



**CİNSİYETE DAYALI ÜCRET
AYRIMCILIĞININ ISCO MESLEK
GRUPLARINA GÖRE ANALİZİ**

Ebubekir ERDOĞAN

**Yüksek Lisans Tezi
Ekonometri Ana Bilim Dalı
Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT**

2022

Her Hakkı Saklıdır

T.C
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMETRİ ANA BİLİM DALI

Ebubekir ERDOĞAN

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞININ ISCO MESLEK
GRUPLARINA GÖRE ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT

ERZURUM - 2022



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞININ ISCO MESLEK GRUPLARINA GÖRE ANALİZİ” adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

☒ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

22.03.2022

Aslı Islak İmzalıdır

Ebubekir ERDOĞAN

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi **MADDE 6– (1)** Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT danışmanlığında, Ebubekir ERDOĞAN tarafından hazırlanan bu çalışma 22 / 03 / 2022 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından Ekonometri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Ömer ALKAN

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT

İmza Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ömer ATALAY

İmza Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

Aslı Islak İmzalıdır

OF27_V4_03.11.2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
KISALTMALAR DİZİNİ	VI
TABLolar DİZİNİ	VII
TEŞEKKÜR	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNDE TANIMLAR ve CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞINI ÖLÇEN YAKLAŞIMLAR

1.1. ÜCRET.....	4
1.2. CİNSİYET TANIMLARI.....	4
1.3. TOPLUMSAL CİNSİYET	4
1.4. EŞİTSİZLİK KAVRAMI.....	5
1.5. AYRIMCILIK KAVRAMI	5
1.6. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ÖLÇÜMÜNÜN ÖNEMİ.....	6
1.6.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Nasıl Ölçülür	7
1.7. EMEK PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLERİ AÇIKLAYAN YAKLAŞIMLAR.....	8
1.7.1. Ayrımcılık Teorileri	9
1.7.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli.....	10
1.7.3. Ayrıştırma Yöntemi ve Faktör Analizi.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNDE DAHA ÖNCE KULLANILAN EKONOMETRİK MODELLER

2.1. KULLANILAN MODELLER	12
2.2. MİNCER ÜCRET DENKLEMİ.....	14
2.3. KLASİK EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİ	14
2.4. MULTİNOMİAL LOGİT MODELİ	15

2.5. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	15
2.6. PANEL VERİ MODELİ	16
2.7. DİLİM REGRESYON	16
2.8. HECKMAN'IN İKİ AŞAMALI YÖNTEMİ	17
2.9. KERNEL METODU VE DİLİM REGRESYON	18
2.10. DİNAMİK VE STATİK MİNCER ÜCRET DENKLEMİ	18
2.11. TESADÜFİ ETKİLER MODELİ.....	20
2.12. TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ.....	21
2.13. MACHADO-MATA AYRIŞTIRMASI.....	21
2.14. OAXACA-BLİNDER AYRIŞTIRMA MODELİ.....	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM UYGULAMA

3.1. MATERYALLER	23
3.2. ANALİZ ÇALIŞMASINDA KULLANILACAK YÖNTEMLER	30
3.2.1. Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Modeli	30
3.2.2. Kukla Değişken (Dummy Variables)	32
3.2.3. Uluslararası Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ve Temel Göstergeler	33
3.3. UYGULAMA.....	35
3.3.1. Tüm Meslek Gruplarının Veri Seti Tanımlamaları	36
3.4. BAŞKANLAR ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER VE DİĞER İDARİ MÜDÜRLER	41
3.5. SAĞLIK, HUKUK, EĞİTİM VE DİĞER PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI.....	46
3.6. SAĞLIK, HUKUK, EĞİTİM VE DİĞER YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI.....	51
3.7. KLAVYE KULLANARAK ÇALIŞAN TÜM BÜRO ELEMANLARI	55
3.8. KİŞİSEL HİZMET BAKIM VEREN SATIŞ KORUMA HİZMETİ ÇALIŞANLARI.....	59
3.9. NİTELİKLİ TARIM, ORMAN VE SU ÜRÜNLERİ ÇALIŞANLARI	63
3.10. İNŞAAT METAL İŞLEME İLE DİĞER SANATKÂR ÇALIŞANLARI	67
3.11. SABİT TESİS VE DİĞER TEÇHİZAT OPERATÖRLERİ	71

3.12. NİTELİK GEREKTİRMEYEN HER TÜRLÜ İŞLERDE ÇALIŞANLAR ..	75
3.13. TÜM MESLEK GURUPLARININ ANALİZ SONUÇLARININ BİR ARADA GÖSTERİLMESİ.....	79
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	82
KAYNAKÇA	85
ÖZGEÇMİŞ.....	90



ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞININ ISCO MESLEK GRUPLARINA GÖRE ANALİZİ****Ebubekir ERDOĞAN****Tez Danışmanı: Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT****2022, 90 Sayfa****Jüri: Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT****Doç. Dr. Ömer ALKAN****Dr. Öğr. Üyesi Ömer ATALAY**

Bu çalışmada Türkiye iş gücü piyasalarında kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığının olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Her yıl düzenli olarak Türkiye İstatistik Kurumu tarafından uygulanan Hane halkı iş gücü anketinin 2019 yılı verileri kullanılarak analiz yapılmıştır. Yapılan çalışmada kamu çalışanları veri setinden çıkarılarak sadece özel sektörde ücretli maaşlı ve yevmiyeli olarak tam zamanlı çalışanlar dâhil edilmiştir. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması(ISCO)' da en temel 9 meslek gurubu için ayrı ayrı analiz yapılmıştır. Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak yapılan analizlerde 2 model oluşturulmuştur. Birinci modelde yaş ve kıdem değişkenleri İkinci modelde ise yaş, kıdem ve eğitim değişkenleri kullanılmıştır. Ücret ayrımcılığının ortaya çıkış sebepleri beşeri sermayeden veya cinsiyetten kaynaklandığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre bütün meslek gruplarında ücret ayrımcılığı tespit edilmiştir. Tespit edilen ücret ayrımcılığının bütün meslek mensupları için cinsiyetten kaynaklandığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Gelir Eşitsizliği, Ücret, İsko Meslek Kodları

ABSTRACT**MASTER’S THESIS****ANALYSIS OF GENDER-BASED PAY DISCRIMINATION ACCORDING TO
ISCO OCCUPATIONAL GROUPS****Ebubekir ERDOĞAN****Advisor: Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT****2022, 90 Pages****Jury: Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT****Assoc. Prof. Dr. Ömer ALKAN****Assist. Prof. Dr. Ömer ATALAY**

In this thesis, it is tried to determine whether there is a gender-based wage discrimination between male and female employees in the Turkish labor market. The analysis is carried out using the data for year 2019 of the Household Labor Force Survey, which is regularly applied by the Turkish Statistical Institute every year. In the thesis, public employees are excluded from the data set, and only full-time employees in the private sector with salaried and daily wages are included. Analyzes are made Separately for the nine most basic occupational groups in the International Standard Occupational Classification (ISCO). Two models are created in the analyzes using the Oaxaca-Blinder decomposition method. Age and seniority variables are used in the first model, and age, seniority and education variables also are used in the second model. It is seen that the reasons for the emergence of wage discrimination stem from human capital or gender. According to the results of the analysis, wage discrimination is determined in all occupational groups. It is been observed that the wage discrimination determined is because of gender for all professions.

Keywords: Gender Income Inequality, Wage, Isco Occupational Codes

KISALTMALAR DİZİNİ

BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi
EKK	: En Küçük Kareler Yöntemi
GSYH	: Gayri Safı Yurtiçi Hâsıla
HBA	: Hane Halkı Bütçe Anketi
HİA	: Hane halkı İşgücü Anketi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCO	: Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
KSSGM	: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
VB	: Ve Benzeri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Daha Önce Kullanılan Modeller, Yazarlar, Yıllar ve Ülkeleri	12
Tablo 3.1. Veri Setinde ki Eğitim Seviyelerine İlişkin Sayısal Bilgiler.....	37
Tablo 3.2. İsko Meslek Grubuna Göre Veri Setinde Kişi Sayısı.....	38
Tablo 3.3. Tanımlayıcı İstatistikler	40
Tablo 3.4. Meslek Guruplarının Hata Terimler Tablosu.....	41
Tablo 3.5. Tanımlayıcı İstatistikler	42
Tablo 3.6. Erkekler için Model Sonuçları	43
Tablo 3.7. Kadınlar için Model Sonuçları	44
Tablo 3.8. Blinder - Oaxaca Ayrıştırma Modeli Sonuçları	45
Tablo 3.9. Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 3.10. Erkekler İçin Model Sonuçları	48
Tablo 3.11. Kadınlar için model sonuçları	49
Tablo 3.12. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	50
Tablo 3.13. Tanımlayıcı İstatistikler	51
Tablo 3.14. Erkekler İçin Model Sonuçları	52
Tablo 3.15. Kadınlar İçin Model Sonuçları.....	53
Tablo 3.16. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	54
Tablo 3.17. Tanımlayıcı İstatistikler	55
Tablo 3.18. Erkekler İçin Model Sonuçları	56
Tablo 3.19. Kadınlar İçin Model Sonuçları.....	57
Tablo 3.20. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	58
Tablo 3.21. Tanımlayıcı İstatistikler	59
Tablo 3.22. Erkekler İçin Model Sonuçları	60
Tablo 3.23. Kadınlar İçin Model Sonuçları.....	61
Tablo 3.24. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	62
Tablo 3.25. Tanımlayıcı İstatistikler	63
Tablo 3.26. Erkekler İçin Model Sonuçları	64
Tablo 3.27. Kadınlar İçin Model Sonuçları.....	65
Tablo 3.28. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	66
Tablo 3.29. Tanımlayıcı İstatistikler	67
Tablo 3.30. Erkekler İçin Model Sonuçları	68

Tablo 3.31. Kadınlar İçin Model Sonuçları.....	69
Tablo 3.32. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	70
Tablo 3.33. Tanımlayıcı İstatistikler	71
Tablo 3.34. Erkekler İçin Model Sonuçları	72
Tablo 3.35. Kadınlar İçin Model Sonuçları.....	73
Tablo 3.36. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	74
Tablo 3.37. Tanımlayıcı İstatistikler	75
Tablo 3.38. Erkekler İçin Model Sonuçları	76
Tablo 3.39. Kadınlar İçin Model Sonuçları.....	77
Tablo 3.40. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli.....	78
Tablo 3.41. Meslek Guruplarına Göre Sonuçların Karşılaştırılması.....	79
Tablo 3.42. Diğer Çalışmalarda Bulunan Ücret Farkları ve Yorumları	80

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasında beni her defasında sabırla dinleyerek yol gösteren her telefon aramama cevap verip bana zaman ayıran, bilgi ve birikiminden faydalandığım kıymetli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın planlanmasında gerçek anlamda ortaya bir şeyler koymam için çaba gösteren bana zaman ayıran tecrübelerinden faydalandığım yönlendirmeleriyle bana ışık tutan Atatürk Üniversitesi Araştırma Metodolojisi Eğitim Ve Uygulama Ofisi Koordinatörlüğü hocalarından saygıdeğer Arş. Gör. Elif GÖLVEREN' e çok teşekkür ederim.

Tez çalışmamın analiz kısmında bilgi ve birikimiyle bana destek olan bilimsel temeller ışığında tez çalışmama katkı sunan çok kıymetli Arş. Gör. Anıl LÖĞÜN' e çok teşekkür ederim.

Bu hayatta en büyük şansım olan eşime, varlıklarından güç aldığım biricik oğluma ve kızıma, hayatımın şekillenmesinde en büyük role sahip olan rahmetli dedeme ve tüm hayatım boyunca her daim yanımda olan sevgili aileme şükranlarımı sunarım.

Erzurum-2022

Ebubekir ERDOĞAN

GİRİŞ

Tam istihdam, bir ekonomideki bütün kaynakların tam kapasite ile üretime dâhil edilme durumudur. Gelişmekte olan ülkeler veya gelişmiş ülkeler iş gücü piyasalarında bu düzeye ulaşmak için çaba sarf ederek, gerekli ekonomik politikaları hayata geçirmeye çalışmaktadırlar. Toplamların zamanla değışen yapılarından dolayı günümüzde kadın istihdamı artmış çalışma hayatına kadınlar da girmiştir. Kadınların dâhil olduğu iş gücü piyasalarında maruz kaldıkları sorunlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Beşeri sermayeden kaynaklanan sorunlar anlaşılabilir ve zamanla çözümü bulunabilir, fakat tüm beşeri özelliklere sahip çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farkı anlaşılabilen yani cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı olarak yorumlanmıştır.

Küresel düzeyde sorun haline gelen Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin her geçen gün Uluslararası kamuoyunun ilgisini çekmiştir ve sorunların çözümü için gerekli adımlar atılmaya başlanmıştır. Türkiye Cumhuriyetinin kadın istihdamını artırıcı ve ücretler konusunda eşitlik sağlamak amacı ile hayata geçirdiğı, geçirmeyi planladığı politikaları ve uluslararası anlamda desteklediğı taraf olduğu sözleşmeler konunun önemi açısından aşağıda verilmiştir.

Uluslararası çalışma örgütünün 100 No' lu Ücret Sözleşmesi resmi olarak Haziran 1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve cinsiyet ayrımı yapılmadan tüm sektörler için eşit işlerde çalışan, eşit iş yapanların maddi ve sosyal haklarının eşit olmasını istemiştir. Türkiye' de 1967 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren bu sözleşmenin 1. Maddesi "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" şeklindedir. ILO Sözleşmesi (1967) https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang-tr/index.htm

Birleşmiş Milletlerin 1979 yılında kadınların aleyhinde olan her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve önlenmesi sözleşmesini (CEDAW) tüm üye devletlerde uygulanmasını istemiştir. Türkiye'nin de 1985 yılında kabul ettiğı bu sözleşmenin 11 1/ maddesinde "Tazminatlar da dâhil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı" tanımlanmıştır (Kadın İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneğı/Savunuculuk/Uluslararası sözleşmeler ve mekanizmalar/Cedaw (2017)).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa' sının 10. Maddesi ise şöyledir; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (1982), T. C. Resmi Gazete, 17863, 18 Ekim 1982).

İç hukukta kadın ve erkek çalışanların herhangi bir eşitsizliğe maruz kalmamalarını ve eşit muamele işletilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

22 Mayıs 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu Eşit Davranma İlkesi başlığının 5. maddesinin 4. fıkrasında “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” hükmü bulunmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,(2003). T. C. Resmi Gazete, 25134, 22 Mayıs 2003).

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı tarafından açıklanan On Birinci Kalkınma Planının (2019-2023) 599’ uncu maddesinde “Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaçtır.” Kadın çalışanların çalışma hayatında sosyal yaşamlarında ve diğer konularda eşitliğin sağlanması gerektiği vurgulanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı(2019-2023), <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>).

T.C Aile Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hayata geçirilen Kadının Güçlenmesi Belgesi ve Eylem Planında (2018-2023) Ekonomi Başlığının 4.maddesi pozitif ayrımcılığı eşitsizlik görmemiş aksine desteklenmesini savunmuştur. İlgili madde şöyledir: “2011 yılı şubat ayında yürürlüğe giren 6111 sayılı kanun ile kadınlara yeni istihdam imkânlarının sağlanması bakımından erkeklere nazaran pozitif ayrımcılık yapılarak 18 yaşından büyük kadınların istihdam edilmesi halinde belli koşullara göre 24 ila 54 ay süresince sigorta primlerinin işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı hususları düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme 31.12.2020 tarihine kadar Bakanlar Kurulu kararı ile uzatılmıştır. Anılan kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’na göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile ev hizmetlerinde sürekli çalışması nedeniyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun

kapsamında 30 günden az süreyle çalışanların, isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri için kolaylıklar sağlanmıştır” şeklindedir. (T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü(2021-2025), <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-2018-2023/>).

Tüm devletler bu sorunu çözmek için farklı uygulamalar hayata geçirmiş pozitif ayrımcılığı eşitsizlik olarak görmemişlerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü’ ne üye tüm devletlerin onayladığı 183 sayılı Sözleşme, “Hangi meslekte ne tür bir iş yapıyorlarsa yapsınlar tüm kadınları kapsamaktadır. Bu sözleşme, ekonomik güvenlik, iş güvencesi, anne ve bebek sağlığı ile toplumsal cinsiyet eşitliği konularında kadına pozitif ayrımcılık sunan bir içeriktir” şeklindedir (Tüzünkan, D. 2016).



BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNDE TANIMLAR ve CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞINI ÖLÇEN YAKLAŞIMLAR

1.1. ÜCRET

Ücret en anlaşılır ifade ile bir iş için verilen emeğin maddi anlamda karşılığıdır. Günümüzde bağımlı yaşamdan dolayı alınan ücret hayati öneme sahiptir. Öyle ki ücret bir ailede bakmakla yükümlü olunan tüm hane fertlerinin o andaki yaşam kalitesini ve geleceğini belirlemede önemli bir yere sahiptir. İşverenlerin devletin ve sendikaların ortak hareket ederek çalışma barışını ücret konusu ile sağlamaya çalıştıkları da bilinen bir gerçektir. Ücret aynı zaman da ülke içerisinde istihdam oranlarını fiyatların genel düzeyini gelir dağılımında adaleti sağlamada en önemli unsur olarak görülmektedir.

1.2. CİNSİYET TANIMLARI

İnsanın cinsiyeti hayatın her evresinde karşısına çıkacak bir olgudur. Toplumsal pek çok noktada işlevsel bir durum olan cinsiyet, nüfus dağılımında dengeleri değiştirebileceği gibi cinsiyete dayalı eşitsizlikleri de beraberinde getirecektir. Bireyin biyolojik olarak bireysel cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak değerlendirilmesi de toplumda cinsiyetin yerini belirlemektedir. Ayrıca kadın ve erkek doğumda cinsiyet olarak belirlenirken erkeklik ve kadınlık ise toplumla kaynaşma sürecinden sonra kültürel bir yapıyla değerlendirilmektedir.

Toplumda kadınlık-erkeklik ile kadın-erkek farklı şekillerde yorumlanmıştır. Kadın veya erkek doğum anında cinsiyet ile belirlenirken kadınlık ve erkeklik ilerleyen zamanlarda toplumun kabullenmesiyle başlamaktadır. Doğuştan belirlenen cinsiyetle beraber beden de zayıf mı ince mi veya güçlü mü doğurgan mı yoksa doğurtan mı bu tip konularda biyolojik bilgiye göre şekillenmektedir.

1.3. TOPLUMSAL CİNSİYET

Toplumsal Cinsiyet genel olarak diğer biyolojik cinsiyetlerden ayrı görülmüştür ve toplumdan topluma hatta tarihsel olarak da farklı tarihlerde bile değişiklik gösteren bir

olgu olarak kabul edilmiştir. Tanımlamalar gereği “cinsiyet konumu” veya “cins kimliği” olarak ifade edilmiştir (Gürhan: Toplumsal Cinsiyet ve “İslami Feminist” söylemi; 2010).

Toplumsal cinsiyet cinsiyetler arası eşitsizlik olarak da kabul görmüş ve toplumsal cinsiyeti cinsiyetler arası farklılıkla beraber olarak da yorumlanmıştır (Berkday, 2009).

Cinsiyet ayırım yapmak için kullanılmış, erkekler ve kadınlar arasındaki fiziksel ve biyolojik ayırım olarak ifade edilmiştir (Hill, 2009).

Toplum içerisinde kadın ve erkeğin beklentileri zaman içerisinde farklılıklar göstermiştir. Bu farklılıklar kültürün bir getirisi olmuştur yani kültürlerin farklılıklarından dolayı her dönem kadın ve erkeğin beklentileri değişkenlik göstermiştir. Toplumsal cinsiyet kültürün geçmişten günümüze değişerek gelmesiyle bugün ki şeklini almıştır. Kültürün etkisiyle cinsiyet anlayışları ve yaşam şekilleri değişiklik göstermektedir (Gürhan, 2010).

Genel olarak toplumsal cinsiyeti kültürlerin bakış açılarından ayırmak onları ayrı bir yerde tutmak ve değerlendirmek imkânsızdır (Butler, 2008).

1.4. EŞİTSİZLİK KAVRAMI

Eşitsizlik, aynı tip insanlara farklı davranmak farklı tip insanlara ise aynı davranmak anlamına gelmektedir. Eşitsizlik genel olarak tüketimde olsun aylık kazançta olsun sosyal yaşamda olsun diğerlerinden farklı olan hayatın her anlamında ise farklılıkları olan bireylerle kavramsallaştırılabilir. Ortaya çıkan bu farklılıklar davranış biçimlerini alışkanlıklarını bu farklılıklardan dolayı bazen toplum tarafından ödüllendirilirken bazen olumsuz tutumla karşılanmasına sebebiyet vermektedir (Doğanoğlu, Gülcü, 2001). Farklı davranış biçimlerinin olduğu ortamlarda özel ödüllendirme sisteminin getirisi ve götürüsü tartışılmaya değerdir. Toplum içerisinde kişiye özel uygulamalar her zaman ortam barışını bozmuştur (Atkinson, 1983, Sen, 1973).

1.5. AYRIMCILIK KAVRAMI

Ayrımcılık hemen hemen her sektörde ve hayatın her evresinde karşımıza çıkmaktadır. Ayrımcılık denince akla ilk gelen eşitsizlik ve birinin diğerinden ayrı tutulması olarak yorumlanmaktadır. Önüne geçilemeyen ve her alanda karşımıza çıkan

ayrımcılık zaman içerisinde farklı şekil ve boyutlarda karşımıza çıkmaktadır. Toplum bu durumu isteyerek veya istemeyerek bir şekilde kabullenmişlerdir. İnsan hayatında beşeri özellikler olarak nitelendirilen cinsiyet, saç, boy, göz rengi, dil, ırk gibi farklılıklardan dolayı toplumda bireyler ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Hayatın her evresinde karşımıza çıkan bu ayrımcılık insan yaşamını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir.

Ayrımcılık toplumdaki bazı üyelerin ötekilere sağlanan hak ya da ayrıcalıklardan yoksun bırakılmasıdır. Bir toplulukta ırk, cinsiyet, toplumsal konum ya da din nedeniyle bir gruba ayrıcalıklı davranmaktır (Türkçe Sözlük, 2003). Kişileri diğer insanlardan ayıran özellikleri veya herhangi bir sivil toplum kuruluşlarına üyeliği sebebiyle haksız şekilde davranılması olarak da tanımlanmaktadır. Paylaşılan ortak bir özellik nedeniyle - ki burada ortak özellik cinsiyettir- grubun bütün üyelerine eşit davranılmaması ayrımcılık gözetilmesidir. Ayrım gözetmeme kuralı eşitlik ilkesinin tamamlayıcısı olmakla birlikte bu kavramlarında değişkenlik gösteren bir farklılığı vardır. Eşitlik, bu ilkedен yararlanıanlar için eşit şekilde muamele görmeyi ya da ayırım yapılmamasını bekleme hakkını doğuran temel bir haktır. Diğer yandan devlet idarecileri ve yönetim makamları tarafından devlet yönetimine kayıtsız şekilde egemen olan temel bir ilkedir. Ayrımcılığı engelleyici yasaklar eşitliği hayata geçirmek ve sürdürülebilir bir çalışma ortamını sağlamak için olmazsa olmazlardandır.

Ayrımcılık ile mücadele edebilmek için devlet ve işverenler ortak hareket ederek gerekli önlemleri almalılar. Diğer bir ifadeyle yasaklı eşitlik olarak adlandırılan ayrımcılık kişilerin ırk, cinsiyet, dil vb. özellikleri temel alınarak eşitsizliğe maruz kalmalarını tanımlamaktadır. Gerekli adımlar atılarak kişiler çalışma ortamlarında yasaklama, kısıtlama, dışlama gibi durumlara maruz kalmadan adil bir çalışma ortamında kazançlarını elde etmeleri ümit edilmektedir. Bütün çalışma ortamlarında eşitlik ilkesi tüm çalışanlar için temel bir haktır.

1.6. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ÖLÇÜMÜNÜN ÖNEMİ

Cinsiyetten dolayı kazancında tüm beşeri sermaye özellikleri sabit iken ücret farklılıklarının tespit edilmesi, çalışma barışının sağlanması ve eşitsizlikleri ortaya çıkarmak için oldukça önemlidir. Bu eşitsizliklerin nedenini bulmak hangi sektörde daha fazla ayrımcılık var bunu tespit etmek ve bu durumları düzeltmeye imkân sağlaması

bakımından oldukça önemlidir. “Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (Gender Wage Gap - GWG), erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, iş gücü piyasasında çalışan erkekler ve kadınlar arasındaki ücret eşitsizliğinin bir ölçüsüdür” (Tüik, ILO, cinsiyete dayalı ücret farkının ölçümü, 2020).

İşgücü piyasasında kadınların çalışma hayatına girmesiyle ayrımcılık baş göstermeye başladı. Çalışma hayatında barışın sağlanması ve gelir eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için sürekli çalışan ve bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak isteyen, hatta bu konuyu her daim gündemde tutan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1951 yılında 100 sayılı eşit ücret sözleşmesini kabul etti. Bu sözleşmede işçi/işveren örgüt temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları taraf olarak bulundu. Bu sözleşme çalışma hayatında daha iyi bir çalışma ortamı ve sürdürülebilir bir gelecek sağlanmasını hedefleyerek tüm eşitsizliklerle ve ayrımcılıklarla mücadele etmeyi hedeflemiştir.

Çalışma yaşamının geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi başlığıyla hayata geçirilen ve ILO tarafından kabul edilen bildirgede çalışma ortamında adil, güvenli çalışma ortamı, tüm çalışanların eşit sosyal ve mali haklara sahip olması çalışan bireyler arasında herhangi bir eşitsizliğin olmaması için tüm tarafların bir an önce harekete geçmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Bahsi geçen bildirgede çalışma ortamlarının kurallarını ve çalışma şekillerini belirleyen devletler ve sosyal taraflar birlikte ve ivedilikle harekete geçerek gerekli iyileştirmelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Tüm ulusal devletlerin sorunu olan ücret ayrımcılığı konusunda ortak hareket etme fikri kabul edilmiştir. Bu bağlam da sürdürülebilir kalkınma ve adil bir çalışma ortamı için “İnsana yakışır işlerin ve ekonomik büyümenin sağlanması” fikriyle geniş bir çerçeve de bu durum ele alınmıştır. Aynı zamanda “eşit değer de işe eşit ücret” düşüncesi ortaya atılmış 2030 yılına kadar her türlü ayrımcılık ve eşitsizlik azaltılmalı konusunda çalışmaya başlamışlardır. Bahsi geçen ayrımcılıkların çözümü için üst düzey iş birlikleri de yapılmıştır.

1.6.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Nasıl Ölçülür

Cinsiyetten kaynaklı ücret farkının hesaplamasıyla alakalı uluslararası anlamda genel kabul görmüş bir veri kaynağı bulunmamaktadır. Ülkeden ülkeye değişen veri

kaynakları ve analiz çeşitleri mevcuttur. Genel olarak İstatistik ofislerinin farklı farklı verileri kullanılarak yapılmaktadır. Yapılan analizlerde karşılaştırma yapılabilmesi için her iki çalışmada da aynı veri kaynağı kullanılmalıdır. Örnek olarak iki ülke bu konuda karşılaştırılmak istenirse her iki ülkeye ait veriler aynı çalışmadan derlenmesi gerekmektedir, aksi halde sağlıklı bir karşılaştırma yapılamaz. Veri kaynaklarında ki tanımlar ve soru formlarının farklılıkları ikili mukayesede sağlıklı sonuçlar vermeyecektir.

Cinsiyete dayalı ücret farkı hesaplamasında formül olarak en anlaşılır haliyle erkeklerin ortalama ücret düzeyi kadınların ortalama ücret düzeyinden çıkarılarak ortaya çıkan sonuç tekrar erkeklerin ortalama ücretine bölünmesiyle bulunur. Aşağıda formül olarak tanımlanmıştır.

$$E - K = X$$

E = Erkeklerin ortalama ücret düzeyi

K = Kadınların ortalama ücret düzeyi

X= Matematiksel elde edilen değer

$$\text{Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı} = \frac{X}{Y}$$

Y= Erkeklerin ortalama ücreti

(TÜİK, ILO Cinsiyete dayalı ücret farkının ölçümü, 2020)

1.7. EMEK PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLERİ AÇIKLAYAN YAKLAŞIMLAR

Kadınların emek piyasasındaki durumlarına bakıldığında var olan cinsiyete dayalı bir iş gücü ayrımcılığı olduğu bir gerçektir. Cinsiyete dayalı işgücü ayrımcılığı sadece kadın ve erkeklerin yaptığı işlerin ayrışması değildir aynı zamanda kadın ve erkeğin çalışma yaşamında içinde bulunduğu ilişkiler ağını da içermektedir (KSSGM, 1999).

Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkelerdeki çalışma yaşamında farklı düzeylerde cinsiyete dayalı iş gücü ayrımcılığı bulunmaktadır. İş gücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı konusunda bazı çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların sonucunda kadınların ilk olarak eğitim ve mesleki eğitim alanında eşitsizliklere maruz

kaldıkları, iş bulma ve terfi sırasında ayrımcılık yaşadıkları, ücretlendirmede eşitsizliklere maruz kaldıkları ve belli mesleklerde yoğunlaştıkları belirlenmiştir (Palaz, 2003).

1.7.1. Ayrımcılık Teorileri

Ayrımcılığın sebeplerini belirlemek sanıldığı kadar kolay değildir. Ayrımcılığın çeşitleri birbirlerini desteklemekte ve güçlendirmektedir. Emek piyasası bahsi geçen ayrımcılığı literatür de iki farklı bileşene ayırabilir. Birincisi Becker (1971) ve onu destekleyenlerdir. Bu grup ayrımcı duygulara ve emek piyasalarındaki değişikliklere odaklanmıştır. İkinci grupta ise ayrımcılığı bariz şekilde istenen durumdan ziyade eksik veya kusurlu bilgiye dayandırarak çeşitli formlarına odaklanmaktadır (Jonsson, 2001).

Becker (1971) tam kapasite ile çalışmayan piyasalarda kadın çalışanlara yönelik ayrımcılığa değinmiştir ve bu ayrımcılığının zamanla daha da gelişebileceğine vurgu yapmıştır. Yine Becker tarafından ortaya atılan başka bir model de kadın çalışanların ev hayatlarında üstlendiği rollerden dolayı gerekli dikkati ve çabayı işlerine veremediklerinden erkek çalışanlara nazaran daha verimsiz çalıştıkları için iş hayatında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadın çalışanlar iş hayatlarında süresiz bir durum sergileyerek düşük ücret almaya zemin hazırlamaktadırlar. İşverenlerin çalışan personelin ücretlerini belirlerken uzun süreli çalışmayı düşünen çalışanlarına daha pozitif yaklaştığını ileri sürmüştür. Becker' in modeli genelde işveren faydasına olan erkek çalışanların kadın çalışanlara sayıca üstün olması kadın çalışanların ayrımcılığa maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Eğer kadın çalışanlar ile erkek çalışanların kazançları eşit ise işveren sadece erkek çalışanları tercih ederek karını maksimize etmek isteyecektir (Blau, Kahn 1999).

İstatistiksel ayrımcılık teorileri ise, genel de ayrımcılığın işe alım süresince işçiler hakkında eksik bilgiyle hareket edilmesi ve işgücünün niteliklerini değerlendirmedeki süreçlerin bir çıktısıdır. Bu durumun en büyük belirgin tarafı kusurlu bilgiye dayandırılmasıdır. Eğer kadınlar erkeklerden daha az gelire sahipse bunun sebebi istatistiksel ayrımcılık değildir. İstatistiksel ayrımcılık üretkenlik bir yerde toplanmışsa veya çok dağınık şekilde duruyorsa bunun nedenini açıklar (Jonsson, 2001).

1.7.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

Neo klasik yöntemi benimseyen ancak kuramcı mantığa sadık kalan bu model ayrımcılığın bir başka yönünü ele alır. Bu modele göre, işverenlerin bir işçiyi işe alırken cinsiyet ayrımcılığı yapmasının nedeni işverenlerin işe başvuran adayların verimlilikleri hakkında herhangi bir bilgiye sahip olmamaları ve bu belirsizlik içinde karar vermeye çalışmalarıdır (Palaz, 2003). İşverenler işe başvuran adayların verimliliklerini tahmin etmek zorundadır. İşe alma sürecinde eğitim, tecrübe, yaş gibi bilgiler adayın verimliliğinin tahmini için yetersiz kalabilir. Bu durumda işverenler tamamen objektif uygulamalar dışında subjektif değerlendirmelere de başvurabilir. Irk ve cinsiyet bu süreçte bir filtre görevi görebilir. Örneğin, işveren kadınların doğum gibi nedenlerle bir süre sonra işi bırakacağına, devamsızlıklarının erkeklere oranla yüksek olduğuna ya da zencilerin güvenilir insanlar olduğuna inanıyorsa, kadınları ve zencileri daha düşük ücretten işe alacaktır (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

İstatistiksel ayrımcılık modelinde işverenler adayları işe alırken baştan herhangi bir önyargıyla ayrımcılık yapmazlar, tamamen ekonomik nedenlerle erkekleri işe almanın kadınlara oranla daha karlı olduğunu düşündükleri için ayrımcılık yaparlar (Palaz, 2003:93). Kadınların eğitim düzeyleri erkeklerinki ile eşit olsa da, kadınlar piyasada en az erkekler kadar sürekli olsalar da ve kariyer istekleri ve mesleki bağlılıkları üst düzeyde olsa bile işverenler işe alırken kadın ve erkek aday arasında tercih yapmak zorunda kaldıkları takdirde erkekleri tercih edeceklerdir. Bu nedenle kadınlar piyasada ikincil konumdadırlar (Ecevit, 1998).

İstatistiksel ayrımcılık modelinin ortaya koyduğu bir başka sonuçta, her gruba ait olan üyelerin birbirinden farklı hale gelmesiyle gruba ait verilerin kullanılarak ayrımcılık haline getirilmesidir. Örneğin, genel olarak kadınların daha fazla çocuk sahibi olduktan sonra işini terk etmesiyle işverenler toplumsal cinsiyeti bir filtre olarak kullanmaya devam edecektir (Lordoğlu, Özkaplan, 2007).

Türk iş gücü piyasalarındaki cinsiyet ayrımcılığını da bu istatistiksel Ayrımcılık modeliyle açıklamak mümkündür. Türk iş gücü piyasalarında da işverenler adayları işe alırken verimlilikleri hakkında tam bir bilgiye sahip olamadıkları için genel kabul görmüş ön yargılarla hareket ederek ayrımcılık yapmaktadırlar (Palaz, 2003).

1.7.3. Ayırıştırma Yöntemi ve Faktör Analizi

Ücret farklarının açıklanan kısımları ile açıklanamayan kısımları arasında kalan ücret farklılıklarını cinsiyete göre ayırma yapan yöntemler kullanılarak ölçülür. Açıklanan kısımlarda genel olarak eğitim değişkeni kıdem değişkeni gibi bilinen ölçüler öne sürülerek yorumlanır. Açıklanamayan kısım ise beşeri sermaye özellikleri dışında en az bir element içerdiği düşünülerek ayırıştırma yöntemi kullanılmaktadır. Ayrıca açıklanamayan kısma anlamlandırılmayan kısım olarak da yorum yapmak ayırıştırma yöntemiyle paraleldir.

Faktör analizi ise problemleri çözmede çokça başvurulan yöntemlerden biridir. İş gücü piyasalarında tespit edilmesi gereken sorunların çözümünde kullanılan bu yöntem çok değişkenli verilerde ihtiyaç duyulmuş ve kullanılmıştır (Cooper, 1983). Kullanılan bu faktör analizinin tercih edilme sebeplerinden biri de çok sayıda değişkenlerin aynı anda incelenmesine müsaade etmesidir. Faktör analizi az sayıdaki değişkenlerin ayırıştırılmasında test etmeye imkân sağlamaktadır (Işık, 2004).

Faktör analizi ve regresyon yönteminin beraber çalışabilmesinden dolayı ve doğrusal olması nedeniyle bu iki veri analiz şekli birbirine benzer özellikler taşımaktadır. Sosyal Bilimler’ de tercih edilen ve oldukça sık kullanılan faktör analizinde yeni bir gruplama yapabilme imkânına sahip olması analiz çalışmasında kolaylık sağlamaktadır (Karagöz, Kösterelioğlu, 2008).

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNDE DAHA ÖNCE KULLANILAN EKONOMETRİK MODELLER

2.1. KULLANILAN MODELLER

Ücret ayrımcılığı konusunda daha önce yapılan çalışmalar da farklı ekonometri modelleri tercih edilmiş ve kullanılmıştır. Literatüre girmiş olan bu modellerin tamamı kabul görmüş ve yazarlar çalışmalarında, bu modelleri bazen tek başına bazen de diğer modellerle birleştirerek kullanmışlardır. Aşağıdaki tabloda çalışmalarda tek başına kullanılan modeller ve birden fazla modeli aynı çalışmada birlikte kullanan yazarlar, çalışma tarihleriyle birlikte özetle sunulmuştur. Ayrıca kullanılan modellerin tanımları kısaca tablonun altında yapılmıştır.

Tablo 1.1. Daha Önce Kullanılan Modeller, Yazarlar, Yıllar ve Ülkeleri

KULLANILAN YÖNTEM	YAZARLAR	ARAŞTIRMA YILLARI	KULLANILAN ÜLKELER
Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi	Gürler ve Üçdoğruk	2002	Türkiye
	İlkkaracan ve Selim	1994	Türkiye
	Oaxaca	1967	ABD
Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi	Dayıoğlu ve Kasnakoğlu	1987	Türkiye
	Cudeville ve Gurbuzer	2003	Türkiye
	Mercan ve Karakaş	2009	Türkiye
Mincer Ücret Denklemi	Akçomak ve Kasnakoğlu	1994	Türkiye İstanbul Ankara
	Paul ve Suleman	2001	Portekiz
	Rosenzweig	2008	140 Ülke
En Küçük Kareler Toplamı	Sarı	2000	Türkiye Bolu
Multinomial Logit Modeli	Tansel	1994	Türkiye

Tablo 1.1. (Devamı)

KULLANILAN YÖNTEM	YAZARLAR	ARAŞTIRMA YILLARI	KULLANILAN ÜLKELER
Ekk Dilim Regresyon	Tansel ve Bircan	1994-2002	Türkiye
Tanımlayıcı İstatistikler	Akça ve Ela	2012	Türkiye
Panel Data	Dustmann ve Van	1984-1993	Batı Almanya
Dilim Regresyon	Budria ve Pereira	2007	Almanya-Yunanistan-Fransa-Finlandiya-Portekiz-Norveç-İtalya-İsveç
	Hyder ve Rilly	2001-2002	Pakistan
	Lemieux	1973-2005	ABD
KULLANILAN YÖNTEM	YAZARLAR	ARAŞTIRMA YILLARI	KULLANILAN ÜLKELER
Heckmanın İki Aşamalı Yöntemi Ekk	Casero ve Seshan	1996	Cibuti
	Andrada ve Galassi	2006	Arjantin-Paraguay
	Garcia-Suaza-Guatagui-Guerra-Maldonado	2001-2005	Kolombiya
Kernel Metodu	Lucifora ve Meurs	1998	Fransa-İngiltere-İtalya
Dinamik ve Statik Mincer Ücret Denklemi	Andini	1980-1999	ABD
Tesadüfi Etkiler Modeli	Thrane	1994-2002	Norveç
Temel Bileşenler Analizi-Ekk-Heckmanın İki Aşamalı Yöntemi	Andrada ve Galassi	2006	Arjantin ve Paraguay
Machado-Mata Ayırıştırması	Azam ve Prakash	2004-2005	Hindistan
	Tokatlıoğlu	2018	Türkiye

Kaynak: Tablo 1.1 deki tüm eserler Sosyal Bilimler Veri Tabanı (<https://trdizin.gov.tr/>), Dergi Park(<https://dergipark.org.tr/tr/>) , Ulusal Tez Veri Tabanı (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>), Bilimsel Araştırma Index Sayfası(<https://arastirmax.com/en>) sitelerinden aramalar yapılarak oluşturulmuştur.

2.2. MINCER ÜCRET DENKLEMİ

Mincer (1974) ve Card (1999) başta olmak üzere beşeri sermaye değişkenlerinin etkisini tartışan çok sayıda teorik ve ampirik çalışma olmasına rağmen, ücretlerin belirleyicileri araştırırken dahil edilmesi gereken evrensel olarak kabul edilmiş değişkenler bulunmamaktadır (Heinze, 2010).

Mincer (1974) çalışmasında 1958 yılındaki çalışmasını genişletmiş ve bireyin kendine yaptığı yatırımı ifade eden beşeri sermaye kavramı üzerinde durmuş ve bireylerin donanımlarından kaynaklanan gelir eşitsizliğini tespit etmeye çalışmıştır. Özellikle eğitim ve deneyimin bireylerin kazançlarındaki temel belirleyiciler olduğunu belirten Mincer, bireylerin işgücü piyasasına dâhil olurken eşit yetenek ve fırsatlara sahip olduğunu ve eğitim harcamalarının olmadığını varsaymaktadır (Mincer, 1958).

Mincer, eğitim harcamaları yerine eğitime harcanan zamanı değişken olarak modele dâhil etmektedir. Tek denklemlilik bu modelde ücret eğitiminin, tecrübenin ve tecrübenin karesinin bir fonksiyonu olarak açıklanır:

$$\log (ucreti) = \alpha_{0e} + \beta_{0e} eğitim_i + \delta_{1e} tecrübe_i + \delta_{2e} tecrübe_i^2 + \varepsilon_{ie}$$

Bu modelde eğitim ve tecrübe değişkenlerinin pozitif katsayıya, tecrübenin karesi değişkeninin ise negatif katsayıya sahip olması beklenir. Modelde logaritmik ücret, tecrübe değişkenine göre ikinci dereceden polinomdur ve bunun sebebi, bireylerin iş yerlerinde belli bir yıldan sonra gelirlerinin en yükseğe ulaşmış o noktadan sonra artmamasıdır (Tokatlıoğlu, 2018).

2.3. KLASİK EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİ

En küçük kareler yöntemi iki farklı nesnenin arasında bağlantı olup olmadığını matematiksel denklem kurarak yorumlanmasını sağlayan istatistiksel bir yöntemdir. Doğrusal ve doğrusal olmayan yöntem olarak iki farklı şekilde yorum yapılmasına imkân tanımaktadır. Doğrusal yöntem de birinci dereceden denklem kurularak gerçeğe en yakın değerlere ulaşmaya çalışırken, doğrusal olmayan modeller de birden fazla denklem kurularak yorumlanmaya imkân tanımaktadır. Bu model ilk olarak 1795 yılında Carl Friedrich Gauss tarafından geliştirilmiştir (Çınar 2019).

İstatistiksel yöntemler arasında kullanılan EKK regresyon yöntemi sık kullanılan yöntemlerden biridir ve hata kareler toplamını minimum hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu yöntem veriler içerisinde normallik testi, varyanslık testi ve sapan değerler içermeme gibi sağladığı kolaylıklar ile güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır (Neter, 1996, Fox 1997). Kullanılan bu EKK modeli diğer modellerle beraber çalışma imkânı sağlamaktadır.

2.4. MULTİNOMİAL LOGİT MODELİ

Bu model kukla değişkenlerle temsil ediliyor ve farklı eğitim seviyelerinde ki diplomaların olduğunu varsayarak kamu çalışanları arasında logit modeline göre kategori oluşturularak ücret denklemleri kuruluyor. Model oluşturulurken ücretli çalışanların bir kısmının herhangi bir eğitimden mezun olduğunu varsayarak diğer çalışanlarında okuryazar olmadığını varsayarak model oluşturulur. Tansel (2003) yaptığı çalışmada kamu çalışanlarının eğitimden kaynaklı ücret farklılıklarını analiz ederken bu Multinomial logit modelini kullanmıştır. Kukla değişkenler kullanarak analizini tamamlamıştır.

Model aşağıdaki gibi kurulmuştur.

$$P_j = \exp (Z\alpha_j) / (1 + \sum_{j=1} \exp (Z\alpha_j))$$

$$j=1$$

$$P > \text{Ücret seviyesi}$$

$$J > \text{Sektör}$$

$$Z > \text{Sektör seçimini etkileyen faktörler}$$

$$A_j > \text{Denklemin hata terimi (Tansel, 1999:6)}$$

2.5. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Analiz çalışmalarında kullanılan verilerin istatistiksel olarak özelliklerini tanımlayan gruplarını belirten ölçülerdir. Tanımlayıcı istatistiklerin sonuçlarına matematiksel ifadeler olan aritmetik ortalama, ortanca ve tepe değer noktalarını belirtmektedir. Aynı zamanda standart sapma, standart hata, değişim ve dağılım

değerlerini de vermektedir. Tanımlayıcı istatistikler verileri özetlemeye, gruplamaya ve varyans katsayılarını da bulmaya kolaylık sağlamaktadır (Kadıoğlu, 2019).

2.6. PANEL VERİ MODELİ

Belirli bir dönem de verilerin bir araya getirilmesi olarak ifade edilen panel veri yöntemi kesit analizle ve zaman serileri analizleri ile çalışabilmektedir. Panel veri analizi cross- section olarak da ifade edilmektedir.

Nerlove, Balestra (1992) Baltagi (1995) ve Gujarati (2003) panel veri yönteminin üstünlüklerini şu şekilde sıralamaktadırlar.

Panel veri analizi heterojen veriler üzerinde hesaplama yapabilme imkânı sağlamaktadır. Heterojen veriler zaman içerisinde bireyler, firmalar ve şehirler vb. gibi datalar üzerinde bazı özgün kesitleri hesaba katarak çalışabilmektedir. Panel veri ile ilgili bazı pratik bilgiler.

- Panel veri yönteminde gözlem sayısının az olma sebepleri arasında kesit ve zaman serilerinin birleşmesi vardır.
- Panel veri multicollinearity dediğimiz sorunu daha az oluşturmaktadır. Yani çoklu doğrusallık sorunu yoktur.
- Zaman serilerinin yetersiz olduğu veya gözlem değerlerinin eksik olduğu durumlarda da analiz yapılmasına imkân sunmaktadır. (Kök, 1995)

2.7. DİLİM REGRESYON

Dilim regresyon yöntemi ile ilk olarak hata terimlerinin normal dağılmasını gerektirmeyen sağlam bir regresyon yöntemi literatüre girmiştir. Doğrusal regresyon ve dilim regresyon modelleri bazı açılardan benzer özelliklere sahiptir. İki modelde sürekli bağımlı değişkenin bilinmeyen doğrusal parametreleri ile ilgilenir, ancak iki modelde hata terimi ile ilgili farklı gerekliliklere ihtiyaç vardır. EKK yöntemi bir ya da daha fazla açıklayıcı değişken veri iken bağımlı değişkenlerin koşullu ortalamasını modeller. Koenker ve Bassett tarafından 1978 yılında geliştirilen dilim regresyon, koşullu ortalama tahmin modellerinden EKK yönteminin, koşullu dilim fonksiyonları için geliştirilmiş halidir. Ücret ya da gelirdeki eşitsizlik gibi dağılımın çarpık olduğu durumların

incelenmesinde sıklıkla kullanılan dilim regresyon yöntemi, koşullu dilim fonksiyonlarının tahmininde kullanılır. Bu yöntem, mutlak hata toplamını en küçükleyen en küçük mutlak sapmalar yönteminin dilimler için genelleştirilmiş halidir. Koşullu dilim fonksiyonları, asimetrik olarak ağırlıklandırılmış mutlak hatalar toplamını en küçükleyerek bir tahminde bulunur ve bu modelde, bağımlı değişkenin koşullu dağılımının hangi dilim içinde yer aldığı, gözlenen bağımsız değişkenlerin bir fonksiyonu olarak ifade edilir(Emeç, Üçdoğruk Birecikli, Akgün, 2019).

2.8. HECKMAN'IN İKİ AŞAMALI YÖNTEMİ

Regresyon analizlerinde kullanılan verilerde nitel değişkenlerin olduğu durumlarda probit ve logit modellerinin kullanılması daha sağlıklı olacaktır. Her iki model de hata terimleri farklılık göstermektedir. Logit modeli dağılım olarak logistik dağılıma haiz olduğu varsayılmaktadır. Probit modelde ise verilerin normal dağılımda olduğu varsayılmaktadır.

Bu modelin çalışma şekli özetle şu şekildedir. Bu model de iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama olarak anketlerde ki bireylerin işgücüne katılıp katılmadıklarını ortaya çıkarmaktadır ve bu çalışma şu şekilde çalışmaktadır.

$$İ_k = \beta_1 X_{i1} + \epsilon_{i1}$$

Bu modelin çalışma şeklinde bağımlı değişkenler de işgücüne katılanlar 1 değerini alırken katılmayanlar 0 değerini almaktadır. Model de bağımsız değişkenler vektörü X_{i1} olarak ifade edilirken ϵ_{i1} ifadesi normal dağılıma sahip varyansları ve ortalamaları 1 olacak şekil de hata terimini göstermektedir.

Modelin ikinci aşamasında istihdam veya işsiz kalma olasılığını ortaya çıkaran faktörler modelin tahmin sürecini oluşturmaktadırlar. U değişkeni kukla olarak işsizler için 1 değerini alırsa işsiz olmayanlar için 0 değerini almaktadır. Modelin tahmin edilmiş şekli şu şekilde olmaktadır ve model şu şekilde yazılmaktadır.

$U_i^* = \beta_2' X_{i2} + \epsilon_{i2}$ burada $(\epsilon_{i1}, \epsilon_{i2})$ iki değişkenli normal dağılımlı $[0,0,1,\alpha, \epsilon_2,p]$ şeklindedir(Taşçı, Darıcı, 2009).

2.9. KERNEL METODU VE DİLİM REGRESYON

Bu model de en çok karşılaşılan problemlerden birisi varyans değerlerinin büyük olmasından kaynaklı tahmin değerlerinin gerçek değerlerden oldukça uzak çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bu varyans değerlerinin EKK kestiricilerinin değerlerinden küçük olması gerekmektedir. Karşılaşılan bu tip problemlerde kullanılabilecek alternatif yol En Küçük Kareler yöntemidir. Herman Wold tarafından 1960 yılında geliştirilen ve boyut indirgemenin temel alındığı model de çoklu doğrusal regresyon yöntemlerini oluşturmaktadır. Ortaya çıkan Çoklu doğrusal bağlantı problemlerinden kurtulmak için değişkenlerin sayısı gözlem sayılarından çok olması gerekmektedir (Wold, 1960).

KEKK analizlerinde açıklayıcı değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı var olduğu varsayılarak değişkenlerin hem bağımlı değişken içerisinde hem de bağımsız değişken içerisindeki değişimi ayrı ayrı göstermek için kullanılmaktadır. Aynı zamanda değişkenler arasında aza indirgeme işleminde kullanılan algoritmalar sırasıyla Nipals, Simpls, Unipal, Sampls ve Kernel dir (Bulut, Alın, 2009).

2.10. DİNAMİK VE STATİK MİNCER ÜCRET DENKLEMİ

Mincer denkleminin en basit hali standart Mincer kazanç denklemidir ve bu denklemde tecrübe ile eğitimin kazançlar üzerindeki etkileri üzerine odaklanılmaktadır. Bireyin kazancının doğal logaritmasının bağımlı değişken olduğu bu denklemde eğitim kurumlarında geçirilen yıl sayısı ve tecrübe değişkenleri bağımsız değişken olarak yer almaktadır.

Mincer kazanç denklemi;

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \epsilon_i \text{ olarak ifade edilmektedir.}$$

Burada $\ln W_i$ bireyin kazancının doğal logaritmasını, S_i eğitime harcanan yılı, X_i bireyin tecrübesini, X_i^2 tecrübenin karesini ifade etmektedir. β_1 katsayısı, eğitimde geçen ilave her bir yılın getirisini yani eğitimin getirisini, β_2 katsayısı, iş hayatında geçirilen ilave her bir yılın getirisini yani tecrübenin getirisini, ϵ_i ise hata terimini göstermektedir.

Mincer kazanç denkleminin çekiciliğini arttıran farklı özellikleri bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Chiswick, 2003)

Mincer kazanç denkleminin fonksiyonel şekli bireyin rasyonel davrandığı temeline dayanmakta ve emek piyasası sürecinin sonuçlarını yansıtmaktadır. Ölçülemeyen değişkenler ölçülebilir hale getirilmektedir. Yani beşeri sermaye yatırımlarının parasal maliyeti, eğitime harcanan yıl ve iş tecrübesine dönüştürülebilmektedir.

- Kazancı etkileyen diğer değişkenler modele dâhil edilebilmektedir.
- Regresyon denkleminde elde edilen katsayılar ekonomik açıdan yorumlanabilmektedir, böylece zaman, mekân ve demografik gruplar arasında karşılaştırmalar yapılabilmektedir.
- Denklemin logaritmik doğrusal fonksiyonel şekli kazanç eşitsizliklerinin analizinde yaygın olarak kullanılmaktadır.

Bu denklemin ortaya atılmasından uzun yıllar geçmesine rağmen birçok araştırmacı bireylerin kazançlarını etkileyen faktörleri incelerken çalışmalarında hala standart Mincer denkleminde yer alan üç anahtar değişkeni temel almakta ve diğer uygun bağımsız değişkenler ise denkleme ilave edilmektedir (Lemieux, 2006).

Mincer kazanç denkleminde bağımlı değişken bireylerin işlerinden elde etmiş oldukları kazanç değerleridir. Bu değişken genellikle logaritmik yapıdadır. Uygulamada logaritmik yapı hem kuramsal gerekçeler nedeni ile hem de kolaylık sağlaması açısından kullanılmaktadır. Bu kuramsal gerekçeler beşeri sermaye kazanç fonksiyonlarını inceleyen çalışmalardan da görülmektedir (Fortin ve Lemieux, 1998). Eğitim ve tecrübe gibi bağımsız değişkenlerle incelenen kazanç denklemlerinin, farklı fonksiyonel şekillerle yapılan tahminleri sonucunda birçok ülke için en uygun fonksiyonel şeklin logaritmik doğrusal model olduğu sonucuna varılmıştır (Polachek, 2007). Bunun yanında logaritmik kazanç değişkeninin kullanımı bağımsız değişkenlerin katsayılarının kazanç üzerindeki yüzde etkilerini göstermeleri nedeni ile kolay yorumlanabilir olmasını sağlamaktadır.

Beşeri sermayenin incelenmesinde olduğu gibi Mincer denkleminin de en önemli bağımsız değişkeni eğitim değişkenidir. Eğitimin kazançlar üzerinde pozitif etkisinin olacağı beklenmektedir. Denklemin diğer önemli bir değişkeni olan tecrübe değişkeni modellerde konkav yapıda karşımıza çıkmaktadır. Tecrübenin ikinci 27 dereceden polinom şeklinde modelde yer alması nedeniyle kazanç fonksiyonu artma eğilimi göstermektedir. Tecrübenin kazançlar üzerindeki etkisinin pozitif, tecrübenin karesinin

kazançlar üzerindeki etkisinin ise negatif olması beklenmektedir. Mincer denklemleri standart üç anahtar değişkenin yanında farklı değişkenlerle de incelenebilmektedir. Örneğin, bireylerin kazançları üzerinde cinsiyet, ırk, medeni durum, ailenin eğitim durumu, yetenek gibi birçok değişkenin etkisi de olabilir. Bu değişkenlerin modele katılması ülkelerin ve incelenen grupların özelliklerine göre farklılık gösterebilir.

2.11. TESADÜFİ ETKİLER MODELİ

Çalışılan veriler üzerinde örneklem büyük bir ana kütleden tesadüfi olarak çekilmişse bu model kullanılmaktadır. Bu modelin varsayımları arasında tesadüfi etkiler modeli kullanılıyorsa bireysel etkiler ile açıklayıcı değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı sıfır kabul edilmektedir. Eğer sabit etkiler modeli kullanılmakta ise korelasyon katsayısının sıfırdan farklı olması gerekmektedir.

$$Y_{it} = \alpha + X_{it} \beta_1 + Z_i \beta_2 + \mu_i + \epsilon_{it} \quad i \in \{1, 2, \dots, N\}, t \in \{1, 2, \dots, T_i\}$$

Y_{it} > Bağımlı değişken

X_{it} > Zamanla değişen ortak değişkenler

Z_i > Zamanla değişmeyen ortak değişkenler

α, β_1, β_2 > Parametreler

μ_i > Bireysel düzeydeki etkiler

X_{it} veya Z_i ile ilişkilidir, zamanla değişen katsayılar X_{it} iç dönüştürülmüş verilerdeki veya ilk farklılaştırılan verilerdeki bir regresyon ile tutarlı bir şekilde tahmin edilebilir. μ_i , X_{it} ve Z_i ile ilintisiz ise, katsayılar zamanla değişen ve zamanla değişmeyen ortak değişkenlerde tutarlı ve verimli olabilir. Rastgele etkiler olarak bilinen uygulanabilir genelleştirilmiş en küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin edilir regresyon. Bu tahmin edicilerin tümü, $E[\epsilon_{it}\epsilon_{is}] = 0$; yani, o standart hatalara neden olacak özel hatalarda seri korelasyon yoktur. Hataların önyargılı olması ve tahminlerin daha az verimli olmasından kaynaklanmaktadır (Drukler, 2003).

2.12. TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ

Orijinal değişkenlerin doğrusal birleşim olarak yeni değişkenler oluşturan bir boyutsallık azaltma tekniğidir. Bu sayede, bir regresyon analizinde, çok doğrusallıktan kaçınan bir dizi korelasyon değişkenini daraltmaya ve sonuç olarak tanıtmaya izin verir. Temel bileşenler olarak adlandırılan yeni değişkenler birbirleriyle ilişkili değildir, çünkü bunlar orijinal değişkenlerin yeni bir ortogonal eksen kümesi üzerindeki projeksiyonlarıdır. Bir dizi p değişkeni göz önüne alındığında, ilk yeni eksen, X_1 oluşturuyor yeni bir değişken, x_1 , mümkün olduğunca maksimum varyansı toplayacak şekilde. İlkine ortogonal olan ikinci eksen, ona bağlı yeni değişken x_2 olacak şekilde inşa edilmiştir. x_2 , ilk yeni değişkende yer almayan maksimum varyansı yansıtır, x_1 ve x_2 birbirleriyle yanlış ilişki içindeler. Bu prosedür, tüm yeni p eksenleri iken olana kadar devam eder- tified, öyle ki yeni değişkenler, $x_1, x_2, \dots, x_p$ maksimum varyansın sırayla toplamı ve karşılıklı olarak ilişkisizdir. Maksimum sayıda yeni değişkenler ya da temel bileşenler eşit olan orijinal olanlarla aynıdır (Andrada, M.J, Galassi, G.L, 2009).

2.13. MACHADO-MATA AYRIŞTIRMASI

Machado-Mata (2005) Ayırıştırması yöntemi, Oaxaca (1973)-Blinder (1973) Ayırıştırma yönteminin dilim regresyon için geliştirilmiş halidir. Oaxaca-Blinder Ayırıştırma yöntemi ücret farklılığını, bireysel özelliklerdeki farklılıklar (karakteristik etki), ücret denklemindeki katsayılarıdaki farklılıklar (katsayılar etkisi) ve artıklardaki farklılıklar (artıklar etkisi) açısından açıklar. Burada katsayılar etkisi genellikle ayrımcılığın ölçütü olarak ve karakteristik etki gözlemlenebilen becerilerdeki farklılıklar şeklinde yorumlanmaktadır. (Yun, 2007) Oaxaca-Blinder Ayırıştırma yöntemi, aynı özelliklere sahip bireylerin kazançları arasında bir farklılık olup olmadığını analiz etmektedir. Bu ayırıştırma literatürde yalnızca cinsiyet odaklı değil, ırk, din, çalışılan piyasa, sektör, eyalet veya bölge bazında ayırıştırma yapmak için de kullanılmaktadır.

Machado-Mata Ayırıştırması (2005) şu dört adımda özetlenebilir:

- Kadınlara ve erkeklere ait veri setlerinden her bir dilim ($\theta = 0.01, \dots, 0.99$) için β^K ve β^e katsayı vektörü elde edilir.

- Tahmin edilmiş kadın ve erkek katsayı vektöründen rasgele olarak M sayıda örnek çekilir ve bunlara yer değiştirme tekniği uygulanır.
- Her bir katsayı vektörü için $X^e\beta\theta^k$ ve $X^k\beta\theta^e$ değerleri hesaplanır; yeni elde edilen kadın ve erkek ücret yoğunlukları $M \times \theta$ boyutunda bir veri setinden elde edilmiş olur.
- Son olarak elde edilen ücret yoğunlukları ile ayrıştırma yapılabilir, ücret farklılıklarının ne kadarının karakteristik özelliklerden ne kadarının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı bulunabilir (Tokatlıoğlu, 2018).

2.14. OAXACA-BLİNDER AYRIŞTIRMA MODELİ

Bu modelde aynı beşeri özelliklere sahip çalışanlar arasında aylık kazançlarında farklılık olup olmadığını analiz etmeye çalışmaktadır. Bu modelde aylık kazançtaki farklılıkların cinsiyetten mi kaynaklandığı yoksa diğer sebeplerden mi kaynaklandığını ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır. Model ücret farkında açıklanan kısım ve açıklanamayan kısım olarak ilerlemektedir ve açıklanan kısım yani anlamlandırılabilen kısım beşeri özelliklerdir. Açıklanamayan kısım yani anlamlandırılmayan kısım ise cinsiyetten kaynaklı farkın olduğunu söylemektedir.

Örneğin garsonluk mesleğinde kadın ve erkek çalışanlarının olduğunu ve bu iki çalışanında tüm beşeri özelliklerinin (yaş, kıdem, eğitim vb.) aynı olduğunu varsayalım. Bu iki çalışanın aylık kazançlarında farklılık var ise tüm beşeri özellikler aynı olduğu için oluşan bu fark açıklanamayan kısımda değerlendirilip yani cinsiyete dayalı ücret farkının olduğunu söylemektedir. Modelin çalışma şekli en özetle şöyledir;

$$G^e - G^k = \beta^e(A^e - A^k) + A^k(\beta^e - \beta^k)$$

$$(\text{Toplam Ücret Farkı}) = (\text{Açıklanan Kısım}) + (\text{Açıklanamayan Kısım})$$

$G^e >$ Erkeklerle ait getiri

$G^k >$ Kadınlara ait getiri

$B >$ Hata terimi

$G >$ Ücret düzeyi

$A >$ Bireylerin beşeri özellikleri

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

3.1. MATERYALLER

Ülkelerin gelecekteki iş gücü piyasaları hakkında bilgi sahibi olmak ve gelecek hakkında plan yapabilmek için zaman zaman durum tespit çalışması yapmışlardır. Yapılan çalışmalar geliştirmekte olan ülkelerle beraber gelişmiş olan ülkeleri de kapsamaktadır. Yapılan tüm bu çalışmalarda İş gücü ve iş hayatında kadın çalışanlara doğru bir negatif ücret ayrımcılığı olduğu saptanmıştır (Wright, Ermish, 1991). Kadınların karşılaştıkları bu ayrımcılık sadece kazanç seviyesiyle yeterli kalmamış liyakatli yükselmenin de önüne geçmiştir. Türkiye'deki cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı konusu Türkiye'nin Avrupa Birliğine girmesinde de engel teşkil etmektedir ve bu konu sık sık gündeme gelerek konu hakkında raporlar düzenlenmiştir (Eraslan, 2009).

Uluslararası anlamda ve Türkiye' de ücret eşitsizliğini ele alan birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar ülkeden ülkeye ve çalışılan yıllar açısından farklılık göstermiştir. Geçmiş dönemdeki tüm iş gücü piyasalarına bakıldığı zaman kadınların mali ve sosyal haklar bakımından ayrımcılığa maruz kaldıkları gözlemlenmiştir, ayrıca kadınların kariyeri düşük mesleklerde daha çok çalıştıkları görülmüştür (Palaz, 2002). Konu üzerine yapılan çalışmalar ayrımcılığı tespit etmenin yanında nedenlerini de analiz ederek sonuç ortaya koymuşlardır (Eraslan, 2012).

Ücret ayrımcılığındaki başka bir çalışma da Ronald Oaxaca (1973) tarafından yapılmıştır. Amerikan iş gücünde kadınlara yönelik ayrımcılığı ortaya koymuştur. Bu çalışmada Blinder'in(1973) yöntemine benzer bir yöntem kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak kullanılan bilgi, birikim, eğitim durumu, sendika üyeliği gibi değişkenleri kullanmıştır. Çalışma grubu olarak(özel-kamu sektörü vb.) çalışılan zaman tam/yarı zamanlı, medeni durumu (evli/bekar) gibi değişkenleri kullanmıştır. Bu çalışmanın sonucunu kadınların aleyhinde erkeklerin lehinde bulmuştur. Oaxaca sonuçların kadınlarda saatlik ücretin az olmasına yani eşit işe eşit ücret verilmemesinden kaynaklandığını öne sürmüştür (Eraslan, 2012).

Ücret gelir eşitsizliğinin tespitinde farklı teoriler ortaya atılmıştır. Bu teorilerin en çok kullanılanı ve en yaygın olanı Neo-Klasik yaklaşım ve Kurumsal yaklaşım teorileridir. Bahsi geçen yaklaşıma göre beşeri sermaye özellikleri aynı olan kadın ve erkek çalışanlar arasında eğer kadın daha düşük ücret alıyorsa işverene kadın çalışanın maliyeti daha az olmalıdır, diğer türlü verimliliği eşit olan çalışanlar arasında adalet sağlanmalı çalışma barışı bozulmamalıdır (Palaz, 2002). Diğer bir yaklaşım türü olan Kurumsal yaklaşım, işverenler ile tekerci kuruluşların sisteminden kaynaklı olarak bazı grupları diğer gruplara göre daha dezavantajlı duruma gelmelerini sağlamaktadır. Neo-Klasik yaklaşım da kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha düşük gelir elde etmelerinin temel nedeni yukarıda bahsedilen durumdur (Palaz,2002).

Blinder(1973) yaptığı çalışmada ayrımcılığın altında yatan nedenleri bulmaya çalışmıştır ve ücret ayrımcılığının bileşenlere ayrılması gerektiğini savunmuştur. Bu çalışmayı iki türden oluşturmuştur. Birincisi erkekler arasında (beyaz-zenci) ücret farkını ele almıştır ve farklılığın detaylarını incelemiştir. İkinci olarak da cinsiyet ayrımı yaparak beyaz kadınlar ve beyaz erkekler arasında analiz yapmıştır. Birinci çalışmasında beyaz erkekler % 45,6 oranında daha fazla saatlik kazanç elde etmektedir. Aradaki farkın (% 33) beşeri özellik olarak kadınların erkeklerden daha düşük olduğundan kaynakladığını söylemektedir. Aradaki beşeri özellikleri yok sayarsak ücretlerin % 67' si erkeklerin lehine gerçekleştiği söylemiştir (Blinder, 1973).

Oaxaca ve Neuman (2003) cinsiyet ayrımcılığında Blinder-Oaxaca ya ek olarak Heckman düzeltme modelini de kullanmışlardır. İsrail iş gücüne analiz ederek erkekler ile kadınlar arasındaki ücret ayrımcılığın yanında etnik ayrımcılığı yani doğu ve batı bölgelerini de incelemişlerdir. Çalışma sonucunda ücret ayrımcılığı oranı etnik ayrımcılık oranından fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Öyle ki erkekler kadınlardan daha fazla ücret alırken batıda yaşayanlar da doğuda yaşayanlardan daha fazla ücret almaktadırlar.

Blinder-Oaxaca ayırıştırma yöntemini kullanarak Yunan iş gücü piyasalarını inceleyen Cholezas ve Tsakloglou (2006) kamu sektöründe erkekler lehine çok az bir fark bulunmuştur. Fakat aynı çalışma özel sektör için erkekler ile kadınlar arasındaki farkı erkeklerin saatlik ücretinin dörtte biri kadar bulmuştur. Genel olarak çalışmada özellikle özel sektörde gelir ücret eşitsizliği kadınların aleyhinde olduğunu sonucuna varılmıştır (Cholezas, Tsakloglou: 2006).

Avusturya iş gücü piyasalarını ele alan Böheim vd.(2002) kadın erkek ücretlerinde kadınların maruz kaldığı ayrımcılığı ortaya çıkarmıştır. Gelir ücret eşitsizliği erkekler lehine % 14 oranında gerçekleştiği saptamıştır. Avusturya’ da en son çalışmalarda kadın erkek ücret eşitsizliği daha önceki çalışmalara nazaran azaldığı tespit edilmiştir, bunun nedeni ise kadınların beşeri sermaye özelliklerinin giderek artması olduğu vurgulanmıştır (Böheim, Hofer, 2007).

Blinder-Oaxaca ayrıştırma modeline Tobit modelini de ekleyerek Alman iş gücü piyasalarını analiz eden Bauer ve Sinning (2010) kadınlar ile erkekler arasında ücret gelir eşitsizliğini erkeklerin lehine bulmuşlardır. Sonuç olarak kadınların beşeri özelliklerinin erkeklerin beşeri özelliklerine göre geride kaldığı için ücret gelir eşitsizliği ortaya çıktığını bildirmişlerdir (Bauer, Thamas, 2010).

İktisat kavramıyla beraber ücret kavramı da sık sık anılmıştır ve ücret kavramı iktisat kavramının da yanında yer bulmuştur. Ücretin neye göre belirleneceği denge noktası neresi olacağı sürekli tartışmalara neden olmuştur. Toplam gelirin içindeki ücret miktarı oldukça önemlidir. Türkiye’ de tüm gelirlerin içerisinde ücretli kazanç sağlayanların oranı % 52.5 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran 2015 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen gelir ve yaşam koşulları anket sonuçlarına göre ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu oran ücrette yaşanan gelir eşitsizliği artırmaktadır (Acun, 2018). 2008’ deki krizde yükselen eşitsizlik tartışmaları Türkiye’ deki ücret dağılımının yeniden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Ücretin belirlenmesinde emeğin niteliği ön plana çıkmaktadır ve emeğin karşılığı olan ücretin tespiti için insan sermaye modeli analiz çalışmaları için önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu iş gücü anket mikro verileri kullanılarak yapılan araştırmada beşeri sermaye özellikleri artırılarak model genişletilmiş ve işteki esneklik çalışılan sektörde eklenerek model son halini almıştır. Modelin çıktılarına bakıldığı zaman a tipik çalışma sorunu ortaya çıkmış ve bu durum gelir ücret eşitsizliğini artırdığı görüşü savunulmuştur.

İş gücü piyasasında problemlere neden olan olaylardan biri de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığında kadınların aleyhindeki bu durum kadın çalışanların bireysel gelişimlerine engel olmakta ve gelişimlerini zorlaştıran önemli sorunlardan biri haline gelmiştir (Yalçın, Arlı, Aytaç, Başol, Aydemir, 2019).

Blinder-Oaxaca ayrıştırma modelinin kullanıldığı başka bir çalışma ise 2015 yılı Türkiye İstatistik Kurumu İş gücü anket veri seti ile üç farklı model oluşturularak yapılan Türkiye de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı çalışmasıdır. Araştırmada amaç ücret ayrımcılığının kadın erkek ayrımının yanında bölgesel farklılıkları da tespit etmektir. Araştırmada üç farklı model kurulmuş ve ücret farkının en çok cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığını tespit etmiştir. Bölgesel olarak da en fazla Doğu’ da en az Ege bölgesinde olduğu görülmüştür. Orta Anadolu’ dan batıya gidildikçe kadın erkek ücret eşitsizliğinin azaldığı görülmüştür buna rağmen Batı bölgesinde dahi erkekler kadınlara göre yüksek ücret aldığını ortaya koymuşlardır (Yalçın, Arlı, Aytaç, Başol, Aydemir, 2019).

Türkiye’ de kadın erkek çalışanların iş gücü piyasalarında ki durumunu araştıran TÜİK 2010 iş gücü anketi verilerini kullanarak yapılan analizde kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha az ücret aldığı ortaya çıkmıştır. Oaxaca-Blinder ve Reimers ayrıştırma analiz yöntemlerini kullanılarak yapılan çalışmada Karadeniz ve Marmara Bölgesi için önceki çalışmaları destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Kadın çalışanlar iş gücü piyasalarında erkek çalışanlara göre daha düşük kazanç elde etmektedirler (Cergiboza, Özcan, 2012).

Emek konusunda yapılan çalışmaların birçoğu kadın çalışanların emeklerinde uğradığı olumsuz ayrımcılığı konu edinmiştir. Emek piyasalarında gözlemlenen en önemli aksaklıklardan biridir. Yapılan analizde ayrımcılık konusunda en net gözlemlenen ve açık bir şekilde tespit edilen konu ücret ayrımcılığıdır (Topbaş, 2003). 1994 Tüik Hanehalkı gelir dağılım anketi olan şimdiki ismi Hanehalkı Bütçe anketi verilerini kullanarak özel sektörde kadın erkek ücret ayrımcılığı derecesini tespit etmek için yapılan çalışmada % 62 katsayısı oranında ayrımcılık tespit edilmiştir. Bu araştırmada Oaxaca ve Cotton ayrıştırma modeli kullanılmıştır her iki yöneteme göre de sonuçlar aynı çıkmıştır (Yamak, Topbaş, 2004).

Ucuz iş gücü kaynağı olarak görülen kadın emeğine olan artan talep, ihracata dayalı sanayileşme modelinin 1970'lerin sonlarında benimsenmesinden bu yana devam etmektedir (Toksöz, Memiş, 2020). Emek piyasalarında kadınların düşük ücretli istihdam edildikleri kayıtlı istihdam edilmelerine rağmen cinsiyet ücret açığı ile karşı karşıya olduklarından kaynaklı, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin en temel meselelerinden biri

olmuşlardır. Türkiye sanayi üretiminde de diğer ülkeler gibi kadın erkek istihdamında kadınlar aleyhinde ücret açığına maruz kalmışlardır. 2004-2016 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre yapılan araştırmada imalat sanayi alt sektörlerinde kayıt dışı istihdamda saatlik ücretlerdeki cinsiyet ücret açığı analiz edilmiştir. İhracat ve kadın istihdam oranı nispeten yüksek seçili sektörlerde (gıda, tekstil ve hazır giyim imalatı), kayıt dışılık ve cinsiyet ücret farkı ilişkisi araştırmanın odak sorusudur (Toksöz, Memiş, 2020). Elde edilen sonuçlar ihracat yönelimi yüksek olan sektörlerde kadın ücret düzeyinin düşük olduğu ve cinsiyet eşitsizliğinin yüksek düzeyde olduğunu, varlığını sürdürdüğünü göstermiştir.

Türkiye ve Avrupa ülkelerinde aynı yöntemi kullanarak yapılan araştırmaları karşılaştıran ve 2003 verilerini kullanan araştırma da % 63' lük bir ayrımcılık tespit edilmiştir. Türkiye'deki ham ücret farkının şaşırtıcı derecede dar olmasına rağmen, Fransa ve İtalya'da gözlemlenene yakın olmasına rağmen, ayrımcılık bileşeninin İspanya ve Yunanistan'inkine karşılaştırılabilir yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Cudeville, 2010).

Türkiye genelinde kadın ve erkelerin iş gücüne katılımını belirleyen etmenleri Mincer' in İnsan Sermayesi Modeli' ne göre inceleyen ve 2002 Hanehalkı bütçe anketi verilerini kullanarak yapılan araştırmada önemli boyutlarda ayrımcılık olduğu saptanmıştır. Oxaca(1973) ayrıştırma modelinin kullanıldığı araştırmada gelir farklılığı ve donanım farklılığı olmak üzere iki kısımda cinsiyetler arası ücret geliri incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarında meslek bilgileri yani tecrübesi ve beşeri sermaye özellikleri temel insan sermayesi modelinden katkı olarak daha fazladır. Araştırma sonuçlarına göre incelenen modellerle yapılan analizde ayrımcılık erkekler lehine gelişmiştir (Gürler, Üçdoğruk).

Diğer ülkelerle kıyasla Türkiye' de kadınların iş hayatına katılma oranları oldukça düşüktür ve genel olarak kadınların kayıt dışı istihdamda daha çok çalıştıkları bilinmektedir. Ekonomik anlamda son yıllarda kayıtlı çalışmayanlar ile mücadele edilmesinin sonuçları olarak kayıt dışı istihdamda oldukça azalma vardır. Bu kadın çalışanlar açısından olumlu bir durumdur fakat tam anlamıyla bu konu çözülmüş değildir. Son yıllarda bu konuyla alakalı çalışmalarda oldukça fazladır (Öztürk, Başar, 2018). Türkiye İstatistik Kurumu 2015 yılı Hanehalkı Bütçe anketi verileri kullanılarak yapılan

araştırmada toplumun genel ekonomik durumu erkeklere göre kadınların çalışma hayatında ve sosyal güvenlik yani kayıt dışı çalışma tercihinde önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye de ücret kazanç eşitsizliğinin analizini yapan bu araştırma, Türkiye İstatistik Kurumunun 2002 yılında açıklamış olduğu Hanehalkı bütçe anketi verilerinden faydalanılmıştır. Türkiye’deki gelir eşitsizliğinin farklı eğitim seviyesi ve tecrübe grupları için ayrı ayrı yapılmıştır. Araştırma hem kişisel gelir verisini hem de hanehalkı gelir verisini kullanmıştır. Hane halkı gelirinin dâhil edilme sebebi aynı hanede yaşayan bireylerin ortak gelirleri olup hanenin toplamda ki kazancının hesaba dâhil edilmesidir çünkü sosyal planlayıcı kişinin değil hanenin refahını da ölçmek istemektedir. Hanehalkı gelirlerine bakıldığı zaman hane içerisindeki bireylerin gelirleri ile hanehalkı geliri açısından önem arz ettiği için bireylerin gelirleri bu konuda oldukça önemlidir. Türkiye’ de birey gelirleri Avrupa ülkelerine göre hane içinde dağılım noktasında farklılık göstermektedir. Avrupa’ da birey gelirlerinin hane içinde dağılımı ile Türkiye ‘deki dağılımı farklıdır (Arslan, 2014). İkinci bölüm olarak yıllık kazançların emek ve emek dışı kazanç kökenlerini birleştirilerek bir bütün halinde analizi yapılmıştır ve gelirin hane halkı üzerindeki etkisi görülmeye çalışılmıştır. Diğer ortaya çıkan sonuçlar ise şu şekildedir: Türkiye’ de saatlik kazanç ile hanelerin yıllık gelirleri eşitsizlik noktasında farklılık göstermektedir. 2001’ de yaşanan ekonomik kriz sonrası bu konudaki eşitsizliği oldukça artırmıştır. Hane fertlerinin gelirlerinin büyük bir kısmını ücretli çalışarak para kazananlar oluşturmaktadır. Geçmiş yıllara bakıldığı zaman kayıtlı veya kayıt dışı istihdam oranları değişiklik göstermektedir (Arslan, 2014). Çalışmanın sonuna doğru zaman serisi kullanılarak regresyon yardımıyla Türkiye’deki ücret gelir eşitsizliği açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan Regresyon analizlerine göre 2002-2011 yıllarında gelir eşitsizliğini artıran durum mevduat bankalarının veya diğer parasal kuruluşların özel sektörde kredi olanaklarını genişleterek özel sektöre kredi kullandırma oranı ile Gayri Safi Yurtiçi Hasıla arasındaki orandır. Bu durum tanımlar gereği finansal derinlik şeklinde yorumlanmıştır ayrıca bu durum gelir eşitsizliği üzerinde olumsuz etkiye yaratarak eşitsizliği artırmıştır (Arslan, 2014).

Her alanda olduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü alanlardan biri de çalışma alanıdır. Cinsiyete göre çalışma farklılıkları devam eder ve kadın çalışanlar belli başlı sektörlerde ve de mesleklerde toplanırlar. Çalışma hayatında kadınların aile

içinde rolleri ve toplumun kadının yeri evidir anlayışı ile kadınlara çalışma hayatında gerekli değer verilmemiş ve kadınlar genelde düşük ücret alarak çalışma hayatlarına devam etmişlerdir. Bu durum kadın erkek ücretlerindeki eşitsizliği artırmıştır (Etiler 2017). Çalışmada ücretsiz aile işçiliğine de yer verilirken bu çalışma şekli kadınlar arasında oldukça yaygın olduğu görülmüştür. Kadın çalışanların toplumsal cinsiyet rolünde en temel görevleri aile üyelerinin bakımı ve ev işleridir, ancak bunun karşılığı ödenmeyen ücret olarak belirlenemeyen bir emektir.

Kadın çalışanlar erkeklere göre Türkiye ortalamasından daha düşük ücretlerde çalıştırılmakta hatta aynı eğitim seviyesinde ve aynı meslekte olsalar dahi bu değişmemektedir. Ayrıca daha güvencesiz ve esnek işlerde çalıştırılmaktalar yönetici konumuna da getirilmemektedirler. Kadınlar hane içindeki rolleri gereği ev işi, çocuk bakımı ve hanenin diğer işlerine zaman ayırdıkları için bu işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kreş, anaokulu gibi çocuk bakımı hizmetlerinin daha ulaşılabilir hale getirilmesi, yaşlı ve hasta bakımına yönelik kamusal hizmetlerin yaygınlaştırılması kadınların bakım emeğine harcadığı vakti azaltacak ve onların işgücüne katılımlarını kolaylaştıracaktır (Şentürk, 2016).

Antalya ilinde organize sanayi bölgesinde çalışan 91 işveren/yönetici ile yapılan araştırmada işveren ve yönetici pozisyonu açısından kadın çalışanların karşılaştıkları ayrımcılığı ele alan çalışmada, kadın çalışanlar sadece işten atılma korkusu ile çalıştıklarını ve sadece böyle bir ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların iş yerinde karşılarına çıkan en büyük problemin iş yerinde kreşin olmamasıdır ancak ücretli veya ücretsiz fark etmez doğum izinlerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Genel olarak katılımcılar görevlerin hangisi erkek işi hangisi kadın işi bunun ayrımının net bir şekilde yapılmasını düşünmekteler çünkü işe alımlarda cinsiyet farklılığının belirleyici bir unsur olduğunu düşünmekteler. Katılımcılar ücret konusunda herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını fakat hamile olan çalışanların işe alınma sürecinde olumsuz karşılandığını ve işe girişini olumsuz yönde etkilediğini düşünmekteler (Alparslan, Bozkurt, Özgöz, 2015).

Uluslararası anlamda iş gücü piyasalarında kadın çalışanlar birden fazla problemle karşı karşıya kalmaktadırlar. Genelde iş hayatına atılırken, çalışma esnasında ve işten çıkarılmada kadın çalışanlar sürekli ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Çalışma hayatı

içerisinde en büyük olumsuz durum erkek çalışanlarla kıyaslama yapıldığında aynı eğitim seviyesine sahip olmalarına rağmen aynı işi yaparken maruz kaldıkları ücret gelir eşitsizliğidir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2016 yılında yayınlamış olduğu Küresel Ücret Raporu'nda, ücretli çalışanlar arasında kadın istihdamı ve erkek istihdamında eşitsizliğin hala devam ettiği, geçmişten günümüze doğru azalmakta olduğu da yine belirtilmiştir. Raporda farklı ülkelerde yapılan araştırma ve analizlerde erkek çalışanlar lehine %50 oranına ücret ayrımcılığının olduğu ifade edilmiştir. 2014 yılında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı % 16,6 oranıyla Avrupa Birliği'nde gerçekleşmiştir. 2014 yılında ise Türkiye'de eğitim durumlarına göre bu oran farklılık göstermiş yüksek lisans veya doktora düzeyinde %23,3 oranında gerçekleşirken okul öncesi eğitim düzeyinde ise %16 olarak gerçekleşmiştir (Şen, 2018). Yapılan bu çalışmanın amacı Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile Türkiye'de kazanç yapısı araştırmasına göre kadın erkek ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler için görüş ve öneri sunulmasıdır (Şen, 2018).

Türkiye'de kamu sektörü ve özel sektör farklılıkları konusunda net bir sonuç yoktur. Tansel(1999) Türkiye İstatistik Kurumu harcama anketi sonuçlarına göre yaptığı çalışmada Devlet İktisadi Teşebbüslerinde erkekler özel sektör ücretlerinden yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Oaxaca ayrıştırma modelinin kullanıldığı çalışma da kadınlar için tam tersi sonuçların meydana geldiğini bulmuştur. Kadın çalışanlar kamu da daha az bir oranla ayrımcılığa maruz kaldıklarını ortaya atarken özel sektör de bu oranın daha fazla olduğunu söylemiştir. Ayrıca özel sektörde eğitimin getirisinin çok az olduğunu ortaya koymuştur (Yale:1994).

3.2. ANALİZ ÇALIŞMASINDA KULLANILACAK YÖNTEMLER

3.2.1. Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Modeli

Yukarıda Oaxaca modelinin özet tanımı yapılmıştır burada ise modelin çalışma sistemi detaylı anlatılacaktır.

Oaxaca ayrıştırma modelinde iki katlı ayrıştırma ve üç katlı ayrıştırma olarak ikiye ayrılmaktadır. Temel varsayımlar şu şekildedir. Modelde farklı grupların (A ve B) karşılaştırılması ve sonuç değişkeni (Y) ile tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Modelin

temelinde en az iki farklı denklem kurup birbiriyle ayrıştırma yaparak sonucu tahmin etmeye çalışmaktadır. Formül olarak

$$R = E(Y_A) - E(Y_B)$$

Burada ki ifade $E(Y)$ beklenen değeri belirtir. Doğrusal modele uyarlaması ise

$$Y_1 = X_1 B_1 + \epsilon_1, E(\epsilon_1) = 0 \quad \epsilon_1(A, B)$$

Burada Y bağımlı değişken diğerleri bağımsız değişkenler olmak üzere X sabit değeri, B parametre değerlerini, ϵ hata terimlerini A, B ise farklı grupları ifade etmektedir.

İkili ayrıştırma modelinde formül

$$R = E + C + 1$$

Birinci bileşen

$E = [E(X_A) - E(X_B)] \beta_B$ farklılıkların ortaya çıkış sebebi diferansiyellerden kaynaklanmaktadır.

İkinci bileşen

$$C = E(X_B)(\beta_A - \beta_B)$$

İkinci bileşende katsayıların farklılıkları dâhil edilmiştir.

Üçüncü bileşen

$$C = [E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B)$$

Formül de C bileşeni katsayıların etkisini ölçmektedir.

A ve B grupları içerisinde ortalamalar dan yola çıkarak katsayılar oluşturulmaktadır. C bileşeni de denklemden beklenen değer değişimini ölçmektedir.

Üçlü ayrıştırmada modelinde formül

$$R = [E(X_A) - E(X_B)] \beta_A + E(X_A)(\beta_A - \beta_B) - [E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B) \quad (\text{Oaxaca 1973}).$$

Üçlü ayrıştırma modelinde A, B gruplarının ortalamasını ifade etmektedir. Modellerin çalışma mantığında oluşturulan gruplarının ortalamalar üzerinde katsayılar elde ederek katsayıda ki farklılıkların yorumlanması şeklinde ilerletilmektedir.

Model de belirleyicilerin (beşeri sermaye özelliklerin) katsayılarını ayrı ayrı ortaya çıkararak denklem üzerinde hangi oranda artırıcı veya azaltıcı etkiye veya hangi oranda azaltıcı veya artırıcı etkiye sahip belirlenmesi önemli görülmüştür.

Modelin çalışma şeklinde bilindiği üzere açıklanan kısım (beşeri sermaye) ve açıklanamayan (cinsiyete dayalı fark) kısım olarak ilerlemektedir.

Açıklanamayan kısım formülü

$$Q = [E (X_A) - E (X_B)] \beta * U = E (X_A) (\beta_A - \beta_B) + E (X_B) (\beta_A - \beta_B)$$

Açıklanamayan kısım ayrımcılığı ifade etmektedir.

Denklem oluşturulurken ayrımcılığın var olduğu varsayımı ile kurulan denklemlerde erkeklerin kazançlarından kadınların kazançları çıkarılacak şekilde oluşturulmaktadır. Yukarıda ki denklemde bu varsayımla hareket edilmiştir. Formül de U bağımlı değişkeni pozitif ve negatif olabilir eğer yukarıdaki varsayımla oluşturulan denklem de, U pozitif çıkarsa ayrımcılık vardır demek aksi halde negatif çıkarsa ayrımcılık yoktur anlamına gelmektedir.

Oaxaca(1973) ayrıştırma modeline farklı bakış açılarını getiren birkaç yazar aşağıda verilmiştir.

- Reimerler(1983) kullanılan modellerde tüm değişkenlerin ortalamaları alınarak katsayıların kullanılmasını önermektedir.
- Neumark(1988) kullanılan modellerde parametrelerin ağırlıklandırılmış regresyon ile katsayılarının kullanımını önermektedir.
- Ransom(1994) kullanılan modellerde parametrelerin katsayılarını alınmasını önermektedir.
- Greene(2008) kullanılan modellerde parametrelerin varyansları üzerinden ilerlenmesini önermektedir.

3.2.2. Kukla Değişken (Dummy Variables)

Regresyon analizlerinde kullanılan kukla değişkenler iki grup arasındaki farkı eşit sayarak her bir değişkenin sonucun üzerindeki etkisini ölçmeye yarayan istatistiksel bir modeldir. Model çalışırken sadece nitel veri (0-1-2-3...) girişine imkân tanıyan veriler üzerinde çalışma imkân tanımaktadır. Ancak nicel girilen verilerinde (cinsiyet ayrımı

doğum yeri vb) kukla değişken modeline tanıtımı yapılarak regresyon analizine dâhil etmemizi sağlamaktadır. Kukla değişken oluşturulurken regresyon analizinde katsayısına bakılmak istenen gurubu 1 olarak kodlamamız diğer gurupları ise 0 olarak kodlamamız gerekmektedir. Sonuçların doğru yorumlanabilmesi için kodlama da hangi guruba 1 hangi guruba 0 değerinin verildiği bilinmesi gerekir.

Kukla değişken oluşturulurken en çok yapılan hatalardan birisi kukla değişken tuzağına düşülmesidir. Çoklu regresyon analizlerinde sıklıkla karşılaşılan bu durumun temel sebebi bütün gurupların regresyon analizine dâhil edilerek sonuçların elde edilmesidir. Kukla değişkenler de K-1 olarak ifade edilen ve hata yapmayı engelleyen durum ise:

Regresyon analizinde oluşturulan kukla değişkenler de referans gurup olarak adlandırılan kukla değişkeninin modele dâhil edilmeden regresyon analizinin çalıştırılmasıdır.

Örnek vermek gerekirse ilkokul, ortaokul, lise ve genel lise olarak 4 eğitim seviyesinin çoklu regresyon analizine dâhil edileceğini varsayalım. Bu eğitim seviyeleri için kukla değişkenleri oluştururken ilkokul için 1 kodunu verdiğimiz de diğer eğitim seviyelerinin tamamı için 0 kodunu kullanmamız gerekmektedir. Daha sonra ortaokul eğitim seviyesi için kukla değişken oluştururken yine ortaokul seviyesine 1 kodunu vermemiz gerekir diğer tüm eğitim seviyelerine 0 kodunu vermemiz gerekir.

Kukla değişkenler de genel kabul görmüş kodlama şekli 0 ile 1 dir. Diğer rakamlarla da kodlama yapılabilir fakat dikkat edilmesi gereken husus aradaki farkın bire eşit olmasıdır. Kodlamada 0 ile 1 rakamlarının kullanılması yorumlama da kolaylık sağladığı için daha çok tercih edilmektedir.

Kukla değişkenler de sonuçlar verilirken mutlaka kukla değişken olarak neyin nasıl kodlandığı referans gurubun hangisi olduğu detaylıca belirtilmelidir (Grotenhuis, Manfred, Paula, 2015, Suits, 1957).

3.2.3. Uluslararası Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ve Temel Göstergeler

Uluslararası meslek sınıflaması (isco-08) istatistiksel olarak elde edilen tüm verilerin ve idari kayıtların mesleki bilgilerin toplanması açısından oluşturulan meslek

sınıflamasıdır. Uluslararası anlamda bütün ülkelerin standart bir şekilde veri toplamasını hedefleyerek oluşturulan meslek sınıflaması Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ya üye bütün devletlerde aynı sınıflama kodları geçerlidir.

Uluslararası meslek sınıflamasının oluşturulması çalışma örgütü (ILO)' nun 1949 yılın da dokuz ana grup oluşturmasının kabul edilmesiyle başladı. Daha sonra 1952 yılında daha kapsamlı hale getirilerek toplamda 1727 meslek grubunun içinde bulunduğu Uluslararası meslek sınıflamasını yayımlandı.

Uluslararası meslek sınıflaması 1949 yılından itibaren Uluslararası çalışma örgütü(ILO) tarafından sürekli güncellenerek en son şeklini 2008 yılında almıştır. Bu güncellemeler çalışma örgütüne bağlı olarak İstatistik konseyi oluşturularak yapılmıştır, bu süreçte üye ülkelere güncellemelerle alakası anket yapılmış ve gelen cevaplar doğrultusunda gerekli güncellemeler yapılmıştır.

ISCO-08 meslek grubunda tanım olarak “ana görevleri ve görevleri yüksek derecede benzerlik ile karakterize edilen bir dizi iş” şeklinde tanımlanmıştır. Herhangi bir meslek grubunda çalışan bireyin çalışma örgütünün tanımlarına göre mutlaka bir meslek grubu içerisinde yer alması gerekir. Bireyin kazanç sağladığı meslek grubu içinde ana iş, ikinci bir iş, gelecekteki bir iş veya geçmiş dönemde yaptığı iş şeklindeki tüm kazanç sağladığı dönemlerde bir meslek grubuyla ilişkilendirilmesi gerekmektedir.

Meslek grupları oluşturulurken temel iki kavram üzerinden yapılanma sağlanmıştır, bu gruplar iş kavramı ve beceri kavramı olarak belirlenmiştir.

ISCO-08 meslek gruplarının temel amacı istatistik üreten tüm ülkelerin özlü bir şekilde tanımlara uyarak hareket etmelerini sağlamak. Veri toplama ve veri giriş zamanlarında belirlenen standartlara uyulması çalışma örgütüne bağlı tüm üye ülkelerin bir standardizasyona gelmesini sağlayacaktır. Bu şekilde davranılmasının en büyük faydası farklı ülkelerin aynı şekilde veri almasını ve kaydetmesinin ardından verilerin doğruluğunu ve uluslararası anlamda karşılaştırılabileceği sağlanacaktır. En temel grup olarak toplamda 9 grup belirlenmiştir. Bu gruplar;

- 1- Yöneticiler
- 2- Profesyoneller
- 3- Teknisyenler ve yardımcı profesyoneller
- 4- Büro destek çalışanları

- 5- Hizmet ve satış elemanları
- 6- Vasıflı tarım ormancılık ve balıkçılık işçileri
- 7- Zanaat ve ilgili esnaf işçileri
- 8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar
- 9- Temizlikçi ve yardımcılar

Oluşturulan bu meslek gruplarının alt birimleri de çalışılan meslek mensuplarına göre oluşturulmuştur. Bu şekilde hedeflenen çalışma sisteminde karşılığı olmayan meslek grubunun olmamasıdır. Tüm kazanç getirici sektörlerin karşılığında bir meslek grubunun olması hedeflenmiştir. Oluşturulan meslek gruplarının alt birimleri de ana meslek grubunun içinde bulunduğu kod kısmından bir fazlası eklenerek oluşturulmuştur. Örneğin yöneticiler ana meslek grubunun alt birim grubu olan başkanlar ve üst düzey yöneticiler 1.1 kodu şeklinde, ticari ve idari müdürler kodu ise 1.2 şeklinde kodlanmıştır.

3.3. UYGULAMA

Bu araştırmada cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı meslek guruplarına göre ayrı ayrı analiz yapılacaktır. Analiz yönteminde Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılacaktır. Oaxaca-Blinder ayrıştırma yönteminde kullanılan temel denklem aşağıdadır.

$$\ln(W_E) - \ln(W_K) = (X_E - X_K) \beta_E + X_K (\beta_E - \beta_K)$$

Oluşturulan denklemde $\ln(W_E)$ erkeklerin ortalama kazançlarını, $\ln(W_K)$ kadınların ortalama kazançlarını X_E erkeklerin beşeri sermaye özelliklerini, X_K kadınların beşeri sermaye özelliklerini göstermektedir. Modelde beşeri sermayeden kaynaklı fark $(X_E - X_K) \beta_E$ şeklinde ifade edilirken cinsiyetten kaynaklı fark ise $X_K (\beta_E - \beta_K)$ şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma da iki farklı model oluşturulacaktır. Birinci model de yaş ve kıdem değişkenleri oluşturulmuştur ve aşağıda gösterilmiştir.

$$\ln(W_t) = \beta_0 + \beta_1 YAS_t + \beta_2 KIDEM_t \quad (\text{Model 1})$$

İkinci modelde ise yaş, kıdem, eğitim değişkenleri ile oluşturulmuş ve aşağıda gösterilmiştir.

$$\ln(W_t) = \beta_0 + \beta_1 YAS_t + \beta_2 KIDEM_t + \beta_3 EĞİTİM_t \quad (\text{Model 2})$$

Modeller oluşturulurken eğitim seviyeleri kukla değişken (Dummy Variables) olarak tanımlanmış ve referans eğitim seviyesi yüksekokul veya fakülte mezunları alınmıştır. Kukla değişkenler (Bir okul bitirmeyenler 1 ise diğerleri 0. İlkokul 1 ise diğerleri 0. Genel ortaokul 1 ise diğerleri 0. Genel lise ise 1 diğerleri 0. Mesleki veya Teknik lise ise 1 diğerleri 0. İki üç yıllık Yüksek okul veya fakülte ise 1 diğerleri 0. Yüksek lisans veya Doktora ise 1 diğerleri 0) şeklinde oluşturulmuştur. Kukla değişkenler modele eklenirken kukla tuzağına düşmemek için K-1 şeklinde analize dâhil edilmiştir.

3.3.1. Tüm Meslek Guruplarının Veri Seti Tanımlamaları

Araştırmanın analiz kısmında 18 Kasım 2005 tarihinde Devlet İstatistik Enstitüsü adını değiştirerek Türkiye İstatistik Kurumu ismi alan ve çalışmalarına TÜİK olarak devam eden kurum tarafından 1988 yılından itibaren düzenli olarak uygulanmakta olan Hane halkı İşgücü Anketi 2019 verileri kullanılmıştır. Yapılan İşgücü çalışmasının içeriğine bakıldığı zaman istihdam edilenler için hangi meslek ve sektörde çalıştığı, aylık kazancı çalışma saatleri izin tarihleri ve işyerindeki çalışan kişi sayısına kadar detaylı bilgi edilmektedir. İstihdam da olmayanların yani işsizlerin ise aradıkları iş pozisyonu hangi sektör ve meslekte iş aradıkları iş ararken hangi kanalları (İşkur, kariyer.net, gazete iş ilanları vb.) kullandığı gibi bilgileri derleyen ve her iki konu hakkında piyasa özelliklerini ortaya çıkaran arz yönlü temel bir çalışmadır.

Hane halkı İşgücü 2019 yılı veri setinde toplam erkek sayısı 176876 (%48,25) ve toplam kadın sayısı 189675 (%51,75) olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan veri setinde cinsiyet, eğitim, meslek kodu ve kıdem değişkenleri kullanılmıştır. Veri setine ait eğitim seviyeleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Veri Setinde ki Eğitim Seviyelerine İlişkin Sayısal Bilgiler

BİTİRİLEN EĞİTİM SEVİYESİ	CİNSİYET		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	
BİR OKUL BİTİRMEYEN	45713	12115	57828
İLKOKUL (4 VEYA 5 YIL)	58592	56437	115029
GENEL ORTAOKUL VEYA İLKÖĞRETİM (8YIL)	31288	40737	72025
GENEL LİSE	16390	18859	35249
MESLEK LİSE	12487	18458	30945
2 VEYA 3 YILLIK YÜKSEKOKUL VEYA 4 YILLIK FAKÜLTE	23041	27295	50336
YÜKSEK LİSANS (5 VEYA 6 YILLIK FAKÜLTE)	2164	2975	5139
TOPLAM	189675	176876	366551

Yukarıdaki tablo incelendiğinde de bir okul bitirmeyen kadınların sayısı erkeklere göre oldukça fazla olduğu görülmüştür. Genel ortaokul eğitim seviyesinden başlayarak eğitim seviyesi yükseldikçe erkek mezunların sayıları kadın mezunların sayılarından sayıca yüksek olduğu görülmektedir.

Veri setinde çalışılan sektör olarak incelendiğinde

- Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli
- İşveren
- Kendi hesabına
- Ücretsiz aile işçisi olarak veriler derlenmiştir.

Tüm sektörlerde toplam çalışan sayısı 150233 kişidir ve bu kişilerin tamamı 15 yaş ile 65 yaş arasındadır. Çalışanlar arasında sadece ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan sayısı 96930 kişidir. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışanlar da özel sektör çalışanları 68797 kişidir. Özel sektör de Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli tam zamanlı olarak çalışan sayısı 64568 kişi aynı çalışma sistemi için yarı zamanlı çalışanların sayısı 4228 kişidir.

Veri setinde analize dâhil edilen veriler, özel sektörde düzenli olarak bir işyerinde tam zamanlı çalışan kişiler olarak alınmıştır. Analizde daha reel sonuçlara ulaşabilmek

için fertlerin sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumu dikkate alınmamıştır. Veri setinde sosyal güvenlik kaydı bulunmayan toplam 12685 kişide analize dâhil edilmiştir. Ayrıca veri setinde hiçbir gelir elde etmeyen 5034 kişi daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek için veri setinden çıkarılmıştır.

Aşağıdaki tabloda özel sektör de Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak tam zamanlı çalışanların Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına (ISCO 08) göre çalışan kişi sayısı verilmiştir. Toplamda araştırmaya net dâhil edilen erkek çalışan sayısı 36972 kadın çalışan sayısı ise 12850 kişidir, her ikisinin toplamı ise 49822 kişidir.

Tablo 3.2. İsko Meslek Grubuna Göre Veri Setinde Kişi Sayısı

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08)				
Meslek kodu	Meslek Tanımları	TOPLAM (KİŞİ)	ERKEK (KİŞİ)	KADIN (KİŞİ)
1	Başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar - Ticari ve idari müdürler - Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri - Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri	1988	1485	503
2	Bilim mühendislik, sağlık, eğitim, hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyoneller ve İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	3422	1783	1639
3	Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları - Yardımcı sağlık profesyonelleri - İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları - Hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	4117	3094	1053

Tablo 3.2. (Devam)

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08)				
Meslek kodu	Meslek Tanımları	TOPLAM (KİŞİ)	ERKEK (KİŞİ)	KADIN (KİŞİ)
4	Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları - Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar - Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları - Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	4976	2784	2192
5	Kişisel hizmetler veren elemanlar - Satış hizmetleri veren elemanlar - Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar - Koruma hizmetleri veren elemanlar	10966	7775	3191
6	Pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları- Pazara yönelik nitelikli ormancılık, su ürünleri ve avcılık çalışanları - Kendi geçimine yönelik çiftçiler, balıkçılar, avcılar ve toplayıcılar	437	389	48
7	İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkârlar (elektrikçiler hariç) - Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkârlar - El sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar - Elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkârlar - Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	8924	8062	862
8	Sabit tesis ve makine operatörleri - Montajcılar - Sürücüler ve hareketli makine ve teçhizat operatörleri	8042	6993	1049

Tablo 3.2. (Devam)

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08)				
Meslek kodu	Meslek Tanımları	TOPLAM (KİŞİ)	ERKEK (KİŞİ)	KADIN (KİŞİ)
9	Temizlikçiler ve yardımcılar-Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörleri-Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma-Yiyecek hazırlama yardımcıları - Cadde ve sokaklarda satış ve çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	6920	4607	2313

Tüm meslek gruplarının tanımlayıcı istatistikleri aşağıda verilmiştir. Tablo 3.3 deki verilerin tamamı tüm meslek gruplarının çıktılarıdır.

Tablo 3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

	Erkek		Kadın	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	36.68	10.236	34.64	9.608
Aylık Kazanç	2747.54	1334.738	2575.39	1277.946
Kıdem	5.23	6.194	3.89	4.732
Bir Okul Bitirmeyenler	0.023	0.152	0.268	0.161
İlkokul	0.179	0.383	0.334	0.471
Meslek Lisesi	0.144	0.118	0.314	0.174
Yüksek Okul Veya Fakülte	0.120	0.325	0.134	0.340
Yüksek Lisans ve Doktora	0.172	0.377	0.132	0.339
Katılımcı Sayısı (N)	36972		12850	

Yukarıda ki tablo incelendiğinde erkeklerin yaş ortalaması 36,68 iken kadınların yaş ortalaması 34,64 olarak hesaplanmıştır. Aylık kazanç olarak bakıldığında erkeklerin

ortalama aylık kazançları 2747,54'tl iken kadınların aylık ortalama kazancı 2575,39'tl dir. Yine tabloda erkeklerin çalıştığı iş yerinde kıdem ortalaması 5,23 iken kadınların kıdem ortalaması 3,89 dur. Eğitim seviyelerine bakıldığı zaman ise ilkokul, bir okul bitirmeyenler, yüksekokul veya fakülte ve meslek lisesinde kadınların oranı daha fazla iken yüksekokul veya fakülte oranında erkeklerin daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmada toplamda 36972 (%74,2) erkek çalışan 12850 (%25,8) kadın çalışan mevcuttur. Bütün analizlerde referans eğitim seviyesi “ 2 veya 3 yıllık yüksekokul veya 4 yıllık fakülte” olarak belirlenmiştir. Model 2 anlamlılık test değerleri Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Meslek Guruplarının Hata Terimler Tablosu

R2	0.266
VIF Değeri	1.7
Hata Terimi	0
F değeri	8,498(0000)

Varyans Genişlik Faktörü (VIF) değerinin 2.5 ve altı olması gerektiği analizlerin güvenilirliği açısından önemli sayılmıştır (Allison, P. D. (1999). Multiple regression: A primer. Pine Forge Press). Daha önce yapılan hemen hemen bütün analiz çeşitlerinde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı tespit edildiğinden dolayı modeller bu kapsamda kurulmuştur (Eraslan, 2012).

Analiz kısmında bütün meslek guruplarında eğitim seviyeleri için kukla değişken (Dummy Variables) kullanılmıştır ve tüm analizlerde referans eğitim seviyesi Yüksekokul veya Fakülte mezunları alınmıştır. Analizlerde rakamların daha kolay anlaşılabilmesi için LN üzerinden hesaplamalar yapılmış ve yorumlanmıştır. Analizlerin tamamı (model 1 ve model 2) %5 önem seviyesinde anlamlı çıkmıştır.

3.4. BAŞKANLAR ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER VE DİĞER İDARİ MÜDÜRLER

İsco meslek grubunda birinci sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek grubu içindir. Eğitim seviyesinde referans grup olarak Yüksekokul veya Fakülte mezunları alınmıştır (Başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun

yapıcılar - Ticari ve idari müdürler - Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri - Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri).

Tablo 3.5. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç (Ln)	8.529	7.993	1485
	Yaş	39.91	8.645	
	Kıdem	7.75	7.041	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.007	0.259	
	İlkokul	0.559	0.496	
	Meslek Lisesi	0.741	0.261	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.125	0.331	
Kadın	Aylık Kazanç	8.505	7.999	503
	Yaş	37.14	7.477	
	Kıdem	6.91	6.835	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.000	0.000	
	İlkokul	0.652	0.476	
	Meslek Lisesi	0.151	0.358	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.398	0.195	

Bu meslek grubunda toplam 1485 (74.70) erkek çalışan ve 503 (25.30) Kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 5063.04 (Ln 8.529) TL iken kadınlarda ortalama 4941.34 (Ln 8.505) TL olmuştur. Burada aylık kazançlar arasındaki fark daha iyi anlaşılсын diye reel gelirler de verilmiştir. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.6 da verilmiştir.

Tablo 3.6. Erkekler için Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.836	7.131	7.092	3.375
Yaş	0.149	5.507	0.147	5.917
Kıdem	0.154	5.701	0.181	7.36
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.33	-1.448
İlkokul	-	-	0.298	9.069
Meslek Lisesi	-	-	0.359	13.357
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.006	0.206
R-R2	0.249	0.62	0.475	0.225
N	1485		1485	
F	49.089		53.685	
VIF Değerleri Ortalaması	1.009		1.009	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığında zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde % 0.149 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde % 0.154 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığında çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde % 0.147 birimlik artışa neden olduğu, kıdem deki bir birim artış ise % 0.181 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.7 de verilmiştir.

Tablo 3.7. Kadınlar için Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	6.519	1.04	4.220	0.96
Yaş	0.249	5.321	0.225	5.045
Kıdem	0.189	4.024	0.169	3.819
Bir okul bitirmeyenler	-	-	A	A
İlkokul	-	-	0.177	3.026
Meslek Lisesi	-	-	0.384	7.123
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	-0.39	0.893
R-R2	0.377	0.142	0.503	0.253
N	503		503	
F	41.345		24.003	
VIF Değerleri Ortalaması	1.011		1.011	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireyler de yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde % 0.249 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde % 0.189 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde % 0.225 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birim artış % 0.169 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. A olarak ifade edilen değer ise bu meslek gurubunda bir okul bitirmeyen kadınların hiç olmamasıdır, bu yüzden dolayı hesaplama yapılamamıştır. Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.8 de verilmiştir.

Tablo 3.8. Blinder - Oaxaca Ayırıştırma Modeli Sonuçları

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	8.384	615.08	8.384	615.08
Kadın	8.347	340.76	8.347	340.76
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.036	0.28	0.037	0.28
Beşeri Sermaye	0.041	0.857	-0.047	0.148
Ayrımcılık	-0.005	0.264	0.084	0.249
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.420	-2.137
İlkokul	-	-	-0.188	-9.192
Genel Ortaokul	-	-	-0.133	-6.682
Genel Lise	-	-	-0.197	-9.724
Meslek Lisesi	-	-	-0.168	-8.277
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.212	10.445

Tablo 3.8, Blinder-Oaxaca ayırıştırma modeline göre yapılan analiz çalışmasında sonuçlar yukarıda verilmiştir. Model 1 (yaş ve kıdem) de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.036 oranıyla erkekler lehine bulunmuştur. Bulunan bu ayrımcılığın (0.041) %114 'ü beşeri sermayeden kaynaklanırken (-0.005) -%14 ise ayrımcılıktan kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Model 1'e göre farklılığın beşeri sermayeden kaynaklandığı görülmüştür ve ayrımcılık negatif yönde gözlemlenmiştir (Yüzdesel hesaplamalar ilgili modelin toplam ücret farkına bölünmesiyle elde edilmiştir).

Model 2 (yaş-kıdem-eğitim) de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.037 oranıyla erkekler lehine bulunmuştur. Ücret ayrımcılığında beşeri sermayeden kaynaklı fark (-0.047) -127 oranıyla gerçekleşirken ayrımcılık (0.084) % 227 oranıyla tespit edilmiştir. Model 2 de eğitim seviyelerinde yüksek lisans veya doktora mezunları 0.212 oranıyla pozitif yönde çıkarken diğer tüm eğitim seviyeleri farklı oranlarda negatif yönde sonuçlanmıştır. Bu şekilde negatif çıkan sonuçlar aylık kazançta olumlu yönde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Yapılan benzer çalışmalarda okuryazar olmayanlar kadınlar da -70.15 erkeklerde -44.12, ilkokul mezunu olanlar kadınlar da -59.71 erkeklerde -31.98, ortaokul mezun olanlar kadınlar da -63.99 erkeklerde -22.44

oranlarında negatif yönde çıkarken. Üniversite yüksek lisans veya doktora mezunları ise pozitif yönde kadınlarda 77.60 erkeklerde ise 29.05 oranında gerçekleşmiştir (Gürler, Üçdoğruk, 2007: 585). Bu meslek gurubu için eğitimin önemsiz olduğu zamanda ayrımcılık beşeri sermayeye dayanırken eğitim değişkeniyle beraber ücret farkının ayrımcılığa yani cinsiyete dayandığı görülmüştür.

Ayrıca Model 2 ye göre eğitim değişkeni beşeri sermaye özelliklerinden önemli sayılmıştır yani bir çalışanın eğitim seviyesi yaşından ve kıdeminden işveren açısından daha değerli görülmüştür. Bu meslek gurubunun pozisyon bakımından üst düzey yöneticiler olduğundan yüksek lisans veya doktora eğitim seviyesinin önemli olması reel durumla da örtüşmektedir. Eğitim değişkeninin negatif yönde değer alması kadınların erkeklere göre geçen zaman içerisinde maaşına katkısı daha azdır. Yani 25 yıl çalışan kadın ve erkek personeller arasında eğitim değişkeni kadına daha az getiri sağlamaktadır (Kaya, Selim, 2018). Bu durum diğer analiz çeşitleri içinde geçerlidir.

3.5. SAĞLIK, HUKUK, EĞİTİM VE DİĞER PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI

İsko meslek gurubunda ikinci sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksekokul veya Fakülte “ mezunları alınmıştır. (Bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları - Sağlık profesyonelleri - Eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları - İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları - Bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili profesyonel meslek mensupları - Hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları).

Tablo 3.9. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç (Ln)	8.437	7.864	1783
	Yaş	35.20	9.134	
	Kıdem	4.82	5.652	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.563	0.405	
	İlkokul	0.753	0.431	
	Meslek Lisesi	0.178	0.383	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.292	0.168	
Kadın	Aylık Kazanç	8.168	7.559	1639
	Yaş	32.09	8.405	
	Kıdem	3.92	5.104	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.000	0.000	
	İlkokul	0.791	0.406	
	Meslek Lisesi	0.151	0.358	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.451	0.207	

Bu meslek gurubunda toplam da 1783 (%52.10) erkek çalışan 1639 (%47.90) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 4619.04 (Ln W_e 8.437) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 3527.56 (Ln W_k 8.168) TL olmuştur. Bu meslek gurunda erkek çalışanların yaş ve kıdem ortalamaları kadın çalışanlara göre oldukça yüksek görülmüştür. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.10 da verilmiştir.

Tablo 3.10. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.683	169.688	7.768	183.146
Yaş	0.310	12.274	0.235	9.704
Kıdem	0.830	3.280	0.125	5.288
Bir okul bitirmeyenler	-	-	0.120	9.872
İlkokul	-	-	-0.800	-3.869
Meslek Lisesi	-	-	-0.141	-6.820
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.280	13.153
R-R2	0.358	0.128	0.499	0.249
N	1783		1783	
F	130.936		84.8	
VIF Değerleri Ortalaması	1.073		1.073	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.310 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.830 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.235 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.125 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.11 de verilmiştir.

Tablo 3.11. Kadınlar için model sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.621	192.153	7.65	208.471
Yaş	0.236	9.043	0.192	7.882
Kıdem	0.208	7.958	0.203	8.41
Bir okul bitirmeyenler	-	-	A	A
İlkokul	-	-	-0.61	-2.917
Meslek Lisesi	-	-	-0.108	-5.132
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.331	15.48
R-R2	0.383	0.147	0.531	0.282
N	1639		1639	
F	140.693		91.43	
VIF Değerleri Ortalaması	1.012		1.012	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.236 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.208 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.192 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.203 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. A olarak ifade edilen değer ise bu meslek gurubunda bir okul bitirmeyen kadınların hiç olmamasıdır, bu yüzden dolayı hesaplama yapılamamıştır. Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.12 de verilmiştir.

Tablo 3.12. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	8.307	711.08	8.307	711.07
Kadın	8.066	778.32	8.066	778.3
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.241	15.43	0.241	15.43
Beşeri Sermaye	0.056	8.66	0.055	6.45
Ayrımcılık	0.185	12.52	0.186	13.58
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.036	-2.508
İlkokul	-	-	-0.047	-3.143
Genel Ortaokul	-	-	-0.147	-9.882
Genel Lise	-	-	-0.140	-9.143
Meslek Lisesi	-	-	-0.096	-6.458
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.311	20.399

Tablo 3.12, Blinder-Oaxaca ayırıştırma modeline göre yapılan analiz çalışması sonuçları yukarıda verilmiştir. Model 1 (yaş ve kıdem) de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.241 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Beşeri sermayeden kaynaklı fark (0.056) % 23 iken ayrımcılıktan kaynaklı fark (0.185) % 77 oranında gerçekleşmiştir. Ücret ayrımcılığında farkın büyük bir kısmının cinsiyete dayandığı görülmüştür. Model 2 (yaş-kıdem-eğitim) de ayrımcılık model 1 ile paralel sonuçlar elde edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamakla beraber beşeri sermayeden kaynaklı fark (0.055) % 22.5 oranıyla gerçekleşirken cinsiyetten kaynaklı fark (0.186) % 77.5 oranıyla gerçekleşmiştir.

Analiz çalışmasında Profesyonel meslek mensuplarının kazançlarında eğitim sevipleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde sonuçlanan eğitim seviyeleri bir okul bitirmeyenler (-0.36), ilkokul (-0.47), genel ortaokul (-0.147), genel lise (-0.140) ve meslek lisesi (-0.96) olarak gerçekleşmiştir. Referans eğitim seviyesine göre Yüksek Lisans veya Doktora eğitim seviyesi 311 oranıyla pozitif yönde etkilemiştir. Yapılan çalışmalarda eğitim katsayılarının negatif yönde değer almaları normal görülmüş

ve bu durum şu şekilde yorumlanmıştır. Eğitim değişkeninin geçen zaman içerisinde aylık kazanca getirisi yıl geçtikçe düşmektedir ve bu durumdan dolayı negatif kat sayılar çıkmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre eğitimin katsayısı, kadınlarda erkeklere göre daha az olduğunu söylenmiştir. Yani kadınların eğitim getirisi erkeklere göre daha azdır (Kaya, Selim, 2018).

3.6. SAĞLIK, HUKUK, EĞİTİM VE DİĞER YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI

İsco meslek gurubunda üçüncü sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksekokul veya Fakülte “ mezunları alınmıştır.(Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları - Yardımcı sağlık profesyonelleri - İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları - Hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları - Bilgi ve iletişim teknisyenleri)

Tablo 3.13. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	3277.97	1500.113	3094
	Yaş	36.26	9.009	
	Kıdem	6.9	7.062	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.390	0.621	
	İlkokul	0.384	0.486	
	Meslek Lisesi	0.152	0.122	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.292	0.455	
Kadın	Aylık Kazanç	2761.07	1154.211	1053
	Yaş	32.08	8.178	
	Kıdem	4.92	5.548	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.002	0.533	
	İlkokul	0.570	0.495	
	Meslek Lisesi	0.323	0.176	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.200	0.400	

Bu meslek gurubunda toplam da 3094 (%74.61) erkek çalışan 1053 (%25.39) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 3277.97 ($\ln W_e$ 8.094) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2761.07 ($\ln W_k$ 7.923) TL olmuştur. Bu meslek gurunda erkek çalışanların yaş ve kıdem ortalamaları kadın çalışanlara göre oldukça yüksek görülmüştür. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.14 de verilmiştir.

Tablo 3.14. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.781	291.858	7.779	291.074
Yaş	0.113	5.758	0.178	8.964
Kıdem	0.216	11.032	0.219	11.484
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.036	-2.181
İlkokul	-	-	-0.145	-8.036
Meslek Lisesi	-	-	-0.157	-8.394
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.970	5.763
R-R2	0.288	0.830	0.394	0.155
N	3094		3094	
F	139.519		70.807	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.295		1.396	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.113 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.216 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.178 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.216 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.15 de verilmiştir.

Tablo 3.15. Kadınlar İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit(constant)	7.605	194.177	7.609	191.464
Yaş	0.156	4.554	0.198	5.593
Kıdem	0.239	6.998	0.228	6.831
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.550	-2.013
İlkokul	-	-	-0.154	-5.280
Meslek Lisesi	-	-	-0.170	-5.925
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.143	5.120
R-R2	0.348	0.121	0.460	0.212
N	1053		1053	
F	72.319		35.08	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.396		1.396	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.156 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.239 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.198 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.228 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.16 da verilmiştir.

Tablo 3.16. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	8.02	1234.91	8.02	1234.91
Kadın	7.864	808.94	7.864	808.91
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.156	13.35	0.156	13.35
Beşeri Sermaye	0.043	10.12	0.011	1.74
Ayrımcılık	0.113	9.88	0.145	13.25
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.36	-2.508
İlkokul	-	-	-0.14	-9.143
Genel Ortaokul	-	-	-0.114	-7.889
Genel Lise	-	-	-0.100	-6.779
Meslek Lisesi	-	-	-0.136	-8.701
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.101	7.006

Tablo 3.16, Analiz sonuçlarına göre Model 1 de ve Model 2 de cinsiyete dayalı ücret farkı 0.156 oranıyla gerçekleşmiştir ve bu farkın büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Model 1 için beşeri sermayeden kaynaklı fark (0.043) % 28 oranıyla gerçekleşirken model 2 için beşeri sermayeden kaynaklı fark (0.011) % 7 oranında gerçekleşmiştir. Yine model 1 için ayrımcılıktan kaynaklı fark (0.113) % 72 oranıyla gerçekleşirken model 2 için ayrımcılıktan kaynaklı fark (0.145) % 93 oranında gerçekleşmiştir.

Bu meslek grubu için bakıldığı zaman beşeri sermaye özelliklerinden olan eğitim değişkeni model 1 ve model 2 de önemli sayılacak derece de artışa neden olmadığı görülmüştür. Analiz çalışmasında Profesyonel meslek mensuplarının kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.36) , ilkokul (-0.14), Genel ortaokul(-0.114), Genel lise (-0,100) ve meslek lisesi (-0.136) olarak gerçekleşmiştir. Yüksek Lisans veya Doktora (101) eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

3.7. KLAVYE KULLANARAK ÇALIŞAN TÜM BÜRO ELEMANLARI

İsco meslek gurubunda dördüncü sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksekokul veya Fakülte “ mezunları alınmıştır.(Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları - Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar - Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları - Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar)

Tablo 3.17. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	2753.64	1013.512	2784
	Yaş	35.27	9.309	
	Kıdem	5.87	6.284	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.006	0.801	
	İlkokul	0.380	0.485	
	Meslek Lisesi	0.115	0.106	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.206	0.404	
Kadın	Aylık Kazanç	2568.91	974.072	2192
	Yaş	32.54	7.987	
	Kıdem	4.58	5.166	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.002	0.522	
	İlkokul	0.538	0.498	
	Meslek Lisesi	0.173	0.130	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.172	0.378	

Bu meslek gurubunda toplam da 2784 (%55.95) erkek çalışan 2192 (%44.05) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2753.64 (Ln W_e 7.920) TL

iken kadın çalışanlarda ortalama 2568.91 ($\ln W_k$ 7.851) TL olmuştur. Bu meslek gurunda erkek çalışanların yaş ve kıdem ortalamaları kadın çalışanlara göre oldukça yüksek görülmüştür. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.18 de verilmiştir.

Tablo 3.18. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.706	374.134	7.701	369.03
Yaş	0.064	3.228	0.142	7.035
Kıdem	0.351	17.585	0.336	17.49
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.59	-3.538
İlkokul	-	-	-0.132	-7.126
Meslek Lisesi	-	-	-0.139	-7.498
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.88	5.23
R-R2	0.386	0.149	0.474	0.224
N	2784		2784	
F	242.775		100.277	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.298		1.011	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.064 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.351 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.142 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.336 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.19 da verilmiştir.

Tablo 3.19. Kadınlar İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.661	326.758	7.642	333.289
Yaş	0.034	1.589	0.101	4.635
Kıdem	0.417	19.207	0.403	19.182
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.290	-1.561
İlkokul	-	-	-0.160	-8.024
Meslek Lisesi	-	-	-0.162	-8.298
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.700	3.719
R-R2	0.434	0.188	0.498	0.248
N	2192		2192	
F	253.283		90.105	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.298		1.003	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.034 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.417 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.101 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.403 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.20 de verilmiştir.

Tablo 3.20. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	7.872	1427.33	7.872	1427.32
Kadın	7.804	1302.54	7.804	1302.53
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.068	8.36	0.068	8.36
Beşeri Sermaye	0.028	8.21	0.004	0.92
Ayrımcılık	0.040	5.26	0.064	8.75
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.44	-3.545
İlkokul	-	-	-0.192	-14.111
Genel Ortaokul	-	-	-0.128	-9.754
Genel Lise	-	-	-0.141	-10.367
Meslek Lisesi	-	-	-0.140	-10.398
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.77	6.158

Tablo 3.20, Model 1 de ve Model 2 de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Beşeri sermayeden kaynaklı fark model 1 için (0.028) % 41 oranıyla gerçekleşirken model 2 için (0.004) % 6 oranında gerçekleşmiştir. Cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık model 1 için (0.040) % 59 oranında gerçekleşirken model 2 için bu oran (0.064) % 94 olarak gerçekleşmiştir.

Bu meslek grubu için eğitim değişkeni beşeri sermayeden kaynaklı ayrımcılığı model 2 de azaltsa da genel olarak cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık her iki model de ortaya çıkmıştır. Analiz çalışmasında Profesyonel meslek mensup yardımcılarının kazançlarında eğitim sevipleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.44) , ilkököl (-0.192), Genel ortaokul (-0.128), Genel lise (-,141) ve meslek lisesi (-0.140) olarak gerçekleşmiştir. Yüksek Lisans veya Doktora (77) eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

3.8. KİŞİSEL HİZMET BAKIM VEREN SATIŞ KORUMA HİZMETİ ÇALIŞANLARI

İsco meslek gurubunda beşinci sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksekokul veya Fakülte “ mezunları alınmıştır. (Kişisel hizmetler veren elemanlar - Satış hizmetleri veren elemanlar - Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar - Koruma hizmetleri veren elemanlar)

Tablo 3.21. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	2403.94	686.649	7775
	Yaş	35.61	10.747	
	Kıdem	4.80	5.789	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.018	0.134	
	İlkokul	0.142	0.349	
	Meslek Lisesi	0.002	0.046	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.183	0.386	
Kadın	Aylık Kazanç	2240.58	589.085	3191
	Yaş	32.93	10.251	
	Kıdem	3.17	3.964	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.185	0.134	
	İlkokul	0.210	0.407	
	Meslek Lisesi	0.022	0.467	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.194	0.395	

Bu meslek gurubunda toplam da 7775 (%70.90) erkek çalışan 3191 (%29.10) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2403.94 (Ln W_e 7.784) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2240.58 (Ln W_k 7.714) TL olmuştur. Bu meslek gurubu

için yaş ortalamaları yakinken kıdem ortalamaları arasında ki fark oldukça yüksektir. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.22 de verilmiştir.

Tablo 3.22. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.712	897.983	7.742	731.948
Yaş	0.026	2.12	0.089	6.638
Kıdem	0.142	11.643	0.145	12.162
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.910	7.890
İlkokul	-	-	-0.840	-5.595
Meslek Lisesi	-	-	-0.102	-6.799
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.680	6.159
R-R2	153	0.240	0.262	0.069
N	7775		7775	
F	93.551		71.801	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.176		1.013	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.026 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.142 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.089 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.145 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.23 de verilmiştir.

Tablo 3.23. Kadınlar İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.694	714.571	7.706	635.576
Yaş	-0.390	-2.080	0.900	4.216
Kıdem	0.157	8.350	0.144	8.000
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.101	-5.750
İlkokul	-	-	-0.194	-9.085
Meslek Lisesi	-	-	-0.192	-9.276
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.150	8.968
R-R2	147	0.220	0.343	0.118
N	3191		3191	
F	35.370		53.192	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.150		1.008	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde -0.39 birimlik bir azalışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.157 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.90 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.144 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalarda ilgili katsayının negatif yönde çıktığı görülmüştür (Akgün, 2017). Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.24 de verilmiştir.

Tablo 3.24. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	7.756	3120.83	7.756	3120.83
Kadın	7.693	2394.54	7.693	2394.54
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.062	15.49	0.062	15.49
Beşeri Sermaye	0.009	10.44	0.003	2.17
Ayrımcılık	0.053	13.07	0.059	15.27
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.920	-9.552
İlkokul	-	-	-0.269	-19.871
Genel Ortaokul	-	-	-0.197	-15.717
Genel Lise	-	-	-0.112	-9.085
Meslek Lisesi	-	-	-0.120	-9.552
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.880	9.573

Tablo 3.24, Model 1 de ve Model 2 de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının yine ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığı zaman her iki modelde de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.062 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı model 1 için (0.009) % 15 oranında gerçekleşirken model 2 için (0.003) % 5 oranında gerçekleşmiştir. Cinsiyetten kaynaklı fark ise model 1 için (0.053) % 85 oranında gerçekleşmişken model 2 için (0.059) % 95 oranında gerçekleşmiştir. Analiz çalışmasında kişisel hizmet veren elemanlar kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.92), ilkokul (-0.269), Genel ortaokul (-0.197), Genel lise (-0.112) ve meslek lisesi (-0.120) olarak gerçekleşmiştir. Yüksek Lisans veya Doktora (88) eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu meslek gurubunda ayırıştırma modelinde % 5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır. Erkekler modelinde analiz çalışmalarında model % 5 anlamlılık seviyesinde anlamsız çıkmıştır. Aynı konu üzerinde yapılan çalışmaların bazılarında veriler anlamlı çıkmamıştır (Çağlayan Akay, Saçaklı Saçıldı, Öskönbayeva 2014).

3.9. NİTELİKLİ TARIM, ORMAN VE SU ÜRÜNLERİ ÇALIŞANLARI

İsco meslek gurubunda altıncı sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksekokul veya Fakülte” mezunları alınmıştır.(Pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları- Pazara yönelik nitelikli ormancılık, su ürünleri ve avcılık çalışanları - Kendi geçimine yönelik çiftçiler, balıkçılar, avcılar ve toplayıcılar)

Tablo 3.25. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	2289.36	601.679	389
	Yaş	40.10	11.439	
	Kıdem	4.59	6.598	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.133	0.3407	
	İlkokul	0.030	0.173	
	Meslek Lisesi	0.020	0.1095	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.054	0.226	
Kadın	Aylık Kazanç	2067.50	136.218	48
	Yaş	38.71	10.264	
	Kıdem	4.08	4.937	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.187	0.394	
	İlkokul	0.062	0.244	
	Meslek Lisesi	0.087	0.269	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.000	0.000	

Bu meslek gurubunda toplam da 389 (%89.02) erkek çalışan 48 (%10.98) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2289.36 (Ln W_e 7.736) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2067.50 (Ln W_k 7.634) TL olmuştur. Bu meslek gurubunda çalışan kişi sayısı oldukça azdır. Buna rağmen yaş gurubu ve kıdem değerleri birbirine oldukça yakındır aynı şekilde aylık kazanç değerleri de yakın değerler almıştır. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.26 da verilmiştir.

Tablo 3.26. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.720	218.033	7.730	122.238
Yaş	-0.027	-5.27	0.054	0.893
Kıdem	0.092	1.767	0.096	1.851
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.93	-8.58
İlkokul	-	-	-0.258	-1.709
Meslek Lisesi	-	-	0.063	0.776
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.955	1.050
R-R2	0.210	0.90	0.280	0.132
N	48		48	
F	1.239		2.544	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.443		1.080	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde -0.027 birimlik bir azalışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.092 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.054 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.096 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalarda ilgili katsayının negatif yönde çıktığı görülmüştür (Akgün, 2017). Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.27 de verilmiştir.

Tablo 3.27. Kadınlar İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.614	216.875	7.619	166.425
Yaş	0.102	0.662	-0.56	-0.269
Kıdem	0.111	0.717	-0.124	-0.757
Bir okul bitirmeyenler	-	-	0.247	0.964
İlkokul	-	-	0.285	1.030
Meslek Lisesi	-	-	0.110	2.090
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	A	A
R-R2	0.368	0.220	0.430	0.290
N	389		389	
F	1.569		1.890	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.191		1.090	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.102 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.111 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde -0.056 birimlik azalışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış -0.124 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmüştür. A olarak ifade edilen değer ise bu meslek gurubunda Yüksek lisans veya doktora mezunu kadınların hiç olmamasıdır, bu yüzden dolayı hesaplama yapılamamıştır. Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.28 de verilmiştir.

Tablo 3.28. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	7.713	794.47	7.713	794.47
Kadın	7.632	878.79	7.632	878.79
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.081	6.26	0.081	6.26
Beşeri Sermaye	0.001	1.32	0.014	1.63
Ayrımcılık	0.080	6.22	0.067	4.97
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.760	-0.758
İlkokul	-	-	-0.017	-0.215
Genel Ortaokul	-	-	-0.020	-0.245
Genel Lise	-	-	-0.035	-0.297
Meslek Lisesi	-	-	0.095	1.323
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.025	1.101

Tablo 3.28, Model 1 de ve Model 2 de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığı zaman cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.081 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Model 1 de beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı %1 iken ayrımcılıktan kaynaklı % 99 oranın da gerçekleştiği görülmüştür. Model 2 de ise beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı % 17 olarak gerçekleşirken ayrımcılıktan dolayı gerçekleşen ücret farkı %83 olmuştur. Analiz çalışmasında pazara yönelik tarım çalışanları kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.076), ilkokul (-0.017), Genel Ortaokul (-0.020) ve Genel Lise (-0.035) olarak gerçekleşmiştir. Meslek lisesi (0.095) ve Yüksek Lisans veya Doktora (0.025) oranıyla pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Katılımcıların eğitim seviyelerinde mezun oldukları okul bakımından Genel ortaokul, Genel lise ve Yüksek lisans veya doktora bu eğitim seviyelerinde çok az kişi olduğu için analizlerde değerleri çıkmamıştır. Bu meslek gurubunda ayırıştırma modelinde % 5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır. Erkekler modelinde analiz çalışmalarında model % 5 anlamlılık seviyesinde anlamsız çıkmıştır.

3.10. İNŞAAT METAL İŞLEME İLE DİĞER SANATKÂR ÇALIŞANLARI

İsco meslek gurubunda yedinci sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksekokul veya Fakülte “ mezunları alınmıştır. (İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkârlar (elektrikçiler hariç) - Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkârlar - El sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar - Elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkârlar - Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar)

Tablo 3.29. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	2526.04	763.808	8062
	Yaş	36.30	10.081	
	Kıdem	5.35	6.451	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.029	0.169	
	İlkokul	0.066	0.249	
	Meslek Lisesi	0.005	.02227	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.189	0.391	
Kadın	Aylık Kazanç	2209.18	440.118	862
	Yaş	36.85	9.889	
	Kıdem	3.66	4.303	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.047	0.0212	
	İlkokul	0.116	0.320	
	Meslek Lisesi	0.002	0.340	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.128	0.335	

Bu meslek gurubunda toplam da 8062 (%90.33) erkek çalışan 862 (%9.66) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2526.04 ($\ln W_e$ 7.834) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2209.18 ($\ln W_k$ 7.700) TL olmuştur. Diğer meslek guruplarından farklı olarak bu meslek gurubunda ortalama yaş değerleri erkeklerden yüksek çıkmıştır. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.30 da verilmiştir.

Tablo 3.30. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.691	802.653	7.742	580.102
Yaş	0.085	7.381	0.176	13.534
Kıdem	0.201	17.386	0.178	15.868
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.132	-10.619
İlkokul	-	-	-0.123	-8.315
Meslek Lisesi	-	-	-0.080	-4.359
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.74	7.055
R-R2	0.244	0.060	0.349	0.121
N	8062		8062	
F	255.646		139.216	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.143			

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.085 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.201 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.176 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.178 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.31 de verilmiştir.

Tablo 3.31. Kadınlar İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.685	390.313	7.708	333.287
Yaş	-0.051	-1.440	0.043	1.085
Kıdem	0.240	6.776	0.235	6.804
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.187	-4.940
İlkokul	-	-	-0.102	-2.351
Meslek Lisesi	-	-	-0.113	-2.567
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.079	0.649
R-R2	0.227	0.052	0.333	0.111
N	862		862	
F	23.387		13.321	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.132		1.112	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde -0.051 birimlik bir azalışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.240 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.043 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.235 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalarda ilgili katsayının negatif yönde çıktığı görülmüştür (Akgün, 2017). Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.32 de verilmiştir.

Tablo 3.32. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Erkek	7.802	2975.13	7.802	2975.13
Kadın	7.686	1480.18	7.686	1480.18
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.115	19.91	0.115	19.91
Beşeri Sermaye	0.011	6.53	0.011	19.91
Ayrımcılık	0.104	18.11	0.104	18.35
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.132	-11.256
İlkokul	-	-	-0.351	-17.183
Genel Ortaokul	-	-	-0.222	-11.816
Genel Lise	-	-	-0.117	-8.392
Meslek Lisesi	-	-	-0.062	-3.641
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.071	7.100

Tablo 3.32, Model 1 de ve Model 2 de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığı zaman cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı model 1 ve model 2 için 0.115 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Model 1 ve Model 2 de beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı (0.011) % 10 oranında gerçekleşirken ayrımcılıktan kaynaklı fark (0.104) % 90 oranında gerçekleşmiştir. Analiz çalışmasında İnşaat işlerinde çalışan sanatkarlar kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.132), ilkokul (-0.351), Genel Ortaokul (-0.222), Genel lise (-0.117) ve Meslek lisesi (0.095) oranıyla negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yüksek Lisans veya Doktora eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilemiştir. Bu meslek gurubunda ayırıştırma modelinde % 5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır. Erkekler modelinde model 1 analiz çalışmalarında % 5 anlamlılık seviyesinde anlamsız çıkmıştır.

3.11. SABİT TESİS VE DİĞER TEÇHİZAT OPERATÖRLERİ

İsco meslek gurubunda sekizinci sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksekokul veya Fakülte “ mezunları alınmıştır (Sabit tesis ve makine operatörleri - Montajcılar - Sürücüler ve hareketli makine ve teçhizat operatörleri).

Tablo 3.33. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	2506.98	706.776	6993
	Yaş	38.62	10.126	
	Kıdem	5.11	6.000	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.180	0.133	
	İlkokul	0.045	0.208	
	Meslek Lisesi	0.095	0.286	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.158	0.365	
Kadın	Aylık Kazanç	2172.11	316.141	1049
	Yaş	36.65	9.311	
	Kıdem	3.82	4.096	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.066	0.2496	
	İlkokul	0.039	0.193	
	Meslek Lisesi	0.023	0.126	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.099	0.299	

Bu meslek gurubunda toplam da 6993(%86.96) erkek çalışan 1049(%13.04) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2596.98 (Ln W_e 7.862) TL

iken kadın çalışanlarda ortalama 2172.11 ($\ln W_k$ 7.683) TL olmuştur. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.34 de verilmiştir.

Tablo 3.34. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.751	743.104	7.767	496.463
Yaş	0.003	0.276	0.060	4.48
Kıdem	0.225	18.551	0.206	17.173
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.074	-5.542
İlkokul	-	-	-0.039	-1.957
Meslek Lisesi	-	-	0.014	0.649
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.023	1.013
R-R2	0.226	0.051	0.285	0.081
N	6993		6993	
F	187.724		88.018	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.096		1.013	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde 0.003 birimlik bir artışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.225 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.060 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.206 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.35 de verilmiştir.

Tablo 3.35. Kadınlar İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.662	510.293	7.701	338.847
Yaş	-0.023	-0.751	0.007	0.191
Kıdem	0.212	6.878	0.213	6.912
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.191	-3.998
İlkokul	-	-	-0.074	-1.317
Meslek Lisesi	-	-	-0.084	-1.568
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.023	0.975
R-R2	0.209	0.044	0.285	0.067
N	1049		1049	
F	23.856		10.599	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.042		1.081	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde -0.023 birimlik bir azalışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.212 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.07 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.213 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalarda ilgili katsayının negatif yönde çıktığı görülmüştür (Akgün, 2017). Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.36 da verilmiştir.

Tablo 3.36. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Erkek	7.797	2875.66	7.797	2875.66
Kadın	7.675	2035.22	7.675	2035.22
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.122	26.4	0.122	26.4
Beşeri Sermaye	0.010	7.65	0.021	10.50
Ayrımcılık	0.112	24.62	0.101	22.1
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.010	-7.662
İlkokul	-	-	-0.224	-8.382
Genel Ortaokul	-	-	-0.135	-5.543
Genel Lise	-	-	-0.046	-2.435
Meslek Lisesi	-	-	0.012	0.571
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.015	0.678

Tablo 3.36, Model 1 de ve Model 2 de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığında zaman zaman model 1 ve model 2 için cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.122 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Model 1 de beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı (0.010) % 8 iken model 2 de (0.021) % 17 oranında gerçekleşmiştir. Cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı model 1 için (0.112) % 92 oranında gerçekleşirken model 2 için (0.101) % 83 oranında gerçekleşmiştir. Analiz çalışmasında sabit tesis ve makine operatörleri kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.010), ilkokul (-0.224), Genel Ortaokul (-0.135) ve Genel lise (-0.046) oranıyla negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yüksek Lisans veya Doktora (0.015) ile Meslek lisesi (0.095) eğitim seviyeleri ise pozitif yönde etkilemiştir. Bu meslek gurubunda ayırıştırma modelinde % 5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır. Model 1 ve Model 2 analiz çalışmalarında kadınlar ve erkekler % 5 anlamlılık seviyesinde anlamsız çıkmıştır.

3.12. NİTELİK GEREKTİRMEYEN HER TÜRLÜ İŞLERDE ÇALIŞANLAR

İsco meslek gurubunda dokuzuncu sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek gurubu içindir. Eğitim seviyesinde referans gurup olarak “Yüksek okul veya Fakülte “ mezunları alınmıştır. (Temizlikçiler ve yardımcılar - Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar - Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma - sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar - Yiyecek hazırlama yardımcılar - Cadde ve sokaklarda satış ve hizmetlerinde çalışanlar - Çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar)

Tablo 3.37. Tanımlayıcı İstatistikler

CİNSİYET		Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	2288.31	485.617	4607
	Yaş	36.55	11.132	
	Kıdem	3.79	5.280	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.063	0.244	
	İlkokul	0.052	0.222	
	Meslek Lisesi	0.004	0.020	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.123	0.328	
Kadın	Aylık Kazanç	2099.57	224.886	2313
	Yaş	39.58	9.568	
	Kıdem	3.20	4.004	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.067	0.250	
	İlkokul	0.342	0.181	
	Meslek Lisesi	0.000	0.000	
	Yüksek Lisans Veya Doktora	0.080	0.271	

Bu meslek gurubunda toplam da 4607(%66.58) erkek çalışan 2313(%33.42) kadın çalışan olduğu görülmüştür. Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2288.31 ($\ln W_e$ 7.735) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2099.57 ($\ln W_k$ 7.649) TL olmuştur. Bu meslek gurubunda da kadınların ortalama yaş değerleri erkeklerden yüksek çıkmıştır. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.38 de verilmiştir.

Tablo 3.38. Erkekler İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.717	887.193	7.710	559.139
Yaş	-0.042	-2.782	-0.051	0.959
Kıdem	0.202	13.267	0.193	12.643
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.042	-2.029
İlkokul	-	-	-0.088	-2.592
Meslek Lisesi	-	-	0.032	1.280
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	-0.425	-3.013
R-R2	0.192	0.037	0.212	0.045
N	4607		4607	
F	88.958		26.978	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.105		1.008	

Erkekler için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde -0.042 birimlik bir azalışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.202 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde -0.051 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.202 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalarda ilgili katsayının negatif yönde çıktığı görülmüştür (Akgün, 2017). Kadınlar için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 3.39 da verilmiştir.

Tablo 3.39. Kadınlar İçin Model Sonuçları

	Model 1		Model 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Sabit (Constant)	7.647	972.684	7.659	634.678
Yaş	-0.038	-1.777	0.006	0.235
Kıdem	0.163	7.645	0.163	7.648
Bir okul bitirmeyenler	-	-	-0.147	-4.257
İlkokul	-	-	-0.180	-3.075
Meslek Lisesi	-	-	A	A
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	-0.018	-0.505
R-R2	0.157	0.025	0.200	0.040
N	2313		2313	
F	29.281		13.683	
VIF Değerlerinin Ortalaması	1.082		1.013	

Kadınlar için model 1 sonuçlarına bakıldığı zaman diğer değişkenler sabit iken çalışan bireylerde yaştaki bir birim artış gelir düzeyinde -0.038 birimlik bir azalışa neden olmaktadır ve kıdem deki bir birim artış gelir düzeyinde 0.163 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Model 2 tablosuna bakıldığı zaman çalışan bireylerde yaştaki bir birimlik artış gelir düzeyinde 0.006 birimlik artışa neden olduğu ve kıdem deki bir birimlik artış 0.163 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalarda ilgili katsayının negatif yönde çıktığı görülmüştür (Akgün, 2017). A olarak ifade edilen değer ise bu meslek gurubunda meslek lisesi mezunu kadınların hiç olmamasıdır, bu yüzden dolayı hesaplama yapılamamıştır. Ücret ayrımcılığı model sonuçları Tablo 3.40 da verilmiştir.

Tablo 3.40. Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Modeli

ÜCRET FARKI				
	MODEL 1		MODEL 2	
	Kat sayı	t	Kat sayı	t
Erkek	7.718	3001.86	7.718	3001.86
Kadın	7.644	4104.10	7.644	4104.09
$\ln(W_e) - \ln(W_k)$	0.073	23.11	0.073	23.11
Beşeri Sermaye	0.005	5.76	0.008	7.04
Ayrımcılık	0.068	21.79	0.065	20.84
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.068	-3.815
İlkokul	-	-	-0.127	-4.311
Genel Ortaokul	-	-	-0.046	-1.748
Genel Lise	-	-	-0.011	-0.550
Meslek Lisesi	-	-	0.023	1.149
Yüksek Lisans Veya Doktora	-	-	0.002	0.156

Tablo 3.40, Model 1 de ve Model 2 de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığı zaman model 1 ve model 2 için cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.073 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Model 1 de beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı (0.005) % 7 iken model 2 de (0.008) % 11 oranında gerçekleşmiştir. Cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık ise model 1 için (0.068) % 93 oranında gerçekleşmişken model 2 için (0.065) % 89 oranında gerçekleşmiştir. Analiz çalışmasında temizlikçiler ve yardımcılar kazançlarında eğitim sevipleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.068), ilkokul (-0.127), Genel Ortaokul (-0.046) ve Genel lise (-0.011) oranıyla negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yüksek Lisans veya Doktora (0.002) ile Meslek lisesi (0.023) eğitim seviyeleri ise pozitif yönde etkilemiştir. Bu meslek gurubunda ayırıştırma modelinde % 5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır.

3.13. TÜM MESLEK GURUPLARININ ANALİZ SONUÇLARININ BİR ARADA GÖSTERİLMESİ

Yapılan analiz sonuçlarında tüm meslek gruplarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı tespit edilmiştir. Aşağıdaki tabloda tespit edilen ücret ayrımcılığının beşeri sermaye ve ayrımcılık oranı her bir meslek gurubu için ayrı ayrı tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 3.41. Meslek Guruplarına Göre Sonuçların Karşılaştırılması

Analiz Numarası	Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği	Beşeri Sermaye (Model 2)	Ayrımcılık (Model 2)
Başkanlar Üst Düzey Yöneticiler	0.036	-0.047	0.084
Sağlık Hukuk Eğitim ve Diğer Profesyoneller	0.241	0.055	0.186
Sağlık Hukuk Eğitim ve Diğer Yardımcı Profesyoneller	0.156	0.011	0.145
Klavye Kullanarak Çalışan Tüm Büro Elemanları	0.068	0.004	0.064
Kişisel Bakım Satış ve Koruma Hizmeti Çalışanları	0.062	0.003	0.059
Nitelikli Tarım Orman ve Su Ürünleri Çalışanları	0.081	0.014	0.067
İnşaat Metal İşleme İle Diğer Sanatkâr Çalışanları	0.115	0.011	0.104
Sabit Tesis ve Diğer Teçhizat Operatörleri	0.122	0.021	0.101
Nitelik Gerektirmeyen Her Türü İşlerde Çalışanlar	0.073	0.008	0.065

Analiz çalışmasıyla ilgili paralel olarak örtüşen sonuçlar ve yorumlardan birkaç tanesi Tablo 3.42 de verilmiştir.

Tablo 3.42. Diğer Çalışmalarda Bulunan Ücret Farkları ve Yorumları

Diğer Çalışmalarda Bulunan Ücret Farkları	
Yazar	Oran/Yorum
Toksöz, Memiş, 2020	Cinsiyete dayalı ücret farklarını imalat sektöründe analiz eden çalışmada Türkiye imalat sektöründe cinsiyetten kaynakla kazanç farkının olduğunu ve bu farkın sebeplerinden birinin de bu sektör için kayıt dışı istihdamın çok fazla olmasından kaynakladığını söylemiştir.
Yalçın, Arlı, Aytaç, Başol, Aydemir, 2019	% 262.8
Tunç,2018	Az gelişmiş Ülkelerde cinsiyetten kaynaklı ücret artışı daha fazla iken gelişmiş ülkeler de bu durum daha azdır.
Duman, 2018	% 8.8
Acun, 2018	Analiz sonuçlarına bakıldığı zaman kadınların aleyhinde bir sonuca ulaşıldığı ve erkeklere göre daha düşük kazanç aldığını ortaya çıkarmaktadır.
Çelik Uğuz, Topbaş, 2016	% 0.57
Cergibozan, Özcan, 2012	İşgücü piyasalarında kadın ve erkek çalışanlar arasında incelemeler yapan çalışmalarda genel sonuç kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha az gelir elde ettiği yönündedir.
Kiren Gürler, Üçdoruk 2007	Çalışmanın sonuçlarına göre beşeri sermaye özelliklerine istinaden insan sermayesi ve meslek bilgileri gelir farklılığına katkısı diğer kazanç getirilerine göre temel insan sermayesinden daha fazladır. Her iki model sonucuna göre Türkiye de cinsiyetler arası önemli boyutlarda ayrımcılığın olduğu saptanmıştır.
Hisarcıklar, Ercan, 2005	% 120.4

Tablo 3.42. (Devam)

Diğer Çalışmalarda Bulunan Ücret Farkları	
Yazar	Oran/Yorum
Yamak, Topbaş, 2004	Oaxaca % 78 Cotton % 80
Palaz, 2002	Yapılan teorik ve ampirik çalışmalar sonucunda Türkiye’de işgücü piyasalarında kadınlara yönelik cinsiyetten dolayı ücret ayrımcılığıyla sürekli olarak karşı karşıya kalındığını söylemiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında çok sıklıkla karşılaştıkları sorunların başında ücret eşitsizliği gelmektedir. Yapılan çalışmalarda ücret eşitsizliğinin temelde iki sebebinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeplerden birisi beşeri sermaye özelliklerinin farklı olması diğer sebep ise ücret eşitsizliğinin cinsiyetten kaynaklanmasıdır (Kaya, Selim, 2018). Beşeri sermayeden kaynaklı ücret farklılığı gerçek ekonomik durumla örtüşmektedir fakat ücret eşitsizliğinin cinsiyete dayanması eşitsizlik konusunun tekrar ele alınmasına neden olmuştur. Avrupa ülkelerinden olan Avusturya (Hofer, Titelbach, Winter, Ebmer, 2014), İspanya (Navarro, Gomez, Rueda, Narvaez, Alonso, Trillo, 2014) ve Belçika (Kampelmann, Rycx, 2018) dâhil Amerika Birleşik Devletleri (Grune, Reder, 1983), Çin (Wang, Guo, Cheng, 2015), Brezilya (Yahmed, 2018). Rusya (Newell, Reilley, 1996) ve Türkiye (Eraslan, 2012) de yapılan çalışmalar da cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığının tespiti yapılmıştır.

Türkiye de 1999 yılında cinsiyet ayrımcılığı konusunda ilk çalışmalardan biri olan “Türkiye de kamu-özel sektör ilişkisi ve cinsiyet” başlıklı çalışma da Kamu sektöründe eşitsizliğin olmadığını fakat özel sektörde kadınların gelir eşitsizliğine maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Tansel 1999). Türkiye de cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı konusunda yapılan çalışmaların birçoğunda istatistiki bölge birimleri sınıflandırmasına göre analiz çalışmaları yapılmıştır. Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanarak Türkiye de 13 bölge ile yapılan analiz sonuçların da tüm bölgeler de cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı tespit edilmiştir (Kaya, Selim, 2018). Farklı bir çalışma da ise 7 bölge arasında ücret ayrımcılığı analizi yapılmış ve Karadeniz bölgesi en yüksek ayrımcılığın olduğu bölge çıkmıştır (Cergibozan, Özcan, 2012). İnsan sermayesi modelini kullanarak analiz çalışması yapan Gürler ve Üçdoğruk meslek gruplarının gelir üzerindeki etkisini ölçmüştür. Kanun yapıcı, üst düzey yönetici, profesyonel meslek mensuplarının kadın ve erkekler de diğer meslek gruplarına göre gelir etkisinin (ortalama gelirin) daha fazla olduğu görülmüştür. Oaxaca ayrıştırma modeli ile Cotton ayrıştırma modelini ayrı ayrı analiz çalışmasında kullanarak Türkiye de cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığını araştıran Yamak ve Topbaş, Oaxaca modeline göre %78 Cotton modeline göre %80 oranında ayrımcılık tespit etmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı diğer çalışmalardan farklı olarak Türkiye’de Uluslararası Standart Meslek Kodlarında bulunan meslek gruplarının cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığının var olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu kapsamda ilk önce Spss paket programında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak geliri etkileyen değişkenler ve hangi oranda etkilediği tespit edilmiş, daha sonra Stata paket programında Blinder-Oaxaca ayrıştırma modeli kullanılarak ücret ayrımcılığının olup olmadığı saptanmıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizin de bağımlı değişken olan ücretin kıdem, yaş ve eğitim ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. İlk başlarda yaş ve kıdem değişkeni ücret üzerinde olumlu etki yaparken belirli bir zaman sonra (25 yıl) bu etki negatife döndüğü gözlemlenmiştir (Kaya, Selim, 2018). Eğitim değişkeni ücret üzerinde meslek gruplarına göre değişkenlik göstermiş, profesyonel meslek mensuplarında eğitimin ücret üzerindeki etkisi diğer meslek gruplarına göre daha yüksek oranda olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı bütün sektörler de tespit edilmiştir. Daha önceki yapılan sonuçlarla paralel çıkan analiz sonuçlarında en çok ücret ayrımcılığı % 0.241 oranıyla Sağlık, hukuk ve eğitim profesyonel meslek mensuplarında görülmüştür. Diğer meslek gurubu analizlerine bakıldığı zaman Sağlık, hukuk ve eğitim yardımcı profesyonel meslek mensupları %0.156 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. Sabit tesis ve diğer teçhizat operatörleri olarak adlandırılan meslek gurubu % 0.122 oranıyla üçüncü sırada yer alırken onu % 0.115 oranıyla İnşaat metal işleme ile diğer sanatkâr çalışanları adlandırılan meslek gurubu takip etmiştir. Diğer Analiz guruplarında % 0.081 oranıyla Nitelikli tarım, orman ve su ürünleri meslek gurubu altıncı sırada yer alırken onu % 0.068 oranıyla Klavye kullanarak çalışan tüm büro elemanları olarak adlandırılan meslek gurubu takip etmektedir. Düşük meslek gurupları ise 0.073 oranıyla Nitelikli gerektirmeyen her türlü işlerde çalışanlar diye adlandırılan meslek gurubu iken en düşük oran ise % 0.036 oranıyla Başkanlar üst düzey yöneticiler ve diğer idari müdürler olarak adlandırılan meslek gurubu olmuştur.

Oluşan bu ücret ayrımcılığında beşeri sermayeden kaynaklı fark en çoktan en aza sırasıyla; Sağlık, hukuk eğitim ve diğer profesyonel meslek mensupları. Sabit tesis ve diğer teçhizat operatörleri. Nitelikli tarım orman ve su ürünleri meslek mensupları. İnşaat metal işleme ile diğer sanatkârlar. Sağlık hukuk eğitim ve diğer yardımcı profesyonel

meslek mensupları. Nitelik gerektirmeyen her türlü işlerde çalışanlar. Klavye kullanarak çalışan tüm büro elemanları. Kişisel bakım satış ve koruma hizmeti çalışanları. Başkanlar üst düzey yöneticiler ve diğer idari müdürler olarak adlandırılan meslek gruplarında gerçekleşmiştir (Sağlık hukuk eğitim yardımcı profesyonel meslek mensupları ile İnşaat metal işleme ve diğer sanatkârlar aynı orana sahiptir). Cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık ise en çoktan en aza sırasıyla; Sağlık, hukuk, eğitim ve diğer profesyonel meslek mensupları. Sağlık, hukuk, eğitim diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları. İnşaat metal işleme ile diğer sanatkâr meslek mensupları. Sabit tesis ve diğer teçhizat operatörleri. Başkanlar üst düzey yöneticiler ve diğer idari müdürler. Nitelikli tarım orman ve su ürünleri meslek mensupları. Nitelik gerektirmeyen her türlü işlerde çalışanlar. Klavye kullanarak çalışan tüm büro elemanları. Kişisel bakım satış ve koruma hizmeti çalışanları olarak adlandırılan meslek gruplarında gerçekleşmiştir.

Blinder- Oaxaca ayrıştırma modeline göre yapılan analiz çalışmasında her meslek gurubu için ayrı ayrı analiz yapılarak meslek gurupları açısından daha detaylı inceleme ve karşılaştırma fırsatı sunulduğu düşünülerek yapılan çalışmanın literatüre katkı sunacağı beklenmektedir.

KAYNAKLAR

- Acun, S.(2018). “Türkiye de Ücret Eşitsizliğinin Analizi”, *Bulletion Of Economic Theory and Analysis*, 3(4),237-260.
- Akgün Ç. (2017). *Türkiye’de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi: Dilim Regresyon Uygulaması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktaş, A. Uysal, G. (2016). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 2149- 1844.
- Alparslan, A., Bozkurt, Ö., Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, *Makü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 66-81.
- Andrada, M.J, Galassi, G. L. (2009). “Education Labor Market And Life Quality: A Quantitative Approach Based On Mincer Equations”, *Centro De Estudios*, 3-26.
- Arslan E. (2014). *Türkiye’deki Ücret, Kazanç ve Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Analizi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Ekonomi Bölümü.
- Bauer, Thomas K., and Sinning, M. (2010), "Blinder Oaxaca Decomposition for Tobit Models", *Applied Economics*, 42(42), 1569-1575.
- Bulut, E., Alın, A. (2009). “Kısmi En Küçük Kareler Regresyon Yöntemi Algoritmalarından Nipals ve PLS-Kernel Algoritmalarının Karşılaştırılması ve Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24, 127-138.
- Canbak B. (2012). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları ve Vastıf Priminin Rolü*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Sabancı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cergibozan, R. Özcan, Y. (2012). “Türkiye İçin Bölgelere Göre Ücret Ayrıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 32-45.

- Çelik, A. Altıntaş, V. (2016). “İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir’deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma”. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 90-107.
- Doğan, B. (2011). *Türk İşgücü Piyasasında Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Drukler, D. M. (2003). “Testing For Serial Correlation In Linear Panel-Data Models”, *The Stata Journal*, 3(2), 168-177.
- Emeç, H., Üçdoğruk Birecikli, Ş. Akgün, Ç. (2019). “Dilim Regresyon Yöntemiyle Türkiye’de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 85-101.
- Eraslan, V. (2012). “Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Erol, A. (2011). *Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fox, J. (1997). “Applied Regression Analysis: Linear Models and Related Methods”. *Sage Publication*, USA, 123–240.
- Görmezöz, G., Orhan, H. (2020). “Türkiye’de Bölgesel Ücret Farklılıklarına İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi: İşkur Özel Sektör Açık İş İlanları Analizi”, *Çalışma ve Toplum*, 1633-1661.
- Grune. J.A., Reder. N. (1983). “Pay Equity: An Innovative Public Policy Approach to Eliminating Sex-Based Wage Discrimination”. *Public Personnel Management Journal*, 12(4), 395-403.
- Güner, F. (2009). *Türkiye İşgücü Piyasasında Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gürler, Ö., Üçdoğruk, Ş. (2007). “Türkiye’de Cinsiyete Göre Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, *Yaşar Üniversitesi*, 2(6), 571-589.
- Güzel, G. (2018). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Ücret Eşitsizliği: Türkiye ve AB Ülkeleri Karşılaştırması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hofer. H., Titelbach. G., Winter-Ebmer, R. (2014). *Wage Discrimination against Immigrants in Austria?* ECONSTOR Working Paper. No: 1406. Linz. Austria.
- Jann, B. (2008). “The Blinder-Oaxaca Decomposition For Linear Regression Models”, *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Kampelmann. S., Rycx. F. (2018). *New Evidence on Wage Discrimination against Immigrants on the Belgium Labour Market*. Ipswich Policy Note III. Bruxelles. Belgium.
- Killingsworth, M. Reimers, C.(1983). *Race, Ranking Promotions, And Pay At A Federal Facility: A Logit Analysis*. (Master’s thesis). New York: Cornell University Social Sciences Institute.
- Mincer, J. (1974). “Schooling, Experience, and Earnings”. *Human Behavior and Social Institutions* No: 2, 99-119.
- Navarro-Gómez. M.L., Rueda-Narváez. M.F. (2014). “Sexual-Based Wage Discrimination when Educational Outcomes are Endogenous: The Spanish Case”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 1869-1874.
- Neter, J., Kutner, M., Nachtsheim, C., and Wasserman, W. (1996). *Applied Lineear Regression Models*, Usa: Irwin.
- Newell. A., Reilly. B. (1996). “The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence”. *Labour Economics*, 3(3), 337-356.
- Öztürk, S. Başar, D.(2018). “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 41-58
- Palaz, S. (2002). “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde NeoKlasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 90-106.

- Şentürk, B. (2016). “Türkiye de Kadın Emeğine Genel Bir Bakış”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(31),194-209.
- Tansel, A. (1999). *Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender In Turkey*. Bonn: Iza Discussion Paper No: 1262.
- Taşçı, M. Darıcı, B. (2009). “Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri İle Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayırımına Göre Analizi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 139-159.
- Tokatlıoğlu, Y. (2018). *Dilim Regresyon Yöntemi İle Türkiye’de Eğitimin Ücret Getirisi Ve Cinsiyete Göre Ücret Ayrımcılığının Analizi*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toksöz, G. Memiş, E. (2020). “Kayıt Dışı İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri: İmalat Sanayinde Cinsiyet Ücret Açığı”, *Ekonomik Yaklaşım Derneği*, 31(116), 1-33.
- Topbaş, F.(2003). *Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topgül, S.(2011). *Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizlikleri ve Eşitsizlikleri Gidermeye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Mevzuat*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toptaş, S. (2015). *İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’ de Kadın İstihdamı*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunç, M. (2018). “Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz”. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251.
- TÜİK, İLO (2020). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması*. Ankara: İLO.

- Tüzüncan, D. (2016). “Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması”, *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 313-324.
- Üçkaya, B.(2002). *Ücret Eşitsizliği: Türkiye İçin Bir İnceleme*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Wang. H., Guo. F., Cheng. Z. (2015). “A Distributional Analysis of Wage Discrimination against Migrant Workers in China’s Urban Labour Market”, *Urban Studies*, 52(13), 2383-2403.
- Yahmed. S.B. (2018). “Formal but Less Equal. Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil”. *World Development*, 101, 73-87.
- Yamak, N. Topbaş, F.(2004). ”Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”, *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* 18, 3-4.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Ebubekir ERDOĞAN
Doğum Tarihi ve Yeri	
Eğitim Durumu	
Ön Lisans	
Lisans Eğitimi	
Yüksek Lisans Öğrenimi	
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurum	
İletişim	
E-Posta Adresi	
Tarih	22.03.2022