

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

137576

EMEK PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI

ÜCRET AYRIMCILIĞI VE

TÜRKİYE ÖRNEĞİ

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

137576

Ferhat TOPBAŞ

EYLÜL – 2003

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

EMEK PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI

ÜCRET AYRIMCILIĞI VE

TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Ferhat TOPBAŞ

Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü’nce

Bilim Uzmanı (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri)

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez’dir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 22.08.2003

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 08.09.2003

Tezin Danışmanı : Doç. Dr. Nebiye YAMAK *K. Karahasan*

Jüri Üyesi : Prof.Dr. Rahmi YAMAK *Rahmi Yamac*

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Harun TERZİ *H. Terzi*

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. M. Alaaddin YALÇINKAYA *M. Alaaddin Yalçinkaya*

Eylül – 2003

TRABZON

0. SUNUŞ

00. Önsöz

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'na yüksek lisans tezi olarak sunulan “Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği” adlı bu çalışmanın temel amacı, hemen hemen tüm emek piyasalarında görülen ve kadın işgücünün emek piyasalarındaki konumunu olumsuz etkileyen cinsiyetçi ayrımcılığın nedenlerini ortaya koymak ve bu ayrımcılığın ücretlere yansımaları, çalışma hayatımıza ilişkin verilerden yola çıkarak belirlemektir.

Bu çalışmanın yürütülmesinde, başta, teşvik ve yardımlarında dolayı çok değerli danışman hocam sayın Doç. Dr. Nebiye YAMAK, çalışmaya ilişkin uygulamanın gerçekleştirilmesinde ve bulguların değerlendirilmesinde yardımlarını esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Rahmi YAMAK, tezin yazımı konusunda gerekli ortamı sağlayan ve görüş ve önerileri ile bana ışık tutan sayın Prof. Dr. Orhan ÇİFTÇİ ve Yrd. Doç. Dr. Birdoğan BAKİ'ye teşekkürlerimi bir borç bilirim.

01. İçindekiler

	Sayfa Nr.
0.SUNUŞ	
00. Önsöz.....	III
01. İçindekiler.....	IV
02. Özet.....	VII
03. Summary.....	VIII
04.Tablolar Listesi.....	IX
05. Grafikler Listesi.....	XI

GİRİŞ.....	1-3
------------	-----

BİRİNCİ BÖLÜM

1. EMEK PİYASALARINDA AYRIMCILIK TEORİSİ.....	4-18
10. Genel Kavram ve Tanımlar.....	4
11. Emek Piyasasında Ayrımcılık Türleri.....	5
110. Tercih Ayrımcılığı.....	6
1101. İşveren Ayrımcılığı.....	7
1102. Tüketici (Müşteri) Ayrımcılığı.....	8
1103. İşçilerin Ayrımcılığı.....	9
111. İstatistiksel Ayrımcılık.....	11
112. Tekel Gücü Teorisi.....	13
12. Kadın İşgücü Kuramları ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yaklaşımları.....	13
120. Beşeri Sermaye Yaklaşımı.....	14
121. Marsist Yaklaşım ve Yedek İşgücü Ordusu.....	15
122. İkili Rol Yaklaşımı.....	16
123. Cinsiyet Ekonomisi ve Feminist Yaklaşım.....	17
124. Kurumsal Yaklaşım.....	17

İKİNCİ BÖLÜM

2. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞINI TEST EDEN

DENEYSEL ÇALIŞMALAR LİTERATÜRÜ.....	19-31
20. Ayırıştırma Yöntemi Literatürü.....	19
21. Türkiye İle İlgili Çalışmalar.....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN EMEĞİNE KARŞI

AYRIMCILIK.....	32-52
30. Çalışma Hayatı İçerisinde Kadın Emeği.....	32
31. Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı.....	33
32. Türkiye'de Kadın İstihdamın Genel Özellikleri.....	39
33. Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	41
34. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Nedenleri.....	44
35. Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KADIN EMEĞİNE KARŞI ÜCRET AYRIMCILIĞININ TEST EDİLMESİ.....

40. Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Emeği.....	53
41. Veri Seti.....	54
42. Ücret Fonksiyonları ve Ayırıştırma Yöntemi.....	56
43. Veri Setine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	60
44. Ücret Denklemleri.....	63
45. Ayırıştırma Analizi Sonuçları ve Ayrımcılık Katsayıları.....	65
450. Birinci Modelin Sonuçlarına Göre Ayırıştırma Analizi Sonuçları.....	65
451. İkinci Modelin Sonuçlarına Göre Ayırıştırma Analizi Sonuçları.....	66
452. Üçüncü Modelin Sonuçlarına Göre Ayırıştırma Analizi Sonuçları.....	68
453. Bölgesel Ayırıştırma Analizleri.....	70
454. Eğitim Düzeyleri ve Ayırıştırma Analizi.....	71
455. Meslek Gruplarına Göre Ayırıştırma Analizi.....	72

456. İşyeri Büyüklüğüne Göre Ayrıştırma Analizi.....	73
5. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ.....	74-77
YARALANILAN KAYNAKLAR.....	78-84
EKLER.....	85
ÖZGEÇMİŞ.....	86



02. Özet

Emek piyasaları, ekonomik sistemin önemli bir unsurudur ve emek piyasalarında yaşanan gelişmeler ekonominin genelinde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ayrımcılık ve özellikle de ücret ayrımcılığı söz konusu gelişmelerin en önemlilerindedir. Ayrımcılık, cinsiyetler veya ırklar arasında gelir, statü ve fırsat farklılıklarına neden olduğu için sadece ekonomik değil aynı zamanda toplumsal sonuçları olan bir olaydır. Geleneksel olarak ayrımcılığın derecesi, Oaxaca (1973) ve Blinder (1973) tarafından geliştirilen, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının açıklanan ve açıklanamayan kısımlarına ayrılmasına dayanan bir ayrışım metodu kullanılarak ölçülmektedir.

Ayrışımın açıklanan kısmının, cinsiyetler arası eğitim standartları, deneyim düzeyi gibi verimlilik farklılıklarından kaynaklandığı açıklanamayan kısmın cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının en az bir elementini içerdiği iddia edilmektedir.

Bu çalışmada erkek ve kadın çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını incelemek için Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından hazırlanan 1944 Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi verileri kullanılmıştır. Ücret farklılıklarını araştırırken, insan sermayesi donanımı, sosyo-ekonomik faktörler ve emek piyasası ile ilgili bir kısım açıklayıcı değişkenden faydalanarak erkek çalışanların kadın çalışanlardan yaklaşık olarak %32 daha fazla ücret avantajına sahip oldukları ve bu farklılığın yaklaşık olarak %82'sinin ücret ayrımcılığından kaynaklandığı bulunmuştur.

03. Summary

The labor market is the most important component in the economic system and the economic system has been affected to development in the labor market. Discrimination is an important concept in the labor market. Discrimination has caused differences income, statute, change between gender or race due to not only an economic concept but also an social concept. Traditionally, the degree of discrimination is measured using a decomposition methodology based on Oaxaca (1973) and Blinder (1973) separating gender wage differentials into explained and unexplained components.

The explained part of the decomposition is caused by productivity differentials between sexes, such as differing schooling standards and experience levels, while the unexplained component is argued to contain at least an element of gender wage discrimination.

For the investigation of wage differentials between male and female workers we are using the 1994 Turkish Houesehold Expenditure Survey conducted by the State Institute of Statistics. Concerning wage differences, male workers wage on average 32 percent more than their female counterparts. When controlling for a set of independent explanatory variables including human capital traits, socio-economics and labor market factors, gender based wage discrimination reached nearly 82 per cent of the 32 per cent wage differences.

04. Tablolar Listesi

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa</u> <u>No</u>
Tablo: 1	Kadın ve Erkeklerin Öğrenim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Oranları (Kent, Kır, %, 2001).....	35
Tablo: 2	Kadın ve Erkeklerin Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Oranları (% , 2001).....	36
Tablo: 3	Eğitim Düzeyi ve İşteki Duruma Göre Çalışanlar (Kadın/Erkek, 2002).....	38
Tablo: 4	Coğrafi Konum ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (1988-2000, %)......	40
Tablo: 5	Bankacılık ve Sigorta Sektöründe Kadın Erkek Personelin Meslek Dağılımı.....	43
Tablo: 6	Tekstil ve Giyim Sektöründe Kadın Erkek Personelin Meslek Dağılımı.....	44
Tablo: 7	Turizm Sektöründe Kadın Erkek Personelin Meslek Dağılımı.....	44
Tablo: 8	2001 Yılı İşyeri, Zorunlu Sigortalı Sayıları, Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı (Kişi).....	48
Tablo: 9	2001 Yılı İşyeri ve Zorunlu Sigorta Sayıları ile Prime Esas Günlük Kazancın, İl, Kamu, Özel Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	50
Tablo: 10	2001 Yılı 3. Dönem Kazançların Sektörler ve Cinsiyete Göre Dağılım.....	51
Tablo: 11	Yıllar İtibariyle Prime Esas Ortalama Ücret Kazançlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (TL).....	52
Tablo: 12	Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	60
Tablo: 13	Model 1 Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları.....	65
Tablo: 14	Model 2 Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları.....	67
Tablo: 15	Model 3 Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları.....	69
Tablo: 16	Model 3 sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları.....	70

Tablo: 17	Bölgesel Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%).....	71
Tablo: 18	Eğitim Düzeylerine Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%).....	72
Tablo: 19	Meslek Gruplarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%).....	73
Tablo: 20	İşyeri Büyüklüklerine Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%).....	73
Tablo: 21	Erkek ve Kadın İçin Ücret Denklemi Sonuçları.....	85



05. Grafikler Listesi

<u>Grafik No</u>	<u>Grafik Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
Grafik: 1	Bölgelere Göre Ortalama Aylık Gelir (Kadın, Erkek,).....	61
Grafik: 2	Cinsiyetlere Göre Tecrübe ve Ortalama Aylık Kazanç.....	61
Grafik: 3	Cinsiyetlere Göre Eğitim ve Ortalama Aylık Kazanç.....	62



GİRİŞ

Emek piyasalarında yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin ekonomik anlamdaki gerek makro ve gerekse de mikro ölçekli etkileri, ekonomini biliminin gelişim süreci içerisinde daimi bir ilgi odağı olmuştur. Özellikle 1960'lı yıllar sonrasında dikkatler kadın emeğine ve kadın emeğinin emek piyasalarındaki konumuna çevrilmiş durumdadır.

Hemen her toplumda kadın emeği tarihin her döneminde ikincil bir konumda değerlendirilmiş, sadece ekonominin bunalım dönemlerinde kendisine ihtiyaç duyulmuş ve her dönemde eksik değerlendirilmiştir. Bunun nedenlerinin ekonomik olmaktan çok öncelikle sosyal ve kültürel olduğu savunulmuş ve savunulmaktadır. Çünkü kadının öncelikli görevi, her toplumsal yapının başlangıç döneminde önemli rol oynamış ataerkil aile yapısı nedeniyle, ailevi sorumluluklar olarak görülmektedir.

Kadın ve erkeğin toplumsal rolleri belirlenirken, kadın ekonomik yönden tümüyle erkeğe bağlı hale gelmiştir. Bu bakımdan erkekler kendilerine verilen bu toplumsal rol ile ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmakta; kadınlar ise hem ekonomik anlamda erkeklere bağımlı olmakta hem de günlük yaşam içerisinde yaptığı faaliyetlerin ekonomik bir değeri olmadığı için toplumsal değersizliğe yani bir bakıma ikincil aktörlüğe itilmektedir.

Sanayi devrimi sonrası emek piyasalarında yaşanan dönüşümler ve üretim biçimlerinde yaşanan gelişmeler, kadın emeğinin çalışma hayatına katılımında önemli artışlara neden olmuştur. Ancak kadın emeği hala erkek emeği ile eşit değerlendirilmemekte, emek piyasalarında ortaya çıkan fırsatlardan yeterince yararlanamamakta ve bir biçimde çalışma hayatına dahil olmuş olan kadınlar da verimlilikleri ile ilgisiz nedenlerden dolayı ayrımcı tutumlarla karşı karşıya gelmektedir.

Kadın emeğine yönelik ayrımcı tutumlar, emek piyasalarının her alanında ve çok farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Ayrımcılığın görünüş biçimleri, başta, kadın emeğinin

eksik değerlendirilmesi ve erkek çalışanlardan daha düşük ücretlerle çalıştırılması olmak üzere, meslek tercihleri, işe alma, terfi fırsatlarından yararlanamama olarak sayılabilir.

Fakat ayrımcılığın görünüş biçimleri içerisinde şüphesiz en önemli olanı ücret ayrımcılığıdır. Çünkü yukarıda bahsedilen cinsiyetler arası toplumsal rol dağılımının temelinde kadının erkeğe karşı ekonomik bağımlılığı yatmaktadır. Emek piyasalarında kadın ücretlerinin erkeklere nazaran görece olarak düşük olması, çalışma hayatına dahil olan kadınların çoğunun hane reisi rolündeki erkeğe olan ekonomik bağımlılığını devam ettirmektedir.

Cinsiyetlere arası ücretlendirmede ortaya çıkan eşitsizlikler sadece toplumsal rol bölüşümünün devamını sağlamakla kalmamaktadır. Ayrıca, emeği erkeğe göre düşük değerlendirilen nitelikli kadın işgücü çalışma hayatına dahil olmak konusunda isteksiz olmaktadır. Böylece ekonomi içerisinde ki nitelikli işgücünün bir kısmı üretim faaliyetlerinin dışında kalmakta ve özellikle nitelikli emeğe ihtiyaç duyan piyasalarda erkek egemen bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada, emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ortaya çıkış nedenleri ve görünüş biçimlerini ortaya koymak amaçlanmış ve Türkiye’de kadın emeğinin ücretlendirme konusunda karşı karşıya kaldığı ayrımcılığın derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, ayrımcılık kavramı ve bu kavram çerçevesinde geliştirilen teoriler karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve yine bu bölüm içerisinde kadın işgücü odaklı olarak geliştirilen ekonomik kuramlar değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde, ücret ayrımcılığı konusunda yapılmış çalışmalar, kullandıkları araştırma yöntemleri, ücret ayrımcılığına yaklaşımları ve elde ettikleri sonuçlar bakımından değerlendirilmiş ve Türkiye’deki çalışmalar ve bulguları hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde, ayrıntılı bir analiz öncesinde, kadın emeğinin çalışma hayatımızdaki durumu ortaya konmak istenmiş ve bu amaçla kadınların işgücüne katılımı, kadın emeğinin

donanım özellikleri ve çalışma hayatındaki mevcut durumdan bahsedilmiştir. Yine bu bölüm içerisinde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıkma nedenleri ve kadın işgücünün karşılaştıkları ayrımcı tutumlar değerlendirilmiştir.

Dördüncü bölümde, Devlet İstatistik Enstitüsü'nce hazırlanan 1994 yılı Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi verilerinden yola çıkarak, çalışma hayatımızda kadın emeğinin maruz kaldığı ücret ayrımcılığının derecesi tespit edilmiştir. Ayrıca bu tespit, bölgesel, mesleki olarak genişletilmiş ve yaşanan coğrafi bölgenin ve sahip olunan mesleğin ücret ayrımcılığına etkisi ayrı ayrı analiz edilmiştir.

Son bölümde, elde edilen sonuçlar bir değerlendirme süzgecinden geçirilerek, çalışma hayatımızda kadın emeğine yönelik ücret ayrımcılığının nedenleri, ortaya çıkardığı sorunlar ve çözüme yönelik politika önerilerine yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. EMEK PİYASALARINDA AYRIMCILIK TEORİSİ

10. Genel Kavram ve Tanımlar

Emek piyasalarında ortaya çıkan ayrımcılık, endüstriyel ekonomilerin pek çoğunda önemli bir politik mesele ve çalışma ekonomisi içinde de önemli bir konudur (JONSSON, 2001, s.1942). Ekonomistler bu olguyu çok farklı açılardan ele almış, bir o kadar farklı yaklaşım ve model geliştirerek, çalışma ekonomisi içerisinde geniş bir literatür meydana getirmişlerdir.

Rekabetçi bir piyasanın normal işleyişi neticesinde bireysel kazançlar arasında farklılıkların meydana gelmesi doğaldır. Ancak, bir çok ülkenin işgücü piyasalarında ortaya çıkan farklılığın miktarı, rekabetçi teori ile açıklanamayacak kadar büyük görünmektedir. Bu farklılığın bir kısmı bireyler arasında, onların işgücü piyasasındaki performanslarıyla çok az ilgili yada hiç ilgisiz kriterlere dayanarak yapılan ayırmadan kaynaklanmaktadır.

Harfi harfine alınacak olursa ayrımcılık sözcüğünün anlamı, “seçime uygun kriterlere göre ayırım yapmak” olup, bireylerin sık sık uyması gereken bir görevi tanımlamaktadır. Ancak kelime zamanla farklı bir anlam kazanmıştır. Özellikle bireylere ilgisiz kriterlere dayanarak farklı davranılması ve zarara sokulması anlamı taşımaktadır. Konuyla ilgili olmaması gereken özellikler kişiler arasında ayırım yapmanın kriteri olarak kullanılmakta, bunun sonucunda ilgili özellikler itibariyle aynı olan kişiler farklı muamele görmektedir. Yani eşitlere eşitsizlik yapılmaktadır (ELLIOTT, 1997, s.381).

Yukarıda bahsedildiği üzere, ayrımcılık üzerine çok farklı yaklaşımların olması nedeniyle çok farklı tanımlamalar da yapılmıştır. Fakat en çok kabul gören tanım Kenneth J. Arrow tarafından yapılandır.

Arrow'a göre, "Ayrımcılık, piyasa yerinde işçinin üretkenlikle ilgisi olmayan özelliklerinin değerlendirilmesidir"(ARROW, 1973, s.3).

Özellikle emek piyasasında ki ayrımcılığın gerçek nedenlerini tanımlamak güçtür. Üstelik, farklı ayrımcılık türleri birbirini güçlendirmekte ve ayrımcılığın tam varlığı ve kaynağı hakkında anlayışlar değişebilmektedir. Bu nedenle sadece kimin ayrımcılıkla karşılaştığı değil ayrımcılıktan kimin zarar gördüğünü de ortaya koymak güçleşmektedir (JONSSON, 2001, s.1942).

Bu bölümde, öncelikle ayrımcılığın görünüş biçimlerini, ortaya çıktığı kaynağa göre ele aldıktan sonra, başta neoklasik okulun beşeri sermaye teorisi olmak üzere, cinsiyete dayalı ayrımcılığın neden ortaya çıktığı konusunda geliştirilen kadın işgücü kuramları değerlendirilecektir.

11. Emek Piyasasında Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılığın emek piyasasında ortaya çıkış ve görünüş biçimleri farklılık göstermektedir. Ayrımın ortaya çıkış kaynağının ve ayrıma hedef olan grubun özelliklerine bağlı olarak, ayrımcılığın nedenleri ve derecesinin tespit edilmesi de farklılık göstermektedir.

Ayrımcılık ücretlerdeki farklılıkların dışında bir çok biçimde ortaya çıkabilir. İşgücü piyasasında bazı gruplar işte ilerleme imkanlarından yoksun bırakılmakta veya bazı işlere mahkum edilmektedir. Ayrıca ayrımcılık, emek piyasaları dışında, kadınlar, azınlıklar gibi bazı grupların belli sosyal hizmetlerden faydalanamaması, bazı kurumlara üye olamaması veya bazı kolaylıklardan yararlanamaması gibi biçimler de olabilir (ELLIOTT, 1997, s.381).

Ayrımcılığın en önemli kaynağı, önyargı veya kişisel tercihlerdir; işverenle, çalışanlar veya müşteriler belirli bir ırk veya cinsten çalışanlarla birlikte olmaktan hoşlanmazlar. İkinci kaynağı mükemmel olmayan bilgidir. İşverenler muhtemel iş adaylarını sadece bireysel özellikleri ile değerlendirmekten ziyade grubun ortalama özelliklerine dayanarak değerlendirmektedir. Son olarak da ayrımcılık piyasa gücüne dayanır. Piyasa (veya tekel)

gücü, muhtemel rakiplerin piyasa girişlerine engel olabilmeyi sağlamaktadır (REYNOLDS ve diğerleri, 1978, s.239).

Önyargı veya kişisel tercihlerden kaynaklanan ayrımcılık Gary Becker tarafından geliştirilen “ayrımcılık duyguları modeli” yoluyla açıklanmaktadır. Mükemmel olmayan bilgiden kaynaklanan ayrımcılık ise, istatistiksel ayrımcılığın belirli formlarına veya belirgin bir istekten ziyade kusurlu bir bilgiye dayanan sistemli ayrımcılığa odaklanmıştır. Piyasa ayrımcılığı ise, tekel gücünün işverene sağladığı avantajlara dayandırılmıştır (BECKER, 1971, ss.13-14).

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

110. Tercih Ayrımcılığı

Tercih ayrımcılığı teorisi¹, beyaz bir erkeğin ayrımcı duygulara sahip olduğu varsayımı ile yola çıkmaktadır. Bu duygudan kastedilen, beyaz erkeğin kadınlar ve siyahlardan ziyade diğer beyaz erkekleri işe almak, onlarla çalışmayı istemek veya onların ürettiği ürünleri satın almak gibi bir tercihe sahip olduğudur.

Eğer bir kişi ayrımcı duygulara sahipse, o kişi belirli iş veya işlemlerden kaçınmak için sanki gelir kaybetmek arzusundaymış gibi davranır ve kişisel farklılıklardan dolayı duygular da kişiden kişiye farklılaşabilmektedir. Yani ayrımcı tutum ve davranışlara sahip kişiler arasında da ayrımcı duyguların şiddeti farklılaşabilmektedir (BECKER, 1971, s.16).

Becker tarafından altyapısı kurgulanan “Ayrımcılık Duyguları Modelinde”; cinsiyet ayrımcılığı, belirli bir cinsiyete karşı kişisel bir önyargı veya duygu biçiminde açıklanmaktadır (ÇOLAK ve diğerleri, 2001, s. 27).

¹ Teorinin temeli Gary BECKER’in 1957 yılında The University of Chicago Press tarafından yayınlanan “The Economics of Discrimination” adlı kitabı ile atılmıştır.

Tercih ayrımcılığı teorisi, ayrımcı duyguların nasıl şekillendiğini açıklamaktadır. Bunun gibi duyguların tamamen ekonomik olmayan düşünceler tarafından belirlenmiş olduğu varsayılmaktadır. Buna karşılık teori, ayrımcı duyguların ekonomik kararları nasıl etkilediğini göstermemektedir (REYNOLDS ve diğerleri, 1978, s.240).

Sözü edilen etkiler bu çeşit ayrımcı duygulara kimin sahip olduğu varsayımına bağlı olarak, işveren ayrımcılığı, tüketici(müşteri) ayrımcılığı ve çalışan ayrımcılığı şeklinde gruplandırılmaktadır.

1101. İşveren Ayrımcılığı

Bir ayrımcı, kişisel duyguları veya tercihleri ile tanımlanır ve bu duygular ayrımcılık katsayısı vasıtasıyla ölçülür². Eğer bir kişi, bir diğerine karşı ayrımcı ise, onun davranışları objektiflikten uzaktır; piyasa yerinde objektif davranış sadece verimliliğin göz önüne alınmasına dayanır (BECKER, 1971, s.39).

Belirli bir kişi veya gruba karşı ayrımcı duygulara sahip olan bir işveren, o kişi veya grubu istihdam etmenin kendisine parasal olmayan bir maliyeti olacağı düşüncesindedir ve bu ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısı(DC)'na eşittir.

Her bir işveren duygularının şiddeti ile çalışma ile kazanılan maksimum net getirinin belirleyicilerinin ve maliyetlerinin şiddetini karşılaştırır. Kadınların ve erkeklerin üretimdeki ikamelerinin mükemmel olduğu ve işverenin kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip olduğu varsayılınsın. İşverenin sahip olduğu DC'nin değeri "d" olsun. Eğer piyasa denge ücret düzeyinde kadın erkek ücret oranı $(1/1+d)$ 'ye eşit ise işveren kadın veya erkeği istihdam etmek konusunda kararsız kalacaktır. Çünkü bu durumda, denge ücret düzeyleri, onun ayrımcı duygulara sahip olmakla karşılaştığı parasal maliyetleri telafi etmektedir.

² Eğer bir kişi, bir diğerine karşı ayrımcı duygulara sahipse, o kişiyi, istihdam etmenin, onunla birlikte çalışmanın veya onun ürettiği bir mal veya hizmeti satın almanın kendisine parasal olmayan bir maliyeti varmış gibi davranır. Ek maliyet kişinin ayrımcılık katsayısına eşittir ve çalışmanın devamında "DC" ile gösterilecektir.

Ancak aksi durumda, yani erkeklerin piyasa ücreti (W_E), kadınların piyasa ücreti (W_K) ile işverenin ayrımcılık katsayısının değerinin (d) çarpımından ($W_K(1+d)$) küçükse sadece erkekler istihdam edilecektir.

Kadınları istihdam etmenin, onların ücretleri yanında bir de ayrımcılıktan kaynaklanan ek maliyetler getirmesi nedeni ile kadınlar ancak erkeğe göre düşük bir ücretten iş girebilecektir. Burada en dikkat çekici nokta, üretimdeki ikameleri mükemmel olmasına ve üretimdeki verimlilikleri de eşit olmasına rağmen işverenin ayrımcı duyguları nedeni ile kadınlara marjinal ürün değerlerinden daha düşük bir ücret ödenmesidir.

Ancak teori, kadınları istihdam etmenin parasal olmayan maliyetlerini toplam maliyetlerin bir unsuru saydığı için ayrımcılık, minimum net maliyetlerin kriterlerini değiştirmemekte ve her iki marjinal ürün oranı hala onların net faktör fiyatları oranına eşit olmaktadır.

Burada kadınları istihdam etmenin işverene yüklediği maliyetlerin, parasal olmayan bir maliyet unsuru olduğu hatırlanırsa, bunu toplam parasal maliyetlere ilave ederek, ayrımcılık halinde kadınlara ödenen ücretin hala onların marjinal ürün değerine eşit olduğunu varsaymanın, teorinin en önemli eksikliği olduğu söylenebilir.

Teoriye yapılabilecek bir diğer eleştiri, emek piyasasında ayırım yapmayan işverenlerin böyle davranmakla emek maliyetlerini azaltacakları ve ürünlerini daha düşük fiyattan satabilecekleridir. Rekabetçi ürün piyasalarında ayırım yapmayan işverenlerin sahip oldukları bu avantaj ayrımcı firmaların piyasanın dışına itilmesine neden olacaktır (BİÇERLİ, 2000, s.224).

1102. Tüketici (Müşteri) Ayrımcılığı

Müşteriler belirli bir cinsiyetten işçilerin ürettiği mallar için tercih belirtiyorlarsa, diğer cinsiyetten işçiler böylesi işlerde çalışabilmek için daha düşük ücretleri kabul etmek zorunda kalırlar veya diğer işlerde yoğunlaşmaları bu türden işlerin ücretini düşürür (ELLIOTT, 1997, s.387-388).

Teoriye göre, tüketicilerin kadınlara karşı ayrımcı olduğu ve onların DC'lerinin değerinin d_t olması durumunda, P gibi bir piyasa fiyatı ile karşı karşıya olan tüketici, bu mal veya hizmetin kendisine toplam maliyetini $P(1+d_t)$ olarak kabul etmektedir. Çünkü sahip olduğu ayrımcı duygular nedeniyle, eğer söz konusu mal veya hizmet kadınlar tarafından üretiliyorsa, bu malı tüketmenin maliyeti, parasal olmayan, Pd_t ayrımcılık maliyeti kadar artacaktır.

Ayrımcılığın olmadığı durumda, üretimdeki ikameleri tam olan kadın ve erkek işçilerin ücretleri rekabetçi ücret dengesinde eşitlenecektir. Fakat tüketicilerin kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip olması kadınların erkeklere göre görece ücretlerini düşürmektedir (BECKER, 1971, s.75-76).

Çünkü rasyonel davranan işveren (veya firma), tüketicilerin kadınların ürettiği mal veya hizmeti satın almak istememesi nedeniyle uğradığı kaybı kadın işçilerin ücretlerine yansıtacaktır. Tüketici DC'sinin değeri olan d_t nispetinde kar kaybına uğrayan firma uğradığı kaybı telafi eden düzeyin üzerinden bir ücretle kadın işçi çalıştırmak istemeyecektir.

Burada önemli olan nokta böylesi bir ayrımcılığın, üretici ve tüketicinin piyasa yerinde karşı karşıya bulunduğu durumlarda ortaya çıkmasıdır. Bu durum genelde hizmet sektörü için geçerlidir. Böylece kadınlara karşı ayrımcı olan tüketicilerin, kadın karşıya geldiği sektörlerde ve işlerde kadın ücretleri düşmekte ve kadın emeği diğer sektör veya işlere kaymaktadır. Bu da mal veya hizmeti üreten kadın işçi ile müşterinin karşı karşıya gelmediği sektör ve işlerde kadın istihdamını artırmaktadır.

Bu tür ayrımcılığın en önemli farkı, neticede ücretlerde bir farklılaşmayı gerektirmemesi genelde bir iş ayrışması ile sonuçlanmasıdır.

1103. İşçilerin Ayrımcılığı

İşçiler de tıpkı işverenler gibi farklılaşan ayrımcı duygulara sahiptir ve onların duyguları da ayrımcılık katsayısı (DC) yoluyla ölçülebilir. Bu DC, erkeklerin W_E olan

birim parasal ücretlerini, $W_E(1-d_i)$ nispetinde değiştirir. Burada “ d_i ” erkek çalışanların, kadın çalışanlara karşı olan ayrımcı duygularının büyüklüğünü temsil etmektedir.

Ayrımcılığa mani olan çalışan kadın ve erkeklerin ücretlerinde bir farklılaşmadır³. Eğer $c > d_i$ ise, işçi erkeklerle çalışmayı tercih edecektir. Aksi durumda kadınlarla çalışmayı tercih edecektir. Erkeklerin görelî ücretlerinde bir artış veya “ d_i ”deki bir azalış durumunda işçi erkeklerle çalışmayı tercih edecektir.

İşveren mevcut işçilerin hoşlanmadığı bir grup işçiyi işe alırsa, mevcut işgücü bakımından işin net avantajlarında “ d_i ” nispetinde bir kötüleşme meydana gelmektedir. Varolan işgücü için durumlarının kötüleşmediğini garanti etmek üzere tazmin edici bir ödeme gereklidir ve bunun sonucunda mevcut ve yeni işçiler arasında bir ücret farkı oluşur.

Firmanın böyle bir tazmin edici ücret farkına razı olmasının nedeni işlem maliyetleridir. Eğer ayrımcı çalışanlar yerine yenilerini işe almak ve eğitmenin masrafları, ayrımcı duygulara sahip olmaları nedeniyle ödenen tazmin edici ücretten yüksek ise firma bu işçilerin işlerine devam etmeleri için bu farklı ücreti ödemeye razı olacaktır.

Farklılıkların eşitlenmesi teorisinin temel aldığı erkeklerin zevklerine ilişkin hipotez doğru ise ücret ayrımcılığı, erkek işgücünün ayrımcılık zevkiyle uzlaşmanın firmaya maliyetinin, erkekleri işten çıkararak yerlerine ayrımcı duygulara sahip olmayan işgücü almanın maliyetinden az olduğu durumlarda ortaya çıkar (ELLIOTT, 1997, s.386).

Tabi ki, erkek ve kadın çalışanlar arasındaki ikamenin mükemmel olmadığı durumlarda söz konusu maliyetler düşük olsa bile, erkek işçileri işten çıkarıp yerlerine kadın işçileri almak, firma için rasyonel bir karar olmayacaktır.

³ Ayrımcılığın birim maliyetleri $c = [(W_E - W_K) / W_E]$ şeklinde ölçülmektedir. Burada;
 c: Ayrımcılığın birim maliyetleri,
 W_E : Erkek işçinin ücreti,
 W_K : Kadının işçinin ücreti'dir.

Bundan başka, erkek işçiler özgül becerilerin sahibi ise veya sendikalar veya erkek işçilerin ortak tavır koymaları nedeni ile ikame esnekliği azalmışsa, ücretlerde ayrımcılık olasılığı yüksektir.

Özetlenecek olursa erkek işçilere ayrımcı duyguları nedeni ile tazmin edici bir ücret farkı kazandıran tekel gücü, özgül becerilerin sahibi olmak, sendika üyesi olmak veya işlem maliyetleri olabilir.

Emek piyasasında bu şekilde bir ayrımcılığın ortaya çıkması vardiyalı işler ve ayrılmış işyerleri ile sonuçlanmaktadır. Böylece tekel gücüne sahip olmayan önyargılı işçiler ayrılmış bir işyerinde çalışıyor olmanın ayrıcalığını, eşit üretkenliğe sahip önyargsız işçilerden daha düşük bir ücret alarak ödeyeceklerdir.

111. İstatistiksel Ayrımcılık

Becker tarafından ortaya atılan ve geliştirilen tercih ayrımcılığı teorisinde ücret farklılıkları, işverenlerin, işçilerin veya tüketicilerin önyargılarının ifadesi olan zevklerinden ileri gelmektedir.

Önerilen bir başka açıklama tarzı ise ayrımcılığın, eksik bilgiler dünyasında firmaların potansiyel işgücünün niteliklerini değerlendirmede benimsedikleri süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkabileceğidir (ELLIOTT, 1997, s.393). Bu tür açıklamadaki en önemli farklılık ayrımcılığın, belirgin bir istek veya önyargıdan ziyade kusurlu bilgiye dayandırılmasıdır (JONSSON, 2001, s.1943).

Bu yaklaşıma göre, ayrımcılığa bir işe girmek için başvuru yapan bireylerin değerlendirilmesi sürecinde işverenlerin kullandıkları yöntem neden olmaktadır. İşveren başvuru yapan kişileri tek tek bireysel niteliklerine göre değerlendirmektense daha kısa ve kolay bir yol seçerek, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirir. Başka bir deyişle, işverenler işçileri hakkında ait oldukları grupların davranışlarından hareketle istatistiksel beklentiler oluştururlar.

Cinsiyet, ırk, renk gibi nitelikler temelinde oluşturulan gruplara genellikle önyargılardan oluşan yanıltıcı nitelikler atfedilir. Tek tek kadın veya erkek adaylar değerlendirilirken, kişilerin kendine özgü niteliklerine göre değil de ait oldukları cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirmelerinin, dolayısıyla kadın veya erkek modelleri oluşturmanın ayrımcılığa yol açtığı iddia edilir. Örneğin, kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda devamsızlık yaptıkları kanısı yaygındır. Bir işe başvuran kadının iş geçmişine ve özelliklerine bakılmaksızın sadece kadınların fazla devamsızlık yapacağı yargısı ayrımcılığa neden olur.

Bir işe alma sürecinde, işverenin potansiyel iş adaylarının sadece eğitim, yaş ve tecrübeleri hakkında tam bilgisi olmakta ancak onların iş başındaki fiili verimlilikleri hakkında bilgisi eksik (daha doğrusu kusurlu) olmaktadır. Teoriye göre, işverenler bu aşamada, daha önceki tecrübe ve gözlemlerini ve grup özelliklerini değerlendirmeye almakta ve içinde bulunduğu grubun özellikleri nedeniyle iş başında fiili verimliliği yüksek olan bir adayı eksik değerlendirmektedir.

İşverenler işe alınıp çalışmaya başlayana kadar bu işinin verimliliği hakkında bilgi sahibi değildir. Bazı işler için bu önemli bir problemdir. Eğer işe alma ve işe alıştırma maliyetleri düşükse böylece firma çalışan için fazla bir yatırım yapmak zorunda kalmayacaktır ve eğer işverenlerin görüşme esnasındaki izlenimlerine uygun olmayan işçileri işten çıkarmaları mümkünse, işe alma kararında firmanın yaptığı bir hatanın fazla bir maliyeti olmayacaktır (REYNOLDS ve diğerleri, 1978, s.243-244). Neticede kusurlu bilgi firmanın işe alma kararlarında muhtemelen fazla bir etkiye sahip olmayacaktır. Fakat tüm bunların aksi durumlarda ve özellikle de yüksek ücretli ve işe alıştırma maliyetleri fazla olan işlerde kusurlu bilgi büyük rol oynamaktadır.

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

112. Tekel Gücü Teorisi

Tercih ayrımcılığı ve istatistiksel ayrımcılık teorilerinin her birince ayrımcılık işgücü piyasasının talep tarafındaki faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık ekonomik ajanların, belirli bir grubun üyeleriyle teması önlemek için bir bedel ödemedeki istekliliğini yansıtmaktadır. Her durumda azınlık grubunun ücreti, objektif veya ayrımcı olmayan bir değerlendirme sonucu marjinal ürünlerine karşılık düşen değerden farklılaşmaktadır. İşçilerin marjinal ürünlerinden daha düşük ücret aldıklarını öngören teori, kazanç farklılıklarını, işgücü piyasasının arz tarafındaki farklılıklara bağlayarak açıklamaktadır (ELLIOT, 1997, s.391).

Teori, erkek ve kadınların kazanç farklılıklarını açıklamak çabasıyla kadınların işgücü arz eğrisinin erkeklerinkinden daha az esnek olduğunu öne sürmekte, bunun sonucunda tek bir işgücü alıcısıyla (bir monopsoncuyla) karşılaşan kadınlara erkeklerden daha az ücret ödenmektedir.

12. Kadın İşgücü Kuramları ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yaklaşımları

Farklı gelişmişlik düzeylerinde olsalar da, her ülkenin emek piyasasında cinsiyetçi eşitsizlik hüküm sürmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları, aynı işte kadın/erkek ücret ayrımcılığı gibi değerler ülkeden ülkeye farklılık gösterebildiği gibi, “kadın işi”, “erkek işi” ayrışması da ülkeler arasında değişik kalıplar sergileyebilmektedir. Ancak tüm bu ülkelerde ortak olan tek nokta kadınların emek piyasasındaki konumlarının erkeklerden farklı olmasıdır (GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.7).

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının teorik altyapısı Neo Klasik iktisat okulunca ortaya konulmuştur. Her ne kadar sorunu feminist iktisatçılar “Cinsiyet Ekonomisi” çerçevesinde işliyorsa da, kurumsal altyapı Neo Klasiklere aittir. Neo Klasik iktisatçılar cinsiyet ayrımcılığını kadının işteki durumu ve kadın emeğinin istismar edilmesi şeklinde görmelerine karşın, soruna iktisadi yönü ağır basan açıklamalar getirmektedirler. Bu noktada özellikle kadının işgücüne katılım oranı, kadının işteki ücret düzeyi ve kadının beşeri sermayesi, cinsiyet ayrımcılığının hangi düzeyde olduğunu açıklamada kullanılan bazı kriterlerdir(ÇOLAK ve diğerleri, 2001, s.26).

Emek piyasasında kadın çalışanlara karşı var olan ve onların ücretlerini, meslek tercihlerini ve işteki statülerini etkileyen ayrımcılık farklı kuramlar altında değerlendirilmiştir.

120. Beşeri Sermaye Yaklaşımı

Eğitim ve öğretimin bireylere yapılan bir yatırım olduğu ve makineye yapılan yatırıma benzetilebileceği düşüncesi, Adam Smith tarafından geliştirilmiştir. Smith, eğitim ve öğretim düzeyleri ve dolayısıyla vasıfları farklı olan bireylerin ücretleri arasındaki farklılıkların, ilgili vasıfların maliyetlerini karşılamak için gerekli olan getirilerdeki farklılıklara denk düştüğünü söyler (ELLIOTT, 1997, s.148).

Bu noktadan hareketle, Neo Klasik iktisat teorisi, erkeklerle aynı iş yaptıkları halde kadınların düşük ücret alıyor olmalarını ayrımcılık olarak görmemekte, bu durumun kadınların özgür seçimleri sonucu ortaya çıktığını iddia etmektedir. Bu yaklaşıma göre, çalışanların aynı işte farklı ücret almaları verimlilik farklılığından kaynaklanır. Verimlilik fark ise çalışanların beşeri sermayesinin gelişkinlik düzeyine bağlıdır.

Yaklaşımına göre, bir işçinin yaşamı boyunca toplam çalışma süresi zarfında elde ettiği toplam gelir kendi beşeri sermayesine yaptığı yatırımın getirisidir. Kişilerin kendilerini emek piyasasında talep edilen nitelikler doğrultusunda geliştirmeleri bir kar-maliyet hesabına dayanır. Kar ileride ücret olarak kazanılacaktır. Kadınların erkeklerden daha düşük ücret almaları ise ayrımcılığa değil, kadınların bilinçli seçimleri sonucu beşeri sermayelerini artırmaya yönelik yatırımları erkeklere oranla daha düşük düzeyde yapmalarına bağlıdır (GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.7).

İşveren açısından bakıldığında, kadın emeği, başka etmenlerle de düşük ücret almaktadır. Kadın, doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratabilmektedir. Bu da iş başında öğrendiklerinin, deneyimlerinin bir ölçüde unutulması demektir. Kısaca kadın emeği kesintilere uğraması nedeniyle de işveren açısından güvenilir bulunmamaktadır (ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.11).

Bu yaklaşımı benimseyen araştırmalarda kadın ve erkek çalışanlar arasında formal eğitim, meslek eğitimi, meslekteki tecrube, beceri düzeyi gibi ölçülebilir beşeri sermaye değişkeni farkları kullanarak kadınların düşük düzeyde ücret almaları açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak, diğer bazı çalışmaların bulguları kadın ve erkek çalışanlar arasında söz konusu değişkenlerle açıklanamayan ücret ve gelir farklarına işaret etmektedir. Neoklasik yaklaşım bu farkların rastlantısal olduğunu ve sistematik olmadığını ileri sürmüştür(GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.8).

Beşeri sermaye modeli ücret eşitsizliğinin cinsiyet ayrımından kaynaklandığını, iki farklı cinsin beşeri sermayelerinin oluşumundaki farklılıklar nedeniyle bunun bireysel tercihleri yansıttığını iddia eder.

Modelin en zayıf noktası, kadın emeğinin zaman içinde nitelikçe gelişme göstermesine karşın, kadın çalışanın durumunda genelde bir iyileşme olmamasını açıklamada yetersiz kalmasıdır(ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.11).

121. Marksist Yaklaşım ve Yedek İşgücü Ordusu

Çalışma ekonomistlerinin birçoğuna göre, kadınlar aileleri nedeniyle emek piyasasının dış yüzeyini oluşurmaktadır. Bu yazarlar kadınların ücretli maaşlı işlere katılımının emek talebi arttığı zamanlarda arttığını, emek talebi azaldığı zamanlarda ise düştüğünü ileri sürmektedir. Bu fikre göre kadınlar özellikle yedek işgücü olarak kullanılışlı bir sermayedir (ALKAN, 1995, s.15).

Teoriye göre, kapitalist sistem yedek işgücü ordusu oluşturarak işgücü piyasasını kontrol eder. Ekonomideki dalgalanmalara göre, bu yedek işgücü kullanılır. Kadınlar da bu grubun içindedir. Kadınlar gizli yedek işgücü ordusunu oluştururlar. Çünkü kadınların işten çıkarılmaları, ateerkil aile yapısı içinde ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz.

Teori neden öncelikle kadın işgücü kullanılmadığını, ekonomide emek açığı olduğu dönemlerdeki eşit istihdam fırsatlarının neden emek artığı olduğu dönemlerde ortaya

çıkmadığını ve kadınların erkeklerden az ücret almalarının sebeplerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

122. İkili Rol Yaklaşımı

İşgücü piyasasında herhangi bir düzeydeki beşeri sermayeye verilen ödüllerin firmalar arasında farklılaştığı açıktır. Her firma eşit üretken özellikleri eşit bir şekilde ödüllendirmez. Gelişmiş sanayi ülkelerinde işgücü piyasasının, beşeri sermayenin bir yanda iyi bir yanda kötü ödüllendirildiği iki sektöre ayrıldığı ileri sürülmüştür. İşgücü piyasası birincil ve ikincil olmak üzere iki parçaya bölünmüştür ve mevcut beşeri sermaye stokunun ve buna yapılan ilave katkıların getirileri birincil sektörde diğerine göre daha yüksektir (ELLIOTT, 1997, s.367).

Yaklaşımın göre, birincil piyasa kararlı çalışma alışkanlıkları gerektirir ve geliştirir: işte beceriye sahip olunmalıdır, ücretler görece olarak yüksektir ve işte yükselme söz konusudur. İkincil işlerde, kararlı çalışma alışkanlıklarına gereksinme duyulmaz, ücretler düşüktür, işgücü devri yüksektir, işte yükselme olanakları azdır (ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.12).

Rekabetçi piyasada herhangi bir homojen işgücü kategorisi için kazanç dağılımı bilgi ve işlem maliyetlerinden kaynaklanır ve normal bir dağılım sergiler. Buna karşılık ikili işgücü piyasası kuramı, iki uçlu bir gelir eğrisi öngörür ve burada ikincil piyasa, birincil sektördeki iyi işler için sırada bekleyen işçileri barındırır. Birincil sektör hem mevcut beşeri sermayeye hem de bunlardaki artışa yüksek kazanç sunar. Birincil sektördeki kazanç hemen her yerde ikincil sektörden daha yüksektir ve bu durum artık işçilerin özelliklerinden kaynaklanmaz. Yüksek kazanç işlerin özelliklerinden kaynaklanır.

İki uçlu bir kazanç dağılımı varsa bu rekabet güçlerinin işleminin önünde engeller olduğunun göstergesidir. Yaklaşım, bu engellerin ayrımcılık ve teknoloji olduğunu öne sürmektedir.

Kadınlar ve azınlıklar gibi bazı gruplara, bir takım özelliklerinden dolayı işgücü piyasasında ayrımcılık yapıldığı için birincil sektör işleri sunulmamaktadır.

Bu çerçevedeki çalışmaların çoğu kadın ve erkek mesleklerinin arasındaki ücret farklılıklarına odaklanmıştır. Söz konusu yaklaşım işverenin, nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek, bu yolla bu piyasadaki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını ve kadınların ve azınlıkların neden bütünüyle ikincil işlerle kuşatıldığını tam olarak açıklayamamaktadır.

123. Cinsiyet Ekonomisi ve Feminist Yaklaşım

Feminist teoriler kadının emek piyasasındaki ve evdeki pozisyonlarını ayırmazlar. Onlara göre bunlar birbiri ile ilişkili ve kadını erkeğin emri altında gören kapsayıcı bir sosyal sistemin parçasıdır (ALKAN, 1995, s.12).

Feministler diğer bütün kuram ve yaklaşımların, kadının hem ailedeki, hem de toplum içindeki ikincil konumunu veri almalarına karşı çıkmaktadırlar. Bu yaklaşım, diğer yaklaşımlarda yansız oldukları ileri sürülen piyasa güçlerinin cinsiyetler karşısında yansız olmadıklarını, cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturulduklarını ileri sürmektedir (ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.13).

Feministler çözümlemelerinde, toplumsal yapı ve kapitalist sistem arasında ilişkiyi sağladıklarını öne sürdükleri kapitalizmi ve ataerkilliği kullanmaktadırlar.

Onlara göre kadınların işgücü piyasasındaki konumları iki açıdan erkekler için avantaj teşkil etmektedir. İlki, en iyi ücretli işlerde istihdam fırsatını ellerinde tutmaktadırlar. İkincisi ise kadınların düşük ücretli ve vasıfsız işlerde bulunmaları, erkeklerin hem toplumsal hem de aile içi statülerine güç katmaktadır.

124. Kurumsal Yaklaşım

Bu yaklaşım, özellikle, toplumda varolan kurumları veri olarak kabul eden ve inceleme dışı bırakan neoklasik iktisat modellerine bir eleştiri olarak gelişmiştir. Neoklasik iktisada göre, asıl olan ücretin (mal piyasasında fiyatın), değişimin gerçekleştiği emek piyasasını (mal piyasasını) dengeye getirmesidir. Bu bağlamda kurumların farklılığı herhangi bir rol oynamaz.

Kurumsal yaklaşımın asıl araştırma konusu ise toplumsal kurumlardır. Emek piyasasındaki cinsiyetçi ayrımının kurumsal engellerden kaynaklandığı ileri sürülür. Bu engeller cinsiyet, ırk ve değişik fiziksel ve toplumsal niteliklere karşı önyargı ve ayrımcılık biçiminde olabilir. Kurumsalcılar, toplumlarda kadınların düşük sosyo-ekonomik konumda bulunmalarını emek piyasasında eşitlerin rekabetini önleyen kurumsal engellerin varlığı ile açıklamaktadırlar. Erkeklerin zamanla edinilmiş çıkarlarının kurumlaşmış güç olarak ortaya çıktığı ileri sürülür.

Kurumsal yaklaşımda emek piyasasını katmanlara ayırılmış olarak tanımlamaktadır. Ancak, kurumsal yaklaşım bu ayrışmanın işçi sınıfını kontrol altında tutma ve bu gelişimin değişik sektörlerde farklı işgücü niteliklerine gereksinme duyulması, sosyo-ekonomik grupların içinde tavır, alışkanlık ve geleneklerin birbirinden farklı oluşumu gibi kurumsal güçlerin evriminden kaynaklandığını ileri sürerler.



İKİNCİ BÖLÜM

2. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞINI TEST EDEN DENEYSEL ÇALIŞMALAR LİTERATÜRÜ

Özellikle 1980 sonrası üretim biçimlerinde ve emek piyasalarında yaşanan dönüşümler dikkatleri, emek piyasalarındaki cinsiyetçi dağılıma ve kazançlardaki farklılıklara çekmiştir. Neoklasik Beşeri Sermaye Teorisi'nden, Feminist İktisatçıların Cinsiyet Ekonomisi yaklaşımına kadar bir çok okul, kazançlardaki farklılıklara ve emek piyasalarındaki cinsiyetçi yapıya farklı açıklamalar getirmişlerdir. Fakat hemen hemen tüm yaklaşımların ortak noktası kazançlardaki açıklanamayan farklılıkların, cinsiyet gruplarının verimlilikleri ve sermaye donanımları ile ilgisi olmayan özelliklerinin, önyargılı bir biçimde olumlu veya olumsuz değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan ayrımcı tutumlardan kaynaklandığıdır.

Kazanç ayrımcılığı konusundaki literatürde, yaklaşımları ve açıklama tarzları farklı olmakla birlikte, tüm çalışmalarda ortak olan nokta ücret farklılıklarını açıklanan ve açıklanamayan unsurlarına ayırırken kullandıkları yöntemdir. Bu alanda en sık kullanılan yöntem Oaxaca (1983) ayrıştırma yöntemidir.

Bu bölümde, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının varlığını ve derecesini yukarıdaki modeller çerçevesinde sorgulayan deneysel çalışmalardan bahsedilecektir. Türkiye'deki çalışma hayatı üzerine yapılan deneysel çalışmalar ise ayrı bir başlık altında ele alınacaktır.

20. Ayrıştırma Yöntemi Literatürü

Teorik literatür çok eskiye gitmekle birlikte, ücret farklılıklarını açıklanan ve açıklanamayan unsurlarına ayırarak ayrımcılık olgusunu somut bir biçimde ortaya koyan çalışmalardan ilki Oaxaca'nın 1973 yılındaki çalışmasıdır.

Oaxaca çözümlemesinde Becker'ın (1971), ayrımcılık katsayısı kavramını kullanmıştır. Fakat Oaxaca, ayrımcılığın olmadığı durumdaki ücret oranının tayininde, Becker'dan farklı olarak faktörler arası ikameyi özel bir durum olarak tahlil etmektedir. Çözümlemede bağımlı değişken ücret oranının logaritmasıdır ve bu nedenle katsayılar, açıklayıcı değişkenlerdeki değişimin yüzde etkisi olarak yorumlanmaktadır.

Modelinde fiili tecrübe yerine, resmi eğitimin dışında kalan yaşam süresi olarak tanımladığı potansiyel tecrübe değişkenini kullanması modele yöneltilen eleştirilerin başında gelmektedir. Fakat Oaxaca'ya göre, çalışma hayatında önemli kesilmeler olmadığı sürece, fiili iş tecrübesi emekliliğe kadar potansiyel iş tecrübesine eşitlenecektir.

Çalışmasında, 30.000 hane ve 60.000 bireyi kapsayan, 1967 yılı ABD verilerini kullanmıştır. Ücret denklemleri sonuçlarına göre, tecrübe erkek çalışanlara, kadın çalışanlardan daha fazla bir getiri sağlamaktadır. Kadın çalışanların çocuk sahibi olmasının, kadınların ücretinde negatif bir etkiye neden olduğunu bulmuştur. Eğitim süresindeki artışlar ise kadınlara daha fazla bir getiri sağlamakta ve kadın erkek ücret farklılığını azaltmaktadır. Beyaz kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının %23'ü beşeri sermaye donanımı dolayısıyla verimlilik farklılıkları ile açıklanabilmektedir. Ücretlerdeki farkın %77'si ise ayrımcılık olarak yorumlanmaktadır. Siyahlarda ise toplam ücret farkının %98 açıklanamamaktadır.

Oaxaca'ya yöneltilen en önemli eleştiri ayrımcılığın olmadığı bir piyasadaki gözlenemeyen ücret oranı ile ilgili varsayımdır. Oaxaca ayrımcılığın olmadığı bir durumda, aynı özelliklere sahip çalışanların aynı ücretleri alacağı düşüncesinden yola çıkarak, erkekler için hesaplanan ücret denkleminin katsayılarını kullanmıştır. Eleştirilerin nedeni ise ayrımcılığın olmadığı bir farazi piyasa için fiili piyasa şartları için hesaplanan katsayıların kullanılamayacağıdır.

Meng (1998) Çin'in kırsal endüstri alanlarına yönelik yaptığı çalışmasında, Oaxaca ayrıştırma yöntemini ve yukarıda bahsedilen eleştiri neticesinde geliştirilen Cotton (1988) ayrıştırma yöntemini karşılaştırmalı olarak test etmiştir. Cotton ayrıştırma modelinde, ayrımcılığın olmadığı bir piyasada gözlenemeyen ücretlerin tayini için, Oaxaca modeline,

cinsiyet gruplarının toplam istihdam içerisindeki oranlarını kullanarak elde ettiği bir tartıyı ilave etmiştir.

Sonuçta, Oaxaca yöntemine göre 0.190 olarak bulunan ayrımcılık katsayısı Cotton yönetiminde 0.212 bulunmuştur. Cotton yönteminin avantajı olarak ayrımcılığı olduğu ve olmadığı duruma ilişkin katsayı farklarının gözlemlenebilmesidir ki regresyon denklemi sonuçlarına göre kadınların donanım özelliklerinin ücret üzerindeki etkisi ayrımcılığın olmadığı durumda %4.3 daha fazla olacaktır.

Neuman ve Weisberg (1997), ücretlerdeki farklılıkları yasal ve yasal olmayan kompartümanlara ayırmıştır. Beşeri sermaye teorisi kılavuz edindiği çalışmasında, yüksek eğitim ve tecrübeye sahip yöneticiler arasında açıklanamayan ücret farklılıklarının azalacağına hatta tamamen ortadan kalkacağını öngörmektedir. Yöntem olarak Oaxaca ayrıştırma yöntemine ilaveten karşılaştırma amaçlı olarak Reimer'in ayrıştırma modelini de kullanmıştır. Sonuçta Oaxaca yöntemine göre ayrımcılık katsayısını 0,2219 bulmuş bu da yaklaşık olarak toplam ücret farkının %72,10'unun ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermiştir. Reimers yönteminde ayrımcılık katsayısı 0,2450 olarak bulunmuş ve toplam ücret farkının %79,59'unun ayrımcılıktan kaynaklandığı belirtilmiştir. Yöneticiler arasındaki açıklanamayan ücret farkını, emek piyasalarının cinsiyetçi şekillenmesine ve kadın çalışanlara karşı, yüksek eğitim, beceri ve tecrübeye sahip olsalar dahi ortadan kalkmayan ayrımcı tutumlara bağlamışlardır.

Turner ve Turner (2000), emek piyasalarının geleneksel yapısının mesleki iş ayrışması ile şekillendiğini iddia etmektedirler. Yani kadınlar ve erkeklerin aynı tip iş ve endüstrilerde istihdam edilmemesi doğaldır. 1988 yılı Güney Kore istihdam verilerini kullanarak yaptıkları analiz öncesinde, verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri, beşeri sermaye teorisini destekler nitelikte bulmuşlardır. Örneğin kadınların ortalama eğitimi 8.58 yıl iken erkeklerde ortalama eğitim 10.55 yıldır. Kadınlar, içerisinde kolej ve üniversite mezunu oranı 1/3 civarındadır ve çok az kadın mühendislik, hukuk gibi kariyer mesleklere yönelmektedir. Kadınların geneli ev ekonomisi, sanat ve eğitim gibi dallarda yüksek öğretim yapmaktadır.

Turner ve Turner (2000)'in çalışmalarında kullandıkları Güney Kore'ye ilişkin verilere göre kadın emeğinin aile içi ücretsiz tarım işçiliği alanında kullanımı yaygındır. İşgücüne katılan kadınların %65,5'i ücretsiz aile içi tarım işçisidir.

Logaritmik ücretleri, deneyim, eğitim, cinsiyet gibi değişkenlerin bir fonksiyonu olarak gören geleneksel bir regresyon denklemi kullanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, cinsiyetin ücretlere marjinal katkısı %26,2 civarındadır. Yani eğitim seviyesi aynı olan kadın ve erkeğin iş özellikleri sabit olmak üzere, ücret oranı %79,2'dir. Eğitimin getirisine ilişkin bulguları beşeri sermaye teorisini destekler niteliktedir. Aynı etki tecrübe için de geçerlidir. İlave bir yıllık tecrübenin, ücreti %4,2 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Sendikaların etkisi ise pozitif yönlü ama istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Bulgular içerisinde en kayda değer olanı evli kadınların bekar kadınlardan %5,6 daha az kazandığıdır. Yaptığı geleneksel değerlendirmeye göre, emek piyasasında ortaya çıkan fırsatlar evli kadınlara daha az çekici gelmektedir. Kadın erkek ücretleri arasındaki farklılığın %49,6'sı beşeri sermaye donanımları ve diğer kişisel özellikleri ile açıklanabilmektedir. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ise %32,9 olarak bulunmuştur.

Huang (1998), beşeri sermaye teorisine dayandırdığı çalışmada, eğitim seviyesi, iş tecrübesi, işteki pozisyon ve cinsiyetin ücret üzerindeki etkisi araştırmıştır. Çalışmada, tecrübe faktörü, geçmiş iş tecrübesi ve halen çalışılan işteki tecrübe olarak iki kısma ayrılarak incelenmiştir. Çünkü Huang'a göre, halen çalışılan işteki tecrübe ücret üzerinde daha önceki iş tecrübelerinden daha etkilidir. Huang, ayrıca verimlilik üzerinde eğitim ve iş tecrübesinin birlikte bir etkisinin olduğunu da düşünmektedir. Ona göre eğitim seviyesi yüksek birinin iş başında eğitim sonundaki verimlilik artışı, düşük eğitilmiş bir çalışana göre daha fazla olmaktadır.

Cinsiyet ve eğitim düzeyinin ücret üzerinde birlikte bir etkisi vardır ve iyi bir eğitim altyapısı muhtemelen iş ayrımcılığını ortadan kaldıracaktır. Yani kadınların eğitim seviyesi arttıkça ücretlerdeki farklılıkta azalma meydana gelecektir. Çalışma neticesinde cinsiyet ve ücret arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Açıklayıcı değişkenler arasında standardize edilmiş regresyon katsayılarının karşılaştırılmasıyla da cinsiyetin ücretlerdeki farklılığın güçlü bir tahmin edicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada kullanılan modelin en önemli özelliği, literatürdeki çalışmalardan farklı olarak etkileşim değişkenleri de ücret modeline dahil etmesidir. Huang buna, denklemdeki değişkenlerin ücret üzerindeki etkilerinin, cinsiyete göre şekillenmesini dayanak göstermiştir.

Beklentilerin aksine eğitim ve iş tecrübesinin ücret üzerindeki birlikte etkisi negatif yönlü çıkmış fakat katsayı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun anlamı yüksek eğitilmiş fakat katsayı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun anlamı yüksek eğitilmiş çalışanların sadece mevcut işlerindeki çalışma sürelerinde artış onları düşük eğitilmiş seviyeli çalışanlardan daha faydalı kılmaktadır. Çalışmada kadın çalışanların mevcut işlerindeki çalışma sürelerinin ücrete etkisi erkeklere nazaran daha fazla bulunmuş bunun istatistiksel ayrımcılık teorisini desteklediği ileri sürülmüştür. Kadınların erkeklerden ortalama olarak düşük bir iş tecrübesine sahip olmasını kadınların ev ve çocuklara ait sorumlulukları fazlaca üstlenmelerine bağlamış, aile sorumluluklarının erkek ve kadın arasında eşit paylaşıldığı bir durumda cinsiyetçi ücret farklılığının azalacağını ileri sürmüştür.

Cinsiyet ve eğitimin ücret üzerindeki birlikte etkisini pozitif ve anlamlı bulmuştur. Ayrıca ilave eğitimin kadınlara erkelerden fazla kazanç sağladığını tespit etmiştir. Buradan hareketle toplam eğitimdeki artışların kadın erkek ücret ayrımcılığını azaltacağını ileri sürmüştür. Eğitim süresi arttıkça cinsiyetler arasındaki ücret farkının azalmasını beşeri sermaye teorisinin doğrulayıcısı olarak görmekle beraber, aynı durumun tecrübe artışları için geçerli olmamasını, istatistiksel ayrımcılığa dayandırmakta ve ücretlendirmede kişisel özelliklerden çok grup özelliklerinin etkili olduğunu öne sürmektedir.

Literatürde kazanç ayrımcılığı konusunda ülke karşılaştırması yapan ender çalışmalardan biri olan Trainor ve Spencer'in (1999) çalışmalarıdır. Çalışmada, Batı Almanya, Hollanda ve İngiltere emek piyasalarını incelenmiştir. Veri sayısı küçük olduğundan seçilme yanlılığı problemini önlemek amacıyla bir düzeltme katsayısı çözümlenmeye dahil etmişlerdir.

İşgücüne katılım oranlarındaki farklılıkların, ücretleri de şekillendirdiği düşüncesinden hareketle, işgücüne katılım oranlarını ağırlık olarak kullanarak probit denklem çözümlenmesini kullanmışlardır. Deney sonucunda, tecrübenin getiri söz konusu ülkelerin

tamamında kadın çalışanlar için fazla bulunmuştur. Yine benzer biçimde, dört kategoride inceledikleri eğitim değişkeninin her kademesinde getiri oranı kadın çalışanlarda erkek çalışanlara oranla daha fazladır. Batı Almanya, Hollanda ve İngiltere için ayrımcılık katsayıları sırasıyla, 0.474, 0.326 ve 0.316 bulunmuştur. Bu katsayıların ücret farklılıkları içerisindeki oranı ise yine aynı sıra ile %60.6, %38.5 ve %37.1 şeklindedir.

Tecrübe düzeylerinin her seviyesi için ayrımcılığın var olduğu fakat göreceli olarak düşük tecrübe düzeylerinde ayrımcılığın daha belirgin bir biçimde ortaya çıktığı ayrıca ülkelerin piyasa şartlarını dikkate alarak yaptığı değerlendirmelerinde, toplu pazarlık ve sendikal örgütlenmenin güçlü olduğu piyasa yapılarında ayrımcılığın ücretlerdeki etkisini daha az gösterdiğini iddia etmişlerdir. Ayrıca kadınların belirli meslek ve sektörlerle yönelmesi şeklinde kendini gösteren iş ayrışmasının bu sektörlerde ücretleri düşürerek, dolaylı yoldan ayrımcılığa neden olduğunu belirtmektedirler. Çünkü kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde ki düşük ücretler, tüm sektörler için yapılan analizlerde kadınların ortalama ücretlerini düşürmekte ve iş ayrışması şeklinde görülen ayrımcılığın dolaylı olarak ücretlerde de açıklanamayan bir farklılığa yol açtığını iddia etmektedirler.

Genel olarak ülkeler karşılaştırıldığında ise, İngiltere’de ayrımcılık Batı Almanya ve Hollanda’ya nazaran daha fazla bulunmuştur.

Baldwin, Butler ve Johnson (2001) çalışmalarında yukarıda da bahsedilen iş ayrışmasının, ücret ayrımcılığı üzerinde etkili olduğu hipotezini test ettikleri çalışmalarında, 1988 yılı ABD sigorta sektörüne ilişkin verileri kullanmışlardır. Ücret ayrımcılığı ile mesleki ayrımcılık arasında ilişki kuran ve hiyerarşik model olarak adlandırdıkları modelin özünde, mesleki ayırım fonksiyonunu standart ücret denklemine bölerek mesleki ayırımın nedenini izah eden yeni bir ücret ayrışımı metodu yatmaktadır.

Modelde, erkeklerin kadınlarla birlikte çalışmaya itiraz etmeseler bile kadınlarla birlikte çalışma konusunda isteksiz oldukları temel varsayım olarak alınmaktadır. Analiz sonucunda, donanım farklılığı faktörünün katsayısı 0.364, ayrımcılık katsayısı 0.331 ve ayrışım katsayısı 0.305 olarak bulunmuştur. İş ayrışmasının kadın çalışanların ücretlerine, 0.305 nispetinde dolaylı bir etki, piyasada var olan cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı ise, 0.331 nispetinde doğrudan bir etki yaptığı bulunmuştur.

Akademik hayatta, kadın akademisyenlerin karşı karşıya kaldıkları ayrımcılık üzerine yapılan çalışmalardan biri olan Ward'ın (2001) çalışması, İskoçya'daki yedi üniversiteyi kapsamaktadır. Akademik emek piyasalarının, genel emek piyasalarından farklı olduğunu bu sebeple literatürdeki yaygın ücret denklemi yerine kişilerin sosyo-ekonomik konumlarını ve medeni hallerinin açıklayıcı değişken olarak modele dahil edildiği bir ücret denklemi kullanmışlardır. Oaxaca ayrıştırma analizi sonuçlarına göre, akademisyenler arasında gözlenen ücret farkı 0.26 civarındadır ve bunun 0.06'sı açıklanamayan farklılıktır.

Bu tip çalışmalara diğer bir örnek Toutkoushian (1999) tarafından yapılan çalışmadır. Çalışmada doğrudan bir ayrımcılık katsayısı hesaplama veya ayrımcılığın derecesini belirleme amaç edinilmemiş, zaman içerisinde kadın ve erkek akademisyenler arasındaki ücret farkının ve istihdam yapısının nasıl bir gelişme izlediği ortaya konulmak istenmiştir. 1975 yılından 1994'e kadar olan zaman diliminde doktora tamamlayan kadınların sayısında %132 civarında bir artış olurken erkeklerde bu oran %31 civarında kalmıştır. Ve 1974 yılında ABD üniversitelerinde %23.7 oranındaki kadın akademisyen yüzdesi %1994 yılında %33.4 düzeyine yükselmiştir. Lojit ücret denklemi sonuçlarına göre, 1969'da %30 olan açıklanamayan ücret farklılığı zaman içerisinde azalan bir seyir izlemiş ve 1984'te %23 düzeyine gerilemiştir. Toutkoushian bunu, zaman içerisinde kadınların akademik hayata katılımlarının artmasına ve kadın işgücünün tecrübe ve eğitim seviyesinde genel artışa bağlamıştır.

Roinson ve Monks (1999) ABD'deki iktisat ve işletme fakültelerindeki akademisyenler arasındaki ücret farklılıklarını inceledikleri çalışmalarında, ücret farkını %29.1 olarak bulmuşlardır. Bu farkın %14.8'i tecrübe, eğitim ve kıdem ile açıklanabilmektedir. Akademik ücret denklemindeki bilimsel çalışma değişkeni cinsiyetler arası ücret farkını %6.0 nispetinde etkilemektedir. Diğer değişkenlerin açıklanan ücret farkındaki payları düşük düzeydedir. Ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farkı ise %1.3 olarak bulunmuştur.

Luzzi ve Silber (1998), 1991 ve 1995 İsviçre verilerinden yola çıkarak karşılaştırmalı bir analiz yapmışlardır. Mincer tipi ücret denklemine, firma büyüklüğünü ve işteki konumu dahil ettikleri çalışmalarında tecrübenin ve eğitimin getirisi her iki yılda da erkek çalışanlar için daha fazla bulunmuştur. Ayrımcılık katsayısı, 1991 yılı için 0.1318 ve 1995 yılı için

ise 0.1410 olarak bulunmuştur. Sonuçları, cinsiyet gruplarının beşeri sermaye donanımındaki önemli farklılığa bağlamışlar ve zaman içerisinde toplam ücret farkında önemli bir azalma olurken, ayrımcılığın derecesinde önemli bir değişme olmadığını belirtmişlerdir.

Ayrımcılığın zaman dilimi içerisindeki değişimini inceleyen bir diğer çalışma Rivas ve Rossi'nin (1999) çalışmasıdır. 1991-1997 arası Uruguay verilerini kullandıkları çalışmalarında Mincer tipi ücret denklemini kullanmışlardır. Eğitimin işgücüne katılımındaki önemine dikkat çektikleri çalışmalarında yüksek eğitilmiş kişiler için işçi gücüne katılmalarının fazla olduğu ancak eğitim seviyesi düştükçe katılım oranlarında her iki cinsiyet grubu için bir azalma görüldüğüne dikkat çekmektedirler. Kadınların emek piyasalarında ücret ayrımcılığı ile karşı karşıya kalmalarını, kariyer mesleklere yönelmede karşılaştıkları görünmez engeller nedeniyle getirisi düşük mesleklere yoğunlaşmalarına bağlamaktadırlar. Söz konusu zaman içerisinde toplam ücret farklarında önemli azalmalar görülmekle birlikte, ayrımcılık katsayısında önemli bir değişme görülmediğine dikkat çekmektedirler. Ayrıca toplam ayrımcılığı, erkeklerin ücretlerine avantaj olarak yansıyan ve kadınların ücretlerine dezavantaj olarak yansıyan kısım olmak üzere iki kısımda ele almışlardır. 1997 yılına ait sonuçlara göre, ayrımcılık katsayısı 0.0284'tür ve bunun 0.0004'lük kısmı erkeklerin ücretlerine avantaj olarak yansırken, 0.0280'lik kısmının ise kadınların ücretlerine dezavantaj olarak yansıdığını belirtmişlerdir.

Jenkins (1994), Oaxaca'nın ayrıştırma metodolojisini uygularken ücretlerdeki gruplar arası farklılığın esas alınmasını eleştirmekte, ortalamalardaki farklılık kadar varyanslardaki farklılığında önemli bir rol oynadığını iddia etmektedir. Fakat varyans farklılıkları ile ayrımcılık arasında açık bir ilişki kuramamaktadır. Ayrıca modelinde hem potansiyel tecrübeyi hem de fiili tecrübeyi değişken olarak kullanmıştır.

1980 yılı İngiltere verilerini kullanarak elde ettiği bulgulara göre, potansiyel tecrübe kadın çalışanların ücretlerine %2.8 etki ederken fiili tecrübe %18 oranında etki yapmaktadır. Aynı durum erkek çalışanlarda farklıdır, potansiyel tecrübelerin ücretlere etkisi %24.6 olarak kayıt edilmiştir. Eğitimin ücretlere katkısı erkeklerde daha fazla bulunmuştur. Denklem sonuçlarına göre toplam ücret farkının %21.2 ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Christie ve Shannon (2001), zaman içerisinde cinsiyet gruplarının eğitim donanımlarının toplam ücret farkına etkisini incelemişlerdir. 1986 ve 1991 Kanada verilerini kullanmışlardır. Sadece ücret ve maaş kazanan ve yıl içerisinde tam zamanlı işlerde çalışanları analize dahil etmişlerdir. 1986'dan 1991'e kadar cinsiyet gruplarının her ikisinde de eğitim donanımlarında artış olduğunu kaydetmişlerdir. Eğitim sürelerine göre ücret oranlarını, 1986 yılı için en fazla %57.8 ile 5-8 yıllık eğitim için bulmuşlardır. Kadın erkek ücret oranı ise en düşük master derecesini tamamlayanlar arasında bulunmuştur. Oranlar değişmekle birlikte aynı durum 1991 yılı içinde geçerlidir.

Kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerde kadın ve erkek kazançlarının birbirine yaklaştığını bu oranın hemşirelikte %91.4 olduğunu ancak özellikle mühendislik gibi kariyer mesleklerde bu oranda artış olduğu kaydedilmiştir.

Ücret denklemlerine, medeni hal, meslek ve çalışma saati değişkenlerini de ilave etmişlerdir. Boşanma kadın ücretlerine 0.019 katsayısı nispetinde pozitif etki yaparken, erkeklerde 0.045 nispetinde negatif bir etki yaratmaktadır. Çocuk sahipliğinin ücret üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuş, bu değişken kadın ücretlerini negatif yönlü etkilerken erkek ücretlerinde pozitif yönlü bir etki yaratmaktadır. Oaxaca ve Cotton ayrıştırma yöntemlerini kullanmıştır. Endüstri içi ayrımcılık katsayısı 1991 yılı için Oaxaca ayrıştırma yönteminde 0.324, Cotton ayrıştırma yönteminde 0.346 olarak bulunmuştur. Endüstriler arası ayrımcılık katsayıları ise yine aynı sıra ile, 0.261 ve 0.302 olarak bulunmuştur.

Zaman içerisinde ise ücretlerdeki farklılığın azaldığını belirtmişlerdir. 1985 yılında 0.406 olan toplam ücret farklılığı katsayısı, 1991'de 0.387'ye düşmüştür. Zaman içerisinde kadın işgücünün eğitim donanımlarındaki artışların bu farklılığı giderek azaltacağını, beşeri sermaye teorisinin bu konudaki öngörülerinin doğru olduğunu iddia etmişlerdir.

Shrestha ve Sakellariou (1996), ayrıştırma yöntemlerinin tamamında, ayrımcılık sorgusunu istatistiksel olarak kurgulamanın imkansız olduğunu, bunun da elde edilen bulguların güvenilirliğini azalttığını ifade etmişlerdir. Geliştirdikleri alternatif model, ayrımcılık katsayısını istatistiksel olarak da test etmeye imkan veren alternatif bir modeldir. Fiili ücretleri, ayrımcılığın olmadığı piyasa şartlarındaki ücretlere eşitleyen bir çarpanı modele dahil etmişlerdir. Eğer her bir cinsiyet için farklı olarak bulunan ve

ücretleri, ayrımcılığın olmadığı piyasa şartlarına taşıyan bu çarpanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ise fiili piyasa şartlarında kadınlar aleyhine bir ücret ayrımcılığının varlığından bahsedilebilecektir.

1986 Kanada emek piyasaları anketi verilerini kullanarak yaptıkları analize göre cinsiyetler arasında ayrımcılığı ortadan kaldıran ücret çarpanları farkı 0.0641'dir ve bu oran istatistiksel olarak da anlamlıdır. Yani kadınların ücretleri erkeklere nazaran, ayrımcılığın olmadığı piyasa ücretlerinin %6.41 altındadır.

Literatürdeki çalışmaların büyük bir bölümü, emek piyasalarında cinsiyet veya ırk temeline dayalı bir ayrımcılığın olduğunu deneysel bulgulara dayandırmadan öngörmektedirler. Yani emek piyasaların ücret ayrımcılığının var olduğunu bilmekte sadece bunun derecesini tespit etmeye çalışmaktadırlar. Ayrımcılık kavramına kuşkulu yaklaşan çalışmalardan en önemlisi Kamalich ve Polachek'in (1982) çalışmalarıdır.

Onlara göre ayrımcılığı test etmek için kullanılan yöntemler önyargılıdır. Çünkü verimliliği, sadece gözlemleyebildikleri eğitim, tecrübe gibi değişkenlerle ilişkilendirerek hatalı ölçümler yapmaktadırlar. Bu hatadan kaçınmanın yolu, ödeme farklılıklarından ziyade koşul farklılıklarını dikkate alan ihtiyat regresyonu adını verdikleri yöntemi kullanmaktır. İhtiyat regresyonu, farklı cinsiyet veya ırk grubundan aynı ücreti alan üyelerin iş şartlarının (ki bunlar verimliliğin asıl belirleyicileridir) karşılaştırarak çözümlenmeye gider.

Sonuçta, sadece ırk temeline dayanan ve çok düşük kazanç düzeyindeki gruplar arasında bir ayrımcılık olduğu, eğitilmiş çalışanlar arasında ücretlerde cinsiyet veya ırka dayanan ve verimlilik faktörleri ile açıklanamayan anlamlı bir farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

Genel ücret denkleminde verilen her bir ücret düzeyi için, siyahlar 1.43 yıl düşük eğitime sahip olmakla birlikte 1.91 yıl daha fazla tecrübeye sahiptirler. Kadınlar ise 1.45 yıl daha fazla eğitime sahip ancak 2.90 yıl daha az tecrübelidirler. Düzeltilmiş denklem sonuçlarına göre ekonominin genelinde ayrımcılığın olmadığı ileri sürülmüştür.

21. Türkiye İle İlgili Çalışmalar

Emek piyasalarımızda görülen cinsiyetçi ücret farklılıklarına, ayrıştırma yöntemini kullanarak yaklaşan sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Ayrımcılık konusunda yapılan çalışmaların geneli iş ayrışmasına ve sektör veya endüstrideki kadın/erkek çalışan oranlarına odaklanmıştır.

Günlük ve diğerleri (2000) yaptıkları çalışmalarında, turizm, bankacılık-sigorta ve tekstil-giyim sektöründe cinsiyet ayrımcılığını incelemişlerdir. Turizm sektörüne ilişkin bulguları, sektördeki işletmelerde orta ve üst kademelerde kadın yönetici oranının artmasının ayrımcılığı azalttığı yönündedir. Çalışmanın turizm sektörü ile ilgili diğer bir bulgusu da küçük ve orta ölçekli turizm işletmelerinde ayrımcılık diğerlerine göre daha yüksektir. Bankacılık sektöründe de yukarıda bahsedilen sonuçlara ulaşılmış olmakla birlikte sektörün geneli için yapılan değerlendirme sonucunda ulaşılan dikkat çekici bir sonuç, sektörde kadın çalışan oranının artmasının ayrımcılığı artırıcı etkide bulunduğudır. Tekstil-giyim sektöründe işletmelerin satışlarının içerisinde ihracatın payı artıkça ayrımcılık azalmaktadır. Ayrıca çalışan sayısındaki artış ayrımcılığı azaltıcı etkide bulunmaktadır.

Çolak ve Atlan (2003) tarafından yapılan çalışmada bankacılık sektöründe çalışanların cinsiyetlere göre dağılımı incelenmiş ve EBKO (Erkek Çalışan Başına Kadın Çalışan Oranı) sektör geneli için 0.5814 olarak bulunmuştur. EBKO<1 olduğu için sektör genelinde kadınlara yönelik ayrımcılığın olduğu iddia edilmiştir. Sektörde çalışan üniversite mezunlarının %33'ü kadın, %67'si erkektir.

Alkan (1995) çalışmasında, ekonometrik bir çözümlenmeye gitmeden, kadın istihdamı ve gelir dağılımını incelemiştir. Çalışmada 1987 Hanehalkı Gelir ve Tüketim Dağılımı anketi verileri kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre en yüksek gelir elde eden %10'luk dilim içerisinde kadın erkek gelir oranı 0.44'tür. Kadın erkek ücret oranı 0.42 ile en düşük gelir grubuna dahil olanlar arasında görülmektedir.

Alkan, Türkiye'de cinsiyet bazında insan sermayesinde büyük farklılıkların görüldüğünü fakat bunun gelir dağılımındaki farklılığı açıklamakta yetersiz kaldığını ve

cinsiyetler arası gelir dağılımını etkileyen ve sistematik olmayan başka bazı faktörlerinde etkili olduğunu savunmaktadır.

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının test edilmesi konusunda en kapsamlı çalışma Dayıoğlu (1995) tarafından yapılmıştır. 1987 yılı Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları anketine ait verileri kullanarak, cinsiyetlere göre ücret denklemini, Mincer tipi kazanç fonksiyonuna kişinin mesleği, işteki durumu gibi bazı fiziksel değişkenleri de ekleyerek tahmin etmiş ve Oaxaca ayrıştırma yöntemini kullanmıştır.

Bulgulara göre, eğitim süresinde bir yıllık her artış kadınlara sadece %11'lik bir ücret artışı sağlamakla kalmayıp eğitimin piyasa getirisinde de %21.4'lük bir ek katkı yapmaktadır. En kapsamlı modelin sonuçlarına göre kadın ve erkek ücret farklılığı Türkiye genelinde %37.5 civarındadır ve bunun %36.2'lik kısmı donanım farklılıkları ile açıklanabilmektedir. Geriye kalan %63.8'lik kısmın ise piyasada ki ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Bölgesel bazlı ayrıştırma analizi sonuçlarına göre, Karadeniz, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri hariç diğer bölgelerde, eğitim kadın ve erkekler arasındaki gelir farklılığını azaltıcı bir etki yapmaktadır. Akdeniz bölgesindeki, kazanç farklılıklarında ayrımcılığın payı %84, Ege ve Marmara Bölgelerinde bu değer %55.8, İç Anadolu'da %72.6 Karadeniz'de %42.2 ve Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da %60.7'dir.

Tansel (2000), 1994 Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi verilerini kullanarak, ferdi çalışanlar ve ücretli maaşlı çalışanların kazanç denklemlerini tahmin etmek ve bireylerin istihdam tercihlerine etkilerini tespit etmek için yaptığı çalışmasında Oaxaca ayrıştırma yöntemini kullanmıştır.

Çalışmada kazanç ayrımcılığının derecesini tespit etmek amacıyla yapılan analiz, herhangi bir sosyal güvenlik programı güvencesinde olanlar, olmayanlar ve ferdi çalışanlar olmak üzere üç grubu kapsamıştır. Ayrıştırma analizi sonuçlarına göre, herhangi bir sosyal güvenlik programı kapsamında olan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının %47.73'ü açıklanamayan farklılıktır.

Aynı verileri kullanmakla beraber bu çalışmada, Tansel'in 2000 tarihli çalışmasından farklı olarak, Oaxaca ayrıştırma yöntemine getirilen eleştirileri dikkate alarak Cotton ayrıştırma yöntemini de analize dahil edilmiş ve sadece ücret ayrımcılığına odaklanıldığı için ücretli çalışanlar analize dahil edilmiştir. Ayrıca ayrıştırma analizinin, fiili olarak çalışanların ücretlerindeki farklılıkları dikkate alıyor olması nedeniyle modellerde seçilme yanlılığını önlemek için düzeltmeye gidilmemiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN EMEĞİNE KARŞI AYRIMCILIK

30. Çalışma Hayatı İçerisinde Kadın Emegi

Kadınlar tarihin her döneminde, dönemlerin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Ancak onların ücretli olarak çalışma hayatında yer alışında Sanayi Devriminin önemli rolü olmuştur (TOKOL, 1999, s.19).

Günümüzde, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın ve erkek rollerinin yeniden tanımlanması, en azından sorgulanması ve kadınların ekonomide giderek aktif ve artan boyutlarda yer almaları, kadın ve erkekler arasındaki gelir eşitsizliğini de gündeme getirmiştir(DAYIOĞLU-KASNAKOĞLU, 1997, s.330).

Yedi gelişmiş ülke (İngiltere, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, İsveç ve Amerika Birleşik Devletleri) üzerinde yapılan bir çalışma, 1970 ve 1980'lerde işletmelerin esnekleşme sürecine girmesinin kadın çalışan oranının artmasına yol açtığını saptamaktadır. Ancak bu durumun kadınların istihdamının her alanda genişlemesi anlamına gelmediği, bazı geleneksel olarak erkeklerin hakim olduğu işler ortadan kalkarken, geleneksel olarak kadınların istihdam edildiği işlerde artış olduğu ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, genelde, kadın çalışanların sayısının artmasına rağmen, işgücü piyasasının hala yüksek oranda katmanlar sergilediği, kadın istihdamının toplumsal cinsiyet ilişkileri ve rolleri temelinde şekillenmiş sterotip iş alanlarıyla sınırlı kaldığı vurgulanmaktadır. Günümüz emek piyasalarında, kadın çalışan sayısında gözlenen artış emek piyasalarındaki toplumsal cinsiyetçi yapıyı çözmeye yönelik olarak gelişmemektedir.

1970'lerde ve 1980'lerde ihracata dönük sanayileşme stratejisini benimseyen gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, özellikle düşük ücretli emeğin kullanıldığı ihracat

sektörlerinde, kadın çalışan sayısı hızla artmış ve bu süreç bazı araştırmacılar tarafından “işgücünün kadınlaşması” olarak yorumlanmıştır(GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.7).

Aynı beceri ve hüner düzeyindeki iki bireyi, ekonomik yaşamda üretken veya bağımlı yapan toplumsal mekanizmaları anlayabilmek, farklı cinslerden oluşun ekonomik hayata katılımı nasıl farklılaştırdığını açıklamak, sadece piyasa koşullarını analiz ederek mümkün görünmemektedir. Bu farklılaşmanın temelini, piyasa yapısında değil, toplumsal ve kültürel yapının etkisi altında şekillenen bireysel tutum ve davranışlarda aramak gerekmektedir (KÜMBETOĞLU-ÇAĞA, 2000, s.58).

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye’de istihdamın genel yapısı ele alınarak, kadınların çalışma yaşamındaki konumları incelenecektir. İstatistiksel ve ekonometrik çözümler yapılmadan da gözlemlenebilen cinsiyetçi ayrımın, çalışma yaşamımızdaki deney öncesi kanıtları incelenecek ve kadın istihdamın genel yapısı ortaya konulacaktır.

31. Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı

Sanayileşme sürecinden küreselleşmeye işgücü piyasasındaki dönüşüm sadece işgücü arzı modellerinin değişmesine neden olmamış, işgücü piyasalarında yeni üretim biçimlerinin doğmasına neden olmuştur. Fordist üretimden post-fordist üretime geçiş ve esnek çalışma ilkelerinin işgücü piyasalarına egemen olmaya başlaması işgücü arzı modellerinde kadın ve erkek işgücünün farklı şekillerde ele alınmasına, özellikle kadının işteki yeri, cinsiyet ayrımcılığı gibi konuların öne çıkmasına neden olmuştur (ÇOLAK-KILIÇ, 2001, s.100).

İşgücü piyasalarındaki bu dönüşüm, kadın istihdamın yapısında önemli değişiklikleri getirmekle beraber, kadın emeğine bakış açısında önemli bir değişiklik olmamıştır. Birçok ülkede kadın ve erkek işleri olarak ayrım yapılması olağan görülmektedir. Kadınlar çoğu zaman bu iş ayrışması nedeniyle niteliksiz işlerde çalıştırılmaktadır.

Türkiye’de kadının tarımsal ve el zanaatları dışındaki çalışma hayatında yerini alması ancak Cumhuriyet sonrası mümkün olabilmiştir. Kadının kentsel alanda çalışma hayatına girmesi, II. Dünya Savaşı sonrası başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme

hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile artmıştır. Kadınlar, ekonomideki dönüşüm sonrasında, zorunluluktan kaynaklanan çalışma yaşamında istediği düzeye halen gelememiştir. Türkiye’de kadın işgücünün önemli bir kısmı kırsal alanda ve enformal sektörde çalışmaktadır (ÇOLAK-KILIÇ, 2001, s.39).

Cinsiyete göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde, özellikle kentsel kesimde istihdamın cinsiyetçi şekillenmesi açık bir şekilde görülmektedir (Tablo 1). Kadın emeği ikincil konumda olduğundan, eğitimsiz kadınlar aynı eğitime sahip erkeklere nazaran çalışma hayatına fazla katılmamakta fakat eğitim seviyesi arttıkça kadın emeğinin çalışma hayatında erkeklerle aynı katılıma sahip olduğu görülmektedir. Kentsel kesimde, diplomasız kadınların istihdama katılımları 2001 yılı için, %7 civarında iken aynı oran erkeklerde %41 düzeyindedir. Üniversite mezunu kadınların istihdama katılım oranları %70 iken aynı oran erkeklerde %83 düzeyindedir. Yani vasıfsız kadın emeğini çalışma hayatı dışında kalırken, eğitilmiş kadınların büyük oranda istihdama katıldıkları görülmektedir.

2001 yılı HİA (Hanehalkı İşgücü Anketi) sonuçlarına göre, toplam istihdam içerisinde, hiç eğitim almayan erkeklerin oranı %7 civarında iken bu oran kadınlarda %24 civarındadır. Dolayısıyla Türkiye’de kadın işgücünün beşeri sermayesinin düşük olduğunu bunun da işgücü verimliliğini azalttığını ve ücret farklılıklarına neden olduğunu söyleyebiliriz.

2002 Hanehalkı İşgücü anketi verilerine göre işgücüne katılım oranları, Türkiye genelinde %48.7, erkeklerde %70.5 ve kadınlarda %26.9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, kentsel toplamda %43.8, erkeklerde %68.7 ve kadınlarda %18.7 olarak görülmektedir. Kırsal yerlerde ise bu oran, toplamda %57.1, erkeklerde %73.7 ve kadınlarda %40.9 olarak tespit edilmiştir.

Tablo: 1
Kadın ve Erkeklerin Öğrenim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Oranları
(Kent, Kırsal, %, 2001)

Öğrenim Durumu	KADIN (KENT)	ERKEK (KENT)	KADIN (KIR)	ERKEK (KIR)
Okur Yazar Olmayanlar	5	41	37	56
Diplomasız Okur Yazarlar	7	41	41	60
İlkokul	11	77	45	82
Ortaokul	12	56	21	59
Orta Dengi Meslek	11	56	0	59
Lise	26	64	32	76
Lise Dengi Meslek	39	77	46	83
Yüksekokul veya Fakülte	70	83	74	92

Kaynak: Ulusal Gözlemevi, Türkiye 2001 Ülke Raporu, s.206-210

Eğitim düzeyleri gözönüne alındığında işgücüne katılımında cinsiyetçi bir ayrışmanın olduğu Tablo 1'den açık bir şekilde görülmektedir. Bölgesel olarak işgücüne katılımlara bakıldığında ise, erkelerde en yüksek katılım oranı %72.8 ile Marmara bölgesinde iken kadınlarda bu oran %49.8 ile Karadeniz Bölgesindedir. Karadeniz bölgesinde ki bu katılım fazlalığının nedenlerini kırsal kesimdeki ücretsiz aile işçiliğinde aramak gerekmektedir (<http://www.die.gov.tr>).

Kadınların yarı zamanlı ve esnek çalışma saatleri olan işleri kolay kabul etmeleri, işte süreklilik arayışlarının daha az olması, geçici olarak işten ayrılmayı kabullenebilmeleri ve uyumlu olmaları, kadın işgücünü enformal üretimde öne çıkarmaktadır.

Kentsel-kırsal kesimde işgücüne katılma oranında cinsiyetlere göre ortaya çıkan bu çarpıklığın ana nedeni ekonomide enformal sektörün payının ve ücretsiz aile işçiliği ile kendi hesabına çalışanların toplam işgücü içerisindeki payının yüksek olmasıdır.

Kadın hakları konusunda yasal düzenlemeleri yapan ilk ülkelerden biri olan Türkiye'de ne yazık ki özellikle kentsel alanlarda kadının işgücüne katılım oranı çok düşük düzeyde kalmıştır. Bu durum temelde, aile içinde erkeğin egemenliği, kadının çalışmasına yönelik toplumsal bakışın iyi olmaması ve kadının yeterli beşeri sermayeye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Sadece bu zincir bile kendiliğinden cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır (ÇOLAK-KILIÇ, 20001, s.100-101).

Kadınların özellikle kırsal kesimde ücretiz aile işçisi olarak hanehalkı bütçesine katkı sağlamasına karşın kentsel kesimde çoğunlukla “ev kadını” konumunda olmaları ve kentsel alanda çalışmak için gerekli olan beşeri sermayeye sahip olmamaları önemli özellikleridir.

Kadınların yarısından çoğunun çalıştığı hizmet sektöründe ise, kuşkusuz kadınların hem eğitim düzeyleri ve aile yapıları değişmekte, hem de yaptıkları işler ve işteki konumları farklılaşmaktadır. Bu da kadın işgücünün istihdamında yapısal değişime kaynaklık etmektedir.

Tablo: 2

Kadın ve Erkeklerin Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Oranları (% , 2001)

Öğrenim Durumu	KADIN	ERKEK
Okur Yazar Olmayanlar	1.2	7.0
Diplomasız Okur Yazarlar	2.9	7.5
İlkokul	5.4	8.2
Ortaokul	18.6	9.7
Orta Dengi Meslek	33.3	6.3
Lise	19.7	11.4
Lise Dengi Meslek	21.1	11.2
Yüksek okul veya Fakülte	9.5	6.6
Toplam	7.7	8.8

Kaynak: Ulusal Gözlemevi, Türkiye 2001 Ülke Raporu, s.227-228

Türkiye’de işsizliğin cinsiyet ve eğitime göre yapısına baktığımızda cinsiyetçi ayrışım burada da dikkati çekmektedir (Tablo 3). Kadın işgücünün işsizlik oranı Türkiye genelinde %7.7 iken aynı oran erkeklerde %8.8 olmaktadır. Burada dikkat çekici nokta eğitimsiz kadınların işsizlik oranı erkeklere nazaran düşükken, eğitim seviyesi arttıkça kadınlar işsizlik oranlarının tersine bir seyir izlemesidir.

Bu değişime getirilebilecek açıklama, eğitimsiz kadınların çalışma hayatına dahil olma isteksizliği ve düşük vasıflı kadın emeğinin çoğunlukla enformel sektörde istihdam edilmesi olabilir. Çünkü, özellikle kentsel kesimde eğitimsiz kadınların büyük çoğunluğu ev hanımıdır ve çalışma hayatına girme konusunda isteksizdir. İşsizlik istatistikleri sadece çalışma hayatına girme konusunda istekli kişileri kapsadığı için ve

eğitim seviyesi dūřuk kadınlar arasında genel eğilim çalışma hayatına dahil olmama yōnünde olduğu için dūřuk eğitilmiş kadınlar arasında işsizlik oranı dūřuk gōr÷nmektedir. Gerek işgücüne katılım oranları ve gerekse de işsizlik oranları incelendiğinde eğitim düzeyleri arttıkkça istihdam yapısındaki cinsiyetçi ayırım azalmakta fakat tamamen ortadan kalkmamaktadır.

DİE Hanehalkı İşgücü Anketi 2002 yılı sonuçlarına göre, istihdamın eğitim durumu ve meslek gruplarına göre dağılımında da cinsiyetçi ayırım göze çarpmaktadır. Sonuçlara göre, müteşebbis, direktör ve üst kademe yöneticileri içerisinde, kadın/erkek oranı %10 dolaylarında iken, tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık ve avcılık işerinde çalışanlar arasında bu oran %95 dolaylarındadır (<http://www.die.gov.tr>, HİA 2002 Sonuçları).

Eđitim seviyesi dūřuk olan kadınlar genelde nitelikli işlerde istihdam fırsatı bulamamakta fakat aynı durum erkekler için söz konusu olmamaktadır. Niteliksiz kadın işgücü tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık ve avcılık meslek gruplarında erkeklere nazaran daha fazla istihdam şansı bulmakta, bu da kadınların özellikle kırsal kesimde kadınların ücretsiz aile işçiliği alanında fazlaca istihdam edildiği öngörüsünü desteklemektedir.

Toplam istihdam rakamlarına bakıldığında, okur yazar olmayan kadınların aynı düzeydeki erkeklere oranı 2.5 iken bu oran yüksekokul ve fakülte mezunları arasında 0.49 civarında olmaktadır. Bu da kadınların sermaye donanımlarının fazla olmadığına bir göstergesidir. Kadınlar arasında çalışma hayatına dahil olmak birincil gaye olmadığı için beşeri sermayelerine ve özellikle de eğitime yatırım çok dūřuk düzeyde kalmakta bu da kadınlar için emek piyasalarında dezavantajlı bir durumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Tablo: 3
Eğitim Düzeyi ve İşteki Duruma Göre Çalışanlar (Kadın/Erkek, 2002)

	Okur Yazar Değil		Okur Yazar Olup Bir Okul Bitirmedi		İlkokul		Ortaokul ve Orta Dengi Meslek		Lise ve Lise Dengi Meslek		Yüksek Okul veya Fakülte		İlköğretim		Toplam	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
İlmi ve Teknik Elemanlar ve Serbest Meslek Sahipleri	2	1	2	0	50	15	49	8	235	114	731	447	2	0	1071	584
Müşebbis, Direktörler ve Üst Kademe Yöneticileri	2	0	4	0	169	2	61	2	124	14	190	38	1	0	551	56
İdari Personel ve Benzeri Çalışanlar	0	0	0	0	92	28	103	28	447	289	136	124	1	2	779	472
Ticaret ve Satış personeli	40	7	42	4	859	79	320	29	582	107	176	42	7	1	2026	268
Hizmet İşlerinde Çalışanlar	35	25	29	15	876	208	354	44	430	58	57	8	11	2	1791	362
Tarım, Hayvancılık, Ormancılık, Balıkçılık ve Avcılık	313	908	259	201	2441	1975	236	61	198	48	16	3	34	32	3498	3298
Tarım Dışı Üretim Faaliyetlerinde Çalışanlar	71	5	69	11	2964	359	717	74	826	90	63	10	23	7	4734	576
Meslekleri Tayin Edilmeyenler	0	1	1	2	43	35	16	5	79	9	24	0	1	2	165	54
Toplam	465	1039	406	232	7495	2071	1856	252	2922	727	1392	672	81	48	14615	5672

Kaynak: <http://www.die.gov.tr>, 2002 HİA sonuçları

32. Türkiye’de Kadın İstihdamın Genel Özellikleri

Kadın işgücüne olan talebin özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Genel olarak kadınlar, iş alanlarındaki gelişmelerden en son yararlanan, iş alanlarındaki kısıntılardan da ilk zarar gören kesim olmaktadır. Çünkü kadın emeği yedek işgücü gibi görülmektedir.

- Ekonominin genel gelişme süreci içinde kadın işgücüne olan talep başlangıçta artarken; bir noktadan sonra kadınların ücretli işgücü içindeki oranlarının azaldığı araştırmalarla kanıtlanmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının zaman içerisindeki seyri Tablo 4’te görülmektedir.

- İşsizliğin arttığı ve istihdam fırsatlarının azaldığı dönemlerde kadın işgücü, erkek çalışanlar için iş bulma veya mevcut işlerindeki istihdam fırsatlarının devam etmesine yönelik bir tehdit olarak görülmektedir.

- Ciddi düzeyde işsizliğin ve düşük istihdamın olduğu günümüzde iş olanakları, hem erkek hem kadın için sınırlıdır. Bu durumda kadın çalışan bakımından, aile için gelir sağlama zorunluluğu söz konusu olduğunda bile kadınlar erkeklerle haksız rekabet ediyormuş gibi değerlendirilmektedirler.

- Toplumda “kadınlık rolleri” ile ilgili kavramlar, kadınların çalışma alanındaki sınırlarını oluşturmaktadır. Bu konuda yapısal, ekonomik ve toplumsal etmenler birbirini desteklemekte ve sistemdeki aksamalar kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir.

- Ekonomik gelişme sürecinde, ailenin küçülmesinin, kadınların istihdam olanaklarına olumsuz etkileri olduğu saptanmıştır (ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.10).

Yukarıda sayılan etkenler, kadın istihdamın günümüzdeki yapısını açıklamak konusunda yetersiz kalmaktadır. Çünkü emek piyasasında varolan cinsiyetçi eşitsizlik çok sayıda etkenin karmaşık bir bileşimi ve karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkmakta ve kendini yeniden üretmektedir (GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.16).

Tablo: 4**Coğrafi Konum ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (1988-2000, %)**

Yıl	Kentsel Alan		Kırsal Alan	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1988	78.1	17.7	84.7	50.7
1989	76.8	17.8	84.8	55.1
1990	76.8	17.0	83.0	52.0
1991	77.1	15.6	84.0	55.3
1992	77.0	16.9	83.1	51.8
1993	75.3	15.6	81.5	40.4
1994	75.5	17.3	82.5	48.8
1995	74.2	16.7	82.6	49.2
1996	73.1	15.8	82.8	49.7
1997	72.7	16.7	81.7	44.9
1998	72.4	16.5	82.1	46.7
1999	71.8	17.7	82.0	49.5
2000	70.7	17.2	77.0	38.6

Kaynak: TANSEL, 2002, s.25

Bu olumsuzluklar altında kadınların çalışma yaşamına dahil olma kararlarını almalarında etkili olan faktörlerde şu şekilde sıralanabilir:

- Kadınların ücretli olarak çalışmamlarının toplumca kabul edilen bir durum olması; erkeklerden farklı olarak, kadınlara çalışma yaşamına katılıp katılmama kararlarında bir serbestlik vermektedir. Bu serbestliği yaratan bir başka etmen de, evliliğin, kadın için işgücüne katılmak bakımından bir seçenek gibi görülmesidir.
- Evli kadının çalışma yaşamına katılımı konusu, çocuk ögesi ile birlikte ele alınmaktadır. Kanıtlar, evli kadınların işgücü piyasasına katılımının bekar ve boşanmış kadınlara oranla daha düşük olduğu görüşünü desteklemektedir.
- Kadın işgücü bakımından evliliğin yanı sıra yaş, eğitim, doğurganlık ve yer değiştirme (tayin) etkileri incelendiğinde, bunların da kadın işgücünün arzında belirleyici oldukları görülmektedir (ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.11).

33. Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kültürel yapı, gelenekler ve açıktan açığa yapılan ayrımcılık, kadınların emek piyasasına girebilmesinde sınırlayıcı şartların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu baskılar emek piyasalarında karşı karşıya olan erkek ve kadın çalışanlar arasında elverişsiz bir mesleksi dağılımla birleşmekte ve aynı meslekteki kadın ve erkekler arasında kazanç farklılıkları yaratmaktadır. Sonuçta, yıl boyunca tam zamanlı çalışan kadın ve erkek arasında bir süregelen kazanç farklılığı olmaktadır (OAXACA, 1973, s.124).

Kadınların özellikle erkek egemen işlerde ve yönetsel görevlerde çalışmasına karşı olumsuz tutumlara erkeklerin yanı sıra kadınların da sahip olması, bir yandan emek arzı ve meslek seçimi kararlarının diğer yandan kadınların işe alınması, eğitimi, ücretlendirilmesi, yükseltilmesi gibi istihdam kararlarının etkileyebileceği söylenebilir (PARASIZ-BİLDİRİCİ, 2002, s.180).

Kadınlar aynı işi yapan erkeklerden daha az ücret alırlar, kimi zaman bu kadar açık olmayan ayrımcılıklarda vardır, kadınlar daha alt düzeyde işlere daha düşük ücretlerle alınırlar. Özellikle enformal sektörde çalışan kadınlar emeklerinin karşılığını almadan adeta köle emeği gibi çalıştırılmaktadırlar (KÜMBETOĞLU-ÇAĞA, 2000, s.63-64).

Emek piyasasında varolan toplumsal cinsiyetçi eşitsizlik üzerine, özellikle 1980 öncesinde yapılan çalışmalar aynı meslek ve hiyerarşik düzeyde çalışan kadın ve erkekler arasında kadınlar aleyhine var olan ücret farkına odaklanmıştır (GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.7).

Bu farklılık, ayrımcılık ve verimlilik farkı olmak üzere iki ana etmene bağlanarak incelenmiştir. Beşeri sermayeyi açıklayan değişkenlerin sayısı ve açıklama potansiyeli arttıkça, verimlilik farkından kaynaklanan ücret aralığının toplam ücret aralığı içinde gittikçe azalan bir yer tuttuğu görülmüştür.

Verimlilik farklılıkları dışında kalan ücret farklılıkları ücret ayrımcılığı olarak isimlendirilmektedir. Bunun dışında kadınların belirli mesleklere yönelme ve/veya belirli meslekleri tercih etmek zorunda kalmaları her ne kadar direkt bir kazanç ayrımcılığı olarak

değerlendirilmiyor ve mesleksen ayrışım olarak nitelendiriliyorsa da kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmaları ki bu meslekler genellikle niteliksiz emek istihdam eden meslekler olmaktadır, zamanla bu mesleklerin kazançlarını düşürmekte ve dolaylı yoldan da olsa bir kazanç farklılığı ortaya çıkmaktadır.

Aynı meslek grubundaki çalışanlar arasında da cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkileri görülmektedir. Meslekler cinsiyetlere göre yatay ve dikey ayrışmaktadır. Yatay meslek ayrışması, bazı mesleklerin kadın, bazılarının da erkek mesleği olarak belirlenmesidir. Bu ayrışma aynı işyerinde bile görülmekte; bazı bölümlerde kadınlar, bazılarında erkekler çalıştırılmaktadır. Dikey meslek ayrışması ise aynı işyerinde çalışan, erkek meslektaşları ile benzer niteliklere sahip olan kadın çalışanların farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşı karşıya kalmalarını ifade etmektedir.

Dikey meslek ayrışması, kadın çalışanların mesleklerinde ilerleme konusunda, erkek meslektaşlarına göre daha fazla çalışmaları ve daha uzun süre beklmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu ayrışmalarda dikkati çeken nokta, erkeklerin her iki durumda da daha nitelikli işleri yapmaları, niteliksiz işlerin kadınlara bırakılmasıdır. Bu farklılıklar sektörlerdeki cinsiyet dağılımlarında ve karar mercilerindeki kadın ve erkek oranlarında açıkça kendini göstermektedir. Kadınlar daha çok tarım ve hizmetlerde ya hiç gelir elde etmeden ya da çok az gelir elde ederek çalışmak durumunda kalmışlardır. Erkekler ise verimliliği yüksek olan sanayi sektöründe, hizmetlerin üst kademelerinde ve karar mercilerinde ezici çoğunluğu ellerinde tutmaktadırlar (ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.13).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın gözleendiği bir başka önemli boyut ise performans değerlendirmedir. Geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik söz konusu olduğunda, çoğunlukla erkeğin başarısının yeteneğe bağlanması yönünde bir eğilim var iken, kadının başarısının şans faktörü ile açıklanması yoluna gidilmektedir. Başarısızlık durumunda ise erkeğinki şanssızlık olarak addedilirken, kadının yetenek veya beceri düzeyinin yetersizliği temel açıklama faktörü olarak kullanılabilir. Bunlara dayanarak, kadın çalışanların işlerini başarma yönünde geleceğe dönük olarak düşük potansiyel taşıdıkları inancı ortaya çıkmaktadır (ACAR ve diğerleri, 1999, s.15).

2000 yılında üç sektör üzerinde yapılan bir araştırma, söz konusu sektörlerdeki cinsiyetçi meslek dağılımında önemli farklılıkların olduğunu göstermektedir. Neticede sektör veya işletmede üst kademelerde ve nitelikli pozisyonlarda genelde erkeklerin bulunmaları dolaylı bir ücret farklılığına daha doğrusu ayrımcılığına neden olmaktadır.

Sektörlerin tamamında (Tablo 5, 6, 7) kadınların üst yönetimdeki oranları erkek meslektaşlarına göre düşük kalmaktadır. Bankacılık ve sigortacılık sektöründe üst yönetimdeki toplam personelin %81'i erkek iken %19'u kadındır ve sektördeki erkek çalışanların %3'ü üst yönetimde yer alırken bu oran kadınlar için %1'dir. Tekstil ve giyim sektöründe üst yönetimin % 76'sı erkek iken, %24'ü kadındır. Sektör genelinde çalışan kadınların %2'si üst yönetim pozisyonlarında iken bu oran erkek çalışanlar için %4'tür. Turizm sektöründe de durum bundan farklı değildir, üst yönetimdeki kadın oranı %22'dir ve toplam kadın çalışanların %5'i üst yönetimde çalışmaktadırlar.

Bu mesleksel ayrımcılık beraberinde, cinsiyetler arasında üretkenlik farkının olmadığı durumlarda dahi bir kazanç farklılığı ile sonuçlanmaktadır.

Tablo: 5

Bankacılık ve Sigorta Sektöründe Kadın Erkek Personelin Meslek Dağılımı

	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
Üst Yönetim	224	19	1043	81	1287
%	1		3		2
Orta Kademe Yönetim	3318	38	5443	62	8761
%	15		7		16
Vasıflı Personel	17947	49	18649	51	35596
%	81		8		67
Vasıfsız Personel	574	7	7198	93	7772
%	3		2		14
Toplam	22083	41	32333	59	54416

Kaynak: GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.24

Tablo: 6**Tekstil ve Giyim Sektöründe Kadın Erkek Personelin Meslek Dağılımı**

	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
Üst Yönetim	110	24	346	76	456
%	2		4		3
Orta Kademe Yönetim	249	37	433	63	682
%	4		5		5
Üretimde Çalışan Vasıflı	3382	43	4497	57	7879
%	49		55		52
Büroda Çalışan Vasıflı	1030	47	1176	53	2206
%	15		14		15
Vasıfsız Personel	2121	55	1740	45	3861
%	31		21		26
Toplam	6892	46	819	54	15084

Kaynak: GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.25

Tablo: 7**Turizm Sektöründe Kadın Erkek Personelin Meslek Dağılımı**

	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
Üst Yönetim	29	22	103	78	132
%	5		6		6
Orta Kademe Yönetim	43	27	119	73	162
%	8		6		7
Vasıflı Personel	238	23	817	77	1055
%	43		44		44
Vasıfsız Personel	239	23	807	77	1046
%	44		44		44
Toplam	549	23	1846	77	2395

Kaynak: GÜNLÜK ve diğerleri, 2000, s.25

34. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Nedenleri

Günümüzde, işyerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı olgusu artık pek tartışılmamaktadır. Tartışma konusu yapılan, ayrımcılığın nedenlerini açıklamakta hangi

etmenlerin ağır bastığıdır. Bu etmenler arasında, kadını çevreleyen toplumsal değerlerin yanı sıra; örgüt kültürü, örgütlerdeki iktidar savaşımı da ağırlıkla yer almaktadır. Ancak ayrımcılık konusunda bugüne kadar yapılan araştırmalarda, belki de üzerinde en çok durulanı, kadınlara maledilen içsel özellikler olmuştur.

Gerçekte cinsiyete dayalı rollerin dayatıldığı toplumsallaşma süreci sonucunda, meslek sahibi bir kadın kendisini aynı konumdaki erkekten daha farklı olarak algılamaktadır. Ancak birçok araştırmanın vurguladığı üzere bu konudaki saptamalar, toplumsal cinsiyet ayrışmasının, biyolojik anlamdaki cinsiyet ayrışmasının çok ötesine giden bir farklılaştırmaya, bir ayrımcılığa kadar uzanmış olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ayrım, kadının kendini algılayışı, toplumsallaşma süreci, eğitimi ve buna bağlı olarak mesleğe yönelişi, yaptığı işin niteliği çerçevesinde değişim ve yeniden genel ekonomik ve toplumsal yapıyı gündeme getirmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda, son zamanlarda yapılan araştırmaların yönü örgütlerdeki iktidar savaşımına çevrilmiş durumdadır. Toplumun tümünde olduğu gibi, örgüt yapısında da erkeklerin gerçek gücü ellerinde tuttukları öngörüsüne dayalı yaklaşımla araştırmalar yapılmaktadır. Bu yaklaşımda örgütlerin ataerkil yapılarının yükselme konusunda kadının dezavantajlı konumunu açıklamada en önemli etmen olduğu ortaya çıkmaktadır.

Örgütün, varolan durumunu koruma yolunda, kadın çalışana karşı direnişinin temelindeki belirleyicilerin neler olduğu konusunda şunlar söylenebilir: Toplumsal bilimlerin pek çok alanında olduğu gibi örgüt ve yönetim bilimlerinde de konular cinsiyete karşı yansız işlenmektedir. Eğer taraflar arasında eşitlik yoksa, onlara eşitlermiş gibi davranmaya yönelik bir işleyiş, eşitsizliğin daha da derinleşmesi sonucunu doğurmaktadır. Böylece ataerkil yapı, biçimsel yada biçimsel olmayan yollarla örgüt içine yerleşmekte ve örgüt yapısı içinde de kendini farklılaştırarak ve çoğaltarak yeniden üretmektedir. İşyerindeki ayrımcılık uygulamasında işlerin yatay ve dikey olarak ayrışması, başka bir deyişle kadın işi-erkek işi ayrımı, kadınların yükselmelerinde önemli bir engel oluşturmaktadır.

Ayrıca kadınların beşeri sermaye donanımlarındaki yetersizlikler ayrımcılığın daha doğrusu ücret ayrımcılığının ana etkeni olarak söylenebilir. Çalışma hayatımıza ilişkin yukarıda verilen istatistiklerden, kadınların eğitim düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Kadınların sadece eğitim düzeyleri değil, insan sermayesinin ikincil önemli bileşeni olan deneyimleri de erkeklerden daha azdır. Kadınların işgücüne katılımlarına ilişkin bazı çalışmalarda, kadınların eğitimlerini tamamladıktan sonra işgücüne katıldıkları, fakat doğurganlıklarının en yüksek olduğu yaşlarda evlenmek ve çocuk sahibi olmak için işgücünden çekildikleri, çocuklar belli bir yaşa gelip, kendilerini idare edecek duruma geldiğinde, kadınların tekrar çalışmaya başladıkları öne sürülmektedir. Bu nedenle erkekler için söz konusu olan çan (ters U) şeklindeki yaş katılım profilinin kadınlar için gözlenmediği, kadınların kesikli istihdamları sonucu M şeklinde bir yaş katılım profilinin ortaya çıktığı iddia edilmektedir (DAYIOĞLU-KASNAKOĞLU, 1997, s.332).

İşgücü piyasasında yer alan kadın işgücünü nitelikli ve niteliksiz olarak ikiye ayırmakta yarar vardır.

Niteliksiz kadın işgücü, çalışma yaşamında kendine ayrılan alanda ve kendisine verilenlerle yetinerek çalışmaktadır. Nesnel koşullar da ölçülerde onun ikincil konumlara razı olmasını destekler durumdadır. Niteliksiz işgücünde kadının genel eğitim ve mesleki düzeyleri düşüktür. Çalışma nedeni “ekonomik zorunluluk” olduğu için bir bakıma istemeden çalışmaktadır; böyle bir zorunluluğu ortadan kaldıracak herhangi bir gelişme onun evine dönmesini sağlamaktadır. Bu kadınların çalışma yaşamında, parasal gelir sağlamadan başka bir amacı da pek olmamaktadır. İşle ilgili beklentileri düşüktür. Bu türden kadın işgücü, ekonomik ve toplumsal yapının kadın işgücüne ayırdığı marjinal rol açısından piyasaya uygunluk göstermektedir: Piyasasının isteğine göre varolan veya devreden çıkarılabilen, niteliksiz, dolayısıyla iş yaşamındaki her türlü olumsuz koşula “razı” olan bir işgücüdür.

Nitelikli kadın işgücüne gelince, bu kadınlar toplumsallaşma süreci içinde çağdaş alt-kültürle beslenmişlerdir. Ailede ve okulda aldıkları eğitim bakımından toplumca geçerli sayılan kadınlık rollerinden çok, meslek rollerine öncelik vermişlerdir. Nitelikli kadın

işgücü gerek genel, gerekse mesleki eğitim açısından donanımlıdır. Kendini mesleğe yönelik olarak koşullandırmış ve güdülemiştir. Mesleki rollerine önem verirler. Bu türden kadın işgücünün, işe ilişkin beklenti yelpazesi geniştir: doyurucu maddi olanakların yanında, kendini işinde yükselmeye güdülemiştir. Çalışma yaşamı onun için geçici bir dönemle tanımlanamaz. Nitelikli kadın, işgücü piyasasının gereksinmelerine göre gereğinde başvurulacak bir “yedek işgücü ordusu” olarak görülemez (ÖZDAMAR ve diğerleri, 2000, s.21).

35. Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı

Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendisi hem de toplum açısından son derece önem arz etmektedir. Nitekim, bu durum yüzyıllardır süre gelen kadının evi ve ailesi ile sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve değiştirmektedir. Bir başka deyişle; günümüzde giderek artan sayıda kadın, çalışma yaşamına katılırken ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, ailesinde ve toplumda üstlendiği roller de değişmektedir (AYTAÇ ve diğerleri, 2002, s. 30).

Çalışma yaşamında görülen bu dönüşümler kadınların ücret yapılarında da önemli değişikliklerle sonuçlanmıştır. Kadınların işgücü piyasalarındaki deneyimlerinin artması, eğitimin getirisinin çoğalması, kadınların eğitim düzeylerinin artması ve teknolojik ilerleme sayesinde fiziki gücün getirisinin ve öneminin azalmasının bir sonucu olarak kadın erkek ücretleri arasında görülen ve verimlilik özelliklerinden kaynaklanmayan farklılıklar zamanla azalmıştır.

Ancak halen kadınların görelü ücretleri eşit üretkenliğe sahip oldukları erkek çalışanlara göre düşüktür. Yapılan çalışmalar kadınların eğitim düzeylerini artırmanın kazanç eşitliğini sağlamak için gerekli fakat yeterli olmadığını göstermektedir (DAYIOğLU-KASNAKOğLU, 1997 s.359).

Sosyal sigortalar Kurumu 2001 yılı istatistiklerine göre, bazı faaliyet gruplarının günlük ortalama kazançları Tablo 8’de görüldüğu gibidir.

Tablodan da görüldüğü gibi, eğlence Hizmetleri faaliyet grubu dışında kalan tüm gruplarda kadınların ortalama günlük ücretleri erkeklerden düşüktür.

Kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri Tarım ve Hayvancılık faaliyet grubunda kadın/erkek ortalama ücret oranı 0,85 dolaylarındadır. Devlet Hizmetleri faaliyet grubunda dahi ücretlerde bir farklılık olması ve kadın erkek ücret oranının 0,76 düzeyinde olması emek piyasalarında karşılaşılan cinsiyetçi ücret ayrımcılığının yaygınlığını ortaya koymaktadır. Ücretlerdeki farklılığın yanı sıra her bir faaliyet grubunda kadın istihdamdan fazla olması da istihdam fırsatlarının cinsiyetlere göre farklılaştığının bir göstergesidir. Devlet hizmetleri faaliyet grubunda 30.388 erkek sigortalıya karşılık kadın sigortalı sayısı sadece 3.117'dir ve kadın erkek istihdam oranı 0,10 civarındadır.

Tablo: 8

2001 Yılı İşyeri, Zorunlu Sigortalı Sayıları, Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı (Kişi)

	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Ortalama Günlük Kazanç (TL)
TARIM ve HAYVANCILIK		
Erkek	32396	15018487
Kadın	6136	12650460
Toplam	38532	14246322
İNŞAAT		
Erkek	649319	17950533
Kadın	32563	14124428
Toplam	681882	15084269
GIDA MADDELERİ SAN.		
Erkek	167995	13577163
Kadın	45735	9621076
Toplam	213730	12367742
BANKA ve MALİ MÜESS.		
Erkek	38864	23111776
Kadın	23455	20972079
Toplam	62319	21465918
DEVLET HİZMETLERİ		
Erkek	30388	12707321
Kadın	3117	9619320
Toplam	33505	11471710
EĞLENCE HİZMETLERİ		
Erkek	23929	12145589
Kadın	7735	12937010
Toplam	31664	12522055

Kaynak: <http://www.ssk.gov.tr>

Yine kurumun günlük ortalama kazanç verilerine il bazında baktığımızda da cinsiyetler arası bir kazanç farklılığını görmekteyiz (Tablo 9). Verilere göre sadece İstanbul'da kadınların ortalama kazançları erkeklerden fazladır. Bu ilde kadın erkek ücret oranı 1,13 iken bu oran Ankara'da 0,88, Trabzon'da 0,77 dolayındadır.

Tabloda yer almamakla birlikte, bazı illerdeki ücret ve istihdam oranları, Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının bölgesel olarak da şekillendiğinin göstergesi olmaktadır⁴. Hakkari'de kadın erkek günlük ortalama kazanç oranı 0,63 ve kadın erkek istihdam oranı 0,05 dolaylarındadır. Artvin'de kadın erkek günlük ortalama kazanç oranı 0,67 ve kadın erkek istihdam oranı 0,06'dır. Elazığ'da söz konusu ücret oranı 0,66 iken istihdam oranı 0,09 civarındadır.

Bu verilerden hareketle, kazanç farklılıklarının sadece beşeri sermaye donanımlarındaki farklılıkla açıklanamayacağı, bireysel kazançlardaki farklılıkların bölgesel kalkınma ile de bağlantılı olduğunun söyleyebiliriz. Tablo 9 verilerine göre Ankara, İstanbul gibi gelişmiş illerde ücret farklılıklarının, kalkınmada öncelikli yörede bulunan illere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun başlıca nedeni bölgesel emek piyasalarının içsel özelliklerindeki farklılıklardır. Gelişmiş bölgelerde daha örgütlü bir yapıda olan emek piyasaları mevcuttur ve bu tip emek piyasalarında ücret farklılıkları azalmaktadır.

Türkiye genelinde kadın erkek ortalama günlük kazanç oranının 0,88 olduğu görülmektedir. Bunun ne kadarının, cinsiyetler arası donanım farklılıklarından, ne kadarının emek piyasalarında kadınlara karşı var olan ayrımcı tutumlardan kaynaklandığı ancak ayrıştırma analizi neticesinde söylenebilir. Ancak şu kadarını söylemek mümkündür ki, bu ücret farklılığının tamamı kadınların yetersiz beşeri sermaye donanımlarından kaynaklanmamaktadır.

⁴ Söz konusu tablo tüm illeri kapsayacak şekilde <http://www.ssk.gov.tr> adresinden temin edilebilir.

Tablo: 9

2001 Yılı İşyeri ve Zorunlu Sigorta Sayıları ile Prime Esas Günlük Kazancın, İl, İşin Mahiyeti, Kamu, Özel Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı

İLLER	ZORUNLU SİGORTALI SAYISI	ORTALAMA GÜNLÜK KAZANÇ (TL)
ANKARA		
Erkek	341888	14242722
Kadın	82656	12353030
Toplam	424544	12762000
GAZİANTEP		
Erkek	54705	10095313
Kadın	5881	9730133
Toplam	60586	9866151
İSTANBUL		
Erkek	1117969	12112164
Kadın	370255	13692162
Toplam	1488224	12591557
TRABZON		
Erkek	35014	12411084
Kadın	6479	9539272
Toplam	41493	12231029
GENEL TOPLAM		
Erkek	3914137	13493743
Kadın	972744	11896895
Toplam	4886881	12573181

Kaynak: <http://www.ssk.gov.tr>

Sigortalı çalışanların günlük ortalama kazançlarının sektör ve cinsiyete göre dağılımının verildiği Tablo 10'a göre, kadın sigortalıların %63.1'i günlük 7 milyon ve altında bir ortalama kazançta sahiptir. Kadın çalışanların düşük kazanç dilimlerinde yoğun bir şekilde istihdam edildiği tablodan da görülmektedir.

Günlük kazancı en üst dilim olan 35 milyon ve üstü olan kadın çalışan oranı sadece %7.9'dur ve bu dilime giren kadın sigortalılar yoğunlukla özel sektörde çalışmaktadır. Kamu sektöründe bu kazanç dilimine giren kadın sigortalıların toplam kadın sigortalılar içerisindeki payı % 0.04 iken, erkeklerde bu oran % 0.1'dir.

Yüksek ücret dilimlerinde istihdam edilen kadınların erkeklere nazaran düşük düzeyde kalmasının nedeni, yüksek ücretli işlerin genelde nitelikli emek istihdam etmeleri ve kadın işgücünün beşeri sermaye donanımlarının düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo: 10
2001 Yılı 3. Dönem Kazançların Sektörler ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Günlük Kazanç Aralığı (TL)		Genel Toplam		Günlük Kazanç Aralığı (TL)		Genel Toplam	
		Kadın	Erkek			Kadın	Erkek
	7.000.000	582207	2274332	21.500.001	22.000.000	4186	18434
7.000.001	7.500.000	48734	147289	22.000.001	22.500.000	4268	20484
7.500.001	8.000.000	26599	72227	22.500.001	23.000.000	4062	22836
8.000.001	8.500.000	27421	74295	23.000.001	23.500.000	4262	23992
8.500.001	9.000.000	17390	50223	23.500.001	24.000.000	4281	26275
9.000.000	9.500.000	19946	54314	24.000.001	24.500.000	3453	23165
9.500.001	10.000.000	15857	57050	24.500.001	25.000.000	4846	27983
10.000.001	10.500.000	11641	41240	25.000.001	25.500.000	3479	27716
10.500.001	11.000.000	11085	35691	25.500.001	26.000.000	3258	25571
11.000.001	11.500.000	9092	32675	26.000.001	26.500.000	3045	23449
11.500.001	12.000.000	13088	42965	26.500.001	27.000.000	3212	24954
12.000.001	12.500.000	9224	31535	27.000.001	27.500.000	3288	23499
12.500.001	13.000.000	7852	28412	27.500.001	28.000.000	3222	24065
13.000.001	13.500.000	8780	31310	28.000.001	28.500.000	3715	26426
13.500.001	14.000.000	8084	28675	28.500.001	29.000.000	3538	25899
14.000.001	14.500.000	6727	24259	29.000.001	29.500.000	3291	25911
14.500.001	15.000.000	8553	29139	29.500.001	30.000.000	3150	25239
15.000.001	15.500.000	6168	22920	30.000.001	30.500.000	2675	23599
15.500.001	16.000.000	7135	23358	30.500.001	31.000.000	2788	23141
16.000.001	16.500.000	7029	23011	31.000.001	31.500.000	2573	22723
16.500.001	17.000.000	6363	22511	31.500.001	32.000.000	2567	22474
17.000.001	17.500.000	6277	19882	32.000.001	32.500.000	2426	21180
17.500.001	18.000.000	5579	19095	32.500.001	33.000.000	2319	20189
18.000.001	18.500.000	5893	18872	33.000.001	33.500.000	2394	20318
18.500.001	19.000.000	7566	20699	33.500.001	34.000.000	2157	19749
19.000.001	19.500.000	6266	18070	34.000.001	34.500.000	2260	19540
19.500.001	20.000.000	8004	27152	34.500.001	34.999.999	2653	21572
20.000.001	20.500.000	4485	18600	35.000.000		47777	186320
20.500.001	21.000.000	4480	18566	Bilinmeyen		4309	13498
21.000.001	21.500.000	4551	17738	Genel Toplam		912076	3326105

Kaynak: <http://www.ssk.gov.tr>

Tablo: 11
Yıllar İtibariyle Prime Esas Ortalama Ücret Kazançlarının Cinsiyete Göre
Dağılımı (TL)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1991	50924	56310	55692
1992	79093	87458	86499
1993	121978	131235	130063
1994	182499	185588	185270
1995	271542	271542	271542
1996	718988	723091	722689
1997	1555777	1.529195	1531763
1998	2593459	2.572269	2574366
1999	4646099	4.855534	4815088
2000	8280031	9.105026	8943716
2001	11896895	13.493743	12573181

Kaynak: SSK, Çalışma Raporu, 2001, s.30

Tablo 11'e göre zaman seyri içerisinde de kadınların ortalama ücretleri daima erkek çalışanların ortalama ücretlerinin altında seyretmiştir. Her ne kadar tabloya göre kadın/erkek ücret oranı 0,90 ile 1 arasında seyir ediyor görünse bile gerek yasal ve gerekse de verimlilik seviyeleri eşit olan gruplar arasında bu şekilde bir farkın hiç olmaması gerekmektedir. Kaldı ki tablodaki veriler kayıt altında çalışan kişileri göstermektedir. Yani çalışma hayatı ile ilgili tüm hakları yasal güvence altındadır ve ortalama ücretlerde farklılık gözlenmesi şaşırtıcıdır.

Zaman içerisinde kadın sigortalıların ortalama ücretleri, Türkiye geneli için hesaplanan ücret ortalamasının da daima altında kalmaktadır. Kayıt altındaki bu çalışanlar arasındaki bu farklılık, kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ülkemiz şartlarında, enformal sektördeki ücret oranlarında daha fazla bir farklılığın işaretçisidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KADIN EMEĞİNE KARŞI ÜCRET AYRIMCILIĞININ TEST EDİLMESİ

40. Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Emeği

Cinsiyetler arası ücret farklılıklarının varlığı politik kararlar açısından önemlidir. Eğer ayrımcılık nedeniyle eşit olmayan durumlardan dolayı erkek-kadın ücret farklılıkları meydana gelir ise o zaman ekonomi yüksek verimliliğe sahip çalışanlarından uygun bir şekilde ve bütünüyle faydalanmakta başarısız olacaktır (POLACHEK-KIM, 1994, s.23).

Bu nedenle, emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının varlığı sadece sosyal adaletin ve toplumsal barışın sağlanması için değil aynı zamanda ekonomik kararlar açısından da önemlidir.

Her ekonomik sistemin temel prensipleri arasında kaynakların tam ve etkin kullanımını sağlamak vardır. Madem ki, tüm üretim faktörlerinin tam ve etkin kullanımını ekonomik rasyonalitenin sağlanması için gereklidir o zaman ayrımcılığın, bireysel verimlilik özelliklerini göz ardı eden uygulamalarla sonuçlanması, sadece sosyal değil ekonomik maliyetleri de beraberinde getirmektedir.

Kadın erkek ücret farkı temelde iki nedenden kaynaklanmaktadır:

- 1) Beşeri sermaye donanımlarındaki farklılıklar
- 2) İki gruba ait verimlilik özelliklerinin farklı değerlendirilmesi

Bireysel verimlilik özellikleri sabitken erkek çalışanlara kadın çalışanlardan daha fazla ücret ödeniyorsa, kadınlara karşı bir ücret ayrımcılığının varlığı söz konusudur (DAYIOĞLU, 1995, s.200)

Kadınların emek piyasasındaki durumları ve ücrete ilişkin olarak çalışmanın üçüncü bölümünde verilen istatistikler emek piyasasında kadın emeğine karşı, işe alma sürecinde, işte terfi fırsatlarında ve ücretlerde ayrımcı bir tutumun varlığına işaret etmektedir.

Fakat istatistiklerdeki bu görünümü doğrudan ayrımcılığın varlığının bir kanıtı olarak görmek yanlış olacaktır. Bu konudaki kesin yargı ancak söz konusu istatistiklerin test edilmesi ile mümkündür. Çalışmada ücret ayrımcılığının varlığına ve eğer ayrımcılık var ise derecesinin ne olduğuna odaklanıldığı için ayrımcılığın diğer görünüş biçimleri göz ardı edilecektir. Onun için bu noktadan itibaren ayrımcılıktan kasıt olarak cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı anlaşılmalıdır.

Geleneksel olarak ayrımcılığın derecesi, ücret farklılığının açıklanan ve açıklanamayan unsurlarının, cinsiyete göre ayrılmasına dayanan bir ayrışım metodolojisi kullanılarak ölçülür. Açıklanamayan unsurların ayrımcılığın en az bir elementini içerdiği öne sürülürken, ayrışımın açıklanan unsurlarının cinsiyet grupları arasındaki farklılaşan okul standartları, tecrübe seviyeleri gibi verimliliği belirleyen etkenlerle meydana geldiği ileri sürülmektedir.

Bu bölümde, çalışma hayatımızda ayrımcılığın varlığı, beşeri sermaye teorisi temelinde Oaxaca ve Cotton ayrışım metodolojileri kullanılarak test edilecektir.

41. Veri Seti

Çalışmada, Devlet İstatistik Enstitü'sü tarafından hazırlanan, 1994 Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi'ne ait 19404 gözlemi kapsayan veriler kullanılmıştır.

Bölge değişkeni yedi gruba ayrılmıştır: Marmara Bölgesi (Bölge 1), Ege Bölgesi (Bölge 2), Akdeniz Bölgesi (Bölge 3), İç Anadolu Bölgesi (Bölge 4), Karadeniz Bölgesi (Bölge 5), Doğu Anadolu Bölgesi (Bölge 6), Güneydoğu Anadolu Bölgesi (Bölge7).

Ankette öğrenim durumu 10 grup altında derlenmiştir. Ancak sonuçların daha anlaşılır hale getirilebilmesi ve bazı öğretim durumu grupları arasında belirgin bir farklılığın olmadığı düşüncesiyle, verilerden yola çıkarak; okur yazar değil (Grup 1), okul yazar olup

bir okul bitirmede veya ilkokul mezunu (Grup 2), ortaokul veya orta dengi meslek okulu mezunu (Grup 3), lise veya lise dengi meslek okulu mezunu (Grup 4), fakülte veya yüksekokul mezunu (Grup 5), master veya doktora tamamlayanlar (Grup 6), şeklinde tanımlama yapılmıştır.

İşyeri büyüklüğünün, ücret geliri ve ücretlerdeki farklılaşma üzerinde etkisini test etmek amacıyla, işyeri büyüklükleri işyerinde çalışan kişi sayısına göre; 10'dan az (Grup 1), 10-24 kişi (Grup 2), 25 ve daha çok kişi (Grup 3) olmak üzere gruplandırılmıştır.

Kişinin ücret geliri ankette, ferdin 1994 yılı içerisinde elde ettiği aylık ortalama maaş, ücret geliri şeklinde derlenmiş ve ayrıca kişinin yıl içerisindeki çalışma süreleri hakkında herhangi bir bilgi toplanamamıştır. Çalışmada saatlik kazanç kullanılacağı için yıllık veriler saatlik kazanç verilerine dönüştürülmüştür.

Bunu yaparken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma sürelerini düzenleyen 63. maddesi dikkate alınmıştır⁵. Aylık ücret, maaş kazançları günlük kazançlar şekline dönüştürülmüş ve saatlik kazanç iş günlerinin haftada beş gün olduğu farz edilerek, günlük kazancın 1/9'u olarak alınmıştır. Elbette bunu yaparken ölçüm hatalarının olabileceği dikkate alınmış fakat saatlik kazanç veya yıllık çalışma süreleri ile ilgili veri olmaması nedeniyle bu hatalar göz ardı edilmiştir.

Bu yönetime başvururken, konu ile ilgili diğer ampirik çalışmaların saatlik ücrete ilişkin verileri elde etme yöntemleri de ayrıca göz önünde tutulmuştur.

Verilerin cinsiyete göre dağılımı ise; 15780 erkek çalışan, 3534 kadın çalışan şeklindedir. Verileri ilişkin tanımlayıcı istatistikler bu bölüm içerisinde ayrıntılı bir şekilde verilecektir.

⁵ MADDE 63. – Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

42. Ücret Fonksiyonları ve Ayrıştırma Yöntemi

Ücret fonksiyonunun belirlenmesi hakkındaki ekonometrik literatür çok farklı ücret modeline sahiptir. Fakat tüm bu denklemlerdeki ortak nokta, ücretin, donanım faktörleri ve fiziksel faktörler olarak gruplandırılabilir iki farklı değişkenler grubunun fonksiyonu olarak kabul edilmesidir.

Bireyin sahip olduğu, eğitim, tecrübe, işteki pozisyon gibi beşeri sermaye faktörleri donanım faktörlerini oluştururken, ırk, cinsiyet, coğrafi bölge ve ulusal köken gibi değişkenlerde fiziksel faktörleri oluşturmaktadır.

Çalışmada temel insan sermayesi modelinden yola çıkarak üç farklı ücret denklemi tahmin edilecek ve bu üç modelin sonuçlarını kullanarak iki farklı ayrıştırma metoduna göre cinsiyetler arası ücret farklılıkları açıklanan ve açıklanamayan unsurlarına ayrılacaktır. İki ayrı yöntem kullanılmasındaki amaç, literatürde ayrımcılık katsayısına ulaşmak için kullanılan ve gözlemlenmesi mümkün olmayan, ayrımcılığın olmadığı bir piyasadaki ücret oranı ve bunun tayinine ilişkin tartışmalardır.

Oaxaca (1973), ayrımcılığı olmadığı durumdaki ücret düzeyi için iki olasılıktan bahsetmektedir. İlki, kadınlar için geçerli olan fiili ücret düzeyi, ayrımcılığın olmadığı durumdaki erkekler için de geçerli olacaktır. İkincisi, erkekler için geçerli olan fiili ücret düzeyi, ayrımcılığın olmadığı durumda kadınlar için de geçerli olacaktır. Bunun belirleyen ayrımcılık nedeniyle, kadınların ücretlerinde bir düşüş mü yoksa erkeklere kadınlarla birlikte çalışmalarını için telafi edici bir ücret farkının mı ödendiğidir.

Genel ücret fonksiyonu;

$$\ln(w_i) = f(s_i, x_i, z_i) + u_i \quad (1)$$

şeklinde yazılabilir. Burada $\ln(w_i)$, kişinin ücretinin doğal logaritması, s_i , eğitim süresi, x_i , fiili iş tecrübesi, z_i , kişinin fiziksel özellikleri (ırk, cinsiyet, ulusal köken vb.), ve u_i , ise rassal hata terimini temsil etmektedir.

Ayrıştırma analizinde kullanılan yöntemlerden ilki Oaxaca ayrıştırma yöntemidir. Ayrıştırma analizinde temel kriter, her bir grup için ayrı olarak koşulan OLS denklemlerinin katsayılarından ve grupların fiziki ve beşeri donanımlarını belirleyen değişken vektörlerinin ortalamasından yola çıkarak, aynı özelliğe sahip bireylerin kazançları farklı olup olmadığıdır. Eğer kazançlarda bir farklılık söz konusu ise piyasa ayrımcılığından bahsedilmektedir. Qaxaca'ya göre ayrımcılığın olmadığı durumda, eğitim, tecrübe meslek ve benzeri donanımları eşit olan kadın ve erkek aynı ücreti alacaktır. Eğer bahsedilen donanımları aynı olan bireyler farklı ücret alıyorsa burada ayrımcılığın varlığından söz edilir.

$$\ln(w_e) = X_e \beta_e + u_e \quad (2a)$$

$$\ln(w_k) = X_k \beta_k + u_k \quad (2b)$$

Burada, w saatlik ücret düzeyi, X kişisel özellikler vektörü, β en küçük kareler (EKK) yöntemi ile tahmin edilecek edilen katsayılar vektörü, u rassal hata terimini ve e ve k alt indisleri de sırasıyla erkek ve kadın çalışanları temsil etmektedir.

Qaxaca ayrıştırma yöntemine göre yukarıdaki denklemlerden yola çıkarak toplam ücret farkı şöyle bulunabilir:

$$\overline{\ln(w_e)} - \overline{\ln(w_k)} = (\overline{X_e} - \overline{X_k})\beta_e + \overline{X_k}(\beta_e - \beta_k) \quad (3a)$$

$$\overline{\ln(w_e)} - \overline{\ln(w_k)} = (\overline{X_k} - \overline{X_e})\beta_k + \overline{X_e}(\beta_e - \beta_k) \quad (3b)$$

Bu yöntemlerden hangisinin kullanılacağı, yapılan analizde avantajlı ve dezavantajlı tarafın hangisi olduğuna bağlıdır. Emek piyasalarında kadınlar aleyhine bir ayrımcılık olduğu düşüncesinde hareket ettiğimiz için (3a) denklemini kullanmak daha doğru olacaktır. Çünkü kadınlar için bulunan katsayıları kullanan (3b) denkleminin sonuçları daha yüksek çıkmaktadır. Bu nedenle (3a) denklemini kullanmak daha tutarlı sonuçlara ulaşmak açısından daha yararlı olmaktadır ve deneysel çalışmaların tamamında da bu görüş hakimdir.

Denklemden sağ taraftaki ilk terim donanım farklılıklarından kaynaklanan ücret farklarını vermektedir. Kişisel özellikler vektörleri ortalaması ve dolayısıyla donanım

ortalamları eşit olduğu takdirde, $(\overline{X_e} - \overline{X_k})\beta_e$ 'e sifıra eşit olacağı için beşeri ve fiziksel sermaye donanımından kaynaklanan ücret farklılıkları olmayacaktır. Denklemin sağındaki ikinci terim ise cinsiyetler arasındaki, her bir faktörün veya en azından bir faktörün piyasadaki getiri farkını vermektedir. Bu terim piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılığının değerine eşittir.

Buradaki ifadeler Blinder (1973) ve Oaxaca (1973) tanımlamaları kullanılarak daha açık hale getirilebilir. Cinsiyetler arasındaki brüt ücret farklılığı, (ki burada piyasada avantajlı grup olarak erkekler, dezavantajlı grup ise kadınlardır) G_{ek} olarak gösterilirse;

$$G_{ek} = (w_e/w_k) - 1 \quad (4)$$

şeklinde olacaktır. Burada w_e erkeklerin ücret ortalamasını, w_k ise kadınların ücret ortalamasını göstermektedir. Ve bu denklik piyasada cinsiyetler arasındaki brüt (veya düzeltilmemiş) ücret farklılığıdır.

Bu farklılık, D_{ek} olarak gösterilen piyasa ayrımcılık katsayısı ile verimlilik farklılığından kaynaklanan ve Q_{ek} ile gösterilen ücret farkının toplamına eşittir.

$$D_{ek} = [(w_e/w_k - w_e^0/w_k^0)/(w_e^0/w_k^0)] \quad (5)$$

$$Q_{ek} = (w_e^0/w_k^0) - 1 \quad (6)$$

0 üst indisi ile gösterilen terimler ayrımcılığın olmadığı bir piyasayı temsil etmektedir. Buraya kadar yazılan eşitlikler nihai bir hale getirildiği takdirde ulaşılabilecek sonuç denklemi aşağıdaki gibidir.

$$\ln(G_{ek} + 1) = \ln(Q_{ek} + 1) + \ln(D_{ek} + 1) \quad (7)$$

Sağ taraftaki ilk terim donanım ve dolayısıyla verimlilik farklılıklarından kaynaklanan ücret farkı ve ikinci terim ise piyasa ayrımcılığında kaynaklanan ücret farkını temsil etmektedir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi, Oaxaca ayrıştırma metodunun en fazla eleştirildiği nokta ayrımcılığın olmadığı durumdaki ücret düzeyinin gözlemlenememesi ve bu nedenle tayininde güçlükler olmasıdır. Bu belirsizlik nedeniyle (3a) veya (3b) denklemlerinden hangisinin seçilmesi gerektiği konusunda tereddütler mevcuttur. Bu seçim aşamasında indeks sayılar problemi ile karşılaşılması olasıdır. Bu nedenle, ayrımcılığı olmadığı bir piyasadaki ücret düzeyi ile ilgili olarak Cotton (1988) tarafından geliştirilen ayrıştırma yöntemi bu problemi ortadan kaldırması bakımından daha tercih edilir olarak görünmektedir. Bu ayrıştırma yöntemi,

$$\ln(w_e) - \ln(w_k) = (\overline{X}_e - \overline{X}_k)\beta^* + \overline{X}_e(\beta_e - \beta^*) - \overline{X}_k(\beta_k - \beta^*) \quad (8)$$

$$\beta^* = f_e\beta_e + f_k\beta_k \quad (9)$$

şeklindedir. Burada β^* terimi ayrımcılığın olmadığı durumdaki gözlenemeyen ücret yapısını temsil etmektedir. Denklemden e ve k alt indisleri ile gösterilen f terimi erkeklerin ve kadınların istihdamdaki oranlarını göstermektedir.

Eşitliğin sağındaki ilk terim dananım farklılıkları ile açıklanan ücret farkını, ikinci terim erkeklerin ücret avantajını ve son terim de kadınların ücret dezavantajını göstermektedir. Son iki terimin toplamı Oaxaca'nın ayrımcılık farkına eşittir.

Fakat yöntemin avantajı sadece indeks sayılar problemini ortadan kaldırması değil, aynı zamanda verimlilik farklarından kaynaklanmayan ücret farklarının elementlerini yani erkeklerin emek piyasalarındaki avantajlı durumlarından ve kadınların dezavantajlı durumlarından kaynaklanan ayrımcılık ücretlerini ayrı ayrı göstermektedir.

43. Veri Setine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Üçüncü bölümde, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)'nun, sigortalılara ilişkin ortalama ücretler verilmişti. Söz konusu verilerden, erkek çalışanların ortalama kazançlarının, kadınlardan, hem Türkiye genelinde, hem sektörlere hem de il bazında yüksek olduğu görülmüştü. Çalışanın uygulama kısmında kullanılacak 1994 yılı Hanahalkı Gelir Dağılımı Anketi sonuçlarında da durum farklı değildir. Anket verilerine göre de kadınların ortalama ücreti erkeklerden düşüktür.

Tablo: 12
Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Kadın		Erkek	
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
Aylık Ücret	46058018		68555099	
Saatlik Ücret (Log)	11.559503	1.1073123	12.139872	0.8465981
Tecrübe	7.118162	7.1281512	9.094423	7.8771227
Eğitim (Yıl)	4.614035	2.3420705	4.076749	1.8534519
Okur Yazar Değil	0.115167	0.3192685	0.040013	0.1959949
İlkokul	0.356819	0.4791287	0.556144	0.4968535
Ortaokul	0.067912	0.2516299	0.122117	0.3274314
Lise	0.276174	0.4471674	0.189792	0.3921489
Üniversite	0.180532	0.3846844	0.089855	0.2859830
Master-Doktora	0.003396	0.0581809	0.002079	0.0455544
Yaş	30.439162	10.6880267	34.326717	11.2230997
N	3534		15870	

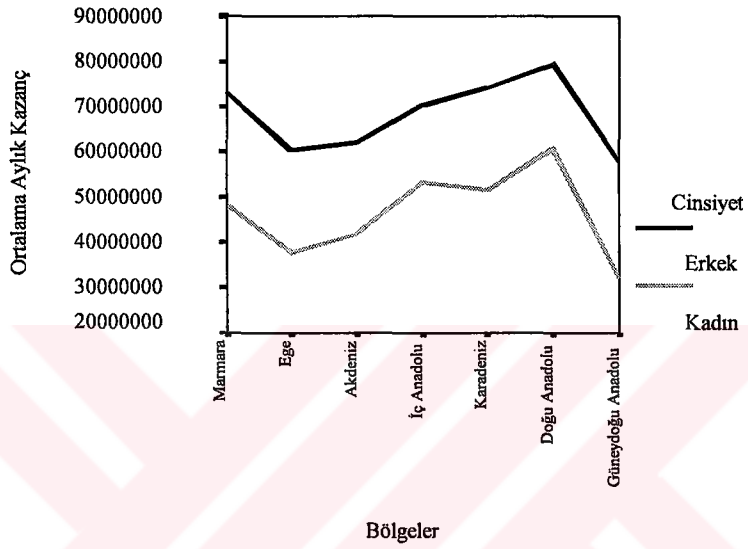
Kadınların ortalama tecrübesi 7,11 yıl iken, erkeklerde ortalama tecrübe 0,09 yıldır. Kadınların ortalama eğitim süresi erkeklerden fazladır. Ortalama kadın eğitim süresi 4,61 yıl iken erkelerde ortalama eğitim süresi 4,07 yıldır.

Verilerde aylık maaş geliri olarak kaydedilen aylık gelir ortalamalarına göre, kadınlar erkeklerden az kazanmaktadır. Kadın erkek ücret oranı ise, 0,66'dır. Bölgelere göre ortalama ücretler Grafik 1 de verilmiştir. Kadınların ortalama aylık kazançları her bölgede

erkeklerden düşüktür. Ortalama aylık kazançların en yüksek olduğu bölgeler ise, Marmara Bölgesi ve Doğu Anadolu Bölgesidir. Ortalama aylık kazançların en düşük olduğu bölge ise Güneydoğu Anadolu Bölgesidir. Bölgelere göre aylık kazanç ortalamalarının fazla farklılaşmadığı ve daima belli bir düzeyde kaldığı grafikten de açıkça görülmektedir.

Grafik: 1

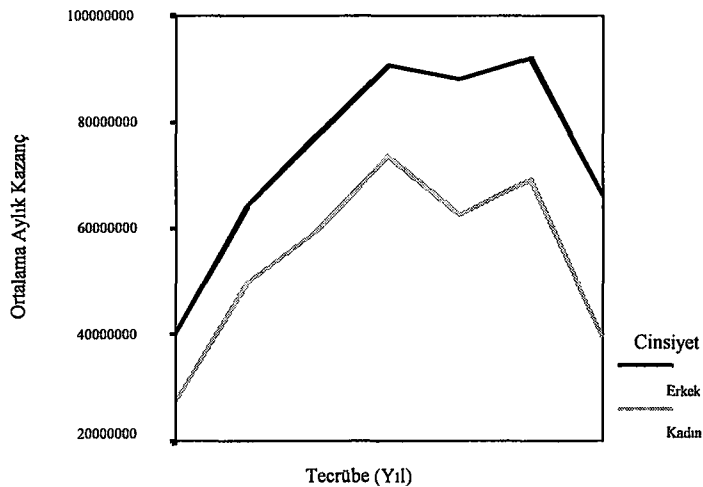
Bölgelere Göre Ortalama Aylık Gelir (Kadın, Erkek, 1994)



Fertlerin sadece sahip oldukları tecrübe dikkate alındığında, ortalama aylık ücretler cinsiyetlere göre Grafik 2'deki gibidir.

Grafik: 2

Cinsiyetlere Göre Tecrübe ve Ortalama Aylık Kazanç



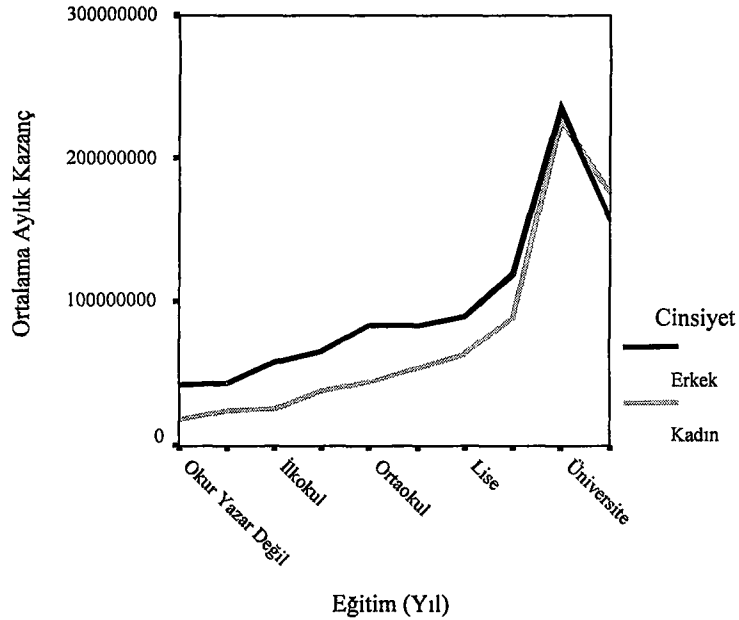
Çalışma hayatının ilk yıllarında, sadece tecrübe gözönüne alındığında cinsiyet grupları arasındaki ortalama aylık kazanç farkı en düşük düzeydedir. Fakat çalışılan yıl arttıkça cinsiyetler arası ücret farkı da giderek artmaktadır. Oysa ki bu konudaki beklenti, tecrübe süreleri arttıkça, cinsiyetler arası aylık ortalama kazanç farklılıklarının azalmasıdır.

Beşeri Sermaye Teorisi, kadınların tecrübelerindeki artışların, cinsiyet grupları arasındaki donanım farklılıklarını azaltacağını ve kazanç farklılıklarının da böylece ortadan kalkacağını öngörmekteydi. Fakat yukarıdaki grafikte bunun tam tersi bir durum ortaya çıkmaktadır. Bunu, kadınların daimi çalışma sürelerindeki kesilmelere bağlayabiliriz. Çünkü araştırmalarda göstermiştir ki, ülkemizde erkekler için söz konusu olan çan (∩) şeklindeki yaş katılım profili, kadınlarda, evlenmek ve çocuk sahibi olmak için işgücünden çekilmeleri gibi nedenlerle kesikli (M) şeklinde ortaya çıkmaktadır (DAYIOĞLU-KASNAKOĞLU, 1997, s.332).

Cinsiyet gruplarının eğitim düzeyleri ve ortalama ücretleri arasındaki ilişki ise teorik öngörülerini destekler niteliktedir. Grafik 3'e göre, kadınların eğitim sürelerindeki artışlar, cinsiyetler arası ücret farklılıklarını azaltmaktadır.

Grafik: 3

Cinsiyetlere Göre Eğitim ve Ortalama Aylık Kazanç



Master ve doktorayı tamamlayan kadınların ortalama aylık kazançları, aynı eğitim düzeyindeki erkeklere göre daha fazladır.

44. Ücret Denklemleri

Çalışmanın temel amacı, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının varlığını ve derecesini tespit etmek olduğu için sadece ücretli ve yevmiyeli çalışanlar analize dahil edilmiştir.

Ayrıştırma analizi için kullanılacak ücret denklemleri yarı logaritmik formda kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Çalışma Ekonomisi literatüründe en yaygın ve basit ücret denklemi, ücreti eğitim, deneyim ve deneyimin karesinin bir fonksiyonu olarak gören ve “Temel İnsan Sermaye Modeli” olarak isimlendirilen denklemdir.

Çalışmada temel insan sermayesi modelinin sadece eğitim ve deneyim değişkeni ile sınırlı olmasından kaynaklanan eleştirileri de dikkate alarak modele potansiyel deneyimi temsil etmesi için yaş değişkeni de dahil edilmiştir. Tahmin edilecek ücret denklemlerinden ilki aşağıdaki gibidir⁶.

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 D_i + \beta_2 D_i^2 + \beta_3 E_i + \beta_4 Y_i + \varepsilon_i \quad (10)$$

Burada, w ortalama saatlik ücreti, D kişinin yıl olarak sahip olduğu deneyimini, E kişinin yıl olarak toplam eğitim süresini, Y kişinin yaşını ve ε hata terimini temsil etmektedir.

Birinci modelde eğitimin ücret üzerindeki etkisini sadece eğitime yapılan ilave bir yıllık yatırımın getiri olarak ölçebiliyoruz. Her bir eğitim düzeyinin ücret üzerindeki etkisini ayrı ayrı görebilmek için ikinci modelde eğitim değişkeni kukla değişkenler biçiminde modele dahil edilmiştir. Tahmin edilecek ikinci ücret denklemi aşağıdaki gibidir.

⁶ Çalışmanın amacı, cinsiyete göre ücret modellerini tahmin etmekten ziyade cinsiyetler arası kazanç farklılıkları olduğundan seçilme yanlılığını önlemek için düzeltme yapma gereği duyulmamıştır. Çünkü analize sadece ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan kadın ve erkekler dahil edilmiştir.

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 D_i + \beta_2 D_i^2 + \sum \alpha_j E_{ji} + \beta_3 Y_i + \varepsilon_i \quad (11)$$

E_{ji} değişkeni dışında diğer tüm değişkenler birinci modelle aynıdır. E_{ji} değişkeni j her bir eğitim düzeyini temsil etmek üzere i'nci kişinin eğitim düzeyini göstermektedir. Veri setine ilişkin bilgiler verilirken eğitimin kaç grup altında toplandığı ve bu grupların hangi eğitim düzeyini gösterdiği ifade edilmiştir.

Bu modelin sonuçları cinsiyetlere göre her bir eğitim düzeyinin getirisinin hesaplanmasına ve ayrıca eğitim düzeylerine göre ayrıştırma analizinin yapılabilmesine imkan verecektir. Model tahmin edilirken model dışında tutulan kukla değişken okuma ve yazma bilmeyenleri temsil eden kukla değişken olarak alınacaktır.

Son olarak daha fazla sayıda açıklayıcı değişkenin dahil edildiği ve en kapsamlı olan üçüncü model tahmin edilecektir. Bu modele, bölgesel kalkınmışlık düzeyinin ayrımcılık üzerine etkisini ölçebilmek amacıyla coğrafi bölge kukla değişkenleri, kişinin mesleğinin etkisini ölçmek amacıyla meslek kukla değişkenleri ve işyeri büyüklüğünün etkisini ölçebilmek amacıyla işyerinde çalışan kişi sayılarına göre oluşturulmuş kukla değişkenler modele dahil edilmiştir.

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 D_i + \beta_2 D_i^2 + \sum \alpha_j E_{ji} + \beta_3 Y_i + \sum a_k B_{ki} + \sum b_l M_{li} + \sum c_m K_{mi} + \varepsilon_i \quad (12)$$

Burada, bir önceki denkleme ilave olarak, coğrafi bölgeleri temsilen B_{ki} değişkeni, kişinin mesleğini temsilen M_{li} değişkeni ve işyerinde çalışan kişi sayısını temsilen K_{mi} değişkeni modele ilave edilmiştir. j, k, l ve m alt indisleri ilgili değişkenlere göre oluşturulan kukla değişken sayılarını göstermektedir.

45. Ayrıştırma Analizi Sonuçları ve Ayrımcılık Katsayıları⁷

450. Birinci Modelin Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Birinci model (Denlem 10) sonuçlarına Oaxaca ayrıştırma yöntemi uygulandığında (burada daha tutarlı sonuçlar verdiği düşünülen 3a denklemi sonuçları dikkate alınmıştır) cinsiyetler arası ücret ayrımcılığı katsayısı (DC) 0.51 bulunmuştur, aynı katsayı Cotton yöntemine göre ise 0.52 olarak bulunmuştur (Tablo 13).

Tablo: 13

Model 1 Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları*

Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 3a ve 3b)				
	Erkek Denklemi (Denklem 3a)		Kadın Denklemi (Denklem 3b)	
Değişkenler	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta_e$	$\bar{X}_k(\beta_e - \beta_k)$	$(\bar{X}_k - \bar{X}_e)\beta_k$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta_k)$
Sabit		0.813000		0.813000
D	0.203555	-0.128127	0.239128	-0.163700
D²	-0.121643	0.061893	-0.148049	0.088300
E	-0.071459	-0.507544	-0.130560	-0.448442
Y	0.056370	0.275261	0.021214	0.310417
Cotton Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 8)				
	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta^*$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta^*)$	$\bar{X}_k(\beta_k - \beta^*)$	
Sabit		0.148070	-0.664930	
D	0.210034	-0.029814	0.104791	
D²	-0.126452	0.016082	-0.050621	
E	-0.082223	-0.081674	0.415106	
Y	0.049967	0.056535	-0.225129	

+ işaretli değerler erkekler için avantajı,

- işaretli değerler kadınlar için avantajı temsil etmektedir.

Oaxaca yöntemi sonuçlarına göre, cinsiyetler arası ücret farklılığının %88'i, Cotton yöntemi sonuçlarına göre ise %91'i ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Sonuçlar Beşeri

⁷ Denklem sonuçları ayrıntılı bir biçimde çalışma ekinde verilmiştir.

Sermaye Teorisi'nin, kadınların beşeri sermayelerine yatırımlarının ayrımcılığı ortadan kaldıracığı yolundaki öngörülerini doğrulamaktadır. Çünkü, deneyim ve eğitimdeki artışlar kadınlara yönelik ayrımcılığı azaltıcı etki yapmaktadır. Fakat aynı durum yaştaki artışlar için söz konusu değildir. Yaştaki artış ayrımcılığın derecesini artırmaktadır. Ayrımcılığı azaltıcı etki en fazla eğitim değişkeni için söz konusudur.

451. İkinci Modelin Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Eğitim değişkenin kukla halinde modele dahil edilmesi (denklem 11), piyasa ayrımcılığını azaltmıştır. Çünkü denklem donanım farklılıklarını açıklamak konusunda daha yeterli hale gelmiştir.

İkinci model sonuçlarına Oaxaca ayrıştırma yöntemi uygulandığında (Denklem 3a) ayrımcılık katsayısı 0.49 olarak bulunmuştur ve toplam ücret farkının %85'inin ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Aynı model sonuçları Cotton ayrıştırma yöntemine tabi tutulduğunda ise ayrımcılık katsayısı 0.51 bulunmuştur ve bu toplam ücret farkının %85'inin ayrımcılıktan kaynaklandığı göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre oluşturulan kukla değişkenlerin ayrımcılığa etkileri incelendiğinde her bir eğitim düzeyi için kadınlar lehine bir sonuç elde edilmiştir. Özellikle lise mezunu olmanın, ücretleri kadınların lehine etkilediği ve toplam ücret ayrımını %10 nispetinde azalttığı gözlenmiştir.

Başta her bir eğitim düzeyinin olmak üzere tüm değişkenlerin ücret ayrımcılığına katkılarını tespit etmek için model 3 (Denklem 13) sonuçları kullanılacaktır. Bu nedenle model 1 ve 2'ye göre elde edilen sonuçlar genel olarak yorumlanmakta ve ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılıkları hakkında bilgi verilmektedir.

Tablo: 14
Model 2 Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları*

Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 3a ve 3b)				
	Erkek Denklemi (Denklem 3a)		Kadın Denklemi (Denklem 3b)	
Değişkenler	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta_e$	$\bar{X}_k(\beta_e - \beta_k)$	$(\bar{X}_k - \bar{X}_e)\beta_k$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta_k)$
Sabit Katsayı		0.613000		0.613000
D	0.203555	-0.142363	0.243080	-0.181888
D²	-0.121210	0.064937	-0.148915	0.092642
E₂	0.083916	-0.040321	0.106440	-0.062844
E₃	0.029379	-0.024312	0.048785	-0.043718
E₄	-0.069535	-0.145544	-0.115061	-0.100020
E₅	-0.097024	-0.117346	-0.155964	-0.058406
E₆	-0.001831	-0.003933	-0.003356	-0.002407
Y	0.057264	0.292307	0.019931	0.329639
Cotton Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 8)				
	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta^*$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta^*)$	$\bar{X}_k(\beta_k - \beta^*)$	
Sabit Katsayı		0.111644	-0.501356	
D	0.210754	-0.033127	0.116435	
D²	-0.126256	0.016873	-0.053110	
E₂	0.088018	-0.011446	0.032977	
E₃	0.032913	-0.007962	0.019885	
E₄	-0.077829	-0.018216	0.119036	
E₅	-0.107759	-0.010637	0.095974	
E₆	-0.002108	-0.000438	0.003216	
Y	0.050464	0.060036	-0.239070	

*+ işaretli değerler erkekler için avantajı,

- işaretli değerler kadınlar için avantajı temsil etmektedir.

452. Üçüncü Modelin Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Model 3 sonuçları Oaxaca ayrıştırma (Denklem 3a) yöntemine tabi tutulduğunda elde edilen ayrımcılık katsayısı 0.48'dir ve bu toplam ücret farkının %82'sine denk düşmektedir (Tablo 15).

Oaxaca ayrıştırma yöntemi sonuçlarına göre deneyim, kadınlar aleyhine olan ücret ayrımcılığını azaltıcı etkide bulunmaktadır (0.154), aynı şekilde lise ve sonrası bir diploma sahipliği de, kadın erkek ücret farkına ayrımcılığı azaltıcı yönde tesir etmektedir. Lise mezuniyeti %4.4, yüksekokul veya fakülte mezuniyeti %5.5 ve master veya doktora mezuniyeti %0.3 nispetinde ücret farklarını azaltmaktadır.

Beklenildiği işyeri büyüklüğü de toplam ücret ayrımcılığı üzerinde önemli ve anlamlı bir rol oynamaktadır. İşyerinde çalışan kişi sayısının 10-24 kişi arasında olması ücret ayrımcılığını %1.4, çalışan sayısının 24'ten fazla olması ise %0.5 azaltmaktadır. Beklentinin bu yönde olmasının nedeni, sendikal faaliyetlerin büyük ölçekli işletmelerde daha fazla olması ve bu tür işletmelerde ücretlendirmenin profesyonel yaklaşımlarla belirlenmesinden kaynaklanmaktadır.

Meslek grupları için genel bir değerlendirmek yapıldığında, ikinci meslek grubuna dahil olan idari, ticari ve hizmet grubu mesleklerde ayrımcılığın kadınlar lehine %4 daha az olduğu fakat diğer meslek gruplarında olmanın erkekler lehine ücret avantajını koruduğu görülmektedir.

Kişinin ikamet ettiği bölgenin ayrımcılığa etkilerine bakıldığında ise sadece Akdeniz Bölgesi'nde çalışıyor olmanın toplam ücret ayrımcılığını kadın lehine %0.7 azaltıcı etkide bulunduğu görülmektedir. Ayrıştırma analizlerine ilişkin genel değerlendirmenin ardından her bir bölge, meslek ve işletme ölçeği için değerlendirmeler daha detaylı bir şekilde yapılacaktır.

Tablo: 15
Model 3 Sonuçlarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları*

	Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 3a ve 3b)			
	Erkek Denklemi (Denklem 3a)		Kadın Denklemi (Denklem 3b)	
Değişkenler	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta_e$	$\bar{X}_k(\beta_e - \beta_k)$	$(\bar{X}_k - \bar{X}_e)\beta_k$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta_k)$
Sabit Katsayı		0,355000		0,355000
D	0,180294	-0,154962	0,223317	-0,197986
D ²	-0,106925	0,066967	-0,135496	0,095537
E2	0,067173	0,047457	0,040662	0,073967
E3	0,022116	0,000679	0,021574	0,001221
E4	-0,055544	-0,044740	-0,069538	-0,030746
E5	-0,085962	-0,055604	-0,113890	-0,027675
E6	-0,001707	-0,003111	-0,002913	-0,001904
Y	0,049100	0,266860	0,015018	0,300942
B1	-0,000038	0,000851	0,000050	0,000763
B2	0,008644	0,013720	0,013404	0,008960
B3	0,003449	-0,009306	0,001477	-0,007334
B4	-0,004188	0,006517	-0,006020	0,008349
B5	0,002571	0,001275	0,002787	0,001059
B6	0,000608	0,001558	-0,000803	0,002969
M1	0,007580	0,001436	0,008236	0,000780
M2	0,004030	-0,046063	-0,001801	-0,040232
M3	0,049453	0,054994	0,089730	0,014717
K2	-0,003856	-0,016451	-0,005845	-0,014462
K3	-0,036054	-0,006183	-0,037056	-0,005182

* + işaretli değerler erkekler için avantajı,

- işaretli değerler kadınlar için avantajı temsil etmektedir.

Model 3 ile tahmin edilen sonuçlar Cotton yöntemine göre ayrıştırma analizine tabi tutulmuş ve ayrımcılık katsayısı 0.49 olarak bulunmuştur (Tablo 16). Bu yöntemle göre, toplam ücret farkının %84'ü ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Tablo: 16

Model 3 sonuçlarına Göre Cotton Ayrıştırma Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Cotton Ayrıştırma Yöntemi (Denklem 8)		
	$(\bar{X}_e - \bar{X}_k)\beta^*$	$\bar{X}_e(\beta_e - \beta^*)$	$\bar{X}_k(\beta_k - \beta^*)$
Sabit Katsayı		0,064655	-0,290345
D	0,188130	-0,036059	0,126739
D ²	-0,112128	0,017400	-0,054770
E2	0,062344	0,013471	-0,038814
E3	0,022017	0,000222	-0,000555
E4	-0,058092	-0,005600	0,036592
E5	-0,091048	-0,005040	0,045477
E6	-0,001927	-0,000347	0,002544
Y	0,042893	0,054810	-0,218258
B1	-0,000022	0,000139	-0,000696
B2	0,009511	0,001632	-0,011222
B3	0,003090	-0,001336	0,007611
B4	-0,004521	0,001521	-0,005330
B5	0,002611	0,000193	-0,001042
B6	0,000351	0,000541	-0,001274
M1	0,007700	0,000142	-0,001175
M2	0,002968	-0,007327	0,037674
M3	0,056789	0,002680	-0,044978
K2	-0,004218	-0,002634	0,013455
K3	-0,036237	-0,000944	0,005057

*+ işaretli değerler erkekler için avantajı,

- işaretli değerler kadınlar için avantajı temsil etmektedir.

453. Bölgesel Ayrıştırma Analizleri

Model 3 sonuçlarına Oaxaca (Denklem 3a) ayrıştırma yöntemini uygulayarak yapılan bölgesel ayrıştırma analizinin sonuçları tablo 17'deki gibidir. Sonuçlarda en çok dikkati çeken nokta, tarımsal nüfusun yoğun olduğu bölgelerde, cinsiyetler arası ücret

farklılıklarının önemli kısmının ayrımcılıktan kaynaklanıyor olmasıdır. Toplam ücret farklılıkları içerisinde ayrımcılığın payı %96.9 ile İç Anadolu Bölgesindedir. Fakat ayrıştırma analizi sonuçları daha önce belirttiğimiz bölgesel kalkınmışlık düzeyi ile cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ilişkisini net biçimde ortaya koymamaktadır. Bu noktada ücretlerdeki farklılaşmanın bölgesel kalkınmışlık ile ilişkili olduğunu ancak bunun ayrımcılıkla ilişkisinin çok güçlü olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo: 17

Bölgesel Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%)

Bölgeler	Donanım Farkı	Ayrımcılık
Marmara (B ₁)	16.6	83.4
Ege (B ₂)	7.8	92.2
Akdeniz (B ₃)	16.9	83.1
İç Anadolu (B ₄)	3.1	96.9
Karadeniz (B ₅)	12.7	87.3
Doğu Anadolu (B ₆)	4.7	95.3
Güneydoğu Anadolu (B ₇)	37.7	62.3

Cinsiyetler arası ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılıklarının en az olduğu bölge Güneydoğu Anadolu Bölgesidir (%62.2). Daha doğrusu Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ücret farklılıklarının önemli bir kısmı cinsiyetler arası beşeri sermaye donanımlarının farklı oluşu ile açıklanabilmektedir.

454. Eğitim Düzeyleri ve Ayrıştırma Analizi

Kişilerin eğitim düzeyi dikkate alınarak yapılan ayrıştırma analizi sonuçlarına göre, master veya doktora derecesi sahibi olmak, kadınları erkek çalışanlar karşısında avantajlı bir konuma getirmektedir. Master veya doktora derecesine sahip kadın çalışanlar erkek çalışanlara oranla %47.2'lik açıklanamayan bir ücret avantajına sahip olmaktadır. Bu eğitim düzeyi için cinsiyetler arasında kadınlar lehine görülen ücret farkının %52.8 kadınların donanım özelliklerinin fazla olması ile açıklanabilmektedir.

Tablo: 18**Eğitim Düzeylerine Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%)**

Eğitim Düzeyi	Donanım Farkı	Ayrımcılık
Okuma Yazma Bilmiyor (E ₁)	33.6	66.4
İlkokul Mezunu (E ₂)	27.9	72.1
Ortaokul Mezunu (E ₃)	25.9	74.1
Lise Mezunu (E ₄)	34.0	66.0
Yüksekokul veya Fakülte Mezunu (E ₅)	16.7	83.3
Master veya Doktora Mezunu (E ₆)	52.8	-47.2

Okuma yazma bilmeyenler arasındaki ücret farklılıklarında ayrımcılığın payı %66.4'tür. Donanım farklılıklarının payı ise %33.6'dır ve bunda en önemli etken bu eğitim düzeyindeki kadınların çalışma hayatındaki fırsatlardan yararlanmak konusunda yeterince şanslı olmamalarından ve iş deneyimlerinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

455. Meslek Gruplarına Göre Ayrıştırma Analizi

Cinsiyetler arası ücret ayrımcılığı en fazla kariyer meslekler olarak nitelendirilebilecek ilmi ve teknik elemanlar ile yöneticiler arasındaki ücret farklılıklarına etki etmektedir. Mesleksel ayrımcılık nedeniyle kadınların işlerinde terfi şanslarının fazla olmadığı ve bazı işlere yönelme konusunda da engellerle karşılaştıklarından bahsedilmiştir. Mesleksel ayrımcılıktan etkilenmeyen kadınlar, bu kez ücret ayrımcılığı ile karşı karşıya kalmakta ve erkek meslektaşlarına kıyasla önemli bir beşeri sermaye eksiklikleri olmamasına rağmen daha az bir ücret almaktadırlar. M₁ (İlmi ve Teknik Elemanlar, Yöneticiler) kukla değişkeni ile temsil edilen meslek grubundaki kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasındaki kadınlar aleyhine ücret farklılığının %90.7'si ayrımcı tutum ve davranışlardan kaynaklanmaktadır.

Meslek grupları içerisinde ayrımcılığa en az maruz kalan kadın çalışanlar, tarım, hayvancılık ve ormancılık işlerinde istihdam edilenlerdir(M₃). Çünkü bu tür işlerde çalışan kadınların ortak özellikleri ortalama eğitim ve deneyim sürelerinin düşüklüğüdür. Erkek

meslektaşlarına göre beşeri sermaye donanımları düşük olan bu meslek grubundaki kadın çalışanların ücretlerindeki farklılığın %77.8'si ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Tablo: 19

Meslek Gruplarına Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%)

Meslek Grubu	Donanım Farkı	Ayrımcılık
İlmi ve Teknik Elemanlar, Yönetici (M ₁)	9.3	90.7
Ticaret ve Hizmet İşlerinde Çalışanlar (M ₂)	21.1	78.9
Tarım, Hayvancılık, Ormancılık (M ₃)	22.2	77.8
Tarım Dışı Üretim Faaliyetinde Çalışanlar (M ₄)	9.7	90.3

456. İşyeri Büyüklüğüne Göre Ayrıştırma Analizi

Beklentiler işyeri ölçeği artıkça ayrımcılığın azalması yönündeydi çünkü işyerinde çalışan kişi sayısı ile ücretler arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttu ve bu ilişkinin kadın çalışanların ücretlerinde daha güçlü olduğu görülmüştü ancak ayrıştırma analizi sonuçları bunu desteklemektedir. İşyerinde çalışan kişi sayısı 10 dan az ise cinsiyetler arasında kadınlar aleyhine var olan ücret farklılıklarının %75.2'si ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Donanım farklılıklarının en fazla rol oynadığı işyeri ölçeği ise orta ölçekli olarak nitelendirebileceğimiz 10-24 kişinin çalıştığı işyerleridir. Bu gruba giren işyerlerinde, çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının % 31.6'sı donanım farklılıklarıyla, %68.4'ü ise ayrımcılıkla açıklanabilmektedir. 25 ve daha fazla sayıda kişinin çalıştığı işyerlerinde ayrımcılığı toplam ücret farklılıklarındaki payı %74.8'dir.

Tablo: 20

İşyeri Büyüklüklerine Göre Ayrıştırma Analizi Sonuçları (%)

İşyeri Büyüklüğü (Çalışan Sayısı)	Donanım Farkı	Ayrımcılık
10'dan Az (K ₁)	24.8	75.2
10-24 Kişi (K ₂)	31.6	68.4
25 ve Daha Çok Kişi (K ₃)	25.2	74.8

5. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Ülkemizde nüfusun yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Buna rağmen kadınların ekonomik hayata yeterince katıldığını söyleyemeyiz. 2002 yılı itibariyle 12 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusun ancak %26.9'u işgücüne katılmakta iken, erkekler için bu oran %70.5 olarak gerçekleşmiştir.

Mevzuatımızda kadın-erkek eşitliğinin öngören düzenlemeler olmasına rağmen, kadınların iş piyasalarının gerektirdiği nitelikleri kazanamaması ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların da yetersiz kalması nedeniyle Türkiye'de kadının işgücüne katılımı erkeklere göre daha düşük kalmıştır.

Çalışma hayatında, erkeklere nazaran daha az sayıda olan kadın çalışanlar, ayrımcı uygulamalara maruz kalmakta ve çalışma hayatındaki fırsatlardan erkek çalışanlara göre daha az yararlanmaktadırlar. Bu durum özellikle ücretlendirmede ortaya çıkmaktadır ve kadın emeği verimlilik özellikleri ile ilgisiz kriterlerle değerlendirilerek düşük ücret almaktadır.

“Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz” (Md. 26/3).

1475 sayılı İş Kanunu'nda ücrete ilişkin düzenleme yapılırken her ne kadar yukarıdaki madde ile ücret ayrımcılığı kanuni güvence altına alınmış olsa da çalışma sonuçları, cinsiyetler arası ücretlerde verimlilik özellikleri ile ilgisi olamayan ödeme farklılıklarının olduğunu göstermektedir.

Bunun temelinde yatan nedenler ekonomik olmaktan ziyade sosyal ve kültürelidir. Çünkü toplumumuzun genel yapısı itibariyle kadın, hane içerisinde ve erkeğin egemenliğinde görülmektedir. Kadının hane dışı yaşama katılması ve hane içi üretimden

toplum için üretime dahil olması yadırganmakta, kadın emeği yetersiz, aile içi sorumlulukların öncelikle kadına ait görülmesi nedeniyle süresiz ve kadınlara atfedilen fiziksel özellikler nedeniyle verimsiz değerlendirilmektedir. Ayrıca yine kültürel değer yargıları ve sosyal yapı nedeniyle kadınların eğitimleri sadece yasaların mecbur kıldığı sürelerle sınırlı kalmakta, kadınlara eğitim şansı tanınmamaktadır.

Tüm bunlar bir araya geldiğinde ise görece olarak düşük eğitime sahip, çalışmaları süregelen olmayan başta çocuk yetiştirme olmak üzere sık sık kesintiye uğrayan, ücret başta olmak üzere çalışma hayatına dahil olmanın tüm kazanımlarından hakkı nispetinde faydalanamayan bir kadın emeği profili karşımıza çıkmaktadır.

Bunun bir diğer önemli sebebi de Cumhuriyet tarihi boyunca kadın nüfusun niteliklerinin artırılması konusunda gerekli politikaların uygulamaya geçirilememesidir. Kadın nüfusun eğitimi, istihdamı, sosyal güvenliği ve kalitesinin artırılması ancak 1960'lı yıllarda, o da çok sınırlı olarak bir tür sorun saptama şeklinde ele alınmıştır. Gerek uygulanan politikaların yetersiz oluşu ve gerekse de yasal mevzuatın gereği gibi işletilememesi kadın emeğini emek piyasalarındaki ayrımcı tutumlarla karşı karşıya bırakmıştır.

Çalışma içerisinde yapılan analizler göstermişti ki, çalışma hayatımızda kadın çalışanlar eşit üretkenlikte olduğu durumlarda dahi erkek çalışanlardan daha düşük ücret almaktadır. Ücretlerde gözlenen farkın çok düşük bir kısmı kadının düşük eğitim, deneyim gibi donanım özelliklerindeki yetersizliklerle açıklanabilmiş ancak ayrımcı tutumların bu farklarda çok büyük bir paya sahip olduğu gözlenmiştir.

En geniş model olan model 3'ün sonuçlarına göre yapılan analizler göstermiştir ki, cinsiyetler arasındaki %32.8 ücret farklılığının %90'ı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Model sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, kadınların çalışma hayatındaki fiili iş tecrübelerinde ki her bir yıllık artış, karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığı %36 civarında azaltmaktadır. Ayrıca kadınların lise, üniversite, master ve doktora mezunu olmalarının çalışma hayatında karşılaştıkları ücret ayrımcılığını sırası ile %5.2, %5.1 ve %0.3 azalttığı tespit edilmiştir.

Ücret ayrımcılığının var olduğu bir piyasada, ücretlerde var olan farkın ne kadarının erkeklerin lehine ve ne kadarının kadınların aleyhine olduğunu ayırd edebilme imkanı veren Cotton ayrıştırma yöntemine göre, cinsiyetler arasında var olan %32 civarındaki ücret farkının %88'i ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Ücretlerde var olan ayrımcılığın %20'si erkeklerin ücretlerine bir avantaj olarak yansırken, %80'i kadınların ücretine dezavantaj olarak yansımaktadır. Yani ayrımcılığın olmadığı duruma nazaran erkekler %6.4 daha fazla ücret almakta, kadınlar ise ayrımcılığın olmadığı duruma nazaran %25.6 daha az ücret almaktadır.

Görüldüğü gibi ayrımcılık neticesinde sadece kadınlar hak ettiklerinden düşük bir ücret almakla kalmıyor, erkek çalışanlar da verimlilik özelliklerinin üzerinde bir ücret elde ediyorlar. Ayrımcılığa ilişkin teoriler bu durumu, kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip erkek çalışanları, kadınlarla aynı çalışma ortamında istihdam edebilmek için işverenlerin ödemeye razı oldukları telafi edici bir fark olarak açıklamaktadırlar.

Ayrıca bölgesel ayrıştırma analizi sonuçlarına göre, bölgelerarası ücret farklılıklarında önemli değişimler olmakla birlikte ayrımcılığın bu farklardaki ağırlığında önemli bir farklılık gözlemlenmemektedir. Yani ayrımcılık, çalışma hayatımızda bölgesel olmaktan ziyade genel bir sorundur ve çalışma hayatının her alanında kadın emeğinin karşısına çıkmaktadır. En kapsamlı modelin sonuçlarına göre (Model 3), sadece Akdeniz bölgesinde istihdam ediliyor olmak kadınlar lehine bir ücret avantajı sağlamaktadır ve bu bölgede çalışan kadınlar ayrımcılıktan %1.3 daha az zarar görmektedir.

Yine aynı şekilde meslek grupları arasında da önemli bir farklılık gözlenmemiş, ayrımcılığın her meslek grubunda kadın emeğin karşı karşıya kaldığı bir durum olduğu tespit edilmiştir. Sadece idari, ticari ve hizmet grubu mesleklerde kadınların ücret avantajı elde ettikleri ve bu mesleklerde bulunmanın ayrımcılığı kadın lehine %7 azalttığı görülmüştür.

Üç farklı ücret modeli üzerine uygulanan iki farklı ayrıştırma yöntemine göre, kadınların emek piyasalarında verimlilikle ilgili özelliklerinin ne düzeyde olduğuna bakılmaksızın ücret ayrımcılığı ile karşı karşıya kalmakta, kadın emeği düşük değerlendirilmekte ve işbaşındaki verimliliğinden daha az bir ücret almaktadır.

Sorunun boyutu gerçekten büyük önem arz etmekte ve çözüme yönelik her türlü politikaya acil olarak ihtiyaç duyulmaktadır. Öncelikli olarak yapılması gereken yasal mevzuatın çalışma hayatındaki işlerliğinin sağlanması ve başta ücret olmak üzere kadın emeğinin çalışma hayatının her alanında eşit olmayan uygulamalara karşı güvence altına alınması gerekmektedir.

Ayrıca kadınların eğitim fırsatlarından eşit yararlanması için eğitim politikaları uygulamaya koyulmalı, kadın emeğinin nitelikli hale getirilmesi sağlanmalıdır.

Kadın istihdamını teşvik edici politikalar yürürlüğe konmalıdır. Bu konuda yapılabilecek uygulamaların başında, kadın çalışanların sosyal güvenlik primlerinde işveren paylarının azaltılması gelmektedir.



YARARLANILAN KAYNAKLAR

a. Kitaplar

ACAR, Feride

AYATA, Ayşe G.

VAROĞLU, Demet

: Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, 1999.

AKPINAR, Aişe

ERCAN, Hakan

LYONS, Nelin

: Ulusal Gözlemevi Ağı Ülke Raporu Türkiye 2001, Avrupa Eğitim Vakfı, Ankara, 2002.

ALKAN, Deniz F.

: Women’s Employment and Income Distribution By Gender in Turkey, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ-SBE, Ankara, 1995.

AYTAÇ Serpil ve diğerleri

: Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, No:219, Ankara, 2002.

BECKER, Gary

: The Economics of Discrimination, Second Edition, The University of Chicago Pres, Chicago, 1971.

BİÇERLİ, Kemal M

: Çalışma Ekonomisi, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2000.

ÇOLAK Faruk Ö.

KILIÇ Cem

: Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, No: 214, Ankara, 2001.

DAYIOĞLU, Meltem

: Earnings Inequality Between Genders in Turkey, Basılmamış Doktora Tezi, ODTÜ-SBE, Ankara, 1995.

ELLIOTT, Robert F.

: Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, Çev: Gülay TOKSÖZ ve diğerleri, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, No: 210, Ankara, 1997.

GÜNLÜK, ŞENESEN Gülay

PULHAN, Ergin

ÖZAR, Şemsa

: Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, 2000.

LLOYD, Reynolds G.

STANLEY H. Masters

COLLETTA, Moser H.

: Labor Economics and Labor Relations, Ninth Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1986.

ÖZDAMAR Serpil ve diğerleri

:Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, 2000.

PARASIZ, İlker

BİLDİRİCİ, Melike

:Modern Emek Ekonomisi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2002.

Sosyal Sigortalar Kurumu

:İstatistik Yıllığı 2001, Yayın No: 650, Ankara, 2001

: Çalışma Raporu 2001, Sosyal sigortalar Kurumu Başkanlığı, Yayın No: 651, Ankara, 2001.

b. Makale ve Tebliğler

ARROW, Kenneth J.

:“The Theory of Discrimination”, Discrimination in Labor Markets [Derleyenler: Orley Ashenfelter, Albert Rees], Princeton University Press, New Jersey, 1973, pp.124-151.

BALDWIN, Marjoire L.

BUTLER, Richard J.

JOHNSON, William G.

:“A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination”, **Economic Inquiry**, Vol. 39, Nr. 1 (2001), pp. 94-110.

BLINDER, A.S.

:“Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, **Journal of Human Resources**, Vol. 8, Nr. 4 (1973), pp. 437-455.

CHRISTIE, Pamela

SHANNON, Michael

:“Educational Attainment and the Gender Wage Gap: Evidence From the 1986 and 1991 Canadian Censuses”, **Economics of Education Review**, Vol.20 (2001), pp. 165-180.

COTTON, J.

:“On the Decomposition of Wage Differentials”, **Review of Economics and Statistics**, Vol. 70 (1988), pp.236-243.

- DAYIOĞLU, Meltem
KASNAKOĞLU, Zehra : “Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Vol.23, No.3 (1997), ss.29-361.
- HUANG, Tung-Chun : “The Impact of Education and Seniority on the Male-Female Wage Gap: Is More Education the Answer?”, **International Journal of Manpower**, Vol. 20, No. 6 (1999), pp. 361-377.
- JENKINS, Stephen P. : “Earnings Discrimination Measurement”, **Journal of Econometrics**, Vol. 61 (1994), pp. 81-102.
- JONSSON, Petur O. :“Networks, Culture, Transaction Cost and Discrimination”, **International Journal of Social Economics**, Vol. 28, No. 10 (2001), pp. 942-958.
- KAMALICH, Richard F.
POLACHEK, Solomon W. : “Discrimination: Fact or Fiction? A Examination Using an Alternative Approach”, **Southern Economic Journal**, No.19 (1982), pp.450-461.
- KÜMBETOĞLU, Belkıs
ÇAĞA, Nilgün :“Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme”, **Görüş** (2000), ss. 56-65.
- LUZZI, Giovanni F.
SILBER Jacques : “On Gender Differences in Wages in Switzerland”, **International Journal of Manpower**, Vol.19, No.17 (1998), pp.475-485.

- MENG, X. : “Male-Female Wage Determination and Gender Wage Discrimination in China’s Rural Industrial Sector”, **Labour Economics**, Vol. 5, No. 1 (1998), pp.6789.
- NEUMAN, Shoshana
WEISBERG, Jacob :“Gender Wage Differentials and Discrimination Among Israeli Managers”, **International Journal of Manpower**, Vol. 19, No. 3 (1998), pp. 161-170.
- OAXACA, Ronald :“Sex Discrimination in Wages”, **Discrimination in Labor Markets** (Derleyenler: Orley Ashenfelter, Albert Rees), Princeton University Press, New Jersey, 1973, pp.3-33.
- POLACHEK, Solomon W.
KIM, Moon-Kak :“Panel Estimates of the Gender Earnings Gap: Individual-Specific Slope Models”, **Journal of Econometrics**, Vol:61 (1994), pp. 23-42.
- RIVAS, Fernanda
ROSSI, Maximo :“Wage Discrimination, in Uruguay (1991-1997)”, <http://decon.edu.uy/~mito/discr.pdf> (10.04.2003)
- ROBINSON, Michael D.
MONKS, James :“Gender Differences in Earnings Among Economics and Business Faculty”, **Economics Letters**, Vol.63 (1999), pp. 119-1251.
- SHRESTHA, Keshab
SAKELLARIOU, Chris :“Wage Discrimination: A Statistical Test”, **Applied Economics Letters**, Vol. 3 (1996), pp. 649-651.

- TANSEL, Aysıt : “Wage Earners, Self Employed and Gender in the Informal Sector in Turkey”, **ODTÜ Ekonomik Araştırmalar Merkezi**, No. 00/15, 2000.
- TANSEL, Aysıt :“İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri”, **OTDÜ Ekonomik Araştırmalar Merkezi**, No. 01/05T, 2002.
- TOKOL, Aysen :“Dünya’da Kadın İşgücü” Türkiye’de Kadın İşgücü Semineri’ne Sunulan Tebliğ, Bursa, 28 Nisan 1999.
- TOUTKOUSHLIAN, Robert K. :“The Status of Academic Women in the 1990s No Longer Outsiders, But Not Yet Equals”, **The Quarterly Review of Economics and Finance**, Vol. 39 (1999), pp. 679-698.
- TRAINOR, M.
BLACK, B.
SPENCER, J.E. :“Wage Protection Systems, Segregation and Gender Pay Inequalities: West Germany, the Netherlands and Great Britain”, **Cambridge Journal of Economics**, Vol. 23 (1999), pp. 449-164.
- TURNER, MONK Elizabeth
TURNER, Charlie G :“The Relative Pay of Men and Women in South Korea”, **Journal of Asian Economics**, Vol. 11 (2000), pp. 223-236.
- WARD, Melanie :“The Gender Salary Gap in British Academia”, **Applied Economics**, Vol: 33, 2001, pp. 1639-1681.

İnternet Siteleri

<http://www.die.gov.tr>

<http://www.ssk.gov.tr>



Tablo: 21
Erkek ve Kadın İçin Ücret Denklemleri Sonuçları

Değişken	Erkek			Kadın		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
Sabit	10.569000*** (0.023000)	10.551000*** (0.036000)	10.686000*** (0.036000)	9.756000*** (0.054000)	9.938000*** (0.068000)	10.331000*** (0.080000)
Deneyim (D)	0.103000*** (0.002000)	0.103000*** (0.002000)	0.091230*** (0.002000)	0.121000*** (0.006000)	0.123000*** (0.006000)	0.113000*** (0.005000)
Deneyimin Karesi/100	-0.281000*** (0.007000)	-0.280000*** (0.007000)	-0.247000*** (0.006000)	-0.342000*** (0.022000)	-0.344000*** (0.022000)	-0.313000*** (0.021000)
Eğitim (E)	0.133000*** (0.003000)			0.243000*** (0.006000)		
İlkokul Mezunu (E ₂)		0.421000*** (0.029000)	0.337000*** (0.028000)		0.534000*** (0.048000)	0.204000*** (0.048000)
Ortaokul Mezunu (E ₃)		0.542000*** (0.032000)	0.408000*** (0.031000)		0.900000*** (0.066000)	0.398000*** (0.067000)
Lise Mezunu (E ₄)		0.805000*** (0.031000)	0.643000*** (0.031000)		1.332000*** (0.050000)	0.805000*** (0.054000)
Üniversite Mezunu (E ₅)		1.070000*** (0.033000)	0.948000*** (0.036000)		1.720000*** (0.053000)	1.256000*** (0.063000)
Master veya Doktora (E ₆)		1.390000*** (0.122000)	1.296000*** (0.117000)		2.548000*** (0.233000)	2.212000*** (0.218000)
Yaş (Y)	0.014500*** (0.001000)	0.014730*** (0.001000)	0.012630*** (0.001000)	0.005457*** (0.002000)	0.005127*** (0.002000)	0.003863*** (0.002000)
Marmara (B ₁)			0.001981 (0.020000)			-0.002581 (0.059000)
Ege (B ₂)			-0.138000*** (0.021000)			-0.214000*** (0.059000)
Akdeniz (B ₃)			-0.088370*** (0.020000)			-0.037850 (0.057000)
İç Anadolu (B ₄)			-0.112000*** (0.020000)			-0.161000*** (0.062000)
Karadeniz (B ₅)			-0.087060*** (0.020000)			-0.094360 (0.059000)
Doğu Anadolu (B ₆)			0.009959 (0.021000)			-0.013170 (0.070000)
İlmi-Teknik/Yöneticiler (M ₁)			-0.104000*** (0.025000)			-0.113000*** (0.051000)
İdari/Hizmet/Ticaret (M ₂)			-0.081830*** (0.012000)			0.036560 (0.034000)
Tarım/Ormancılık/Balıkçılık (M ₃)			-0.415000*** (0.026000)			-0.753000*** (0.044000)
10-24 Kişi (K ₂)			0.159000*** (0.015000)			0.241000*** (0.038000)
24'ten Fazla Kişi (K ₂)			0.432000*** (0.012000)			0.444000*** (0.031000)
R	0.351	0.349	0.644	0.485	0.485	0.562
N	15870	15870	15870	3534	3534	3534

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir.

Bağımlı Değişken = ln(ücret/saat)

Baz Değişkenler:

Okuma Yazama Bilmiyor (E₁)

Güneydoğu Anadolu (B₇)

Tarım Dışı Üretim Faaliyetleri (M₄)

10 Kişiden Az (K₁)

*%10 seviyesinde anlamlı

**%5 seviyesinde anlamlı

***%1 seviyesinde anlamlı

ÖZGEÇMİŞ

TOPBAŞ, 1978 yılında Konya’da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Konya İli Çumra İlçesi Okçu Kasabası’nda tamamladı. Lise öğrenimini Çumra İlçe’sinde tamamladıktan sonra 1995 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde başladığı lisans öğrenimini 1999 yılında tamamlayarak aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2000 yılında adı geçen enstitüye Araştırma Görevlisi olarak atandı. Halen bu göreve devam eden TOPBAŞ bekar olup İngilizce bilmektedir.

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMAN İŞLERİ MERKEZİ**