



## Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığının ISCO Meslek Gruplarına Göre Analizi

Ebubekir ERDOĞAN

Türkiye İstatistik Kurumu / Anketör

ebubekir\_erdogan@hotmail.com

Orcid No: 0000-0001-8906-3005

Cavit YEŞİLYURT

Atatürk Üniversitesi / Prof. Dr.

cavitiesilyurt@atauni.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-9814-4085

### Özet

Bu çalışmada Türkiye işgücü piyasalarında kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığının olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Her yıl düzenli olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından uygulanan Hanehalkı işgücü anketininin 2019 yılı verileri kullanılarak analiz yapılmıştır. Yapılan çalışmada kamu çalışanları veri setinden çıkarılarak sadece özel sektörde ücretli maaşlı ve yevmiyeli olarak tam zamanlı çalışanlar dâhil edilmiştir. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO)'nda toplamda 10 ana meslek grubu vardır fakat daha reel sonuçlara ulaşabilmek için 1. Grupta bulunan Silahlı Kuvvetlerle ilgili meslekler veri setinden çıkarılmıştır. Diğer 9 meslek grubu için ayrı ayrı analiz yapılmıştır. Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak yapılan analizlerde 2 model oluşturulmuştur. Birinci modelde yaş ve kıdem değişkenleri, ikinci modelde ise yaş, kıdem ve eğitim değişkenleri kullanılmıştır. Ücret ayrımcılığının ortaya çıkış sebepleri beşeri sermayeden veya cinsiyetten kaynaklandığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre bütün meslek guruplarında ücret ayrımcılığı tespit edilmiştir. Tespit edilen ücret ayrımcılığının büyük bir kısmının cinsiyetten kaynaklandığı görülmüştür.

*Anahtar Sözcükler: Cinsiyet, ISCO Meslek Kodları, Ücret, Gelir Eşitsizliği*

**Sorumlu Yazar / Corresponding Author:** 1-Ebubekir ERDOĞAN, Türkiye İstatistik Kurumu, Erzurum Bölge Müdürlüğü.

2-Prof. Dr. Cavit YEŞİLYURT, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

**Atf / Citation:** ERDOĞAN E., YEŞİLYURT C. (2022). Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığının ISCO Meslek Gruplarına Göre Analizi. İstatistik Araştırma Dergisi, 12 (1), 16-38.

## Gender Wage Discrimination Analysis by ISCO Occupational Groups

### Abstract

In this study, it has been tried to determine whether there is a gender-based wage discrimination between male and female employees in the Turkish labor market. The analysis was carried out using the 2019 data of the Household labor force survey, which is regularly applied every year by the Turkish Statistical Institute. In the study, public employees were excluded from the data set, and only full-time salaried and casual employees in the private sector were included. There are 10 main occupational groups in the International Standard Classification of Occupations (ISCO), but in order to achieve more realistic results, the occupations related to the Armed Forces in the 1st group have been excluded from the data set. Separate analyzes were made for the other 9 occupational groups. Two models were created in the analyzes using the Oaxaca-Blinder decomposition method. Age and seniority variables were used in the first model, and age, seniority, and education variables were used in the second model. It has been seen that the reasons for the emergence of wage discrimination stem from human capital or gender. According to the results of the analysis, wage discrimination has been determined in all occupational groups. It has been observed that most of the wage discrimination identified is due to gender.

*Keywords: Gender, ISCO Occupational Codes, Wages, Income Inequality*

### 1. Giriş

Tam istihdam, bir ekonomideki bütün kaynakların tam kapasite ile üretime dâhil edilme durumudur. Gelişmekte olan ülkeler veya gelişmiş ülkeler iş gücü piyasalarında bu düzeye ulaşmak için çaba sarf ederek, gerekli ekonomik politikaları hayata geçirmeye çalışmaktadırlar. Toplumların zamanla değişen yapılarından dolayı günümüzde kadın istihdamı artmış çalışma hayatına kadınlar da girmiştir. Kadınların dâhil olduğu iş gücü piyasalarında maruz kaldıkları sorunlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Beşeri sermayeden kaynaklanan sorunlar anlaşılabilir ve zamanla çözümü bulunabilir, fakat tüm beşeri özelliklere sahip çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farkı anlaşılabilen yani cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı olarak yorumlanmıştır. Küresel düzeyde sorun haline gelen cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin her geçen gün uluslararası kamuoyunun ilgisini çekmiştir ve sorunların çözümü için gerekli adımlar atılmaya başlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kadın istihdamını artırıcı ve ücretler konusunda eşitlik sağlamak amacı ile hayata geçirdiği, geçirmeyi planladığı politikaları ve uluslararası anlamda desteklediği, taraf olduğu sözleşmeler konunun önemi açısından özetle aşağıda verilmiştir.

Uluslararası çalışma örgütünün 100 no'lu Ücret Sözleşmesi resmi olarak Haziran 1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve cinsiyet ayrımı yapılmadan tüm sektörler için eşit işlerde çalışan, eşit iş yapanların maddi ve sosyal haklarının eşit olmasını istemiştir. Türkiye'de 1967 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren bu sözleşmenin 1. Maddesi "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" şeklindedir. ILO Sözleşmesi (1967). ([https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm))

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

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

## 2. Literatür

Ülkelerin gelecekteki iş gücü piyasaları hakkında bilgi sahibi olmak ve gelecek hakkında plan yapabilmek için zaman zaman durum tespit çalışmaları yapılmıştır. Yapılan çalışmalar gelişmekte olan ülkelerle beraber gelişmiş olan ülkeleri de kapsamaktadır. Tüm bu çalışmalarda işgücü ve iş hayatında kadın çalışanlara doğru bir negatif ücret ayrımcılığı olduğu saptanmıştır (Wright, Ermisch, 1991). Kadınların karşılaştıkları bu ayrımcılık sadece kazanç seviyesiyle yeterli kalmamış liyakatli yükselmenin de önüne geçmiştir. Türkiye'deki cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı konusu Türkiye'nin Avrupa Birliğine girmesinde de engel teşkil etmektedir ve bu konu sık sık gündeme gelerek konu hakkında raporlar düzenlenmiştir (Eraslan, 2012).

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

Blinder (1973) yaptığı çalışmada ayrımcılığın altında yatan nedenleri bulmaya çalışmıştır ve ücret ayrımcılığının bileşenlere ayrılması gerektiğini savunmuştur. Bu çalışmayı iki türden oluşturmuştur. Birincisi erkekler arasında (beyaz-zenci) ücret farkını ele almıştır ve farklılığın detaylarını incelemiştir. İkinci olarak da cinsiyet ayrımı yaparak beyaz kadınlar ve beyaz erkekler arasında analiz yapmıştır. Birinci çalışmasında beyaz erkekler %45.6 oranında daha fazla saatlik kazanç elde etmektedir. Aradaki farkın (%33) beşeri özellik olarak kadınların erkeklerden daha düşük olduğundan kaynakladığını söylemektedir. Aradaki beşeri özellikleri yok sayarsak ücretlerin %67'si erkeklerin lehine gerçekleştiğini söylemiştir (Blinder, 1973).

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

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

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

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

Her alanda olduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü alanlardan biri de çalışma alanıdır. Cinsiyete göre çalışma farklılıkları devam etmekte ve kadın çalışanlar belli başlı sektörlerde ve de mesleklerde toplanırlar. Çalışma hayatında kadınların aile içinde rolleri ve toplumun kadının yeri evidir anlayışı ile kadınlara çalışma hayatında gerekli değer verilmemiş ve kadınlar genelde düşük ücret alarak çalışma hayatlarına devam etmişlerdir. Bu durum kadın erkek ücretlerindeki eşitsizliği artırmıştır (Etiler, 2017). Çalışmada ücretsiz aile işçiliğine de yer verilirken bu çalışma şekli kadınlar arasında oldukça yaygın olduğu görülmüştür. Kadın çalışanların toplumsal cinsiyet rolünde en temel görevleri aile üyelerinin bakımı ve ev işleridir, ancak bunun karşılığı olarak ödenmeyen ücret, belirlenemeyen bir emektir.

Kadın çalışanlar erkeklere göre Türkiye ortalamasından daha düşük ücretlerde çalıştırılmakta hatta aynı eğitim seviyesinde ve aynı meslekte olsalar dahi bu değişmemektedir. Ayrıca daha güvencesiz ve esnek işlerde

çalıştırılmaktadırlar ve bazı durumlarda da yönetici konumuna da getirilmemektedirler. Kadınlar hane içindeki rolleri gereği ev işi, çocuk bakımı ve hanenin diğer işlerine zaman ayırdıkları için bu işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kreş, anaokulu gibi çocuk bakımı hizmetlerinin daha ulaşılabilir ve yaygın hale getirilmesi, yaşlı ve hasta bakımına yönelik kamusal hizmetlerin yaygınlaştırılması kadınların bakım emeğine harcadığı vakti azaltacak ve onların işgücüne katılımlarını kolaylaştıracaktır (Kaymaz, Şentürk, 2016).

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

### 3. Uygulama

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

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

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

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

$$\ln(W_t) = \beta_0 + \beta_1 \text{YAŞ}_t + \beta_2 \text{KIDEM}_t \quad (1)$$

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

$$\ln(W_t) = \beta_0 + \beta_1 \text{YAŞ}_t + \beta_2 \text{KIDEM}_t + \beta_3 \text{EĞİTİM} \quad (2)$$

Modeller oluşturulurken kukla değişken (Dummy Variables) kullanılmıştır. Kukla değişken guruplar arasındaki farkın, matematiksel olarak yorumlanabilmesi için verilerin sınıflandırılarak modele dâhil edilmesini sağlamaktadır. Kukla değişken nitel özellikteki verileri nicel hale getirerek modelin analiz edilmesini sağlamaktadır. Genelde kukla değişken oluşturulurken 0-1 kodlarını alır, bunun sebebi yorumlama yaparken zorlanılmamasıdır. Kukla değişkenin daha iyi anlaşılması için örnek vermek gerekirse, eğitim seviyeleriyle alakalı kukla değişken oluşturulurken bir okul bitirmeyenler 1 değerini alırsa diğer tüm eğitim seviyeleri 0 değerinin alır ve modele bu şekilde dâhil edilir. Her bir eğitim seviyesi için bu şekilde ayrı ayrı kukla değişken oluşturulur.

Tüm eğitim seviyeleri için kukla değişken oluşturulurken referans eğitim seviyesi Yükseköğretim veya Fakülte mezunları alınmıştır.

#### 3.1. Başkanlar Üst Düzey Yöneticiler ve Diğer İdari Müdürler

ISCO meslek grubunda birinci sırada yer alan meslekler aşağıda verilmiştir, yapılan analizler sadece bu meslek grubu içindir. Eğitim seviyesinde referans grup olarak Yükseköğretim veya Fakülte mezunları alınmıştır (Başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar - Ticari ve idari müdürler - Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri - Ağırhama, perakende ve diğer hizmet müdürleri).

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek grubunda toplam 1485 (%74.70) erkek çalışan ve 503 (%25.30) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 1). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 5063.04 (Ln 8.529) TL iken kadınlarda ortalama 4941.34 (Ln 8.505) TL olmuştur. Burada aylık kazançlar arasındaki fark daha iyi anlaşılın diye reel gelirler de verilmiştir. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Blinder - Oaxaca Ayrıştırma Modeli Sonuçları

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

Blinder-Oaxaca ayrıştırma modeline göre yapılan analiz çalışmasında sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir. Model 1’de (yaş ve kıdem) cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.036 oranıyla erkekler lehine bulunmuştur. Bulunan bu ayrımcılığın (0.041) %114’ü beşeri sermayeden kaynaklanırken, (-0.005) -%14 ise ayrımcılıktan kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Model 1’e göre farklılığın beşeri sermayeden kaynaklandığı görülmüştür ve ayrımcılık negatif yönde gözlemlenmiştir (Yüzdesel hesaplamalar ilgili modelin toplam ücret farkına bölünmesiyle elde edilmiştir).

Model 2’de (yaş-kıdem-eğitim) de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.037 oranıyla erkekler lehine bulunmuştur. Ücret ayrımcılığında beşeri sermayeden kaynaklı fark (-0.047) -127 oranıyla gerçekleşirken ayrımcılık (0.084) % 227 oranıyla tespit edilmiştir. Model 2’de eğitim seviyelerinde Yüksek Lisans veya Doktora mezunları 0.212 oranıyla pozitif yönde çıkarken diğer tüm eğitim seviyeleri farklı oranlarda negatif yönde sonuçlanmıştır. Bu şekilde negatif çıkan sonuçlar aylık kazançta olumlu yönde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Yapılan benzer çalışmalarda okuryazar olmayanlar kadınlarda -70.15 erkeklerde -44.12, İlkokul mezunu olanlar kadınlarda -59.71 erkeklerde -31.98, ortaokul mezun olanlar kadınlarda -63.99 erkeklerde -22.44 oranlarında negatif yönde çıkarken üniversite, Yüksek Lisans veya Doktora mezunları ise pozitif yönde kadınlarda 77.60 erkeklerde ise 29.05 oranında gerçekleşmiştir (Gürler, Üçdoğruk, 2007). Bu meslek gurubu için eğitimin önemsiz olduğu zamanda ayrımcılık beşeri sermayeye dayanırken eğitim değişkeniyle beraber ücret farkının ayrımcılığa yani cinsiyete dayandığı görülmüştür.

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

### 3.2. Sağlık, Hukuk, Eğitim ve Diğer Profesyonel Meslek Mensupları

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

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek gurubunda toplamda 1783 (%52.10) erkek çalışan, 1639 (%47.90) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 3). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 4619.04 (Ln  $W_e$  8.437) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 3527.56 (Ln  $W_k$  8.168) TL olmuştur. Bu meslek gurunda erkek çalışanların yaş ve kıdem ortalamaları kadın çalışanlara göre oldukça yüksek görülmüştür. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli**

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

Blinder-Oaxaca ayrıştırma modeline göre yapılan analiz çalışması sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Model 1’de (yaş ve kıdem) cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.241 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Beşeri sermayeden kaynaklı fark (0.056) %23 iken ayrımcılıktan kaynaklı fark (0.185) %77 oranında gerçekleşmiştir. Ücret ayrımcılığında farkın büyük bir kısmının cinsiyete dayandığı görülmüştür. Model 2 (yaş-kıdem-eğitim) de ayrımcılık Model 1 ile paralel sonuçlar elde edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamakla beraber beşeri sermayeden kaynaklı fark (0.055) %22.5 oranıyla gerçekleşirken cinsiyetten kaynaklı fark (0.186) %77.5 oranıyla gerçekleşmiştir.

Analiz çalışmasında profesyonel meslek mensuplarının kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde sonuçlanan eğitim seviyeleri bir okul bitirmeyenler (-0.36), İlkokul (-0.47), genel ortaokul (-0.147), Genel Lise (-0.140) ve Meslek Lisesi (-0.96) olarak gerçekleşmiştir. Referans eğitim seviyesine göre Yüksek Lisans veya Doktora eğitim seviyesi 311 oranıyla pozitif yönde etkilemiştir. Yapılan çalışmalarda eğitim katsayılarının negatif yönde değer almaları normal görülmüş ve bu durum şu şekilde yorumlanmıştır. Eğitim değişkeninin geçen zaman içerisinde aylık kazanca getirisi yıl geçtikçe düşmektedir ve bu durumdan dolayı negatif kat sayılar çıkmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre eğitimin katsayısı, kadınlarda erkeklere göre daha az olduğunu söylenmiştir. Yani kadınların eğitim getirisi erkeklere göre daha azdır (Kaya, Selim, 2018). Bu durum diğer analiz çeşitleri için de geçerlidir.

### 3.3. Sağlık, Hukuk, Eğitim ve Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları

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

Tablo 5. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek gurubunda toplamda 3094 (%74.61) erkek çalışan, 1053 (%25.39) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 5). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 3277.97 (Ln  $W_e$  8.094) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2761.07 (Ln  $W_k$  7.923) TL olmuştur. Bu meslek gurunda erkek çalışanların yaş ve kıdem ortalamaları kadın çalışanlara göre oldukça yüksek görülmüştür. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli

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

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



Bu meslek grubu için bakıldığı zaman beşeri sermaye özelliklerinden olan eğitim değişkeni Model 1 ve Model 2’de önemli sayılacak derece de artışa neden olmadığı görülmüştür. Analiz çalışmasında Profesyonel meslek mensuplarının kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir Okul Bitirmeyenler (-0.36), İlkokul (-0.14), Genel Ortaokul (-0.114), Genel Lise (-0,100) ve Meslek Lisesi (-0.136) olarak gerçekleşmiştir. Yüksek Lisans veya Doktora (101) eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

### 3.4. Klavye Kullanarak Çalışan Tüm Büro Elemanları

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

Tablo 7. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek gurubunda toplamda 2784 (%55.95) erkek çalışan, 2192 (%44.05) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 7). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2753.64 (Ln  $W_e$  7.920) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2568.91 (Ln  $W_k$  7.851) TL olmuştur. Bu meslek gurunda erkek çalışanların yaş ve kıdem ortalamaları kadın çalışanlara göre oldukça yüksek görülmüştür. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli**

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

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

Bu meslek grubu için eğitim değişkeni beşeri sermayeden kaynaklı ayrımcılığı Model 2’de azaltsa da genel olarak cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık her iki modelde ortaya çıkmıştır. Analiz çalışmasında Profesyonel meslek mensup yardımcılarının kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir Okul Bitirmeyenler (-0.44), İlkokul (-0.192), Genel Ortaokul (-0.128), Genel Lise (-0.141) ve Meslek Lisesi (-0.140) olarak gerçekleşmiştir. Yüksek Lisans veya Doktora (0.77) eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

### **3.5. Kişisel Hizmet Bakım Veren Satış Koruma Hizmeti Çalışanları**

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

Tablo 9. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek gurubunda toplamda 7775 (%70.90) erkek çalışan, 3191 (%29.10) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 9). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2403.94 (Ln  $W_e$  7.784) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2240.58 (Ln  $W_k$  7.714) TL olmuştur. Bu meslek gurubu için yaş ortalamaları yakınsa kıdem ortalamaları arasındaki fark oldukça yüksektir. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli

	Ücret Farkı			
	Model 1		Model 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	7.756	3120.83	7.756	3120.83
Kadın	7.693	2394.54	7.693	2394.54
Ln ( $W_e$ ) – Ln ( $W_k$ )	0.062	15.49	0.062	15.49
Beşeri Sermaye	0.009	10.44	0.003	2.17
Ayrımcılık	0.053	13.07	0.059	15.27
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.920	-9.552
İlkokul	-	-	-0.269	-19.871
Genel Ortaokul	-	-	-0.197	-15.717
Genel Lise	-	-	-0.112	-9.085
Meslek Lisesi	-	-	-0.120	-9.552
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.88	9.573

Model 1'de ve Model 2'de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının yine ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığı zaman her iki modelde de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.062 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı Model 1 için (0.009) %15 oranında gerçekleşirken Model 2 için (0.003) %5 oranında gerçekleşmiştir. Cinsiyetten kaynaklı fark ise Model 1 için (0.053) %85 oranında gerçekleşmişken Model 2 için (0.059) %95 oranında gerçekleşmiştir. Analiz çalışmasında kişisel hizmet veren elemanlar kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim

gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.92) , İlkokul (-0.269), Genel Ortaokul (-0.197), Genel Lise (-0.112) ve Meslek Lisesi (-0.120) olarak gerçekleşmiştir. Yüksek Lisans veya Doktora (0.88) eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu meslek gurubunda ayrıştırma modelinde %5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır. Erkekler modelinde analiz çalışmalarında model %5 anlamlılık seviyesinde anlamsız çıkmıştır. Aynı konu üzerinde yapılan çalışmaların bazılarında veriler anlamlı çıkmamıştır (Çağlayan Akay, Saçaklı Saçıldı, Güriş, 2010).

### 3.6. Nitelikli Tarım, Orman ve Su Ürünleri Çalışanları

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

Tablo 11. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek gurubunda toplamda 389 (%89.02) erkek çalışan, 48 (%10.98) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 11). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2289.36 (Ln  $W_e$  7.736) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2067.50 (Ln  $W_k$  7.634) TL olmuştur. Bu meslek gurubunda çalışan kişi sayısı oldukça azdır. Buna rağmen yaş gurubu ve kıdem değerleri birbirine oldukça yakındır aynı şekilde aylık kazanç değerleri de yakın değerler almıştır. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli

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

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

### 3.7. İnşaat Metal İşleme İle Diğer Sanatkâr Çalışanları

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

Tablo 13. Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Erkek	Aylık Kazanç	2526.04	763.808	8062
	Yaş	36.30	10.081	
	Kıdem	5.35	6.451	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.029	0.169	
	İlkokul	0.066	0.249	
	Meslek Lisesi	0.005	0.222	
	Yüksek Lisans veya Doktora	0.189	0.391	
Kadın	Aylık Kazanç	2209.18	440.118	862
	Yaş	36.85	9.889	
	Kıdem	3.66	4.303	
	Bir Okul Bitirmeyenler	0.047	0.0212	
	İlkokul	0.116	0.320	
	Meslek Lisesi	0.002	0.340	
	Yüksek Lisans veya Doktora	0.128	0.335	

Bu meslek gurubunda toplamda 8062 (%90.33) erkek çalışan, 862 (%9.66) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 13). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2526.04 (Ln  $W_e$  7.834) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2209.18 (Ln  $W_k$  7.700) TL olmuştur. Diğer meslek guruplarından farklı olarak bu meslek gurubunda ortalama yaş değerleri erkeklerden yüksek çıkmıştır. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli

	Ücret Farkı			
	Model 1		Model 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	7.802	2975.13	7.802	2975.13
Kadın	7.686	1480.18	7.686	1480.18
Ln ( $W_e$ ) – Ln ( $W_k$ )	0.115	19.91	0.115	19.91
Beşeri Sermaye	0.011	6.53	0.011	19.91
Ayrımcılık	0.104	18.11	0.104	18.35
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.132	-11.256
İlkokul	-	-	-0.351	-17.183
Genel Ortaokul	-	-	-0.222	-11.816
Genel Lise	-	-	-0.117	-8.392
Meslek Lisesi	-	-	-0.062	-3.641
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.071	7.100

Model 1’de ve Model 2’de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığı zaman cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı Model 1 ve Model 2 için 0.115 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Model 1 ve Model 2’de beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı (0.011) %10 oranında gerçekleşirken ayrımcılıktan kaynaklı fark (0.104) %90 oranında gerçekleşmiştir. Analiz çalışmasında İnşaat işlerinde çalışan sanatkarlar kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir Okul Bitirmeyenler

(-0.132), İlkokul (-0.351), Genel Ortaokul (-0.222), Genel Lise (-0.117) ve Meslek Lisesi (0.095) oranıyla negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yüksek Lisans veya Doktora eğitim seviyesi ise pozitif yönde etkilemiştir. Bu meslek gurubunda ayrıştırma modelinde %5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır. Erkekler modelinde Model 1 analiz çalışmalarında %5 anlamlılık seviyesinde anlamsız çıkmıştır.

### 3.8. Sabit Tesis ve Diğer Teçhizat Operatörleri

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

Tablo 15. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek gurubunda toplamda 6993 (%86.96) erkek çalışan, 1049 (%13.04) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 15). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2596.98 ( $\ln W_e$  7.862) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2172.11 ( $\ln W_k$  7.683) TL olmuştur. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli

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

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

### 3.9. Nitelik Gerektirmeyen Her Türlü İşlerde Çalışanlar

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



Tablo 17. Tanımlayıcı İstatistikler

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

Bu meslek gurubunda toplamda 4607 (%66.58) erkek çalışan, 2313 (%33.42) kadın çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 17). Aylık kazanç erkeklerde ortalama 2288.31 (Ln  $W_e$  7.735) TL iken kadın çalışanlarda ortalama 2099.57 (Ln  $W_k$  7.649) TL olmuştur. Bu meslek gurubunda da kadınların ortalama yaş değerleri erkeklerden yüksek çıkmıştır. Erkekler için yaş kıdem ve eğitim sonuçları ise Tablo 18’ de verilmiştir.

Tablo 18. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli

	Ücret Farkı			
	Model 1		Model 2	
	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	7.718	3001.86	7.718	3001.86
Kadın	7.644	4104.10	7.644	4104.09
Ln ( $W_e$ ) – Ln ( $W_k$ )	0.073	23.11	0.073	23.11
Beşeri Sermaye	0.005	5.76	0.008	7.04
Ayrımcılık	0.068	21.79	0.065	20.84
Bir Okul Bitirmeyenler	-	-	-0.068	-3.815
İlkokul	-	-	-0.127	-4.311
Genel Ortaokul	-	-	-0.046	-1.748
Genel Lise	-	-	-0.011	-0.550
Meslek Lisesi	-	-	0.023	1.149
Yüksek Lisans veya Doktora	-	-	0.002	0.156

Model 1’de ve Model 2’de cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu meslek gurubu için bakıldığı zaman Model 1 ve Model 2 için cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı 0.073 oranıyla erkeklerin lehine olacak şekilde gerçekleşmiştir. Model 1 de beşeri sermayeden kaynaklı ücret farkı (0.005) %7 iken Model 2’de (0.008) %11 oranında gerçekleşmiştir. Cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık ise Model 1 için (0.068) %93 oranında gerçekleşmişken Model 2 için (0.065) %89 oranında gerçekleşmiştir. Analiz çalışmasında temizlikçiler ve yardımcıları kazançlarında eğitim seviyeleri bakımından referans eğitim gurubuna

göre negatif yönde etkileyen eğitim seviyeleri Bir okul bitirmeyenler (-0.068), İlkokul (-0.127), Genel Ortaokul (-0.046) ve Genel Lise (-0.011) oranıyla negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yüksek Lisans veya Doktora (0.002) ile Meslek Lisesi (0.023) eğitim seviyeleri ise pozitif yönde etkilemiştir. Bu meslek gurubunda ayrıştırma modelinde %5 anlamlılık seviyesinde model anlamlı çıkmıştır.

### 3.10. Tüm Meslek Guruplarının Analiz Sonuçlarının Bir Arada Gösterilmesi

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

Tablo 19. Meslek Guruplarına Göre Sonuçların Karşılaştırılması

Meslek Grubu	Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği	Beşeri Sermaye (Model 1)	Ayrımcılık (Model 2)
Başkanlar Üst Düzey Yöneticiler	0.036	-0.047	0.084
Sağlık Hukuk Eğitim ve Diğer Profesyoneller	0.241	0.055	0.186
Sağlık Hukuk Eğitim ve Diğer Yardımcı Profesyoneller	0.156	0.011	0.145
Klavye Kullanarak Çalışan Tüm Büro Elemanları	0.068	0.004	0.064
Kişisel Bakım Satış ve Koruma Hizmeti Çalışanları	0.062	0.003	0.059
Nitelikli Tarım Orman ve Su Ürünleri Çalışanları	0.081	0.014	0.067
İnşaat Metal İşleme ile Diğer Sanatkâr Çalışanları	0.115	0.011	0.104
Sabit Tesis ve Diğer Teçhizat Operatörleri	0.122	0.021	0.101
Nitelik Gerektirmeyen Her Türlü İşlerde Çalışanlar	0.073	0.008	0.065

Analiz çalışmasıyla ilgili paralel olarak örtüşen sonuçlar ve yorumlardan birkaç tanesi Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Diğer Çalışmalarda Bulunan Ücret Farkları ve Yorumları

Diğer Çalışmalarda Bulunan Ücret Farkları	
Yazar	Oran/Yorum
Toksöz, Memiş, 2020	Cinsiyete dayalı ücret farklarını imalat sektöründe analiz eden çalışmada Türkiye imalat sektöründe cinsiyetten kaynakla kazanç farkının olduğunu ve bu farkın sebeplerinden birinin de bu sektör için kayıt dışı istihdamın çok fazla olmasından kaynakladığını söylemiştir.
Yalçın, Arlı, Aytaç, Başol, Aydemir, 2019	%262.8
Tunç,2018	Az gelişmiş Ülkelerde cinsiyetten kaynaklı ücret artışı daha fazla iken gelişmiş ülkeler de bu durum daha azdır.
Duman, 2018	%8.8
Acun, 2018	Analiz sonuçlarına bakıldığı zaman kadınların aleyhinde bir sonuca ulaşıldığı ve erkeklere göre daha düşük kazanç aldığını ortaya çıkarmaktadır.
Çelik Uğuz, Topbaş, 2016	%0.57
Cergibozan, Özcan, 2012	İşgücü piyasalarında kadın ve erkek çalışanlar arasında incelemeler yapan çalışmalarda genel sonuç kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha az gelir elde ettiği yönündedir.
Kiren Gürler, Üçdoğruk, 2007	Çalışmanın sonuçlarına göre beşeri sermaye özelliklerine istinaden insan sermayesi ve meslek bilgileri gelir farklılığına katkısı diğer kazanç getirilerine göre temel insan sermayesinden daha fazladır. Her iki model sonucuna göre Türkiye de cinsiyetler arası önemli boyutlarda ayrımcılığın olduğu saptanmıştır.
Hisarcıklılar, Ercan, 2005	%120.4
Yamak, Topbaş, 2004	Oaxaca % 78 Cotton % 80
Palaz, 2002	Yapılan teorik ve ampirik çalışmalar sonucunda Türkiye’de işgücü piyasalarında kadınlara yönelik cinsiyetten dolayı ücret ayrımcılığıyla sürekli olarak karşı karşıya kalındığını söylemiştir.

#### 4. Tartışma

Blinder-Oaxaca ayrıştırma modelinin kullanıldığı 2015 yılı Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü anket veri seti ile üç farklı model oluşturularak yapılan, Türkiye’de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı başlıklı çalışma da bölgesel analiz yapılmıştır. Bu çalışmadaki amaç, ücret ayrımcılığının kadın erkek ayrımının yanında bölgesel farklılıkları da tespit etmektir. Araştırmada üç farklı model kurulmuş ve ücret farkının en çok cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. İBBS Düzey 1’de bulunan 12 bölge üzerinde yapılan çalışmada ücret eşitsizliği en fazla Doğu’da, en az ise Ege bölgesinde olduğu görülmüştür. Doğuda diğer bölgelere göre daha yüksek çıkmasının kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Orta Anadolu’dan batıya gidildikçe kadın erkek ücret eşitsizliğinin azaldığı görülmüştür, buna rağmen Batı bölgesinde erkekler kadınlara göre yüksek ücret aldığı tespit edilmiştir (Yalçın, Arlı, Aytaç, Başol, Aydemir, 2019).

Türkiye’de kadın erkek çalışanların iş gücü piyasalarındaki durumunu araştıran TÜİK 2010 iş gücü anketi verilerini kullanarak hem Türkiye geneli hem de bölgesel olarak yapılan analiz çalışmasında, Türkiye geneli için yapılan analizde istatistiksel olarak anlamlı bir ücret farkı bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Oaxaca-Blinder ve Reimers ayrıştırma analiz yöntemlerini kullanarak yaptıkları çalışmada İstanbul ve İç Anadolu bölgesinde kadınlar lehine sonuçlara ulaşılmıştır. Marmara ve Karadeniz bölgelerinde ise kadınlar aleyhinde sonuçlara ulaşılmıştır. Ege ve Doğu Anadolu bölgelerinin de ise anlamlı derece ayrımcılık bulunmamıştır (Cergibozan, Özcan, 2012).

Ucuz işgücü kaynağı olarak görülen kadın emeğine olan artan talep, ihracata dayalı sanayileşme modelinin 1970’lerin sonlarında benimsenmesinden bu yana devam etmektedir (Toksöz, Memiş, 2020). Emek piyasalarında kadınların düşük ücretli istihdam edildikleri kayıtlı istihdam edilmelerine rağmen cinsiyet ücret açığı ile karşı karşıya olduklarından kaynaklı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en temel meselelerinden biri olmuştur. Türkiye sanayi üretiminde de diğer ülkeler gibi kadın erkek istihdamında kadınlar aleyhinde ücret açığına maruz kalmıştır. 2004-2016 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre yapılan çalışmada imalat sanayi alt sektörlerinde kayıt dışı istihdamda saatlik ücretlerdeki cinsiyet ücret açığı analiz edilmiştir. İhracat ve kadın istihdam oranı seçili sektörlerde (gıda, tekstil ve hazır giyim imalatı) nispeten yüksek çıkmış, kayıt dışılık ve cinsiyet ücret farkı ilişkisi, araştırmanın odak sorunu olmuştur (Toksöz, Memiş, 2020). Elde edilen sonuçlar ihracat yönelimi yüksek olan sektörlerde kadın ücret düzeyinin düşük olduğu ve cinsiyet eşitsizliğinin yüksek düzeyde olduğunu ve bu sorunun varlığını sürdürdüğü görülmüştür.

Türkiye genelinde kadın ve erkelerin iş gücüne katılımını belirleyen etmenleri Mincer’ in İnsan Sermayesi Modeli’ ne göre inceleyen ve 2002 Hanehalkı bütçe anketi verilerini kullanarak yapılan çalışmada önemli boyutlarda ayrımcılık olduğu saptanmıştır. Türkiye geneli ekonomik ve sosyal sebeplerden kaynaklı olarak İşgücüne katılım oranı çok düşük görülmüştür. Oaxaca (1973) ayrıştırma modelinin kullanıldığı çalışmada gelir farklılığı ve donanım farklılığı olmak üzere iki kısımda cinsiyetler arası ücret geliri incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarında meslek bilgileri yani tecrübesi ve beşeri sermaye özellikleri temel insan sermayesi modelinden katkı olarak daha fazladır. Araştırma sonuçlarına göre incelenen modellerle yapılan analizde ayrımcılık erkekler lehine gelişmiştir. İşgücü piyasalarında kadın istihdamının artması ve ücret ayrımcılığı ile ilgili sorunların kalıcı çözümü üniversite eğitiminin yaygınlaştırılması ile giderilebileceği de ifade edilmiştir (Gürler, Üçdoğruk, 2007).

Diğer ülkelerle kıyasla Türkiye’ de kadınların iş hayatına katılma oranları oldukça düşüktür ve genel olarak kadınların kayıt dışı istihdamda daha çok çalıştıkları bilinmektedir. Ekonomik anlamda son yıllarda kayıtlı çalışmayanlar ile mücadele edilmesinin sonuçları olarak kayıt dışı istihdamda oldukça azalma vardır. Bu kadın çalışanlar açısından olumlu bir durumdur fakat tam anlamıyla bu konu çözülmüş değildir. Kadın çalışanlarda eğitim seviyesi arttıkça sigorta güvencesine sahip işlerde çalışma isteği de artmaktadır, eğitim seviyesi azaldıkça sigortasız işlerde çalışma durumu da artmaktadır. Kentleşmenin yüksek olduğu illerde kadın istihdamının arttığı ve sigortalı işlere önem verildiği gözlemlenmiştir. Son yıllarda bu konuyla alakalı çalışmalar da oldukça fazladır (Öztürk, Başar, 2018). TÜİK 2015 yılı Hanehalkı Bütçe anketi verileri kullanılarak yapılan çalışmada toplumun genel ekonomik durumu erkeklere göre kadınların çalışma hayatında ve sosyal güvenlik yani kayıt dışı çalışma tercihinde önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı konusunda yapılan güncel analiz çalışmalarına bakıldığı zaman 7 bölge üzerinde analiz çalışması yapan Eraslan (2012). Diğer bölgelerde (Türkiye Geneli – İstanbul – Batı Doğu Marmara – Ege Akdeniz – Orta Batı Anadolu – Batı Karadeniz K. Doğu Anadolu) erkekler lehine sonuçlara ulaşmış fakat Orta- Güneydoğu Anadolu bölgesinde, erkeklerin aleyhinde sonuçlara ulaşarak kadınların saatlik ücretlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bunun sebebini ise işgücüne katılan kadın çalışan sayısının az olmasına bağlamıştır. Diğer bölgeler için analiz sonuçlarında kadınlarda saatlik ücretin az olmasına yani eşit işe eşit ücret verilmemesinden kaynaklandığını öne sürmüştür (Eraslan, 2012).

## 5. Sonuç

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında çok sıklıkla karşılaştıkları sorunların başında ücret eşitsizliği gelmektedir. Yapılan çalışmalarda ücret eşitsizliğinin temelde iki sebebinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeplerden birisi beşeri sermaye özelliklerinin farklı olması diğer sebep ise ücret eşitsizliğinin cinsiyetten kaynaklanmasıdır (Kaya, Selim, 2018). Beşeri sermayeden kaynaklı ücret farklılığı gerçek ekonomik durumla örtüşmektedir fakat ücret eşitsizliğinin cinsiyete dayanması eşitsizlik konusunun tekrar ele alınmasına neden olmuştur.

Türkiye de 1999 yılında cinsiyet ayrımcılığı konusunda ilk çalışmalardan biri olan “Türkiye de kamu-özel sektör ilişkisi ve cinsiyet” başlıklı çalışmada Kamu sektöründe eşitsizliğin olmadığını fakat özel sektörde kadınların gelir eşitsizliğine maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Tansel, 1999). Türkiye de cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı konusunda yapılan çalışmaların birçoğunda istatistiki bölge birimleri sınıflandırmasına göre analiz çalışmaları yapılmıştır. Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanarak Türkiye’de 13 bölge ile yapılan analiz sonuçlarının da

tüm bölgeler de cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığı tespit edilmiştir (Kaya, Selim, 2018). Farklı bir çalışma da ise 7 bölge arasında ücret ayrımcılığı analizi yapılmış ve Karadeniz bölgesi en yüksek ayrımcılığın olduğu bölge çıkmıştır (Cergibozan, Özcan, 2012). İnsan sermayesi modelini kullanarak analiz çalışması yapan Gürler ve Üçdoğruk meslek guruplarının gelir üzerindeki etkisini ölçmüştür. Kanun yapıcı, üst düzey yönetici, profesyonel meslek mensuplarının kadın ve erkekler de diğer meslek guruplarına göre gelir etkisinin (ortalama gelirin) daha fazla olduğu görülmüştür. Oaxaca ayrıştırma modeli ile Cotton ayrıştırma modelini ayrı ayrı analiz çalışmasında kullanarak Türkiye de cinsiyetten kaynaklı ücret ayrımcılığını araştıran Yamak ve Topbaş, Oaxaca modeline göre %78, Cotton modeline göre %80 oranında ayrımcılık tespit etmişlerdir.

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

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

Oluşan bu ücret ayrımcılığında beşeri sermayeden kaynaklı fark en çoktan en aza sırasıyla; Sağlık, hukuk eğitim ve diğer profesyonel meslek mensupları, sabit tesis ve diğer teçhizat operatörleri, nitelikli tarım orman ve su ürünleri meslek mensupları, inşaat metal işleme ile diğer sanatkârlar, sağlık hukuk eğitim ve diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları, nitelik gerektirmeyen her türlü işlerde çalışanlar, klavye kullanarak çalışan tüm büro elemanları, kişisel bakım satış ve koruma hizmeti çalışanları, başkanlar üst düzey yöneticiler ve diğer idari müdürler olarak adlandırılan meslek guruplarında gerçekleşmiştir (Sağlık hukuk eğitim yardımcı profesyonel meslek mensupları ile İnşaat metal işleme ve diğer sanatkârlar aynı orana sahiptir). Cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık ise en çoktan en aza sırasıyla; Sağlık, hukuk, eğitim ve diğer profesyonel meslek mensupları, sağlık, hukuk, eğitim diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları, inşaat metal işleme ile diğer sanatkâr meslek mensupları, sabit tesis ve diğer teçhizat operatörleri, başkanlar üst düzey yöneticiler ve diğer idari müdürler, nitelikli tarım orman ve su ürünleri meslek mensupları, nitelik gerektirmeyen her türlü işlerde çalışanlar, klavye kullanarak çalışan tüm büro elemanları, kişisel bakım satış ve koruma hizmeti çalışanları olarak adlandırılan meslek guruplarında gerçekleşmiştir.

2019 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %34.4 seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019). Türkiye’de son 26 yılda kadınların işgücüne katılım oranı diğer OECD ülkelerinin artış oranının altında kalmıştır (Yalçın, Arlı, Aytaç, Başol, Aydemir, 2019). İşgücü piyasalarında kadın istihdamı ve kadınların işgücüne katılım oranlarının artması yaşanan ayrımcılıkların önüne geçebileceği düşünülmektedir. Yapılan analizlerde görülüyor ki kadınların işgücüne katılımının az olduğu bölgeler de ayrımcılık daha fazladır. Ayrıca eğitim seviyesinin artması ve üniversite eğitiminin yaygınlaştırılması cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının da azalmasına neden olmaktadır. Günümüzde kanun koyucular kadın çalışanların korunması için gerekli yasalar düzenlemeleri hayata geçirmişlerdir ve sorunun kalıcı olarak çözülmesine çaba sarf etmişlerdir. Fakat işgücü piyasalarında yapılan güncel analiz çalışmalarında görülüyor ki özel sektörde tam anlamıyla ayrımcılık önlenmiş değildir.

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

## Kaynakça

- Acun, S. (2018). Türkiye de Ücret Eşitsizliğinin Analizi. *Bulletion of Economic Theory and Analysis*, 3(4), 237-260.
- Alparslan, A., Bozkurt, Ö., Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, Ş.Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmecilliği Dergisi*, 14(1), 90-107.
- 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., Zulehner C. (2007). Wage Differences Between Austrian Men and Women: Semper Diem?. *Emprica*, vol.34, pp.213-299.
- Cergibozan, R., Özcan, Y. (2012). Türkiye için Bölgelere Göre Ücret Ayrıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1). 27-48.
- Cholezas, I., Tsakoglou, P. (2006). Gender earnings differentials in the Greek labour market. *Economic Policy Studies*, forthcoming.
- Çelik Uğuz, S., Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1). 62-78.
- Duman, A. (2018). Education Mismatches in the Labor Markets and Their Impact on Wages across Sectors: Evidence from Turkey. *Sosyoekonomi*, 26(37). 227-242.
- Eraslan, V. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Etiler, N. (2017). Kesişmeyen Kümeler: Kadın Emegi Ve Ücret. *Ttb Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 17(66), 19-27.
- Güriş, S., Çağlayan Akay, E., Saçaklı Saçıldı, İ. (2010). Schooling and wage distribution for male and female employees in the public and private sector. *International Research Journal of Finance and Economics*, 40, 146-154.
- Hisarcıklılar, M., Ercan, H. (2005). Gender based wage differentials in Turkey. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 45-62.
- Kaya, G., Selim, R. (2018). The gender wage inequality in Turkey. *Press Academia Procedia (PAP)*, 7, 408-413.
- Kaymaz, Y., Şentürk, B. (2016). Lojistik Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Analiz: İzmir Örneği. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 469-480.
- Kiren Gürler, Ö., Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Yaşar Üniversitesi*, 2(6), 571-589.
- Neuman S., Oaxaca R., (2003). Gender versus Ethnic Wage Differentials Among Professionals: Evidence from Israel. *Annals of Economics and Statistics*, pp.267-292.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. 14(3). 693-709.
- Öztürk, S., Başar, D. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 41-58
- Palaz, S. (2002). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde NeoKlasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 90-106.
- Tansel, A. (1999). Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender In Turkey. *Bonn: Iza Discussion Paper*, No: 1262.
- Toksöz, G., Memiş, E. (2020). Kayıt Dışı İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri: İmalat Sanayinde Cinsiyet Ücret Açığı. *Ekonomik Yaklaşım Derneği*, 31(116), 1-33.
- Topbaş, F. (2003). Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği. *Karadeniz Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi*.
- TÜİK, ILO (2020). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması. *Ankara: ILO*.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). (<https://www.tuik.gov.tr/>)

**Atf / Citation:** ERDOĞAN E., YEŞİLYURT C. (2022). Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığının ISCO Meslek Gruplarına Göre Analizi. *İstatistik Araştırma Dergisi*, 12 (1), 16-38.

Tüzünkan, D. (2016). Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 313-324.

Tunç, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251.

Wright Robert, E., Ermisch John, F., (1991). Gender Discrimination in the British Labour Market: A Reassessment. *Economic Journal, Royal Economic Society*, vol. 101(406), pages 508-522, May.

Yalçın, E. C., Arlı, N. B., Aytaç, S., Başol, O., Aydemir, M. (2019). Türkiye'de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: İBBS Düzey 1'e Göre Farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 293-314.

Yamak, N., Topbaş, F. (2004). Kadın emeği ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4), 143-156.