

Araştırma Makalesi / Research Article

TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: ÜÇ-PARÇALI BLİNDER-OAXACA AYRIŞTIRMASI

Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK 

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Tokat, (ismail.senturk@gop.edu.tr)

Dr. Öğr. Üyesi Özlem DEMİR 

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Tokat, (ozlem.demir@gop.edu.tr)

ÖZET

Geçmişten günümüze kadınlar, toplumsal ve ekonomik hayatta cinsiyet ayrımcılığına dayalı engellerle karşılaşmaktadırlar. Özellikle çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılık (mesleğe yönelme, işe alım süreci, terfi, ücret farklılığı vb), kadınları emek piyasası dışına itmektedir. Çalışma hayatında kadınlara sağlanan hakların geliştirilmesi ve ayrımcılığın önlenmesi, ülkelerin sürdürülebilir kalkınmasında büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle çalışmada, ücret farklılıklarına odaklanarak cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının belirleyicilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca uygun şekilde TÜİK 2017 yılı Hanehalkı işgücü verileri kullanılmıştır. Öncelikle Heckman örnek seçim prosedürü uygulanmıştır. Sonrasında Blinder-Qaxaca ayrıştırması ile ücret ayrımcılığının belirleyicileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği üzerinde, yaşanan bölgeler, yaş, medeni durum, eğitim, mesleki eğitim, kamu-özel sektörü ayrımı, kayıtdışı çalışma ve çalışma şeklinin (yarı-tam zamanlı) etkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte imalat, ticaret, hizmet sektörlerinin de önemli etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Çalışma bulgularına göre, ücret eşitsizliğinin daha yüksek olduğu bölgeler için ücret düzeyini dengeleyici özel politikalar geliştirilebilir. Ayrıca eğitim düzeyinin ücret belirleyicisi olarak öne çıkan bir faktör olması nedeni ile özellikle üniversite düzeyinde kadınların eğitimi desteklenmelidir. İncelenen tüm sektörlerde kadınlara erkelere davranıldığı şekilde davranıldığında kadınların daha yüksek ücret alabileceği tespit edilmiştir. Bu çerçevede en önemli fark sırasıyla hizmet, imalat ve ticaret endüstrilerinde gerçekleşecektir.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Cinsiyet Dayalı Ayrımcılık, Ücret Eşitsizliği, Üç-Parçalı Blinder-Oaxaca.

GENDER WAGE GAP IN TURKEY:

A THREEFOLD BLİNDER-OAXACA DECOMPOSITION

ABSTRACT

From past to present, women have faced many problems in social and economic life based on gender discrimination. Especially the discrimination they face in professional life (orientation towards the profession, recruitment process, promotion, wage gap etc.) pushes the women out of the labor market. Improving the rights of women in working life and preventing discrimination play a significant role in the sustainable development of the countries. Therefore, this study aims to examine the determinants of wage gap based on gender. In accordance with this aim, Household labor data of Turkish Statistical Institute was used. First of all, Heckman sample selection method was applied. Then, determinants of the wage gap were tried to be determined with Blinder-Qaxaca decomposition. According to the findings, it was determined that the regions, age, marital status, education, vocational education, to be public or

private sector worker, to work informal and working type (part-time) have effect on gender wage gap. Furthermore, manufacturing, trade and service sectors were found to have important effects. According to the findings of the study, special policies that regulate the wage level can be developed for regions where wage gap is high. In addition, education of women should be encouraged, especially at university level, since educational level plays an important role in determining the wage. In all the examined sectors, it was found that women can earn more than men when they are treated equally. In this regard, the biggest difference will be made in service, manufacturing and trade industries, respectively.

Keywords: *Discrimination, Gender Based Discrimination, Wage Gap, Threelfold Blinder-Oaxaca.*

1. Giriş

Sanayi Devrimi'nin ürünü olarak ortaya çıkan işçi sınıfı (ücretli çalışanlar), ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma süreleri altında uzun yıllar ezilmiştir. Bu nedenle liberalizm, köleliğe son vermiş olmakla birlikte ayrımcılığa çare olamamıştır (Yazıcı, 1999:12). Eşitsizlik üreten bu yapıdan en çok etkilenen kesim ise kadınlar olmuştur. Emek tarihi süreci incelendiğinde de ücretli sınıfın ortaya çıkışı, erkek emekçilere dayandırılmış ve emek tarihçileri tarafından kadın emeği ihmal edilmiştir¹ (Rose, 1993:146-147; Makal, 2012:38-39). Ayrıca, başta ücret farklılığı olmak üzere ücretli çalışmanın ilk dönemlerinden başlayarak kadınların, çeşitli ayrımcı tutumlarla karşılaştıkları bilinmektedir. Sanayileşme süreci ve liberalizmin doğası, kadınları ucuz ve esnek emek olarak görmüştür. Kadınların emek piyasasına girmeleri ile başlayan ve ülkelerin gelenek, kültür ve gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösteren ayrımcılık², günümüzde de devam etmektedir. Ancak kadın hareketlerinin gelişmesi ve ortaya çıkan yeni eğilimler, kadın emeğine duyulan ilginin artmasını sağlamıştır. Özellikle feminist akımın gelişmesiyle birlikte kadın emeği sorunları değişik açılardan tartışılmaya başlanmıştır (Makal, 2012:39).

Emek piyasasındaki ücret farklılığını, emeğin niteliği ile açıklayan “Beşerî Sermaye Teorisi”, etkin bir teori olarak öne çıkmaktadır. Bu teorinin gelişmesinde Mincer (1957;1958;1962), Becker (1962;1964), Schultz (1960;1961) ve Chiswick (1974) önemli katkılar sunmuşlardır (Onuk, 2017:705). Özellikle Gary Becker, bu kapsamda önde gelen isimdir. Becker'e (1962:9) göre insana yapılan yatırım, gelecekte onun gelirini belirlemektedir. Bu da “beşerî (insan) sermayesi”ni oluşturmaktadır. Beşerî sermaye teorisine göre ücretler, üretkenliğe bağlıdır ve cinsiyete dayalı ücret farklılıkları verimlilik farkından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda cinsiyete dayalı ücret farklılığı, kadınların daha düşük statülü işlerde çalışması ve kendi beşerî sermayelerinin yetersizliği ile ilgilidir. İlâveten, kadınların

1 Çalışma tarihçilerinin karşılaştığı en büyük sorunlardan biri, kadınlara yönelik güvenilir bilgi olmamasıdır. Özellikle sayım defterleri, kitaplar ve mesleklerin dahil edildiği diğer kaynaklarda kadınlara ait bilgilerin yeterli veri sağlamadığı görülmektedir. Kadınların daha çok evde çalışmaları veya aile işletmelerinde yardımcı kişi olarak (yaptığı işin nasıl sınıflandırılacağına ilişkin tutarsızlık) çalışmaları veri yetersizliğinin nedeni olarak belirtilmektedir. Ayrıca kadınların çalışması genellikle yarı zamanlı, geçici ve kayda geçirilecek kadar önemli olarak görülmemiştir. Dahası, geleneksel olarak tanımlanmış üretken işlerde erkeklerin yer almasının bir sonucu olarak kadın emeğinin ihmal edildiği de vurgulanmaktadır (Berg, 1991; Hudson, 2011).

2 Ayrımcılık, sosyal olarak tanımlanmış bir grubun bazı üyelerine bu gruba ait olmadığı gerekçesi ile farklı şekilde (aşağılayıcı bakış açısı ile) muamele edildiği süreci ifade etmek için kullanılan bir kavram olup, sosyo-ekonomik durum, cinsiyet, din, etnik köken ve milliyet gibi farklı faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan türleri bulunmaktadır (Aguedelo-Suarez, 2009:1866-867). Çalışma konusu olan ayrımcılık, çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı kapsamında olup, “cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği” ile sınırlanmıştır.

evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları, ev işeri ile meşgul olmaları gibi nedenlerle işlerini terk etme eğilimleri yüksektir. Bu nedenle daha az eğitimli ve daha az deneyimli oldukları için beşerî sermayeleri erkeklere göre düşüktür. Ayrıca bu teori, kadınların düşük ücret ve düşük statülü mesleklerde yoğunlaşmalarını, kendi bireysel tercihlerinin bir sonucu olarak yorumlamaktadır (Palaz, 2002:91-92). Ancak kadınların emek piyasasında karşılaştıkları ücret ayrımcılığını sadece kendi beşerî donanımlarının yetersizliği ile açıklamak gerçekçi değildir. Bu anlamda ücret eşitsizliğini açıklayan diğer bir faktör ise piyasa aksaklıkları ile ilgilidir. Yani faaliyet gösterilen sektörün yapısı, istihdam edilen firmanın büyüklüğü, finansal yapı, sektörler arası farklılıklar (Onuk, 2017:704), işteki konum, çalışma şekli gibi değişkenler de ücret farklılığının nedenleri arasındadır. Ayrıca beşerî özelliklerden (arz tarafı) farklı olarak ortaya çıkan bu nedenler, ayrımcılığın talep tarafını oluşturmaktadır (Çolak & Altan, 2003:2).

Günümüzde endüstri toplumlarının hemen hemen tüm kurumlarında (aile, piyasa, siyaset, eğitim vb.) eşitlik ve ayrımcılık kapsamında yeni uygulamaların şekillendirici etkisinden söz etmek mümkündür. Bu kapsamda emek piyasasında ayrımcılık ve özeld ücret ayrımcılığına yönelik ampirik ve teorik çalışmalar birçok ülkede çeşitli yönleri ile tartışılmaktadır. Örneğin, Almanya ve Avusturya'daki ücret farklılıkları, nüfusun alt grupları (erkek ve kadınlar, kamu çalışanları, özel çalışanlar, yerliler ve göçmenler) açısından incelenmiş ve iki ülkede de %20-%25 arasında cinsiyete dayalı ücret farklılığı tespit edilmiştir (Grander & Gstach, 2014). Ücret farkını istatistiki ayrımcılık kapsamında birkaç model kullanarak açıklayan bir çalışmada ise, ücret eşitsizliği vurgulanmakla birlikte tutarsız birtakım sonuçların olduğu, bu nedenle uzun dönem ayrımcılığı açıklamak için başka bazı faktörlerinde dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Aigner & Cain, 1997). Cinsiyetler arası ücret farkının yüksek ücretlilerde mi yoksa düşük ücretliler arasında mı olduğu da ayrı bir sorunsalı oluşturmaktadır. Bu kapsamdaki bir çalışma sonucuna göre, düşük ücretliler arasında ayrımcılık yüksek iken, yüksek gelirli işlerde ayrımcılığın daha düşük olduğu belirlenmiştir (Gardeazabal & Ugidos, 2005). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinde diğer bir parametre ise, kamu ve özel sektör ayrımına ilişkindir. Bu nedenle sektör farklılığı kapsamında da çalışmalar dikkat çekicidir. Kamu çalışanları açısından ücret farklılığına ilişkin bir araştırmada beşerî sermayeye ne ölçüde yatırım yaptığının bakılmakta, ücret farklılığı bireysel sorumluluk, yetenek ve kişilerin seçimine bağlanmaktadır (Alkadry & Tower, 2006). Avrupa Birliği ülkelerinde cinsiyete dayalı ücret farkı kamu ve özel sektör açısından incelenmiştir. Buna göre çalışmada ülkeler arasında farklılık bulunduğu gibi, kadınlara erkelerden daha az ödeme yapıldığı da görülmüştür (Arulampalam vd., 2007). ABD'de cinsiyetler arası ücret farkını analiz eden Miller (2009)'ın çalışmasında istihdam edilen sektörden bağımsız olarak, kadın ücretlerinin erkeklerden daha düşük olduğu ve özel sektörde bu farkın kamu sektörüne göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Stanley ve Jarrell (2004) daha önce yaptıkları (1998 yılında) çalışmaya atıfta bulunarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ücret üzerindeki etkisinin halen devam edip etmediğini sorguladıkları yeni araştırmalarında, her ne kadar ilerleme kaydedilmiş olsa da (bu ilerlemeyi cinsiyet araştırmalarının etkisine bağlamaktadırlar) cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin devam ettiğini saptamışlardır. Ücret eşitsizliğini engelli kadın ve erkek açısından inceleyen bir çalışma da ise (Johnson & Lambrinos, 1985) genel olarak engelli çalışanlara karşı ücret ayrımcılığının olduğu ve kadınların yarıya yakının ücret ayrımcılığına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, daha çok işe alım, terfi ve ücretler kapsamında olduğu diğer çalışmalarla da vurgulanmıştır (Peterson & Togstad, 2006; Hameed & Waheed, 2011).

Türkiye’de gecikmeli de olsa dünyada yapılan çalışmalar ışığında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, teorik ve ampirik çalışmalar ile incelenmiştir. Yapılan çalışmaların bir kısmı beşerî sermaye yersizliğini konu alırken, bir kısmı da piyasa aksaklıklarını ve işten kaynaklı nedenleri odak noktası yaparak ücret eşitsizliğini belirleyen faktörler üzerinde durmuştur. Ayrıca çalışmalarda emek piyasasındaki ücret eşitsizliği, genellikle Oaxaca’nın ayrıştırma metodunu kullanılarak tespit edilmiştir. Ücret eşitsizliğini Oaxaca’nın yöntemi ile ayrıştıran Kiren-Gürler & Üçdoğruk (2007)’un çalışmasında cinsiyetler arası önemli düzeyde ücret farklılığı tespit edilmiştir. Çalışmada ayrımcılık, “önce-ayrımcılık” ve “sonra-ayrımcılık” üzere iki tip olarak belirlenmiştir. Önce-ayrımcılık işgücü piyasasına girişi engellemek için, sonra-ayrımcılık ise işgücü piyasası içinde oluşmaktadır. Ücret farklılıkları sonra ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Tansel (2005:453-454), yaptığı çalışmada Türkiye’de kamu-özel sektörü açısından ücret eşitsizliğini incelemiş ve özel sektörde ciddi boyutlarda erkeklerin lehine bir fark olduğunu tespit etmiştir. Acun (2018) ise beşerî sermaye modeli temelinde eğitim ve deneyim değişkenlerine ilaveten esneklik ve çalışılan sektörü de eklemiştir. Çalışma sonucuna göre, atipik çalışmanın ücret eşitsizliğini artırdığı ve eğitimin ise azaltıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beşerî sermaye modelini kullanan Onuk (2017) da ücret farklılıklarını belirleyen sosyoekonomik değişkenleri analiz etmiştir. Eğitim düzeyi ve deneyim arttıkça ücretin de arttığı ve hizmetler sektöründe çalışanların sanayi sektöründeki çalışanlara göre daha fazla ücret eşitsizliğine maruz kaldıkları saptanmıştır. Kadın çalışanlara ödenen ücretin belirleyicilerini tespit etmek için geliştirilen bir ölçek sonucuna göre ise, ücretin belirlenmesinde politik, dini, kültürel faktörler, işverene yakınlık gibi kriterlerin yanında cinsiyet de öne çıkan bir faktör olarak belirlenmiştir (Özkan & Özkan, 2010). DİSK-AR (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi) tarafından emek piyasasında işçi sınıfının araştırıldığı “Türkiye İşçi Sınıfının Gerçeği 2017” araştırmasına göre, kadınların erkeklerden daha düşük ücretle çalıştığı tespit edilmiş ve kadın işçilerin en önemli sorununun (%78,7’lik bir oran ile), düşük ücretli çalışma olduğu belirlenmiştir (DİSK-AR, 2017). Yapılan tüm bu çalışmalarda görüldüğü üzere, çalışma hayatının hemen her alanında olduğu gibi, ücret eşitsizliğinde de cinsiyetin ayrımcı tutumlarda belirleyici bir faktör olarak öne çıktığı görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı diğer çalışmalardan farklı olarak, üç parçalı Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile hem beşerî sermayeyi oluşturan faktörler hem de piyasa ve işten kaynaklı faktörler analiz edilerek ücret eşitsizliği belirleyicilerinin çok yönlü olarak saptanmasıdır. Böylece çalışmada ücret eşitsizliğinin nedenleri tüm detayları ile görünür kılınmış olup, bu eşitsizliğin giderilmesine yönelik politika önlemlerine katkı yapmak hedeflenmektedir. Bu amaca uygun olarak Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2017 Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verileri kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz ile demografik özellikler (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi) birlikte cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin bölgesel görünümü, iş ve piyasadaki kaynaklanan özelliklerin de (kayıtlılık, çalışma şekli, sektör farklılığı vb.) dahil edilmesi sonucunda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin bileşenlerine yönelik kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık önemli bir sosyal sorundur. Ücret eşitsizliği ise bu sorunun önemli bir bileşenidir. Bu soruna çözüm üretebilmek için ücret eşitsizliğinin nedenlerinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Çalışmada öncelikle cinsiyete dayalı ayrımcılık ve bu ayrımcılığın bir çeşidi olan ücret eşitsizliği incelenmiş olup, ücret eşitsizliğini gidermek için uygulanan düzenlemelerden bahsedilmiştir. Sonrasında ise kullanılan verinin tanıtıldığı bölüm ile analiz yönteminin açıklandığı bölüm bulunmaktadır. Analiz sonuçlarını içeren bulgular bölümü ve sonuç bölümü ile çalışma tamamlanmıştır.

2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Ücret Eşitsizliği

Ayrımcılık, insanların somut ve iyi bilinen özelliklerine göre sınıflandırılması ile ilgili bir kavramdır. Bu sınıflandırmada en bariz şekilde görünen özellik ise cinsiyettir (Demirel, 2011:18). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, dolaylı ve dolaysız ayrımcılık olarak iki şekilde görülmektedir. Bir kişinin bir kadına, sadece cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması dolaysız ayrımcılık olarak tanımlanırken, biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamanın sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması durumuna da dolaylı ayrımcılık denilmektedir (Acar vd., 1999:5). Çalışma yaşamında yaşanan ayrımcılık ise, kişiler arasında işle ilgisi olmayan özellikler nedeniyle, farklılık gözetilmesinden kaynaklanan durumdur (Işığışık, 2011:409). Emek piyasasında bireylerin eşit verimliliğe sahip olmalarına rağmen çeşitli nedenlerle eşit olmayan davranışlarla karşılaşmaları ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir. Başka bir ifade ile emek piyasasında benzer beşeri özelliklere sahip insanları cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş vb. durumuna göre ayırmaktır. Ancak, uygulanış biçimi nasıl olursa olsun ayrımcılık, sırf doğuştan gelen biyolojik farklılığa dayanmamakta toplumun cinsiyetlere yüklemiş olduğu roller ve davranışlarla şekillenen “toplumsal cinsiyet” olgusu da cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaynağını oluşturmaktadır. Çünkü cinsiyete dayalı ayrımcılık, temelde ailede başlayan ve sosyal çevre ile gelişen bir durumdur. Böylece kadınların istihdamında, terfi ve mesleki eğitiminde özellikle ücret düzeyinin belirlenmesinde kadın emeğinin daha verimsiz olduğu inancının olması, çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığı pekiştirmektedir. Ayrımcılık durumunu toplumsal cinsiyet olgusu ile anlamlandırmak, feminist yaklaşımın bakış açısını da yansıtmaktadır. Feminist yaklaşım, kadının emek piyasasındaki dezavantajlı durumunu kadının toplum ve aile içindeki ikincil konumuna bağlamaktadır (Lordoğlu & Kaplan, 2007:241). Böylece toplumsal olarak kadına yüklenen roller, sosyal alanın hemen her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da kadınlar açısından birçok eşitsizliğin meşrulaşmasına neden olmuştur. Kadınların karşılaştıkları ayrımcılık türleri arasında ücret eşitsizliği, daha fazla dikkat çekicidir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, aynı eğitim düzeyi ve aynı iş olmasına rağmen kadınların erkek çalışanlara göre daha düşük ücret ile çalıştırılmasıdır. Ücret eşitsizliği kadınların işgücü piyasasına katılımlarını da engelleyen önemli bir faktördür ve basit bir sorununun ötesine geçmektedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, sektörel ayırım (kadınların yoğunlaştığı bakım ve eğitim gibi işlerin nispeten düşük ücretli sektörler olması), iş-yaşam dengesi (kadınların ev ve aile sorumluluklarının kariyer seçimlerine ve tam zamanlı iş tercihlerine etkisi), cam tavan (üst düzey yöneticilerin daha çok erkeklerin tercih edilmesi ve kadınların engellenmesi) ve ayrımcılık (kadınların eş değerdeki bir işler için erkeklerde daha az kazanması) gibi nedenlerle açıklanmaktadır (EU, 2019).

Ayrımcılık insan hakkının daraltılmasına yol açarak, eşitliğin ve adaletin gerçekleşmesini engellemektedir. Bu kapsamda gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çeşitli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir³. Genel olarak uluslararası düzenlemelerde ayrımcılık yasası; cinsiyet, ırk din, dil, ulusal veya toplumsal köken, servet,

3 Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği Direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gibi kuruluşlar cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Ülkemizde de yapılan düzenlemelerin büyük bir kısmı, uluslararası sözleşmelerin bir gereği olarak şekillenmiş ve iç hukuka dahil edilmiştir. Yapılan tüm düzenlemelere yer verilmesi çalışmanın sınırlarını aşacağından öne çıkan hükümlere yer verilecektir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı kapsamında yapılan düzenlemeler, kimi zaman direk olarak cinsiyet başlığı altında ifade edilirken, kimi zaman da tüm ayrımcılık türleri arasında sıralanarak her türlü ayrımcılığın önlenmesi kapsamında değerlendirilmektedir.

doğum başta olmak üzere her türlü ayrımcılığın önlenmesi kapsamında değerlendirilmiştir⁴. Kadınların insan hakları mücadelesine dair en önemli sözleşmelerden biri 1979 da Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen (Türkiye 1985 yılında kabul etmiştir) “Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW-Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)”dir (Toksöz & Memiş, 2018:31-32). Ücret eşitsizliğine ilişkin en önemli düzenlemelerin ILO bünyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre, ILO’nun 100 No’lu “Eşit Ücret Sözleşmesi” ile, eşit değerde bir iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibi kabul edilmiştir. Ayrımcılığa karşı ILO’nun diğer bir düzenlemesi, 111 No’lu “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”dir. Bu sözleşme yürürlükte bulunduğu ülkelere, “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş ve meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi eşitliği yok etmeyi veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme ayrı tutma veya üstün tutmayı” yasaklamaktadır. Bu kapsamda dikkat çeken diğer bir sözleşme ise, 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi”dir⁵. Bu sözleşme ile, “işin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte ırk, renk, cinsiyet, dini politiktik düşünce, milli veya sosyal menşeye ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacıyla yönelmiş” bir istihdam politikası taahhüt edilmiştir. Bu sözleşmeler dışında ayrımcılıkla mücadele ve kadının korunmasına ilişkin çeşitli düzenlemeler de ILO tarafından yapılmıştır⁶.

Türkiye’de de cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarını gidermeye ve istihdamda kadınları korumaya yönelik ciddi adımlar atılmış ve yaptırımlar getirilmiştir. Yasal düzenlemelere bakıldığında, öncelikle 1982 Anayasası 10.maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesi ile ayrımcılığı kesin olarak yasaklarken, madde ekinde “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olduğu vurgulanmıştır. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) hükmü ile kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve bu eşitliğin yaşama geçirilmesinde devletin sorumlu olduğu belirtilmiştir. Yine madde ekinde “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” (Ek cümle: 12/9/2010-5982/1 md.) ibaresi ile bu madde kapsamında alınacak

- 4 İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nin ikinci maddesinde yer alan “ayrımcılık yasağı”, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14. maddesi “ayrımcılık yasağı” başlığında ayrımcılık yasaklanırken (AİHS, 2010:7-13), Ek 12 numaralı protokol “ayrımcılığın genel olarak yasaklanması” (Madde 1) başlığında hiç kimsenin hiçbir gerekçe ile (kamu otoritesi de dahil) ayrımcılığa maruz kalmayacağını (AİHS, 2010:48) hükmüyle bağlamıştır. Avrupa Sosyal Şart’ın 5. Bölümü’nün ilk maddesinde de “ayrımcılık yasağı” başlığı (ASS, 5. Bölüm md.E, 1996), ayrımcılığa karşı benzer düzenlemeyi içermektedir.
- 5 Türkiye’de, ILO’nun 100 No’lu “Eşit Ücret Sözleşmesi” ve 111 No’lu “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi” 19 Temmuz 1967 tarihinde, 122 No’lu “İstihdam Politikası Sözleşmesi” ise 31 Aralık 1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 6 ILO ile yapılan sözleşmeler (Türkiye’nin onayladığı) incelendiğinde kadınları doğrudan hedef alan ilk sözleşmenin 45 No’lu “Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi” olduğu görülmektedir. Diğer bir düzenleme 102 No’lu “Sosyal Güvenlik Sözleşmesi”dir. 29 Ocak 1975 yılında yürürlüğe giren bu sözleşme, kadınların analık yardımlarına ve dul kadının haklarına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Ülkelerdeki insan kaynağını (kadın-erkek ayrımı olmaksızın) geliştirmek adına ILO’nun 142 No’lu “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi” de ayrımcılık konusuna vurgu yapan diğer bir sözleşmedir. 12 Temmuz 1993 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe giren sözleşmeye göre, insan kaynaklarını geliştirmek üzere uygulanan politika ve programlar toplumun ihtiyaçlarına göre geliştirilip, eşitlik esasına dayalı ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin teşvik edilecektir. İş sözleşmesinin son verilmesine ilişkin ILO sözleşmesi, 158 No’lu “Hizmet İlişikisine Son Verilmesi Sözleşmesi”dir. Türkiye’de 4 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe giren bu sözleşmeye göre, “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmeme” gibi nedenlerin iş sözleşmesine son vermek için geçerli neden teşkil etmeyeceği hükmü bağlanmıştır (ILO, 2019b).

tedbirlerin kadına yönelik pozitif ayrımcılık kapsamında olduğu anlaşılmaktadır. Böylece bu farklı yaklaşımın, eşitlik ilkesine aykırı olmadığına ilişkin anayasal güvence sağlanmıştır.

Çalışma hayatında kadınlara ilişkin düzenlemeler İş Kanunu ile sınırlı olmayıp, Sosyal Güvenlik Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi çeşitli kanunlarla da önemli hükümler yasalamaştır⁷. İş Kanununun 5. Maddesi “eşit davranma başlığı” altında ayrımcılığa ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu maddeye göre “iş ilişkisinde dil, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”. Maddenin devam eden fıkralarında cinsiyet ayrımcılığı vurgusu daha detaylı şekilde yapılmaktadır; “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu olmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeni ile doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz” (İş K. md.5/I-III). Esasen İş Kanunu’nda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Cinsiyet nedeni ile özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” (İş K. md. 5/IV-V) hükmü ile yasaklanmıştır.

Çalışma yaşamında ayrımcılığın ve özelde ücret eşitsizliğinin ortadan kalkması için hem uluslararası hem de ulusal birçok önlem alındığı görülmektedir. Ancak uygulamada sorunlar önemli düzeyde devam etmektedir. Bu nedenle, bu hukuki düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanabilmesi ve bu konuya ilişkin çeşitli politikalar üretilebilmesi için ücret eşitsizliği belirleyicilerinin saptanması ve öneriler geliştirilmesi gerekmektedir.

3. Veri ve Yöntem

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin belirleyicilerinin tespit edilmesini amaçlayan çalışmada TÜİK 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi veri seti kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde; değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ile “Heckman Örneklem Seçimi” ve “Blinder-Oaxaca Ayrıştırma” yöntemi kullanılmıştır.

7 İş Kanunu’nda yer alan ayrımcılık yasağına (İş Kanunu’nda ayrımcılık yasakları; çalışma koşullarında, iş sözleşmesinin feshinde, bazı işlerde iş sözleşme yapma yasağı ve analık halinin düzenlenmesi gibi konuları da içermektedir) dair hükümlere yer verilmiştir. Bahsi geçen diğer kanunlarda ayrımcılık yasağına ilişkin öne çıkan düzenlemeler ise şöyledir: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası’nda, “analık hali” hem doğumdan önceki hem de doğumdan sonraki süreci kapsayacak şekilde düzenlenmiş olup, kadınlara Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında çeşitli haklar ve muafiyetler sağlamaktadır. Analık durumunda kadının korunması, eşitlik ilkesini ihlal anlamına gelmemektedir. Zira “Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında İşlem Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulanmaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC sayılı Avrupa Konseyi Direktifi”nde bu durum açıkça belirtilmiştir (Kulu, 2015:114). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 26.maddesinde “kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir” (26md./III) hükmü ile sendikaların üyeleri arasında eşit davranma zorunluluğu açıkça düzenlenmiş olup, ayrımcılık yasağı vurgulanmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 10.maddesinde risk değerlendirme yapılırken “genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” (10md./I(ç)) dikkate alınmalıdır şeklinde düzenleme yapılmıştır. Aynı Kanununun 30.maddesinde ise “ilgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususların” (30md./I(a)) Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş olup, kadınlar için özel düzenlemelerin olabileceği vurgusu yapılmıştır.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Açıklama	Ortalama	St. Sapma
lnGelir	Aylık gelirin logaritması	6,938	2,069
Bölge			
TR1	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR1, 0=değilse)	0,122	0,327
TR2	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR2, 0=değilse)	0,073	0,259
TR3	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR3, 0=değilse)	0,128	0,335
TR4	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR4, 0=değilse)	0,101	0,301
TR5	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR5, 0=değilse)	0,126	0,332
TR6	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR6, 0=değilse)	0,116	0,320
TR7	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR7, 0=değilse)	0,057	0,233
TR8	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR8, 0=değilse)	0,072	0,258
TR9	Bireyin yaşadığı bölge (1=TR9, 0=değilse)	0,033	0,180
TRA	Bireyin yaşadığı bölge (1=TRA, 0=değilse)	0,038	0,192
TRB	Bireyin yaşadığı bölge (1=TRB, 0=değilse)	0,054	0,226
TRC	Bireyin yaşadığı bölge (1=TRC, 0=değilse)	0,080	0,271
Demografi			
Yaş 15-24	Bireyin yaşı (1=15-24 aralığında ise, 0=değilse)	0,157	0,364
Yaş 25-34	Bireyin yaşı (1=25-34 aralığında ise, 0=değilse)	0,289	0,453
Yaş 35-44	Bireyin yaşı (1=35-44 aralığında ise, 0=değilse)	0,302	0,459
Yaş 45-54	Bireyin yaşı (1=45-54 aralığında ise, 0=değilse)	0,186	0,389
Yaş 55-64	Bireyin yaşı (1=55-64 aralığında ise, 0=değilse)	0,058	0,234
Yaş 65+	Bireyin yaşı (1=65 ve üzeri ise, 0=değilse)	0,008	0,090
Cinsiyet	Cinsiyet (1=kadın, 0=erkek)	0,291	0,454
Evli	Medeni durum (1=evli, 0=evli değil)	0,693	0,461
Hane sorumlusu	Bireyin hane sorumlusu olma durumu (1=evet, 0=hayır)	0,537	0,499
Oku yazar değil	Bireyin eğitim düzeyi (1=okur yazar değil, 0=diğer)	0,018	0,132

Tablo 1 devam

Okur yazar	Bireyin eğitim düzeyi (1=okur yazar, 0=diğer)	0,023	0,149
İlkokul mezunu	Bireyin eğitim düzeyi (1=ilkokul, 0=diğer)	0,244	0,430
Ortaokul mezunu	Bireyin eğitim düzeyi (1=ortaokul, 0=diğer)	0,193	0,395
Lise mezunu	Bireyin eğitim düzeyi (1=lise, 0=diğer)	0,232	0,422
Üniversite mezunu	Bireyin eğitim düzeyi (1=üniversite, 0=diğer)	0,259	0,438
Yüksek lisans veya doktora mezunu	Bireyin eğitim düzeyi (1=yüksek lisans veya doktora, 0=diğer)	0,031	0,173
Mesleki eğitim	Bireyin mesleki eğitim almış olma durumu (1=evet, 0=hayır)	0,125	0,331
Eğitime devam eden	Bireyin eğitime devam etme durumu (1=evet, 0=hayır)	0,122	0,327
İş Durumu			
Özel veya kamu	Bireyin çalıştığı sektör (1=özel, 0=kamu)	0,753	0,431
Çalışan sayısı	Bireyin çalıştığı yerdeki çalışan sayısı (1=10'dan fazla, 0=10 ve daha az)	0,639	0,480
İdari sorumluluk	Bireyin çalıştığı yerde idari sorumluluğunun olması (1=evet, 0=hayır)	0,057	0,232
Kayıtlılık	Yaptığı işten dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olma durumu (0=kayıtlı değil, 1=kayıtlı)	0,807	0,395
Çalışma şekli	Çalışma şekli (1=tam zamanlı, 0=yarı zamanlı)	0,947	0,224
Sürekli iş	İşin sürekliliği (1= geçici, 0= sürekli)	0,147	0,355
Evde çalışma sıklığı	Evde çalışabilme durumu (0=hiçbir zaman, 1=bazen 2=genellikle)	0,056	0,319
Tecrübe	Çalıştığı işteki çalışma süresi (ay)	5,872	7,672
Esnek çalışma	Esnek çalışma durumu (1=evet, 0=hayır)	0,026	0,159
Fazla mesai	Fazla mesai durumu (1=evet, 0=hayır)	0,014	0,117
Meslek			
Yönetici	Bireyin mesleği (1=yönetici, 0=değilse)	0,040	0,195
Profesyonel meslek mensubu	Bireyin mesleği (1=profesyonel meslek mensubu, 0=değilse)	0,140	0,347
Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek mensubu	Bireyin mesleği (1=teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensubu, 0=değilse)	0,071	0,256

Tablo 1 devam

Büro hizmetleri	Bireyin mesleği (1=büro hizmetleri, 0=değilse)	0,096	0,294
Hizmet ve satış elemanı	Bireyin mesleği (1=hizmet ve satış elemanı, 0=değilse)	0,216	0,412
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	Bireyin mesleği (1=nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanı, 0=değilse)	0,010	0,099
Sanatkâr veya ilgili işlerde çalışan	Bireyin mesleği (1=sanatkâr ve ilgili işlerde çalışan, 0=değilse)	0,153	0,360
Tesis ve makine operatörü ve montajcı	Bireyin mesleği (1=tesis ve makine operatörü ve montajcı, 0=değilse)	0,118	0,323
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan	Bireyin mesleği (1=nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan, 0=değilse)	0,157	0,364
Endüstri			
Tarım	Bireyin çalıştığı endüstri (1=tarım, 0=değilse)	0,032	0,177
İmalat	Bireyin çalıştığı endüstri (1=imalat sanayi, madencilik ve taş ocakçılığı ve diğer sanayi, 0=değilse)	0,231	0,422
İnşaat	Bireyin çalıştığı endüstri (1=inşaat, 0=değilse)	0,090	0,286
Ticaret	Bireyin çalıştığı endüstri (1=toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti, 0=değilse)	0,225	0,417
Bilgi	Bireyin çalıştığı endüstri (1=bilgi ve iletişim, 0=değilse)	0,009	0,094
Finans	Bireyin çalıştığı endüstri (1=finans ve sigorta faaliyetleri, 0=değilse)	0,012	0,107
Gayrimenkul	Bireyin çalıştığı endüstri (1=gayrimenkul faaliyetleri, 0=değilse)	0,010	0,099
Mesleki	Bireyin çalıştığı endüstri (1=mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, idari ve destek hizmetleri, 0=değilse)	0,098	0,298
Hizmet	Bireyin çalıştığı endüstri (1=kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve endüstri hizmet, 0=değilse)	0,254	0,435
Diğer hizmet	Bireyin çalıştığı endüstri (1=diğer hizmet faaliyetleri, 0=değilse)	0,039	0,193

Tanımlayıcı istatistiklere göre ücretli çalışan bireylerin TR1, TR3 ve TR5'te yoğun oldukları belirlenmiştir. Bireylerin %29,1'i kadındır. %69,3'ü evli iken hane sorumlusu olanların oranı %53,7'dir. Mesleki eğitim almış olanlar tüm ücretli çalışanların %12,5'ini oluşturmaktadır. Özel sektörde çalışanların oranı ise yaklaşık %75'tir. Sosyal güvenlik kaydı olmayanlar %20'lik bir kesimdir. Tam zamanlı çalışanlar büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Meslekler sınıflandırması ISCO 08 temel alınarak yapılmıştır. En çok sahip olunan meslekler hizmet ve satış elemanı, sanatkâr, nitelik gerektirmeyen işler ve profesyonel mesleklerdir. Sektör sınıflamasında ise NACE v2 kullanılmıştır. Ücretli çalışanların hizmet, imalat ve ticaret sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

3.1. Heckman Örnek Seçimi

Farklı amaçlara yönelik olarak toplanan yatay kesit verileri içinden bazı gözlemlerin alınarak analize tabi tutulması sonucunda “örnek seçim yanlılığı sorunu” ortaya çıkmaktadır (Taşçı & Darıcı, 2009). Bu çalışmada kullanılan veriler ülkede yaşayan tüm bireyleri temsil edecek şekilde toplanmıştır. Ancak çalışmanın amacı ücretli olarak istihdam edilen erkekler ile kadınların ücret farklarının nedenlerini ortaya çıkarmaktır. Farklı bir amaç için toplanmış verinin bir kısmını alarak analiz yapmanın sonucunda elde edilecek olan katsayılar sapmalı olmaktadır. Bu sorunun önüne geçebilmek amacıyla Heckman (1979)'ın geliştirdiği örnek seçimi yöntemi kullanılabilir.

Heckman Örnek Seçimi iki aşama içermektedir. Birinci aşamada bireylerin ücretli olarak istihdam edilip edilmediklerinin belirlenmesi amacıyla bir seçim modeli oluşturulmaktadır. Bu seçim modelinde, modelin doğru tanımlanabilmesi için, kullanılan bağımsız değişkenlerden en az biri ikinci aşamada kullanılacak olan bağımsız değişkenlerden farklı olmalıdır. Aksi takdirde model yalnızca fonksiyonel formda tanımlanır ve katsayıların yorumlanması mümkün olmaz (Lavallée & Roubaud, 2015:186).

İlk aşamada bireyin ücretli çalışma durumu şu eşitlikle incelenebilir:

$$ucrcls_i = \alpha_i x_{i1} + u_{i1} \quad (1)$$

Eşitlik 1'de bağımlı değişken ücretli istihdam edilme durumunu göstermektedir. 1 ve 0 değerlerini alabilir. “1” değerini birey ücretli olarak istihdam edildiği durumda ve “0” değerini ise ücretli olarak istihdam edilmediği durumda alır. İkinci aşamada oluşturulacak eşitlik ise ücretli istihdam edilen erkeklerin ve kadınların ücret farklarını ayırtmaktadır.

3.2. Blinder-Oaxaca Ayrıştırması

Bireyler arasında var olan farklılıkların ve bireylerin bazı özelliklerinden dolayı karşılaştıkları ayrımcılıkların etkilerinin ayrıştırılması için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Ücret farklarının ayrıştırılması için en sık kullanılan yöntem Blinder (1973) ve Oaxaca (1973) tarafından ayrı ayrı geliştirilen ve Blinder-Oaxaca şeklinde birlikte anılan ayrıştırma yöntemidir. Bu ayrıştırma avantajlı ve dezavantajlı olarak adlandırılabilir iki grup için birer regresyon eşitliği oluşturularak, bunlar arasındaki farkları analiz eder. Yöntem, iki grubun ortalamalarını farklarını ayrıştırmayı amaçlar. Bu çalışmada kadınlar ve erkeklerin arasındaki ücret farkları incelendiğinden, ilk olarak aşağıdaki regresyon eşitlikleri tahmin edilmiştir:

$$\begin{aligned}\ln(w_e) &= \beta_e X_e' + u_e \\ \ln(w_k) &= \beta_k X_k' + u_k\end{aligned}\quad (2)$$

Eşitlik 2’de e ve k, sırasıyla erkekleri ve kadınları temsil etmektedir. X_e erkeklerin ve X_k ise kadınların özelliklerini içeren matristir. β_e erkekler için ve β_k ise kadınlar için tahmin edilecek olan katsayıları temsil eden parametrelerdir. Fark ise şöyle ifade edilebilir:

$$\overline{\ln(w_e)} - \overline{\ln(w_k)} \quad (3)$$

Burada ifade edilen erkekler ile kadınların ücretlerinin ortalaması arasındaki farktır. Eşitlik 1’de sağ taraftaki terimler de katılırsa şu sonuç elde edilir:

$$\overline{\ln(w_e)} - \overline{\ln(w_k)} = \beta_e \overline{X_e} - \beta_k \overline{X_k} \quad (4)$$

Bu sonuç $\overline{\beta_e} = \beta_e$ ve $\overline{u_e} = 0$ olmasıyla ortaya çıkabilmektedir.

Eşitlik 4 erkek ve kadınlar arasındaki farkın nedenlerini içerecek şekilde ayrıştırılırsa aşağıdaki sonuç elde edilir (Jahn, 2008):

$$\overline{\ln(w_e)} - \overline{\ln(w_k)} = (\overline{X_e} - \overline{X_k}) \beta_k + \overline{X_k} (\beta_e - \beta_k) + [(\overline{X_e} - \overline{X_k}) \beta_k + \overline{X_k} (\beta_e - \beta_k)] \quad (5)$$

Bu üç parçalı ayrıştırırmadır. Ayrıştırmanın üç ayrı kısmı bulunmaktadır. Birinci kısım şöyledir:

$$(\overline{X_e} - \overline{X_k}) \beta_k \quad (6)$$

Birinci kısım, tahminleyicilerin oluşturduğu farkı ifade eder. Buna yetenek etkisi adı verilir. Bu etki, iki grubun yetenek farkından ortaya çıkan ücret farkını tespit eder. Bu ayrımcılığın göstergesi değildir. Çünkü bireylerin yeteneklerine göre ücret alması doğal bir durumdur. İkinci kısım ise aşağıdaki gibidir:

$$\overline{X_k} (\beta_e - \beta_k) \quad (7)$$

Bu kısım, katsayıların farklarının etkisini gösterir. Aynı zamanda sabit terimler arasındaki fark da burada bulunmaktadır. Bireylere iş hayatında eşit davranılmaması nedeniyle ortaya çıkan ücret farkını gösterir. Bu kısım ayrımcılığı ölçer. Üçüncü kısım ise şöyledir:

$$[(\overline{X_e} - \overline{X_k}) (\beta_e - \beta_k)] \quad (8)$$

Bu ise yetenek ve katsayılar da eş anlı olarak ortaya çıkan farkları içermektedir.

Bu çalışmada aylık ücretin logaritması alınarak eşitlik 2’deki regresyon eşitlikleri oluşturulmuştur. Kullanılan bağımsız değişkenler ise bölge, demografi, iş, meslek ve sektör ile ilgili değişkenlerdir.

4. Bulgular

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi'nin verileri öncelikle kadın ve erkek ücretlerinin çeşitli gruplara göre ortalamaları alınarak incelenmiştir. Ortalama ücretler ve ücret farkları Ek 1'de sunulmuştur. Buna göre kadınlar ortalama olarak 1852,66 TL ücret alırken, erkekler ise 2044,65 TL ücret almaktadırlar. Aradaki farkın ise 191,99 TL olduğu ve erkeklerin kadınlardan %10,36 daha yüksek ücret aldığı belirlenmiştir. Bölgelere göre ücret farkları incelendiğinde ise en yüksek farkın %19,35 ise TR8 bölgesinde olduğu, en düşük farkın ise %5,86 ile TRC bölgesinde olduğu belirlenmiştir. Ülkenin güneydoğusunda bulunan illerden oluşan TRC bölgesinde işsizliğin diğer bölgelere göre daha yüksek olması söz konusu ücret farkının düşük olmasını sağlıyor olabilir. Yaş gruplarında ise ücret farkı 25-34 yaş grubunda kadınların lehine olsa da (%1,19), yaş ilerledikçe erkeklerin lehine farkın açıldığı görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde bekâr olmanın kadınlara avantaj sağladığı (%6,93) tespit edilmiştir. Ancak evli olmanın ücret farkının erkekler lehine değişmesine neden olduğu (%13,91) görülmektedir. Kadınların genç yaşlarda erkeklerden daha yüksek ücret alması aynı zamanda bekâr olanlar arasında kadınların daha yüksek ücret alması bulgusu ile örtüşmektedir. Kadınların belirli bir yaştan sonra hem evlenmelerinin hem de çocuk sahibi olmalarının sonucunda erkeklerle göre dezavantajlı konuma geldikleri söylenebilir. Eğitim seviyesinde artış ise doğrusal olmayan bir etkiye sahiptir. Ortaokul düzeyine kadar erkeklerin lehine ücret farkı artarken, sonrasında ücret farkı kapanmaktadır. Yine de ücret farkı %20 seviyelerinde kalmaktadır. Kamu sektöründe ücret farkı %29,78 iken özel sektörde bu oran %14,05'e kadar düşmektedir. Kamu sektöründe aynı işi yapan kadın veya erkeklerin aynı ücreti almasının önünde bir engel olmadığı düşünüldüğünde, bu farkın erkeklerin yöneticilik gibi daha yüksek ücret alınabilen kadrolarda daha fazla yer almaları bunun nedeni olabilir. Bireyin çalıştığı yerdeki çalışan sayısı 10'dan fazla olduğunda ise ücret farkının %20,6'dan %7,31'e düşmektedir. Küçük firmalarda erkeklerin daha baskın konumda olduğu düşünüldüğünde bu bulgu daha iyi anlaşılabilir. Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmayan kadınlar erkeklerden yaklaşık %24 daha düşük ücret alırken, kayıtlı olanlar ise %5,27 oranında düşük ücret almaktadır. Kayıt dışı çalışmanın özellikle kadınları etkilediği görülmektedir. Kadınların lehine olan ücret farkı ise yarı zamanlı çalışmada oluşmaktadır. Yarı zamanlı çalışan kadınlar aynı şekilde çalışan erkeklerden %20,31 daha yüksek ücret almaktadırlar. Ancak tam zamanlı çalışmada ücret farkı erkekler lehine (%8,06) oluşmaktadır. Bu durum kadınların özellikle yarı zamanlı işlerde talep edilmesinin bir sonucu olarak görülebilir. Geçici işte çalışan kadınlar erkeklerle göre %9,9 daha düşük ücret alırken, sürekli işte çalışanlarda bu fark %42,12'ye yükselmektedir. Bu bulgu da yarı zamanlı çalışma ile benzer bir durum içermektedir. Meslek gruplarına bakıldığında sadece yöneticilikte kadınlar lehine ücret farkı (%3,44) oluşmaktadır. Diğer tüm mesleklerde fark erkekler lehinedir. En yüksek fark ise hizmet ve satış elemanı mesleğinde (%49,86) bulunmaktadır. Sektörlerde ise kadınların aleyhine en büyük fark tarımda (%93,35) bulunmaktadır. Kadınların lehine ücret farkının bulunduğu tek sektör ise inşaatır. İnşaat sektöründe çalışan erkekler ve kadınlar farklı görevleri yürütmektedirler. Bu nedenle bu bulgunun önemli bir sonuç ortaya çıkarmadığı ve kadınların lehine bir sonuç olarak yorumlanamayacağı ifade edilebilir.

Erkek ve kadınlar için en küçük kareler yöntemi ile elde edilen sonuçlar Ek 3'de verilmiştir. Örnek seçimi amacıyla gerçekleştirilen Heckman prosedürü sonuçları ise ek kısmında bulunmaktadır. Heckman modelinde elde edilen Mill's Lambda'nın katsayısı anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle örnek seçimi prosedürünün uygulanması gereklidir. Örnek seçimi uygulanmadığında sapmalı sonuçlar elde edilecektir.

Blinder-Oaxaca ayrıştırmasında bağımlı değişken olarak bireyin çalıştığı işten elde ettiği aylık gelirin logaritması kullanılmıştır. Tablo 2’de ayrıştırmanın genel sonuçları verilmiştir. Bu bulgulara göre erkekler ile kadınlar arasında oldukça önemli bir ücret farkı bulunmaktadır. Erkeklerin logaritmik gelirlerinin ortalaması yaklaşık 7 iken kadınların ise yaklaşık 4,8’dir. Aradaki fark yaklaşık olarak 2,2’dir. Bu fark çeşitli bileşenlerine ayrılabilir. Söz konusu bileşenler Tablo 2’de görülebilmektedir. Yetenek ile ilgili katsayı -0,228’dir. Bu katsayı kadınların erkeklerle aynı yeteneklere sahip olmaları durumunda kadınların ücretinde meydana gelecek artışı göstermektedir. Eğer kadınlar erkeklerle aynı yeteneğe sahip olursa ücretlerinde artış gerçekleşecektir. Bu, kadınların sahip oldukları yetenekleri artırıcı bir şekilde eğitim almaları gerektiğini göstermektedir. Böylece aynı yeteneklere sahip olduklarında daha yüksek ücret düzeylerine ulaşabileceklerdir. Katsayılar olarak isimlendirilen değişken ise kadınların erkeklerin katsayılarına sahip oldukları durumda ücretlerinde meydana gelecek değişimi göstermektedir. Bu değer 2,139’dur. Erkekler ile kadınların aynı katsayılarla sahip olmaması bu iki gruba işgücü piyasasında farklı davranılmasının bir sonucu olarak görülebilir. Erkeklerin sahip oldukları özellikler daha yüksek katsayılar ile ücrete yansırken, kadınların sahip oldukları özellikler daha düşük katsayılar ile ücrete yansımaktadır. Bunun sonucunda ise ücret farklılıkları oluşmaktadır. Bu sorunun işgücü piyasasında kadınlara yönelik bakış açısının değiştirilmesine yönelik çalışmalar ile çözülmesi mümkündür. Etkileşim katsayısı ise yetenek ve katsayıların eşanlı etkisini göstermektedir. Bu da aradaki farkın %10,2’sini temsil etmektedir.

Tablo 2: Blinder-Oaxaca Ayrıştırması Bulguları

	Katsayı	p değeri
Erkek	6,967*	0,000
Kadın	4,830*	0,000
Fark	2,138*	0,000
Yetenek	-0,228*	0,000
Katsayılar	2,139*	0,000
Etkileşim	0,228*	0,000

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 3 ayrıştırmanın ayrıntılı sonuçlarını içermektedir. Tablonun en alt satırında her sütundaki katsayıların toplamı verilmiştir. Bu toplamlar aynı zamanda Tablo 2’deki yetenek, katsayılar ve etkileşim değişkenlerinin katsayılarına eşittir. Bir başka deyişle Tablo 3’teki her bir sütun, oluşan farkın bileşenleri olan, yetenek, katsayılar ve etkileşimin içeriklerini ifade etmektedir.

Bölge ile ilgili değişkenler kukla değişken olduklarından, bir değişken baz olarak alınmıştır. Bu değişken İstanbul’u içeren TR1’dir. Eğer kadınlar erkeklerle aynı özelliklere sahip olurlarsa TR2, TR3, TR4, TR6 ve TR9’da yaşamak kadınların daha düşük ücret almasına neden olmaktadır. Orta Anadolu’yu temsil eden TR7 ile Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerini temsil eden TRA, TRB ve TRC bölgelerinde, kadınların erkeklerle aynı özelliklere sahip olmaları durumunda kadınların daha yüksek ücret alabilecekleri görülmektedir.

Demografik faktörlerden yaş, gruplara ayrılarak incelenmiştir. Kadınlar erkeklerle aynı yaşta olduklarında 25-34 yaş aralığı için %1,2, 35-44 yaş aralığı için %1,9 ve 55-64 yaş aralığı için %0,9 daha fazla ücret alacaklarını göstermektedir. 45-54 ve 65 ve üzeri yaşlarda ise sırasıyla %1,8 ve %0,3 daha düşük ücret alacaklardır. Bu bulgu yaş ilerledikçe erkeklerin avantajına bir durum oluştuğunu göstermektedir. Bunun nedeninin kadınların belirli bir yaştan sonra çocuk bakımı ve ev işlerinde artan sorumluluğu nedeniyle iş yaşamından uzaklaşmaları olduğu ifade edilebilir. Evli olmak, kadınların aynı durumdaki erkeklere göre %2,5 daha fazla ücret almasını sağlayacaktır. Üniversite mezunu olmak aynı durumdaki erkeklere göre kadınların %22,5 daha fazla ücret almasına neden olacaktır. Ancak yüksek lisans ve doktoranın oluşturacağı fark üniversite eğitiminin oluşturacağı farka göre oldukça düşüktür. Mesleki eğitim almanın kadınlara pozitif bir katkısı bulunmamaktadır. Eğitime devam etmek de erkeklerle kadınlar arasında anlamlı bir farkın oluşmasını sağlamamaktadır. Eğitimin kadınlara iş hayatında daha fazla katkı sağlamaktadır. Bu nedenle kadınların en azından üniversite seviyesinde eğitim almalarının gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Mesleki eğitimin cinsiyetler arasında anlamlı bir fark oluşturmaması ise bu konuda hem kadınların hem de erkeklerin benzer yararları sağlamaları ile açıklanabilir.

Özel sektörde çalışmak kamu sektöründe çalışmaya göre kadınların %5,4 daha fazla ücret almasına yol açacaktır. Kamu sektöründe erkeklerin daha yüksek ücretlerin alınabildiği işlerde daha yoğun yer almaları, özel sektörde ise yüksek ücretli işlere erişimin ya da terfi imkanlarının daha somut göstergelerle belirlenmesi bu bulgunun nedeni olabilir. İdari sorumluluk almanın olumlu bir etkisi bulunmamaktadır. Olumsuz etkisi ise oldukça düşüktür. Kayıtlı çalışma, tam zamanlı çalışma, sürekli işte çalışma ve tecrübe kadınların ücretlerinde aynı durumdaki erkeklere göre düşüşe neden olmaktadır. Kadınların ev işleri ile daha yoğun olarak ilgilenmeleri yarı zamanlı çalışmayı daha çok talep etmeleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır. İşgücü talebi tarafında ise, benzer nedenlerle kadınların yarı zamanlı çalışan olarak talep edilmeleri, tam zamanlı çalışılan işlerde kadınların daha düşük ücret almaları sonucunu doğurabilmektedir.

Farklı meslek gruplarında çalışmanın etkisi oldukça düşük veya anlamlı değildir. İmalat, inşaat ve ticaret sektörlerinde çalışmak kadınların dezavantajlı duruma düşmelerine neden olacaktır. Yine inşaat sektöründe, beden gücüne dayalı bir sektör olduğundan, kadınların aynı işi yapmaları durumunda daha düşük ücret almaları beklenen bir durumdur. Ancak inşaat sektöründe erkeklerin yaptıkları işler ile kadınların yaptığı işler oldukça farklı olabileceğinden bu bulgunun elde edilmesi oldukça doğaldır. Ancak imalat ve ticaret sektörlerinde inşaat sektörünün sahip olduğu özel durum bulunmamaktadır. Bu nedenle kadınların bu sektörlerde daha düşük ücret almalarının geçerli bir nedeninin olduğunu söyleme imkânı bulunmamaktadır. Hizmet sektöründe çalışmanın, aynı sektörde çalışan erkeklere göre, kadınların ücretini yaklaşık %33 artıracığı görülmektedir. Bu bulgu ise kadınların hizmet sektöründe daha fazla talep edilmeleri sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Hizmet sektörünün iletişim becerisinin yoğun olarak kullanıldığı bir sektör olması ve kadınların ortalamada erkeklere göre iletişim becerilerinin daha gelişmiş olması bu sektörde daha fazla talep edilmelerinin en önemli nedeni olarak gösterilebilir.

Yaşanılan bölgenin etkisi ise şöyledir; tüm bölgelerde, TR1'e göre kadınların erkeklerle aynı katsayılarla sahip oldukları durumda, daha düşük ücret alacakları görülmektedir. Bu bulgu, tüm bölgelerde işgücü piyasasında erkekler ile kadınlara benzer yaklaşımın gösterilmediği ve bu sorunun ülke geneline yayılmış bir sorun olduğunu göstermektedir.

Eğer erkelerin yaş ile ilgili katsayısını kadınlara uygularsak kadınların ücreti 25-34 yaş arası için %17,6, 35-44 yaş arası için %25,7 ve 45-54 yaş grubu için %8,8 artacaktır. Ancak, 55-64 ile 65 ve üzeri için kadınların ücreti sırasıyla %2 ve %1,4 azalacaktır. Bir diğer deyişle, yaşın etkisi gençlerde kadınların lehine bir durum ortaya çıkarırken ilerleyen yaşlarda etki kadınların aleyhine dönmektedir. Bu bulgu, genç yaşlarda kadınların avantajlı olduklarını, ancak yaş ilerledikçe bu avantajlarını kaybettiklerini göstermektedir. İşgücü piyasasında kadınların genç yaşlarında sahip oldukları bazı özelliklerin onların daha ön plana çıkmalarını sağlamaları nedeniyle bu durumun oluştuğu ifade edilebilir. Eğer erkeklerin medeni durum ile ilgili katsayısını kadınlara uygularsak kadınların ücreti %20,9 azalacaktır. Kadınların evli olmaları nedeniyle işlerine daha az vakit ayırabileceklerine dair inanç daha düşük ücret ile çalışmalarına neden olabilmektedir.

Hane sorumlusu olmak, tüm eğitim düzeyleri ve mesleki eğitim almış olmak kadınların, iş hayatında erkeklerle aynı katsayılara sahip oldukları durumda, daha yüksek ücret almalarını sağlayacaktır. Erkeklerin kendilerini hanenin geçiminden öncelikli olarak sorumlu hissettikleri kabul edilen bir gerçektir. Bu nedenle hane sorumlusu olmanın erkeklerde bir performans artışı oluşturduğunu söylemek zordur. Ancak kadınların hanenin geçiminden öncelikli olarak sorumlu olmaları verimlilik artışına neden olabilecektir. Bu nedenle kadınların hane sorumlusu olmaları ücretlerinde bir artışı beraberinde getirebilecektir. Özel sektörde çalışmak ve kayıtlı çalışmak kadınlar için ücret düşüşüne neden olacaktır. Bu bulgu özel sektörde kadınların aynı şartlara sahip olmadıklarını açık bir şekilde göstermektedir. Yine kayıtlı işçi çalıştırmak işverene ek maliyetler oluşturduğundan kadınların yerine erkekleri kayıtlı çalıştırmayı tercih eden işverenlerin olması kadınların kayıtlı çalıştıkları durumda dezavantajlı olmalarına neden olabilmektedir. Kadınlara erkekler ile aynı davranış gösterildiğinde hizmet, imalat ve ticaret sektöründe önemli ücret artışı sağlanabileceği görülmektedir. Böylece kadınların bu sektörlerde daha verimli çalışmalarının sağlanmasının mümkün olduğu düşünülebilir. Aynı zamanda bu bulgu işverenler için de önemli bir fırsatı göstermektedir.

Tablo 3: Üç Parçalı Blinder-Oaxaca Ayrıştırması Bulguları

	Yetenek		Katsayılar		Etkileşim	
	Katsayı	p	Katsayı	p	Katsayı	p
Bölge						
TR2	0,003*	0,000	0,009*	0,047	-0,001***	0,055
TR3	0,006*	0,000	0,008	0,246	-0,001	0,250
TR4	0,002**	0,020	0,008	0,113	0,000	0,182
TR5	0,001	0,521	0,043*	0,000	0,000	0,522
TR6	0,003*	0,001	0,017**	0,023	-0,001***	0,055
TR7	-0,011*	0,000	0,029*	0,000	0,012*	0,000
TR8	-0,001	0,388	0,026*	0,000	0,001	0,393
TR9	0,002**	0,016	0,016*	0,000	-0,001**	0,020
TRA	-0,012*	0,000	0,024*	0,000	0,015*	0,000

Tablo 3 devam

TRB	-0,014*	0,000	0,036*	0,000	0,020*	0,000
TRC	-0,015*	0,000	0,026*	0,000	0,012*	0,000
Demografik						
Yaş 25-34	-0,012*	0,000	-0,172*	0,000	0,009*	0,000
Yaş 344	-0,019*	0,000	-0,251*	0,000	0,016*	0,000
Yaş 45-54	0,017*	0,000	-0,087*	0,000	-0,016*	0,000
Yaş 55-64	-0,009*	0,002	0,020*	0,000	0,012*	0,000
Yaş 65+	0,003*	0,005	0,014*	0,000	-0,003*	0,004
Evli	-0,024*	0,000	0,202*	0,000	0,033*	0,000
Hane sorumlusu	0,112*	0,000	-0,023*	0,000	-0,113*	0,000
Okur yazar	-0,002*	0,001	-0,010*	0,002	0,003*	0,004
İlkokul mezunu	0,009*	0,001	-0,076*	0,000	-0,014*	0,000
Ortaokul mezunu	0,033*	0,000	-0,056*	0,000	-0,047*	0,000
Lise mezunu	0,024*	0,000	-0,119*	0,000	-0,031*	0,000
Üniversite mezunu	-0,216*	0,000	-0,582*	0,000	0,219*	0,000
Yüksek lisans veya doktora mezunu	-0,045*	0,000	-0,095*	0,000	0,041*	0,000
Mesleki eğitim	0,014*	0,000	-0,036*	0,000	-0,013*	0,000
Eğitime devam eden	0,000	0,770	0,001	0,839	0,000	0,839
İş Durumu						
Özel veya kamu	-0,053*	0,000	0,132*	0,000	0,024*	0,000
Çalışan sayısı	0,000	0,671	0,060*	0,001	0,000	0,672
İdari sorumluluk	0,004*	0,008	-0,002	0,403	-0,001	0,404
Kayıtlılık	0,041*	0,000	-0,168*	0,000	-0,008*	0,000
Çalışma şekli	0,036*	0,000	0,503*	0,000	0,028*	0,000
Geçici iş	-0,024*	0,000	-0,006	0,286	-0,001	0,292
Evde çalışma sıklığı	0,003	0,379	0,015***	0,099	-0,014***	0,099
Tecrübe	0,022*	0,000	0,001	0,910	0,000	0,910
Esnek çalışma	0,000	0,690	0,001	0,507	0,000	0,511
Fazla mesai	0,001**	0,013	-0,001	0,414	0,000	0,417
Meslek						
Yönetici	0,012*	0,000	0,002	0,335	0,002	0,335
Profesyonel meslek mensubu	-0,047*	0,000	0,043*	0,001	-0,025*	0,001
Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek mensubu	0,001**	0,025	0,008***	0,055	0,000	0,132

Tablo 3 devam

Büro hizmetleri	-0,013*	0,000	0,002	0,779	-0,001	0,779
Hizmet ve satış elemanı	-0,020*	0,000	-0,008	0,488	0,002	0,489
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	0,005*	0,000	0,001	0,183	0,001	0,183
Sanatkâr veya ilgili işlerde çalışan	-0,034*	0,000	0,019*	0,000	0,057*	0,000
Tesis ve makine operatörü ve montajcı	0,009***	0,087	0,004***	0,099	0,010***	0,099
Endüstri						
İmalat	0,123*	0,000	-0,117*	0,000	-0,056*	0,000
İnşaat	0,154*	0,000	-0,009*	0,000	-0,087*	0,000
Ticaret	0,083*	0,000	-0,105*	0,000	-0,034*	0,000
Bilgi	0,001	0,201	-0,005*	0,000	0,000	0,220
Finans	-0,013*	0,000	-0,013*	0,000	0,006*	0,000
Gayrimenkul	0,005*	0,000	-0,004*	0,000	-0,002*	0,000
Mesleki	-0,016*	0,000	-0,077*	0,000	0,008*	0,000
Hizmet	-0,322*	0,000	-0,298*	0,000	0,152*	0,000
Diğer hizmet	-0,035*	0,000	-0,046*	0,000	0,018*	0,000
Sabit			3,233*	0,000		
Toplam	-0,228		2,139		0,228	

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışma hayatında cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olmakla birlikte sürdürülebilir kalkınma açısından da önemlidir. Ancak cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve fırsat eşitliğini sağlamak çok kolay değildir. Özellikle cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, toplumsal cinsiyet dezavantajı ve kültürel önyargılarla birleşerek kadın emeğinin geri plana itilmesine neden olmaktadır. Son yıllarda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ile mücadele politikaları benimsenmiş, ulusal ve uluslararası boyutta yasal düzenlemeler sosyal adalet perspektifinden yapılmaya başlanmıştır. Ancak özellikle “eşit işe eşit ücret anlayışı” ve “cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık” kapsamında uygulamaya konulan önlemler, ücret farkını daraltsa da sınırlı bir iyileştirmeden öteye gidememiştir.

Bu çalışmada Türkiye’de ücretli çalışan erkek ve kadın bireyler arasındaki ücret eşitsizliği belirleyicilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda bölge, demografi, iş durumu, meslek ve endüstri değişkenleri kullanılarak ayrıştırma gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda kadınlara erkeklerle aynı şekilde davranılırsa diğer bölgelerde, TR1’e göre, kadınların daha düşük ücret alacağı tespit edilmiştir. Bu nedenle özellikle İç Anadolu, Orta ve Doğu Karadeniz, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri ile diğer bölgeler arasındaki bölgesel

farklılıkların giderilmesine yönelik politikalar faydalı olabilecektir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini belirleyen önemli faktörlerden biri “yaş”tır. Çalışma hayatında kadınlara erkeklerle aynı davranılırsa genç ve orta yaştaki kadınların daha yüksek ücret alabileceği görülmüştür. Böylece genç ve orta yaş kadınların daha fazla ücret ayrımcılığına maruz kaldığı tespit edildiğinden, bu sorunun çözümüne yönelik gerekli önlemler alınmalıdır. Medeni durumla ilgili olarak, çalışma hayatında evli kadınlara evli erkeklerle aynı davranılırsa evli kadınların daha düşük ücret alacağı tespit edilmiştir. Bu durum, evli kadınların aile sorumlulukları nedeni ile verimliliklerinin düşmesi ile açıklanabilir. Bu bağlamda aile sorumluluklarını dengeleyici politikalar önem kazanmaktadır. Hane sorumlusu olma durumu da cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinde önemli faktördür. Hane sorumlusu olan kadınlara erkeklerle aynı davranıldığında ücret düzeyinin yükseleceği saptanmıştır. Bu durum, hane sorumlusu olan kadının, işine daha fazla bağlılığı ve daha fazla verimli olması ile açıklanabilir. Eğitim düzeyine bakıldığında ise, tüm eğitim düzeylerinin pozitif etkisi olmakla birlikte üniversite mezunu olmak daha büyük bir etkiye sahiptir. Ayrıca mesleki eğitim de ayrımcılık olmadığı durumda kadınların ücret düzeyini artıracak diğer bir faktördür. Özellikle kadınların üniversite düzeyinde eğitim ve mesleki eğitim almalarının teşvik edilmesi ve bu eğitim düzeylerine sahip kadınların karşılaştıkları ayrımcı tutumların çözülmesi gerekmektedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği kamu ve özel sektör kapsamında incelendiğinde, kadınlara erkeklerle aynı davranıldığında yani ayrımcılık yapılmadığında kamu sektörüne göre özel sektörde kadınların daha düşük ücret elde edebileceği tespit edilmiştir. Özel sektör çalışma koşullarının kamu sektörüne göre ağır olması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Kayıtlı çalışmanın ücret düzeyini artırdığı tespit edilmiştir. Bu nedenle kayıt dışı çalışmanın engellenmesine yönelik politikalara önem verilmelidir. Kadınların, işini evde yapabileme durumu arttıkça düşük ücret elde edileceklerdir. Kadınların ev ile ilgili sorumluluklarının fazla olması, evde işlerine yoğunlaşmalarını daha zor hale getirmekte ve verimliliklerini düşürebilmektedir. Bu durum daha düşük ücret almalarının sebebi olabilir. Ayrıca tüm endüstrilerde kadınlara erkeklerle aynı davranıldığında kadınların ücret düzeylerinin yükseleceği tespit edilmiştir. Hizmet, imalat ve ticaret endüstrilerinde ücret artışlarının daha yüksek olacağı belirlenmiştir. Bu durumun nedeni, bahsi geçen sektörlerin kadınların daha verimli olabileceği sektörler olması ile açıklanabilir.

Sonuç olarak, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği mücadelesinde mevcut hukuki düzenlemelerin yanı sıra beşerî sermaye gelişimine yönelik ve emek piyasası kurumlarının işlevselliğinin artırılmasına yönelik politikaların kapsayıcı hale getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

Acar, F., Güneş Ayata, A. & Varoğlu, D. (1999). Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği. Ankara: T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

- Acun, S. (2018). Türkiye’de ücret eşitsizliğinin analizi. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 3(4), 237-260.
- Ağudelo Suarez, A., Gil Gonzalez, D., Ronda Perez, E., Porthe, V., Paramio Perez, G., Garcia, A. M. & Gari, A. (2009). Discrimination, work and health in immigrant population in Spain. *Social Science & Medicine*, 68, 1866-1874.
- Aigner, T. D. & Glen, G. C. (1997). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30, 175-187.
- Alkadry, G. M. & Leslie, E. T. (2006). Unequal pay: The role of gender. *Public Administration Review*, 66, 888-898.
- Arulampalam, W., Alison, L. B. & Mark, L. B. (2007). Is there a glass ceiling over europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60, 163-186.
- Becker, S. G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, Universities-National Bureau Committee for Economic Research, LXX, 5, 8-49.
- Berg, M. (1991). Women’s work and industrial revolution. *Recent Findings of Research in Economic & Social History*, Spring 12. Erişim Tarihi: 15.12.2019, <https://www.ehs.org.uk/dotAsset/03e09441-1fde-4aac-812a-79f18507fcc4.pdf>
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye’de kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Özel Sayı I, 108-114.
- Blinder, S. A. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Çolak, Ö. F. & Altan, Ş. (2003). Sex discrimination in the banking sector: The case of Turkey. *Kamu-İş* 7(2), 1-12.
- Demirel, E. T., Tikici, M. & Çetin, C. (2011). *Türk iş yaşamında ayrımcılık*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- DİSK-AR (2018). *Türkiye işçi sınıfı gerçeği-2017*. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Araştırma Merkezi.
- European Commission, (2011). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Erişim Tarihi: 24.12.2019, https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_9_ekonomi/tackling_gender_pay_gap_in_eu.pdf .
- European Union (EU) (2019). *The gender pay gap situation in the EU*. Erişim Tarihi: 16.01.2020, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.
- Foubert, P. (2011). Equal pay for men and women in Europe Anno 2011: The gender pay gap on the retreat?. *European Gender Equality Law Review*. Erişim Tarihi: 04.12.2019, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2011-1_en.pdf.
- Gardeazabal, J. & Arantza, U. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics* 18, 165-179.
- Grander, T. & Dester, G. (2015). Decomposing wage discrimination in Germany and Austria with counterfactual densities. *Empirica*, 42, 49-76.
- Hameed, A. & Waheed, A. (2011). Gender discrimination & its effect on employee performance/productivity. *International Journal of Humanities and Social Science*, 15, 170-176.
- Hudson, P. (2011). *Women’s work*. Erişim Tarihi: 03.12.2019, http://www.bbc.co.uk/history/british/victorians/womens_work_01.shtml.
- ILO (2019). *Türkiye’nin onayladığı sözleşmeler*. Erişim Tarihi: 13.12.2019, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>.

- Işığçok, Ö. (2011). Ücretlendirmede ayrımcılık: Ücret yönetiminde adaletin sağlanması. İçinde M. Tikici, E. T. Demirel, C. Çetin (ed.), Türk iş yaşamında ayrımcılık (ss.409-431). Nobel Kitap.
- Jarrell, B. S. & Stanley, T. D. (2004). Declining bias and gender wage discrimination? A meta-regression analysis. *The Journal of Human Resources*, 39, 828-838.
- Johnson, G. W. & Lambrinos, J. (1985). Wage discrimination against handicapped men and women. *The Journal of Human Resources*, 20, 264-277.
- Kiren Gürlü, Ö. & Üçdoğru, Ş. (2007). Türkiye’de cinsiyete göre gelir farklılığının ayrıştırma yöntemiyle uygulanması. *Journal of Yaşar University*, 2, 571-589.
- Kulu, A. (2015). Türk sosyal güvenlik sisteminin toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesi. *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, 1, 105-123.
- Makal, A. & Toksöz, G. (2012). Türkiye’de kadın emeğinin tarihsel kökenleri:1920-1960. İçinde A. Makal, G. Toksöz (ed.), Geçmişten günümüze Türkiye’de kadın emeği (ss.38-115). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Miller, W. P. (2009). The gender pay gap in the US: Does sektör make a difference?. *Journal of Labor Research*, March, 30, 52-74.
- Oaxaca, R. (1973) Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.
- OECD (2010). Definition of gender wage gap. Erişim Tarihi: 18.12.2019, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- Onuk, P. (2017). Ücret eşitsizliği ve ücretin sosyoekonomik belirleyicileri: İstanbul örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 53, 703-720.
- Özkan, G. & Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 24, 91-104.
- Palaz, S. (2002). Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde Neo Klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika öneriler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 87-109.
- Petersen, T. & Togstad, T. (2006). Getting the offer: Sex discrimination in hiring. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24, 239-257.
- Rose, O. S. (1993). Gender and labor history. *International Review of Social History*, 38, 145-162. Erişim Tarihi: 28.12.2019, https://www.cambridge.org/core/services/aopcambridgecore/content/view/6F1761103B77D0851E7876E1D6225486/S0020859000112349a.pdf/gender_and_labor_history_the_nineteenthcentury_legacy.pdf.
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 53, 453-477.
- Toksöz, G. & Memiş, E. (2018). İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması. Ankara: Ceid Yayınları.

Ekler**Ek 1: Çeşitli Kategorilere Göre Erkek ve Kadınların Ortalama Ücretleri ve Ücret Farkları**

	Ortalama Ücret			
	Erkek	Kadın	Ücret farkı	Ücret farkı (yüzde)
Cinsiyet	2044,65	1852,66	191,99	10,36
TR1	2372,44	2130,15	242,29	11,37
TR2	2048,12	1752,11	296,01	16,89
TR3	2005,01	1818,71	186,30	10,24
TR4	2023,93	1719,23	304,70	17,72
TR5	2158,65	2016,98	141,67	7,02
TR6	1816,82	1698,92	117,90	6,94
TR7	2023,35	1839,01	184,34	10,02
TR8	2114,87	1771,93	342,94	19,35
TR9	2116,62	1958,75	157,88	8,06
TRA	2079,52	1876,40	203,12	10,82
TRB	2028,73	1819,39	209,33	11,51
TRC	1752,65	1655,65	96,99	5,86
Yaş 15-24	1189,02	1184,99	4,04	0,34
Yaş 25-34	2067,22	2092,11	-24,90	-1,19
Yaş 35-44	2289,37	2043,94	245,43	12,01
Yaş 45-54	2315,80	1878,32	437,49	23,29
Yaş 55-64	2093,49	1489,51	603,97	40,55
Yaş 65+	1480,29	909,76	570,53	62,71
Bekâr	1564,58	1681,10	-116,52	-6,93
Evli	2228,92	1956,76	272,16	13,91
Hane sorumlusu değil	1466,13	1803,43	-337,31	-18,70
Hane sorumlusu	2282,78	2218,30	64,48	2,91
Oku yazar değil	1046,16	823,52	222,64	27,03
Okur yazar	1182,40	955,93	226,47	23,69
İlkokul mezunu	1489,48	1081,53	407,95	37,72
Ortaokul mezunu	1403,39	1057,96	345,43	32,65
Lise mezunu	1931,54	1534,77	396,77	25,85
Üniversite mezunu	3171,18	2627,05	544,13	20,71
Yüksek lisans veya doktora mezunu	5613,05	4500,93	1112,13	24,71

Mesleki eğitim almamış	2063,85	1886,30	177,55	9,41
Mesleki eğitim almış	1922,33	1550,84	371,49	23,95
Eğitime devam etmeyen	2071,78	1883,29	188,49	10,01
Eğitime devam eden	1836,28	1660,43	175,86	10,59
Kamu sektörü	3368,33	2595,38	772,94	29,78
Özel sektör	1688,88	1480,76	208,12	14,05
Çalışan sayısı 10'dan az	1379,73	1144,04	235,69	20,60
Çalışan sayısı 10'dan fazla	2419,97	2255,07	164,90	7,31
Çalıştığı yerde idari sorumlu olmayan	1915,96	1775,28	140,69	7,92
Çalıştığı yerde idari sorumlu olan	3927,42	3687,46	239,96	6,51
Yaptığı işten dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmayan	918,02	698,32	219,70	31,46
Yaptığı işten dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olan	2297,09	2176,03	121,07	5,56
Yarı zamanlı çalışan	783,03	982,58	-199,55	-20,31
Tam zamanlı çalışan	2094,48	1938,23	156,26	8,06
Geçici işte çalışan	2241,80	2039,89	201,92	9,90
Sürekli işte çalışan	944,88	664,85	280,03	42,12
Yönetici	4133,30	4280,49	-147,19	-3,44
Profesyonel meslek mensubu	3825,86	3105,58	720,28	23,19
Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek mensubu	2664,74	2157,53	507,21	23,51
Büro hizmetleri	2199,74	1897,57	302,18	15,92
Hizmet ve satış elemanı	1772,65	1182,91	589,75	49,86
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	1207,95	881,52	326,43	37,03
Sanatkâr veya ilgili işlerde çalışan	1516,21	1094,26	421,94	38,56
Tesis ve makine operatörü ve montajcı	1698,96	1368,65	330,31	24,13
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan	1279,19	1034,54	244,66	23,65
Tarım	944,66	488,59	456,08	93,35

İmalat	1887,68	1476,22	411,46	27,87
İnşaat	1374,45	1663,28	-288,83	-17,37
Ticaret	1647,51	1448,04	199,47	13,78
Bilgi	2568,25	2278,33	289,92	12,73
Finans	3355,09	2858,47	496,62	17,37
Gayrimenkul	1508,39	1220,23	288,16	23,62
Mesleki	1950,10	1825,63	124,47	6,82
Hizmet	3333,79	2421,52	912,27	37,67
Diğer hizmet	1894,57	1112,14	782,43	70,35

Not: Ücret farkında pozitif değerler erkeklerin daha yüksek ücret aldığı, negatif değerler ise kadınların daha yüksek ücret aldığı göstermektedir.

Ücret farkının yüzde olarak hesaplanması: Ücret farkı / Kadınların ortalama ücreti

Ek 2: Heckman Yöntemi Bulguları

	Katsayı	p değeri
TR2	-0,057*	0,002
TR3	-0,091*	0,000
TR4	-0,048*	0,005
TR5	-0,205*	0,000
TR6	-0,173*	0,000
TR7	-0,420*	0,000
TR8	-0,265*	0,000
TR9	-0,292*	0,000
TRA	-0,554*	0,000
TRB	-0,497*	0,000
TRC	-0,411*	0,000
Yaş 25-34	0,408*	0,000
Yaş 35-44	0,586*	0,000
Yaş 45-54	0,317*	0,000
Yaş 55-64	-0,342*	0,000
Yaş65+	-0,960*	0,000
Evli	-0,241*	0,000
Hane sorumlusu	0,136*	0,000
Okur yazar	0,062*	0,006
İlkokul mezunu	0,107*	0,000

Ortaokul mezunu	0,186*	0,000
Lise mezunu	0,411*	0,000
Üniversite mezunu	1,290*	0,000
Yüksek lisans veya doktora mezunu	1,781*	0,000
Mesleki eğitim	0,248*	0,000
Eğitime devam eden	0,006	0,660
Hanehalkı büyüklüğü	-0,006*	0,006
Sabit	-1,218*	0,000
Mill's Lambda	1,699*	0,000
Rho	0,804	
Sigma	2,114	

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Ek 3: Erkekler ve Kadınlar İçin En Küçük Kareler Bulguları

Bölge	Erkek		Kadın	
	Katsayı	p değeri	Katsayı	p değeri
TR2	-0,122*	0,000	-0,222*	0,000
TR3	-0,199*	0,000	-0,248*	0,000
TR4	-0,236*	0,000	-0,311*	0,000
TR5	-0,115*	0,000	-0,446*	0,000
TR6	-0,290*	0,000	-0,432*	0,000
TR7	-0,010	0,760	-0,655*	0,000
TR8	-0,130*	0,000	-0,484*	0,000
TR9	-0,053	0,183	-0,478*	0,000
TRA	0,153*	0,000	-0,739*	0,000
TRB	0,247*	0,000	-0,703*	0,000
TRC	-0,140*	0,000	-0,576	0,000
Demografik				
Yaş 25-34	0,167*	0,000	0,755*	0,000
Yaş 35-44	0,116*	0,000	0,931*	0,000
Yaş 45-54	0,044	0,155	0,581*	0,000
Yaş 55-64	0,123*	0,001	-0,377*	0,001
Yaş 65+	0,149***	0,054	-1,270*	0,000

Evli	0,087*	0,000	-0,249*	0,000
Hane sorumlusu	0,001	0,949	0,197*	0,000
Okur yazar	-0,060	0,454	0,279*	0,000
İlkokul mezunu	-0,123***	0,073	0,234*	0,000
Ortaokul mezunu	-0,128***	0,065	0,346*	0,000
Lise mezunu	-0,110	0,122	0,504*	0,000
Üniversite mezunu	0,005	0,945	1,686*	0,000
Yüksek lisans veya doktora mezunu	0,256*	0,002	2,436*	0,000
Mesleki eğitim	0,044***	0,082	0,405*	0,000
Eğitime devam eden	0,002	0,936	-0,005	0,884
İş Durumu				
Özel veya kamu	-0,251*	0,000	-0,442*	0,000
İdari sorumluluk	0,104*	0,001	0,152*	0,009
Kayıtlılık	1,001*	0,000	1,182*	0,000
Çalışma şekli	1,256*	0,000	0,708*	0,000
Sürekli iş	-1,566*	0,000	-1,502*	0,000
Evde çalışma sıklığı	0,044	0,383	-0,042**	0,049
Tecrübe	0,025*	0,000	0,025*	0,000
Esnek çalışma	0,066**	0,086	0,024	0,696
Fazla mesai	0,183*	0,000	0,255*	0,004
Meslek				
Yönetici	0,662*	0,000	0,601*	0,000
Profesyonel meslek mensubu	0,509*	0,000	0,343*	0,000
Teknisyen, tekniker veya yardımcı profesyonel meslek mensubu	0,380*	0,000	0,273*	0,000
Büro hizmetleri	0,256*	0,000	0,241*	0,000
Hizmet ve satış elemanı	0,214*	0,000	0,243*	0,000
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanı	0,873*	0,000	0,723*	0,000
Sanatkar veya ilgili işlerde çalışan	0,125*	0,000	-0,239*	0,000
Tesis ve makine operatörü ve montajcı	0,182*	0,000	0,094***	0,065
Endüstri				
İmalat	0,891*	0,000	1,542*	0,000
İnşaat	0,610*	0,000	1,393*	0,000
Ticaret	0,797*	0,000	1,381*	0,000
Bilgi	0,947*	0,000	1,486*	0,000

Finans	1,031*	0,000	1,757*	0,000
Gayrimenkul	0,752*	0,000	1,390*	0,000
Mesleki	0,865*	0,000	1,556*	0,000
Hizmet	0,903*	0,000	1,616*	0,000
Diğer hizmet	0,735*	0,000	1,607*	0,000
Sabit	4,192*	0,000	0,835	0,135

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

In social and economic life, women face discrimination based on gender. Discrimination against women, especially in working life, affects the position of women in entering and holding onto the labor market. Gender-based discrimination is an important social problem. Wage inequality, on the other hand, is an important component of this problem. In order to solve this problem, it is important to examine the causes of wage inequality. In this context, the subject of the study is gender-based discrimination and wage inequality, which is a kind of discrimination. In this study, it is aimed to determine the determinants of gender-based wage discrimination by focusing on wage differences. Thus, the causes of wage inequality have been made visible in the study with all the details and it is aimed to contribute to the policy measures aimed at eliminating this inequality.

Literature Review

Empirical and theoretical studies on discrimination in the labor market and wage discrimination are discussed in various aspects in many countries. For example, wage differences in Germany and Austria were examined in terms of subgroups of the population (men and women, public employees, private employees, locals and immigrants) and a gender wage difference of 20%-25% was found in both countries (Grander & Gstach, 2014). Whether the gender pay gap is between high-paid or low-wage people is another issue. According to the results of a study within this scope, it was determined that while discrimination is high among low-wage workers, discrimination is lower in high-income jobs (Gardeazabal & Ugidos, 2005). Another parameter in gender-based wage inequality relates to the distinction between the public and private sectors. For this reason, studies within the scope of sector differences are also noteworthy (Alkadry & Tower, 2006). The gender wage gap in the European Union countries has been examined in terms of the public and private sectors. Accordingly, there were differences between countries in the study, and it was also observed that women were paid less than men (Arulampalam et al., 2007). A study examining wage inequality in terms of men and women with disabilities (Johnson & Lambrinos, 1985) also determined that there is wage discrimination against disabled employees in general. Gender-based wage inequality in Turkey has been examined with theoretical and empirical studies. In the study of Kiren-Gürler and Üçdoğruk (2007), which separates wage inequality with Oaxaca's method, a significant wage difference between genders was determined. Tansel (2005: 453-454), in her study, examined the wage inequality in terms of the public-private sector in Turkey and found that there was a significant difference in favor of men in the private sector. On the other hand, Acun (2018) added flexibility and the sector to be worked in in addition to the education and experience variables on the basis of the human capital model. According to the results of the study, it was concluded that atypical work increases wage inequality and education has a reducing effect. Onuk (2017), using the human capital model, also analyzed the socioeconomic variables that determine wage differences.

Methodology

In the study aimed to determine the determinants of gender-based wage inequality, analysis was carried out using the TURKSTAT (Turkish Statistical Institute) household labor force survey data set. In this part of the study, descriptive statistics of variables and “Heckman Sample Selection” and “Blinder-Oaxaca Decomposition” methods were used.

Results and Conclusions

In this study, it is aimed to determine the determinants of wage inequality between paid men and women in Turkey. In this context, a distinction was made using the variables of region, demography, job status, profession, and industry. As a result of the analysis, it was determined that women would receive lower wages in other regions compared to TR1. For this reason, policies aimed at eliminating the wage gap between regions will be beneficial. Since it was determined in the study that young and middle-aged women are exposed to more wage discrimination, necessary measures should be taken to solve this problem. Regarding marital status, it has been determined that if married women are treated the same as married men in working life, married women will receive lower wages. Being a household head is also an important factor in gender pay inequality. It has been determined that the wage level will increase when women who are in charge of households are treated the same as men. When we look at the education level, although all education levels have a positive effect, being a university graduate has a greater effect. In addition, vocational education is another factor that will increase the wage level of women in the absence of discrimination. It has been determined that women can earn lower wages in the private sector than in the public sector when there is no discrimination. It has been determined that registered work increases the wage level. For this reason, policies should be given importance to prevent work informally. In addition, it has been determined that women’s wage levels will increase when women are treated the same as men in all industries. It has been determined that wage increases will be higher in the service, manufacturing, and trade industries. The reason for this situation can be explained by the fact that the mentioned sectors are the ones where women can be more productive.