

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN ÜCRET DÜZEYİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE ÜCRETE AYRIMCILIK

BURCU KÜMBÜL GÜLER*
ÖZLEM KİREN GÜRLER**

ÖZET

İşgücü piyasasındaki kadınlara yönelik ayrımcılığın en çok hissedildiği alanlardan biri ücret konusudur. Belirli sektör ve meslek gruplarına sıkışmak zorunda kalan kadınların erkeklere göre ücret düzeylerinin düşük olduğu bilinmektedir. Ücret düzeylerindeki toplumsal cinsiyet farklılığı açısından Türkiye, OECD ülke ortalamasının üzerinde yer alarak, kadın erkek ücret farklılığında performansı en kötü ülkeler arasındadır. Bu çalışmanın amacı TÜİK 2013 "Hanehalkı Bütçe Anketi" verilerini kullanarak Türkiye genelinde kadın-erkek arasındaki ücret farklılığını belirleyen faktörlerin araştırılması ve ücret eşitsizliğinin Oaxaca (1973) ayrıştırma analizi ile incelenmesidir. Elde edilen sonuçlara göre, cinsiyetler arasındaki gelir farklılığının, kadınların lehine, %8,9'unun insan sermayesi donanım farklılığından kaynaklandığı görülmüştür. Ancak, gelir farklılığının %108'inin işgücü piyasasındaki ayrımcılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır ve bu durum kadın çalışanlara yönelik eşit olmayan uygulamaların varlığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Ücret, kadın erkek ücret farklılığı, kadın çalışanlar.

ABSTRACT

One of the most problem areas of gender discrimination in employment is wage. It is known that, being pushed to specific industries and occupations, women earn less than men. In terms of gender wage gap, Turkey is among the worst performed countries, having a score more than the OECD wage gap average. This study aims to investigate the determinants of women's wage and gender based wage discrimination level with Oaxaca (1973) decomposition method using the data of TurkStat 2013 "Household Budget Survey". The results reveal that wage gap is determined by human capital favoring women with a percentage of 8,9%. However, it is found that wage discrimination is explained by labour market discrimination with a percentage of 108%, which can be attributed to the fact that there is an unequal treatment against women at work.

Keywords: Wage, gender discrimination in employment, women.

*Doç. Dr. / Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

** Yrd. Doç. Dr. / Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü

GİRİŞ

İşgücü piyasasında yer alan bireylerin ekonomik refahının en önemli belirleyicilerinden biri ücrettir. Milli gelirin çeşitli gelir grupları arasında dağılımının belirlenmesi açısından da ücret, önemli bir sosyal adalet göstergesidir. Ancak, pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede, kadınların eğitim düzeyi ve işgücüne katılım oranı giderek artıyor olsa da, halen dünya genelinde kadınlar erkeklerle oranla daha az kazanmaktadır. Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet ile ücret arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar genellikle kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalışmakta olduğunu göstermektedir (Zajkowska, 2013, Polachek ve Xiang 2009; Katz, 1997; Günalp vd., 2015; Kiren-Gürler ve Üçdoğruk, 2007).

Ayrımcılığa bağlı olarak, işgücü piyasasında ücret düzeylerinin erkek çalışanlara göre düşük olması, kadın çalışanların istihdamın dışında kalmayı tercih etmesine de yol açmaktadır. Çünkü kadın işgücü için ücret, istihdam arzından evlilik ve doğurganlığa kadar olan tercih yelpazesinden birini seçmeye etki edebilecek kadar ciddi bir işgücü piyasası çıktısıdır (Blau, 2002: 15).

Kadın işgücünün ücret düzeyini belirleyen faktörlerin araştırılması hedefi olan bu çalışmada, öncelikle genel olarak Türkiye'de çalışan kadının durumu ve ücret düzeyi üzerinde durularak, toplumsal cinsiyet bağlamında ücret farklılığı ele alınmaktadır. TÜİK 2013 "Hanehalkı Bütçe Anketi" veri setinin kullanıldığı uygulama bölümünde ise, çeşitli sosyo-e-

konomik değişkenlerin, kadınların ücret düzeylerine olan etkisi ve işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık düzeyi belirlenmeye çalışılacaktır.

TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİNDEKİ KONUMU VE ÜCRET DÜZEYİ

Türkiye'de kadının işgücü içindeki yerine dair açıklamalara geçmeden önce, küresel ölçekte Türkiye'nin kadının yeri açısından performansını tespit etmekte yarar görülmektedir. Küresel Toplumsal Cinsiyet Raporu 2015 verilerine göre, incelenen 145 ülke arasında Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından 130'uncu sırada yer almaktadır. Alt boyut olarak, iktisadi katılım ve fırsatlar açısından ise, Türkiye 131'inci sıraya gerilemektedir (Global Gender Gap Report, 2015: 9-10). İktisadi katılım ve fırsat açısından bu kadar düşük düzeyde olunması bir anlamda, kadınların istihdam oranı ile de bağlantılıdır. Bu noktada, OECD istatistikleri incelendiğinde, 2015 yılının üçüncü çeyreğinde, Türkiye'de kadın istihdam oranı %30,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran ile Türkiye, Avrupa Birliği ülkeleri arasında, kadın istihdamı açısından son sırada yer almaktadır (OECD, 2015).

Ülke genelinde bir değerlendirme için TÜİK 2015 yılı İşgücü İstatistikleri incelendiğinde, kadınların %31,2'sinin işgücüne katılmakta olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri arasında "Ev işleriyle meşgul" olma en çok beyan edilen neden konumundadır. Nitekim, zaman kullanımına bakıldı-

ğında da, kadınların hanehalkı ve aile bakımı faaliyetine ayırdığı zaman (4 saat 17 dk.), erkeklerin istihdam faaliyetine ayırdığı zamandan (3 saat 58 dk.) bile yüksektir. Kısaca, Türkiye'de toplumsal cinsiyetçi işbölümü nedeniyle, kadınların mesailerinin önemli bir kısmı karşılıksız çalışma olarak bilinen, ev içi yeniden üretim faaliyetlerinden oluşurken, erkekler zamanlarını ücretli çalışmaya ayırmaktadır (Memiş vd., 2012: 178).

Türkiye'de kadının işgücü piyasasında erkekler göre daha dezavantajlı olma durumu, aile içi geleneksel işbölümü açısından değerlendirilmelidir. Başta gebelik olmak üzere, işgücü piyasasından ayrılmaya neden olan çocuk ve yaşlı bakımı gibi aile içi görev ve sorumluluklar, ev içi yeniden üretime ilişkin roller için harcadıkları karşılıksız emek, topluma ve işgücü piyasasına "anne" ve "eş" kimlikleri ile katılmaya neden olmaktadır (Süral, 2015: 40; Urhan ve Etiler, 2011: 198). Kıray (1985)'ın da ifade ettiği gibi, çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar gibi evdeki yeniden üretim faaliyetleri, kadınlar çalışıyor olsa bile, eşlerinden yardım alamadıkları için, anne ve eş rollerinde herhangi bir değişikliğe sebep olmamaktadır (aktaran Dedeoğlu, 2000: 166). Bu nedenle, okul öncesi çağda çocuk sahibi olarak çalışıyor olmak, yaşanan bu ikili rol stresinden dolayı, kadınların erkekler göre çalışma hayatında ve ekonomik anlamda daha geride kalmalarına yol açmaktadır. Bu durumda, kadınların işgücü piyasasından hem dışlanması sözkonusu olmakta hem de işgücü piyasasında cinsiyet esaslı işbölümü

doğrultusunda, vasfı düzeyi düşük, emek yoğun, el emeğinin hakim olduğu, daha çok parça birleştirme ve üretim sürecine hazırlık gibi hafif işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir (Ecevit, 1998: 278).

Sektörler açısından kadın istihdamı incelendiğinde, tarımda çalışan kadınların oranı %27,5, sanayide %15,5, inşaat %0,9 ve en yüksek olarak hizmetler sektöründe %56,1'dir. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadın oranı %64,3 iken, ücretsiz aile işçisi konumundaki kadın oranı %25,5'tir (TÜİK, 2015).

TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması 2010 yılı verileri itibarıyla, cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadın ücreti lehine (%-1,1) gerçekleşmektedir. Ancak, ücret düzeyi eğitime bağlı olarak değerlendirildiğinde, meslek lisesi mezunlarında erkek ve kadınlar arasındaki ücret farklılığı en yüksek düzeydedir (%19,5). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2014 sonuçlarına göre ise, yüksek öğretim mezunu olan bir kadının ortalama yıllık esas iş geliri, aynı eğitim düzeyindeki bir erkek çalışanın yıllık ortalama esas iş gelirinden %1,3 oranında düşük gerçekleşmektedir. Toplumsal cinsiyet temelli ücret farklılığı en fazla eğitim düzeyi lise ve altı olanlarda gerçekleşmiştir (%1,8).

Türkiye'de gelir dağılımı da toplumsal cinsiyet açısından adaletsiz bir durum sergilemektedir. Kadınların önemli bir bölümünün herhangi bir kişisel gelire sahip olmaması, faaliyet geliri açısından kadınların erkeklerin oldukça gerisinde kalması, kadınların gelir dağılımının en altında daha

çok yoğunlaşmış olması, kadınların elde ettikleri gelirin erkeklere göre daha eşitsiz bir şekilde dağılmış olması, Türkiye'de kadının gelir düzeyi hakkındaki en çarpıcı konular arasındadır. Kadın ve erkeklerin durumu, eğitim, işgücü piyasasına erişim ve gelir açısından analiz edildiğinde, kadınların erkeklerden ciddi oranda geride olduğu ve bu geride kalmanın özellikle işgücü piyasasına erişimde öne çıktığı anlaşılmaktadır (Dayıoğlu ve Başlevent, 2012: 154).

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI

Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılığında farklı tür açıklamalar bulunmaktadır. Bunlardan biri insan sermayesi modeli olup, Mincer ve Polachek (1974) tarafından geliştirilmiş ve kadın emeğinin eğitim ve deneyim gibi donanımlarındaki yetersizliklerle açıklanmaktadır. Diğer ise, kadın emeğine yönelik ayrımcı davranışlardan kaynaklanan işgücü piyasasındaki ayrımcılığa ilişkin modellerdir. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, kadın ve erkek işgücününün sahip olduğu insan sermayesi farklılığından ve piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklanabilmektedir (Blau, 2002: 16; Yamak ve Topbaş, 2004: 143; Kiren-Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 587).

İnsan sermayesi açıklamasına göre, ekonomik çıktılardaki farklılık, cinsiyetler arası üretkenliğe göre değişim göstermektedir. Bir diğer ifadeyle, aile içindeki rolü gereği kadının daha kısa süreli ve geçici sürelerle çalışma hayatı içinde bulunması

nedeniyle, işgücü piyasasına yönelik formel anlamda iş başı eğitim almayı daha az teşvik edici bulması üzerinde durmaktadır. İnsan sermayesine yönelik daha sınırlı yatırım, kadınların erkeklere göre daha az kazanıyor olmasını açıklamaktadır. Benzer düşünce, meslekler arasında da toplumsal cinsiyete bağlı ücret farklılığı oluşmasına neden olmaktadır. Bu düşünceye göre, kadınlar insan sermayesine yönelik yatırımın nispeten daha az önemli olduğu ve çalışmaya ara verildiğinde daha az kaybın olduğu mesleklerle yönelmektedirler. Özellikle ücretli analık izninin olmadığı işler için, kadın işgücü işletme tarafından verilen eğitimlere yatırım yapmaktan kaçınmaktadır. Çünkü, ancak işletme içinde uzun süre istihdam edilme ile birlikte bu eğitimlerin yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, maliyeti fazla olan bu eğitimler nedeniyle işveren de, ortalamada daha az kıdeme sahip kadın işgücünü işe alma konusunda isteksiz davranabilmektedir (Blau, 2002: 16).

İnsan sermayesi modeli aile içi geleneksel iş bölümüne bağlı olarak ekonomik çıktılardaki farklılığa yönelik mantıksal bir açıklama sağlamaktadır. Kadınlar bir yandan daha az kazanırken, öte yandan erkeklerden farklı mesleklerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Örneğin kadınlar, erkeklere göre oransal olarak daha çok geçici işlerde çalışmakta olduğundan dolayı, düşük ücret elde etmektedir (Kahn, 2007: 23). Sektör bazlı cinsiyet farklılığı, sektörlerin gerektirdiği vasıf düzeyine göre de değişim göstermektedir. Bu nedenle, insan sermayesi

modeli, kadın ve erkeklerin bilinçli ve gönüllü tercihlerine göre, toplumsal cinsiyet bazlı ücret farklılığı yaşandığını açıklamaktadır. Benzer şekilde, kadınların ev işlerine ayırdıkları zamanın fazla olması, piyasadaki ücret düzeylerinin düşük olmasına da neden olmaktadır. Tüm bu açıklamalar, aile içinde kadının geleneksel işbölümü nedeniyle ne kadar dezavantajlı konumda olduğuna da açıklık getirmektedir (Blau, 2002: 16-17).

Diğer taraftan, insan sermayesi modelinden farklı şekilde, işgücü piyasasında ayrımcılığın var olduğuna yönelik açıklamalar da bulunmaktadır (Palaz, 2003: 97-100; Parlaktuna, 2010: 1219). Bu açıklamalar ışığında, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ücret farklılığına ilişkin birbirine alternatif iki bakış açısı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, dışlamaya yönelik bir açıklama öne sürmekte, ikincisi ise kadın emeğinin kültürel açıdan değersizleştirilmesi üzerinde durmaktadır. Dışlama varsayımına göre, ayrımcılık içeren işe alım uygulamaları kadınları erkekler tarafından tercih edilen meslek ve işlerden uzak tutmaktadır. Bu nedenle, kadın işgücü arzında yaşanan artış nedeniyle, bu mesleklerde kadınların kazançları düşmektedir. İkinci varsayımına göre de, kadınlar değersizleştirilerek, kadınların yoğunlukta olduğu mesleklerde çalışan hem erkek hem de kadınlar "erkek işleri"ne göre daha az ücret elde etmektedir (Aisenbrey ve Brückner, 2008:635).

Kadın ve erkek arasındaki ücret ayrımcılığının farklı görünüşleri de bulunmaktadır. İşe alım sırasında, terfi ve işten çıkarmalarda ayrımcılık ya-

şanabilmektedir. Dağıtım ayrımcılığı olarak bilinen bu türde, kadınlar farklı ücretleri olan meslek ve işletmelere dağılmış olmaktadır. İkinci olarak, aynı iş içinde ayrımcılık yaşanmakta, yani belli bir iş, meslek veya işletme içinde kadınlar erkeklerden daha az kazanmaktadır. Ayrıca, "değersel ayrımcılık" şeklinde bir ücret ayrımcılığı daha yaşanmaktadır. Burada da, ücrete ilişkin özellikler ve vasıf düzeyi aynı olsa bile, kadınların işi olarak bilinen işlerde, erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları işlere göre daha az ücret elde edilmektedir. Dağıtım ve aynı iş için ayrımcılık pek çok ülkede yasak olmakla birlikte, değersel ayrımcılığa ilişkin yasal durum bazı ülkelerde belirsizdir (Petersen vd., 1997: 199).

Norveç'te yaptıkları çalışmanın sonucunda Petersen ve diğerleri (1997), kadın ve erkeklerin benzer işlerde aynı düzeyde eğitim ve deneyim ile birlikte farklı ücretler kazanıyor olmalarının, aynı işveren tarafından ayrımcı uygulamalar kaynaklı olmadığını ileri sürmektedir. Araştırmacılar, toplumsal cinsiyet temelli gelirdeki ayrışmanın, kadın ve erkeklerin farklı işverenlerle çalışıyor olmalarından kaynaklandığını belirtmektedir. Yine aynı çalışmada, mesleklerin kendi içinde kadın ve erkek ücretlerinde çok düşük düzeyde bir farklılaşma bulunmuştur. Bu sonucu yorumlayan araştırmacılar, kadınların nerede çalıştıklarından çok, ne yapıyor olduklarının ücret düzeylerini belirlemede önemli olduğunu belirtmektedirler (Petersen vd., 1997:209). Farklı şekilde, Türkiye'de Gaziantep ilinde 257 işverenle yapılan bir araştırmada ise,

işverenlerin kadın işçilerin ücretlerini belirlenmesinde cinsiyetin ayrımcılık içeren bir faktör olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çalışmada, işin özelliklerine yönelik gerekli eğitim, kıdem ve deneyime sahip bir kadın işçinin, işverenden kaynaklı cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı, yani ayrımcı bir işverenin ilk beslendiği kaynağın yine kadının "cinsiyeti" olduğu ifade edilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010:101).

Türkiye'de kamu çalışanları arasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık sözkonusu olmasa da, özellikle özel sektörde kadınlar ayrımcılıkla mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Tansel, 2004:21). Türkiye'de ve genel olarak dünyada kadınların işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kaldıkları bilinmekle birlikte, kadınların kariyer fırsatları düşük mesleklerde yoğunlaştıkları görülmektedir (Palaz, 2003:88). Ücret ayrımcılığı konusunda yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde, örneğin Kara (2006)'nın 1994 TÜİK Hanehalkı Gelir ve Harcama Anketi verilerini kullanarak yaptığı çalışmada, Türkiye'de genel olarak ücretlerde, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı oranı %30 olarak bulunmuştur. Meslek gruplarının analize dahil edilmesiyle birlikte, bu oran %15 ile %43 arasında değişim göstermiş ve pek çok meslekte kadınların erkeklere göre daha az kazandıkları tespit edilmiştir. Yamak ve Topbaş (2004) da, aynı anket verilerini kullanarak, cinsiyet grupları arasındaki ücret farklarının Oaxaca ayrıştırma yöntemine göre %78'inin, Cotton ayrıştırma yöntemine göre %80'inin ücret ayrımcılığından kaynaklanmakta olduğunu bulmuştur.

Bir diğer çalışmada 2003 ve 2010 Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılmış ve ücretteki ayrımcılığın %57,28 ile %64,97 arasında işgücü piyasası özelliklerinden kaynaklandığı bulunmuştur (Günalp vd., 2015:26).

Genel olarak eğitim düzeyinin artış gösteriyor olmasının ücret gelirlerini de arttıracak varsayılmaktadır. Elde edilen araştırma bulgularına göre, kadınların eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte, toplumsal cinsiyet temelli ücret farklılığında azalma yaşanabilmektedir (Günalp, vd., 2015:10; Eraslan, 2012:244). Aynı zamanda, kadınların beşeri sermaye özelliklerinin erkeklerden daha iyi olduğu durumlarda aradaki ücret farkı kadınların lehine değişebilmektedir (Eraslan, 2012:244). Kadınların insan sermayesi özelliklerinin elde ettikleri ücret farkını düşürücü bir etkisinin olduğu, genel olarak ücretler arasındaki farkın işgücü piyasasındaki ayrımcılıktan kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir (Hisarcıklılar ve Ercan, 2005;Kara, 2006:141;Eraslan, 2012:246). Ancak, farklı bir bulgu olarak, ABD'de yapılan güncel bir araştırmada, eğitimin toplumsal cinsiyet bazlı ücret farklılıkları açısından etkin bir araç olmadığı sonucu elde edilmiştir. Araştırmada, özellikle eğitim düzeyinin yükselmesiyle, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının artış gösterdiği vurgulanmaktadır (The Simple Truth about the Gender Pay Gap, 2016:13).

UYGULAMA

Bu çalışmanın amacı TÜİK 2013 "Hanehalkı Bütçe Anketi" verileri-

ni kullanarak Türkiye genelinde kadın-erkek arasındaki ücret farklılığını belirleyen etmenlerin araştırılması ve ücret eşitsizliğinin Oaxaca (1973) ayrıştırma analizi ile incelenmesidir. Ayrıştırma analizi ile gelir farklılığı, işgücü piyasasındaki ayrımcılık ve insan sermayesi donanım farklılığı olmak üzere iki bölüme ayrılarak incelenecektir.

Çalışmada kullanılan veriler, 1 Ocak – 31 Aralık 2013 tarihleri arasında bir yıl süre ile 13.246 örnek hanehalkına uygulanarak Türkiye geneli, kentsel ve kırsal yerler ayrımında tüketim harcaması göstergelerini içeren 2013 Hanehalkı Bütçe Anketi'nden elde edilmiştir. Çalışmada iktisaden faal olan 15 yaş ve üstü bireyler ile çalışılmıştır. Kadın ve erkeklerin gelir farklılığını belirlemek amacıyla gelir olarak emek karşılığı alınan ücret ve maaşlar, toprak kirası (rant), sermaye geliri (faiz) veya teşebbüs geliri (kar) alınmıştır. Yapılan analizlerde Türkiye genelinde 10.060 hanede 25.375 bireysel gözlemin eğitim, yaş, meslek, medeni durum, aile ve sektörel bilgileri kullanılmıştır. Türkiye genelinde 13.169 erkek ve 12.206 kadın birey ile çalışılmıştır.

Çalışmada ilk olarak kadınlar için ücret modeli ele alınmış ve kadınların ücretlerini belirleyen etmenleri araştırmak için ücret modeli en küçük kareler (EKK) yöntemi ile tahminlenmiştir. Kesit verisi kullanılması nedeniyle tahminlerde ekonometrik modelin hata terimlerinin varyansları sabit varyans varsayımını sağlayamamaktadır. Değişen varyans varsayımı "Breusch-Pagan / Co-

ok-Weisberg test for heteroskedasticity" yaklaşımı ile test edilmiştir. Değişen varyans olduğu durumlarda tahmin edilmiş White kovaryans matrisi kullanılmıştır. Ayrıca, hem kadınlar hem de erkekler için düzeltme faktörü olan seçim yanlılığı problemi incelenmiştir. Kadınların işgücü piyasasında yer alıp almayacakları piyasa ücretleri ile rezervasyon ücretlerinin karşılaştırması sonucu belirleniyorsa, sadece işgücüne katılmayı seçen kadınları analiz etmek, bulunan katsayı tahmincilerinin yanlı olmasına sebep olacaktır. Bu sorunu gidermek için ücret denklemlerinde Heckman (1979) tarafından önerilen bir düzeltme yöntemi kullanılmıştır. İşgücü piyasasında kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığını ve ayrımcılığını inceleyebilmek amacıyla erkek bireyler içinde ücret denklemi EKK yöntemi ile tahminlenmiştir. Kadın ve erkeklerin ücret denklemlerinde eğitim, meslek grupları, medeni durum, sağlık güvencesi, çalışma şekli, hanedeki 0-5 yaş ve 6-14 yaş arası çocuk sayısı değişkenleri kullanılmıştır.

Tablo 1, Türkiye geneli için çalışan kadın ve erkeklerin kişisel, aile ve sosyo-ekonomik özelliklerine ait ortalama ve standart sapmalarını vermektedir. Türkiye genelinde 13.169 erkek bireyden, son bir yılda ücretli ve maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak iktisadi faaliyette bulunan 8.691 çalışan birey incelemeye alınmıştır. Benzer şekilde, kadınlarda 12.206 kadından 2.440'ı çalışan fert olarak nitelendirilmiştir. Çalışmada analize dahil edilen kadınların %32'si ilkokul me-

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Değişkenler	Çalışan Kadınlar	Çalışan Erkekler
Eğitim		
Okur Yazar Olmayanlar	0.0584 (0.2347)	0.0194 (0.1380)
Diplomasız Okur Yazar	0.0427 (0.2022)	0.0377 (0.1906)
İlkokul	0.3207 (0.4668)	0.3566 (0.4790)
Ortaokul	0.1399 (0.3470)	0.2097 (0.4071)
Lise	0.1725 (0.3779)	0.2143 (0.4104)
Yüksekokul	0.0765 (0.2659)	0.0497 (0.2173)
Üniversite, Master ve Doktora	0.1889 (0.3915)	0.1123 (0.3157)
Medeni Durum		
Evli	0.7384 (0.4395)	0.7645 (0.4243)
Bekar, Boşanmış, Ayrı Yaşayanlar (Temel Sınıf)	0.2615 (0.4395)	0.2354 (0.4243)
Meslekler		
Yöneticiler	0.0250 (0.1561)	0.0693 (0.2541)
Profesyonel Meslek Mensupları	0.1864 (0.3895)	0.0742 (0.2621)
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları	0.052 (0.2238)	0.0513 (0.2206)
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	0.1086 (0.3112)	0.0504 (0.2187)
Hizmet ve Satış Elemanları	0.2217 (0.4154)	0.1888 (0.3913)
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Su Ürünleri Çalışanları	0.0995 (0.2995)	0.1585 (0.3652)
Sanaatkarlar ve İlgili İllerde Çalışanlar	0.0946 (0.2928)	0.1735 (0.3787)
Tesis ve Makine Operatörleri	0.0475 (0.2128)	0.1150 (0.3191)
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar (Temel Sınıf)	0.1635 (0.3699)	0.1187 (0.3235)
Yerleşim Yeri		
Kent	0.7821 (0.4128)	0.6897 (0.4626)
Kır	0.2178 (0.4128)	0.3102 (0.4626)
Sosyal Güvenlik		
Sosyal Güvenlik Kurumu Bağlı	0.8508 (0.3563)	0.8032 (0.3975)
Özel Sağlık Sigortası, Banka, Vakıf, İsteğe Bağlı Sigortalı, GSS (Temel Sınıf)	0.0874 (0.2824)	0.1111 (0.3143)
Çalışma Şekli		
Tam Zamanlı	0.8143 (0.3889)	0.9399 (0.2376)
Yarı Zamanlı (Temel Sınıf)	0.1856 (0.3889)	0.0600 (0.2376)
Hanedeki 0-5 yaş arası çocuk sayısı	0.3181 (0.5727)	0.4085 (0.7053)
Hanedeki 6 -14 yaş arası çocuk sayısı	0.6631 (0.8773)	0.7144 (0.9713)
Ln Yıllık Kazanç	8.4782 (1.6326) (13755.26)	9.4032 (1.1176) (22606.61)
N	2440	8691

Parantez içindeki değerler standart sapmaları göstermektedir.

zunu iken, %19'u üniversite ve daha üstü eğitime sahiptir. Veriler incelendiğinde, Türkiye genelinde kadınların %22'sinin hizmet ve satış elemanı,

%18'inin de profesyonel meslek gruplarında çalıştığı görülmektedir. Ayrıca, tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, kadınların %85'inin sosyal güvencesi

Tablo 2. Kadın ve Erkekler için Ücret Modeli Sonuçları

Değişkenler	Türkiye Geneli							
	Kadın			Erkek				
	Katsayı	Standart Hata ^a	Ücret Etkileri	Yüzde	Katsayı	Standart Hata ^b	Ücret Etkileri	Yüzde
Sabit	6.4200	0.1771*						
Eğitim								
Okur Yazar Olmayanlar	0.1239	0.1828	13.1923	-0.0580	0.8950		-5.6387	
İlkokul	0.0752	0.1506	7.8105	0.2447	0.0525*		27.732	
Ortaokul	0.0012	0.1373	0.1225	0.1574	0.0554*		17.054	
Lise	0.2855	0.1587***	33.048	0.4103	0.0552*		50.741	
Meslek Yüksek Okulu	0.4785	0.1720*	61.368	0.5803	0.0651*		78.671	
Üniversite, Master, Doktora	0.6697	0.1673*	93.365	0.7493	0.0646*		111.56	
Medeni Durum								
Evlü	0.2991	0.0569*	34.876	0.6090	0.0271*		83.863	
Meslekler								
Yöneticiler	1.1976	0.1634*	231.23	0.7945	0.0491*		121.33	
Profesyonel Meslek Mensupları	0.9635	0.1034*	162.109	0.7002	0.0516*		101.42	
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları	0.7362	0.1224*	108.803	0.5553	0.0519*		74.253	
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	0.5200	0.1000*	68.212	0.4304	0.0445*		53.792	
Hizmet ve Satış Elemanları	0.2536	0.0768*	28.873	0.3020	0.0351*		35.267	
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Su Ürünleri Çalışanları	-0.4267	0.1151*	-34.734	-0.0272	0.0425		-2.6915	
Sanatkarlar ve İlgili İllerde Çalışanlar	-0.2823	0.1068*	-24.599	0.3062	0.0326*		35.828	
Testis ve Makine Operatörleri	0.5815	0.1077*	78.881	0.4029	0.0334*		49.625	
Yaşam Yeri								
Kent	0.2654	0.0696*	30.401	0.1060	0.0234**		11.183	
Sosyal Güvenlik Kurumu	0.3318	0.0821*	39.358	0.3092	0.0266*		36.237	
Çalışma Şekli								
Tam Zamanlı	1.3342	0.0744*	279.698	0.8719	0.0559*		139.15	
Hanedeki 0-5 yaş arası çocuk sayısı								
Hanedeki 6-14 yaş arası çocuk sayısı	-0.0956	0.0455*	-9.118	0.0389	0.0119*		3.9678	
Lambda								
R ²	0.4743	(0.987) ^a		4.380	(0.987) ^a		0.3507	
White Testi	272.6	(0.00) ^b			785.15		(0.00) ^b	

Temel sınıflar: Diplomasız okur yazar, niteliksiz işlerde ve yarı zamanlı çalışanlar, özel sağlık sigortası, banka, vakıf, isteğe bağlı sigortalı, GSS olanlar ile kırdı yaşayan bekarlardır.

*%1, ** %5 ve *** %10 önem düzeyinde anlamlıdır.

^a Olasılık Düzeyleri

^b Farklı varyans White Kovaryans Matrisi ile düzeltilmiştir

olduğu ve yaklaşık %9'unun Özel Sağlık Sigortası, Banka, Vakıf, İsteğe Bağlı Sigortalı, Genel Sağlık Sigortası'na (GSS) sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, kadınların %81'i tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir. Yıllık ücret gelirleri incelendiğinde, kadınların 13.755 TL. ile 22.606 TL gelir elde eden erkeklerin oldukça gerisinde olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 1).

Ücret farklılığını belirlemek amacıyla bireylerin eğitim, meslek grupları, medeni durum, sağlık güvencesi, çalışma şekli, hanedeki 0-5 yaş ve 6-14 yaş arası çocuk sayısı değişkenleri kullanılarak tahmin edilen model sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Ücret denklemini tahmin ederken sadece ücret geliri elde eden çalışan kadınların (erkeklerin) örneğe dahil edilmesi, popülasyonun içinde önemli bir yer teşkil eden çalışmayanların örneğe dahil edilmemesi aleyhine bir yanlılık yaratmaktadır. Örnek seçilme yanlılığını düzeltmek için, Heckman (1979) tarafından önerilen Inverse Mill's Oranı (lambda) kullanılmaktadır. Lambda ücretlerin normal dağıldığını ve çalışan kadınların ücretlerinin, dağılımın bilinmeyen kısmını türetmekte kullanılan bir düzeltme faktörü olup, ücret denklemine ayrı bir değişken olarak girmektedir. Eğer lambda değeri pozitif olarak anlamlı çıkarsa, çalışan kadınların kazancının ortalaması olarak tüm kadınların kazancından daha fazla olduğunu, logaritmik ücret denkleminde tüm kadınların etkisi eklendiğinde seçilme yanlılığının önemli olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca anlamsız bulunduğu ücret denklemlerinde EKK tahminleri kul-

lanılabilecektir (Üçdoğruk, Özcan ve Özcan; 2000: 43). Ücret denkleminde kullanılan kalitatif değişkenler ve bunların alt kategorilerine ilişkin katsayıların yorumu yarı-logaritmik modellerde farklı olmaktadır. Başka bir ifadeyle, modeldeki her bir kukla değişkenin log gelir üzerine olan getirisi o kukla değişkene ait katsayı olmaktadır. Kukla değişkenlerin log gelir üzerine yüzde etkileri $[(\exp b - 1) * 100]$ formülü kullanılarak bulunmaktadır (Kasnakoğlu, 1982:535-541).

Tablo 2'de yer alan model sonuçları incelendiğinde, üniversite ve üstü mezuniyet derecesine sahip olan kadınların ve erkeklerin sırasıyla okur-yazar olup bir okul bitirmemiş bireylere göre %95 ve %111 daha fazla ücret elde ettiği görülmektedir. Lise ve meslek yüksekokulu mezunu kadınlar için eğitim getirisi, aynı eğitim düzeyine sahip erkeklerden daha düşüktür (Sırasıyla kadın ve erkekler için; lise: %33- %50, MYO: %61-%78). Ayrıca meslek gruplarına göre yapılan analizler dikkate alındığında, Türkiye genelinde hem kadınlarda hem de erkeklerde profesyonel meslek grubunda çalışanların nitelsiz işlerde çalışanlara göre ücrete yüzdesel etkileri daha fazla iken, tarım sektöründe çalışanların ücret getirileri daha az olmaktadır. Kadın ve erkeklerin tam zamanlı işlerde çalışmasının ücret getirisi üzerine etkisi daha fazladır. 0-5 yaş arası çocuk sahibi olmak kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilediğinden, ücret gelirlerinin de daha düşük olmasına sebep olmaktadır.

Türkiye genelinde erkek ve kadınlar için hesaplanan ücret denklemler-

rinde ücret farklılıkları saptanmıştır (Tablo 2). Cinsiyet arasındaki ücret farklılığı; cinsiyetlerin insan sermayesi farklılığından ve piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklanabilmektedir. Oaxaca (1973) tarafından önerilen ayrıştırma analizi; kadın ve erkekler arasında gözlenen ücret farklılıklarının insan sermayesi donanım farklılıklarından ve/veya piyasadaki ayrımcılıktan mı kaynaklandığını incelemek için kullanılmaktadır. Oaxaca (1973)'ya göre, eğer piyasadaki ayrımcılık söz konusu değilse, kadınların ücret yapısı, erkekler için de geçerli olacak veya erkeklerin ücret yapısı kadınlar için de geçerli olacaktır. Ayrıştırma analizlerinde, bireylerin eğitim, deneyim, meslek ve işteki durumlarının farklı olmasından kaynaklanan getiri farklılıkları "donanım farklılıkları" olarak adlandırılmaktadır. Bütün bu özellikler aynı olduğu zaman, kadın ve erkekler arasında gelir farklılıkları varsa (faktörlerden herhangi birinin piyasa getirisi farklı ise) "piyasa ayrımcılığından" söz edilebilir. Eğitim, deneyim, meslek ve benzeri bütün bireysel özellikler eşit olarak alındığında, erkeklerin ücretleri kadın ücretlerinden daha fazla ise, kadınlara karşı ayrımcılık yapıldığı ifade edilebilmektedir (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997;352). Kadın ve erkekler arasında ortalama kazançlarda görülen yüzde farklılıklar denklem (1) ve (2)'de gösterilmiştir. (\bar{X}_e ve \bar{X}_k erkek ve kadınların açıklayıcı değişkenlerin ortalama vektörüdür. β = Katsayı Vektörü)

$$(1) (\hat{\beta}_0^c - \hat{\beta}_0^k) + \sum_j \hat{\beta}_j^c (\bar{X}_j^c - \bar{X}_j^k) + \sum_j \bar{X}_j^k (\hat{\beta}_j^c - \hat{\beta}_j^k)$$

$$(2) (\hat{\beta}_0^c - \hat{\beta}_0^k) + \sum_j \hat{\beta}_j^k (\bar{X}_j^c - \bar{X}_j^k) + \sum_j \bar{X}_j^c (\hat{\beta}_j^c - \hat{\beta}_j^k)$$

Türkiye geneli için yapılan analiz sonuçları, cinsiyetler arasındaki gelir farklılığının %8,9'unun insan sermayesi donanım farklılığından, %108'inin de piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermektedir.¹ Donanım farklılığından kaynaklanan ayrımcılığın etkisinin negatif olması, kadınlar lehine olan avantajı göstermektedir. Eğitim süreleri açısından ayrımcılık incelendiğinde, ücret üzerinde eğitimin katkısı üniversite ve daha üstü eğitime sahip olan kadınlarda %38 dolaylarındadır. Çalışma yaşamında evli olan kadınlara yönelik piyasadaki ayrımcılık %21 oranındadır. Bununla birlikte, 0-5 yaş arasında çocuk sahibi olan kadınlarda, işgücü piyasasından ayrılmaya neden olabilecek çocuk bakımı gibi aile içi görev ve sorumlulukları ve kreş yetersizliği gibi nedenlerden dolayı kariyerlerine ara verme ya da yarı zamanlı çalışmaya başlama gibi durumlar söz konusu olabileceğinden, piyasadaki ücret ayrımcılığından olumsuz etkilenmektedirler (%8). (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3'te verilen ayrıştırma analizinde meslek bilgileri dikkate alındığında, yönetici meslek grubunda çalışan kadınların donanım farklılığından kaynaklanan ayrımcılıkta daha avantajlı olduğu ifade edilebilir. Bir diğer ifadeyle, yönetici

1-1 Örneğin, Tablo 3 incelendiğinde, donanım farklılığının yüzde etkisi -0.0596/0.6680=-0.089; piyasadaki ayrımcılığın yüzde etkisi de 0.7277/0.06680=1.08 olarak hesaplanır.

Tablo 3. Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Değişken:	Donanım Farklılığı	Piyasa Farklılığı	Toplam Fark	Donanım Farklılığı	Piyasa Farklılığı	Toplam Fark
Değişkenler						
Sabit			0.7993			0.7993
Eğitim						
Okur Yazır Olmayanlar	-0.0378	-0.0064	-0.0442	-0.01772	-0.062034	-0.0442
İlkokul	0.0115	0.0574	0.0690	0.03771	-0.03135	0.0690
Ortaokul	0.0001	0.0380	0.0381	-0.01681	-0.02138	-0.0382
Lise	0.0473	0.0248	0.0722	-0.0661	-0.00411	-0.0722
Meslek Yüksek Okulu	-0.0103	0.0041	-0.0060	0.012580	-0.00682	0.0060
Üniv. P. Lisans, Doktora	0.3877	0.0075	0.3801	0.433819	-0.05367	0.3801
Madeni Durum						
Evlü	-0.0380	0.2136	0.1756	0.077494	-0.2531	0.1756
Meslekler						
Yöneticiler	-0.1191	-0.0271	-0.1462	0.079042	0.067229	0.1462
Profesyonel/Meslek Mensupları	0.0351	-0.0187	0.0163	-0.02556	0.009179	-0.0163
Teknisyenler: Teknikçiler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları	0.0240	0.0080	0.0151	0.01816	0.003055	0.0151
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	-0.0284	-0.0043	-0.0322	0.023545	0.009733	0.0322
Hizmet ve Satış Elemanları	-0.0399	0.0090	0.0309	0.047539	-0.01671	0.0309
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Su Ürünleri Çalışanları	-0.0472	0.0702	0.0230	0.003021	-0.02602	0.0230
Sanatkarlar ve Uçulü İleriye Çalışanlar	-0.0387	0.0991	0.0603	-0.04206	-0.0183	0.0603
Tesis ve Makine Operatörleri	-0.3648	-0.0199	-0.3847	0.25283	0.331914	0.3847
Yaşam Yeri						
Kent	0.1491	-0.1090	0.0401	-0.05957	0.019449	-0.0401
Sosyal Güvenlik						
Sosyal Güvenlik Kurumu	0.0183	-0.0180	0.0003	-0.01711	0.016772	0.0003
Çalışma Şekli						
Tam Zamanlı	0.7337	-0.4317	0.3020	-0.47952	0.17751	0.3020
Himmedeki 0-5 yaş arası çocuk sayısı	0.0351	0.0470	0.0821	0.014297	-0.09649	0.0821
Himmedeki 6-14 yaş arası çocuk sayısı	0.0020	0.0777	0.0866	0.002695	-0.00839	0.0867
Toplam Fark	-0.0596	0.7277	0.6680	0.1645	-0.8325	0.6680

Not:

- Sütun 2-4 erkekler için hesaplanan regresyon denklemleri sonucuna göre düzenlenmiştir. + (-) işareti erkeklerle (kadınlara) olan avantajı göstermektedir.
- Sütun 5-7 kadınlar için hesaplanan regresyon denklemleri sonucuna göre düzenlenmiştir. + (-) işareti kadınlara (erkeklerle) olan avantajı göstermektedir.

konumunda bulunan kadınların ücret düzeyine insan sermayesi katkısı, erkek yöneticilere göre %10 daha fazladır. Hizmetler sektöründe yer alan büro ve müşteri hizmetleri ile hizmet ve satış elemanları pozisyonlarında çalışan kadınların ücret düzeylerine insan sermayesine olan katkısı fazla olmamakla birlikte (sırasıyla %3 ve %4), piyasadan kaynaklanan ücret

ayrımıcılığı da bulunmamaktadır. Kadının istihdamının yoğun şekilde görüldüğü ve daha çok nitelik gerektirmeyen bir iş olarak görülen hizmetler sektöründe genel olarak ücret düzeyinin düşük olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, eğitim düzeyi yüksek bile olsa, kadınların bu mesleklerde çalışmaları durumunda ücretleri düşük olmaktadır. Farklı şekilde, daha çok

erkek işi olarak bilinen tesis ve makine operatörlüğü meslek grubunda, kadınların insan sermayesinin ücret düzeylerine olan katkısı %36 olup, piyasadaki kaynaklı ücret farklılığı oldukça azdır. Özetle, kadınların kadın işi olarak bilinen hizmetler sektöründe çalışmalarından ziyade, erkek işi olarak bilinen işlerde istihdam edilmeleri durumunda, eğitim ve mesleki deneyim gibi insan sermayesi donanımlarının ücret düzeyine katkısı daha fazla olabilmektedir.

Çalışma şekli açısından değerlendirdiğimizde, tam zamanlı çalışan kadınlar yarı zamanlı çalışanlara göre %279 daha fazla gelir elde ediyor iken, erkek çalışanlarla birlikte değerlendirildiğinde %43 oranında piyasadaki ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Tablo 3). Tablo 1'deki tanımlayıcı istatistiklerden görüleceği üzere, kadınlar erkeklerle göre 3 kat daha fazla yarı zamanlı çalışmaktadır. Kadınların aile içi yeniden üretim işlerine ayırdıkları zaman dikkate alındığında, yarı zamanlı çalışmayı tercih etmek zorunda kalarak daha düşük ücret elde etmesi sözkonusu olmaktadır.

SONUÇ

Kültür, gelenekler, eğitim, kişisel tercihler ve bunlara bağlı olarak yaşanan ayrımcılık, bireyin iktisadi açıdan refahını belirleyen önemli faktörlerdir. Daha çok ataerkil bir kültür olarak değerlendirilen Türkiye'de siyasi, sosyal ve ekonomik alanda ciddi bir toplumsal cinsiyet farklılığı yaşanmaktadır. Dolayısıyla, gerek kültürel değerler gerekse toplumsal cinsiyete yönelik ayrımcı tutumlar nedeniyle,

kadının düşük insan sermayesi donanımı ile çalışmak ya da tercih etmek zorunda kaldığı meslekler, işgücü piyasasında erkeklere göre dezavantajlı bir konumda kalmalarına neden olmaktadır. İşgücüne katılım oranı düşük olan, istihdam fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanamayan, daha çok niteliksiz emek gerektiren mesleklerde yoğunlaşmış, istihdamın daralma sürecinde en fazla zarar gören ve daha çok ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmakta olan kadın işgücü, ücret düzeyi açısından da erkek işgücüne göre ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ayrıca, kırsaldan kentlere göç ile birlikte, geçmişinde ücretsiz aile işçiliği olan kadının, özellikle okul öncesi çağda çocuk sahibi olmakla birlikte, kentte ev kadınına dönüşmüş olması, işgücü piyasasından dışlanmayı ya da istihdam edilse bile ya yarı zamanlı ya da nitelik getirmeyen işlerde çalışmayı beraberinde getirmektedir. Böylelikle, kadının ücret düzeyi erkek işgücünün gelirin göre daha düşük düzeyde gerçekleşmektedir.

Türkiye genelinde gelir farklılığına dair bu çalışmada yapılan analiz sonucunda, cinsiyetler arasındaki gelir farklılığı kadınların lehine olup %8,9 oranında insan sermayesi farklılığından ileri gelmektedir. Ancak, gelir farklılığının %108'i de işgücü piyasasındaki ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Özetle, aynı iş ve pozisyonda çalışmakta olan kadınların, erkeklerle benzer insan sermayesi donanımına sahip olsalar bile, ücret düzeyinin belirlenmesinde işveren kaynaklı cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu

çalışmada, yüksek öğrenim görmüş olan kadınların (üniversite ve üstü) okur-yazar olup bir okul bitirmemiş kadınlara göre %95 daha fazla ücret elde ettiği bulunmuştur. Eğitim süreleri açısından ayrımcılık incelendiğinde ise, ücret üzerinde eğitimin katkısı üniversite ve daha üstü eğitime sahip olan kadınlarda %38 dolaylarındadır. Çalışmanın ilginç bir bulgusu, tesis ve makine operatörlüğü gibi mesleklerde, kadınların insan sermayesi donanımlarının ücret düzeylerine olan katkısının yüksek görülmüş olmasıdır. Bu mesleklerde piyasadan kaynaklı ücret farklılığının az olmasına bağlı olarak, kadınların teknik alanlarda meslek yüksek okulu düzeyinde veya mühendislik fakültelerinde lisans düzeyinde eğitim almalarının sağlanması ile birlikte, bu alanlarda istihdam edilmesi, ücret ayrımcılığı ile mücadelede etkin bir yol olabilir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu, 0-5 yaş arası çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılımının sınırlı olması nedeniyle, ücret gelirlerinin de daha düşük gerçekleşmiş olmasıdır. Kadının üstlendiği sorumlulukların en önemlilerinden biri olan, özellikle okul öncesi çocukların bakımının kadını ev içinde bulunmaya zorladığı, kreş gibi bakım hizmetlerin sınırlı olmasıyla birlikte istihdamın daha da sorunlu hale geldiği bilinmektedir. Dolayısıyla, devlet tarafından sağla-

nacak okul öncesi bakım hizmetlerinin kadınların daha adil ücret seviyesine kavuşması için önemli bir tedbir olacağı düşünülmektedir.

"Eşit işe eşit ücret" ilkesi doğrultusunda, işverenin işçiler arasında ayırım yapmaması yasal mevzuat ile güvence altına alınmış olsa da, güncel veriler doğrultusunda yapılan bu çalışma, Türkiye'de kadına yönelik ücret ayrımcılığının yüksek oranda işgücü piyasasından kaynaklı olduğunu göstermektedir. Elbette ki ücret, kadına yönelik ayrımcılığın yapıldığı tek alan değildir. Ücretin yanı sıra kadınlar, işgücü piyasasından dışlanma, istihdam şansı bulsa bile, belli sektör ve vasıf düzeyi düşük mesleklere yönlendirilme, yönetim kademesi açısından düşünüldüğünde ise cam tavan sendromu doğrultusunda kariyerde ilerlemenin önünün kesilmesi, "eş", "anne" ve "çalışan" olarak iş-özel yaşam dengesi sorunu yaşama gibi, erkeklerin çok daha az karşı karşıya kaldığı pek çok ayrımcılık içeren sorunla baş etmek zorunda kalmaktadır. Eğitimli kadın işgücünde ücret farklılığının azaldığına yönelik bulguya vurgu yaparak, başta ücret olmak üzere, çalışma yaşamında kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi için, hem eğitim hem de işgücü piyasasına katılımında kadınlara eşit fırsat sunmanın önemi anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aisenbrey, S., & Brückner, H. (2008). Occupational aspirations and the gender gap in wages. *European Sociological Review*, 24(5), 633-649.
- Blau, F. D. (2002). *The Gender Pay Gap*. (İçinde) I. Persson ve C. Jonung. (Edi.). *Women's Work and Wages* (s: 15-35). London: Routledge.
- Dayıoğlu, M. & Başlevent, C. (2012). Türkiye'de gelir dağılımının ve yoksulluğun toplumsal cinsiyet boyutları. (İçinde) S. Dedeoğlu & A. Y. Elveren (ss: 127-157). *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Dayıoğlu, M. & Kasnaköğlu, Z. (1997). Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 24 (3) 1997, 329-361.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.
- Ecevit, Y. (1998). Türkiye'de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarih Vakfı Yayınları*, İstanbul: Numune Matbaacılık.
- Eraslan, V. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Global Gender Gap Report (2015). World Economic Forum. Erişim: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>
- Günalp, B., Cilasun, S. M., & Acar, E. Ö. (2015). Male-female labor market participation and the extent of gender-based wage discrimination in Turkey (No. 2015-56). *Economics Discussion Papers*.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias As A Specification Error, *Econometrica*, Vol: 47, No: 1, January, 1979.
- Hisarcıklılar, M., & Ercan, H. (2005). Gender Based Wage Differentials in Turkey. *Bilgi*. 10(1), 45-62.
- Kahn, L. (2013). The Structure of the Permanent Job Wage Premium: Evidence from Europe. *IZA Discussion Paper 7623*, Bonn.
- Kara, O. (2006). Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33(2), 130-143.
- Kasnaköğlu, Z. (1982). Yarı-Logaritmik Modellerde Kukla (Dummy) Değişkenlerin Yorumlanması Üzerine Bir Not, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 9 (3/4), 535-541.
- Katz K. (1997). Gender, Wages and Discrimination in the USSR: a Study of a Russian Industrial Town. *Cambridge Journal of Economics*, 21, 431-452
- Kiren-Gürler, Ö. & Üçdoğru, Ş. (2007). Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Journal of Yaşar University*, 2(6), 571-589.
- Memiş, E., Öneş, U. & Kızılırmak, B. (2012). Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli bir Analizi. (İçinde) S. Dedeoğlu & A. Y. Elveren (ss: 159-182). *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 76-108.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- OECD (2015). İşgücü Piyasası İstatistikleri, http://stats.oecd.org/BrandedView.aspx?oecd_bv_id=mei-data-en&doi=data-00046-en Erişim Tarihi: 15.03.2016.
- Özkan, G. S. & Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1, 91-104.
- Palaz, S. (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. E. ve Olsen, K. M. (1997). Within- Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2), 199-213.
- Polachek S. W. ve Xiang J. (2009) The Gender Pay Gap across Countries: A Human 27 Capital Approach, *SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research 227*, DIW 28 Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP).
- Süral, N. (2015). Türkiye'de Kadın istihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar. *TİSK Akademi*, 10(19), 6-43.

- Tansel, A. (2004). *Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey*. IZA Discussion Paper No. 1262. Erişim: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=263470
- The Simple Truth about the Gender Pay Gap. (2016). The American Association of University Women (AAUW).
- TÜİK (2015). *İşgücü İstatistikleri*. www.tuik.gov.tr. Erişim Tarihi: 11.03.2016.
- TÜİK (2014). *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*. www.tuik.gov.tr. Erişim Tarihi: 08.02.2016.
- Urhan, B. & Etiler, N. (2011). *Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi*. *Çalışma ve Toplum*. 29, 191-216.
- Üçdoğruk, Ş., Özcan, K. M. ve Özcan, Y. Z. (2000). *Türkiye'de Gelişmişlik İndeksine Göre Seçilmiş İllerde Gelir Farklılıklarını Belirleyen Etmenler*. *Ekonomik Yaklaşım*. 11(37), 29-57.
- Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004). *Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18 (3-4), 143-156.
- Zajkowska, O. (2013). *Gender Pay Gap In Poland 2 – Blinder-Oaxaca Decomposition, Qualitative Methods in Economics*. 14(2), 272-278.