action, **Oxford University Press**, Volume:29(3), July,1991
- LEE, Kye Woo and CHO, Kisuk, "Female Labour Force Participation During Economic Crises in Argentina and Republic of Korea, **International Labour Review**, Volume:144, Number:4, 2005
- LEHRER, Evelyn L. and NERLOVE, Marc, "A Life-Cycle Analysis of Family Income Distribution", **Economic Inquiry**, Volume:22, Number:3, 1984
- LUNDBERG, S., "Labor Supply of Husbands and Wives: A Simultaneous Equations Approaches" **The Review of Economics and Statistics**, Volume:70, Number:2, 1988
- MANNING, A., "The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market", **Economica**, Volume: 63, Issue 250, May1996

- McDONALD, I.M. and SOLOW, R.M., “Wages and Employment in a Segmented Labor Market”, **Quarterly Journal of Economics**, 100,1985
- MINCER, J., “Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Development, An Overview”, **Journal of Labor Economics**, 3(11), Part 2: Trends in Women’s Work, Education and Family Building, 1985
- MINCER, J.and OFEK, H., “The Distribution of Lifetime Labor Force Participation of Married Women: Comment”, **Journal of Political Economy**, 87, 1979
- MINCER, J. and POLACHEK, S., “The Theory of Human Capital and the Earnings of Women: Women’s Earnings Reexamined”, **Journal of Human Resources**, 13, 1978
- MINCER, J., “Labor Force Participation of Married Women”, in H. Gregg Lewis, editor, **Aspects of Labor Economics**, Princeton, NJ., Princeton University Press, 1962
- NAKAMURA, A. and NAKAMURA, M., “Predicting Female Labor Supply: Effects of Children and Recent Work Experience,” **The Journal of Human Resources**, Volume:29, Number:2, Special Issue: Women’s Work, Wages and Well Being, 1994
- O’NEIL, June, “Earning Differentials: Empirical Evidence and Causes”, **The Labor Market and Employment Policy**, London, 1984
- O’NEIL, June, “The Trends in the Male-Female Wage Gap in the United States”, *Journal of Labor Economics*, 3(1), 1985
- OAXACA, Ronald, “Male –Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, **International Economic Review**, Vol. 14, No. 3, October, 1973
- ÖZAR, Şemsa ve GÜNLÜK-ŞENESEN, Gülay, “Determinants of female (non-) participation in the urban labour force in Turkey”, **METU Studies in Development**, Volume:25, Number:2, 1998

- ÖZER, Mustafa ve BİÇERLİ, M. Kemal, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3,1, 2003.
- PHIMISTER, E. –VERA-TOSCANO, E.- WEERSINK, A., “Female Participation and Labor Market Attachment in Rural Canada”, **American Journal Agricultural Economics**, Volume:84, Number:1, 2002
- QI, Walter Y., “Labor as a Quasi-Fixed Factor”, **The Journal of Political Economy**, Volume:70, Number:6, December 1962
- REDER, M.V., “The Theory of Occupational Wage Differentials”, **The American Economic Review**, Volume:45, Number:5, December 1955
- REYNOLDS, L. –MASTERS,S.- Moser, C., **Labor Economics and Labor Relations**, Prentice Hall Inc.,1978
- RIBOUD, Michelle, “An Analysis of Women’s Labor Force Participation in France: Cross Section Estimates and Time Series Evidence”, **Journal of Labor Economics**, Volume:3, Number:1, 1985
- RUHM, C. J., “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe”, **The Quarterly Journal of Economics**, Volume: 113, Issue 1,February, 1998
- SAMUELSON, Paul, A., “Social Indifference Curves”, **Quarterly Journal of Economics**, 70, 1956
- SAMUELSON, Paul A., “International Trade and the Equalisation of Factor Prices.” **Econ. J.**, 58 (June), 1948
- SANDELL, S. H. and SHAPIRO, D., “Work Expectations, Human Capital Accumulation, and the Wages of Young Women”, **Journal of Human Resources**, Summer 1980

SAWHILL, Isabel V., "The Economics of Discrimination Against Women: Some New Findings", **Journal of Human Resources**, 8(3), 1973, pp.383-396.

SCHMID, Günther, "The Political Economy of Labor Market Discrimination: A Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination, Sex Discrimination and Equal Opportunity", **The Labor Market and Employment Policy**, London, 1984

SMITH, N. ve diğ erleri, "The Effects of Taxation on Married Women's Labour Supply Across Four Countries", **Oxford Economic Papers**, Volume:55, Issue 3, July 2003

SMITH, James P. and WARD, Michael P., "Time Series Growth in the Female Labor Force" **Journal of Labor Economics**, Volume:3, Number:1, 1985

SORRENTINO, C., "International Comparisons of Labor Force Participation 1960-81", **Monthly Labor Review**, Volume:106, Number:2, 1983

SUNDSTROM, E., "Should Mothers Work? Age and Attitudes in Germany, Italy, and Sweden," **International Journal of Social Welfare**, 8, 1999

SWEETLAND, Scott R., "Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry", **Review of Educational Research**, Volume:66, Number:3, 1996

TOPEL, Robert H., "Factor Proportions and Relative Wages; Supply-Side Determinants of Wage Inequality", **Journal of Economic Perspectives**, Volume 11, Number 2, Spring, 1997

TRIENT, R.K., "The Effect of Income Taxation on Labour Supply in the United States", **The Journal of Human Resources**, Volume: 25, Issue 3, Special Issue on Taxation and Labour Supply in Industrial Countries, 1990 Summer

WALKER, J., "Funding Child Rearing: Child Allowance and Parental Leave", **The Future of Children**, Volume:6, Issue 2, Summer/Fall 1996

WATCHER, M., “Cyclical Variation in the Interindustry Wage Structure”, **American Economic Review**, 60, 1970

WELCH, Finis, “Growth in Women’s Relative Wages and in Inequality Among Men One Phenomenon or Two?”, **American Economic Review**, Volume:90, Number:2, 2000

WOOD, Adrian, “How Trade Hurt Unskilled Workers”, **Journal of Economic Perspectives**, Volume:9, Number:3, 1995.

WOOD, Adrian, “Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom”, **World Bank Economic Review**, 11(1), 1997

DİĞERLERİ

ACEMOĞLU, Daron – AUTOR, David H. – LYLE, David, “Women, War and Wages: The Effect of Female Labor Supply on The Wage Structure at Mid-Century”, **NBER Working Paper**, 2002

ACEMOĞLU, Daron, “Technical Change, Inequality, and The Labor Market”, **NBER Working Paper**, 2000

BURNIAUX, J. M. – DUVAL, R. and JAUMOTTE, F. , “Coping with Ageing: A Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries”, **Economics Department Working Papers**, No.371, OECD, Paris, 2003

JAUMOTTE, Florence, “Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on The Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries”, **OECD Economic Studies**, No.37, OECD, Paris, 2003

KASNAKOĞLU, Z., ve DAYIOĞLU, M. “Türkiye’de Kadının Eğitimi ve İşgücüne Katılımı”, **Education and the Labor Market in Turkey: Proceeding of a Seminar Held in Ankara**, (Ed. T. Bulutay), DİE, Ankara, 19.4.1996

MINCER, Jacob, **Schooling, Experience, and Earnings**, New York, NBER (National Bureau of Economic Research), 1974

OECD, **Babies and Boses-Reconcilling Work and Family Life**, Volume 1: Australia, Denmark and the Netherlands, Paris, 2002a

OECD, **Employment Outlook**, Paris, 2002b

OECD, **Employment Outlook**, Paris, 2005

TAŞTI E., **İşgücü Arz Fonksiyonları ve Evli Kadınların İşgücüne Katılma Oranını Değerlendirmek için Sınırlı Bağımlı Değişken Teknikleri Üzerine Uygulama**, DİE, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara, 1996

TUNALI, İnsan, **Background Study on Labour Market and Employment in Turkey**”, Final Report, Prepared for theEuropean Training Foundation, Ankara, June 27, 2003

TÜİK, Hanehalkı Bütçe Anketi Veri Seti, 2003

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (1988-2005)

TÜSİAD, “**Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, TÜSİAD Araştırma Raporu, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354

ÜÇKAYA, KIZILIRMAK, Burça, A., **Ücret Eşitsizliği: Türkiye İçin Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi S.B.E., 2002

WORLD BANK, **Turkey Labor Market Study**, Report No.33254-TR, April 14, 2006

DİZİN

A

Anti-ayrımıcılık, 15
Ayrımıcılık, vii, 14, 15, 17, 18, 20, 22, 24
Ayrımıcılık katsayısı, 20

B

Beşeri sermaye, 2, 3
Birincil sektör, 47
Bütçe doğrusu, 49

D

Dış ticaret, 38, 39, 40

E

Eğitim, iv, v, viii, x, xi, xiii, 30, 75, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 99, 101, 106, 107, 112, 113, 117, 118, 120, 123, 141, 143, 145, 156, 157, 163, 169, 174, 184, 191
Eğitimin getirisi, 8
Ekonomik daralma, 9
ekonomik genişleme, 12
Erkek işgücü arzı, 177, 192, 193

F

Farksızlık eğrisi, 49, 50
fayda fonksiyonu, 45, 46, 49

G

geleneksel aile modeli, 55
gelir etkisi, 50, 52, 53, 69, 184

İ

ikincil sektör, 47
İlave işçi etkisi, 60

İstatiksel ayrımcılık, 24, 27
İşçilerin ayrımcılığı, 22
İşgücü arzı, xi, 54, 172
İşgücü piyasası, 14, 48, 71
İşgücü talebi, 10, 12
İşsizlik, 74, 76, 199, 205
İşveren ayrımcılığı, 22

K

Kadın işgücü arzı, xviii, xix, xxvii, 32, 44, 45, 55, 73, 82, 163, 168, 169, 180, 182, 192, 193
Kadının işgücü piyasasına katılımı, xxiii, 64

M

Monopson, 18, 27

P

pareto optimum, 46

R

Rezervasyon ücreti, 50

T

Talep yönlü faktörler, 2
Teknolojik ilerleme, 2, 35, 36
Tercih ayrımcılığı, 19, 23, 27

Ü

ücret etkisi, 172, 182
Ücret farklılığı, 2, 13
üretim fonksiyonu, xix, xxii, 148, 150, 151