

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜCRET SEVİYESİNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI: BLINDER-OAXACA AYRIŞTIRMA YÖNTEMİ

Arş. Gör. VeySEL ERASLAN*

Özet

Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımıcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi

Bir toplumun kültürel yapısı, gelenekleri ve ayrımcılık faktörü kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu faktörler kadınların işgücü piyasasındaki ücretlerini de etkileyerek ücret konusunda bir ayrımcılık ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. 2009 yılını kapsayan bu çalışmada Türkiye 'de işgücü piyasasında beşeri sermaye özelliklerinin ve ayrımcılık faktörünün erkekler ile kadınlar arasındaki ortalama saatlik ücret farkına etkileri incelenmiştir. Bazı bölgelerde kadınlar daha fazla ortalama saatlik ücret alırken bazı bölgelerde ise erkekler daha fazla ortalama saatlik ücret almaktadırlar. Cinsiyetler arasındaki ücret farkının ne kadarının ayrımcılıktan kaynaklandığını ölçebilmek için Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin sonucu olarak incelenen bölgelerde kadın çalışanların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası, Cinsiyet Ayrımıcılığı, Blinder-Oaxaca

Abstract

Gender Wage Discrimination in the Turkish Labor Market: A Blinder-Oaxaca Decomposition Method

Cultural structures, traditions and discrimination are important factors affecting the participation of females in the labor market. These factors also affect female wages and lead to a wage discrimination against females. In this study, the effects of endowment and discrimination against female

* İstanbul Üniversitesi (İktisat Fakültesi İngilizce İktisat Bölümü)
(eraslanv@gmail.com)

workers on hourly average wage rates are analyzed during the year 2009. In some regions, hourly average wage difference is against female workers while it is against male workers in the others. Blinder-Oaxaca decomposition method is used in order to identify the average extent of discrimination on hourly average wages. Results of this decomposition method show that female workers are faced with wage discrimination.

Key Words: Labor Market, Gender Discrimination, Blinder-Oaxaca

1.GİRİŞ

Bir toplumun sosyal yapısı ve gelenekleri kadınların işgücü piyasasına katılma oranını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Bu faktörler kadınların işgücü piyasasına katılımını bazı yerlerde destekleyici bazı yerlerde ise sınırlayıcı yönde etkileyerek işgücü piyasasına giriş aşamasında bir ayrımcılığa neden olmaktadır. İş gücü piyasasında çalışmakta olan kadınlar ise farklı ücret politikası uygulamalarına maruz kalabilmektedirler. Aynı işte çalışan kadınlar erkeklere göre daha az ücret almaktadırlar. Kadınların aleyhine olan bu tür politikalar işgücü piyasasında ücret konusundaki cinsiyet ayrımcılığını arttırmaya devam etmektedir.

İşgücü piyasası hakkında yapılan çalışmalar hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde durum tespiti yapmakla beraber çözüm önerileri de sunmuşlardır. İşgücü piyasalarında kadına yönelik bir negatif ayrımcılık olduğu gözlenmiştir (Wright and Ermish, 1991). Kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık sadece ücret düzeyinde değil; terfi süreci, işin kalitesi gibi konularda da ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı konusu Türkiye’nin Avrupa Birliği üyeliği müzakere sürecinde de sık sık gündeme gelmiş ve bu konu hakkında raporlar hazırlanmıştır.

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya yönelik farklı teoriler geliştirilmiştir. Bunların en yaygın olanı ve en çok kabul görenleri Neo-Klasik Yaklaşım ve Kurumsal Yaklaşım teorileridir. Neo-Klasik yaklaşıma göre verimliliği aynı olan bir kadın ve bir erkek işçiden kadın olan daha az ücret alıyorsa bu durumun kadın çalışanın işverene maliyetinin erkek çalışana göre daha az olmasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Palaz, 2002: 90). Kurumsal yaklaşıma göre ise bazı tekelci kuruluşlar veya işverenler oluşturdukları işleyişle bazı grupların diğerlerine göre avantajlı

hale gelmelerine neden olurlar. Bu yaklaşımda kadınların erkeklere göre daha az ücret almalarının altında yatan temel nedenin bu olduğu düşüncesi hakimdir (Palaz, 2002: 97).

Bu çalışmada Türkiye genelinde ve bölgeler bazında işgücü piyasasında saatlik ortalama ücret haddinde cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Farklılığın gözlemlendiği durumlarda bu farkın ne kadarının açıklanabilen kısım olan beşeri sermaye özelliklerinden kaynaklandığı ne kadarının açıklanamayan kısım olan ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Türkiye’de ve diğer ülkelerde ücret konusundaki cinsiyet ayrımcılığını konu alan birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonuçları hem yapıldıkları döneme hem de ülkelere göre farklılıklar gösterebilmektedir. Yapılan çalışmalarda Türkiye’de ve dünyada kadınların işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kaldıkları ve kadınların genel olarak kariyeri düşük mesleklerde yoğunlaştıkları gözlemlenmiştir (Palaz, 2002: 88). Bu çalışmalar sadece ücret konusunda cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığını tespit etmekle kalmamış bu ayrımcılığı nedenlerine ayırıştırarak daha detaylı analizler ortaya koymuşlardır.

Cinsiyetler arasındaki ücret farkını açıklanabilen ve açıklanamayan kısım adı altında iki farklı bileşene ayırarak analiz etme yönteminin temelini Alan S. Blinder (1973) ve Ronald Oaxaca (1973) atmışlardır. Bu çalışmalarda açıklanabilen kısım olarak ifade edilen bileşen beşeri sermaye özelliklerini (yaş, eğitim seviyesi, kıdem, tecrübe, çocuk sayısı v.b) açıklanamayan kısım olarak ifade edilen bileşen ise ayrımcılığı temsil etmektedir. Yapılan daha sonraki çalışmaların çoğu Blinder ve Oaxaca çalışmalarının ortak sentezi sonucu oluşan Blinder-Oaxaca ayırıştırma yöntemini temel yöntem olarak kullanmışlardır.

Blinder (1973) yaptığı çalışmada ücret ayrımcılığını bileşenlerine ayırma fikrinin temelini oluşturmuştur. Bu çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda beyaz ve zenci erkekler arasındaki ücret farkı ele alınmış ve bu farklılığın nelerden kaynaklandığı detaylı olarak incelenmiştir. Çalışmanın

ikinci kısmında ise beyaz kadınlar ile beyaz erkekler arasındaki ayrımcılık bileşenlerine ayrılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada sonuç olarak beyaz erkekler beyaz kadınlara göre % 45,6 daha fazla saatlik ücret almaktadırlar. Aradaki ücret farkının % 33 ü kadınların beşeri özelliklerinin erkeklerin beşeri özelliklerinden daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Ücret farkının % 67 si ise erkekler lehine ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Cinsiyete göre ücret ayrımcılığı konusundaki bir diğer temel çalışma ise Ronald Oaxaca (1973) tarafından yapılmıştır. Oaxaca çalışmasında Amerikan işgücü piyasasında kadına yönelik ücret ayrımcılığını ve bu ayrımcılığın kaynaklarını analiz etmiştir. Bu çalışmada kullanılan yöntem Blinder'in (1973) kullanmış olduğu yönteme çok benzerdir. Çalışmada beşeri sermaye özelliklerini ifade etmek amacıyla kullanılan bağımsız değişkenler: tecrübe, eğitim, sendika üyeliği, çalışma grubu (özel sektör, kamu sektörü vs.), çalışılan endüstri, meslek, yarı/tam zamanlı çalışmak ve medeni durum değişkenleridirler. Bu çalışmanın sonucunda cinsiyetler arası ücret farkının erkek çalışanlar lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oaxaca elde ettiği sonuçlara göre aradaki farkın eşit işe farklı ücret politikasından yani ücrette cinsiyet ayrımcılığından ziyade kadınların saatlik ücreti az olan işlerde yoğunlaşmasından kaynaklandığını öne sürmektedir.

Neuman ve Oaxaca (2003) ücret konusunda cinsiyet ayrımcılığını Blinder-Oaxaca yöntemine ek olarak Heckman düzeltme modelini kullanarak İsrail işgücü piyasasında test etmişlerdir. Bu çalışmada erkekler ile kadınlar arasındaki ayrımcılığa ek olarak İsrail'in batısında ve doğusunda yaşayanlar arasındaki ücret ayrımcılığı yani etnik ayrımcılık da incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan ücret farkının etnik ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farkından daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkekler kadınlara göre daha fazla ücret alırken batıda yaşayanlar da doğuda yaşayanlara göre daha fazla ücret almaktadırlar.

Cholezas ve Tsakoglou (2006) Yunan işgücü piyasasını inceledikleri çalışmada Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemini kullanmışlardır. Bu çalışmaya göre kamu sektöründe erkekler ile kadınlar arasında erkekler lehine çok az bir saatlik ücret farkı bulunmaktadır. Fakat özel sektörde erkekler kadınlara göre çok daha fazla saatlik ücret almaktadırlar. Bu fark erkeklerin saatlik ücretlerinin dörtte biri kadardır. Bu farkın temel kaynağının kadınların maruz kaldığı ayrımcılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Böheim vd. (2007) Avusturya işgücü piyasasında çalışan kadın ve erkek ücretlerini inceleyen çalışmalarında kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucuna varmışlardır. Ayrımcılıktan dolayı erkeklerin kadınlardan % 14 daha fazla ücret aldıkları sonucu elde edilmiştir. Fakat bu sonuç daha önce Avusturya işgücü piyasası ile ilgili yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında Avusturya'da işgücü piyasasında ayrımcılığın azaldığını göstermektedir. Bunda temel nedenin kadınların beşeri sermaye özelliklerinin giderek artması olduğu belirtilmiştir.

Bauer ve Sinning (2010) yaptıkları çalışmada Blinder-Oaxaca ayrıştırma modelini Tobit modellere uygulayarak Alman işgücü piyasasında ücret konusundaki ayrımcılığı incelemek için kullanmışlardır. Elde edilen sonuçlar Alman işgücü piyasasında erkekler ile kadınlar arasındaki ücret farkının erkekler lehine olduğunu ve bu farkın büyük kısmının erkekler ile kadınlar arasındaki beşeri sermaye özellikleri farkından kaynaklandığını göstermektedir.

Türkiye üzerine yapılan çalışmalarda da Blinder- Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır.

Kara (2006) çalışmasında ayrımcılığın eğitim arttıkça azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada kadınlar ile erkekler arasındaki ücret ayrımcılığı erkeklerin lehine %30 olarak hesaplanmıştır.

Gürbüzer (2007) yaptığı çalışmada kadınların Türkiye işgücü piyasasında ücret konusunda ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada Blinder- Oaxaca ayrıştırma yöntemine ek olarak farklı ayrıştırma yöntemleri de kullanmıştır. Bu yöntemler de Blinder- Oaxaca yöntemi ile benzer sonuçlar vermiştir. Bu çalışmada Türkiye'de işgücü piyasasında çalışan kadınların erkeklere göre daha eğitilmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi arttıkça kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkı azalmaktadır. Fakat ayrımcılık için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Eğitim seviyesi arttıkça ayrımcılık azalıyor sonucuna ulaşılmamıştır. Ayrımcılık oranı ilkökul mezunları seviyesinde yaklaşık % 48, ortaokul mezunları seviyesinde yaklaşık % 29, lise mezunları seviyesinde yaklaşık %37 ve üniversite mezunları seviyesinde yaklaşık % 59 olarak hesaplanmıştır.

Gürbüzer bu çalışmasında bulduğu sonuçlar ile Avrupa Birliği üyesi ülkeler için yapılan çalışmanın (Meurs ve Ponthieux, 2005) sonuçlarını karşılaştırmıştır. Buna göre ücret farklılığındaki artışı göz önüne aldığımızda Türkiye’de bu fark Portekiz, Danimarka, İtalya ve Yunanistan’a göre daha yavaş artmakta fakat Fransa, İspanya, Avusturya, Almaya, İrlanda ve İngiltere’ye göre daha hızlı artmaktadır. Gürbüzer’e göre ücretlerdeki bu farkın ayrımcılıktan kaynaklanan kısmını göz önüne aldığımızda ise Türkiye sadece Portekiz ve Yunanistan’dan önce gelmektedir. Karşılaştırmalı olarak bakıldığında Türkiye’de durumun Avrupa Birliği ülkelerinden çok kötü olmadığı ortaya çıkmaktadır.

3. AMPİRİK ÇALIŞMA

3.1. VERİ SETİ

Bu çalışmada kullanılan veriler Türkiye’de uygulanan TÜİK 2009 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi yatay kesit verileridir. Analize iş gücü piyasasında bulunan 41244 kişi dahil edilmiştir. İş gücü piyasasındaki bu 41244 kişinin 32380 i erkek 8864 ü ise kadın çalışanlardır. Yüzde olarak bakıldığında analiz edilen işgücü piyasasının %78,5 i erkek %21,5 i ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Yaşları 15 den küçük olanlar ile 64 den büyük olanlar analize dahil edilmemişlerdir. Çalışılan işyeri statüsü olarak ise sadece özel sektör çalışanları göz önünde bulundurulmuştur. Kamu sektöründe çalışanların analize dahil edilmemesinin nedeni kamu sektöründe aynı işte çalışan aynı özelliklere sahip bir kadın ve bir erkek çalışan arasında ücret ayrımcılığı olmamasıdır. Çalışılan işyeri durumu olarak ise düzenli işyerleri seçilmiş olup tarım sektöründe çalışanlar analiz dışı bırakılmışlardır. Tarım sektöründe çalışanların analiz dışı bırakılmasının nedeni bu sektörün dinamiklerinin işgücü piyasasına göre farklı olması ve bu sektöre ait verilerin işgücü piyasası verilerinin yapısını bozmasıdır. Analize dahil edilen çalışanların tamamı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı bulunmaktadırlar. Ayrıca çalışanların hepsi tam zamanlı olarak çalışmaktadırlar, veri setini mümkün olduğu kadar homojen hale getirebilmek için yarı zamanlı çalışanlar analizde göz önünde bulundurulmamışlardır. Veri setinde bulunan çalışanların tamamı sürekli bir işe sahip olanlardır. Bu kısıtlamalar gözlemlenemeyen işsellik etkisini ortadan kaldırarak asıl etkiyi yakalamak için yapılmıştır.

Çalışma hem NUTS1 bölgeleri seviyesinde hem de NUTS1 bölgelerinin gruplandırılması ile oluşan altı farklı bölge bazında yapılmıştır. NUTS1 seviyesinde yapılan analiz Türkiye geneli göz önünde bulundurularak yapılan bir analizdir. Oluşturulan altı bölge ise on iki NUTS1 bölgesi içerisinde işgücü piyasası yapısı birbirine benzer olanlar aynı gruba dahil edilerek oluşturulmuştur. Bu bölgelerin isimleri ve hangi NUTS1 bölgelerini içerdikleri aşağıda belirtilmektedir:

İstanbul bölgesi sadece İstanbul ilini içermektedir.

Batı-Doğu Marmara: Batı Marmara ve Doğu Marmara bölgelerinden oluşmaktadır.

Ege-Akdeniz: Ege ve Akdeniz bölgelerinden oluşmaktadır.

Orta-Batı Anadolu: Orta Anadolu ve Batı Anadolu bölgelerinden oluşmaktadır.

Batı Karadeniz-Kuzey Doğu Anadolu: Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinden oluşmaktadır.

Orta-Güneydoğu Anadolu: Orta Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinden oluşmaktadır.

Yapılan analizler Türkiye genelinin yanı sıra bahsedilen bölgeler düzeyinde de yapılmıştır. Tablo 1 Türkiye genelinde ve bu altı bölgede analize dahil edilen kadın ve erkek sayıları ve oranlarını göstermektedir.

Tablo 1: İşgücü Piyasasındaki Erkek-Kadın Sayısı/Oranı (2009)

	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek (%)	Kadın (%)
Türkiye	41244	32380	8864	78,5	21,5
İstanbul	9145	6795	2350	74,3	25,7
Batı-Doğu Marmara	8541	6616	1925	77,5	22,5
Ege-Akdeniz	9963	7649	2314	76,8	23,2
Orta-Batı Anadolu	7237	5984	1253	82,7	17,3

Batı Karadeniz-K. Doğu Anadolu	4087	3317	770	81,2	18,8
Orta-Güneydoğu Anadolu	2271	2019	252	89	11

Kaynak: TÜİK 2009 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (Hesaplamalar yazara aittir)

Türkiye genelinde kadın çalışanların sayısı ve oran olarak en az oldukları bölge Orta-Güneydoğu Anadolu bölgesidir. Buna ek olarak, Orta-Batı Anadolu bölgesi ve Batı Karadeniz-Kuzeydoğu Anadolu bölgeleri diğer bölgelere göre oran ve sayısı olarak daha az kadın çalışan içermektedir. Genel olarak bakıldığında kadın çalışanların oranının erkek çalışanlara göre daha az olduğu görülmektedir. Bu fark kadınların işgücü piyasasına katılımlarının az olmasından kaynaklanmaktadır.

Türkiye genelinin ve bölgelerin ortalama eğitim seviyeleri göz önüne alınarak incelendiğinde ortalama eğitimi en yüksek olan bölgenin Orta-Batı Anadolu bölgesi olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim ortalamasının en düşük olduğu bölge ise Orta-Güneydoğu Anadolu bölgesidir. Bölgelere göre ortalama eğitim seviyeleri Ekler bölümünde Grafik 1 de gösterilmektedir. Türkiye geneli eğitim ortalaması ise 9 yıl olarak hesaplanmıştır.

Ortalama eğitim değişkenini cinsiyet bazında hesapladığımızda elde edilen sonuçlar Tablo 2 de gösterilmektedir.

Tablo 2: Bölgelere Göre Ortalama Eğitim (2009, Yıl)

	Erkek	Kadın
Türkiye	8,66	10,01
İstanbul	8,45	10,46
Batı-Doğu Marmara	8,74	9,66
Ege-Akdeniz	8,66	10,26

Orta-Batı Anadolu	8,94	11,09
Batı Karadeniz-K. Doğu Anadolu	8,73	10,35
Orta-Güneydoğu Anadolu	8,10	10,13

Kaynak: TÜİK 2009 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (Hesaplamalar yazara aittir)

Erkek çalışanlara göre eğitim seviyesi en düşük olan bölge Türkiye genelinde olduğu gibi Orta-Güneydoğu Anadolu bölgesidir. En yüksek olan bölge ise Orta-Batı Anadolu bölgesidir. Kadın çalışanlarda ise eğitim seviyesi en düşük olan bölge Batı-Doğu Marmara bölgesi iken en yüksek olan bölge ise yine Orta-Batı Anadolu bölgesidir. Tüm bölgelerde ve Türkiye genelinde analizi yapılan işgücü piyasasında çalışan kadınların ortalama eğitim seviyeleri erkeklerin ortalama eğitim seviyelerinden yüksektir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına erkeklere göre daha donanımlı olarak girmelerini sağlayabilmektedir.

Haftalık ortalama çalışma saatleri ve saat başına düşen ortalama ücret Türkiye genelinde ve bölgeler bazında incelendiğinde, kadınların haftalık ortalama çalışma saatlerinin erkeklere göre daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 3). Türkiye genelinde erkekler haftalık ortalama 53 saat çalışırken kadınlar ortalama 49 saat çalışmaktadırlar. Saat başı ortalama ücretler göz önüne alındığında ise Türkiye genelinde kadınların saat başı ücret ortalaması erkeklerin saat başı ücret ortalamasından daha fazladır (Tablo 4). Ücretler bölgeler bazında incelendiğinde ise İstanbul, Orta-Batı Anadolu, Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saat başı ortalama ücretleri erkeklerden fazla iken diğer bölgelerde erkeklerin saat başı ortalama ücretleri kadınlardan fazladır.

Tablo 3: Bölgelere Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri (2009, Saat)

	Erkek	Kadın
Türkiye	53	49
İstanbul	52	47

Batı-Doğu Marmara	51	49
Ege-Akdeniz	53	49
Orta-Batı Anadolu	54	48
Batı Karadeniz-K. Doğu Anadolu	57	52
Orta-Güneydoğu Anadolu	56	51

Kaynak: TÜİK 2009 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (Hesaplamalar yazara aittir)

Tablo 4: Bölgelere Göre Saatlik Ortalama Ücret Seviyesi (2009, TL)

	Erkek	Kadın
Türkiye	4,34	4,48
İstanbul	5,27	5,80
Batı-Doğu Marmara	4,28	3,60
Ege-Akdeniz	4,17	4,05
Orta-Batı Anadolu	4,33	4,90
Batı Karadeniz-K. Doğu Anadolu	3,64	3,51
Orta-Güneydoğu Anadolu	3,11	3,51

Kaynak: TÜİK 2009 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (Hesaplamalar yazara aittir)

3.2. METODOLOJİ

Bu çalışmada Türkiye’de işgücü piyasasında kadınlar ile erkekler arasındaki saatlik ortalama ücret farkının ne kadarının beşeri sermaye özelliklerinden ne kadarının ayrımcılıktan kaynaklandığı incelenmiştir. Yöntem olarak Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ücret farkını açıklanabilen ve açıklanamayan kısım olarak iki bileşene ayırmaktadır. Yaş, eğitim seviyesi, kıdem ve yaşanılan bölge gibi ölçülebilen değişkenler açıklanan kısmı oluşturmaktadır. Açıklanan kısım aradaki ücret farkının ne kadarının beşeri sermaye özelliklerinden kaynaklandığını belirlemektedir. Ölçülemeyen değişkenler ise açıklanamayan kısmı oluşturmaktadır. Açıklanamayan kısım ise aradaki ücret farkının ne kadarının ayrımcılıktan

kaynaklandığını belirlemektedir.

Ayrıştırma yönteminde kullanılacak olan model doğrusal ücret tahmin modelidir. Bu model şu şekilde ifade edilmektedir:

$$U_i = X_i \beta_i + \varepsilon_i, \quad (i=E,K) \quad (1)$$

Bu modelde eşitliğin sol tarafı ücret seviyesini göstermektedir. Eşitliğin sağ tarafındaki X vektör değişkeni işgücü piyasasında ücret haddini belirleyen bağımsız değişkenleri göstermektedir. E harfi erkek çalışanları K harfi ise kadın çalışanları temsil etmektedir. $E[\varepsilon_i | X] = 0$ dır. D_k bir gölge değişken olmak üzere $D_k = 1$ durumu çalışanın cinsiyetinin kadın olduğunu $D_k = 0$ durumu ise çalışanın cinsiyetinin erkek olduğunu belirtmektedir. X e göre beklentiler alındığında cinsiyetler arası toplam ortalama ücret farkı olan ΔU şu şekilde ifade edilir:

$$\begin{aligned} \Delta U &= E[U_E | D_K = 0] - E[U_K | D_K = 1] \\ &= E[E(U_E | X, D_K = 0) | D_K = 0] - E[E(U_K | X, D_K = 1) | D_K = 1] \\ &= (E[X | D_K = 0] \beta_E + E[\varepsilon_E | D_K = 0]) - (E[X | D_K = 1] \beta_K + E[\varepsilon_K | D_K = 1]) \end{aligned}$$

Burada $E[\varepsilon_E | D_K = 1] = E[\varepsilon_E | D_E = 0] = 0$ dır. Eğer erkek çalışanlar kadın çalışanların ücret yapılarına sahip olsalardı $E[X | D_K = 0] \beta_K$ kadar kazanacaklardı. Bu ifadeyi yukarıdaki eşitliğe ekleyip çıkartırsak ifade şu hale gelir:

$$\begin{aligned} \Delta U &= E[X | D_K = 0] \beta_E - E[X | D_K = 0] \beta_K + E[X | D_K = 0] \beta_K - E[X | D_K = 1] \beta_K \\ &= \underbrace{E[X | D_K = 0] (\beta_E - \beta_K)}_{\Delta A} + \underbrace{(E[X | D_K = 0] - E[X | D_K = 1]) \beta_K}_{\Delta X} \end{aligned}$$

$E[X | D_K = 0]$ ve $E[X | D_K = 1]$ ifadelerinin yerine sırasıyla örneklem ortalamaları olan \bar{X}_E ve \bar{X}_K değişkenleri yazılırsa bileşenlere ayrıştırma işlemi şu hale gelir:

$$\hat{\Delta U} = \bar{X}_E \hat{\beta}_E - \bar{X}_E \hat{\beta}_K + \bar{X}_E \hat{\beta}_K - \bar{X}_K \hat{\beta}_K \quad (2)$$

$$= \underbrace{\bar{X}_E (\hat{\beta}_E - \hat{\beta}_K)}_{\hat{\Delta A}} + \underbrace{(\bar{X}_E - \bar{X}_K) \hat{\beta}_K}_{\hat{\Delta X}} \quad (3)$$

Eşitlik (3) deki birinci terim toplam ortalama ücret farkının ayrımcılıktan kaynaklanan kısmını ikinci terim ise beşeri sermaye farklılıklarından kaynaklanan kısmını göstermektedir.

Yukarıda detaylı olarak bahsedilen ayrıştırma yöntemi Türkiye geneline ve daha önce belirtilen altı bölgeye uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenler ve regresyon denklemleri Türkiye geneli ve bölgeler için farklı seçilmiştir. Ayrıştırma yönteminde kullanmak için doğrusal bir ücret seviyesi tahmin modeli seçilmiştir. Bu model Türkiye geneli için şu şekildedir:

$$\log w = \beta_0 + \beta_1 yas + \beta_2 (yas)^2 + \beta_3 kidem + \beta_4 (kidem)^2 + \beta_5 (egitim) + \beta_6 (cinsiyet) + \beta_7 NUTS1$$

Denklemden bağımlı değişken olarak kişi başı saatlik ücretlerin logaritması kullanılmaktadır. Bağımsız değişken olarak kullanılan yas değişkeni çalışanların yaşını temsil etmektedir. Kıdem değişkeni ise şu anda çalışılan iş yerinde kaç yıldan beri çalışıldığını göstermektedir. Eğitim değişkeni ise çalışan kişinin kaç yıl eğitim gördüğünü yani eğitim seviyesini göstermektedir. Cinsiyet gölge değişkeni kadınlar için 1 erkekler için 0 seçilmiştir. NUTS1 gölge değişkeni NUTS1 seviyesindeki on iki bölgeyi temsil eden bir vektör değişkenidir.

Oluşturulan altı bölge için kullanılan regresyon denklemi ise şöyledir:

$$\log w = \beta_0 + \beta_1 yas + \beta_2 (yas)^2 + \beta_3 kidem + \beta_4 (kidem)^2 + \beta_5 (egitim) + \beta_6 (cinsiyet)$$

Bu regresyon denkleminin Türkiye geneline uygulanan denklemden tek farkı NUTS1 gölge değişkenini içermemesidir.

3.3. SONUÇLAR

Tablo 5: Blinder-Oaxaca Ayırıştırma Yöntemi Sonuçları

Bölgeler	Ücret Farkı (%)	Beşeri Sermaye(%)	Ayrımcılık (%)
Türkiye Geneli	0.5	5.8	- 5.3
İstanbul	4.7	8.3	- 3.6
Batı-Doğu Marmara	-15	-13.6	- 1.4
Ege-Akdeniz	-1.9	3.6	- 5.5
Orta-Batı Anadolu	8.8	9.5	- 0.7
Batı Karadeniz-K.Doğu Anadolu	-5.4	1.6	-7
Orta-Güneydoğu Anadolu	3.7	3.3	0.4

Toplam saatlik ortalama ücret farkı, beşeri sermaye özelliklerinden kaynaklanan saatlik ortalama ücret farkının ayrımcılıktan kaynaklanan saatlik ortalama ücret farkı ile toplamına eşittir. Tabloda görülen pozitif ifadeler beşeri sermaye özelliklerinin veya ayrımcılığın kadınlar lehine olduğunu negatif ifadeler ise erkekler lehine olduğunu göstermektedir. İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretleri erkeklere göre daha fazladır. Türkiye genelinde ise yine kadınlar erkeklere göre % 0,5 daha fazla saatlik ücret almaktadırlar. Ücret farkının kadınlar lehine en çok olduğu bölge olan Orta-Batı Anadolu bölgesinde kadınlar erkeklere göre yaklaşık % 9 daha fazla saatlik ücret almaktadırlar. Saatlik ücret farkının erkeklerin lehine olduğu bölgelerden Batı-Doğu Marmara bölgesinde erkekler kadınlardan % 15 daha fazla saatlik ücret almaktadırlar. Ücret farkının çok az olması veya kadınlar lehine olması ücret konusunda ayrımcılık yapılmadığı anlamına gelmemektedir. Tabloda görüldüğü gibi Orta-Güneydoğu Anadolu bölgesi hariç tüm bölgelerde az veya çok kadınlar aleyhine bir ayrımcılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye genelinde yapılan analiz daha detaylı incelendiğinde kadınların beşeri sermaye özelliklerinin erkeklerden daha üstün olduğu görülmektedir.

Bu durum ücret farklarını kendi lehlerine çevirmelerini sağlamıştır. Ortalama eğitim seviyelerinin her bölgede kadınlarda daha yüksek olması (Tablo 2) eğitimin kadınların beşeri sermayelerine önemli bir katkısı olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde kadınlar ile erkekler arasında beşeri sermaye farkı ve ayrımcılık olmasaydı herhangi bir saatlik ücret farkı da olmayacaktı. Ücretlendirme konusunda sadece beşeri sermayeler göz önünde bulundurulup ayrımcılık yapılmıyaydı kadınlar erkeklere göre % 5,8 daha fazla ücret alacaklardı. Fakat ayrımcılık faktörü de dahil edildiğinde ayrımcılığın etkisi aradaki ücret farkını erkekler lehine etkilemiştir ve kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkı % 0,5 e kadar düşmüştür.

İstanbul ve Orta-Batı Anadolu bölgelerinde de Türkiye geneline benzer bir durum vardır. Bu bölgelerde kadınlar erkeklere göre daha fazla ortalama saatlik ücret almaktadırlar. Bu bölgelerde kadınların beşeri sermaye özellikleri erkeklerden daha fazladır fakat erkekler lehine bir ayrımcılık söz konusudur. Eğer ayrımcılık olmasaydı kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkı kadınlar lehine daha fazla olacaktı. Erkekler lehine olan ayrımcılık aradaki ücret farkını azaltmıştır. Kadınların beşeri sermaye özelliklerinin üstünlüğünden dolayı yarattıkları ücret farkının en fazla olduğu bölge kadınların ortalama eğitim seviyesinin en fazla olduğu Orta-Batı Anadolu bölgesidir.

Batı-Doğu Marmara, Ege-Akdeniz, Batı Karadeniz-K.Doğu Anadolu bölgelerinde erkekler kadınlara göre daha fazla ortalama saatlik ücret almaktadırlar. Erkekler bu ücret farkını Batı-Doğu Marmara bölgesinde hem beşeri sermaye üstünlükleri hem de ayrımcılık faktörleriyle yaratmışlardır. Ayrımcılık olmasaydı erkekler ile kadınlar arasındaki ücret farkı daha az olacaktı. Ege-Akdeniz ve Batı Karadeniz-K.Doğu Anadolu bölgelerinde ise kadınların daha üstün olan beşeri sermaye özellikleri ayrımcılık faktörünün gerisinde kalmıştır ve kadınlar erkeklerden daha donanımlı olmalarına rağmen erkeklere göre daha az saatlik ücret almaktadırlar.

Orta-Güneydoğu Anadolu bölgesinde ise ayrımcılığın yönü kadınlar tarafından. Bu bölgede kadınlara yönelik bir pozitif ayrımcılık söz konusudur. Bu bölgede diğer bölgelerin tersi bir sonuç ortaya çıkmasının nedenlerinden biri kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük olması olabilir (Tablo 6). Diğer bir neden ise bu bölge için analizde kullanılan gözlem sayısının ve kadın erkek oranının diğer bölgelere göre çok daha düşük olması olabilir (Tablo 1).

Bölgeler bazında inceleme yapıldığında ücret konusunda cinsiyet ayrımcılığının en çok Ege-Akdeniz ve Batı Karadeniz-K.Doğu Anadolu bölgelerinde olduğu görülmektedir. Tablo 6 da görüldüğü gibi kadınlar aleyhine ayrımcılığın en fazla olduğu bu iki bölge kadınların işgücüne katılım oranının en fazla olduğu bölgelerdir. Bölgelere göre işgücüne katılım oranları 15-64 yaş aralığındaki tüm bireyleri kapsamaktadır. Bu oran elde edilirken yaş sınırlaması dışında sektör sınırlaması ve buna benzer sınırlamalara gidilmemiştir. Kadın katılım oranları TÜİK 2009 Hane Halkı İşgücü Anketindeki işgücünde olan kadın sayısının toplam kadın sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir. Aynı durum erkeklerin katılım oranları için de geçerlidir. Bu oranları elde etmek için kullanılan gözlem sayısı 341148 dir.

Tablo 6: Bölgelere Göre İşgücüne Katılım Oranları

Bölgeler	Erkek (%)	Kadın (%)
Türkiye Geneli	63	25
İstanbul	64	20
Batı-Doğu Marmara	64	26
Ege-Akdeniz	64	27
Orta-Batı Anadolu	64	23
Batı Karadeniz-K.Doğu Anadolu	61	33
Orta-Güneydoğu Anadolu	56	13

Kaynak: TÜİK 2009 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (Hesaplamalar yazara aittir)

Çalışmanın kapsadığı yılda erkeklerin işgücü piyasasına katılım oranları kadınlardan çok daha fazladır (Tablo 6). Ayrıca bölgeler arasında erkeklerin işgücüne katılım oranı pek farklılık göstermezken kadınların katılım oranındaki farklılaşma daha belirgindir. Kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşük olmasının nedenlerinden biri kadınların işgücü piyasasına girerken karşılaştıkları ayrımcılık faktörüdür. İşverenin işe alımlarda tercihini değişik sebeplerden dolayı erkekten yana kullanması ve bazı işlerde kadınların çalışmıyor olması katılımın düşük kalmasına neden olabilmektedir.

4. SONUÇ

Kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık faktörü değişik şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Kadınlar bazı durumlarda işgücü piyasasına girişte ayrımcılığa maruz kalırken bazı durumlarda ise işgücü piyasasında ücretlendirme konusunda ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Bazı bölgelerde kadınların beşeri sermaye özellikleri erkeklerden daha iyi olduğu için bu durumun aradaki ücret farkını kadınların lehine çevirebildiği görülmüştür. Bazı bölgelerde ise tam tersi durum söz konusudur. Her ne kadar bazı bölgelerde kadınlar erkeklerden daha fazla saatlik ücret alsalar da bu bölgelerde kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Kadınlar ayrımcılığa maruz kalmasalardı, erkeklerden daha fazla saat başı ücret aldıkları bölgelerde bu farkı daha da arttıracak, erkeklerden daha az saat başı ücret aldıkları bölgelerde ise bu farkı azaltabileceklerdi. Diğer bölgelerde ve Türkiye genelinde elde edilen sonuçların tersine Orta- Güneydoğu Anadolu bölgesinde kadınlara yönelik bir pozitif ayrımcılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bölgeye ait gözlem sayısının diğer bölgelere göre daha az olması bu sonuca neden olabilecek durumlardan biridir. Buna sebep olan bir diğer etken ise bu bölgede kadınların işgücüne katılım oranının çok düşük olması olabilir. Bölgeler bazında kadınların ortalama eğitim seviyelerinin erkeklerden yüksek olması kadınların işgücü piyasasına daha donanımlı olarak girmeyi tercih ettiklerinin bir göstergesidir.

Daha sonraki yapılacak çalışmalarda kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkı ve bu ücret farkına ayrımcılığın etkisi sektörler bazında incelenebilir. Böylece ayrımcılık faktörünün ücretlere etkisi farklı bir açıdan değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Bauer, Thomas K. And Sinning Mathias, (2010), “Blinder Oaxaca Decomposition for Tobit Models”, **Applied Economics**, Vol. 42, Issue 42, pp.1569-1575.

Blinder, Alan S., (1973), “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, **The Journal of Human Resources**, Vol. 8, No. 4, 1973, pp. 436-455.

Böheim, R., Hofer H. and Zulehner C., (2007), “Wage Differences Between Austrian Men and Women: Semper Diem?”, **Emprica**, vol.34, pp.213-299.

Cholezas, I. and Tsakloglou, P., (2006), “Gender Earnings Differentials in the Greek Labour Market”, http://www.etla.fi/edwin/publ/papers/Cholezas_Tsakloglou_MOP_.pdf

Cudeville E. and Gürbüz Y., (2007), “Gender Wage Discrimination In The Turkish Labor Market”, **CES Working Papers**, University of Sorbonne, Vol.67.

Kara, Orhan, (2006), “ Occupational Gender Wage Discrimination In Turkey”, **Journal of Economic Studies**, Vol.33, No.2, pp.130-143.

Neuman S. and Oaxaca R., (2003), “Gender versus Ethnic Wage Differentials Among Professionals: Evidence from Israel”, **Annals of Economics and Statistics**, pp.267-292.

Oaxaca, Ronald, (1973), “Male-Female Differentials in Urban Labor Markets”, **International Economic Review**, Vol.14, No.3, pp.693-709.

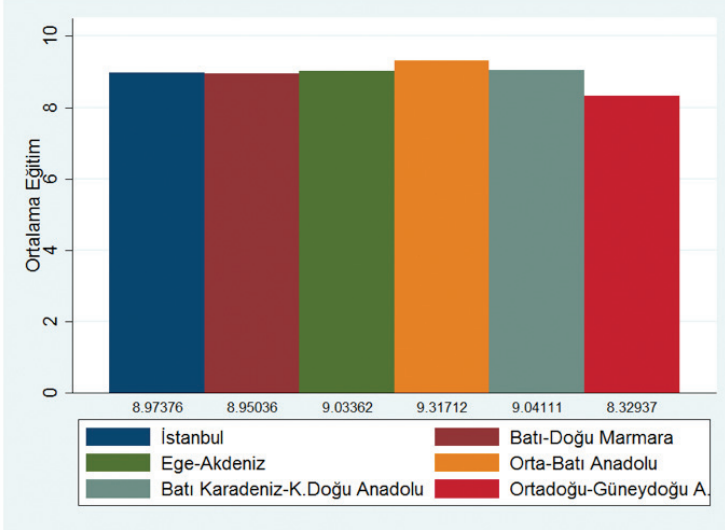
Palaz, Serap,(2002),“ Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Özellikleri” **IV. ODTU Uluslar Arası Ekonomi Kongresi**, s.88-109.

Ponthieux, S. and Meurs, D., (2005), “The Gender Wage Gap In Europe: Women, Men and the Public Sector”, **Direction Des Statistiques Demographiques Et Sociales**, F0502.

Wright, R. and Ermisch J., (1991), “Gender Discrimination In the British Labour Market: A Reassessment”, **The Economic Journal**, Vol.101, No.406, pp.508-522

EK

Grafik 1: Bölgelere Göre Ortalama Eğitim Seviyesi (2009, Yıl)



Kaynak: TÜİK 2009 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (Hesaplamalar yazara aittir)