



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İktisat Anabilim Dalı

# İŞGÜCÜ PİYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE GELİR DAĞILIMI

Neslihan KILINÇ

Doktora Tezi

Ankara, 2020

# İŞGÜCÜ PİYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE GELİR DAĞILIMI

Neslihan KILINÇ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İktisat Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2020

Emeğin değerini ve insan sevgisini bize aşılayan, bu değerleri tüm hayatı boyunca savunan, ilk ve daimi öğretmenim babam

**SEFER KILINÇ'a...**

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana desteğini hiç esirgemeyen hem akademik hem de insani yönden örnek aldığım değerli tez danışmanın Prof. Dr. Hatice KARAÇAY 'a çok teşekkür ederim.

Çalışmamda değerli görüşleriyle katkılarını sununan Prof. Dr. Arzu Akkoyunlu WIGLEY hocama ve akademik yaşamımın başından beri hep desteğini hissettiğim, onunla çalışma fırsatına sahip olduğum için çok şanslı olduğum aynı zamanda yüksek lisans tez danışmanım da olan Prof. Dr. Fahriye ÖZTÜRK hocama teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak onlar olmadan asla başaramayacağımı bildiğim, anneliğiyle tüm dünyayı kucaklayan canım annem Aziye KILINÇ'a, ilk ve daimi öğretmenim babam Sefer KILINÇ'a, sevgilerini ve desteklerini hep hissettiren abim ve ablama, onları tanıma fırsatım olduğu için çok mutlu olduğum ve hep iyiki dediğim yeğenlerime, en zor zamanlarda "Hadi devam" diyecek gücü kendimde bulmama yardım eden dostum, meslektaşım Taylan ŞENGÜL'e ve hayatıma güneşi getiren oğlum TEMMUZ'a varlıkları ve kattıkları için sonsuz teşekkür ederim.

## ÖZET

KILINÇ, Neslihan. *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Gelir Dağılımı*, Doktora Tezi, Ankara, 2020.

Piyasa ekonomisi içinde yaratılan gelirin, üretime katılan faktörler ya da bireyler arasında nasıl bölüşüleceği, bu bölüşümün iktisadi sistem üzerindeki etkileri ve adaletli olup olmadığı iktisat disiplini boyunca tartışılan bir konu olmuştur. Bu tartışmalar içinde analiz birimin üretim faktörleri mülkiyetine dayalı toplumsal sınıflardan bireye doğru kayması, işgücü piyasası içindeki dinamiklerin tartışılması için daha geniş bir zemin yaratmıştır. Böylece işgücü piyasasında cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın etkileri daha görünür hale gelmiştir. Ancak bu görünürlük hâkim iktisadi yaklaşımın ayrımcılık tanımının izin verdiği ölçüde gerçekleşmiştir. Hâkim iktisadın dar ve soyutlayıcı yaklaşımı karşısında feminist yaklaşım, toplumsal cinsiyet çözümlemesini ortaya koyarak ayrımcılığın doğası ve niteliği hakkında daha bütüncül ve kapsamlı bir bakış açısı sunmuştur. Feminist yaklaşımın çıkış noktasını oluşturduğu bu çalışmada, kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu ve işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılık, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık /eşitsizlik olarak okunmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bireysel gelir dağılımına etkisi ücret-maaş eşitsizliği üzerinden araştırılmaktadır. Bu amaçla kantil regresyona dayalı ayrıştırma Machado-Mata yönteminden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Türkiye işgücü piyasasında tam zamanlı çalışanlar arasında, kadınlar ücret-maaş dağılımı boyunca erkeklerden daha düşük gelir etmekte ve bunun önemli bir bölümü cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Kadın -erkek arasındaki en güçlü eşitsizlik dağılımın alt bölgelerinde yani nispeten daha düşük gelirlili işgücü arasında ortaya çıkmıştır. Bu durum tam zamanlı çalışan kadın ve erkek arasında kadınlar aleyhine bir yapışkan zemin etkisini işaret etmektedir.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkilerini araştıran ayrıştırma yöntemleri önemli bulgular sunmakla birlikte hâkim iktisadi yaklaşımın etkisi, bu bulguların alanını oldukça daraltmaktadır. Bu analizlerde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümün yarattığı eşitsizlikler analiz dışına itilmekte, bir diğer ifade ile "mesele" edilmemektedir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyete dair bu bakış açısı iktisat disiplini içinde genel bir eğilim niteliğindedir. Bu bağlamda çalışmada, uygulanan ampirik

modele dair bulgular ve bu analizlerin kavramsal sınırlarını belirleyen kuramsal yaklaşıma ait toplumsal cinsiyetçi bakış açısının sorgulanması bir arada sunulmaktadır.

**Anahtar Sözcükler**

Gelir Dağılımı, İşgücü piyasası, Ayrımcılık Teorileri, Quantile Regresyon , Ayrıştırma Yöntemleri

## ABSTRACT

KILINÇ, Neslihan. *Gender Inequality in the Labor Market and Income Distribution*, Ph. D. Dissertation, Ankara, 2020.

How the income created in the market economy will be divided among the factors participating in production or individuals, the effects of this distribution on the economic system and whether it is fair or not has been a subject discussed throughout the economic discipline. In these discussions, the shift of the analysis unit from the social classes based on the ownership of production factors to the individual created a wider ground for discussion of the dynamics in the labor market. Thus, the effects of gender-based discrimination in the labor market became more visible. However, this visibility has been realized to the extent permitted by the definition of discrimination in the mainstream economic approach. In the face of the narrow and abstractive approach of mainstream economics, the feminist approach has presented a more holistic and comprehensive perspective on the nature and nature of discrimination by introducing gender analysis. In this study, where the feminist approach is the starting point, the disadvantaged position of women in the labor market and discrimination against women in the labor market are read as gender-based discrimination / inequality. In this context, the effect of gender inequality on the individual income distribution in the labor market is investigated through the wage-salary inequality. For this purpose, quantile regression and Machado-Mata decomposition method were used.

According to the results obtained from full-time employees in Turkey's labor market, wage-salary distribution to low income women than men throughout and stems from discrimination based on gender, a significant portion of it. The strongest inequality between women and men occurred in the lower regions of the distribution, namely among the relatively lower income labor force. This indicates a sticky floor effect between women and men working full time.

Decomposition methods investigating the effects of gender-based discrimination in the labor market present important findings, but the impact of the mainstream economic approach narrows the field of these findings. In these analyzes, the inequalities created by the gender-based division of labor are excluded from the analysis, in other words, it is not an “issue”. However, this perspective on gender is a general trend in the discipline of economics. In this context, the findings of the empirical model applied and questioning of the gender perspective of the theoretical approach that determines the conceptual limits of these analyzes is presented together.

**Keywords**

Income Distribution, Labor Market, Discrimination Theories, Quantile Regression, Decomposition Methods



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN .....	iii
TEŞEKKÜR .....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT .....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
TABLolar DİZİNİ .....	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xv
GİRİŞ.....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM GELİR DAĞILIMI KAVRAMI, TÜRLERİ VE ÇEŞİTLİ ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. GELİR DAĞILIMI KAVRAMI VE TÜRLERİ .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. GELİR DAĞILIMI ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ.....</b>	<b>14</b>
1.2.1. Gini Katsayısı.....	18
1.2.2. Genelleştirilmiş Entropi Ölçümleri (GE): Theil Endeksi ve Logaritmik Sapmaların Ortalaması .....	20
1.2.3. Görelî Varyans ve Değişim Katsayısı .....	21
1.2.4. Atkinson İndeksi .....	22
<b>İKİNCİ BÖLÜM GELİR DAĞILIMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1. KLASİK İKTİSAT .....</b>	<b>25</b>
2.1.1. Klasik Genel Özellikleri.....	25
2.1.2. Klasik İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi.....	28
<b>2.2. MARKSİST İKTİSAT .....</b>	<b>41</b>
2.2.1. Marksist İktisat Genel Özellikleri.....	41
2.2.2. Marksist İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi .....	43
<b>2.3. NEOKLASİK İKTİSAT.....</b>	<b>52</b>
2.3.1. Neoklasik İktisat Genel Özellikleri .....	52

2.3.2. Neoklasik İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi .....	54
<b>2.4. KEYNESYEN İKTİSAT .....</b>	<b>62</b>
2.4.1. Keynesyen İktisat Genel Özellikleri .....	62
2.4.2. Keynesyen İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi .....	66
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK.....</b>	<b>78</b>
<b>3.1. NEOKLASİK İKTİSAT VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK .....</b>	<b>80</b>
3.1.1 Beşeri Sermaye Modeli.....	82
3.1.2. Ayrımcılık Tercihi Modeli .....	84
3.1.3. İstatistikî Ayrımcılık Modeli .....	87
3.1.4. Ayrımcı Monopson Modeli.....	90
<b>3.2. KURUMCU VE MARKSİST İKTİSAT İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK.....</b>	<b>92</b>
<b>3.3.FEMİNİST YAKLAŞIM İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK .....</b>	<b>96</b>
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İŞGÜCÜ PİYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE GELİR DAĞILIMI .....</b>	<b>105</b>
<b>4.1.. LİTERATÜR ÖZETİ.....</b>	<b>105</b>
<b>4.2. EKONOMETRİK MODEL .....</b>	<b>121</b>
<b>4.3. VERİ SETİ VE ÖRNEKLEM KÜTLESİ .....</b>	<b>124</b>
<b>4.3. DEĞİŞKENLER .....</b>	<b>127</b>
4.3.1. Bağımlı Değişken .....	127
4.3.2. Bağımsız Değişkenler.....	129
4.3.2.1. Cinsiyet .....	129
4.3.2.2. Eğitim Düzeyi ve İş deneyimi .....	131
4.3.2.3. Medeni Durum.....	135
4.3.2.4. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıt ve İstihdam Durumu .....	137
4.3.2.5. İdari Görev ve Firma Büyüklüğü .....	140
4.3.2.6. Sektör ve Meslek Grubu .....	145
<b>4.4.YÖNTEM.....</b>	<b>150</b>
<b>4.5. TAHMİN SONUÇLARI .....</b>	<b>154</b>
4.5.1. Kantil Regresyon Tahminleri .....	154
4.5.2. Ayrıştırma Analizi Tahminleri.....	167
<b>SONUÇ .....</b>	<b>175</b>

<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>185</b>
<b>EK-1. ORJİNALLİK RAPORU .....</b>	<b>201</b>
<b>EK-2. ETİK KURUL / KOMİSYON MUAFİYET FORMU .....</b>	<b>203</b>
<b>EK.3: BİRLEŞTİRİLMİŞ KANTİL REGRESYON SONUÇLARI MODEL TAHMİNLERİ .....</b>	<b>205</b>

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>ILO</b> .....	International Labour Organization
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu

## TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Referans Yılı Bireysel Gelirler	125
Tablo 2. Gelir Türlerine Göre Gini Katsayısı Ve Ayrıştırma Sonuçları	126
Tablo 3.Saatlik Ücret Dağılımı	128
Tablo 4.Saatlik Ücretlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımı	128
Tablo 5.Tam Zamanlı Çalışan Kadın Ve Erkek Oranı	130
Tablo 6.Türkiye Genelinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Ve İstidam Oranları	130
Tablo 7.Eğitim Sınıflandırmasına Göre Ücret Düzeyleri	132
Tablo 8.Kadın Ve Erkek İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	132
Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyetlerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	133
Tablo 10. Kadın Ve Erkek İşgücüne Göre Deneyim Yılı Dağılımı	135
Tablo 11.Medeni Duruma Göre Ücret Düzeyleri	137
Tablo 12.Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıt Durumu	139
Tablo 13.Formel Ve İformel Sektöre Göre Ücret Dağılımı	139
Tablo 14.Kadın Ve Erkek İşgücünün Geçici -Sürekli Çalışan Arasındaki Dağılımı	140
Tablo 15.Geçici Ve Sürekli Çalışan İşgücüne Göre Ortalama Ücret Dağılımları	140
Tablo 16.Kadın Ve Erkek İşgücü Arasında İdari Görev Dağılımı	141
Tablo 17.Firma Büyüklüğüne Göre Ücret Düzeyleri	143
Tablo 18.Kadın Ve Erkek İşgücünün Firma Büyüklüğüne Göre Dağılımı	144
Tablo 19.Sektör Sınıflandırmasına Göre Ücret Dağılımı	146
Tablo 20.Kadın Ve Erkek İşgücünün Sektör Gruplarına Göre Dağılımı	147
Tablo 21.Kadın Ve Erkek İşgücünün Mesleklere Göre Dağılımı Ve Mesleklere Göre Ortalama Ücret Düzeyleri	149
Tablo 22.Birleştirilmiş Kantil Regresyon Sonuçları	158
Tablo 23.Tam Zamanlı Çalışan Kadınlar İçin Kantil Regresyon Tahminleri	160
Tablo 24.Tam Zamanlı Çalışan Erkekler Kantil Regresyon Sonuçları	163
Tablo 25.Karşı Olgusal Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği	168
Tablo 26.Karşı Olgusal Toplam Eşitsizliğin Ayrıştırılması	172

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Lorenz Eğrisi .....	18
------------------------------	----

## GİRİŞ

Kapitalist piyasa ekonomisindeki gelir dağılımı aslında bir bölüşüm meselesidir. Yaratılan gelirin, üretime katılan faktörler ya da bireyler arasında nasıl bölüşüleceği, bu bölüşümün iktisadi sistem üzerindeki etkisi ve bölüşümün adaletli olup olmadığı soruları iktisat disiplininin gelişimi boyunca tartışılan bir konu olmuştur. Ancak bölüşüm konusundaki analizler iktisadi yaklaşımlar arasında önemli farklılıklar göstermiştir. Kapitalist sisteme bağlılık gösteren iktisadi yaklaşımlar, bölüşümü sermaye birikimi için en iyi olacak şekilde düzenlemeye çalışırken bunun toplumdaki herkesin refahını artıracaklarını ve bir anlamda da adil bir bölüşüm olduğunu savunmuştur. Diğer taraftan kapitalist sistem eleştirisini temel alan bölüşüm analizleri ise bölüşümün sömürü içeren yapısına, iktidar ilişkilerine, yarattığı toplumsal huzursuzluklara ve çatışma ortamına dikkat çekmiştir. Dolayısıyla bu nitelikleri barındıran bir bölüşümün adil olması ya da toplumdaki her kesimin refahını artırması söz konusu olamayacaktır.

İktisat disiplini içinde uzunca bir süre üretim faktörü mülkiyetine dayalı toplumsal sınıflar üzerinden tartışılan bölüşüm meselesi, 20.yy'dan itibaren bireyler ya da hane halkları arasındaki bölüşüm olarak ele alınmaya başlanılmıştır. Böylece toplumsal sınıflar içindeki eşitsizlikler ve bu eşitsizliklerin önemli bir kaynağı olan ayrımcılık faktörü daha görünür olmaya başlamıştır. Ancak bu görünürlük hâkim iktisadi yaklaşımın ayrımcılık tanımının izin verdiği ölçüde gerçekleşmektedir. Toplumun büyük bir kesimi için gelirin yaratıldığı alanı ifade eden işgücü piyasası için hakim iktisadi yaklaşımın getirdiği ayrımcılık tanımı, aynı niteliklere sahip birey ya da grupların farklı ücret ve istihdam koşulları ile karşılaşması şeklindedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından ifade edildiğinde tanımlama, aynı nitelikteki kadın ve erkek işgücünü farklı ücretlendirilmesi ya da farklı ücret düzeyine denk gelen alanlarda istihdam edilmesini ifade etmektedir. Bu tanımlama üzerine kurulan analizlerde piyasa öncesi ayrımcılıklar ve bunlardan kaynaklı eşitsizlikler analiz dışına itilerek, piyasa içindeki çıktılara odaklanılmaktadır. Kadın ve erkek arasında nitelik olarak tanımlanan farklılıklar, kadınların genellikle daha düşük nitelikli işgücü oluşu bireysel tercihlere atfedilmekte ve ayrımcılığın kaynağı olarak gösterilen ön yargılar ve eksik bilginin asıl temeli sorgulanmadan bırakılmaktadır. Bununla birlikte eğer bir ayrımcılık söz konusu ise bunun serbest piyasa mekanizması tarafından ortadan kaldırılacağı vurgusu yapılmaktadır. Ancak

kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunun süregelen yapısı, piyasa öncesi ve piyasa içi ayrımcılık arasındaki güçlü ilişki hakim iktisadi yaklaşımının analizlerine yönelik önemli eleştiriler doğurmakta ve bu alanda en güçlü muhalefet feminist yaklaşımdan gelmektedir.

Feminist yaklaşım kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile açıklamaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kadını işgücü piyasasında marjinalleştirirken kadına uygun görülen işler onun “doğal” sorumluluk alanı ile paralellik gösteren faaliyetler olmaktadır ve bu faaliyetler çoğunlukla düşük işgücü piyasası nitelikleri gerektirmektedir. Feminist yaklaşım, kadınların işgücü piyasasına artan katılımına, eğitim düzeylerine ve istihdam alanlarındaki artan çeşitliliğe rağmen neden hala güçlü ve dirençli bir ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik sorulara hakim teorinin veremediği cevapları vermektedir. Feminist yaklaşıma göre geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollerin kurduğu ilişkiler toplumun derinine gömülmüş, yeniden üretilen, kadın ve erkek arasında erkek lehine güçlü bir hiyerarşi kuran eşitsizliklerdir. Toplumsal cinsiyete dayalı roller, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler işgücü piyasası öncesinde üretilmekte ve piyasa içinde varlığını devam ettirmektedir. Dolayısıyla kadınlar aleyhine yüzyıllardır süregiden eşitsizliklerin ve bunun modern işgücü piyasasındaki yansımalarının daha iyi anlaşılabilmesi için kadınların işgücü piyasası öncesi ve piyasa içindeki dezavantajlı konumu bütüncül bir şekilde ele alınmalıdır.

Feminist yaklaşımın toplumsal cinsiyet çözümlemesi ve kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumuna bütüncül, kapsamlı bakış açısı bu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu noktadan hareket ederek kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu ve işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılık, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık /eşitsizlik olarak okunmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bireysel gelir dağılımına etkisi ücret-maaş eşitsizliği üzerinden araştırılmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın işgücü piyasası çıktıları üzerindeki etkilerini araştıran analiz yöntemleri ve yararlanılan veri setleri önemli bilgiler sunmakla birlikte hakim iktisadi yaklaşımın bu araçlar üzerindeki etkisi, analizleri büyük ölçüde dar bir alana hapsetmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkisini görünmez kılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollere



dayalı işbölümün yarattığı eşitsizlikler analiz dışına itilmekte, bir diğer ifade ile “mesele” edilmemektedir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyete dair bu bakış açısı yalnızca hâkim iktisadi yaklaşıma özgü değildir ve daha çok, disiplin içindeki bir geleneğin devamı niteliğini taşımaktadır. Piyasa ekonomisini her yönüyle tartışmaya, anlamaya çalışan ve gelirin nitelik karşılığı ya da güç/iktidar ilişkilerinin sonucu olarak ortaya çıktığını öne süren iktisadi yaklaşımlar içinde kadınların daha düşük gelir elde etmesine neden olan işgücü piyasasındaki ikincil, dezavantajlı konumları bunun arkasındaki toplumsal cinsiyet rolleri sorgulanmadan bırakılmıştır. İktisat disiplini içindeki bu eğilim, analiz için seçilen konulara, analiz yöntemleri için kurulan ampirik modellerin şekillenmesine ve bulguların yorumlanmasına yansımaktadır. Diğer bir ifade ile disiplin, toplumsal cinsiyet rollerinin sorgulanmaması ve bunun sonucu olarak bu rollerin kabulü üzerine ilerlemektedir. Disiplin içindeki bu eğiliminin, belli başlı iktisadi yaklaşımlar ve bunlar içinde etkili olan iktisatçılar tarafından nasıl taşındığının takibi, tartışılması çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, uygulanan ampirik modele dair bulgular ve bu analizlerin kavramsal sınırlarını belirleyen kuramsal yaklaşıma ait toplumsal cinsiyetçi bakış açısının kadın emeğine yönelik algıyı/değerlendirmeyi nasıl yönettiği bir arada sunulmaya çalışılmaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde gelir dağılımı ve dağılım türlerinin tanımı yapılmış, gelir dağılımı türleri arasındaki ilişki fonksiyonel ve bireysel gelir dağılımı temelinde tartışılmıştır. Tartışmanın alanı, hâkim iktisadi yaklaşımın bireysel gelir dağılımı analizinin belirleyici özellikleri üzerinden genişletilmiştir. Bölüm gelir dağılımındaki eşitsizlik ölçüm yöntemlerinin tanıtılmasıyla tamamlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde belli başlı iktisadi yaklaşımların gelir dağılımı analizleri ile işgücü piyasası ve gelir dağılımı arasında kurdukları ilişkinin teorik çerçevesi incelenmiştir. Bu bağlamda yaklaşımların önemli iktisatçılara ait analiz farklılıklarına da değinilmiştir. Klasik yaklaşımla başlayan inceleme iktisat disiplinine büyük ölçüde yön vermiş olan Marksist, neoklasik ve Keynesyen yaklaşımlarla devam etmiştir. Bölümde özellikle farklı iktisadi yaklaşımların işgücü piyasası dinamikleri ile gelir dağılımı arasında nasıl bir ilişki kurdukları ve bu ilişki içinde kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunun ne kadar görünür olduğu sorgulanmıştır. İktisat disiplini içinde bölüşüme yönelik analizler temel alınan birim, sonuçlar ve politika önermeleri açısından

birbirinden farklılaşmakla birlikte ortak bir özellik sergilemektedir. Disiplin içindeki belli başlı geiktisadi yaklaşımlar, kadınların ev içindeki emeğini analiz dışına iterken işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarını ve bunun arkasındaki toplumsal cinsiyet rollerini sorgulamadan bırakmaktadır. Bu yaklaşımlar toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel rollerle yüzleşmekten kaçınmakta ve hatta bu rollerin meşrulaştırılmasına hizmet etmektedir. Dahası bu eğilim, söz konusu iktisadi yaklaşımlara dayanan ayrımcılık teorilerinde de sürdürülmektedir. Bu teorilerin değerlendirilmesi ve incelenmesi çalışmanın üçüncü bölümünü oluşturmaktadır.

Çalışmanın teorik alt yapısını oluşturan işgücü piyasası ayrımcılık teorileri neoklasik, Marksist , kurumcu ve feminist yaklaşım temelinde ele alınmıştır. Bölümde ilk olarak işgücü piyasasında ayrımcılık kavramı açıklandıktan sonra, hâkim iktisadi yaklaşım temelinde şekillenen bu kavramın nedenlerini sorgulayan işgücü piyasası ayrımcılık teorilerine yer verilmiştir. Hakim iktisadi yaklaşımın uzantısı olarak gelişen işgücü piyasası ayrımcılık teorileri, ayrımcılığın serbest rekabete dayalı bir ortamda varlığını sürdürmeyeceğini savunmaktadır. Kısa süreli etkiye sahip ayrımcılığın kaynağı, eksik bilgi, ön yargılar ya da eksik rekabet koşulları olarak görülmektedir. Bunun karşısındaki heterodoks yaklaşımlardan Marksist ve kurumcu iktisat ise işgücü piyasasının bölünmüş yapısı ve ayrımcılık arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Ancak ayrımcılığın çok daha derine gömülmüş, dirençli ve bütüncül yapısına dair en tatmin edici açıklama feminist yaklaşımından gelmektedir. Feminist yaklaşım kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunun asıl doğasının ve niteliğinin anlaşılabilmesi için iktisadi yaklaşımların toplumsal cinsiyet çözümlemesi ile yüzleşmesi gerektiğini savunmaktadır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın ücret/maaş geliri eşitsizliği, bir diğer ifade ile bireysel gelir dağılımı üzerindeki nicel etkisi araştırılmaktadır. Nicel etkinin araştırılmasında yararlanılan veri seti ve örneklem niteliği ilgili literatürde Türkiye işgücü piyasası için yapılan çalışmalardan farklılık göstermektedir. Çalışmada yararlanılan TÜİK, Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2018 mikro veri seti gelir dağılımına ilişkin ulusal istatistiklerin hesaplanmasında kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu veri setinden elde edilen eşitsizlik değerleri, gelir dağılımı istatistikleri içinde doğrudan bir paya sahiptir. Bununla birlikte verilerin hane halkı bazında toplanması, firmaların vergi yükü ve kıdem

tazminatı gibi nedenlerle ücretleri daha düşük beyan etmesi ihtimalini ortadan kaldırdığı gibi informel sektörün de analize dahil edilmesini sağlamaktadır. Böylece işgücü piyasası daha geniş kapsamlı ele alınabilmekte ve bu çalışmanın ilgili literatüre katkısının bir bölümünü oluşturmaktadır. Çalışmada amaçlanan bir diğer katkı ise kurulan ampirik modelin arkasındaki hâkim iktisadi kuramın ve seleflerinin, toplumsal cinsiyetçi bakış açılarının analizlere nasıl yansıdığına sorgulanmasıdır. Literatürdeki ampirik çalışmaların birçoğu, kadın-erkek arasındaki tercih ya da nitelik farkı olarak tanımlanan, gözlemlenebilir dışsal değişkenleri ve bunların arkasındaki nedenleri sorgulamadan bırakmakta ve analiz sonuçlarını hâkim yaklaşımın sınırları içinde bırakmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular, literatürdeki çoğu çalışmanın aksine feminist yaklaşımın toplumsal cinsiyet çözümlemesi ile ele alınmakta ve iktisadi kuramların içindeki toplumsal cinsiyetçi rol baskısının analizleri ve sonuçlarının yorumlanmasını nasıl etkilediğine dikkat çekilmektedir. Böylece işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın gerçek boyutları ve sonuçları daha bütüncül ele alınmaya çalışılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GELİR DAĞILIMI KAVRAMI, TÜRLERİ VE ÇEŞİTLİ ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak gelir dağılımı ve türleri için genel bir tanımlama yapılmış ardından gelir dağılımı türlerine ait teorik çerçeve ve bu dağılım türleri arasındaki ilişki tartışılmıştır. Bu alanda özellikle hâkim iktisadi teori olarak neoklasik yaklaşımın gelir dağılımı analizinin etkinliği sorgulanmıştır. Bölüm, gelir dağılımı eşitsizlik ölçüm yöntemlerinin tanıtılmasıyla tamamlanmıştır.

### 1.1. GELİR DAĞILIMI KAVRAMI VE TÜRLERİ

Genel bir tanım olarak gelir dağılımı; bir ekonomide cari dönemde yaratılan milli gelirin, o toplumdaki farklı birimler; üretim faktörleri, bireyler (hane halkları), sektörler ya da bölgeler arasında nasıl dağıldığını gösteren iktisadi bir kavramdır (Alkın, 1993:188). Dağılımın kimler arasında gerçekleştiğine bağlı olarak; fonksiyonel, bireysel, sektörel ya da bölgesel gelir dağılımı türleri söz konusudur. Ancak literatürde üzerinde en çok durulan gelir dağılımı türleri; gelirin üretim faktörleri arasındaki dağılımını konu alan fonksiyonel gelir dağılımı ve bireyler (hanehalkı) arasındaki gelir dağılımı dikkate alan bireysel gelir dağılımıdır<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Bireysel gelir dağılımı analizlerinde, çalışmanın amacına göre, yalnızca bireylerin gelirleri dikkate alınabileceği gibi bireylerin birer hane üyesi olduğu ve hanelerin gelir dağılımındaki rolü göz önüne alınarak da bireysel gelir dağılımını analizi yapmak mümkündür. Hane, hane halkı fertlerine ait gelirin toplandığı ve fertler arasında yeniden dağıtıldığı bir birimdir. Hane gelirinin bu şekilde yeniden paylaşılması gelir elde edemeyen bireylere de gelir atanmasını sağlayarak gelir dağılımı üzerinde eşitleyici bir etki yaratmaktadır (Albertini,2008). Bununla birlikte bireylerin aynı hane içinde yaşamaları gelirin yeniden dağıtımının yanı sıra kira, ısınma, aydınlatma gibi ortak masraflar nedeniyle tüketim açısından bir ölçek ekonomisi yaratmaktadır. Bu etkileri göz önüne alan çalışmalar, hane gelirini hanedeki fertlere dağıtarak bireysel gelir dağılımı oluşturma yoluna gitmektedir. Bunun için yapılan ilk uygulamalar hanenin toplam gelirinin fert sayısına bölünmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Ancak böyle bir uygulamada hane halkı büyüklüğü ve hanedeki fertlerin ihtiyaçların birbirinden farklılaşmayla ilgili olan "*hane halkı tüketimindeki ölçek ekonomisini*" göz ardı edilmektedir (Buhmann vd.1988 :115). Bu nedenle farklı büyüklükteki ve kompozisyondaki hanelerin gelir ihtiyacındaki farklılıkları, karşılaştırılabilir duruma getirmek için hane gelirini eş değerlilik ölçekleri ile düzenlemektedir (Aaberge ve Melby: 1998:565). Hanenin elde ettiği toplam gelir, eş değerlilik ölçekleri ile hesaplanan hane halkı büyüklüğüne bölünerek "eş değer hane halkı geliri" ya da "fert başına eş değer gelir" elde edilmektedir. En yaygın kullanılan eşdeğerlilik ölçekleri: OECD Eş Değerlilik Ölçeği, OECD Modife Edilmiş Ölçek ve Karekök ölçeğidir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), OECD eş değerlilik ölçeği kullanmaktadır.

İktisadi analizde oldukça uzun bir süre, Adam Smith'in klasik iktisadi yaklaşımından 1970'lere kadar, dağılım konusundaki tartışmalar fonksiyonel gelir dağılımı üzerinden gerçekleşmiştir. 1970'lerin sonuna gelindiğinde ise hakim iktisat, fonksiyonel gelir dağılımından uzaklaşarak, bireysel gelir dağılımına; düşük hane geliri ile daha yüksek gelirli hanelerin gelirini karşılaştırmaya yönelmiştir. Bu ilgi kaymasının nedeni hakim ve heterodoks iktisat kuramları tarafından farklı şekillerde açıklanmaktadır. Hakim iktisada göre fonksiyonel gelir dağılımının işçi, kapitalist, toprak sahibi biçimindeki toplumsal sınıflandırması, günümüzde artık geçerliliğini yitirmiş, keskin sınıf ayrımları ortadan kalkmıştır (Goldfarb ve Leonard,2005). Kapitalist sistem geliştikçe, bazı çalışanlar kapitalistlerden daha fazla kazanmaya başlamıştır. Birçok mülk sahibi çalışmakta ya da çalışan birçok kişi mülk sahibi olabilmektedir (Lydall,1968: 2). Diğer taraftan, hakim iktisadın gelir dağılımına yönelik bu yaklaşımına göre sınıfların ortadan kalktığı bir toplumda yoksullukla mücadele edebilmek için bireysel verilere ihtiyaç vardır ve fonksiyonel gelir dağılımı, dağılımın alt bölgesinde yer alan haneler için yeterli bilgiyi verememektedir. Bununla birlikte beşerî sermaye modelindeki gelişmeler bireysel gelir farklılıklarını açıklamak için gerekli teorik alt yapıyı sağlamaktadır. Veri toplama tekniklerinde ve maliyetlerindeki iyileşmeler, bireysel gelir dağılımı için ampirik çalışmaları kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla da hakim iktisadi yaklaşımın temsilcilerinin, dağılımda eksik parça olarak gördükleri bireysel gelir dağılımı analizlerine yönelmek için gerekli ortam ve koşullar sağlanmıştır (Goldfarb ve Leonard,2005). Bireysel gelir dağılımı ile gelirin kaynağına bakılmaksızın hane halkları en düşükten en yükseğe doğru sıralanan farklı gelir dilimlerine yerleştirilmektedir. Böylece farklı faktör donanımına sahip, farklı sosyal gruptan gelen hane halklarının aynı gelir diliminde bir araya gelmesi mümkün olmaktadır. Bireysel gelir dağılımında önemli olan gelirin kaynağı değil, düzeyidir.

Diğer taraftan, sınıflı toplum yapısını analiz merkezine koyan heterodoks yaklaşımlar, özellikle de Marksist yaklaşım için gelir dağılımı sınıflar arası bir çatışma alanıdır. Yoksulluk işçi sınıfının üzerine yapışmış sınıfsal bir gerçektir. Hakim iktisat gelir dağılımını bireyselleştirirken, kapitalist sistem içindeki sömürge dinamiklerini gizlemeyi amaçlamaktadır. Boratav (2012)'a göre bireysel gelir dağılımı, gelir dağılımını azdan çoğa doğru dizilen bir istatistiki sıralama işlemi haline getirmektedir. Yaratılan istatistiki tablo, karşıt konumdaki sınıflar ya da gruplar arasındaki çatışmanın bir ürünü olmasına rağmen; bu gerilimler tabloda yer almamaktadır. Oysaki bireysel gelir dağılımının daha

eşit görüldüğü durumlarda bile, sınıflar ya da toplumsal gruplar arasındaki karışıklıklar artabilecektir <sup>2</sup>(Borotav, 2012:10). Bahçe ve Köse (2007)'ye göre ise bireysel gelir dağılımı analizleri, toplumdaki bireyleri, hiçbir bağlamda değerlendirmeden, aynı gelir dilimine yerleştirmekte bir sakınca görmemektedir. Ancak kapitalist sistemin dağılım mekanizması üzerine yapılan çalışmalar göstermektedir ki bireylerin yer aldığı gelir dilimi sosyal sınıfları ile ilişkilidir. Farklı sosyal sınıflarda yer alan bireyler, gelir dağılımındaki pozisyonları ve yoksulluk açısından hiç de eşit koşullara sahip değildir (Bahçe ve Köse; 2007:5).

Bireysel ve fonksiyonel gelir dağılımları, her ne kadar ayrı ayrı incelense ve birbirine alternatif analiz alanları olarak görülse de her ikisi de aynı şeyin, yani gelir dağılımının birer ölçüsüdür ve kimi çalışmalarda bu ikisi arasındaki güçlü ilişki ele alınmaktadır. Atkinson (2009)'a göre politik iktisadın önemli konularından biri olan fonksiyonel gelir dağılımının 21.yyda yüzyılda da incelenmesi için üç neden bulunmaktadır. Bunlar; makro ekonomik düzeydeki hesaplar ile hane halkı geliri arasındaki bağlantıyı kurabilmek, bireysel gelir dağılımındaki eşitsizliği (özellikle işgücü piyasası kaynaklı) tam olarak anlayabilme ve farklı gelir kaynaklarını (ücret ve ücret dışı gelir kaynakları) sosyal adalet açısından değerlendirebilmek için fonksiyonel gelir dağılımı dikkate alınmalıdır. Daudey ve Penalosa (2005)'nin bir grup gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için yaptıkları çalışmalarında ise faktör gelir paylarının bireysel gelir dağılımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmada elde edilen sonuçlar göstermektedir ki işgücü faktörünün gelir payındaki artış bireysel gelir dağılımı üzerinde eşitsizliği azaltıcı bir etki yaratmaktadır. Fonksiyonel ve bireysel gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi vurgulayan bir diğer çalışma Schlenker ve Schmid (2013) tarafından Avrupa Birliği'ne üye ülkeler için yapılmıştır. Schlenker ve Schmid'e göre sermayenin gelirden aldığı pay ve sermaye gelirindeki yoğunlaşma, fonksiyonel gelir dağılımı ile hane halkı gelir dağılımı arasında istikrarlı bir bağlantı yaratmaktadır. Bu nokta sermaye gelirinin payındaki değişim ve bu gelirin nüfusun belli bir kesiminin elinde yoğunlaşması, bireysel gelir eşitsizliğini artırıcı yönde etki yapmaktadır. Son on yılda, sanayileşmiş birçok ülkede, gelir eşitsizliği sermaye payındaki değişime bağlı olarak şekillenmiştir.

---

<sup>2</sup>Örneğin, sanayi ve hizmet sektörünün yoğun olarak etkilendiği bir kriz ortamında, artan işsizliğin sendikaların gücünü kırması dolayısıyla reel ücretlerin düşmesi ve enflasyon nedeniyle emekli gelirlerinin aşınması beklenebilecektir. Böyle bir durumda bireysel gelir eşitsizliği azalmış olarak görülebilir çünkü, bireysel gelir dağılımının alt bölgelerinde yer alan tarımsal gelir, kriz koşullarından aynı derecede etkilenmemiş olabilir (Borotav, 2012:10)

Gelir dağılımı analizlerinde fonksiyonel ya da bireysel gelir dağılımı yaklaşımı, temel çerçeveyi sunmakla birlikte, gelir dağılımına yönelik analizin yalnızca bir parçasını oluşturmaktadır. Fonksiyonel ya da bireysel gelir dağılımı, gelirin kimler arasında nasıl dağıldığı/dağılacağı sorusunun cevabını verir. Oysa dağılıma yönelik bir analiz daha başka soruları da cevaplandırmalıdır. Bunlar; dağılım sonucunda kim toplam gelirin ne kadarını almıştır, bunu tanımlamak için hangi istatistiki teknik kullanılabilir/kullanılmalıdır? Dağılım paylarını belirleyen faktörler nedir? Dağılım kendi başına gerçek ekonomik sonuçlara yol açar mı? Ve son olarak adil bir gelir dağılımında “toplam gelirden kim ne kadar almalıdır?”. Dolayısıyla, gelir dağılımının tanımlanması ölçüm yöntemleri ile ilgili tartışmaların yanı sıra, veri bir gelir dağılımının arkasındaki ekonomik-politik nedenler, yarattığı iktisadi sonuçlar ve adil bir gelir dağılımı kriterine uygunluğuna yönelik soruların/sorgulamaların mercek altına alınması da oldukça önem arz etmektedir (Goldfarb and Leonard,2005:82). Ancak iktisatçıların bu sorulara verdikleri yanıtlar benimsedikleri iktisadi yaklaşımlara göre farklılıklar göstermektedir.

Borataş (1969)’a göre gelir dağılımını şekillendiren bölüşüm ilişkileridir ve bölüşüm, üretimle birlikte ortaya çıkan bir meseledir. Üretim sonucunda, ürünlerin kime intikal edeceği; kimin olacağı sorusu derhal bir bölüşüm meselesi yaratmaktadır. Bununla birlikte, ürünler (ya da bunların parasal değeri) hiçbir toplumda tesadüfi bir şekilde paylaşılmamaktadır. Bütün toplumlarda, tıpkı üretim faaliyetinde olduğu gibi, bölüşümü de düzenleyen bir mekanizma söz konusudur. Ürünlerin bireyler ya da üretim faktörleri arasında paylaşılma şeklini belirleyen sosyal ilişkilere bölüşüm ilişkileri adı verilmektedir. Gelir dağılımı bu bölüşüm ilişkilerinin bir özeti, bir sonucu, istatistiki bir göstergesidir. Her toplumsal sistemin kendine özgü bölüşüm ilişkileri ve yasaları mevcuttur. Toplamların hukuk, kültür ve ahlak sistemleri ise bu ilişkileri meşrulaştırma, bunlara karşı çıkmayı güçleştirme işlevi görmektedir. Kapitalist sistem içinde bölüşüm ilişkileri, üretime bizzat dahil olup emek harcayanlarla, sahip oldukları servet üzerinden pay alanların oluşturduğu sınıflar üzerinden şekillenmektedir. Dolayısıyla sınıfsal gelir dağılımı, özellikle kapitalist bir ekonomideki bölüşüm ilişkilerinin özünü yansıtmaktadır. Sınıfların gelir dağılımından alacağı paylar, üretim faaliyetinde üstlendikleri rollere etki eden iktisadi yasalarca belirlenmektedir. Üretim sürecindeki roller değiştirilmeden, sınıflara düşen payları değiştirmeye çalışmak ya kapitalist üretim sürecini alt üst edecek ya da iktisadi yasalar bu müdahaleleri boşa çıkaracaktır. İktisadi yasaların bölüşüm ilişkileri üzerindeki etkisini reddetmek, kurumların-kişilerin ya da devletin

bölüşüm ilişkilerini dolayısıyla da gelir dağılımını değiştirebileceğini düşündürecektir. Ancak bu Borotav'a göre yanlış bir düşüncedir. Çünkü devlet sınıflara karşı eşit mesafeli, tarafsız değildir; daha doğru bir ifadeyle, devlet sınıflar üstü bir yapılanma değildir. Kapitalist devletler gelir dağılımındaki eşitsizlikleri temelden değiştirmek için bir çaba göstermez, bölüşüm ilişkileri temelden değiştirilmediği müddetçe vergilendirme ya da kamusal harcamaların etkisi sistem tarafından massedilir ve sonuç olarak gelir dağılımdaki eşitsizlik süreklilik kazanır.

Neoklasik iktisadın önde gelen isimlerinden Milton Friedman, bölüşüm meselesini ele alırken dikkatini serbest piyasa mekanizmasına yöneltmektedir. Friedman (2011)'a göre serbest piyasa ekonomisinde gelir dağılımını yönlendiren ilke "herkese kendisinin ve sahip olduğu araçların ürettiği kadar" şeklindedir ve bu ilkenin etkinliği, mülkiyet haklarının tanınmasına, uygulanmasına bağlıdır (Friedman,2011:217) . Ürüne uygun ödeme olarak özetlenebilecek bu ilke kapitalist toplumlarda gelir dağılımının ahlaki yönünü temsil eden, büyük ölçüde benimsenmiş bir ilkedir. Diğer taraftan kapitalist toplumlar için, ürüne göre yapılan ödemenin öncelikli işlevi, bölüşüm ilişkisinden ziyade kaynak tahsisi ile ilgilidir. Gönüllü mübadele yoluyla kurulan iş birliğine dayalı piyasa ekonomilerinde, kaynakların etkin biçimde kullanılması, ürüne göre ödeme yapılmasına bağlıdır. Birey, ürüne eklediği değer tamamını elde edemezse, neyi üreteceğinden çok neyi alabileceğine odaklanacaktır. Dolayısıyla bu ilke kaynakların zorlama olmadan, etkin bir şekilde tahsisi için gerekli niteliktedir. Bu ilkenin dağılıma uygulanmasıyla ortaya çıkan gelir eşitsizlikleri ise genel olarak üç farklı kanaldan açıklanabilecektir. İlk olarak piyasada oluşan parasal gelir farklılıkları, mesleğin ya da ticaretin diğer özelliklerini (avantaj ya da dezavantajı) dengeleyici/eşitleyici şekilde oluşmaktır. İkinci olarak bireylerin risk ve belirsizlik karşısındaki tutumları, onların uğraşlarını/ yatırımlarını ve böylece gelirlerini farklılaştırmaktadır. Üçüncü ve son olarak hem bireysel yeteneklerdeki farklılıklar hem de mülkiyet sahipliğindeki doğuştan gelen ayrıcalıklar gelir dağılımını büyük ölçüde etkilemektedir. Ancak bu bölüm ahlaki açıdan tartışma yaratmaktadır. Özellikle de miras yoluyla elde edilen mülkiyetin meşruiyeti ciddi saldırılara maruz kalmaktadır. Oysaki Friedman'a göre, her bir kazanç özgürlük ilkesi gibi başka ilkelerin doğal bir sonucu olarak görülmelidir, bunlar arasında ayırım yapmanın herhangi bir ahlaki gerekçesi/dayanağı yoktur. Bununla birlikte, gelir dağılımı bazı önlemlerle çözüm üretilebilecek bir alan iken devletin müdahale ve politikalarla zarara neden olabileceği bir alana dönüşmektedir. Artan oranlı yüksek vergiler buna



bir örnektir. Oysaki gerçek eşitsizliğin büyük bölümü piyasa kusurlarından kaynaklanmaktadır. Bunların birçoğu ya devlet müdahalesi ile ortaya çıkmıştır ya da devlet müdahalesi ile giderilebilir niteliktedir. Eğitim olanaklarının iyileştirilmesi, yaygınlaştırılması gibi faaliyetler eşitsizlikleri temelden yok edebilecek niteliklere sahiptir (Friedman,2011).

Diğer taraftan gelir dağılımını sınıfsal ya da bireysel farklılıklar üzerinden açıklayan yaklaşımlar karşısında Christopher Brown, bölüşümde kurumların rolüne dikkat çekmektedir. Brown (2016)'a göre "kimin ne alacağı" meselesi eski bir sorundur ve evrensel olarak öfkenin, anlaşmazlıkların kaynağıdır. Üretim faktörlerinin kendi başlarına değişim değerine, üretken güce (potansiyele) sahip olduğunu ileri süren ve denge fiyatı bu değere eşitleyen hakim dağılım modeli gerçekçi değildir. Çünkü üretim faktörlerinin ekonomik değeri birbirine bağlıdır ve belki de diğer üretim faktörleri ile bir araya gelmeden, birleşmeden var olamayacaktır. Toplumdaki ekonomik faaliyetler iş birliğine dayanır; bu faaliyetler hali hazırda yaşayan ya da ölmüş sayısız kişinin sıkı çalışmasından, fedakarlıklarından, hayal gücünden yararlanmaktadır. Bununla birlikte modern ekonomide gerekli olan yüksek düzeyde koordinasyon, çok büyük bir kurumsal altyapı olmadan mümkün değildir. Üretken güç, ayrı ayrı emek, toprak ve sermayede değil, esas olarak "sistemlerde" bulunmaktadır. Brown (2016), dağılım meselesini kurumsal alt yapı ile ilişkilendirirken, iktidar gücünün varlığına ve etkisine de dikkat çekmektedir. Buna göre iktidar gücü, istekleri gerçekleştirilme kapasitesidir ve nadiren mutlaktır, farklı derecelerde varlığını göstermektedir. Çıkarlar, her alanda, sahip olunan iktidar gücüne bağlı olarak az ya da çok galip gelecektir. Bölüşüm, iktidar gücünün belirleyici olduğu alanlardan biridir ve dolayısıyla bölüşüm teorisi ya da gelir dağılımı iktidar teorisinden ayırt edilmemelidir. Kurumlar bu güç ilişkisinin kurulduğu, genişletildiği-azaltıldığı, devam ettirildiği, korunduğu ve meşruiyet kazandığı alanlardır. Kurumlar gücün hem nesnesi hem de aracıdır. Kurumlar, karşıt amaçları olan bireyleri ortak bir amaca yönlendiren algoritmalarıdır, bireyler için fırsatları ve sınırları belirleyen kurallar kümesidirler. Bu kurallar uzun zamandır düzenleyici olarak işlev gördüğünde bir çeşit kolektif sosyal alışkanlık haline gelerek devam etme eğilimi kazanırlar ve böylece davranışlar üzerinde güçlü bir etki yaratırlar. Neoklasik modelin doğal düzen/doğal güç olarak gördüğü piyasalar da insan yapımı kurallar kümesidir. Başka bir ifade ile piyasalar da tamamen kurumların içindedir ve dolayısıyla piyasadaki mübadele kuralları, iktidar gücündeki asimetriyi ortaya koymaktadır. Dolayısıyla da

iktisadi bölüşüm kurumsal bir süreçtir ve toplumdaki gelenekler, hukuk ya da çalışma kurallarına (ya da bunları doğrulayan halk görüşlerine) bağlı olarak şekillenmektedir.

Hâkim iktisadî yaklaşımın ve onun neoliberal uygulamalarının gelir dağılımı konusunda vardıkları nokta eşitsizliğin kapitalist sistemin doğal ve gerekli bir parçası olduğu şeklindedir. Buna göre eşitsizlik bireyler açısından motive edici olduğu kadar iktisadî büyümenin de (hoş olmayan) ön koşuludur. Büyüme ile gelir dağılımı arasında bir tür değiş- tokuş ilişkisi söz konusudur çünkü üst gelir gruplarının tasarruf eğiliminin alt gelir gruplarından daha yüksek olması sermaye birikimi için eşitsizliği gerekli kılmaktadır. Tasarruflar yoluyla sağlanan sermaye birikiminin getirdiği iktisadî büyüme, toplumdaki her kesimin refahını artıracaktır. Dolayısıyla da öncelikli hedef iktisadî büyümedir ve eşitsizlik bu amaç için katlanılması gereken bir bedeldir. Diğer taraftan artan eşitsizliğin kapitalist sistem içinde yarattığı sosyo-ekonomik sorunlar, hâkim iktisada yönelik güçlü eleştirilere ve kapitalist sistem içindeki müdahaleci politikalara zemin oluşturmuştur. Büyüme ve gelir dağılımı arasındaki değiş-tokuş ilişkisi çeşitli akademik çalışmalar altında sorgulanmış ve büyümenin getirdiği refah artışından, toplumdaki bütün kesimlerin her durumda eşit yararlanamadığı farklı ülke deneyimlerinden yararlanılarak ortaya konulmuştur<sup>3</sup>. Bahsi geçen bu çalışmalarda bozulan gelir dağılımının yalnızca yoksulluğu değil, yoksulluğun iktisadî doğurgularıyla birlikte başka sorunları da peşi sıra getirdiği öne sürülmüştür; artan hastalık ve ölüm oranları, toplumdaki şiddet eğiliminin yükselmesi, bölgesel/etnik/ sınıfsal çatışmalarının şiddetlenmesi, azınlıklara ve kadınlara yönelik ayrımcılığın alevlenmesi vs. gibi. Üstelik bu şiddet ya da çatışmalar yoksulun zengine yönelttiği eylemler niteliğinden çok yoksulun yoksula yönelttiği eylemler niteliği gösterdiği ifade edilmektedir<sup>4</sup>. Bunun yanı sıra eşitsizliğin nesiller arası aktarılan bir yapıya sahip olduğu da gözlemlenmektedir. Düşük gelirli ailelerin çocukları üniversiteye girişte dezavantajlı durumda bulunmaktadırlar, üniversiteye girseler dahi yüksek statülü kurumlarda mevki sahibi o alabilmede yüksek gelirli ailelere mensup akranlarına göre daha geride kalmaktadırlar.

<sup>3</sup> Perotti (1996), Persson ve Tabellini (1994), Clarke (1993)'a göre gelir eşitsizliği, farklı kanallardan, iktisadî büyüme üzerindeki negatif yönlü bir etki yaratmaktadır. Şenses (2011) ve Ravallion (2001) gelir dağılımının en alt diliminde yer alan yoksulların iktisadî büyümeden yararlanabilme derecesinin ülkeden ülkeye değiştiğini vurgulamaktadır. Dağdeviren (2002), yoksulluğu azaltmada yeniden dağılım politikalarının iktisadî büyümeden daha etkili olduğu sonucuna varmaktadır.

<sup>4</sup> Bknz, Kawachi ve Kennedy (1997) , Lynch vd (1998) , Wilkinson(2004) .

Sonuç olarak, düşük gelirli ailelerin çocukları işgücü piyasasında daha düşük statü ve ücret ile karşılaşmakta, ailelerin yer aldığı gelir grubunda sıkışıp kalmaktadır<sup>5</sup>.

Özetlemek gerekirse, gelir dağılımı ve artan eşitsizlik yıpratıcı etkisini birçok alanda göstermektedir. Böyle bir kavramı tek bir yaklaşımla analiz etmek, nedenlerinin ve etkilerinin yalnızca bir bölümü ortaya koyabilecektir. Gelir dağılımı ve eşitsizlik sınıfsal ilişkilerin olduğu kadar sınıf içi güç ilişkilerinin de bir sonucudur. Bu noktada günümüz kapitalizmde üretim araçları mülkiyetine dayalı toplumsal sınıfların etkisini kaybettiği ileri sürülebilir. Ancak bireylerin sahip olduğu sermaye ya da daha genel olarak servet kompozisyonundaki nitelik-getiri farklılaşması toplumsal alanda halen mülkiyet esasına dayalı bir sınıf yapısını hissettirmektedir<sup>6</sup>. Sınıf içi güç ilişkileri ise kendini en açık şekilde cinsiyet, farklı etnik ya da kültürel kimlikler üzerinde göstermektedir. Hem işgücü hem de işgücü dışındaki faktör gelirin dağılımında, dağılımın en alt bölgesinde yer alanlar çoğunlukla kadınlar, azınlıklar ve göçmenler gibi dezavantajlı gruplar olmaktadır. Hakim iktisadın bireysel gelir dağılımı yaklaşımı, sınıf içi güç ilişkilerini incelemek için bir fırsat gibi görünse de piyasa mekanizmasına yapılan güçlü vurgu bunu engellemektedir. Çünkü dağılımda temel rol üstlenen serbest piyasa mekanizması ayrımcılıkların, ayrıcalıkların ve güç ilişkilerinin etkisinden soyutlanmış durumdadır.

Bu ilişkilerin gelir dağılımı analizinde dikkate alınmaması mevcut koşulların gerçekçi bir biçimde sorgulanmasına izin vermediği için güç ilişkilerinin, ayrımcılık ve ayrıcalıkların üstünü örterek derinleşmesine katkıda bulunmaktadır. Böyle bir soyutlama doğrultusunda oluşturulacak politikalar en iyi ihtimalle eşitsizliği belli sınırlar içinde tutacak ya da daha da güçlenmesine neden olacaktır. Bu nedenle gelir dağılımını yönlendiren dinamiklerin tam olarak ortaya konabilmesi ve eşitsizlikle etkili bir mücadele için heterodoks yaklaşımların sesi daha yükselmelidir. Gelir dağılımının bireysel verimlilik farkının ötesinde sınıfsal ve sınıf içi ilişkilerin bir sonucu olduğu dikkate alınmalıdır. Bu etkileri ortaya koymaya yarayacak veri toplama teknikleri ve analiz yöntemleri literatürde daha fazla tartışılmalıdır.

<sup>5</sup> Bknz, Crawford vd. (2016), Franzini ve Pianta (2011), Kandemir ve Kaya (2010).

<sup>6</sup> Bknz, Glyn (2011).

## 1.2. GELİR DAĞILIMI ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ

Verili bir gelir dağılımının mutlak eşitlikten ne kadar uzak ya da mutlak eşitliğe ne kadar yakın olduğunu ölçmek için geliştirilen endeks ve istatistiki yöntemlere, gelir dağılımı ölçüm yöntemleri adı verilmektedir. Bu yöntemler sayesinde gelir dağılımındaki eğilimi takip etmek, karşılaştırmalar yapabilmek ve gelir dağılımına yönelik politikaların etkinliğini gözlemlemek mümkün olmaktadır.

Gelir dağılımı eşitsizliğin ölçülmesi üzerine yapılan ilk çalışmalar 19yy. sonu ve 20.yy başlarına kadar gitmektedir. Örneğin Vilfredo Pareto<sup>7</sup> (1895), daha eşit bir gelir dağılımına ulaşmak için gerekli yol ve araçlar üzerine Fransız ve İtalyan sosyalistler ile girdiği tartışma sonucu, bireysel gelir dağılımını incelediği çalışmasında gelir eşitsizliğin ölçüm yöntemine de yer vermiştir. Pareto çalışmasını temel olarak mali verilere dayandırmış ve modelden elde ettiği parametreyi  $\alpha$ , gelir eşitsizliği ölçüsü olarak yorumlamıştır. Daha sonra Max Lorenz (1905), o zamandan beri Lorenz eğrisi olarak adlandırılan ve eşitsizlik üzerine sonraki çalışmalarda önemli bir rol oynayan grafiksel bir ölçüm yöntemi sunmuştur. Birkaç yıl sonra, Corrado Gini (1909), sosyal sınıflar ve servet dağılımı arasındaki ilişkileri analiz ettiği bir çalışmada,  $\delta$  parametresini ortaya koymuş ve Pareto'un  $\alpha$  aksine,  $\delta$ 'ın doğrudan bir konsantrasyon ölçüsü olduğunu ileri sürmüştür. Gini ve Pareto'nun bulduğu parametreler ilk yıllarda literatürde oldukça yoğun bir şekilde tartışılmış ve anlamlı ölçütler olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu tür tartışmalarla birlikte hem sosyo-ekonomik hem de istatistiksel bir bakış açısıyla gelir ve servet eşitsizliği üzerine ek çalışmalar başlatılmıştır. Yeni ölçüm yöntemlerinin geliştirilmesi tartışmasına Gini, yeni bir katsayı ile karşılık vermiştir. Gini (1914)<sup>8</sup>, elde ettiği endeksin Pareto endeksinden daha iyi olduğunu düşünmesine rağmen elde ettiği sonuçlardan memnun olmamış ve bu konudaki ilerleyen çalışmalarında yoğunlaşma oranı olarak adlandırılan özet bir endeks, R endeksine ulaşmıştır. Bu endeks Gini yoğunlaşma katsayısı olarak anılmaktadır. R endeksi, başlangıçtan itibaren gelir eşitsizliği ölçümü tartışmalarında ilk sırada yer almıştır ve farklı kültürel geçmişlere sahip bilim adamları arasında bazen sert tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmalarda

<sup>7</sup> Bireysel gelir dağılımı ile ilgili ilk çalışma "La legge della domanda" 1895 yılında Pareto tarafından yapılmıştır (Daum, 1999: 125).

<sup>8</sup> Bazı yazarlar Gini yoğunlaşma oranının 1914 den öncesinde ortaya konulduğunu ileri sürmektedir . Ancak buradaki yanlışlığı, Gini'nin 1912 yılında değişkenlik ölçüsü olarak sunduğu görelî fark endeksinden kaynaklanmaktadır. Gini yoğunlaşma oranı 1914, "Yoğunlaşma ve Nitelik Değişkenliğinin Ölçülmesi Üzerine" adlı çalışmada sunulmuştur. Dolayısıyla doğru referans yılı 1914 dır (Giorgi,1993:83-84).

öne çıkan nokta eşitsizlik ölçüm yöntemleri ile sosyal fayda fonksiyonu arasındaki ilişki olmuştur. İlk dönem çalışmalarının çoğu, istisnası Dalton (1920) olmak üzere istatistiksel ölçüm yöntemleri üzerine yoğunlaşmışlar ve fayda fonksiyonunu dikkate almamışlardır (Amiel, 1999:227) ve (Giorgi,1999:245-248).

Ölçüm yöntemlerinin sosyal fayda fonksiyonunu dikkate almaması bazı araştırmacılarca eksiklik olarak görülmüş, ve bu fonksiyonu dikkate alan yeni ölçüm yöntemleri sunulmuştur. Gelir dağılımına ek olarak fayda fonksiyonunu da dikkate alan bu ölçüm yöntemleri normatif ölçüm yöntemleri olarak adlandırılmaktadır. Normatif ölçüm yöntemlerinin karşısında ise pozitif ölçüm yöntemleri yer almaktadır. Pozitif ölçüm yöntemleri, istatistiki ölçüm yöntemlerini kullanarak gelirin birbirinden ya da ortalama gelir düzeyinden ne kadar farklılaştığını ortaya koymaya, böylece eşitsizlik derecesini tespit etmeye çalışmaktadır ve her iki yöntem de matematiksel ifadelerle sahiptir (Özdemir, 2017:77). Bununla birlikte gelir eşitsizliği ölçüm yöntemlerinden beklenen bazı özellikler vardır.

Geliştirilen ölçüm yöntemlerinin güvenilir olması için beş aksiyomu sağlaması gerekmektedir. Aksi takdirde ölçüm, çok fazla değişkenden etkilenerek beklenen doğru sonucu yansıtmayacaktır. Bunlar: Pigou-Dalton Transfer Prensibi, Gelir Ölçeği Bağımsızlığı, Nüfus Prensibi, Anonimite (Simetri)ve Ayırıştırabilirliktir (Doğanoğlu ve Gülcü,2001: 47-49).

Pigou -Dalton Transfer Prensibi: Bu aksiyom ilk olarak Pigou (1912) tarafından ele alınmış ve Dalton (1920) tarafından geliştirilmiştir. Buna göre gelirleri eşit olmayan iki kişi arasında, nispeten yüksek gelirden düşük gelirden kişiye yapılacak bir gelir transferinin eşitsizliği azaltması, aksi yöndeki bir transferin ise eşitsizliği artırması beklenmektedir. Transfer prensibi, eşitsizlik ölçüm yöntemleri için önemli bir aksiyom olmakla birlikte, eşitsizlik karşılaştırılmalarında kendi başına belirleyici niteliğe sahip değildir. Bunun nedeni dağılım farklı noktalarındaki transferlere verilen ağırlığın eşitsizlik değişiminde farklı sonuçlar yaratmasıdır. Örneğin dağılımın alt bölgesinde eşitsizlik azalırken üst bölgesinde eşitsizliğin arttığı bir durumda; alt bölgelerdeki transferlere daha duyarlı bir ölçüm ile genel eşitsizliğin azaldığı sonucuna varılacaktır.

Buna karşın üst bölgelerdeki transferlere duyarlı bir ölçüm yöntemi gelir dağılımındaki eşitsizliğin arttığını ortaya koyacaktır. Dolayısıyla yalnızca transfer prensibine bakarak eşitsizlik ölçümleri için bir değerlendirme doğru olmamaktadır (Amiel ve Cowell, 2004:12).

**Gelir Ölçeği Bağımsızlığı:** Ölçek bağımsızlığı olarak da ifade edilen bu aksiyoma göre eşitsizlik ölçümleri, gelirdeki tekdüze oransal değişimlerden etkilenmemelidir. Dağılımdaki görelî paylar değişmediği sürece toplam gelirdeki bir değişim eşitsizlik derecesi üzerinde herhangi bir etki yaratmamalıdır. Örneğin: her bireyin geliri ikiye katlandığında ya da yarıya indiğinde eşitsizlik derecesi aynı kalmalıdır (Amiel ve Cowell, 2004:12).

**Nüfus Prensibi:** Herhangi bir eşitsizlik ölçüm yönteminin bu aksiyomu sağlayabilmesi için eşitsizlik değerinin, dağılımdaki kişi sayısından bağımsız olması gerekmektedir. Örneğin N kişinin bulunduğu bir ekonomideki eşitsizlik, bu ekonomi kendi ile özdeş başka bir ekonomi ile bütünleştirildiğinde, nüfus prensibine göre 2N nüfuslu yeni ekonomi için de aynı kalmalıdır. Diğer taraftan, bu aksiyomun arzu edilebilirliği açık değildir. Şöyle ki bireylerden birinin tüm gelire diğerinin ise hiçbir şeye sahip olmadığı iki kişilik bir ekonomi örneği ele alındığında; bu ekonomiyi özdeş olarak çoğaltmak iki yoksul ve geliri eşit paylaşan iki zengin olmak üzere dört kişilik yeni bir ekonomi yaratacaktır. Bu noktada başlangıçtaki iki kişilik ekonomi ile dört kişilik yeni ekonomin aynı derecede eşitsiz olduğu tartışmalıdır (Cowell, 2008: 60).

**Ayrıştırılabilirlik:** Dağılıma ait genel eşitsizlik değerinin; nüfus grupları, gelir kaynakları ya da başka bileşenlerine göre ayrıştırabilmesini ifade etmektedir. Bunun için genel eşitsizliğin dağılımın temel bileşenleri ile tutarlı bir şekilde ilişkilendirilebilmesi gerekmektedir. Örneğin nüfusun her bir alt grubunda eşitsizlik artarsa, genel eşitsizliğinde artması beklenenecektir (Litchfield,1999:2). Eşitsizlik ölçüm araçlarının özelliklerine göre farklı ayrıştırma yöntemleri geliştirilmiştir. Bunlar arasında en çekici olanı toplamsal ayrıştırma (Additive decomposability) yöntemidir. Bu yöntemde toplam (genel) eşitsizlik, her biri birbirinden (karşılıklı olarak) ayrı ve yoğun alt grupların eşitsizlik değerinin bir fonksiyonu olarak yazılmaktadır. Bir başka ifade ile toplam

eşitsizlik, alt grupların: grup içi ve gruplar arası eşitsizlik değerinin toplamı olarak yazılabiliyorsa bu durumda ekli ayrıştırma yapılabilir demektir (Mishra ve Parikh, 1992: 225-227);

$I$  eşitsizliği göstermek üzere,  $I_{\text{Toplam}} = I_{\text{grup içi}} + I_{\text{grup arası}}$ . Ancak her eşitsizlik ölçüm yöntemi toplamsal ayrıştırma için uygun değildir. Bazı ölçüm yöntemlerinin ayrıştırılması grup içi ve gruplar arası eşitsizliğe ek olarak üçüncü bir bileşeni daha gerektirmektedir.

Ayrıştırılabilirlik aksiyomu, ölçüm yönteminin dağılımın hangi noktasına karşı daha hassas olduğundan bağımsız bir özelliğe sahiptir. Bununla birlikte, bu aksiyom ve transfer ilkesi eşitsizlik ölçümlerinin standart yaklaşımında büyük bir önem taşımaktadır. Ayrıştırılabilirlik ilkesi, ampirik araştırmacıların yapmak istediği birçok eşitsizlik karşılaştırması uygulaması için gereklidir. Diğer taraftan, transfer prensibi daha da temeldir; tek başına çoğu zaman, olası tüm gelir dağılımları kümesi üzerinde tanımlanabilecek tüm çeşitli matematiksel işlevler arasında “eşitsizlik ölçüsü” ile neyin kastedildiğinin belirleyici bir özelliği olarak kabul edilmektedir (Amiel ve Cowell, 2004:16-17).

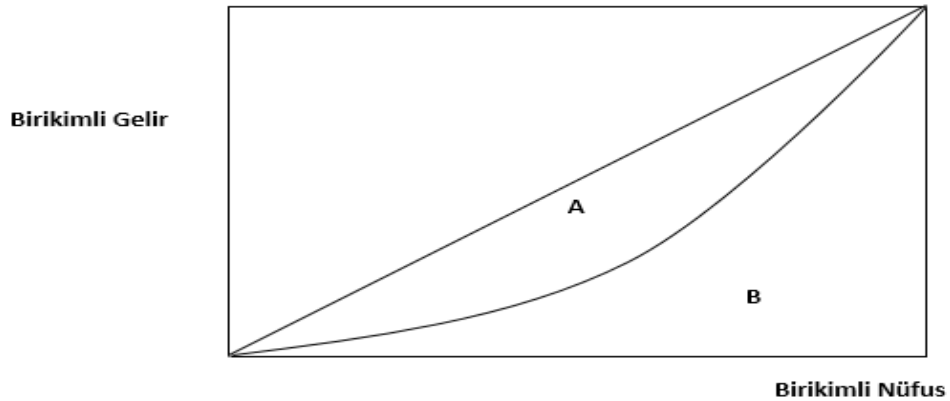
Anonimite (Simetri): Bu aksiyom bazen “Simetri” olarak da adlandırılmaktadır. Buna göre eşitsizlik ölçüsü, bireylerin gelirleri dışındaki herhangi bir özelliğinden etkilenmemelidir (Litchfield,1999:2). Başka bir ifade ile eşitsizlik ölçümü, geliri kimin elde ettiğini değil, bireylerin yalnızca gelir dağılımını dikkate almalıdır (Chongvilaivan ve Kim,2015:85).

Çalışmanın bu bölümünde literatürde yaygın olarak kullanılan pozitif ve normatif ölçüm yöntemleri, sahip oldukları avantaj ve dezavantajlar da dikkate alınarak incelenmeye çalışılmaktadır. Pozitif ölçüm yöntemleri olarak; Gini katsayısı, genelleştirilmiş entropi endeksleri, görelî varyans ve değişim katsayısı ele alınırken, normatif ölçüm yöntemi olarak da Atkinson endeksi değerlendirilecektir.

### 1.2.1. Gini Katsayısı

Gini katsayısı gelir dağılımı eşitsizliğin ölçümünde en yaygın kullanılan yöntemdir. Bu katsayı, eşitsizlik derecesini tek bir sayı ile ifade ederek, farklı gelir dağılımlarının karşılaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Gini katsayısının bir diğer özelliği ise Lorenz Eğrisi ile olan yakın ilişkisidir. 1905'de Lorenz tarafından geliştirilen Lorenz eğrisi, belli bir değişkenin (Örneğin gelir ya da harcama) mevcut dağılımını, eşit dağılım durumu ile karşılaştıran kümülatif frekans eğrisidir. Gini katsayısını hesaplamak nüfusun birikimli yüzdesi(yoksuldan zengine doğru) yatay eksene, gelirin birikimli yüzdesi ise dikey eksene yerleştirilmektedir. Lorenz eğrisi üzerinde Gini katsayısı  $=A / (A+ B)$  olarak tanımlanmaktadır.  $A = 0$  ise, Gini katsayısı 0 olacaktır. Bu tam eşitlik durumu demektir.  $B = 0$  ise Gini katsayısı 1 olacaktır ve bu durum tam eşitsizliği göstermektedir. Diğer bir ifade ile gelirin tek bir kişi elinde toplanması anlamına gelmektedir (Khandker and Haughton, 2009: 104-105), (Gürsel vd.2000:178).

Şekil 1: Lorenz Eğrisi



Gini katsayısı anlaşılması ve hesaplanması kolay bir yöntem olmakla birlikte ölçüm yöntemi olarak bazı zayıf yönleri sahiptir. Bunlar:

- 1) Gini katsayısı, ölçüm yöntemlerinden beklenen, transfer, ölçek bağımsızlığı, nüfustan bağımsızlık ve simetri özelliklerini sağlamasına rağmen, ayrıştırılması tartışmalı bir konudur. Gini katsayısına toplamsal ayrıştırma uygulandığında her bir alt gruptaki eşitsizliğin artmasına rağmen, genel eşitsizlikte bir azalmayı işaret etmeleri mümkündür. Böyle bir durumda genel eşitsizliği alt grupların eşitsizliğinin tutarlı bir fonksiyonu olarak ifade etmek imkansızdır (Cowell,2008: 62). Bu durum, Gini



katsayısının ayrıştırılmayacağı fikrinin uzunca bir süre benimsenmesine neden olmuştur. Ancak katsayının yaygın kullanımı, Lorenz eğrisi ile olan ilişkisi bu konudaki araştırmaları tetiklemiş ve Gini katsayısının ayrıştırılması için pek çok çalışma yapılmıştır (Kaya ve Şenesen,2011: 183). Bazı eşitsizlik ölçüm yöntemleri grup içi ve gruplar arası olmak üzere iki bileşenin toplamın şeklinde ayrıştırılabilirken, yaygın olarak kullanılan Gini katsayısının ayrışması üç bileşen içermektedir. Bunlar sırasıyla; grup içi ve gruplar arası eşitsizlik ve genellikle “etkileşim terimi” olarak adlandırılan bir “artık/kalıntı” (residual) parçadır. Gini katsayısı bu şekilde ayrıştırılabilmesine rağmen, “artığın” varlığı bazı çalışmalarda Gini yerine toplamsal ayrıştırma yapılabilen ölçüm yöntemlerini tercih etmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte, bu artığın, çeşitli popülasyon alt gruplarına karşılık gelen gelir dağılımları arasındaki örtüşmenin derecesini ölçtüğünü, böylece gelir eşitsizliği analizi ile toplumsal sınıflar arasında bir bağlantı kurduğunu öne süren yaklaşımlar da özellikle sosyologlar tarafından, söz konusudur. Çeşitli gelir grupları arasındaki bu örtüşme aslında yıllar önce Gini tarafından da vurgulanmıştır ve bu nosyonun yalnızca iki alt grup için uygulanması; göreceli iktisadi bolluk/refah, genel ekonomik avantaj gibi yeni kavramlarında doğmasına neden olmuştur (Deutsch ve Silber, 1999: 363-364).

2) Gini katsayısı ölçümlerinde iki farklı Lorenz Eğrisi’inden yani iki farklı dağılımdan aynı Gini katsayısı hesaplanması mümkündür. Bu farklı nüfus dilimlerindeki dağılımı karşılaştırmak ve analiz etmek isteyen araştırmacılar için ciddi bir sorun yaratabilmektedir (Coll,2011:26)

3) Son olarak, Gini katsayısı orta gelir sınıfını etkileyen transferlere daha fazla ağırlık vermektedir (Atkinson, 1970:256-257). Başka bir ifade ile zengin bir kişiden yoksul bir kişiye yapılan gelir transferi, eğer bu iki kişi dağılımın uçlarından ziyade orta noktasına yakınsa, Gini üzerinde daha büyük bir etki yaratmaktadır. Örneğin ,10100 geliri olan bir kişiden 10000 geliri olan bir kişiye 1 TL’ lik transferi durumunda; bunun Gini üzerindeki azaltıcı etkisi: geliri 1100 TL olandan 1000 TL olana ya da 100100 olanda 100000 olana yapılacak 1 TL transferden çok daha fazla olacaktır (Cowell,2008: 24).

### 1.2.2. Genelleştirilmiş Entropi Ölçümleri (GE): Theil Endeksi ve Logaritmik Sapmaların Ortalaması

Genelleştirilmiş entropi ölçümleri, dağılımın farklı noktalarındaki eşitsizliklere verilen ağırlığa göre değişen bir duyarlılık katsayısı (  $\alpha$  ) içermektedir. Bu katsayı herhangi bir gerçek değer alabilmektedir.  $\alpha$  katsayısının düşük değerleri için GE ölçümleri dağılımın alt kuyruğunu etkileyen değişimlere karşı daha duyarlı iken, katsayının artan değerlerinde GE üst kuyruğu etkileyen değişikliklere karşı daha duyarlı hale gelmektedir. GE ölçümleri sıfır ile sonsuz arasında değerler alabilmektedir. Sıfır eşit bir dağılımı ifade ederken ölçüm değerinin artması daha yüksek gelir eşitsizliğini göstermektedir. En yaygın kullanılan  $\alpha$  değerleri sıfır ve birdir (Khandker and Haughton, 2009: 106-107). Duyarlılık katsayısı bir olduğunda Theil entropi endeksi (Theil T) ve sıfır olduğunda logaritmik sapmaların ortalamasını (Theil L ) olarak adlandırılmaktadır. Bu her iki ölçüm yöntemi de gelir eşitsizliğinin gelişimini araştırmak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Theil entropi endeksi dağılımın her bölgesindeki değişime eşit yaklaşırken, logaritmik sapmaların ortalaması dağılımın alt bölgesindeki değişimlere karşı daha duyarlıdır (Sarabia vd.2017:867-868). Duyarlılık katsayısının bir ve sıfır değerleri için entropi endekslerinin formülü:

$GE (1) = \text{Theil T Endeksi olmak üzere,}$

$GE (0) = \text{Theil L Endeksi olmak üzere,}$

$\mu = \text{Kişi başına ortalama gelir}$

$n = \text{Kişi sayısı,}$

$y_i = \text{Kişi başına gelir}$

$$GE (1) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{y_i}{\mu} \log \frac{y_i}{\mu}$$

$$GE (0) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \log \frac{\mu}{y_i}$$

Genelleştirilmiş entropi ölçümlerinin bir başka özelliği de kolayca ayrıştırılabilir olmalarıdır. Bu endeksleri grup içi ve gruplara arası eşitsizliklerin bir toplamı olarak ifade etmek mümkündür. Toplamsal ayrıştırma, eşitsizlik ölçüm araçlarının üstün bir özelliği olarak kabul edildiğinde , bu endeksler büyük oranda eşitsizliğin nüfusun alt bölümlerine ayrıştırılması için kullanılmaktadır (Mishra ve Parikh, 1992: 225). Diğer

tarafından entropi ölçüm yöntemleri iki açıdan yetersiz kalmaktadır. İlk olarak, iki alt grup için, her bir gruptaki gelirler yerine yalnızca grup ortalamalarını dikkate almaktadır. İkinci olarak ise iki alt gruptaki dağılımın örtüştüğü, üst üste bindiği bölgeleri göz ardı etmektedir. Dolayısıyla da bu endeksler, Gini katsayısı ile karşılaştırıldığında gruplara arası eşitsizliği daha düşük ölçmektedir (Kaya ve Şenesen, 2011: 192).

### 1.2.3. Görelî Varyans ve Değişim Katsayısı

Dağılıma ait gözlemlerin ortalamadan ne kadar uzak ya da ortalamaya ne kadar yakın olduklarını, başka bir ifade ile sayı eksenî üzerindeki yoğunlaşmasını ölçmek için varyans değeri hesaplanmaktadır. Varyans ölçüm yöntemi, eşitsizlik ölçüm yöntemlerinden beklenen transfer ilkesini sağlamasına rağmen ortalama gelir düzeyinden etkilenmektedir. Örneğin, diğerlerine göre çok daha büyük göreceli değişim gösteren bir dağılımda, değişimin gerçekleştiği ortalama gelir düzeyi diğer dağılımlara göre daha küçük ise daha düşük varyans değeri gözlemlenmektedir. Dolayısıyla da varyans yöntemi eşitsizlik ölçümleri için uygun olmamaktadır. Varyans hesaplamasındaki bu sorunu aşmak için, varyans değeri dağılımın aritmetik ortalamasına bölünerek görelî varyans elde edilmektedir (Gürsel vd.2000:180), (Foster ve Sen,1996:27-28). Görelî varyansın formülü:

*SVC : Görelî Varyans*

$\mu = \text{Aritmetik ortalama}$

$\sigma = \text{Standart sapma}$

$$SVC = \frac{\sigma^2}{\mu^2}$$

Görelî varyans, varyansın aksine ölçekten bağımsızlık aksiyomunu sağlamaktadır ve değeri arttıkça, bu nokta da bir üst sınırı yoktur, eşitsizliğin arttığı görülmektedir. Görelî varyansın kare kökü değişim katsayısını vermektedir (Gürsel vd.2000:180). Değişim katsayısı aşağıdaki şekilde bulunmaktadır:

CV: Değişim katsayısı olmak üzere

$$CV = \frac{\sigma}{\mu}$$

Dağılımın standart sapması düştükçe, değişim katsayısının değeri de düşecektir. Standart sapmanın sıfır olduğu yani herkesin aynı geliri elde ettiği durumda, değişim katsayısı da sıfır olacaktır.

Değişim katsayısı görelî varyans gibi ortalama gelir düzeyinden bağımsızdır. Görelî varyans dağılımın üst gruplarındaki değişime karşı daha duyarlı iken (Dayıoğlu ve Levent,2014: 893) değişim katsayısı tüm gelir seviyelerinde değişime karşı duyarlılık göstermektedir. Başka bir ifade ile gelir transferinin dağılımın hangi bölgesinde gerçekleştiğinin bir önemi yoktur; alt ya da üst bölümlerde gerçekleşen transferler eşitsizlikte aynı miktarda azalmaya yol açacaktır. Ancak değişim katsayısının bu tarafsızlığının arzu edilen bir özellik olup olmadığı net değildir. Çünkü düşük gelir seviyelerindeki transferlerin daha büyük etki yaratması beklenebilir (Foster ve Sen,1996:27-28). Bununla birlikte görelî varyans ve değişim katsayısının bir üst sınırın olmaması bu ölçüm yöntemlerinin yorumlanmasını ve karşılaştırmasını zorlaştırmaktadır. Değişim katsayısının iki bileşeni, standart sapma ve dağılım ortalaması, anormal derecede düşük ya da yüksek gelir düzeylerinden yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Bu sebeple eğer dağılım normal dağılıma yaklaşıyorsa, değişim katsayısı uygun bir eşitsizlik ölçüm yöntemi olmamaktadır (Maio, 2007:850).

#### 1.2.4. Atkinson İndeksi

Yukarıdaki ölçüm yöntemleri istatıksel ölçüm yöntemleri üzerine yoğunlaşırken Atkinson (1970), sosyal refah fonksiyonuna dayalı bir eşitsizlik ölçüm yöntemi geliştirmiştir. Sosyal refah fonksiyonun arkasındaki varsayıma göre gelirin nüfus için toplu (kollektif) faydası, ortalama gelirdeki artıştan pozitif yönde etkilenirken; gelir eşitsizliğindeki bir artıştan negatif yönde etkilenmektedir (Campano ve Salvatore,2006:82). Endeksteeki sosyal refah fonksiyonu, bireysel refah fonksiyonlarının toplamıdır ve bireysel refah fonksiyonları iç bükeydir. Yani gelire göre azalan marjinal fayda söz konusudur (Foster ve Sen,1996:38).

Atkinson endeksi, eşitliğe duyarlı ortalama gelir ( $Y_e$ ) hesaplanarak türetilmektedir.  $Y_e$ , herkesin sahip olması durumunda toplam refahı, gerçek gelir dağılımının tarafından türetilen toplam refaha eşitleyen kişi başına düşen gelir seviyesidir:

$$Y_e = \left( \sum_{i=1}^n f(y_i) \cdot y_i^{1-\varepsilon} \right)^{1/1-\varepsilon}$$

$y_i$ :  $i$ . grup tarafından kazanılan toplam gelir oranı

$\varepsilon$ : toplumun eşitsizliğe karşı duyarlılığını gösteren parametre

$\varepsilon$  parametresi, sıfırdan sonsuza kadar değişen değerler alabilmektedir.  $\varepsilon > 0$  olduğunda, eşitlik (veya eşitsizliğin önlenmesi) için toplumsal bir tercih söz konusudur.  $\varepsilon$  yükseldikçe toplum, eşitsizliğe karşı daha duyarlı hale gelmekte ve endeks dağılımının alt bölgelerindeki gelir transferlerine daha ağırlık vermektedir. Parametre 0, 5 değerini alındığında ise endeks:

$I$  : Atkinson endeksini göstermek üzere,

$$I = 1 - Y_e / \mu \text{ olacaktır.}$$

$$\mu = \text{Asıl ortalama gelirdir.}$$

Herhangi bir gelir dağılımı için Atkinson endeksi sıfırla ile bir arasında değer almaktadır. Gelir dağılımı ne kadar eşit olursa  $Y_e$  ortalama gelire ( $\mu$ ) o kadar yaklaşmakta ve Atkinson endeksinin değeri o kadar düşmektedir (Kawachi ve Kennedy,1997:1123). Endeks sıfır değerini aldığıında bu, eşit dağılımı göstermektedir. Bununla birlikte bu endeksin sezgisel yorumunu yapmak mümkündür. Atkinson değeri, gelirin eşit dağıtılması durumunda ulaşılan sosyal refah düzeyini sağlamak için gerekli toplam gelir oranını hesaplamak için kullanılabilir. Örneğin Atkinson endeksinin değeri 0,20 ise bu durumda aynı refah düzeyine  $1-0,20=0,80$  gelirin %80 ile ulaşmak mümkün olacaktır. Başka bir ifade ile gelirin eşit dağılmaması gelirin %20 si kadar refah kaybına yol açmıştır (Maio,2007:850), (Gürsel vd.2000:181).

Yukarıda bahsedilen eşitsizlik ölçüm yöntemleri farklı avantaj ve dezavantajlara sahip olmakla birlikte, bu yöntemlerden hangisinin kullanılacağını belirleyen, asıl olarak araştırmacının/araştırmanın gelir dağılımına bakış açısı olmaktadır. Bu bağlamda birçok ulusal ve uluslararası veri tabanında dağılımın orta noktalarındaki gelir transferlerine daha fazla ağırlık veren Gini katsayısı eşitsizlik ölçüm yöntemi kullanılmakta ve bireysel gelir dağılımı dikkate alınmaktadır. Daha önce de tartışıldığı gibi bireysel gelir dağılımındaki eşitsizliği belirleyen dolayısıyla da Gini katsayısı üzerinde etki yaratan birçok faktörün varlığı söz konusudur. Kamunun yeniden dağıtım politikaları, bireylerin hangi üretim faktörüne/faktörlerine sahip oldukları, bu üretim faktörünün ulusal gelirden aldığı pay ve faktör grubu içindeki eşitsizlikler onların bireysel gelir dağılımındaki konumu belirleyen faktörler olmaktadır. Bu çalışmada bir üretim faktörü olarak işgücü dikkate alınmakta ve işgücü piyasası dinamiklerinin bireysel gelir dağılımı üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Bu bakımdan çalışmanın devamında belli başlı iktisadi yaklaşımların gelir dağılımı analizleri ve bu analizler içinde işgücü piyasasının rolü incelenmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### GELİR DAĞILIMI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

Çalışmanın bu bölümünde, belli başlı iktisadi yaklaşımların gelir dağılımı ve işgücü piyasası ilişkisine yönelik analizleri incelenmiştir. Buradaki amaç, işgücü piyasası dinamiklerinin gelir dağılımı üzerindeki etkisine dair teorik çerçeveyi ortaya koyabilmektir. Bu kapsamda ilk olarak klasik iktisat yaklaşımı ele alınmış, genel özelliklerini takiben belli başlı gelen klasik iktisatçıların görüşlerine değinilmiştir. Ardından güçlü bir heteredoks yaklaşım olan Marksist iktisadın genel özelliklerine ve gelir dağılımı-işgücü piyasası analizine geçilmiştir. Sonrasında, hakim iktisadi yaklaşım olarak nitelendirilen neoklasik iktisadın genel özellikleri ve John Bates Clark ile Alfred Marshall'ın neoklasik iktisat gelir dağılımına katkıları incelenmiştir. Son olarak da John Maynard Keynes'in analizlerinin ayırt edici özelliklerine ve gelir dağılımı işgücü piyasası ilişkisine dair yaklaşımına yer verilmiştir.

#### 2.1. KLASİK İKTİSAT

##### 2.1.1. Klasik Genel Özellikleri

Klasik iktisatçıların kimler olduğu konusunda Karl Marks'tan John Maynard Keynes'e kadar farklı tanımlamalar söz konusudur<sup>9</sup>. Ancak hem Marks'ın hem de Keynes'in tanımlamaları oldukça öznel. Klasik iktisat, bu öznel tanımlamalardan çok daha fazlasıdır. Klasik iktisat iki önemli ismi Adam Smith ve David Ricardo'yu bir araya getirmektedir. Klasik tanımlaması aynı alanda, daha sonraki girişimler için başlangıç noktası olan, etkili bir gelenek kuran yaklaşımı ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu anlamda klasik iktisat kurucusunun Adam Smith olduğu söylenebilir. Adam Smith'in Milletlerin Zenginliği ile kurduğu geleneksel yapı 1870'lerde marjinalist devrimle birlikte büyük bir değişim geçirmiştir. Bu süreye kadar, her anlamda, açıkça klasik iktisatçı olan üç önemli isimden bahsedilebilir; Smith, Ricardo ve John Stuart Mill. Diğer taraftan

---

<sup>9</sup> Marx'a göre klasik ekonomi İngiltere'de Sir William Petty ile başlamış ve David Ricardo ile sona ermiştir. Fransa da ise Boisguillebert'ten Sismondi'ye kadar olan dönemi kapsamaktadır. Her iki ülkede de bu süreç 18.yyın sonundan 19.yy'a kadar devam etmiştir. Keynes'in klasik ekonomi tanımı ise Say Yasa'sını reddetmeyen Ricardo sonrası tüm ekonomistleri içermektedir (Sowell,2006:1-2).

Jean Bapsite Say ve Tomas Robert Malthus, Say yasası ve nüfus teorisiyle klasik iktisada önemli katkılar sağlamış olsalar da Say'ın klasik değer teorisini reddetmesi, Malthus'un ise hem değer teorisi hem de Say Yasası'na karşı çıkması, bu iki iktisatçıyı klasik İktisat teorisinin çekirdeğinden uzaklaştırmıştır (Sowell,2006:1-4).

Klasik iktisat, temelde İngiliz politik iktisadı ile nitelendirilmektedir. Klasik iktisatla birlikte iktisat ilk kez kendine özgü analiz birimine ve yöntemine sahip olan bağımsız bir bilim haline gelmiştir. Politik iktisadın temel hedefi, toplam zenginliğin üretimini ve bölüşümünü düzenleyen yasaların ortaya konması olmuştur. Klasik iktisat, üretim ve bölüşüm sürecinde üretim faktörleri ve dolayısıyla da bunların sahipliği üzerinden, toplumu üç sınıfa ayırmaktadır; kapitalistler, toprak sahipleri ve işçiler. Sınıflar arasındaki hiyerarşi sahip oldukları üretim faktörlerinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal sınıflar arasındaki ilişkiler esas olarak bölüşümü de belirlediğinden, bu sınıflar arasındaki güç dengesinin ve sınıflar arası çatışmaların analize dahil edilmesi klasik iktisadın politik yönünü yansıtmaktadır (Özel, 2002:146-147). Her hâkim teori gibi klasik iktisat da dönemin ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmiştir. Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan kapitalist sınıf ve üretim araçlarından koparılmış işçi sınıfı, kapitalist sistemin geleceği konusunda merak uyandırmıştır. Klasik iktisadın bu konudaki tezi: kapitalist sistemin geleceğinin özel mülkiyetin korunmasına, serbest rekabete ve sermaye birikimine sıkı sıkıya bağlı olduğu şeklindedir. Bu tezin arkasında yatan düşünce ise bireysel haz ve çıkarların toplumu optimum dengeye doğru yönlendireceğidir. Bireylerin kendi çıkarları peşinde hareket etmelerine izin verildiğinde bireysel çıkarı maksimize eden iktisadi faaliyetler, görünmez bir el tarafından toplumsal çıkarı ve refahı maksimize edecek şekilde bir araya getirilmektedir.

Görünmez elin bireysel çıkarlarla toplumsal çıkarlar arasında sağladığı uyum, serbest piyasa ortamında rekabet yoluyla gerçekleşmektedir. Piyasadaki rekabet sayesinde fiyatların ve daha da önemlisi ücretlerin kolayca değişebilmeleri (esnek olmaları), Say yasasının da devreye girmesi ile, ekonomiyi kendiliğinden tam istihdama yani mevcut kıt kaynakların tam olarak kullanıldığı noktaya taşımaktadır. Klasik iktisadın piyasa mekanizmasını öne çıkaran bu yaklaşımı, piyasanın tam rekabet koşullarına yaklaşıldıkça her şeyi çözebileceği savını ortaya koymaktadır. Bunun içindir ki klasik iktisadın savunduğu iktisadi sistem kapitalizmdir. Kapitalist ekonomi, klasik iktisat



teorilerinin ortaya çıkardığı bir iktisadi sistemdir. Kapitalist sistem içinde bütün ekonomik sorunların piyasa aracılığıyla çözümlenebileceği düşünülmektedir (Ardıç,2001:40-48). Ancak piyasa mekanizmasının yüklendiği rolleri tam olarak yerine getirebilmesi için, işgücü de dahil piyasada arz ve talebe konu olan her şeyin, sabit bir değişim oranına yani fiyata sahip olması gerekmektedir. Bir malın ya da üretim faktörü fiyatının (değişim değerinin) belirlenmesi konusunda Smith, üretim maliyetleri yöntemini öne sürerken; Ricardo emek-değer teorisini ortaya koymuştur (Meek,2009 :127-131). Her iki analizdeki ortak nokta: fiyatların, doğal fiyat ve piyasa fiyatı olarak ikiye ayrılmasıdır. Klasiklere göre piyasada oluşan her fiyat, rekabetin yönlendirdiği arz ve talep güçlerinin etkisiyle; uzun dönemde, doğal fiyat adı verilen bir düzeye dönme eğilimi göstermektedir. Uzun dönem fiyatlarının bu niteliği aslında doğal düzenin bir yansıması gibidir, fiyatların nasıl bir gelişim göstereceği keyfi değil, belirlidir. Doğal fiyat her şeyin gerçek üretim maliyetini yansıtan fiyattır. İşçiler için geçimlik ücret olan bu fiyat düzeyi, kapitalist için normal kar durumudur.

Klasik iktisadın merkezinde yer alan bir diğer konu da uzun dönemli iktisadi büyüme olmuştur. Klasiklere göre toplumsal zenginliğin kaynağı olan iktisadi büyümenin itici gücü, kapitalist sınıfın elindeki sermaye birikimidir. İstihdam düzeyi ve toplumsal refah, sermaye birikimine sıkı sıkıya bağlıdır. Klasik iktisat sermaye birikim sürecini açıklamak için Fizyokratların “*artık değer*” kavramından yararlanmışır. Artık değer, üretim sürecinde yaratılmakta ve hasılanın bir parçasını oluşturmaktadır. Bu üretim, Fizyokratların aksine, yalnızca tarım sektörünü değil sanayi sektörünü de içermektedir. Sanayi sektörünün yarattığı artık değer ya da başka bir ifade ile ücret payı ödendikten sonra kalan net ürün, kapitalistin toplam üründen aldığı payı ifade etmektedir. İktisadi büyümenin gerçekleşmesi için toplam artığın, sermaye birikimine olanak sağlayacak şekilde kullanılması gereklidir. Ancak böylelikle toplumsal refah artırılabilir. Klasik iktisadın iktisadi refah ve sermaye birikimi arasında kurduğu bu doğrudan ilişki kapitalist sınıf çıkarlarının savunusuna hizmet etmiştir. Özellikle Ricardo, bu konudaki tespitleri ile kapitalizmin iktisat alanındaki kutsal kişisi haline gelmiştir (Selik,1988:166-168). Sermaye birikiminin sağlanması konusunda devlete biçilen rol ise serbest piyasa ekonomisi önündeki tüm engelleri kaldırması, özel mülkiyeti ve rekabeti koruyacak alana doğru çekilmesidir (Barber, 2007:28).

19 yy'ın ikinci yarısından sonra, iktisadi ilginin büyüme konusundan kıt kaynakların alternatif kullanımlarına kayması, klasik iktisadın etki alanını kaybetmesine ve neoklasik iktisadın yükselişine neden olmuştur. Böylece iktisat ilk kez, belirlenmiş amaçlar ve bu amaçlara ulaşmada birer kısıt olarak ortaya çıkan kıt kaynaklar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir bilim haline dönüşmüştür. Klasik iktisadın büyüme kuramı yerine genel denge analizi gelmiş ve nüfus dışsal bir değişken olarak kabul edilmiştir. Veri kaynaklarının maksimum faydayı sağlayacak şekilde tahsisi ana temayı oluşturmuştur. Matematiksel akıl yürütmeler iktisadi analiz içinde yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Blaug,2014:349-351).

### **2.1.2. Klasik İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi**

Klasik iktisadi analizde gelir dağılımı, iktisadi büyüme sürecinde faktör gelirlerinin nispi değişimi ve bunun kapitalist piyasa ekonomisi üzerinde yarattığı etkisi meselesidir. Bu noktada üretim faktörlerinin işgücü, sermaye ve toprak olarak ayrılmış olması, dağılıma sınıflar arası bölüşüm niteliği kazandırırken bu bölüşümün sınıflar arasında ne kadar eşit olduğu bu iktisatçılar arasında öncelikli alan olmaktan uzak kalmıştır.

Klasik iktisatçıların temel analiz alanı, ideal sistem olarak gördükleri kapitalist piyasa ekonomisi içinde üretimin ençoklaştırılması ve bunu sağlayan koşulların neler olduğudur. Bu konuda en öne çıkan koşullar ise rekabetin sağlanması ve özel mülkiyetin güvenliğidir. Özel mülkiyetin öncelikli olduğu bir sistem içinde, klasiklere göre gelir eşitsizliği de büyük ölçüde kaçınılmazdır. Diğer taraftan eşitsizliğin kaçınılmaz olduğu kanısı bunun klasikler için arzu edilen, hedeflenen bir durum olduğu anlamına gelmemektedir. Her ne kadar Ricardo eşitsizlik konusunu görmezden gelse de Malthus analizlerinde eşitsizliğin toplam talep üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmiş, Smith ve Mill gelir eşitsizliğin yarattığı ahlaki olumsuzluklara ve sınıflar arasındaki duruma dikkat çekmiştir (Geirson,1984:4-11). Bakış açısı, klasik iktisat teorisinin gelir dağılımı ve işgücü piyasası ilişkisine yöneltildiğinde, cevabı aranan soru; iktisadi büyüme sürecinde işgücü ücret düzeyinin nasıl belirlendiği ve bunun diğer faktör gelirleri karşısındaki nispi payının süreç içinde nasıl değiştiğidir. Smith'e göre bir toplumda yaşamak için gerekli bütün üretimi sağlayan işgücüdür ve üretilen miktarın toplumun tüm ihtiyaçlarını karşılamaya yetip yetmeyeceğini belirleyecek olan

işgücünün gösterdiği ustalık, beceri ve yararlı işlerle uğraşanların sayısının bunun dışındaki işlerle uğraşanlarının sayısına oranıdır ki ilki, üretim miktarının belirlenmesinde daha etkilidir (Smith,2010:1). İşgücünün beceri ve ustalığın artırılması dolayısıyla da üretimin artırılmasının yolu ise iş bölümünden geçmektedir. İş bölümü ile gelen üretim artışı, yani iktisadi büyüme Smith için toplumun en fakir kesiminden en zengin kesimine kadar bütünün refahında bir artış anlamına gelirken bir taraftan da gelir dağılımında kapitalistle-işgücü arasında, iş gücü lehine bir düzelmeye anahtardır. Bunu sağlayan, iktisadi büyümenin işgücü talebi dolayısıyla da ücretler üzerinde yarattığı etki olmaktadır.

Smith'e göre faktör fiyatları da dahil olmak üzere, her bir fiyat için iki farklı değer söz konusudur: doğal fiyat ve piyasa fiyatı. Bunlardan ilki denge, merkez fiyat olma özelliğini taşıyarak; diğeri arz ve talep koşullarınca şekillenen ancak nihai olarak doğal fiyatla eşleşme eğilimi gösteren bir değeri ifade etmektedir. İşgücü açısından değerlendirildiğinde doğal fiyat; işçilerin çocuk sahibi olmadan önce geçimlerini sağlayabilmek, varlıklarını sürdürebilmek için talep ettikleri asgari ücret düzeyi anlamına gelen geçimlik ücrettir (Blaug,2014:53). Piyasa fiyatı ise arz ve talep koşullarınca yani; işçi-işveren arasındaki pazarlık sonucu oluşan ücret düzeyidir. Smith, bu pazarlıkta farklı güdülerle hareket eden ve eşit şartlara sahip olmayan iki sınıfın karşı karşıya geldiğini belirtmektedir. İşçiler olabildiğince yüksek bir ücret elde etmeye çalışırken; işverenlerin isteği, ücretleri olabildiğince düşük düzeyde tutmaktır ve bu çıkar çatışmasında işçilerin galip geldiği durumlara çok az rastlanılır. Bunun nedeni işverenlerin pazarlık sürecinde sahip oldukları avantajlardır. İşverenlerin işçilere göre sayıca az olması işverenler arasında iş birliği yapmayı kolaylaştırırken, sahip oldukları sermaye hiç işçi kiralamasalar bile belli bir süre geçimlerini sürdürmeye yetecek niteliktedir ki bu ücret artışlarına direnmelerini kolaylaştırmaktadır. Diğer taraftan işçilerin bir araya gelmesi genellikle daha zor ve işverenlerin aksine kanunlarca bastırılan bir durumdur ve üstelik birikimlerinin olmaması kısa bir süre bile işsiz kalmaları durumunda karşılaşılabilecek geçim sıkıntısı, ücret pazarlığında onları işveren karşısında zayıf duruma düşürmektedir. İşverenlerin ücret pazarlığındaki bu üstün konumuna rağmen ücretlerin en azından uzunca bir süre daha aşağı düşürülemeyeceği bir fiyat vardır: ücretlerin doğal fiyatı yani geçimlik ücret. Hatta bazı durumlarda ücretler bunun üzerinde belirlenmelidir ki işgücü için gerekli bir sonraki nesil oluşturulabilsin (Smith,2014:72-74). Smith, bu noktada için iktisadi büyümeyle

birlikte gelen işgücü talep artışının, işçilerin aleyhine olan pazarlık koşullarını onların lehine çevirmek için bir fırsat doğurduğunu ileri sürmektedir. Buna göre bir ülkede işgücüne yönelik talep sürekli artıyorsa, ücretlerin yükselmesi için işçilerin mücadele etmesine gerek kalmaz. İş gücü arzının talep karşısındaki yetersizliği, işverenler arasında rekabet yaratarak ücretleri geçimlik düzeyin üzerine çıkaracaktır ve işgücünün bölüşümdeki payını nispi olarak iyileştirecektir.

Smith'in iktisadi büyüme, işgücü talebi ve ücret düzeyi arasında kurduğu bu ilişkinin geçiş mekanizması, ücret fonu teorisidir. Ücret fonu teorisine göre istihdamın talep cephesinde sermaye birikimi ön plana çıkarken, ücret düzeyi üzerinde belirleyici olan bu fonun kaç kişi tarafından bölüşüleceği yani fonun büyüklüğü ve işgücü arzının ne kadar olduğudur. Böylelikle ücret düzeyini belirleyen işçi-işveren arasındaki pazarlık süreci değil, söz konusu fonun kaç işçi tarafından bölüşüldüğü olacaktır ve dolayısıyla ücretlerin artması için ya payın artması ya da paydanın küçülmesi gerekmektedir. Bu noktada payın büyümesi sermaye birikimine yani iktisadi büyümeye işaret ederken, payın küçülmesi işçi sınıfı nüfusunun kontrol altında tutulmasını gerektirmektedir (Blaug,2014:223-225). İktisadi büyüme ile miktarı artan bu fonlar işgücüne yönelik talebi ve dolayısıyla ücretleri arttırırken, tersi bir durumda işgücüne yönelik talep ve ücretler düşecektir. Bu nedenle Smith'e göre ücretlerin en yüksek olduğu ülkeler; zengin değil, fonların yıldan yıla arttığı gelişmekte olan ülkelerdir çünkü zengin ülkelerdeki fon miktarı uzun zaman değişmeden kalmaktadır. Bununla birlikte zengin ülkelerde işgücü nüfusu artma eğilimi sürdürürse, işçiler arasında oluşan rekabet ücretleri geçimlik düzeye kadar geriletebilecektir. İktisadi daralma içine giren ülkelerde ise iş gücüne yönelik talep öyle azalacaktır ki en yüksek sınıf işlerdeki işçiler iş bulamadığından daha alt sınıf işlere doğru kayacak ve bu sınıfta biriken işgücün yarattığı rekabet ücretleri en yoksul düzeye indirecektir. Var olan şartlar altında iş bulamayanlar ya açlıktan ölecek ya da yardımlarla geçinebilecektir. Alt tabakalardan yukarıya doğru yayılan yoksulluk işgücü arzını talebe eşitlediğinde ücretler geçimlik düzeye çıkacaktır (Smith,2010:75-80). Sonuç olarak işgücü arzının, taleple ya da bir başka ifade ile ekonominin genel durumuyla eşleşmediği her durum, ücretleri doğal düzeyinden uzaklaşırken, iktisadi büyümenin işçiye olan ihtiyacı nüfus artış hızından daha büyük oldukça işçilerin refahı artmakta, tersi bir durumda işçilerin refah düzeyi asgari olarak tanımlanan düzeyin de altına düşebilmektedir. Ekonominin genel durumuna göre değişen ücret düzeyinin karlar üzerindeki etkisi ise büyüme döneminde

azalan karlar olarak ortaya çıkmaktadır. Büyüme sürecinde artan mal mevcudunun yarattığı kapitalistler arasındaki rekabet ve yüksek ücretler karların düşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla Smith için büyüme döneminde azalan karlar zenginleşme yolunda ilerleyen toplumların bir özelliğidir. Bu toplumlarda karların azalmasına rağmen üretim eskisinden daha hızlı artacaktır çünkü “*para parayı çekmektedir*” ve bu elde edilen küçük kar oranları daha fazla kazanmayı kolaylaştırmaktadır (Smith, 2010: 98-101).

Smith’ e göre iktisadi büyümeyle gelen ücret artışları yani işçi refahındaki artışlar, karları düşürse bile büyüme üzerinde olumlu etkilere sahiptir çünkü insanların bütün diğer iyi huyları gibi çalışma da verilen ödüllerle gelişir. Yüksek ücret düzeylerinde işçiler daha etkili ve verimli çalışır. Diğer taraftan ücreti bir maliyet kalemi olarak gören işveren, işçilerin verimliliğini arttırmak için daha iyi bir iş bölümü oluşturmaya, işçilere en iyi makineleri tahsis etmeye çalışır (Smith, 2010:89-95). Bu bağlamda hangisinin daha etkili olduğunu tartışmaya gerek kalmadan, açıktır ki hem iş bölümü hem de yeni makilerin kullanımı, büyümenin kaynağıdır ve her ikisi de teknik ilerlemeyi yansıtmaktadır (Aspromourgos,2010:1171-1172). Teknik ilerlemenin bu iki ayağı Smith için, birbirini ikame eden değil tamamlayan faktörlerdir ve dolayısıyla yeni makinelerin üretim sürecindeki yeri işgücü istihdamı ve ücretler üzerinde bir etkiye sahip olmayacaktır. Makinelerin işlevi işgücü ile yer değiştirmek değil, işi kolaylaştırmaktır (Wisman,1974:22-23). Tüm bu etkilerin varlığı altında Smith, merkantilist düşüncenin aksine, yüksek ücretleri desteklenmektedir çünkü yüksek ücretler hem büyümenin itici gücüdür hem de büyük bir kesimin refahını arttırarak toplumun genel durumu üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Plowman ve Perryer,2010:17). Bununla birlikte iktisadi büyümenin sınırına gelindiğinde; bir ekonomide kullanılmayan tüm kaynaklar tüketildiğinde, mümkün olan en iyi iş bölümü gerçekleştirildiğinde büyümenin faktör payları üzerindeki etkisi de sona erecek ve ücretler geçimlik düzeye gerileyecek karlar ise ortalama bir düzeyde seyredecektir (Heilbroner, 1995:60-61).

Smith’in işgücü analizlerinde iktisadi büyüme süreci içinde ücretlerin genel düzeyi, belirleyenleri ve etkileri üzerinde yoğunlaşmakla birlikte bu piyasa içindeki bireysel ücret eşitsizliklerine de değinilmiştir. Smith’e göre iş kolları arasındaki parasal ücret farklılaşmasının nedeni biraz işin kendine özgü koşullarından biraz da devletin

rekabete, işgücü hareketliğine müdahaleci tutumundan kaynaklanmaktadır. İşin kendine özgü koşullarından kaynaklanan ücret farklılaşması, şartların ücretlerle denkleştirilmesini ifade etmektedir ve bu şartlar kimi zaman düşük ücret düzeyini telafi ederken kimi zaman büyük bir kazançla denklik sağlamaktadır. Smith bu konuya ilişkin işin kolaylığı ya da zorluğu, işin geçiciliği-sürekliliği, işi yapan kişiden beklenen güven, işte başarı şansı ve işi öğrenmek için katlanılan eğitim maliyetlerine kadar beş farklı gözleminden bahsetmektedir. Örneğin eğitim ve ücret arasındaki ilişkiye bakıldığında Smith, ustalık ve beceri gerektiren işler için eğitilmiş işgücünü pahalı makinelere benzetmektedir. Nasıl ki pahalı bir makineden beklenen; ona yatırılan sermayeyi en azından belli bir kar oranı ile geri getirmesi ise eğitilmiş işgücünden beklenen de eğitim için katlandığı zahmeti, bu zahmete denk bir sermayenin getirebileceği kar oranını ile geri getirecek bir ücrete sahip olmasıdır (Smith,2010:108-116). Eğitim için katlanılan zahmetin ücretler üzerindeki etkisini, yatırımla bir tutan bu yaklaşımda eğitim için katlanılan zahmet arttıkça ücretlerinde de artması beklenmektedir. Dolayısıyla eğitim, işgücü piyasası ücret farklılaşmasında nitelikli işgücü lehine bir durum yaratmaktadır.

Smith'in ücret ve gelir dağılımı üzerine yaptığı çalışmalarda, konunun toplumsal cinsiyet boyutuna temas edip etmediği ya da kadın istihdamına yönelik sorunları ayrı bir bağlamda ele alıp almadığı incelendiğinde, sistemli, geniş çerçeveli bir analizin sözü konusu olmadığı gözlenmektedir. Smith'in dünyasında ve hatta Smith'den önce Avrupa'nın birçok yerinde çeşitli iş kollarında kadınlar erkeklerle birlikte çalışıyor olmasına rağmen *Milletlerin Zenginliği*'nde bu konuya çok az vurgu yapılmıştır (Dimand vd,2004). Bodkin'e göre Smith'in ekonomik bir aktör olarak kadınları görmezden gelen yaklaşım şekli klasik iktisat içinde pek çok düşünür tarafından üstü örtük bir şekilde tekrarlanmış ve kadınlar, rasyonel karar verme kapasitesi şüpheli olan ekonomik aktörler olarak görülmüştür. Smith, *Milletlerin Zenginliği* 'nde kadınların eğitimi için herhangi bir kamu kuruluşunun olmayışını dolayısıyla kadınların aileleri tarafından belli hedefler doğrultusunda eğitilmesini, üniversite eğitimi alan erkeklerin eğitime göre daha az zahmetli ve daha doğru olarak değerlendirir. Bu durumda: Smith'in bir erdem gibi yükselttiği bu eğitim farklılıkları en azından üniversite eğitimi almış erkekler için birçok mesleği mümkün kılarken, kadınları sınırlamaktadır. Bu sınırlandırma kadınların piyasa ekonomisi içinde doktor, hâkim gibi daha üst gelirli mesleklere ulaşmasını engellemekte ve onlara ev hanımlığı, hizmetçilik ve belki de okul öğretmenliği ya da hasta bakıcılığı rollerini biçmektedir. Diğer taraftan kadınların nasıl bir eğitim alacağını

kendilerinin belirlemediği de açıktır. Başka bir ifade ile Smith, genç kadınlara eğitim alacakları alanı akıllı bir şekilde seçme konusunda güvenmemektedir. Yani onların rasyonel karar verebilme kapasitesinden şüphe duymaktadır. Oysaki Smith'in teorisinde herkesin kendi kişisel çıkarının peşinden gidebilecek yetenekte olduğu kabul edilmiştir (Bodkin,1999). Brennan (2006) ise klasik iktisatta üretken ve üretken olmayan işgücü ayırımına dikkat çekmektedir. Üretken işgücü kavramını Fizyokratlardan miras alan Smith, kavramı tarımdaki işgücünden, ticaret ve imalattaki işgücünü de kapsayacak şekilde genişletmesine rağmen eskiden gelen bazı dışlamaları sürdürmeyi devam etmiştir; hizmetler, dayanıklı mallar üretmediği için harcanan bu alandaki işgücü üretken olarak kabul edilmemiştir. Ancak Smith kullandığı, üretken ve üretken olmayan işgücü tanımlarının problematik ve cinsiyete dayalı önyargısını görememiştir (Brennan,2006).

Smith'in iktisadi büyüme ve işçi sınıfı dahil, toplumun genel refahı arasında kurduğu ilişki kendisinden sonra gelen Malthus ve Ricardo tarafından eleştirilmiştir. Bu iktisatçıların analizlerinde, işçi sınıfına atfedilen alışkanlıklar, artan nüfus baskısı ve rantlar nedeniyle iktisadi büyüme -refah ilişkisi karamsar bir hal almıştır. Örneğin Malthus'un ücret teorisine göre Smith'in işçi sınıfının refahı ile ilgili iyimser yaklaşımı şüpheyle karşılanmalıdır, çünkü iktisadi büyüme birlikte artan ücretler iki farklı sonuç yaratabilir; ya nüfustaki artışla birlikte yaşam standartlarında hiçbir iyileşmenin olmadığı durum ya da nüfusta bir artış olmadan geçim koşullarında kararlı bir iyileşme. Bunlardan hangisinin gerçekleşeceği işçi sınıfının alışkanlıklarına bağlıdır. Bununla birlikte teknolojik ilerlemenin olmadığı kabulü altında, işlenen toprak miktarındaki kısıt nedeniyle artan gıda malı fiyatlarının etkisiyle hem reel ücretler hem de karlar sermaye birikim sürecinde düşme eğilimi içindedir. Dolayısıyla yüksek ücretler için Smith'in öne sürdüğü iktisadi büyüme reçetesi gerekli ve yeterli koşul olma özelliğine sahip değildir (Waterman,2012:409-412). Malthus'un işçi sınıfının alışkanlıklarına yüklediği rolle birlikte bu sınıfın yaşayacağı sefalet ya da refah, fon sahibi kapitalistlerden çok söz konusu sınıfın bilincine bağlı hale getirilmiştir. Çünkü bu bilinç sayesinde nüfus kontrol altında tutulabilecek, gıda malları üzerindeki talep baskısı kaldırılarak reel ücretler ve karlar korunabilecektir. Ancak Malthus'un bu konuda sahip olduğu yargı işçi sınıfının aleyhinedir ve bu nüfus teorisinin çıkarımlarına da yansımıştır.

Malthus'un nüfus teorisine göre insanların çoğu doyumsuz bir cinsel haz güdüsüyle hareket ettiğinden kontrol edilmediği takdirde nüfus geometrik olarak artacak ve buna karşın gıda malları arzı en iyi ihtimalle aritmetik olarak artırılacaktır. Bu farklılaşma sonucu, herhangi bir bölgedeki gıda malları arzı nüfusu kontrol altında tutan bir mekanizma görevi üstlenmektedir. Ancak bu nüfus kontrol mekanizmalarından yalnızca bir tanesidir, bunun yanı sıra doğum kontrolü, cinsel perhiz, evliliğin geciktirilmesi gibi önleyici mekanizmalar ve salgınlar, savaşlar kıtlık gibi pozitif mekanizmalarda söz konusudur. Nüfus her zaman bu mekanizmaların kombinasyonları tarafından kontrol edilmekte ve gıda malları arzı ile bir düzeyde tutulmaktadır. Başka bir ifade ile nüfus artışı ahlaki dizginleme ve sefalet tarafından durdurulmaktadır. Bu noktada Malthus'a göre ahlaki dizginleme, ahlaki erdeme sahip olan zengin sınıfın bir tercihidir. Geniş yoksul kesim ise bu erdemden yoksundur. Açıktır ki toplumdaki her kişinin geliri ve serveti artmış olsaydı buna verecekleri tepki kendilerini kısa süre içinde geçimlik düzeye geriletecek kadar çocuk sahibi olmak olurdu (Hunt ve Lautzenheiser,2016:127-130). Böylece büyümenin işçi sınıfı için yaratacağı refah ya da yeniden bölüşüm politikaları ile yaratılan gelir bu sınıfın kendi alışkanlıkları tarafından massedilir ve geçimlik ücret düzeyindeki bir yaşam büyük ölçüde yoksul kesimin kendi kendine tayin ettiği bir kader haline gelir.

Malthus'un analizini Smith ve genel olarak diğer klasik iktisatçılardan ayıran bir başka özellik de toprak sahibi sınıf ve dolayısıyla rant gelirine bakış açısidir. Smith'in analizinde üretime katkı sağlamayan ancak buna rağmen pay alan bir sınıf olarak görülen toprak sahipleri, Malthus'un analizinde bu olumsuz yargıdan kurtarılır ve rant, toprak sahiplerinin üretime yaptıkları katkının karşılığı; yüksek rantlar ise iktisadi ve toplumsal refahın bir sonucu, en iyi tek göstergesi olarak nitelendirilir (Hunt ve Lautzenheiser,2016:139). Oysa klasik iktisatta büyümenin kaynağı sermaye birikimidir, birikimi sağlayansa kapitalist sınıftır. Kapitalist yaptığı tasarruflarla işgücü için gerekli araç- gereci ve gerekli fonları sağlar, üretim faktörlerini bir araya getirir. Elde ettiği birikim ne kadar artarsa büyümeyi ifade eden üretimin de o kadar artması mümkün olacaktır. Toprak sahipleri ise toprağı kiraya vererek ve doğanın farklı nitelikte topraklar yaratmasından yararlanarak üründe paydaş hale gelmektedir. Bu pay arttıkça yani dağılım toprak sahibi sınıf lehine değiştiğinde de kapitalistin payı, birikimi azalacaktır. Bir diğer ifade ile toprak sahiplerinin çıkarı ile toplum genelinin çıkarı çatışma halindedir.



Malthus'un nüfus teorisi ve bunun işçi sınıfı için yaratacağı sonuçlar dönemin bir başka önemli iktisatçısı, Ricardo tarafından da desteklenmiştir. Ancak Ricardo, toprak sahibi sınıf ve büyüme sürecinde artan rant payları konusunda Malthus'dan farklı olarak klasik iktisattaki genel bakış açısını savunmuştur. Ricardo'ya göre iktisadi büyümenin anahtarı; elde edilen toplam üründen işgücü ücretleri ödendikten sonra kalan artığın, toprak sahipleri ve kapitalistler arasında nasıl dağıldığıdır. Toprak sahipleri gelirlerini lüks tüketim mallarına harcarken kapitalistler gelirlerinin büyük bölümünü birikim için yani yeni sermaye yaratmak için kullanır. Dolayısıyla toprak sahipleri lehine gelişecek bir artık bölüşümü, birikimi ve ulusal zenginliği azaltırken tersi bir durum birikimi ve ulusal zenginliği artıracaktır (Niggle,1998:523). Bununla birlikte Ricardo için bölüşüm ve bunu düzenleyen yasaların saptanması "siyasal iktisadın temel konusudur", çünkü iktisadi büyümenin seyrini, kapitalist sistemin geleceğini belirleyen bu bölüşümdür. Bu noktada rantı doğuran, yönlendiren faktörlerin ortaya konması ayrı bir önem kazanmaktadır: "...ranta ilişkin doğru öğretisi..... bilinmeksizin büyümenin kar ya da ücretler üzerinde doğuracağı sonuçları anlamak ya da vergilendirmenin..... toplumun farklı sınıfları üzerindeki etkilerini doyurucu biçimde gözlemleyebilmek olanaksız olurdu" (Ricardo,2015:1-2)

İktisadi büyüme sürecinde rantı doğuran ya da yönlendiren güçleri, karlar ve ücretler üzerinde bu kadar etkili yapan temel faktör; gıda malları fiyatlarında yarattıkları etkidir. Rantı, kapitalist çiftçilerin toprağın özgün ve yol edilemez güçlerini kullanma karşılığında, toprak sahiplerine hasıladan ödedikleri pay olarak tanımlayan Ricardo'ya göre; toprakların kıtlığı, nitelik açısından farklı olması ve ayrıca nüfus artışıyla artan gıda malları talebini karşılamak için daha düşük verimli toprakların tarıma açılması sonucu rant doğmaktadır (Ricardo,2015:46). Bir gelir türü olarak rantın hem bölüşümden aldığı pay miktarı hem de nispi değeri iktisadi büyüme süreci içinde artma eğilimindedir, iktisadi büyümeden artarak pay alan tek bir sınıf söz konusudur: toprak sahipleri. Artan gıda malları fiyatlarıyla birlikte; alışkanlıklara, göreneklere göre belirlenen işgücünün doğal fiyatı da yükselecek ve işgücünün piyasa fiyatının düşmesini engelleyerek, rantlar nedeniyle düşen karlar üzerinde ek bir baskı oluşturacaktır. Bunun tersi bir durumda, artan gıda malları fiyatlarına rağmen parasal ücretlerin düşmesi, işçi sınıfı asgari yaşam gereklerini bile sağlayamayacak duruma gelmesine neden olacaktır. Bu yüzden ekonomik gelişim süreci içinde işçilerin aldığı ücret parasal anlamda bir miktar yükselmekte ama artan gıda mallı fiyatları ile reel

anlamda azalacaktır (Ricardo,2015:67-75). Sonuç olarak rantı doğuran, yönlendiren faktörlerin gelir dağılımı üzerindeki etkisi; artan toprak rantı, azalan kar oranları ve reel ücretlerdir. Birikimin kaynağı olan karlardaki bu azalma eğilimi, bir süre sonra iktisadi durgunluğa yol açacaktır. Durgunluğa giden süreç içinde serbest dış ticaret politikaları, tarımdaki teknolojik gelişmeler gıda malları fiyatlarını düşürebildikleri ölçüde, kısa süreli de olsa karşıt etkiler yaratabilecektir. Dolayısıyla gıda malları fiyatları üzerinde düşürücü yönde etki yapan politikalar desteklenmelidir.

Bölüşüm ve büyüme arasındaki ilişkinin yanı sıra Ricardocu analizin bir diğer önemli noktası da teknolojik işsizlik riskine yer vermiş olmasıdır. Aslında Ricardo'da kitabının üçüncü baskısına kadar üretimdeki teknolojik gelişmelerin işgücü için olumsuz bir tablo olmaktan uzak olduğunu, bu gelişmelerle yerinden olan işçilerin aynı ya da farklı sektörlerde yeniden istihdam edileceğini savunmuştur. Dahası Ricardo'ya göre tarımdaki makineleşme ve teknik iyileşmeler gıda fiyatlarını ucuzlatarak karların düşme yönündeki eğilimine karşıt bir güç oluşturacaktır. Ancak bu yaklaşımı kitabının üçüncü ve son baskısında değişime uğrayarak eklediği makineler bölümünde teknolojik işsizlik kavramını, riskini tartışmaya açmıştır (Wisman,1975:58-70). Ricardo'a göre teknolojik işsizliğe yol açan, üretimdeki makineleşmeyle kar oranlarını rahatça koruyabilen kapitalistin, ücret için ayırdığı fonları kısmasıdır. Bu fonlar kısıldığında işçiler aynı ya da bir başka sektörde istihdam şansı bulamayacaktır. Bunun tersi bir gelişmede yani kapitalistlerin elde ettikleri avantaj sonucu daha fazla işçi çalıştırmayı tercih etmeleri durumunda ise fonlar kısılmayacak işsizlik oluşmayacaktır (Ricardo,2015:349-351). Bu açıdan ele alındığında tıpkı Smith'te olduğu gibi Ricardo'da da fiziksel ve beşeri sermayesi dışında kiralayabileceği, üretim sürecine dahil edebileceği başka hiçbir şeyi olmayan geniş işçi sınıfının kaderi, kapitalistin ücret için ayırdığı fonlara miktarına sıkı sıkıya bağlı hale gelmektedir. Diğer taraftan Smith'de birbirini tamamlayan faktörler olarak görülen makine ve işgücü, fonlar yeterli olmadığı takdirde Ricardo için birbirine rakip, ikame haline gelmekte olan teknik gelişmeler beraberinde teknolojik işsizliği yaratmaktadır.

Ricardo ve Malthus'un analizlerinde işçi sınıfının geleceği ile ilgili hâkim olan karamsar bekleyişlere itiraz J.S. Mill'den gelmiştir. Mill'e kadar klasik iktisat içinde genel kabul gören düşünce, üretim ve dağılımın birbirini tamamlayan nitelikte olduğu yani biri

değişmeden diğerinin değişemeyeceğidir. Mill ise üretim ve dağılım yasalarını birbirinden ayırarak üretimdeki artış ya da azalışı sübjektif bir durum, dağılımı da sosyal bir olgu olarak ele almıştır. Dağılımın üretimden bağımsız sosyal bir olgu olması, bunun üretime zarar vermeden değiştirilebileceği anlamı taşımaktadır. Mill'e göre klasik iktisatın üretime aşırı odaklanan yapısı toplumun daha üst sosyal amaçlara ulaşmasını engellemektedir. Üretimdeki artışın ana mesele olarak alınması geri kalmış ülkeler için uygun bir durumken, gelişmiş ülkeler içinse önemli olan daha iyi bir dağılımdır. Bu noktada, gelişmiş bir ülkenin yaşadığı iktisadi durgunluk karamsar bir tablo oluşturmaz çünkü böyle bir durum toplumun enerjisini bölüşümde adalet gibi daha sosyal meselelere yönlendirebileceği bir ortam sağlamaktadır (Vallier,2010). Dağılımın sosyal bir olgu olarak görülmesi ya da bir başka ifade ile toplumdaki kurumlar ve görenek-gelenekler tarafından inşa ediliyor olması eşitsizliğin kaynağını da bu temellere dayandırmaktadır. Mill, kapitalist sistem içindeki kurumların gelir dağılımını kasıtlı olarak kapitalist ve toprak sahibi sınıfın lehine dolayısıyla da işçi sınıfın aleyhine çevirdiğini düşünmektedir. Bu kurumlar içinde en suçlu olanı ise diğer kurumlarının varlığının da bağlı olduğu devlet kurumlarıdır. Mill için güçlü ve kapitalist sınıfın emrinde hareket eden kamu kurumları işçi sınıfın sömürülmesi sonucunu da doğuran karların koruyucusu ve eşitsizliğin besleyicisidir. Bununla birlikte aynı kamu kurumları eğitim yoluyla kendi sistemine ideolojik olarak sadık nesiller yetiştirirken toplumun en alt sınıflarının mevcut koşullarını uysalca kabul etmesini sağlayacak bir eğitimi dayatmaktadır. Böylece kamu kurumları ve eğitim politikaları gelir dağılımındaki eşitsizliği sürdürme konusunda etkili bir araç haline gelirken tek araç değildir; toprak sahiplerinin monopol şeklindeki hareket tarzı da eşitsizlikle iç içedir. Mill'e göre toprak üzerinden elde edilen rant kısmen talep bolluğunun yarattığı rekabetten kısmen de kurumsallaşmış geleneklerden kaynaklanmaktadır. Söz konusu bu kurumsallaşmış gelenekler toprak sahiplerinin monopol gibi hareket etmesinin, dolayısıyla da yüksek rantların bir nedenidir. Mill'de eşitsizliğin insan eliyle yaratılmış kurumlardan kaynaklı bir mesele olarak görülmesi eşitsizlikle mücadele için politika önermelerine de olanak sağlamıştır. Mill'e göre tüm gençler ve çocuklar için devlet tarafından desteklenen iyi bir eğitim sistemi, kooperatifler, miras vergileri eşitsizlikle mücadelede önemli politika araçları olarak ortaya çıkmaktadır (Jensen,2001).

Mill, üretim ve dağılımı birbirinden ayrı analiz etme yoluna giderken bir taraftan da klasik iktisatta işgücü talep cephesini açıklamak için kullanılan ücret fonu teorisini de

reddetmiştir. Reddedişe giden süreçte Mill, ilk olarak teoriyi sendikaları da içerecek şekilde genişletmiş ve Smith'in de bahsettiği işveren örgütlenmesinin, işçi sendikalarının olmadığı bir ortamda ücretleri rekabetçi düzeyinde altına inmeye zorlayabileceğini vurgulamıştır. Böylece sendikalar serbest piyasa ekonomisi içinde dengeleyici bir görev üstlenmiştir. Ancak daha sonraları Mill ücret belirlenmesinde kapitalistlerin ayırdığı fon miktarını ve işgücü arz miktarını ön plana çıkaran ücret fonu teorisini tamamen reddederek, ücret düzeyinin belirlenmesinde işçi-işveren pazarlığının rolünü savunmuştur (Blaug,2014:223-225). Mill'in ücret fonu teorisini terk edişi; bazı yorumlarda politik ve kişisel tercihlere dayandırılrsa da arkasında analitik sebeplerin olduğu da yadsınamaz bir durumdur. Ücretler konusunda Mill'in analizlerindeki evrim, stok temelli olan ücret fonu teorisinden, değişken fon yaklaşımına ve son olarak kurumsal faktörlerin ücret düzeyini belirlemede etkili olduğu bir teoriye kayış şeklindedir. Mill'in ücret fonunu reddedişine kadar, klasik iktisat ücret fonu teorisinde ücretlerin belirlenmesinde herhangi bir sistematik belirsizliğe yer verilmediği gibi sendikaların ücret düzeyi üzerinde herhangi bir etkisi kabul edilmemiştir. Ancak, fonun sabitliğinden değişkenliğe doğru kayıldığında, Mill'in işgücü talebindeki belirsizliğe ilişkin mantığı açıklandığında ve Mill ücret düzeyinin belirlenmesinde kurumsal faktörlerin etkisini kabul ettiğinde ücret fonu teorisi bu olasılıklara açılmıştır (Kurer,1998).

Ücret genel düzeyinin belirlenmesinde kendinden önceki klasik iktisatçılardan farklı bir noktaya varan Mill, farklı istihdam türleri arasında oluşan ücret eşitsizliklerini Smith'in analizlerine atıfta bulunarak benzer bir ayrıntılandırmayla ele almaktadır. Mill'e göre Smith'in ücret farklılaşmasına getirdiği açıklamalardan bazıları gerçek olgulara dayansa da bazıları mevcut durumda geçerli değildir ve farklı istihdam türleri arasındaki ücret farklılaşması aslında bir şekilde serbest rekabet ortamının yarattığı sonuçlardır. Örneğin yorucu ve tiksindirici olarak nitelendirilen meslekler başka seçenekleri olmayan insanlar tarafından yapılmaktadır. Herkese yeteri kadar istihdam sağlanabilmesi durumunda bu işleri kimse yapmak istemeyecektir. Fakat işgücü arzı talebi aştıkça ve iş bulabilme konusu tamamen belirsizleştikçe durum tersine dönmektedir. Yapılan iş ne kadar tiksindiriciyse ücretlendirme o kadar aza inmekte; eğitim ve becerisi yeterli olmadığı için diğer istihdam türleri tarafından reddedilen, fakat gerçekten paraya ihtiyacı olan, para kazanmak için ne iş olsa yapmaya hazır olan kişiler bu işleri yapmak zorunda kalmaktadır. Kısmen bu nedenden dolayı, kısmen de doğal ve yapay

monopollerden dolayı ücret eşitsizliği gündeme gelmekte, bir işin zorluğu ve o işten edinilen kazanç (doğru orantılı olmak yerine) genellikle birbiriyle ters orantılı olmaktadır. Bazı mesleklerde ise öğrenme sürecinin diğerlerine göre daha uzun sürmesi ve daha maliyetli eğitim gerektirmesi, Smith'in de açıkladığı gibi, bu mesleklerde daha yüksek ücretlerin nedenidir. Eğer sıradan işçiler, mesleği öğrenmeye gayret edip beceri gerektiren mesleklerde çalışanlarla rekabet edebilseydi ücretler arasındaki farklar bu gayreti telafi edecek kadar olur, daha ötesine geçemezdi. Ancak bunun için eğitimin veya işçinin belirli bir süre boyunca başka kaynaklardan yararlanmasının gerekli olması işçilerin çoğunu böyle bir rekabet olasılığının dışında bırakmaktadır (Mill,2001:442-459). Ücret farklılaşmasının bir başka ayağı olan kadın-erkek arasındaki eşitsizlik konusunda ise Mill diğer klasik iktisatçılara göre daha açık ifadelerle yer vermektedir.

İktisatçı kimliğinin yanı sıra, bir felsefeci, siyaset bilimci olarak çağdaşlarına göre toplumsal cinsiyet konularına görece duyarlılığı, Mill'in iktisadi analizlerinde de yansımaları bulmuştur. Mill'e göre aynı işkolunda ve eşit verimlilik altında çalışan kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliği geleneklerden kaynaklanmaktadır. İş kollarının cinsiyetlendirilmesi durumunda ise kadın işlerinin nispeten azlığı nedeniyle oluşan işgücü arz baskısı bu işlerde ücretleri daha aşağı çekmektedir:

Kadınların aldıkları ücretler genel olarak ve erkeklerinkinden daha düşük olmaktadır. Bu aynı zamanda evrensel bir şey değildir. Kadın ve erkeğin aynı işte çalıştığı durumlarda, fiziksel güç olarak eşit derecede uygun oldukları bir iş ise genellikle eşit ücret almaktadırlar.....Verimlilik eşit olduğunda ödemeler eşit değilse bunun tek açıklaması var olan geleneklerdir: ön yargılardan ya da toplumun mevcut kurumlarından kaynaklanan gelenekler...Fakat asıl sorun kadınların çalıştığı işler (kadın işleri) ile ilgilidir. ... Kadınların çalıştıkları işlerin ücretlendirmesi, inanıyorum ki, erkeklerin yaptığı eşit derecede beceri gerektiren ve eşit derecede can sıkıcı olan işlerden daha düşük olmaktadır... Erkeklerle oranla çok az sayıda kadın kendi geçimini kendi ücretleri ile sağlamasına rağmen ulaşabildikleri istihdam sayısı nispeten çok azdır, ancak yine de istihdam alanları halen daha kalabalıktır ve bu da kadınların çalıştıkları alanları erkeklere göre daha çok etkilemektedir (Mill,2001:459-460).

Kadın- erkek işgücü arasındaki ücret farklılaşması konusunda Mill'in dikkat çeken bir diğer tespiti de ücretler için en düşük düzeyi tanımlarken aile geçimi ve nüfus devamlılığına vurgu yapması ve bu noktada kadın ve erkeğe yüklediği rollerdir:

Ücretler, ... bekar bir kadın için, onun geçimi sağlayacak düzeye eşit olmalıdır bunun üstünde oluşmasına ihtiyaç yoktur; onların durumundaki en düşük ücret bir insanın varlığını sürdürmesi için gereken en düşük ücrettir. Aşırı rekabetten dolayı erkek işgücü ücretlerinin kalıcı olarak düşebileceği en düşük nokta, her zaman bundan (bekar kadınların en düşük ücretinden) daha fazladır. Çalışan bir erkeğin karısı geleneklerden dolayı erkeğin kazancına katkı sağlamadığı durumlarda erkeğin ücreti kendisini, karısını, çocuklarını geçindirebilecek ve nüfusun devamını sağlayabilecek kadar yeterli olmalıdır. Karısının çalışması durumda bile ikisinin toplam ücreti yalnız kendilerini değil, çocukları da geçindirebilecek olmalıdır. Bu

nedenle kadın iş kolları dışında, herhangi bir işte en düşük düzeyi çalışanların yaşamlarını idame ettirmek için gerekenden daha düşük oluşmaz (Mill,2001:460).

Özetlemek gerekirse Mill'in cinsiyete dayalı ücret farklılıklarına yaklaşımı aynı iş kolundaki eşitsizlikten ziyade farklı iş kollarındaki ücret farklılaşmasının altını çizmektedir. Bundan dolayıdır ki Mill'in bu konuda sunduğu reçete; kadınların farklı iş kollarına erişimde erkeklerle eşit fırsatlara sahip olması gereğidir. Ancak aynı işi yapan kadın ve erkeklerin eşit ücretleri aldığı gözlemi, muhtemelen 19 yy. İngiltere'si için geçerli değildir ve Mill'in aynı iş için sistematik ücret eşitsizliğini reddetmesi, suçu geleneklere önyargılara yüklemesi onu daha karmaşık bir analizden kurtarmaktadır. Mill, ücret eşitsizliğinin yalnızca kadın işi olarak görülen işlerde olmadığını, erkek işi olarak nitelendirilen işlerde kadınlar aleyhine oluşan ücret eşitsizliklerinin genel geçer bir durum olduğunu göz ardı etmiş veya ele almayı tercih etmemiştir. Mill'in yazılarında, rekabetçi piyasası yapısı ile işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliği birbiri ile uyumlu durumlar olarak görülse de analizini daha ileri taşımaması onun geleneksel aile yapısına olan bağlılığı ile ilişkilendirilebilir (Ball,2001). Mill'in geleneksel aile yapısına olan bağlılığı ve bu bağlılıkla örtüşen ev işlerini yapan, çocuk bakan kadına karşılık işgücü piyasasına katılan erkek şeklindeki cinsiyetçi iş bölümüne karşı çıkmadaki yetersizliği Mill'e yapılan eleştirilerin merkezinde yer almaktadır. Bununla birlikte Mill'in bu yaklaşımı kendi ekonomik perspektifli argümanları içinde fark edemediği bir soruna yol açmaktadır. Mill için kadınların mülkiyet edinebilmesi onların bağımsızlığı, eşitliği için hayati önem taşımaktadır ve mülkiyetin kaynağı üretken işgücüdür. Eğer kadınlar geleneksel aile kavramı içinde kalmayı tercih eder ve iş gücü piyasasından uzaklaşırsa mülkiyet sahibi olmaların tek yolu ailelerin ya da eşlerinin onlara verdikleridir, bunun dışındaki durumlarda kadınların mülkiyet sahibi olması mümkün değildir. İşte bu nokta Mill'in geleneksel aile yapısı savunusu, kadınların bağımsızlığına ilişkin düşünceleri ile çelişmektedir. Bu çelişkiden çıkıştaki alternatiflerden biri kadının ev içindeki işgücünün üretken işgücü sınıflandırılmasına dahil edilmesidir ki Mill bunu her ne kadar kabul etmemiş olsa da üretken işgücü tanımını genişleten yaklaşımı, ev işlerinin bu sınıfa dahil olması için bir kapı aralamıştır. Mill'e göre üretken iş gücü zenginlik üreten işgücüdür ve bu iş gücü yalnızca somut nesnelere üreten değil aynı zamanda yapılan işin nasıl yapıldığını öğrenilmesi, niteliğin geliştirilmesi için harcanan işgücüdür. Bireyin gelişimi için harcanan işgücünü yani dolaylı işgücünü üretken sınıfa koyan yaklaşımın ardında Mill'in maddi nesnelere çok faydaya odaklanması yatmaktadır ve faydacılığın insanın gelişimi de içermesi ev işleri

için harcanan işgücünün üretkenliğinin tartışılması içinde bir zemin hazırlamaktadır (Hirschmann,2008:199-206).

## **2.2. MARKSİST İKTİSAT**

### **2.2.1. Marksist İktisat Genel Özellikleri**

Marksist iktisat sanayinin filizlenmeye başladığı üretimin, sermaye birikiminin ve ticaret hacminin daha önce görülmemiş ölçüde arttığı ama diğer taraftan da işçi sınıfının artan derecede yoksullaştırıldığı bir iktisadi ortamda, klasik iktisada önemli bir muhalif güç olarak ortaya çıkmıştır. Bu muhalif güç Karl Marks ve Friedrich Engels'in analizleri ile şekillenmiştir. Aslında Marks'ın iktisadi analizi ile kendisinden önce gelen klasik iktisat arasında önemli yönlerden bir süreklilik ilişkisi bulunmaktadır. Marks, bir anlamda, analizini klasik ekonomi politiğin içsel sınırları nedeniyle durduğu noktadan yola çıkarak oluşturmuştur. Marks'ın analizi klasik iktisadın teorik yaklaşımını mantıki sonucuna götürmüştür. Emek-değer teorisi, Smith ve Ricardo'dan sonra Marks ile doruğa ulaşmış ve bu andan sonra klasik iktisat (burjuva iktisadı) tarafından bütünüyle terk edilmiştir (Savran,1979:39) Ancak değer teorisi Marks için bir hareket noktası olmaktan ziyade, analizine ait temel sonuçları özetlemek için hizmet etmiştir (Meek,2009:187). Marksist analiz, emek değer teorisi noktasında klasik iktisatçılarla bir bağ kurmuş olsa da klasiklerin diğer yönleri hususunda uzlaşmaz bir eleştiri barındırmaktadır. Marks'a göre klasik iktisatçılar dönemin iktisadi ortamını açıklamakta başarısızdır ve bunun en önemli nedeni tarihsel bakış açısından yoksun olmalarıdır. Klasik iktisatçılar bu bakış açısına sahip olabilseydi; üretim faaliyetinin var olan toplumsal örgütlenme biçimlerine ve bu örgütlenme biçimlerine karşılık gelen üretim tekniklerine bağlı, toplumsal bir faaliyet olduğunu fark edebileceklerdi. Üretim faaliyeti tarihin belli evrelerine göre farklı tarzlarda oluşmaktadır ve Marks'ın dönemi için bu kapitalist tarzda üretime dönüşmüştür (Hunt ve Lautzenheiser, 2016: 305-310). Dolayısıyla kapitalist üretim tarzı da aslında tarihsel süreç içindeki bir aşamayı temsil etmektedir. Varılan nihai nokta değildir. Marks'a göre üretim ilişkilerinin bir diğer özelliği toplumun kuruluşunu, sınıfsal yapıyı belirlemesidir. Bu sınıf yapısının merkezinde ise üretim araçları üzerinden kurulan mülkiyet ilişkileri vardır.

Marks'ın sınıfsal analizi politik iktisadın tanımlamalarını, sınırlarını aşarak temel unsuru sınıflar olan yeni bir sosyal ilişkiler teorisi sunmaktadır. Bu teori ilk olarak sınıflar arası, özellikle işçi sınıfı ve kapitalist sınıf arasındaki çıkar çatışmasının, düşmanlığın unsurlarını göstermektedir. Bu sosyal ilişkiler içinde iktidar (egemenlik hakkı) artık tamamen sınıf iktidarındır. Toplumsal ilişkilerin çok büyük bir bölümü bir sınıfın diğer sınıf ya da sınıflar üzerindeki iktidarından meydana gelmektedir. Marksist analiz böylece sınıf mücadelesi içinde bir sınıf gücü teorisi oluşturmaktadır. Dahası, bu iktidar ilişkileri tarihsel olarak farklı yollarla örgütlenmektedir. Bir diğer ifade ile belli üretim tarzlarına karşılık gelen farklı farklı toplumsal örgütlenmeler ve iktidar yapıları söz konusudur (Milios,2000: 289-292). Bununla birlikte Marks'a göre bireylerin içinde buldukları sınıf, bütün sosyal ilişkilerini ve hatta insan bilincini dahi etkilemektedir. Geçim için gösterilen çabalar, dini ve felsefi çalışmalar gibi bütün beşerî faaliyetler, temelde iktisadi sistemin getirdiği sınıfsal konular tarafından belirlenmektedir (Barber,2007:141-147). Böylece Marksist analizde üretim tarzlarının tarihsel süreç içinde farklılaştığı ve her yeni üretim tarzının ya da daha genel ifade ile iktisadi yapının kendine özgü sosyal ilişkiler ve düşünce yapısı yaratacağı öne sürülmektedir. Bir kez değişim başladığında eski ilişkiler ortadan kalkacaktır. Marksist analizin tarihsel süreç ve iktisadi yapı arasında kurduğu bu ilişki materyalist tarih anlayışı olarak tanımlanmaktadır ve Engels bu anlayışı şu şekilde ifade etmektedir:

Ekonomi politik<sup>10</sup>, en geniş anlamda, insan toplumunda maddesel yaşama araçlarının üretim ve değişimini yöneten yasaların bilimidir. .... Bu iki toplumsal işlevden her biri, büyük ölçüde kendine özgü dış etkilerin etkisi altında ve dolayısıyla büyük ölçüde kendi öz ve özgül yasalarına sahip bulunur. Ama öte yandan, bu işlevler birbirlerini her an koşullandırır ve birbirleri üzerinde öylesine bir etkide bulunurlar ki bunlar, ekonomik eğrinin apsis ve ordinatı olarak adlandırılabilirler. İnsanların üretim ve değişim koşulları ülkeden ülkeye ve her ülkede de kuşaktan kuşağa değişir. Öyleyse ekonomi politik de bütün ülkeler ve bütün tarihsel dönemler için aynı olamaz. Yabanılın ok ve yayından, çakmaktaşı bıçağıyla ancak ayrıksın olarak işe karışan değişim ilişkilerinden bin beygirik buhar makinesine, mekanik dokuma tezgahına, demiryolları ve İngiltere Bankasına değin, çok büyük bir uzaklık var. Ateş Topraklılar (Fuégien'ler-Macellan takımadalılar), yığınsal üretim ve dünya ticaretine değin varamadıkları gibi, hatır bonolarına ve bir borsa çöküntüsüne de varamadılar. Ateş Toprağının ekonomi politiği ile bugünkü İngiltere'nin ekonomi politiğini aynı yasalara indirgemek isteyen biri, ortaya en bayağı beylik düşüncelerden başka bir şey koyamaz. Öyleyse ekonomi politik, özsel olarak tarihsel bir bilimdir (Engels,2012: 138).

Materyalist tarih anlayışının yorumuna göre kapitalist sistem hem üretim güçlerini hem de bunlar arasındaki ilişkileri içermektedir. Bir başka ifade ile teknolojik temelle birlikte, örgütsel temeli, hukuksal, siyasal haklar yapısını ve ideolojiji belirlemektedir. Eğer üretim tarzı zaman içinde değişiyorsa bunun sonucunda üst yapıda değişmek zorunda

<sup>10</sup> İngiliz politik iktisadı.



kalacaktır. Kapitalizmin dayanak noktası endüstriyel üretimdir. Üst yapısı ise üretim araçları üzerindeki mülkiyet ilişkileridir. Kapitalist sistemde üst yapının bencil güdülerini alt yapıdaki gerekli düzenlemeleri görmezden geldikçe bu iki yapı arasında bir çatışma doğacaktır. Bu çatışmanın iki sonucu doğacaktır. İlk olarak, plansız üretim ve ekonomik faaliyetlerdeki düzensizlik krizlere, çöktümlere ve toplumsal ayaklanmalara yol açacaktır ve kapitalist sistem kendi kendini yok etme sürecine girecektir. İkincisi ise kapitalizm büyük fabrikaları kendi halefini yani sınıfsız toplumu yaratacaktır (Heilbroner,1991: 27-131) . Her iki durumda da Marksist analizin öngörüsü kapitalizm kendi iç dinamiklerinin yarattığı etkilerle yok olma sürecine gireceğidir.

### **2.2.2.Marksist İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi**

İşgücü piyasası içindeki farklılaşma bir kenara bırakıldığında klasik iktisatçıların kapitalist, toprak sahibi ve işçi sınıfı üzerinde ele aldığı bölüşüm, sınıfsal yapısına rağmen genel olarak örtük bir uyumu da içermektedir. Sınıflar üretim sürecine dahil olarak birlikte değer yaratır ve bu değer bölüşür. Bölüşümün sermaye birikimi üzerinde yaratacağı sonuç öncelikli meseledir; çünkü toplumun genel olarak refahı bu birikime bağlıdır. Bununla birlikte bölüşümün gerçekleşme şekli sömürüyü içermez, bölüşümde tek bir sınıf lehine ya da aleyhine olan gelişmeler; verimli toprakların kıtlığı, devlet politikaları ya da işçi sınıfının alışkanlıklarına bağlanmaktadır. Oysa Marks'a göre değeri yaratan tek bir faktör vardır; işçinin harcadığı emek. İşçinin yarattığı değer sınıflar arasında bölüşülür ve bu bölüşüm sömürüyü, işçi-kapitalist çatışmasını içerir. Sermaye birikimi işçi sınıfının yoksullaşması, sefaleti ve mülksüzleşmesi pahasına gerçekleşir. Dolayısıyla Marksist gelir dağılımı; işçi sınıfının kapitalist tarafından sömürüldüğü, sömürünün birikim sürecinde arttığı ve kapitalist sistem içinde kaldığı sürece eşitliğin söz konusu olmadığı bir dağılım analizidir. Bu analizin tam olarak ortaya konabilmesi için öncelikli olarak Marks'ın emek değer teorisi ve artık değer kavramlarının ele alınması gerekmektedir.

Marks'ın emek değer teorisine göre bir metanın değerini belirleyen o meta için harcanan "toplumsal olarak gerekli emek zamandır". Tarihsel süreç içinde üretim araçlarından koparılmış ve kapitalist üretim tarzı içinde bir meta olarak piyasaya çıkmış işgücü de aynı değer yasasına tabidir ve bu işgücünün değerini belirleyen şey de

Marks'a göre bu metanın üretimi ve dolayısıyla yeniden üretimi (iş yapabilme kapasitesinin yeniden yerine konabilmesi, ölen işçilerin yerine yenilerinin doğması) için gerekli olan emek-zamandır. Burada bahsedilen emek zaman işgücünün varlığını sürdürmek, yeniden üretilmek için ihtiyaç duyduğu geçim araçlarının üretimi için gerekli emek zamana indirgenebilir. Bu geçim araçlarının miktarı ve niteliği sorusuna gelindiğinde ise Marks, geçim araçları miktarının işçiyi normal sağlıklı bir birey olarak tutmaya yetecek düzeyde olması gerektiğini vurguladıktan sonra tarihsel ve manevi unsurların varlığına dikkat çekmektedir. Bazı ihtiyaçların giderilmesi ülkelerin iklim ve doğa koşullarına göre farklılaşırken, zorunlu ihtiyaçların giderilme şekilleri gibi miktarları da tarihsel gelişmenin bir ürünüdür ve dolayısıyla büyük ölçüde bir ülkenin sahip olduğu uygarlık düzeyine, işçi sınıfının hangi koşullar altında yani hangi alışkanlıklar ve beklentiler altında oluştuğuna bağlıdır. Bununla birlikte, herhangi bir ülkede herhangi bir dönemde bu koşulların şekillendirdiği işçi sınıfı için gerekli ortalama geçim aracı miktarı bilinmektedir (Marks,2011:173). Marks'ın manevi ve kültürel unsurları da dahil ederek açıkladığı işgücü değeri, kendi ifadesi ile "*her meta da olduğu gibi onu normal nitelikte elde etmek için gerekli olan...*" emek zaman tarafından belirlenen değerdir. Bunun altında bir değer söz konusu olduğunda, işgücü değerinin altına düşmüş demektir ki Marks bunu işgücü değeri için en alt sınırı tanımlarken açıkça ifade etmektedir. Marks'a göre işgücü değerinin en alt sınırı, işçinin her gün elde edememesi halinde varlığını sürdüremeyeceği metalar sepetinin değeriyle yani bir başka ifade ile fiziksel olarak vazgeçilmez olan geçim araçlarının değeriyle belirlenmektedir. İşgücünün değeri bu noktaya gerilediğinde varlığını ancak kötürüm bir şekilde devam ettirebilir, kötürüm şekilde gelişebilir (Marks,2011:175). Bu nedenle işgücünün değeri, işçinin kendisinin ve ailesinin varlığını sürdürmek için ihtiyaç duyduğu temel fiziksel gereksinimlerden çok daha fazlasını içermelidir.

Marks'ın gelir dağılımı analizine şeklini veren bir diğer kavram olan artık değer ve bunun işçiden koparılıp alınması; Marksist analizi işçi sınıfının diğer sınıflar özellikle kapitalist sınıf tarafından sömürüldüğü sonucuna taşımaktadır. Sömürünün kaynağı olan artık değer, klasiklerin emeğin değeri ya da ücret olarak adlandırdıkları ama Marks için sadece işgücünün karşılığı olan değerle işçinin üretim sürecinde harcadığı gerçek değer arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Sömürüyü tam olarak anlayabilmek için bu iki büyüklük arasındaki farkın ortaya konması; bunun için de mübadele sürecinden

sıyırılıp üretim sürecinin incelenmesi gerekmektedir. Üretim sürecine bakıldığında ancak, artık değerın doğası ve tek bir sınıfın eline nasıl geçtiği ortaya konabilecektir.

Kapitalist sistem içinde, elindeki sermayeyle birlikte piyasaya alıcı olarak giren kapitalist sermayesini üretim faktörleri ile mübadele eder ve böylece üretim süreci boyunca bu faktörlerin sahibi haline gelmiş olur. Üretime giren makine, hammadde gibi sabit sermaye bu mübadele sürecinden değerinin tam karşılığını alırken, işgücü yani değişken sermaye, değeri ile harcanarak yarattığı değer arasındaki farklılaşmadan dolayı üretim sürecine kattığı değerden daha azını kapitalistten alır ve yarattığı ama alamadığı artık değer onu kiralayan kapitaliste kalır. Marks bunu açıklarken işgücü ve emek kavramları arasındaki farklılığa vurgu yapmaktadır.

Kapitalistin işçiyi kiralayarak ödediği bedel işgücünün değeri yani işçinin iş yapabilme potansiyelinin karşılığıdır. Oysa işçi üretim sürecine dahil olduğunda harcadığı şey; emektir ve işgücünün değerinden daha büyük bir değer yaratır. İşgücünün kullanım değeri ile mübadele değeri arasındaki bu açık, kapitalist üretim tarzı içinde işçinin sattığı şeyin işgücü olması ve emeğin mübadele değerinin özgül işinden ayrı, bağımsız olarak belirlenmesi Marksist işgücü piyasası analizinin can damarıdır. Marks için sınıf ilişkilerinin işgücü piyasasının temeli olduğu her seferinde göz önünde bulundurulmalıdır (Desai,2009:21). İşçiye işgücünün değeri tam ödense bile bunun nasıl olup da bir sömürü ilişkisine dönüştüğünün cevabı kapitalist üretim tarzının özelliklerinde yatmaktadır. İşgünü uzatan, çalışma saatlerini yoğunlaştıran, emeğin üretkenliğini artırmak için yapılan her teknik iyileşme işgücünün değerinin tam ödendiği durumda dahi, kapitalist için artık değer yaratma ve artırma yolu olarak ortaya çıkmaktadır. İşçi, işgücü değerini karşılayan çalışma saatinden fazla çalıştırıldığı her saat kapitalist için artık değer yaratır ve bundan dolayı işgücü olabildiğince uzun tutulmaya çalışılır. Marks bu şekilde elde edilen değere mutlak artık değer adı vermektedir. Ancak işgücü saatinin, insan bedeninin dayanma gücü ile sınırlanması, bu artık değere de bir sınır koymaktadır. Dolayısıyla bir başka artık değer yaratma yolu ortaya çıkar; görelî artık değer.

Kapitalistin, işgücü üretkenliğini artırarak elde ettiği ve üretkenlikle doğru orantılı olan görece artık değer, emek tasarrufunun doğurduğu bir değerdir. Bu anlamda üretimde makineleşme, üretkenliği dolayısıyla da görece artık değeri artıran araçlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. Makinelerle birlikte aynı emek zamanda daha fazla mal üretilbilir olması, veri bir değer için daha fazla miktarda mal arasında bölüşümüne ve bundan dolayı metallerin ucuzlaşmasına yol açacaktır. Bu ucuzlaşmanın kapitalist için yarattığı sonuçlardan biri; makineleşmeyi ilk kullanan kapitalistin, ürününü toplumsal olarak gerekli emek zamandan daha ucuza mal etmesi ancak, yeni üretim tekniği genelleşene kadar ürünü toplumsal emek zaman değerinden yani değerinden satabilme şansı elde etmesidir. Bu avantajı elde eden kapitalist, piyasayı ele geçirebilmek için ürün fiyatını, toplumsal olarak gerekli emek zamanının altına ama kendi değerinin üstünde bir fiyata çekerek rakipleri karşısında üstünlük sağlayacaktır. Kapitalistin bu şekilde elde ettiği fazladan kar, üretim tekniği yayıldıkça toplumsallaştıkça ortadan kalkacaktır, ancak kapitalist bu geçiş dönemi boyunca işgücünün olabildiğince uzatarak bu durumdan mümkün olan en üst düzeyde yararlanmaya çalışacaktır. Diğer taraftan üretimdeki makineleşme yaygınlaşıp, işgücünün değerini belirleyen geçim araçları üretimine yansıkça bu araçların değeri dolayısıyla da işgücünün değeri düşecektir ki bu da görece artık değer için kaynağıdır. İşgücünün değeri düştükçe, işgücünün değerini karşılayan çalışma saati azalacağından veri çalışma saatinin daha büyük bir bölümü kapitalist için yapılan artık üretime kalabilecektir. Bu nedenle Marks'a göre metallerin ve bunların ucuzlatılması iş gücünün ucuzlatılması için emeğin üretkenliğini yükseltmek kapitalist üretim tarzının bir dürtüsü, içsel bir eğilimdir (Marks,2011:311-312). Bununla birlikte Marks'a göre kapitalist, makineleşmeye daha dar bir alandan, üretim maliyetleri açısından bakmaktadır.

Kapitalistin üretim sürecinde karşılaştığı maliyetleri makine ve işgücü kullanımı şeklinde basitleştirdiğimizde iki temel maliyet kalemi oluşmaktadır; makinenin ve işgücünün kapitaliste maliyeti. Rekabet altında çalışan bir kapitalist üretim maliyetlerini düşürmek için bu iki kalemini karşılaştırarak üretim tekniğini şekillendirecek; işgücü maliyetlerinin yani işgücü değerinin makine maliyetine göre yüksek olduğu yerde makineleşmeyi yoğunlaştırıp işgücünden tasarruf ederken tersi bir durumda ise işgücü yoğun bir üretim tercih edecektir. Ancak, işgücünün makinelere göre daha düşük maliyetli olmasının, diğer bir ifadeyle işgücünün sermayeye tercih edilmesinin temel nedeni, değişen üretim tarzının bu sınıf üzerinde yarattığı nitelik değişimleri ve işsizlik etkisidir. Makinelerle

birlikte değişen üretim tarzı iş için gerekli nitelikleri azaltarak çocuk, kadın işçilerin daha yoğun şekilde işgücü piyasasına dahil olmasını sağlamıştır. Ailede daha fazla sayıda bireyin artık değer yaratma kaynağı haline gelmesi, daha güçsüz işgücü için artan bir sefalet yaratırken, kapitalist için yeni sömürü fırsatları ve azalan işgücü maliyeti anlamına gelmektedir. Buna eşlik eden işgününü uzatma çabası ya da işgününün uzatılması yasalarca sınırlandırıldığı durumlarda çalışmanın yoğunlaştırılması ile kapitalist elde ettiği artığı mümkün olan en üst düzeye taşımaya çalışmaktadır.

Makineleşmenin işgücü üzerinde sömürüyü artıran bir diğer etkisi de işgücüne rakip hale gelmesidir ve bu rakip sermaye birikim sürecinde işçinin karşısına güçlenerek çıkmaktadır. Marks'a göre sermaye birikim süreci; yaratılan artık değerin yeniden sermaye olarak değerlendirilmesi ve bunun her seferinde artık değer kanalıyla daha büyük bir sermaye oluşturmasıdır. Sermaye birikimi klasik iktisatçılar için istihdam ve ücret artışı kaynağı olarak görülse de Marks, birikimin işçi sınıfı üzerindeki etkilerine farklı bir noktadan; sermayenin organik bileşiminde meydana gelen değişim ve bunun sınıfsal etkileri açısından bakmaktadır. Örneğin sermayenin organik bileşimini koruyan bir sermaye birikim şekli işçilerin daha fazla istihdamı ve belki ücretlerde bir artış anlamına gelirken, sabit sermaye lehine ilerleyen bir birikim süreci işçi sınıfının sefaleti de peşinde getirecektir ki Marks'a göre kapitalist sistemdeki birikim sürecinin doğal seyri bu ikinci örnektir. Kapitalist birikim sürecinin neden böyle bir eğilimle devam ettiği sorusunun cevabı, birikimle birlikte artan rekabettir ve bu rekabette üretkenliğin oynadığı roldür.

Marks'a göre kapitalist sistemin temelleri bir kez atıldıktan sonra, toplumsal emeğin üretkenliğindeki artış, birikim sürecinin en önemli kaldırıcı haline gelmektedir. Dolayısıyla üretkenliği artıran her şey birikimi hızlandıran yöntemler haline gelir. Bunun yansıması sabit sermayenin, ona eşlik eden değişken sermayeye göre nispi olarak büyümesidir (Marks,2011:601-605). Birikim sürecinin yarattığı bir diğer etki de kapitalistler arasındaki rekabetin sermayeyi merkezileşmeye doğru itmesidir. Kapitalistler arasındaki rekabet, ürün fiyatı üzerinden yürütülür bu nedenle rekabette ayakta kalabilmek için kapitalistlerin üretim ölçeğini büyütmesi, sermayenin organik bileşimin sabit sermaye lehine gerçekleşmesi gerekir. Bunu sağlayamayan küçük kapitalistler büyükler tarafından piyasadan atılır ve çok sayıdaki küçük sermaye az

sayıdaki büyük sermaye haline dönüşür. Böylece hem az sayıdaki kapitalistin varlığı hem de işgücü talebinin ücretler üzerindeki etkisiyle, sınıflar arasındaki gelir farklılaşması daha da açılır. Yeterli taleple karşılaşmayan işgücü arzı, bu piyasa içinde nispi bir arz fazlalığı yaratır; birikimin yarattığı nispi artık nüfus.

Marks işçilerin yarattığı birikimin, onları fazla nüfus haline getirmesini kapitalist sisteme özgü nüfus yasası olarak tanımlar ve bu artık nüfus hem birikimin zorunlu bir sonucu hem de bir kaldıracıdır çünkü bu nüfus sayesinde her an kullanılmaya, sömürülmeye hazır “yedek bir sanayi ordusu” oluşmuştur. Bu modern sanayinin hareket biçimidir (Marks,2011:610-612). Dolayısıyla Marks’a göre nüfus fazlalığı ya da işgücü arz fazlalığı klasik iktisatçıların iddia ettiği gibi mutlak bir fazlalık değil nispi bir fazlalıktır. Birikimin şekillendirdiği bu süreçte işgücünün eşliğine ne kadar az ihtiyaç duyulursa, işsizler ordusu o kadar büyüyecek, bu sınıf arasındaki rekabet çalışan işçilerin kapitalist karşısındaki direnme gücünü kıracak, çalışma yoğunlaştırılacak ve sömürüyü artırmak için kapitalistleri güçlendirecektir.

Bu noktada Marks’a göre işçi ücretlerinin genel hareketini düzenleyen yedek sanayi ordusunun çalışan kesime göre nispi büyüklüğündeki değişimlerdir. İşsiz kesimin varlığı, durgunluk ve ortalama birikimin olduğu dönemlerde çalışan kesimin üzerinde baskı oluştururken, canlanma dönemlerinde çalışan kesimden gelen talepleri dizginler. Sonuç olarak yedek sanayi ordusunun varlığı arz ve talep yasasının arka planını oluşturur, bu yasanın sermayenin lehine işlemesine izin verir. İşçi sınıfı bu durumu fark ettiğinde, birikimin kendileri üzerindeki yıkıcı etkisini kırmak için birleşerek özellikle sendikalaşma yapısı altında örgütlenirler (Marks,2011:615-619). Böylece birikimin işçi sınıfı arasında yarattığı rekabetle, kapitalistin lehine çalışan işgücü arz talep mekanizması bu alandan kısmen çıkarılmış olur. Bir başka ifade ile işçi sınıfını bir araya getiren örgütlenmeler sömürünün derinleşmesinde engel oluşturarak üretimden alınan payları yeniden düzenlemeyi hedeflemektedir. Bununla birlikte Marks’a göre birikim sürecinin varacağı nihai nokta kapitalist sistemin kendi gelişim sürecinden kaynaklanan azalan kar oranlarıdır.

Kapitalist birikim süreci içinde karların azalacağı öngörüsü, Marks'ın Ricardo ve genel olarak diğer klasik iktisatçılarla ortak noktası olsa da klasiklerde bu durum azalan verimler yasası ile açıklanırken, Marks bu yasayı reddeder ve açıklamalarını sermayenin değişen organik bileşimine dayandırır (Kaldor,1956:87-89). Birikim sürecinde işgücünün üretkenliğindeki artış olarak kendini gösteren makinelerin ve genel olarak sabit sermayenin nispi artışı yani sermayenin organik bileşiminde sabit sermaye lehine gelişen değişim, artık değer toplam sermayeye bölünmesi yoluyla elde edilen kar oranlarında bir düşüşü zorunlu kılmaktadır. Bu durum üretim alanlarına yayıldığında ise “genel kar oranlarında” düşme eğilimi meydana gelecek; sonuç olarak kapitalist üretim tarzı, işgücünün sömürülme derecesi (genel ortalama artık değer oranı) aynı kalırken ve hatta artarken, artık değer oranının kendisini sürekli aşamalı olarak azalan bir genel kar oranı ile göstermesine neden olacaktır (Marks,2015:217-219). Marks'a göre kar oranlarındaki düşüşün çok hızlı ve sert bir şekilde değil de eğilim olarak kendini göstermesinin birden fazla nedeni vardır. Bunlar süreç içinde işgücünün sömürülme derecesinin artırılması, ücretlerin değerinin altına düşürülmesi, nispi nüfus fazlalığı, sabit sermaye unsurlarının ucuzlatılması, dış ticaret ve hisse senetli sermayenin büyümesi gibi karşıt etki yaratan yollara başvurulmasıdır (Marks,2015:237-247). Bu yollarla yavaşlatılan kar oranlarındaki düşüşün, diğer yüzü ise artan işçi sefaletidir ve bu sefalet işçi sınıfının farklı alt gruplarında özellikle kadın ve çocuk işçiler arasında daha da derinleşmektedir.

Marks işgücü için değeri belirlerken ortalama nitelikte bir işçinin üretimi için gerekli emek zamanı dikkate almaktadır. İşin öğrenilmesi için alınan eğitimler, cinsiyet, yaş gibi özellikler ise işgücünün değerini bu ortalamadan farklılaştırmaktadır. Örneğin eğitim için katlanılan masraflar, işgücünün yetiştirilmesi için harcanan değere dahil edildiğinde, işgücünün üretimi için gereken emek zamanı dolayısıyla da işgücünün değeri artacaktır. Bununla birlikte kadın ya da çocuk işçiler genellikle düşük nitelikli ve daha ucuz işgücü konumundadır. Çalışma koşulları insan onuru ile bağdaşmayacak şekilde tasvir edilir ve makineleşme bu ucuz işgücü üzerindeki sömürüyü daha da artırma yollarından biri haline gelmiştir.

Marks'a göre makinelerin kapitalist tarzda kullanılmasının yarattığı ilk etki kadın ve çocuk işgücü üzerine yarattığı etkidir. Makineleşmeyle birlikte önemini kaybeden kas

gücü yerine, gelişimini henüz tamamlamamış ama kolay biçim alabilen çocuk ve kadın işçilerin makinelerin yanı sıra çalıştırılması kolaylaşmıştır. Kadın ve çocukların ek işgücü olarak piyasa çıkmasıyla, sermaye artık yaşa ya da cinsiyete bakmadan aile kurumunun daha derinlerine nüfus etmiş ve sömürü zemini genişletilmiş, erkek işgücünün sermaye karşısındaki direnci zayıflatılmıştır. Diğer taraftan kadın ve çocuk işgücünün kiralınmasında, aile reisinin karar verici durumda olması kapitalist üretim tarzındaki işgücünün kendi adına kiralayan özgür işçi kavramını da değiştirecektir. Artık kendi işgücü üzerinde az ya da hiç söz hakkı olmayanlar işgücü olarak kiralanmaktadır. Ev dışında çalışmak zorunda kalan kadınların çocuk bakımı konusunda ayırdığı zamanın kısıtlanması ve çocukların sağlıksız işlerde uzun süre çalıştırılmalarıyla artan sömürü çocuk ölümlerini de hızlandıracaktır (Marks,2011:378-386).

Marksist analizde sermaye ve sermaye ile kurulan ilişkilere bakış açısı kadın- erkek arasındaki eşitsizlik çözümlerinin de merkezinde yer almaktadır. İlk Marksistler<sup>11</sup> için kadın -erkek arasındaki eşitsizlik, iktisadi gelişmelerle özellikle de özel mülkiyetin kurulması ve kapitalist meta üretimin yaygınlaşması ile açıklanmaktadır. Erkek, kapitalist üretim tarzında yer aldıkça ekonomik güç elde ettikçe, ev içinde emek veren dolayısıyla da kapitalist üretim sistemi dışında kalan kadın ezilecektir. Kapitalist sistem içinde ekonomik gücün, mülkiyetin sahibi olan iktidar için de hak kazanandır. Bunun çözümü ev işlerinin kolektifleşmesi ve özel mülkiyetin kaldırılmasıdır. Ev işlerinin kolektifleşmesiyle kadınlar toplumsal işgücüne katılarak sermayeye karşı verilen mücadelede yer alabilecektir. Böylece kapitalist sistemin neden olduğu her türlü sömürü son bulacaktır. Kadın sorunu ile ilgilenen “*birinci dalga*”<sup>12</sup> Marksist teorisyenlerin birçoğu da sorunu bu şekilde ele almaya devam etmiştir (Donovan,2013:146-150). Marksist analizin sınıfsal mücadeleyi ön planda tutan yapısı ve ev içi emek konusundaki sınırlı yaklaşımı feminist eleştirilerin yoğunlaştığı noktaların başında gelmektedir. Feminist yaklaşım Marksist analizi, kadın sorununu, sınıf sorunun ötesine taşıyamamakla kadınların ev içindeki emek sömürsünü kapitalizm çözümlenmesi içinde geri plana atmakla eleştirilmiştir.

---

<sup>11</sup> İlk Marksistlerin kadın soruna bakışı temelde Marks'ın kapitalist ekonomi çözümlerine ve Friedrich Engels'in Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni (1884) 'e adlı çalışmasına dayanmaktadır.

<sup>12</sup> Lenin, Clara Zetkin, Rose Lüksemburg, Alexandra Kollontai.



Ev içindeki emek tartışmaları tıpkı klasik iktisatta olduğu gibi üretken emek ve üretken olmayan emek üzerinden ilerlemektedir. Üretken emek zenginlik yaratan emektir ve Marksist analizde bu kapitalistin himayesinde ücret karşılığı harcanan, değişim değeri yaratan ve doğrudan artık değerın kaynağı olan emektir. Dolayısıyla ev içinde harcanan emek, üretken olmayan emek konumundadır. Marks'ın kendi analizleri ağırlıklı olarak kapitalizmin kamusal alanına, emek gücünün bu alandaki doğrudan sömürsü sayesinde elde edilen artık değere ve endüstriyel üretime odaklandığı için Markizim de üretken emek üretken olmayan emek arasında eril ve hiyerarşik bir ayırım eğilimine sahip olmuştur (Colley,2018:289).

Kapitalizm analizlerinde sermaye ilişkisinin neden olduğu fetişizmi eleştiren, toplumsal ilişkileri burjuva ideolojisinin onlara atfettiği doğallıktan arındıran Marks, yeniden üretimin gerçekleştiği ev içi emek söz konusu olduğunda patriarkal ideolojinin doğallaştıran bakış açısına hapsolmuş görünmektedir. Dolayısıyla Marks'ın analizi görünmeyen emeği görünmez bırakmaya devam eder ve bu ona karşı yapılan feminist eleştirinin temelini oluşturur (Savran, 2008:16). Bu nokta Marksist analizin kör noktası olarak nitelendirilmekte ve bu doğrultuda analizin cinsiyet körü olduğu eleştirisine yol açmaktadır. Daha sonraki Marksist analizlerde de sermaye merkezi rol oynamaya devam etmiştir. Marksist feministlere göre cinsiyet eşitsizliği kapitalizmin ürettiği yeni bir şey olmamakla birlikte mevcut biçimini veren şey yine sermayedir. Kapitalizm evde yapılan işle ücretli işi birbirinden daha net ayırarak cinsiyetçiliği beslemiştir. Kadınların ezilmelerinin nedeni de kapitalist sistemde değer kaynağı olarak görülen ücretli iş dışında bırakılmalarıdır. Kapitalist sistem hem ev dışındaki ücretli işi yaratır hem de kadınların sistemin ihtiyaç duyduğu işgücünü üretmesi için evde çalışmalarını talep eder. Sonuç olarak kadınlar ve kadınların harcadığı emek sermaye içindir ve çözüm yine kapitalist sisteme karşı mücadeledir. Son olarak Marksist feministler, feminist mücadeleyi sermaye karşı olan mücadelenin içine katma yoluna gitmiştir. Buna göre evdeki kadınlar sadece işgücünü yeniden üretmekte kalmayıp, aynı zamanda bu iş vasıtasıyla artık değer de yaratmaktadır ve bu işler için ücret talep edilmelidir. Böylece işçi sınıfı içinde sayılabilecek kadınlar, sermayeye karşı mücadelede yerini almış olacaktır (Hartmann,1992:157-167).

Marksist analizin feminist yönünde dikkati çeken, sorunun ataerkil yapıdan ziyade sermayenin kadınların ev içindeki emeğine olan bağımlılığı ile açıklanıyor olmasıdır. Buna göre kadınların yaşadığı emek sömürsünün sorumlusu sermayedir. Ev içindeki cinsiyetçi işbölümü, kadınların karşılıksız emeğinden erkeklerin sağladığı yarar ve bunların ataerkil yapı ile ilişkisi konusunda geleneksel Marksist iktisat sessiz görünmektedir. Vurgu, kapitalist toplum ilişkileri içinde sermaye ile kurulan ilişki ve sermaye sömürsünün aile içinde yayılmasının ailede yarattığı dönüşüm üzerinedir. Kapitalist sistemin ihtiyaç duyduğunda ucuz işgücü ve yedek sanayi ordusunun bir parçası olan kadınlar sermayenin ihtiyaç duyduğu kaynaklardır, kapitalistlerin dolaylı sömürü araçlarıdır. İşçi sınıfının sermaye karşısında güçlendikçe kadınların yaşadığı eşitsizlikler ve sömürü de azalacaktır.

## 2.3. NEOKLASİK İKTİSAT

### 2.3.1. Neoklasik İktisat Genel Özellikleri

Neoklasik iktisadın başlangıcı 1870' lerde marjinalist analizin yükselişine dayanmaktadır<sup>13</sup>. Marjinal analiz, en temelde iki şeyi başarmıştır. Bunlar: emek-değer teorisi karşısında, öznel nitelikli fayda değer teorisi ve marjinal hesaplamanın güçlü bir kavramsal, metodolojik araç olarak ortaya konmasıdır (Caporaso ve Levine 2005:79). Neoklasik iktisadın marjinalist yaklaşımı özünde, Ricardo'un azalan getiri ilkesinin zarif, estetik bir şekilde bütün kaynaklara genişletilmesi halidir. İlk olarak tüketici davranışlarına uygulanan marjinal yaklaşımının (marjinal fayda) üretim ve bölüşüm teorilerine de uygulanmasıyla, neoklasik iktisat bir bütün haline gelmiştir (Pasinetti,2000:388-389). Bu yeni teori ideolojik olarak "*laissez-faire*"<sup>14</sup> kapitalizmin bir savunusu niteliğindedir. Rekabetçi kapitalist sisteminin adil bir bölüşüm sağladığı, görünmez el argümanının akılcılık ve etkinliği temsil ettiği, devletin sorumluluğun özel mülkiyeti korumak ve sözleşmelere uyulmasını sağlamak olduğu şeklindeki üç temel

<sup>13</sup> Neoklasik İktisadın gelişiminde üç farklı ülkeden üç farklı iktisatçının birbirinden bağımsız olarak yaptıkları katkılar etkili olmuştur. İngiltere'de William Stanley Jevons, Avusturya'da Carl Menger, Lozan'da Leon Walras' ın birbirinden bağımsız olarak fayda-değer teorisini ve marjinal analizi ortaya koymuşlardır (Selik,1988:256).

<sup>14</sup> "Laissez-faire, Laissez passer" (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) ifadesi klasik iktisadın bireysel ve toplumsal refahın yaratılması konusunda piyasa mekanizmasına dolayısıyla serbest rekabete biçtiği rolü ifade etmek için kullanılmaktadır.

argüman, neoklasik iktisadın ideolojik unsurlarıdır (Hunt ve Lautzenheiser, 2016:577). Neoklasik iktisadın gelişim süreci içinde birbirinden farklı ekoller<sup>15</sup> ortaya çıkmış olsa da ortak özellik; tüketim, üretim ve birikim gibi iktisadi olguların, bireysel karar ve tercihlerin birer sonucu olarak görülmesidir. Fiyat mekanizmasının görevi ise bu karar ve tercihler arasında uyum ve dengeyi sağlamaktadır. Dolayısıyla bireyden toplumsal ve ekonomik dengeye doğru bir gidiş gözlemlenir. Bireyler, tüketici olarak faydalarını üretici olarak da karlarını en çoklaştırdığında, toplumsal refah ve zenginlik en üst noktaya taşınmış olacaktır (Akyüz, 2009:79). Neoklasik iktisadın analizinde birey özgür, eşit ve rasyonel olarak kabul edilir; rasyonel birey, kısıtlar altında faydasını ya da karını en çoklaştıracak becerisine sahiptir. Bireyin aldığı tüm üretim ve tüketim kararlarında dengeyi yani en çoklaştırmayı sağlayan, marjinal unsurların eşitliğidir. Bireyin karar alma sürecindeki sosyal, psikolojik faktörler ikinci plana itilir. Tüketici ve üretici olarak tek tek bireylerin aldığı kararlar, piyasa için arz ve talebi meydana getirmektedir. Arz ve talep eşitliği ise piyasa için dengeyi sağlamaktadır. Dengeden her sapma fiyatların esnekliği sayesinde otomatik olarak dengeye yönelecektir.

Marjinalist teori olarak da adlandırılan neoklasik yaklaşımın özgür, eşit ve rasyonel birey vurgusuyla iktisatta, toplumsal sınıflar kaybolmuş; yerini nasıl edinildiği net olmayan tercih ve donanımına sahip iktisadi ajanlara bırakmıştır (Wolff ve Zacharias,2013:1381). Bu teorinin yükselişiyle iktisat disiplini, ekonomi politik tanımından ayrılarak ekonomi tanımını kullanmaya başlamıştır. Bunun sonucunda üretime, dolaşıma ve bölüşüme ilişkin bütünlüklü teoriden uzaklaşp daha ziyade dolaşım alanı üzerinde yoğunlaşmıştır. Dolaşım, teorik analizlerin merkezine yerleştiğinde belirleyici vurgu, dolaşım sürecinde arz edenlerle talep edenler arasındaki ilişkinin incelenmesi haline gelmektedir. İşgücü, bu şekilde ele alındığında diğer üretilip tüketilen her şey gibi bir metaya dönüşmekte, işgücü piyasası kavramı oluşmaktadır. Bu metaya ait piyasanın işleyişi de diğer bütün piyasalardaki işleyiş gibi ele alınmaktadır. Her bir piyasada rasyonel bireyler arasındaki ilişki, kaynakların en etkin biçimde kullanılmasını sağlamaktadır (Ercan ve Özar,2000:31). İşgücü piyasası da dahil olmak üzere, oluşan bütün piyasaların işleyişine ilişkin neoklasik varsayım; klasik iktisadın tam istihdam varsayımı ve Say yasası ile uyum sağlamaktadır. Denge fiyat

<sup>15</sup> Neoklasik iktisadi üç ekol etrafında toplamak mümkündür. Bunlar: Viyana ya da Avusturya Ekolü, Lozan Ekolü ya da Matematiksel Ekol ve Cambridge Ekolüdür (Güven, 1992:189).

oluşumunda arz ve talep cephesini bir arada, eşit önemde, değerlendirme çabasında olan neoklasik iktisat için, arz ve talebin eşitlendiği noktadaki denge tam istihdam dengesidir. İşgücünün istihdamında, arz ve talep güçlerince belirlenen ücret düzeyinde işgücünü arz etmek isteyen her işçi iş bulabilmektedir. İşgücü piyasasında oluşan denge ücret, düzeyinde arz fazlası söz konusu değildir. Dengeden uzaklaşıldığı bir durumda, örneğin işgücü arz fazlası oluştuğunda, fiyatlardaki bir düşüş tekrar arz ve talep eşitliğini sağlamaktadır. Neoklasik iktisadın işgücü piyasasına yönelik bu yaklaşımı; işgücü arzının sınırlı ve büyümenin daha garanti olduğu gelişmiş Avrupa ülkeleri için etkili sonuçlar yaratmış olsa da geçimlik ücret düzeyinde niteliksiz işgücü arzının sınırsız olduğu, büyümenin garantilenemediği Asya ülkelerinin büyük bölümü için çözüm üretmemiştir (Lewis,1954:139-140). Sermaye birikiminin düşük, buna karşın nüfus artış hızının yüksek olduğu ülkelerde, artan nüfus için yeterli istihdam yaratılamamış, işgücü arz fazlası oluşmuştur. Söz konusu ülkelerdeki benzer bir durum 1929 Büyük Buhranı ile sanayileşmiş ülkelerde de yaşanmış, işgücü piyasasında arz fazlası ortaya çıkmıştır.

Büyük Buhran'ın etkisiyle klasik ve neoklasik iktisadın tam istihdam varsayımı, yüksek işsizliğin ve eksik tüketimin var olduğu bir ortamda çözüm üretmediği yönünde eleştirilerle karşılaşmıştır. Mikro temelli olan neoklasik iktisadın makro önermeleri, klasik iktisadın Say Yasası, yatırım tasarruf eşitliği ve paranın yansız olduğu yönündeki tam istihdamı garantileyen varsayımlara dayanmaktadır. Keynes'e kadar klasik ve neoklasikler arasında makro ekonomi alanındaki uzlaşma, kapitalist sisteme bağlılıktan kaynaklanmaktadır (Knight,2016:89). Keynes, bunalım dönemindeki iş gücü arz fazlasını; ücret katılıkları ile açıklayan neoklasiklerin aksine talep yönlü açıklamış ve tam istihdam önündeki engelin eksik talep olduğunu savunmuştur. Büyük Buhran ve takip eden süreçte, Keynesyen politikaların takip edilmesi hakim iktisat teorisi olarak neoklasik teorinin güç yitirmesine yerini geçici olarak, kapitalist sistemin istikrarsızlığını vurgulayan Keynesyen iktisada bırakmasına yol açmıştır.

### **2.3.2. Neoklasik İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi**

Marjinalist yaklaşım olarak da adlandırılan neoklasik iktisat, klasik iktisat gibi kapitalist piyasa sistemine bağlı olmakla birlikte değer kaynağını emek ya da üretim maliyetlerinden marjinal faydaya kaydırmaş ve toplumsal sınıflar yerine bireye

odaklanmasıyla klasik iktisadın karşısında farklı bir teori olarak ortaya çıkarmıştır. Teorinin bölüşüm sorununa uyarlanması ise 19.yy sonlarına doğru marjinal verimlilik ilkesi üzerinden gerçekleşmiştir. Marjinal verimlilik ilkesi temelinde şekillenen neoklasik bölüşüm teorisi, kendisinden önceki iktisadi teorilerin aksine, sınıfsal ilişkilerden uzak, rasyonel seçim ve ölçülebilir çıktılarla şekillenen bir bölüşüm teorisi niteliğindedir. Bu bağlamda neoklasik teori için bölüşüm, sınırları daraltılmış fiyat sorunu olmaktan öteye gidememekle eleştirilmiştir.

Neoklasik bölüşüm teorisinin temeli olan marjinal verimlilik ilkesi, marjinal fayda yaklaşımının faktör fiyatlandırılmasına uyarlanması ile ortaya çıkmıştır<sup>16</sup>; üretim faktörlerine nihai ürünün fiyatından, marjinal ürünlerine eş bir değer atanmasıdır. Bu ilke ile bölüşüm, artık sosyal sınıflar arasındaki bir sorun olmaktan ziyade birbiri ile rekabet eden ve birbirini ikame edebilen üretim faktörleri arasında, ulusal ürünün nasıl bölüşüldüğü sorununa dönüşmüştür (Dunlop,1957:6-9). Marjinal verimlilik ilkesi çoğunlukla bölüşüm kuramı olarak tanımlanmış olsa da bu durum iki nedenden dolayı yanıltıcı bir durumdur. İlk olarak; bölüşümü açıklayan yaklaşımlar, bireysel gelir dağılımı ya da fonksiyonel gelir dağılımı hakkında bir şeyler anlatması gerekirken, marjinal verimlilik kuramı göreceli payların dağılımı yerine fiyat oluşumu ile ilgilenmiştir. İkinci olarak, marjinal verimlilik yaklaşımı faktör fiyatlarının belirlenmesinde arz cephesini dikkate almayarak, daha sonraları Alfred Marshall'ın da belirttiği gibi, analizini eksik bırakmıştır. Arzın esneklik kazandığı durumlarda marjinal verimlilik yaklaşımı tek başına faktör fiyatlarını belirleyemeyecektir (Blaug,2014:508). Arz cephesindeki eksiklikler Marshall tarafından tamamlanmış olsa da neoklasik bölüşüm analizinin fiyat teorisinin içinde hapsolmuş yapısı, bölüşüm sorununu klasik iktisattaki (ekonomi politikteki) anlam ve önemini kaybetmesine neden olmuştur. Bölüşüm bir fiyatlandırma sorunu olarak görüldüğünde, ortaya çıkan şey, değişim ilişkisidir. Sınıfsal bölüşüm dışlandığı için üretim faktörlerinin bireyler arasında nasıl dağıldığı sorunu da analiz dışı bırakılmıştır. Faktör fiyatları toplumsal ve kurumsal etkenlerden ayrı olarak ele alınmakta ve üretimin nesnel koşullarına bağlı kalınarak incelenmektedir. Sonuç olarak bölüşüm, marjinal verimlilik ve üretimin nesnel koşulları tarafından yönlendirilmektedir (Akyüz,2009:82-83). Bölüşümde ortaya çıkan eşitsizlikler ise tam rekabet koşullarının sağlamamasına, üretim faktörleri sahiplerinin üretime katılma konusundaki tercihlerine ya da faktörlerin yeterince üretken olup olmadıklarına bağlanır. Rekabet önündeki

<sup>16</sup> Marjinal fayda ilkesinde olduğu gibi marjinal verimlilikte de azalan bir eğilim olduğu kabul edilmektedir.

engeller kaldırıldığında, her birey özgür rasyonel seçimleri ve sahip olduğu faktörün üretkenliği doğrultusunda üretimden payını alacaktır. Böyle bir durumda hiç kimsenin zenginliği bir başkasının yoksulluk sebebi olarak görülmez (Wolff ve Resnick,2016:404-408).

Neoklasik teorinin, marjinal verimlilik ilkesi ile ortaya koyduğu normatif çıkarımları en açık şekilde John Bates Clark'ın ifadelerinde görmek mümkündür. Marjinal verimlilik ilkesinin gelişiminde önemli bir isim olan Clark'a göre; toplumsal gelirin dağılımını kontrol eden, yönlendiren doğal bir yasa söz konusudur. Bu yasa kesintisiz işlerse, her bir üretim faktörü, kendi yarattığı zenginlik miktarına eş ödüllendirecektir. Örneğin ücretlerin belirlenmesinde bireyler arasında özgürce yapılan pazarlıklar etkili olsa da ücret oranları işgücü tarafından yaratılan ürün parçasına eşit olma eğilimindedir. Benzer bir eğilim faiz içinde geçerlidir. Faiz oranı serbest pazarlıkla belirlenebilse de doğal bir eğilim olarak sermayenin yarattığı ürün parçasına eşitlenecektir. Bu eğilimi sağlayan, koruyan özel mülkiyet haklarıdır. Özel mülkiyetin doğduğu noktada, sosyal işleyiş mülkiyet haklarına dayandırılır ve böylece sistem her üretim faktörüne ürettiğini vermektedir (Clark,1902: v). Başka bir ifade ile serbest rekabet (doğal yasa), işgücünün yarattığını işçiye, sermayenin yarattığını sermayeye, girişimcinin koordinasyon fonksiyonunun yarattığı değeri girişimciye vermeye eğilimlidir<sup>17</sup>. Böylece özel mülkiyetin tanındığı, serbest rekabetin sağlandığı bir ekonomide herhangi bir faktörün üretimden alacağı pay, yaptığı katkı ile doğru orantılı hale gelmektedir. Her bir faktörün ya da faktör sahibin katkısı oranında ödüllendirildiği bir bölüşümde artık değer oluşmayacak, faktörler arasında sömürü ilişkisi ya da çatışma durumu ortaya çıkmayacaktır. Bunun aksi bir durumda, Clark ortaya çıkacak sosyal huzursuzluğu ve bu konudaki yaklaşımını ücretler üzerinden ifade etmektedir. Clark' a göre eğer işçiler ürettikleri kadar pay alırsa, toplumu kökten değiştirmek için devrimci yollara başvurmazlar, ama eğer büyük miktarlarda üretirken bunun yalnızca bir parçasına sahip olabiliyorlarsa işçilerin birçoğu devrimci olacaktır. Dahası bu onların hakkı olarak görülmelidir. İşçilerin yasal yollarla, serbest rekabet işleyişi içinde sömürüldüğü iddiası doğrulanırsa

<sup>17</sup>Clark'ın doğal yasası toplumsal geliri üç farklı faktör arasında bölüştürmektedir. Bunlar işgücü, sermaye ve bu iki faktörü bir araya getirip koordine eden girişimci faktördür. Bu faktörlerin bölüşüm sürecinden aldığı paylar ise sırasıyla; ücret, faiz ve kar olarak ifade edilmektedir. Clark, geleneksel rant teorisini reddetmemekle birlikte rant gelirini faiz ile birleştirerek ele almaktadır. Faiz gelirinin bir kısmını ranta atfedilmektedir. Bununla birlikte serbest rekabet altında, fiyatlar uzun dönemde üretim maliyetine eşitlenerek Clark'ın analizinde uzun dönemde kar gelirini ortadan kaldırmaktadır. Uzun dönemde girişimciler yalnızca kendi emeklerinin gelirini elde etmekte, girişimcilik özel bir emek türüne dönüşmektedir (Savaş,1997: 570-571).

her sağ duyulu insanın sosyalist olması gerekir; sanayi sistemini dönüştürme konusundaki gayreti, çabası onun adalet duygusunun bir ölçüsü, yansıması olacaktır (Clark,1902:2-4).

Neoklasik bölüşüm analizinde, marjinal verimlilik ilkesi önemli bir araç sunmuş olsa da analize genel şeklini veren büyük ölçüde Marshall'ın katkıları olmuştur. Marshall'ın bölüşüm sorununu ele alış şekli neoklasik geleneğe uygun olarak faktör fiyatlandırma sorunu üzerinedir ve üretim faktörleri dört başlıkta ele alınmaktadır: işgücü, sermaye, toprak ve örgütlenme becerisi. Örgütlenme becerisini temsilen girişimcinin analize dahil olması, klasik gelenekte aynı işleve sahip olan kapitalist ve girişimcinin, neoklasik iktisat içinde farklı işlevlere ve paylara sahip olmasını sağlamıştır. Kapitalistin üretimden aldığı pay artık kar değil beklemesinin, riskin karşılığı olan faizdir; kar ise örgütlemenin, yönetmenin yani girişimcinin gelirdir. İşçi, kapitalist, toprak sahibi ve girişimci değeri birlikte yaratır ve bu değer bölüşülür. Marshall üretim faktörleri arasındaki bölüşümü (ya da faktör fiyat oluşumu) ele alırken, marjinal verimlilik ilkesini reddetmemekle birlikte tek başına yeterli olamayacağını, tıpkı mal fiyatlarında olduğu gibi arz cephesinin de dikkate alınması gerektiğini savunur. Üretimde dönem uzadıkça, arz esneklik kazandıkça talebin tek başına fiyat belirleme gücü azalacaktır dolayısıyla talep ve arz birlikte ele alınmalıdır.

Marshall'a göre faktör talep cephesini yönlendiren o faktörün net ürünüdür<sup>18</sup>. Karını en çoklaştırmak peşinde koşan rasyonel bir işveren, faktörleri marjlarına kadar kullanmaya çalışacaktır. Faktörlerin marjinal kullanımında, söz konusu faktörün net ürünü o faktörün maliyetinden fazla olduğu sürece, ilave faktör talebi işveren için karlı bir durum yaratacaktır. Net ürünün maliyete eşitlendiği nokta da ise işveren artık, ilave faktör talebi için gönülsüz davranacaktır. Dolayısıyla faktör talep cephesinin ortaya konulabilmesi için her bir üretim faktörünün marjinal kullanımı ve marjinal verimliliği takip edilmelidir. Diğer taraftan normal verimlilikte ve normal koşullar altında çalışan faktör birimlerinin, elde ettiği gelirin (fiyatın) marjinal faktör biriminin net ürününe eşit olacağı varsayımı, fiyat teorisi olarak yeterli bir zemine sahip değildir. Çünkü her bir faktörün istihdam ve fiyat düzeyi, o faktörün arz ve talebi arasındaki etkileşimle

<sup>18</sup>Bağlı masraflar (işte kullanılan bütün metaller için yapılan harcamalar) ve yıpranma, aşınma payı düşüldükten sonra elde edilen değeri ifade etmektedir.

belirlenmektedir. Faktörün mevcut arzı, marjinal verimliliği dolayısıyla da net ürünü üzerinde doğrudan etkilidir (Marshall,2013: 426-432). Bu noktada Marshall için sorulması gereken soru faktör arzını nelerin belirlediğidir. Sorunun cevabı; faktör fiyatları ile arz edilen faktör miktarı arasında (rasyonel davranıldığı sürece) aynı yönlü bir hareket olduğu şeklindedir (Marshall, 2013:436-438). Faktörlere ait arz ve talep cephesi bir kez ortaya konulduktan sonra, artık faktör fiyatlarının belirlenmesi ya da bölüşüm sorunu arz ve talebi etkileyen nedenlerin bir sonucuna dönüşmüştür<sup>19</sup>. İşgücü piyasası söz konusu olduğunda Marshall bu sonucu şöyle ifade etmektedir:

...Arz ve talep ücretler üzerinde koordine bir etki yaratmaktadır: birbirlerine karşı herhangi bir üstünlük söz konusu değildir...ücretler işgücünün net ürününe eşitleme eğilimi gösterir; işgücünün marjinal verimi onun talep fiyatını yönetir ve ücretler<sup>20</sup> diğer taraftan , verimli işgücünün yetiştirilme, eğitim ve etkin bir çalışma enerjisi sürdürmenin maliyetleri ile dolaylı ama yakın bir ilişki içerisinde bulunma eğimini gösterir. Problemin çeşitli unsurları karşılıklı olarak birbirlerini (yönetme anlamında) belirler ve bu esnada, bu etkileşim arz ve talep fiyatının eşitleme eğilimine girmesini sağlar: ücretler ne arz fiyatı ne de talep fiyatı tarafından belirlenir, yönetilir; ücretler arz ve talebi yönlendiren bütün nedenler dizisi tarafından yönlendirilir (Marshall,2013: 442).

Marshall bir taraftan ücretleri yönlendiren arz ve talep güçlerin önemini vurgularken, diğer taraftan ücretlerin (ya da herhangi bir faktör gelirin) belirlenmesinde, temel maliyet veya üretim maliyeti olarak tanımlanabilecek bir sınırdan bahsetmektedir. Bu sınırın altındaki bir ücret düzeyinde işçi kendi yıpranmasının ve katlandığı zahmetin karşılanmayacağını düşünecek ve çalışmak istemeyecektir. Bununla birlikte her iş için, o işin verimli yapılmasını sağlayacak belli bir tüketim miktarına ihtiyaç vardır. Bu tüketim miktarına ulaşılmadığında işin verimli bir şekilde yapılması sağlanamayacağından ücretlerin belirlenmesinde bu iki asgari düzey göz önünde bulundurulmalıdır. Marshall'a göre ücretlerdeki bir artış hem işgücünün çalışma isteğini hem de sağlıksız koşullar altında kazanılmadıkça, gelecek neslin gücünü, fiziksel, zihinsel becerilerini ve ahlaki değerini artıracaktır. Bir başka ifade ile talep fiyatındaki bir artış verimli işgücün arzının artmasını sağlayacaktır, çünkü herhangi bir üretim faktörünün herhangi bir zamanda etkin bir şekilde arz edilmesi, öncelikle var olan

<sup>19</sup>Neoklasik iktisat yaklaşımında ifade edilen ücretler, reel ücrettir. Hem işgücü talebi hem de işgücü arzı reel ücretlerin bir fonksiyonudur. Neoklasik iktisatta paranın reel değişkenler üzerinde etkili olmadığı varsayıldığından, fiyatlardaki bir artış parasal bir genişlemenin sonucu olarak görülmektedir. Parasal bir genişleme olmadığında parasal ücretler ile reel ücretler aynı yönlü hareket etmektedir. Dolayısıyla neoklasik iktisat parasal ve reel ücret arasındaki ayrımı netleştirememektedir (Keynes,2010:20-21).

<sup>20</sup> Marshall'a göre ücretlerin genel düzeyi" ya da "genel işgücü ücreti" gibi ifadeler genel bölüşüm sorununda yararlı olmakla birlikte, özellikle sermaye ve emek arasındaki genel ilişkiyi düşündüğümüzde, aslında modern uygarlıkta genel ücret oranı diye bir şey yoktur. Yüzlerce ya da daha fazla işçi grubunun her biri kendi özel ücret problemlerine sahiptir. Her birinin kendi talep fiyatı söz konusudur ve bu talep fiyatı diğer üretim faktörlerinin onların hizmetlerine duydukları ihtiyaç tarafından yönlendirilmektedir (Marshall,2013:442).



stokuna ve daha sonra da bu faktör sahiplerinin istekliliğine bağlıdır. Ancak işgücü arzının kendisine olan talebi cevaplamaya ne kadar yakın olduğu sorusu işçi sınıfın tüketimiyle yakından ilişkilidir. İşgücü, mevcut tüketim sepeti içinde verimlilik için gerekli olan ihtiyaçlara ne kadar fazla yer verirse kendisine yönelik artan talebe o kadar hızlı uyum sağlayabilecektir (Marshall,2013: 437-440). Marshall'ın işin verimli olarak yapılabilmesi için gerekli gördüğü ücret düzeyi, özünde geçimlik ücreti ifade etmektedir<sup>21</sup>. Bu ücret düzeyinden daha düşük ücret düzeylerinde iş verimli olarak yapılamayacak; üstündeki ücret düzeylerinde ise işçilerin tüketimi savurganlaşacak, sanayi toplumu zarar görecektir. Dolayısıyla işgücünün verimli ve ekonomik kullanılabilmesi adına, işgücü maliyetlerinin optimum verimlilik için gerekli olan düzeye eşit olması gerekmektedir. Böylece Marshall geçimlik ücret düzeyinden ayrılamamakta ve savurganlık olarak tanımladığı tüketimi engellemek için istihdamın farklı türlerindeki işçi ailelerinin gıda ve gıda dışındaki harcamalara yönelik temsili; cimri ve uzun listeler vermektedir. Marshall, işgücü için gerekli şeylerin listesini çıkararak aslında, açıkça belirtmese de işgücünün rasyonelliğinden şüpheye düştüğünü ifade etmektedir. İşçiler ücretleri ellerine geçtiğinde bunu içki, sigara ve eğlence için harcayacaktır, hatta verimliliklerini artıran tüketimlerden de sırf bunları elde edebilmek adına kısma yoluna gidebileceklerdir ki böyle bir durum sanayi toplumun çıkarları ile çelişmektedir. Sonuç olarak işçiler tüketim ve tüketim malları için uygun bir şekilde yönlendirilmelidir. Bunu sağlamak için de ücretler verimlilik için gerekli geçimlik ücret düzeyinde tutulmalıdır. Dikkatlice hesaplanan bir liste işçilerin rasyonel harcamalarını garantileyecektir yani sanayi toplumu adına en iyi olanı sağlayacaktır (Pujol, 1992:130-132).

Marshall'ın ücret teorisinin bir diğer yönü de kadınların sosyo-ekonomik konumuna ilişkin düşüncelerini teorisi içinde açıkça görülebiliyor olmasıdır. Örneğin, Marshall'a göre ücretlerdeki artışın gelecek nesillerin refahı üzerinde olumlu etkiler yaratması, kadınların bu ücreti elde etmek için annelik görevlerini aksatmaması koşuluna bağlıdır (Marshall,2013:439). Bu koşul, kadınların asli görevinin ev içinde olduğu çıkarımına yol açmaktadır. Marshall'ın cinsiyetçi iş bölümü konusundaki bu tutumu teorisi boyunca tutarlı bir şekilde devam etmektedir. Marshall'a göre erkek işçilerin ve erkek çocuklarının hem karakter hem de yetenek olarak daha sağlıklı bir ortamda

<sup>21</sup> Marshall'a göre her bir üretim faktörünün geliri uzun dönemde onun üretim maliyetine eşitlenecektir. Ücretler geçimlik düzeye gerilerken, daha önceki geleneklerin karlara tahsis ettikleri payın büyük bir bölümü artık, yönetim ücreti ve faiz gelir olarak tanımlanacaktır. Bu noktada, neoklasik iktisatçılar arasında ortak bir kar kavramı olmamakla birlikte safi karların geçici bir dengesizlik durumu olduğu görüşü ağır basmaktadır (Barber,2007:213).

yaşayabilmeleri için gerçek bir ev ortamı inşa edilmelidir. Bunu sağlayacak olan ise işçi sınıfının kadınlarıdır; hiçbir getiri elde etmeden ve talep etmeden. Dolayısıyla Marshall evli kadınların istihdamına karşıdır ve erkek işçilere ödenen “aile ücreti” ni savunmaktadır. Bununla birlikte Marshall dolaylı olarak kadınlar için erkeklere göre daha düşük bir asgari ücret belirlenmesini destekler ve kadınların ücretlerinde erkeklerinkine göre bir artışı zararlı olarak tanımlar. Çünkü bu faktörler, kadınların çalışma konusundaki isteklerinin artmasına neden olabilmektedir. Marshall için cinsiyete dayalı iş bölümünün var olduğu çekirdek bir aile, kapitalist toplumdaki en etkili en temel ekonomik ve yeniden üretim birimini vazifesini üstlenmektedir. Kadınların yapması gereken ev içindeki görev ve sorumluluklarını ihmal etmemektir çünkü ancak bu yolla çocuklar, erkek çalışanlar daha fazla beşeri sermaye ile donatılabilir ve kapitalist toplum için verimli birer işgücüne dönüştürülebilir. Kadınların çalışması özellikle de sözde kadınsı olmayan işlerde çalışmaları, ev işleri ve çocukların bakımı için gerekli olan hassasiyetin fedakarlığın yıkıcısı olarak görülür. Kadın kendini feda etmeye çağrılır ve kadınlara verilecek eğitim de bu bilinçle inşa edilmesi gerektiği belirtilir (Pujol, 1992:126-132). Beşeri sermayenin kapitalist toplum için önemi, Marshall’ı ataerkil düzenle şekillenen cinsiyetçi bir iş bölümünü desteklemeye götürürken; neoklasik iktisatta, beşeri sermaye-kadın ilişkisi ataerkil, cinsiyetçi iş bölümü baskısı görmezden gelinerek ele alınmaktadır. Kadınların sosyo-ekonomik durumu kendi özgür seçimleri ve erkeklere nazaran daha az beşeri sermaye donanımına sahip oldukları yönündeki vurgularla açıklanmaktadır.

Neoklasik iktisadın, beşeri sermaye ve verimlilik arasında kurduğu doğrudan, pozitif yönlü ilişkinin işgücü piyasasındaki yansıması ücret farklılaşmasıdır. Beşeri sermaye modeli olarak adlandırılan yaklaşım, çalışmanın üçüncü bölümünde bahsedileceği üzere ayrımcılık tercihleri yaklaşımı ve monopol gücü modelleri ile birlikte işgücü piyasasında kadın-erkek eşitsizliğini açıklamada neoklasik iktisadın kullandığı önemli araçlarından birini oluşturmaktadır. Bu modele göre işgücünün beşeri sermayesi arttıkça verimliliğinin ve ücretinin artması beklenir. Eğer kadınlar erkeklerden daha düşük ücret alıyorsa bunun nedeni daha düşük beşeri sermaye donanımına sahip olmalarıdır. Beşeri sermayedeki bu farklılaşma kadınların tercihlerine dayanmaktadır ve böylece neoklasik iktisat tercihler, davranışlar üzerinde etkili olan sosyal faktörleri analiz dışında bırakmaktadır.

Neoklasik iktisadın iki temel karakteristiği; pozitif-normatif ekonomi ayırımı içeren düşünsel çerçevesi ve bireylerin kısıt altındaki rasyonel seçimlerinin ekonomik sonuçlarına dayanan genel denge analizi, onu, doğal piyasa güçlerine sonsuz bir bağlılığa ve bireysel davranışları oluşturan sosyal faktörleri sorgulama isteksizliğine yöneltmektedir. Mevcut veriler; gelirdeki, işsizlik süresindeki ve sıklığındaki toplumsal cinsiyet, ırk gibi ayrımcılıkları/ eşitsizlikleri ortaya koysa da değerlendirmeler önceden belirlenmiş pozitif kuramlar doğrultusunda yapılmaktadır. Şans, beşeri sermaye, mesleki seçim ve becerilerdeki farklılık, piyasanın yapısı gibi faktörler, ayrımcılıktan, ırkçılıktan ve fırsat eşitsizliğinden daha fazla dikkat çekmektedir. Bir diğer ifade ile etnik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedenleri, dışsal kabul edilen faktörlerin listesiyle karşılanmaktadır. Toplumsal cinsiyet ya da ırk ayrımcılığı gibi her türlü eşitsizliğin yarattığı sonuçlar, basitçe genel teorinin özel durumlarıdır ve bu noktada daha fazla açıklamaya ihtiyaç duyulmaz. Bu konular pozitif bir bilimin ikincil konuları olarak görülür, önemsizleştirilir. Dahası tam rekabet koşulları sağlanırsa, kar maksimizasyonu peşinde koşan kapitalistlerin istihdam davranışları bu eşitsizlikleri azaltacak ve uzun süre devam etmesine engel olacağı vurgulanır. Ancak sonuç şudur ki, ırk ve toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsizlikler iktisat teorisi içinde görünmez el tarafından gizlenmekte ve iktisat eğitimi bu temel üzerine kurulmaktadır (Feiner ve Roberts,1990). Neoklasik iktisadın metodolojisi ataerkil ilişkiler gibi verilere dökülemeyen, rahatsız edici konuları görünmez hale getirmektedir. Bu teorinin merkezinde yatan homoeconomicus kavramı, düzleştirilmiş bir kavramdır ve teoriden, sınıfsal ve toplumsal cinsiyet farklılıklarının silinmesine yol açmaktadır. Kavramın bu tarafsızlığı, gerçeklerle tamamen uyumsuz bir şekilde tek bir evrensel rasyonelliği şart koşmaktadır. Böylelikle makro, mikro politika analizleri toplumsal cinsiyet tarafsızlığı üzerine kurulur. Neoklasik yaklaşım genellikle şunu görmezden gelir; her bir ekonomi birbirine bağlı iki sistem tarafından karakterize edilir; mal ve hizmetlerin üretimi ile işgücünün yeniden üretimi ve ataerkil yapı bütünüyle üretim ilişkileri ve üretici güçlerle bütünleşmiştir. Bunu ve iç çelişkilerini görmezden gelen herhangi bir teori, analiz ya da politika yalnızca insanların yarısı ile değil bütünüyle ilgili olamaz. Bir düzeyde toplumsal cinsiyet, eşitsiz ekonomik bölünmelere dayalı bir ilişkiler sistemidir; toplumun temel bir unsurudur, özellikle toplumsal cinsiyet bölünmesi ve ataerkillikle iç içe geçmiş bir iş bölümüdür (Dewan,1995:47). Neoklasik iktisadın farklı deneyimleri görmezden gelen, deneyimleri homojenleştiren yapısı işgücü piyasasındaki kavramlarının içeriğini de doldurmaktadır. Neoklasik işgücü tanımları piyasa ile bağlantılı olarak, piyasada alınıp

satılabilen, yani arz ve talebi olan değerler üzerine inşa edilmiştir. Bu yaklaşım kadınların ev içindeki ücretsiz emeğini görünmez kılarken, insanların varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli olan (örneğin yemek yapılması, bakım hizmetleri vb.) bir takım üretim ve dağıtım faaliyetlerini değersiz veya ikincil olarak göstermektedir. Özetle çoğu kez hakim iktisat teorisi olarak nitelendirilen neoklasik iktisat, kadını belli alanlara hapseden toplumsal sorunları görmezden gelirken ve onaylarken, bir taraftan da bu özel alanlardaki iktisadi faaliyetleri alan dışına itmektir. Kadın iktisatta görünmez kılınmaktadır (Serdaroğlu,2010:13).

## **2.4. KEYNESYEN İKTİSAT**

### **2.4.1. Keynesyen İktisat Genel Özellikleri**

İki dünya savaşı arası dönemde çoğu sanayileşmiş batı ülkesinin ve Amerika Birleşik Devletleri'nin yaşadığı iktisadi krizler hakim teori olan klasik iktisadın<sup>22</sup> sorgulanmasına yol açmıştır. Daha önce görülmemiş derinlikteki bu krizde, işsizlik rekor düzeylere ulaşmış ve bu artışını inatla sürdürmüştür. Klasik iktisadın bu konudaki teşhisi, tam istihdamı sağlayan mekanizmaların çalışmasını engelleyen katılıklar olmuştur. Bunlardan ilki ise işçi sendikalarının baskınlığı nedeniyle ücretlerin tam istihdamı sağlayacak şekilde hareket etmesinin engellenmesidir. Bir diğeri ise işverenlerle ilgilidir; pek çok iş kolundaki büyük ölçekli işletmeler fiyat oluşumu üzerinde ciddi etkiye sahip olmaya başlamış, bu da fiyatların esnekliğini azaltmıştır. Fiyat ve ücret esnekliğinin sağlanamaması ekonomiyi tam istihdamdan uzaklaştırarak, işsizlik düzeyini tam istihdam düzeyindekinden çok daha yukarı çekmiştir (Barber,2007:263-265). Bireyleri ve toplumu doğrudan etkileyen böyle bir kriz ortamında Keynes'in teorisi, klasik iktisadın karşısında yeni bir çözüm ve politika ortaya koymuştur. Bu teori kapitalist sistem için tehlike olarak görülen devlet müdahalelerini teorik bir temele oturtturarak iktisat teorisine yerleştirmiştir.

---

<sup>22</sup> Buradaki klasik iktisat ifadesi, Keynes'in "Genel Teori"de kullandığı tanımlama ile uyumlu olarak, hem ilk klasik iktisatçıları hem de Marshall, Edgeworth, Pigou olmak üzere neoklasik iktisadın önde gelen isimlerini kapsayacak şekilde kullanılmaktadır.

Keynes'e göre kapitalist ekonomi, klasiklerin iddia ettiğinin aksine, kendisini tam istihdam durumuna taşıyacak hiçbir otomatik güvenlik mekanizmasına sahip değildir. Ekonomi bir asansör gibi yukarı doğru çıkabilir, aşağı doğru inebilir ya da bulunduğu noktada hareketsiz kalabilir. Ayrıca hareketsiz kaldığı nokta bu üç durumdan biri de olabilir. Başka bir ifade ile ekonomi, yaşanacak bir depresyonu asla kendi kendini tedavi edemez, ekonomi zemin katta çakılıp kalabilir. Kapitalizmin özünde güven değil belirsizlik yatar (Heilbroner,1995:235-238). Ekonomin dengesi tam istihdam dışındaki noktalarda, işsizliğin olduğu durumlarda da kurulabilir. Tam istihdam özel bir durumdur. Klasik ekonominin önermeleri, genel içinde özel bir duruma uygulanabilir niteliktedir. Klasik teorinin temel sorunu, teorinin mantıksal hatalarından ziyade, varsayımlarının mevcut iktisadi toplumda geçerliliğinin olmamasıdır (Keynes,2010:15). Böylece Keynes, klasik ekonomiyi tam istihdamda tutan varsayımlarını tartışmaya açmaktadır. Keynes'e göre klasik yaklaşımın iddia ettiğinin aksine tüm gelir harcamaya dönüşmeyebilir, bir başka ifade ile yapılan her tasarruf yatırım harcamasına akmayabilir. Tasarruflar gelir getirici ama üretken olmayan başka kaynaklara yönlendirilebilir. Bunu belirleyen, her iki alternatifle ilgili gelir beklentisidir. Para ise sadece bir mübadele aracı olarak değil; aynı zamanda servet yaratma aracı olarak da işlev görmektedir. Sermayenin karşılığı olarak görülen faiz oranı klasik varsayımın aksine para piyasasında; arz ve talep tarafından belirlenmektedir. Para talebi gelirin yanı sıra faiz oranına da duyarlıdır. Keynes için tasarruf gelirin artan bir fonksiyonu iken yatırım söz konusu olduğunda faiz oranının, sermayenin marjinal etkinliğiyle<sup>23</sup> birlikte dikkate alınması gerekmektedir. Yatırımlar, gelir yaratarak tasarrufu belirlemektedir. Tüketim gelirin bir fonksiyonu olmakla birlikte, gelirdeki her artışın giderek daha azalan bir bölümü tüketime yönelmektedir. Böylece refah düzeyi yüksek toplumlarda gelirdeki artış tüketimi kısarken, tasarrufları artırmaktadır. Keynes'in analizinde yatırımların beklentilerle, tüketim (tasarruf) eğilimin gelire olan etkileşimi;

<sup>23</sup>Keynes, yatırımın arz ve talep fiyatını eşitleyen faiz oranına, sermayenin marjinal etkinliği adı vermektedir. Sermayenin marjinal etkinliği, piyasa faiz oranından tamamen bağımsızdır ve beklenen getiriyle, yatırımın maliyetine bağlıdır. Yatırımdan elde edilmesi beklenen net gelir akımının (ürünün toplam parasal değeri-üretim faktörü toplam maliyeti) cari değeri yatırımın talep fiyatını oluştururken, yatırımın cari dönemdeki maliyeti o yatırımın arz fiyatını oluşturmaktadır. Arz fiyatı talep fiyatından yüksek olduğunda, yatırım yapmak kapitalist için karlı olmayacak, kapitalist yatırıma fon ayırmak yerine cari faiz oranından borç verme yoluna gidecektir. Sermayenin marjinal etkinliği, piyasadaki cari faiz oranından yüksek olduğu sürece yatırımların artması beklenmektedir. Ekonominin durgunluk dönemlerinde yatırımın arz fiyatının büyük ölçüde veri olarak kabul edilmesi (atıl kapasitenin varlığından dolayı); marjinal etkinliğin belirlenmesinde net gelir bekleyişlerini, yani yatırımın fiziksel verimliliğini, beklenen fiyat ve ücretleri, daha etkili kılmaktadır. Diğer taraftan yatırımlardaki artış çeşitli nedenlerle sermayenin marjinal etkinliğini azaltmaktadır ve böylece yatırım talebi faiz oranının azalan bir fonksiyonuna dönüşmektedir. Bu noktada yatırımın piyasa faiz oranlarına duyarlılığı, yatırım miktarı arttıkça marjinal etkinliğin hangi oranda azalacağına yani parasal net gelir bekleyişleri ile yatırımın arz fiyatının nasıl değişeceğine bağlıdır (Akyüz, 2009:183-188).

analize psikolojik faktörleri dahil etmektedir. Öyle ki bireyler klasik hesaplamada kar getireceği düşünülse bile olumsuz beklentiler nedeniyle yatırım yapmaktan kaçınabilecek, tasarruflarını spekülatif amaçlı değerlendirme yoluna gidebilecektir. Böylece gelir, klasiklerin aksine büyük dalgalanmalara açık bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelirin dalgalanmalara açık bir değişken olmasının arkasında yatan neden Keynes'e göre efektif taleptir<sup>24</sup>. Efektif talep Keynes'in analizde, üretim ve dolayısıyla istihdam hacminin belirleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. Efektif talep yetersizliği eksik istihdamın nedenidir. Efektif talepteki eksiklikten dolayı toplam arz her zaman toplam talebe eşitlenmeyebilir; arz fiyatı ile talep fiyatı farklılaşabilmektedir. Belirleyici olan talep cephesidir. Keynes, analiz dönemini klasiklerin aksine kısa dönem ve verili kaynaklarla sınırlandırmaktadır. Kısa dönem için kapitalist ekonomi tam istihdam denge durumundan sapabilmekte ve bu sapmalar sanıldığı aksine kalıcı olabilmektedir. Bunun karşısında uygulanması gereken reçete kamunun harcama ve yatırımlarını artırması yani maliye politikalarıdır. Bu politikalarla efektif talebi artırarak tüketim ve yatırım hacmini desteklemek amaçlanmaktadır.

Keynes kapitalist sistem içindeki istikrarsızlığı ve bu istikrarsızlığa yönelik müdahalenin, özellikle kamu müdahalesinin gerekliliğini kabul etse de bu konudaki tutumu, kapitalist sisteme yönelik bir başka güçlü eleştiri kaynağı olan Marksist yaklaşımdan tamamen farklı bir konumdadır. Sistemin istikrarsızlığı Keynes'in elinde sisteme karşı bir saldırıya dönüşmemektedir. Aksine, Keynes sistemin ihtiyaç duyduğu anlarda nasıl yardım edilmesi gerektiğini tartışır. Bu yardımların amacı ekonomiyi tam istihdama yakın düzeylere taşımaktır. Özel mülkiyete, para kazanma güdüsüne ve girişimciliğe atfedilen erdemler yok sayılmaz, bireysel girişime geniş bir alan bırakılır. Keynes'e göre bazı yararlı girişimci faaliyetlerinin gerçekleşebilmesi için para kazanma güdüsü ve özel mülkiyet sahipliğinin olması gereklidir. Özel mülkiyet sahipliğinin ve para kazanma

<sup>24</sup>Keynes'in efektif talep kavramı gelecekteki taleptir. Efektif talep toplam yatırım ve tüketim harcamalarına eşittir. Toplam talep ve toplam arz eğrisinin kesiştiği noktada beklenen hasıla miktarını ifade etmektedir. Efektif talep noktasında girişimcilerin kar beklentileri en yüksek noktaya ulaşmaktadır. Keynes'e göre denge üretimin efektif talebe eşitlenmesiyle ya da başka bir ifade ile gerçekleşen hasıla düzeyinin beklenen hasılaya eşit olması durumunda oluşmaktadır. Bu denge, tam istihdam noktası dışında eksik istihdam durumunda da gerçekleşebilmektedir (Özgüven, 1992:219). Bununla birlikte Keynes için efektif talep belirleyenleri içinde yatırımın etkisi daha fazladır. Ekonomik dalgalanmalarda başlıca etkiyi, yatırımların hacmindeki değişimde aramak gerekmektedir. Bunun için de sermayenin marjinal etkinliğine dikkat edilmelidir (Keynes,2010: 329).

fırsatlarının engellenmesi durumunda insanlar acımasızlaşma, kişisel güç ve otoritenin sorumsuzca kullanılması gibi eğilimlere kapılabilir. Devlet bu fırsatları yarattığında söz konusu zararlı eğilimleri yararlı kanallara yönlendirebilecektir. Bununla birlikte kamu harcamalarına yüklenen rol ideolojik olarak kapitalizm karşısında yer almak değildir. Keynes için kamu yatırımlarının ön plana çıkarılması, kamunun, özel sektörle işbirliği yapmaya elverişli her türlü anlaşmayı ve araçları görmezden gelmesini gerektirmemektedir. Devlet açısından önemli olan üretim araçları mülkiyetine sahip olmak değildir. Kamu yatırımlarının yapılması için alınan tedbirler geçici ve toplumun geleneklerine zarar vermeden gerçekleştirilebilir. Ekonomiyi tam istihdam düzeyine taşıyabilmek için devlet fonksiyonların genişletilmesi bireycilik ilkesine saldırı değil tersine hem mevcut iktisadi şekillerin bütünlüğünün korunması hem de bireysel kararların başarılı bir biçimde işlevini yerine getirmesi için gerekli bir şeydir. Çünkü efektif talep yetersizliğinin var olduğu durumda, mevcut kaynakların israf edilmesi hem halk arasında katlanılması güç sorunlara yol açacak hem de bu kaynakları işlemek isteyen, harekete geçirmek isteyen bireysel girişimcinin başarı şansını azaltacaktır (Keynes,2010:316-322).

Keynes'in ortaya koyduğu ve zaman zaman iktisatta devrim olarak nitelendirilen bu yeni teori etkisini, 20 yy. ikinci yarısında ekonomide ortaya çıkan stagflasyon ile kaybetmeye başlamıştır. Söz konusu dönemde, stagflasyon olgusu mevcut teoriler için yeni bir durum olmuş ve Keynes'in iktisat modeli bu konuda yetersiz kalmıştır. Buna karşın, klasik gelenek temelli monetarist makro politikalar hem politika alanında hem de iktisat literatüründeki tartışmalarda giderek güç kazanmıştır. Keynes'in teorisinde kamu harcamalarına ve dolayısıyla devlet müdahalesine yer vermesi kapitalist ideoloji ile çelişmekle suçlanmıştır. Diğer taraftan monetarizmin para politikası gibi daha dolaylı bir kanaldan depresyonla baş edeceğini duyurması, monetarizmi kapitalist ekonomiyi benimseyenler için cazip hale getirmiştir. Böylece monetarist önermeler Keynes'in analizine galip gelmiş ve 1980'li yılların ikinci yarısına kadar hakimiyetini sürdürmüştür (Kazgan,1991:224-225).

### 2.4.2. Keynesyen İktisadın Gelir Dağılımı ve İşgücü Piyasası Analizi

Keynes'e göre servetin ve gelirin keyfi haksız bölüşümü, dönemin iktisadi yapısının göze çarpan iki hatasından biridir. Diğeri ise tam istihdamın sağlanamamasıdır ve her ikisinin de kaynağı mevcut iktisat teorisidir (Keynes,2010:315). Keynes, bölüşümdeki bu durumu hata olarak tanımlarken asıl kaygı, gelir ile tüketim ve tasarruf arasındaki ilişki yani efektif talep düzeyi üzerine yoğunlaşmaktadır. Efektif talep yetersizliğine yol açan her durum, sermaye birikimi üzerinde dolayısıyla da henüz tam istihdama ulaşmamış sanayi toplumlarında istihdamı kısarak olumsuz etkiler yaratacaktır. Bu noktada Keynes, klasik iktisadın karşı çıktığı servet üzerinden alınan vergileri etkili birer araç olarak görmektedir. Buna göre vergi politikası sayesinde gerçekleşecek yeniden bölüşüm, tüketimi teşvik ederek sermaye birikimi sürecinde önemli bir adım yaratabilecektir. Devlet, servet üzerinden alınan vergilerle elde ettiği gelirleri sıradan harcamalarda kullandığında, dolayısıyla da gelir ve tüketimden aldığı vergileri azaltabildiğinde (veya kaçındığında) toplumun tüketim eğilimini artırıcı yönde etki yaratacaktır<sup>25</sup>(Keynes, 2010:315-320). Gelirin yeniden dağıtımı, tüketim eğilimi daha yüksek olan düşük gelirli insanların tüketimini artırarak efektif talebi destekleyecektir. Böylece Keynes, sanayi toplumlarının sorunu olan efektif talep yetersizliği ile mücadelede, istihdam yaratılmasının yanı sıra gelir dağılımının iyileştirilmesinin de etkili olacağını vurgulamaktadır<sup>26</sup>. Genel teorinin bu iki argümanı aynı zamanda yoksullukla mücadele politikaları olarak da görülebilir. Yoksulluk, tıpkı gelir dağılımı gibi Keynes'in analizinde açıkça ve özellikle ele alınmamış olsa da yüksek işsizlik ve adaletsiz dağılım sonucu ortaya çıkan yoksulluk için, yeniden dağıtım ve istihdam yaratan politikalar etkili birer çözüm yöntemi olmaktadır. Devlet kazanılmamış gelirler üzerinden vergi aldığında gelir dağılımı iyileşecek, bunun sonucundaki tüketim artışı efektif talebi ve dolayısıyla istihdam hacmini artıracaktır. Bu şekilde hem gelirin yeniden dağıtılması hem de yeni gelir yaratılması toplumdaki yoksulluğu azaltacaktır. Bununla birlikte Keynes, yeniden dağıtım politikalarının yarattığı olumsuz sonuçlar hakkında da duyarlıdır (Pressman,1991:368-372). Bu politikalar çerçevesince devletin müdahaleleri bireylerin girişimci güdülerini olumsuz etkilememeli ve eğer özel sektörle yapılabilecek bir işbirliği söz konusu ise bundan kaçınılmamalıdır.

<sup>25</sup>Tüketimdeki artış tam istihdam durumuna kadar sermaye artışı için önemli bir katkıdır. Yalnızca tam istihdamın söz konusu olduğu durumlarda düşük tüketim eğilimi sermaye artışına araç olabilmektedir (Keynes,2010: 324).

<sup>26</sup>Keynes bu çıkarımla birlikte klasiklerin, kapitalist tasarrufları yani fedakarlıklarını(perhizlerini) sermaye birikimin kaynağı olarak gören yaklaşımdan da uzaklaşmaktadır.



Keynes'e göre servet eşitsizlikleri (özellikle de gelecekteki servet eşitsizlikleri) ile ilgili bir başka durum da faiz oranlarının seyirinden kaynaklanmaktadır. Klasik analizde tasarrufların faize bağlı olması sermaye birikimi için yüksek faizleri gerektirirken, Keynes için sermaye birikim sürecinde yatırımların uyarılması, bunun arka planında ise sermayenin marjinal etkinliğinin artırılması ve faizlerin düşürülmesi gerekmektedir. Sermayenin marjinal etkinliği çok düşük düzeylere inene kadar yatırımları artırmak ve buna eş bir gelir, tasarruf düzeyi yaratmak mümkündür. Bu durumda kapitalistin sermayenin kıtlığından dolayı elde ettiği, toprak rantına benzer gelir ve kapitalistin ezici nitelikteki gücü ortadan kalkacaktır. Rant gelirin özünde toprak kıtlığı gibi doğal nedenler var olmasına rağmen sermaye kıtlığının yarattığı rant gelirin özünde böyle doğal nedenler bulunmamaktadır. Sermaye üzerinden rant elde edenlerin hala var oluşu, bu sınıfın fonksiyonunu yerine getirdikten sonra ortadan kalkacak bir aşama olarak görülmelidir. Kapitalist sistemin bu yönünün ortadan kalkmasıyla birlikte işler büyük ölçüde değişecektir. Bununla birlikte işlevsiz bir yatırımcı olan rantiyerin ortadan kalması hemen devrimci bir şekilde değil, zamana yayılarak olacaktır. Bunun için, rantın kaynağı olan sermaye kıtlığını ortadan kalkıncaya kadar sermaye hacmi artırılmalı ve sonra da finansörlerin, girişimcilerin ve iş adamlarının (mesleklerini seven) zeka, kararlılık ve yönetim becerilerini topluma makul getiriler üzerinden sunmalarına izin veren bir doğrudan vergilendirme sistemi kurulmalıdır (Keynes, 2010:315-324).

Keynes, analizinde, gelir ve servet eşitsizlikleri için politika önermelerinde bulunmuş olsa da gelir dağılımı üzerine doğrudan bir teori ortaya koymamıştır. Analizleri bölüşüm meselesine ilişkin bir teoriye dönüşmemiştir. Keynes'in bölüşüme dair sistematik, sınırları belli bir teorisi yoktur. Ancak, analizde kullanılan araçlardan yararlanarak ve teorinin gelişim aşamalarındaki izler takip edilerek bazı önermeler elde edebilmek mümkündür (Kaldor,1956:4). Bu önermelerin bir kısmı "Genel Teori "de kısa dönemde parasal ücretlerin, fiyatlar genel seviyesinin ve sermayenin marjinal etkinliğinin belirlenmesi ile ilgili analizlerden elde edilebilmektedir. Keynes'in kısa dönem işgücü arz eğrisi, tam istihdam düzeyine varıncaya kadar parasal ücretlerin değişmeyeceğini ifade etmektedir. Ancak reel ücretlere gelindiğinde, neoklasik yaklaşıma benzer bir şekilde, reel ücretler işgücünün marjinal ürününe eşit olma eğilimdedir. Keynes reel ücretler konusunda marjinal verimlilik ilkesine yakınlaşırken, durgun durum koşulları dışında sermayenin marjinal etkinliğinin, sermayenin veriminden farklı olduğunu

vurgulamaktadır. Bunun temel sebebi sermayenin etkinliğinin belirlenmesinde bekleyişlerin üstlendiği roldür. Marjinal etkinlik, gerçekleşen gelire ya da sermayenin yarattığı cari çıktı akımına değil, gelecekte elde edilmesi beklenen gelir akımına bağlıdır. Bu açıdan sermayenin marjinal etkinliği: teknik, ekonomik ve davranışsal etkenlere bağlı olarak değişmektedir. Kapitalistlerin uzun dönem beklentilerindeki her bir değişim kendi yatırım fonksiyonunu ve bu da kendi gelir düzeyini yaratarak eş tasarrufu meydana getirecektir (Akyüz, 2009: 186-192). Keynes'in analizinde beklentilerdeki değişim; likidite tercihi, piyasa faiz oranı, sermayenin marjinal etkinliği, tüketim eğilimini etkilemekte ve kapitalistlerin yatırım yapma konusundaki dürtülerine bağlı olarak yatırımları belirlemektedir. Efektif talebin önemli bir bileşimi olan yatırımlardaki artış efektif talebi artırarak istihdamın, kar oranlarının, mal fiyatlarının ve reel ücret düzeyinin değişmesine neden olacaktır. Analiz içinde yatırım hacmi ve dolayısıyla da efektif talep düzeyi bilinmeden gelir ve istihdam düzeyinin, mal fiyatlarının, kar ve reel ücret oranının hangi düzeyde oluşacağını kesin olarak belirlemek mümkün değildir. Bu durumda hem kar hem de reel ücret düzeyi efektif talebe bağlı değişkenler haline gelmektedir (Tanyeri, 2005). Kısa dönemde ve eksik istihdam durumunda her bir efektif talep düzeyi kendi bölüşüm sonuçlarını ortaya koyacaktır. Keynes'in analizinde beklentilerin, toplumsal yapının oynadığı önemli rol, bu analizden çıkarılan bölüşüm önermelerine, neoklasik iktisadın bireyciliğine nazaran yapısalcı bir görünüm kazandırmaktadır. Diğer taraftan, bu önermelerde de tıpkı neoklasik iktisat gibi sınıflar arasındaki bölüşüm, buna dair olası çatışmalar ve üretim sürecinde yaratılan artık görmezden gelinmektedir (Wolf ve Resnick,2016:411).

Keynes'in efektif talep ile kar ve reel ücretler arasında kurduğu ilişki, istihdam teorisine dayanmaktadır. Keynes'le birlikte klasiklerin tam istihdam varsayımı yerini, kaynakların özellikle de işgücünün eksik istihdamına ve gönülsüz işsizlik gerçeğine bırakmıştır. İşgücü piyasasında arz fazlası söz konudur. Efektif talep, üretimin ve dolayısıyla da işgücü talebinin, istihdam hacminin belirleyicisidir. İçinde beklentiler ve psikolojik faktörleri de barındıran bu varsayımın istihdama uyarlanması ile istihdam teorisi, her iki etkinin de görüldüğü bir alana dönüşmüştür. Bu etkilerin söz konusu olmadığı klasik istihdam varsayımı ve onun otomatik dengeleyici mekanizmaları ise Keynes tarafından tartışılmaya açılmış, geçerlilikleri sorgulanmıştır. Keynes, klasik iktisadın işgücü arz ve talep eğrilerinin geçerliliğini reddetmektedir. Arz ve talep ilişkisini ortadan kaldıran en önemli faktör parasal ve reel ücret arasındaki ilişkinin yönü, bu iki ücret değişkenin

nasıl ayrı ayrı faktörlerin etkisiyle belirlendiğidir. Bu iki ücret türü arasındaki ilişki Keynes'in diğer analiz araçları ile birleştiğinde; gönülsüz işsizlik, işçi örgütlenmelerinin rolü, ücret katılığı gibi önemli istihdam kavramları ortaya çıkmaktadır. Böylece Keynes, klasik iktisadın istihdamla ilgili varsayımlarına karşı, gerçeklerle daha uyumlu olduğunu düşündüğü yeni bir istihdam teorisi ortaya koyma yoluna gitmiştir.

Bu noktada Keynes, analizine klasiklerin iki önemli varsayımına işaret ederek başlamaktadır: İşgücünün ücreti, işin marjinal ürününe eşittir ve belirli bir işgücünün istihdamı halinde ücretin sağladığı fayda, bu miktar işgücünün marjinal zahmetine eşit olacaktır (Keynes,2010:16). Daha önce Marshall'ın ortaya koyduğu gibi işgücünün marjinal ürünü, işgücüne olan talebi yönlendirirken; ücretlerin sağladığı faydanın marjinal zahmete eşit olması işgücü arz cephesini belirlemektedir. Azalan verimler yasası nedeniyle işgücü istihdamı ile marjinal ürün arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Ücretlerin sağladığı fayda, marjinal zahmeti aştıkça işgücü arzı artma eğilimdedir. İşgücü arz ve talebinin eşitlendiği noktada, yani işgücünün marjinal ürününün faydası marjinal zahmetine eşitlendiği yerde klasik teoriye göre denge istihdam düzeyi belirlenmiş olacaktır. Bu istihdam düzeyi tam istihdam düzeyidir ve bu noktaya denk gelen gelir de tam istihdam gelir düzeyini ifade eder. Klasik iktisat için bu nokta dışındaki tüm noktalar dengesizlik halidir ve ücretlerin esnekliği sayesinde piyasa tekrar dengeye yönelecektir. Arz fazlasının olduğu yerde işçiler arasındaki rekabet ücretleri düşürüp bu fazlalığı ortadan kaldırırken; talep fazlasının olduğu yerde işverenler arasındaki rekabet ücretleri yükselterek talep fazlalığını giderecektir.

Keynes, ücretle marjinal verimlilik arasında ilişki kuran ilk varsayımı kabul etmekle birlikte, klasik iktisadın ikinci varsayımına karşı çıkmaktadır. Klasik iktisadın istihdamla ilgili ilk varsayımının vardığı sonuç; belirli bir örgütlenme, sermaye malı miktarı ve üretim tekniği altında, reel ücret seviyesiyle istihdamın (üretim hacminin) karşılıklı olarak birbirini etkilediği şeklindedir. Reel ücretlerde bir azalma olmadıkça istihdamın artması da beklenmez. Dolayısıyla istihdam arttığında, kısa dönem için, reel ücretlerin azalması karların ise artması gerekmektedir. Bu durum aslında kısa dönemde azalan verimler yasasının bir görünümüdür. İstihdam arttıkça, ücret malları üreten sanayilerde (reel ücretleri belirleyen bu sanayidir) işgücünün marjinal verimliliği azalacaktır. Bu ifade geçerliliğini koruduğu sürece, istihdamı artıracak her önlem, aynı zamanda

marjinal ürünün ve bu ürüne eş olarak ölçülmüş reel ücretlerin düşmesine neden olmaktadır (Keynes,2010: 25). Keynes bu varsayımı kabul ederken ücret ve marjinal verimlilik arasındaki ilişkinin yönünü değiştirerek almaktadır. Keynes'e göre marjinal verimliliğin belirlediği bir işgücü talep fonksiyonu söz konusu değildir. Çünkü işgücü talebini belirleyen, marjinal verim değil efektif talep düzeyidir. İstihdam hacmi, işgücü talebi efektif talep düzeyine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Oluşan istihdam hacminde karlarını en çoklaştırmak isteyen girişimciler, ücreti işgücünün marjinal verimine eşitleyeceği için ücret marjinal verim ilişkisi kurulmaktadır. Sonuç olarak işgücünün marjinal verimliliği, işgücü talebini ya da istihdam düzeyini belirlememektedir. Tersine efektif talebin belirlediği istihdam hacmi, işgücü marjinal verimliliğini ve dolayısıyla da buna karşılık gelen reel ücreti belirlemektedir (Tanyeri, 1998:34). Eksik istihdam durumunda, işgücü talebindeki artış parasal ücretleri fazla etkilemeyecektir. Bu durumda üretim maliyeti işgücünün marjinal verimliliğine ve üretimin teknik koşullarına bağlı olacaktır. Teknik koşullar veri kabul edildiğinde, işgücü istihdamındaki artış marjinal verimi azaltacaktır. Fiyatların maliyete göre belirlendiği kabul edildiğinde, fiyatların hangi düzeyde olacağı işgücünün marjinal verimine bu da istihdama bağlı olacaktır. Parasal ücret veri iken, azalan marjinal verim sonucu istihdam arttıkça çıktı fiyatları da artacak; fiyatlar işgücünün marjinal verimi ile reel ücreti eşitleyecek düzeyde oluşacaktır (Akyüz,2009:177). Keynes, klasik iktisadın marjinal verimlilik reel ücret arasındaki ilişkisini, ilişkinin yönünü değiştirerek kabul etmiş olsa da benimsemiş olduğu reel ücretlerin marjinal verim ile eşitleneceği varsayımı, en azından ücret gelirlerinin belirlenmesinde Keynes'i neoklasik iktisada yakınlaştırmaktadır. Burada dikkati çeken bir diğer nokta da yatırımlarının beklenen getirisinde etkili olan ürün fiyatlarının, istihdam düzeyi ile değişerek reel ücretler üzerinden bölüşümü nasıl şekillendirdiğidir. Yatırım hacmindeki artış efektif talebi ve istihdamı arttırdığında fiyatlardaki değişim, bölüşümü kapitalist sınıf lehine düzenleyecek ve bu sınıfın gelecekteki taleple ilgili beklentileri daha sonraki istihdam düzeyini tayin edecektir. Parasal ücretlerin fiyatlara oranı kapitalist ve işçi arasındaki bölüşümün belirleyicisi niteliğindedir.

Klasik iktisadın işgücü talep fonksiyonunu reddeden Keynes daha sonra klasiklerin ikinci varsayımı üzerinden arz fonksiyonunun geçerliliğini tartışmaktadır. Klasik iktisatta işgücü arzının, en azından rasyonel davranan bireyler için, ücretlerin artan bir fonksiyonu olduğu kabul edilir. Buradaki ücret, işgücünü piyasaya çekmeye yeten

ücrettir, yani faydası (ücreti) çalışmanın getirdiği zahmete eşittir. Klasik iktisat arzı etkileyen ücretten bahsederken parasal ve reel ücretlerin aynı yönlü hareket edeceğini düşünerek iki ücret tipi arasında bir ayrıma gitmez. Klasik iktisat paranın yansız olduğunu, reel değişkenleri etkilemediğini varsayarak parasal ücretlerin reel ücreti belirlediğini kabul etmektedir. Böylece klasik iktisadın parasal değerler üzerinden yaptığı analiz aynı zamanda reel bir analize dönüşmektedir (Tanyeri, 1998;32). Oysa Keynes, eksik istihdam durumunda hem işçilerin tutumu hem de parasal ve reel ücretlerin farklı yönlerde hareket ettiğini belirterek klasik iktisat arz fonksiyonuna itiraz etmektedir. Keynes'e göre "... her sendika, az da olsa, parasal ücretlerdeki bir azalışa belli bir direnmeyle karşı koyacaktır. Fakat hiçbir sendika yaşam maliyetlerinin her artışı karşısında (reel ücret düşüşü), greve gitme rüyası içinde olmadığından klasik iktisadın iddia ettiği toplam istihdamın artırılması konusunda engel oluşturma peşinde değildir." (Keynes,2010:25). Keynes'in bu tespitine göre sendikaların göstermiş olduğu direnç klasiklerin iddia ettiği gibi eksik istihdamın sebebi olamaz. Bununla birlikte parasal ücretler aşağı doğru yapışkanken, reel ücretler aşağı doğru yapışkan değildir. Keynes, günlük yaşamdaki deneyimlerden parasal ücretlerin yapışkan olduğunu *Genel Teori'* den önce görmüştür. Keynes'in klasik okulun işgücü arz fonksiyonuna dair eleştirisi büyük ölçüde parasal ücretlerin aşağı doğru yapışkan, katı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Parasal ücretlerdeki bu katılığın nedeni Keynes'e göre kurumsal özelliklerden ve rasyonel insan motivasyonundan kaynaklanmaktadır. İşgücünün hareketliliği tam olmadığından ve ücretler farklı mesleklerde farklı net avantajlar sağladığından, diğerlerine göre parasal ücretlerinde düşmeyi kabul eden herhangi bir grup ya da birey, reel ücretlerindeki görece düşüşten dolayı acı çekecektir. Dolayısıyla işçiler kendi reel ücretlerini korumak için parasal ücret düşüşlerine direnmektedir. Burada işgücünün tam mobil olmamasından kastedilen şey; tüm işçiler aynı işi yapabilecek nitelikte olmadığı ve aynı parasal ücreti elde etmediğidir. Daha ziyade, toplam işgücü farklı mesleklerden oluşmaktadır. Her bir meslek kendi beceri ve eğitimini gerektirmektedir, her bir meslek kendine özgü parasal bir ücret elde etmektedir. Farklı grupların kazandıkları ücret, onları hem mesleki anlamda hem de gelir anlamında bir hiyerarşiye yerleştirir. Düşük ücretli gruplar, hiyerarşinin en altında yer alır: saygınlık, iyilik duygularının talep edildiği ve bireylerin değerinin tanınmadığı en alt grupta. Yaşam standardı, hiyerarşinin üstündeki işçiler için daha iyidir. Toplum onların değerini kabul eder. Diğer grupların kazandığı düşük ücretler onların değerli olduklarına dair inançlarını doğrular. Hiçbir işçi ya da işçi grubu, ücret kesintisini kabul eden ilk kişi olmayı ve işçilerden oluşan diğer tüm gruplara yer vermeyi umursamaz.

İşçiler, Keynes'in ortaya koyduğu gibi kendi nispi reel ücretlerini korumak için direnirler. Böylece klasik iktisadın işgücü arz fonksiyonu işlevini yitirmektedir (Wells,1985).

Keynes'in analizinde işçilerin parasal ücret düşüşleri karşısında gösterdiği direnci reel ücret düşüşleri karşısında göstermemesi işçilerin rasyonel davranmadıkları, para yanlılığı içinde oldukları şeklinde yanlış yorumlanabilmektedir. Aslında, teorik açıdan bakıldığında nominal ücret kesintilerine karşı direnç ve yaşam maliyetindeki genel bir artışla reel ücretlerde indirimlerin kabul edilmesi, ayrıştırılmış ve eşitsizleştirilmiş işgücü piyasalarındaki ücret yapısının korunması hedefiyle tamamen uyumludur. Dolayısıyla Keynes'in analizinde işçiler mantıksız davranmaz, kendi ücretlerini, çıkarlarını korumaya çalışırlar. Yani işçiler para yanlılığı içinde değildir. Keynes'de böyle bir durum söz konusu değildir (Trevithick 1992: 109-101). Böylece parasal ücretler hakkındaki mücadele esas olarak, reel ücretlerin farklı gruplar arasındaki dağılımını etkilemektedir; işçiler ücret pazarlığı üzerinden genel reel ücretleri etkileyemez (Keynes,2010: 25). İşçilerin kendi gruplarının diğer işçi grupları karşısındaki görece refahını korumak için nominal ücretler karşısında gösterdiği direnç, reel ücretlerin işgücü marjinal ürününe eşitlenme eğilimi ile, bu sınıf içindeki gelir dağılımını düzenleyecektir. Örgütlenme konusunda daha güçlü olan işçi grupları reel ücretlerini daha rahat koruyabilirken, daha yüksek marjinal verim gerektiren iş kollarında çalışan işçilerin reel gelirleri daha yüksek olacaktır.

Bununla birlikte Keynes' göre parasal ve reel ücretler, klasiklerin iddia ettiğinin aksine ters yönlü hareket etmektedir. Parasal ücretleri düşürerek reel ücretler düşürmek mümkün görünmemektedir (Keynes,2010:17-25). Azalan verimlerin, sabit üretim tekniğinin geçerli olduğu ve çıktı fiyatlarının maliyetleri yansıttığı varsayımı altında, istihdam düzeyi düşerken firma dengesi reel ücretlerin artmasını sağlayacaktır. Analizde, fiyatlardaki düşüş parasal ücretlere göre daha fazla olduğundan parasal ücretlerle istihdam düzeyi aynı yönde, reel ücretlerle ters yönlü hareket etmektedir. Ters durumda istihdam düzeyi artarken, fiyatlardaki artış parasal ücretlerdeki artıştan fazla olacağı, istihdam arttıkça reel ücret düşecektir (Akyüz, 2009: 176-178). İstihdamı belirleyen efektif talep olduğu için reel ücreti de efektif talep belirlemektedir. Parasal ücretleri belirleyen ise pazarlık koşullarıdır. İstihdam düzeyi ve dolayısıyla çıktı düzeyi düşerken, işgücü ücret indirimlerini kabul etmeye hazırdır. İşçiler iktisadi bunalım

zamanlarında, genişleme zamanındakinden daha fazla uzlaşmacıdır ve verimlilikleri de azalmaz. Bunalımlardaki işsizliğin nedeni, işçilerin tutumları değildir. İşsizliğin, klasiklerin iddia ettiği gibi işçilerin parasal ücretlerdeki azalmayı kabul etmemesinden kaynaklandığını düşünmek doğru olmayacaktır. Dolayısıyla klasiklerin işsizliği tam istihdamla uyumlu olarak geçici (friksyonel) ve kişilerin tercihi sonucu gönüllü işsizlik adı altında ele almaları eksiktir. İşsizliğin önemli bir parçası da gönülsüz işsizliktir (Keynes,2010: 17-25).

Keynes, işsizliğin ücretlerin katılığından kaynaklanmadığına inandığı gibi, bunun bir sonucu olarak da parasal ücret kesintilerinin istihdam için uygun bir tedavi olamayabileceğini, hatta olmadığını düşünmektedir. Daha genel olarak bu analiz altında, parasal ücret değişiklikleri, genelleştirilmesi zor olan çıktı ve istihdam üzerinde karmaşık etkiler yaratabilir. Yetersiz bir toplam talep ve eksik istihdam dengesinden başlanıldığında, daha esnek parasal ücret politikaları ekonomiyi tam istihdama taşıyacak güçte olmayacaktır. Tam tersine bu politikanın ana sonucu, fiyatların büyük bir istikrarsızlığa neden olabilmesidir. Diğer bir ifade ile ücret kesintileri işsizlik için uygun bir tedavi değildir ve bir çare olamayacaktır. Bu durumda, Keynes esnek nominal ücretlerden ziyade, politika kararlılığının muhtemelen en iyi makroekonomik ortam olduğu sonucuna varmaktadır (Meccheri,2007). Keynes'e göre kısa dönemde nominal ücret düzeyi mümkün olduğu kadar kararlı tutulmalıdır. Böylece kısa dönemde fiyatlar istihdam ve bunun sonucu olan marjinal verimlilikteki azalmalar sonucu değişecektir. Uzun dönemde ise teknik ilerlemeler ve donanımın iyileştirilmesi ya da gelişmesi sonucu üretim maliyetlerindeki değişim ile fiyatlar değişecektir (Keynes,2010: 282-283).

Keynes'in kısa dönemde ücret kesintileri karşısındaki tutumu üç nedene dayanmaktadır. Birincisi, böyle bir politika, gelirin ücretlilerden ücretsizlere yeniden dağıtımına gelebilir. İkinci grubun, yani ücretsizlerin marjinal tüketim eğilimi daha düşüktür ve bu durumda toplam talebin düşmesi beklenebilir. Bu etki ücret kesintisi politikasının tekrarlanacağı düşünülüyorsa daha güçlenecektir, bütün sınıflar tüketimin kısılması fikrine kapılabilecektir. İkincisi, ücret düşürücü bir politika, örgütlü işgücünde karşı muhalefet ve direniş yaratacaktır. Artan sosyal gerilimin, belirsizliğin ve grevlerin faiz oranları, iş güveni ve yatırım üzerindeki olumsuz etkileri likidite tercihinin derecesini artıracaktır. Üçüncü olarak daha düşük fiyatlara neden olan bir ücret

azalması borçlarla ilgili iki olumsuz etki meydana getirecektir. Bir taraftan girişimcilerin borçlarının reel yükü artarken artan ulusal reel borç yükü gelecekte daha ağır vergileri doğuracaktır, bu da ticari güveni olumsuz etkileyecektir. Sonuç olarak herhangi bir işveren ya da herhangi bir endüstri kolu için parasal ücretlerdeki bir kesinti , üretilen malların fiyatlarını azaltarak talebi genişletebilecek ve böylece istihdamı artırabilecektir. Fakat bu argüman bütün bir ekonomiye uyarlanmaya çalışıldığında başarısız olur. Eğer bütün ücretler azaltılır ve bütün fiyatlar düşerse bu durumda bütün parasal gelirler düşecek ve talep, maliyetler kadar azalacaktır. İşverenlerin yeni işgücü talebi yaratması için herhangi bir neden oluşmayacaktır (Shaw,1997:65-66). Aslında bu üç maddeyi parasal ücret kesintilerin efektif talep üzerinde yarattığı etki olarak toplamak mümkündür. Parasal ücretlerdeki bir kesinti, efektif talebi de düşürüyorsa böyle bir durumda istihdamın artması beklenilemez.

Keynes'in analizi efektif talebe dayalı kısa dönem analizi olsa da beklentilerin analiz içindeki rolü uzun dönem dair sonuçlarda ortaya koymaktadır. Keynes'in analizinde beklentiler "kısa vadeli" ve "uzun vadeli" olarak ikiye ayrılmıştır. Yatırım kararları uzun vadeli beklentilere dayanmaktadır ve böylece uzun dönemli beklentiler yatırım harcamalarını ve istihdamı yönlendirmektedir. Uzun dönemli beklentilerinin istihdam üzerindeki etkisi, üreticilerin kısa dönemli beklentilerine de yansımaktadır. Bir başka ifade ile kısa vadeli beklentiler büyük ölçüde uzun vadeli beklentilere bağlı olmaktadır. Verili bir uzun dönem beklentisine karşılık gelen verili bir kısa dönem yatırım hacmi kendine denk gelen bir kısa dönem istihdam hacmi yaratabilir. Bu istihdam düzeyi Keynes'in uzun dönem istihdam düzeyidir. Uzun dönem istihdam seviyesinin sabit olması gerekli değildir; yani uzun dönem koşullarının statik olması gerekliliği yoktur (Asimakopulos,1984). Keynes'in istihdam teorisinin bir başka yönü de istihdam miktarının ve ücretlerin türdeş hale getirilmesidir. Farklı kademede ve türdeş işgücü ile maaşla çalışanların beklediği nispi gelir büyük oranda sabittir. Bu sabitliğe dayanak istihdam miktarının ifadesi için vasıfsız, sıradan bir işgücünün bir saatlik istidahmı ölçü birimi olarak kullanılabilir. Birim olarak alınan sıradan işçinin ücretlendirilmesine orantılı olarak nitelikli işgücün bir saatlik istihdamını uyarlamak ve nitelikli işgücün ücretlendirilmesini vasıfsız işçiliğin iki katı olacak şekilde ücretlendirmek mümkündür. Bu durumda istihdam miktarının ölçüldüğü temel birime "işgücü birimi", ücretin ölçüldüğü birime ise "ücret birimi" adı verilmektedir. Böylece işgücü arzı türdeş hale getirilmiş olacaktır (Keynes, 2010;40-44). Ücret birimi kavramıyla birlikte Keynes, gelir



ve işgücüne olan talep arasında daha kolay bir ilişki kurmuştur. Ücret birimi kavramı, analitik bir araç olarak, klasiklerin emek-değer teorisi ile benzerlikler göstermektedir. Klasikler farklı işgücü türlerini ortak bir paydada buluşturmak için vasıfız işgücünün bir saatlik emeğini temel birim olarak almış; nitelikli işgücü ise bu birimin katları şeklinde ifade edilmiştir. Keynes'in yapmaya çalıştığı da buna benzer bir yöntemdir. Keynes, nitelikli işgücünün zaman girdisine daha fazla ağırlık vererek işgücü arasındaki nitelik farklılıklarını uzlaştırma yoluna gitmiştir. Ancak bu yöntem mantıksal olarak tutarlı olmasına karşın pratikte uygulanması etkin değildir (Barber, 2007:289-290).

Ücret birimi kavramı işgücü arzını ölçü birimi olarak türdeş hale getirirse de ücretlerin marjinal verime eşit olma eğilimi nitelikli ve niteliksiz işgücü arasındaki ücret farklılıklarını korumaktadır. Keynes, işçi sınıfı içindeki reel gelir farklılaşmalarında marjinal verimlilik, işçi örgütlenmelerin rolünü kabul etmekle birlikte kadın ve erkek olarak her iki cinsiyete yüklenen rollerden kaynaklanan eşitsizlikleri görmezden gelmektedir. Diğer hakim iktisat teorilerinde olduğu gibi *Genel Teori'* de de kadınların sosyo-ekonomik sorununa ilişkin açık bir analiz yapılmamıştır. Ancak marjinal verimlilik dikkate alındığında klasik yaklaşımda, kadınlara atfedilen beşeri sermaye eksikliği ve ev içi sorumlulukların Keynesyen analiz içinde de kadınları alt gelir düzeyinde yoğunlaştıracağı düşünülebilir. Bununla birlikte işgücüne dair yeterli talep olmadığında, ya da başka bir ifade ile işgücü piyasasında arz fazlası oluştuğunda gönülsüz işsizliğin en fazla etkilediği alt grup kadınlardır. Kadınlara dair kültürel beklentiler, onları işgücü piyasasında değil özel alanda konumlandırmaktadır. Yine, genelde görece kadınların, azınlıkların ve göçmenlerin yoğunlaştığı düşük nitelikli kayıt dışı işlerde, işçi örgütlenmelerinin mümkün olmaması bu grupların ücret düşüşleri karşısındaki direncini kırmaktadır. Bu sektörlerdeki işçilerin görece durumu diğer sektörlerde çalışanlara göre kötüleşme eğilimindedir. Parasal ücretlerdeki katılık azalmakta, istihdamdaki artışla birlikte reel ücretlerdeki artış daha şiddetli hissedilmektedir. Yoksulluk kadınlar ve diğer dezavantajlı guruplar için kaçınılmaz görünmektedir.

Diğer taraftan Koritz ve Koritz (2001)'e göre Keynes'in ortaya koyduğu yeni teorisinin klasik iktisattan farklı olan bazı yönleri iktisat teorisi içinde kadın- erkek rollerinin yeniden sorgulanmasına ve yeni politikalar oluşturulmasına imkân tanımaktadır. Klasik iktisat, cinsiyet olarak sembolik bir sistemi kabul etmektedir ki bu eril bir semboldür. Bu

eril sembolün görüldüğü alanlardan biri de tüketimdir. Tüketimin değerini küçümseyen klasik teori, tüketimin altında yatan farklı nedenleri görmezden gelmektedir. Bu teorideki tüketici kendi faydasını ençoklaştırma peşinde koşan rasyonel, özerk ve eril niteliklerle hareket etmektedir. Teorinin sermaye birikimini tasarruflara dayandıran yapısı, tüketimin önemini küçümserken bir taraftan da artan tüketimin zararlı olabileceği mesajını içermektedir. Bu noktada kadınlar, optimal tüketimin ötesine geçebilen, sermaye ve reklamlar tarafından kandırılan irrasyonel tüketiciyi temsil etmektedir. İktisadi aktörler olarak kadınlar, iktisat söyleminde kutlanan erkekliğin soyut ve klişeleşmiş versiyonu gibi davrandıkları sürece kesin olarak başarılıdırlar. Buna karşın Keynes'in analizi tüketimi pasif konumdan büyümenin motorlarından biri haline getirerek, faydacılığın reddedilmesine, ekonomi içinde tüketim için daha fazla alan açılmasına aracı olmuştur. Keynes'le birlikte tüketim, kendi kategorik kutularından sızmış ve "kadınsı tüketim kültürü", şimdiye kadar iyi yalıtılmış olan "eril" olarak düşünülen yatırım ve üretim gibi kategorileri kirletme tehdidinde bulunmuştur. Ekonomik faaliyet ve bunların ekonomideki varsayılan önemleri konusunda, nedeni belirsiz olan katı, haksız toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayalı yapı Keynes'in teorisinde tüketim ve tüketiciyi ele alış şekliyle önemli ölçüde azalmıştır (Koritz ve Koritz,2001). Jennings (1994) ise Keynes'in rasyonalite anlayışının ortodoks rasyonaliteden daha az eril olduğunu ancak yine de çağdaş sosyal inanç ve uygulamaların toplumsal cinsiyetçi boyutlarını taşıdığını ileri sürmektedir. Jennings(1994)'e göre Keynesyen analizde bireyler beklentilerine, kanıtlara bakarak rasyonel davranış sergilemektedir. Beklentiler ise tarihsel, kişisel deneyimler, geleneksel kurallar ve diğerlerinin tutum ve davranışlarına verilen dikkatten oluşur. Bu da şunu ima eder, Keynesyen rasyonalite gelenekseldir ve sosyal açıdan haksız, ayrımcı kalıpları yeniden üretebilecektir (Jennings,1994:560).

Pressman (2002) ayrımcı kalıpların ekonomik alanda ürettiği kadın-erkek eşitsizliği ile mücadelede, Keynesyen maliye politikalarının etkili bir araç olarak kullanılabileceğini savunmaktadır. Pressman (2002)'e göre dünya genelinde ekonomilerdeki büyük ve istikrarsız değişimler, yoksulluk gerçeğinin ülkeden ülkeye artan bir sorun olmasına neden olmaktadır. Artan gelir eşitsizliğinin beslediği sorunlardan biri olan yoksulluk beraberinde, yoksulluk durumunun giderek daha fazla dişileştirilmesini de getirmiştir. Bu durumla mücadelede beşerî sermaye donanımını ön plana çıkaran neoklasik yaklaşımın karşısında, işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığına ve maliye

politikalarına dikkat çekilmektedir. Keynesyen argüman genel olarak gelir dağılımının ve özelde yoksulluk oranlarının hükümetin verdiği maliye politikası kararlarına bağlı olduğu yönündedir. Uygulanan maliye politikaları ile kadınlara özellikle de hane reisinin kadın olduğu ailelere yapılan sosyal yardımlar, vergilendirmenin yeniden düzenlenmesi yoksulluğun kadınlaşan durumuyla mücadele de daha hızlı ve etkili politika önermeleri olabilmektedir (Pressman,2002: 27-33).

Özetle belli başlı iktisadi yaklaşımların gelir dağılımı analizleri, bu analizlerdeki birimler ve sonuçlar kısmi benzerlik ve farklılıkları bir arada barındırmaktadır. Bu bağlamda klasik, neoklasik ve Keynesyen yaklaşımlar kapitalist sisteme olan bağlılıklarıyla tutarlı bir biçimde, bölüşümü sermaye birikimi için en iyi olacak şekilde düzenlemeye çalışmaktadırlar. Bunun için bireylerin çalışma güdüleri, girişimcilik, rekabet desteklenmekte ve özel mülkiyet savunulmaktadır. Keynesyen yaklaşımdaki yeniden bölüşüm politikaları bile, aslında, kapitalist sistemi desteklemek adına vardır. Diğer taraftan Marksist yaklaşım, bölüşüm meselesini kapitalist sistemin eleştirisi ve hatta tasfiyesi için kullanmaktadır. Klasik yaklaşımın üretim ve bölüşüm analizlerinde esas aldığı sosyal sınıflar Marksist analizde çatışma halindedir ve bu çatışmanın görünür olması, eşitsiz bir bölüşümün yarattığı iktidar ilişkilerinin ve sosyal sorunların Marksist yaklaşım içinde, diğerlerine göre daha iyi resmedilmesini sağlamaktadır. Kapitalist üretim ilişkileri üzerine gelişen ve iktisat disiplini büyük ölçüde şekillendiren bu dört yaklaşımın ortak özelliği ise kadının işgücü piyasasındaki ücret ve istihdam fırsatları açısından dezavantajlı olan konumunun ve bunun arkasındaki toplumsal cinsiyet rollerinin açıkça sorgulanmamış olmasıdır. Bu sorgulamaların yapılabilmesi çok daha sonraları gelişen cinsiyete dayalı ayrımcılık teorileriyle mümkün olmuştur. Bu teorilerden en öne çıkanları neoklasik, Marksist, kurumcu ve feminist ayrımcılık teorileridir. Çalışmanın bir sonraki bölümü bu teorilerin incelenmesine ayrılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

Kapitalizmin yükselişiyle birlikte üretim araçları mülkiyetinin belli bir sınıfın elinde toplanması, farklı cinsiyet, etnik, dinsel vs. kimlikten oluşan geniş kitlelerin işgücü adı altında sınıflandırılmasına yol açmıştır. Bu bağlamda da işgücünün alınıp satıldığı, metalaştığı piyasa anlamına gelen işgücü piyasası toplumun büyük bir bölümü için gelirin yaratıldığı alanı ifade etmektedir. Gelirin işgücü piyasasındaki dağılımı ise esas olarak iki faktör tarafından belirlenmektedir; işgücü arasındaki verimlilik farkları ve işgücüne yönelik ayrımcı tutum/davranışlar. Bu noktada ayrımcılık; aynı verimliliğe sahip grupların, aynı iş kolunda farklı ücretlendirilmesi (ücret eşitsizliği<sup>27</sup>)ya da aynı niteliklere, deneyime sahip grupların farklı istihdam koşulları/fırsatları ile karşılaşması (mesleki ayrışma<sup>28</sup>) şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile ayrımcılık, işin gereklilikleri ya da işgücünün verimliliği ile ilişkili olmayan her türlü tutum ve davranış olarak kabul edilmektedir. Ayrımcılık bu şekilde tanımlandığında, grupları oluşturan bireylerin işgücü piyasası öncesi; beşerî sermaye yatırımları-donanımları veri olarak alınmakta ve ayrımcılığa yönelik analizler işgücü piyasası çıktıları çerçevesinde yapılmaktadır. Ancak ayrımcılık için çizilen bu çerçeve, özellikle piyasa öncesi ve piyasa içi etkileşim bağlamında, önemli eleştirilere neden olmaktadır.

---

<sup>27</sup> Ücret eşitliği, birbirine eş değer yaratan işlerde eşit ücret uygulanması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda aynı iş kolundaki ücret eşitsizliği, ayrımcılığın yalnızca bir boyutunu ortaya koymaktadır. Ücret eşitsizliğinin diğer boyutu ise eş değer yaratan farklı meslek grupları arasındaki ücret eşitsizliğidir. Ancak farklı meslekler arasından hangilerinin eş bir değer yarattığının tespiti zordur ve bunun için geliştirilen yöntemlerin içeriği, tarafsızlığı tartışmalıdır (Bkz. ILO,2014).

<sup>28</sup> Literatürde cinsiyete dayalı iki mesleki ayrışmanın iki türü olduğu vurgulanmaktadır. Bunlar yatay ve dikey mesleki ayrışmadır. Yatay ayrışma; kadın ve erkeklerin meslekler arasında dağılımını ifade etmektedir; örneğin kadınlar hizmetçi, sekreter olarak çalışırken erkekler kamyon şoförü, mühendis veya doktor olarak çalışmaktadır. Dikey ayrışma ise aynı meslekte kadın ve erkeklerin dağılımını ifade etmektedir ve bu ayrışma türünde bir cinsiyetin daha yüksek bir dereceye veya düzeye çıkması daha muhtemeldir. Örneğin; erkeklerin denetçi kadınların üretim işçisi olma olasılığı daha yüksektir (Anker, 1997).

Cihiplin ve Sloane (1976)'e göre piyasa öncesi ayrımcılık, işgücüne, belirli bir mesleğe veya sektöre girmeden önce meydana gelir ve bunun en belirgin halleri eğitim kalitesindeki farklılaşma, fırsat eşitsizliği ve kariyer planlaması noktasında yaşanmaktadır. Piyasa içindeki ayrımcılık ise meslekler, firmalar ve endüstriler içinde uygulanmaktadır. Bu noktada aynı verimliliğe sahip, aynı işte çalışan işçiler arasında ücret farklılaşması ve ayrımcılığa uğrayan işgücü grubunun bazı meslek kollarında daha az istihdam edilmesi söz konusudur. Bu bakımdan piyasa öncesi ve sonrası ayrımcılık birbiriyle ilişkilidir. Piyasa öncesi ayrımcılık, piyasa içi ayrımcılığın oluşmasında zorunlu bir koşul olmasa da buna yol açan etkenlerden biri olduğu açıktır (Cihiplin ve Sloane, 1976: 49-51). Lord (1979)'a göre ise piyasa öncesi ve piyasa içi ayrımcılık, sosyal ve ekonomik yaşamın tüm yönlerini etkileyen çok yaygın kuvvetler olmaları nedeniyle birbirini besleyen mekanizmalardır. Bu anlamda ücret ayrımcılığını; eğitim, öğretim ve barınma alanlarında, sağlık hizmetlerinde, medyanın sunduğu görüntülerde belirli grupların ayrımcı muamelesinden kolayca ayırmak mümkün değildir. Ayrıca, istatistiksel pratikler, işgücü piyasası ayrımcılığının belirli üretken özelliklerin başarılması üzerindeki etkisini göz ardı etmektedir. Örneğin, kadınlar ve diğer dezavantajlı gruplar işgücü piyasasında ağırlıklı olarak daha düşük eğitim gerektiren ya da eğitimi ödüllendirmeyen işlere yönlendiriliyorsa, bu grupların eğitim alanındaki yatırımlarının düşük olması şaşırtıcı değildir (Lord, 1979: 212-213). King (1990) de benzer bir yaklaşımı savunmaktadır. King'e göre ayrımcılığı ölçmek basit bir konu değildir, çünkü, ayrımcılık işçi yaşamının birkaç aşamasınca yönlendiriliyor olabilir. Ayrımcılık, yalnızca dışsal olarak belirlenmiş zevk ve tercihlerin basit bir sonucu olarak görülmemelidir (King, 1990:108-113).

İşgücü piyasasındaki ayrımcılık cinsiyete dayalı geliştiğinde dezavantajlı olan grup kadınlar olmaktadır. Kapitalist ekonomilerde kadınların işgücü piyasasına katılımı artmış olsa da çalışma kalitesi ve koşulları her zaman bu artışa ayak uyduramamıştır. Kadınların büyük bölümü ücretsiz ya da kayıt dışı alanlarda çalışmaya devam etmektedir. Düşük ücretli mesleklerde ve sektörlerde inkâr edilemez bir kadın yoğunluğu görülmektedir (Nallari ve Griffith, 2011:87-100). Kadınların çoğu işgücü piyasasında ikincil statüde ve alt konumlarda istihdam edilmektedir. Kadınlar işgücü piyasası dışında iken bu piyasaya kolayca çekilebilecek, düşük nitelikli işgücü olarak görülmekte; işgücü piyasasına girerken cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadır. Kadın emeği değeri düşük emek olarak görülmektedir ve genellikle

erkeklerden daha düşük ücret elde edebilmektedir. Kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun emektir; vazgeçilmesi kolay piyasa dışına atılma olasılığı yüksektir. Kadınların işçi olarak, toplu örgütlenmeleri güçlü bir şekilde ilerlememiştir. Sendikalar içinde temsil oranları ve yönetici konumları erkeklerin gerisinde kalmıştır. Kadınlar işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kendi isteklerine göre değil de önceden belirlenmiş meslekler arasında seçim yapmaya zorlanmaktadır. İşgücü piyasasında kadınların istihdam edilmesine uygun olan sektörler- meslekler, iş kolları önceden tespit edilmiş ve ilgili normlar belirlenmiştir. Sanayi sektörü içinde bunun karşılığı kadınların, emek yoğun, ekonomik dalgalanmalara daha duyarlı, düşük ücret ödenen sektörlerde vasıfsız işçi olarak yoğunlaşmasıdır. Aynı meslek içinde (aynı iş yerinde) ise kadın ve erkek arasında kadın aleyhine statü farkı oluşmakta, kadınlar yönetici pozisyonundan daha uzak ve vasıfsız işlerde toplanmaktadır. Ayrıca işe alım sürecinde, işyerindeki görev ve sorumlulukların bölüşümünde, iş başında eğitim ve terfi fırsatlarında, denetim ve kontrole tabi oluştta, çalışma koşulları ve biçiminde de kadınlar aleyhine ayrımcılık oluşmaktadır. Tüm bunlar ücretli kadın emeğinin genel-evrensel özgül niteliklerini yansıtmaktadır (Ecevit,1998:1-6).

Kadınların işgücü piyasasındaki bu dezavantajlı konumu ayrımcılık teorileri içinde farklı şekillerde açıklanmaktadır. Çalışmanın bu bölümü söz konusu ayrımcılık teorilerin ve bu teoriler içindeki cinsiyete dayalı ayrımcılık analizlerinin incelenmesine ayrılmıştır. Bu bağlamda neoklasik ayrımcılık teorileri olan; beşerî sermaye modeli, ayrımcılık tercihi modeli (yaklaşımı), istatistikî ayrımcılık modeli ve monopson modeli ile heterodoks yaklaşımlar olan Marksist, kurumcu ve feminist ayrımcılık teorilerine yer verilmiştir.

### **3.1. NEOKLASİK İKTİSAT VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK**

İşgücü piyasasının neoklasik analizi, bireysel (rasyonel) tercihlere ve marjinal verimlilik ilkesine dayanmaktadır. Bireyler kendi tercihleri doğrultusunda işgücü piyasasına ve belli işlere girip girmemeye karar verirken; rekabetçi piyasa ortamında, kar maksimizasyonu yapan bir firma (ya da işveren); işçilerin işe alımında, ücretlendirilmesinde, terfilerinde marjinal verimliliklerini dikkate almak durumundadır.

Aksi takdirde, firma maksimizasyon koşullarını gerçekleştirmediğinde, rekabetçi yapı firmayı piyasa dışına itmektedir. Neoklasik iktisada göre rasyonel tercihlere ve marjinal verimlilik ilkesine dayalı bir bölüşüm; adil bir bölüşümdür ve herhangi bir sosyal sınıfın, grubun bir diğeri üzerinde hakimiyeti ya da sınıflara, gruplara yönelik bir ayrımcılık söz konusu değildir. Ayrımcılıktan söz edebilmek için aynı verimliliğe sahip işçilerin ücretlendirilmesinde ve konumunda farklılaşma gerekmektedir. Ancak, neoklasik teorinin varsayımları gereği ayrımcılık, geçici bir durumdur ve rekabetçi piyasa ortamında uzun dönemde ortadan kalkacaktır.

Neoklasik firma teorisine göre rekabetçi piyasa yapısında, maksimizasyon koşulunu gerçekleştiren firmalar, uzun dönemde ortalama maliyet eğrisinin minimum olduğu noktada üretim yapmaktadır. Dolayısıyla uzun dönemde firmalar, minimum ortalama maliyete ve en verimli teknolojiye sahip olmaktadır. Bunun anlamı hiçbir firmanın ücret ayrımcılığı yapamayacağıdır. Çünkü ayrımcılık, yani bir grubun diğerinden daha fazla ücret alması, minimum maliyet durumu ile uyuşmamaktadır. Aksine maliyet minimizasyonu için ayrımcılık yapılan grubun tercih edilmesi gerekmektedir (Hoffman,1991:2). Örneğin eşit verimliliğe sahip kadın ve erkek arasında, kadın aleyhine bir ücret ayrımcılığı yaşanıyorsa, kadın işgücü, firma için daha düşük maliyetli hale gelmektedir. Bu durumda, rasyonel davranan rekabetçi firma, daha düşük ücretli kadın işgücünü erkek işgücüne tercih edecektir. Böylece artan kadın işgücü talebi, ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır. Tersine durumda, firma aynı verimliliğe sahip işgücü arasında ayrımcılık yapmakta ısrarcı olursa, rekabetçi bir ortamda varlığını sürdüremeyerek piyasayı terk etmek zorunda kalacaktır (Darity,1995:586). Bir başka ifade ile ayrımcılık, neoklasik firma teorisi ve iktisadi rasyonalite ile uyuşmamaktadır. Ayrımcılığın varlığını sürdürebilmesi için iktisadi birimlerin rasyonel davranışları ile uyumlu hale gelmesi gerekir yani ayrımcılıkla elde edilen getirinin, maliyetlerinin çok üstünde olması gerekmektedir. Firma ayrımcılığın sağlayacağı yararın, maliyetini aşacağını düşünüyor ve bekliyorsa ayrımcılık oluşacaktır (Hoffman,1991:2-3). Bunun için eksik rekabet koşullarının varlığı gerekmektedir.

Neoklasik teori içinde ayrımcılığı açıklamaya çalışan modeller genellikle, ücret-kazanç eşitsizliği yani parasal çıktılar üzerinde durmaktadır. Buna göre kadın ve erkek

arasındaki eşitsizlik temel olarak üç nedenden kaynaklanmaktadır: Eğitim ve tecrübe gibi alanlardaki kişisel özelliklerde farklılaşma; ayrımcı tercihlere sahip kişilerin kadınlarla çalışma konusunda algıladıkları maliyet artışı ve işgücü piyasasındaki eksik rekabet koşulları ki bu sonuncusu piyasadaki talep yanlı monopsonist yapıyı ifade etmektedir. Bu noktada öne çıkan neoklasik ayrımcılık modelleri: Beşeri sermaye modeli, ayrımcılık tercihi modeli (yaklaşımı), istatistiki ayrımcılık modeli ve monopson modelidir<sup>29</sup>. Bahsedilen modellerin neredeyse tamamı ayrımcılığı talep yönlü açıklamaya çalışmaktadır ve bu bağlamda işgücü arzı büyük ölçüde pasifleşmektedir. Bununla birlikte modelleri kendi arasında tam rekabet varsayımları ile uyuşan ve uyuşmayan eksik rekabet modelleri olarak ayırmak da mümkündür: Beşeri sermaye modeli, ayrımcılık tercihi modeli, istatistiki ayrımcılık modeli tam rekabet koşullarını dikkate alırken; monopson modeli eksik rekabet koşullarını analiz etmektedir.

### 3.1.1 Beşeri Sermaye Modeli

Becker (1962) ve Mincer (1958)'in katkılarıyla gelişen beşeri sermaye modeli, bireylerin gelecekteki getiriler için bugünkü yatırımları olarak görülen, eğitim, sağlık, meslek seçimi, yerleşim yeri seçimi gibi davranışlarının açıklanmasında yeni bir analiz şeması sunmuştur (Porath,1967:352). Beşerî sermaye modelinin temel noktası bireylerin bugünkü hazdan ziyade gelecekteki maddi ve manevi getiriler için çabaladığıdır. Bireyler sağlık hizmeti satın alabilirler, gönüllü olarak eğitim sürelerini uzatabilirler, gelen ilk teklifi kabul etmek yerine, mümkün olan en yüksek ücret düzeyine sahip bir iş aramak için zaman harcayabilirler, iş olanakları hakkında bilgi alabilirler, daha iyi istihdam olanaklarından yararlanmak için göç edebilirler. Bu bağlamda değerlendirildiğinde sağlık, eğitim, iş arama, bilgi edinme, göç ve hizmet içi eğitime yönelik harcamalar, tüketim harcamaları değil, yatırım harcamaları olarak değerlendirilebilir. Bu yatırım harcamalarından en öne çıkanı ise meslek öncesi ve iş başındaki eğittir. Modele göre bireylerin eğitim talebi ile gelecekteki ücret getirisi ve iş olanakları arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur (Blaug,1976). Beşeri sermaye

<sup>29</sup> Neoklasik çerçevede ayrımcılığı ilk inceleyen çalışma 1922'de Edgeworth tarafından yapılmıştır. Edgeworth ayrımcılık konusunda tam rekabetçi yapıyı etkileyen (bozan) faktörlere dikkat çekmektedir. Edgeworth'e göre İngiltere'de kadın işçilerin düşük ücretli mesleklerde yoğunlaşmasının nedeni sendikaların varlığıdır. Buna göre sendikaların etkinliği belli işlerden belirli grupların dışlanmasına ve işgücü piyasasında ayrımcılığa yol açmaktadır. Ancak, Edgeworth'un erken dönemli katkısına rağmen neoklasik ayrımcılık modellerinin gelişiminde büyük oranda Becker'in (1957) yılındaki çalışmaları etkili olmuştur. O zamandan beri birçok neoklasik ekonomist, Becker'in orijinal modelini değiştirmiş veya geliştirme yoluna gitmiştir (Lord,1979:215-223).



modelinin eğitim talebi ve işgücü piyasası arasında kurduğu ilişki, dikkati işgücü arz cephesine çekmektedir. Buna göre işgücünün eğitim için yaptığı yatırım arttıkça, bir başka ifade ile beşerî sermayesi arttıkça; verimliliği ve buna eş olarak da elde ettiği ücret geliri de artacaktır. Dolayısıyla kadın- erkek ya da farklı kimliklerdeki işgücü arasında, ücret farklılaşmasının nedeni; aralarındaki beşerî sermaye farklılıklarından kaynaklanacaktır.

Beşeri sermaye modeline göre kadınlar erkeklere göre daha az beşeri sermaye donamına sahiptir ve dolayısıyla birbirini tam ikame etmesi mümkün değildir. Kadınlar, çocuk bakımı gibi ev içi sorumlulukları nedeniyle iş gücüne aralıklı olarak katılabilmekte ve iş tecrübesindeki azalma sonucunda daha az beşerî sermaye biriktirebilmektedir. Bununla birlikte işgücü piyasası dışında geçirilen süre becerileri yıpranmaya tabi tutarak, kadın ve erkek işgücü arasındaki verimlilik farkı yaratmaktadır. Kadınlar tekrar işgücü piyasasına dahil olduğunda ise kesintisiz iş tecrübesi olan erkeklere göre daha az ücret elde edebilmektedir. Kadınların ev içi sorumlulukları ve bunun etkileri kabul edildiğinde, beşerî sermaye modeli için kadınlara tanımlanan rasyonel davranış şekli; çalışmaya ara vermenin daha az maliyetli olacağı, süre uzadıkça verimlilik kaybının daha az yaşanacağı meslekleri seçmektir (Koçak,1999:9-11). Bu argümanı tamamlayan, beşerî sermaye modelinin aile ve aile içinde kadının rolüne ilişkin kabullerdir. Model, iktisat teorisindeki geleneksel iş-boş zaman ikilemi yeniden gözden geçirerek, ailenin kadın işgücü arzı üzerindeki etkisini kavramlaştırmaktadır. Buna göre hanehalkı fayda fonksiyonu içinde yalnızca boş zaman ve piyasadan elde edilen mal ve hizmet yer almaz, aynı zamanda geleneksel olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen piyasa dışı, ürün ve hizmetler de bu fayda fonksiyonunun bir parçasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla faydayı maksimize eden hane halkı perspektifinden bakıldığında, bir kadının sürekli çalışmama, yani nispeten büyük bir beşeri sermayesi stoku biriktirmeme kararı rasyonel bir karar olarak kabul edilmektedir (Blau ve Jusenius,1976: 185-186). Beşerî sermaye modeli ücret farklılığını, rasyonel davranan piyasa aktörlerinin bir etkileşimi olarak değerlendirmektedir. Bu noktada kar maksimize eden firmalar marjinal verimliliğe eş ücretlendirme yaparken, bireyler tercihlerine göre hareket etmektedir. Bazı bireyler çalışmak yerine boş vakit tercih ederken, bazıları manevi yönü daha ağır basan tercihlerde bulunabilmektedir. Ancak modelin kadınlar için oluşturduğu rasyonel seçim varsayımı tartışmaya açıktır; çünkü bu seçimi yönlendiren sosyal, kültürel, politik kısıtlar ikinci plana, analiz alanının dışına itilmektedir.

Neoklasik iktisada göre bireylerin beşerî sermaye yatırımı konusundaki kararlarını yönlendiren, kendi çıkarını maksimize etme isteğidir. Birey, eğitim alanında yatırım yaparak hem beşerî sermayesini artırmakta hem de içinde yaşadığı topluma parasal olmayan; sosyal, kültürel, entelektüel alanda pozitif dışsallıklar yaratmaktadır. Bu bağlamda eğitim ve öğretime yapılan yatırımların teşvik edilmesi gerekliliği, modelin politik önermesi haline gelmektedir. Fakat, modelinin bireye atfettiği anlam ve bireysel eylemleri, amaçları analiz ettiği referans çerçevesi yalnızca para, zaman ve piyasaya ilişkinin bilginin getirdiği kısıtlardır. Ahlaki, etik, sosyal ya da politik kısıtlar dikkate alınmamaktadır (Tan, 2014). Modelin yaklaşımına göre, kadın ve erkek arasındaki beşerî sermaye farklılığı işgücü piyasası dışında üretilmekte ve işgücü arz fonksiyonu yoluyla etki yaratmaktadır. Bu farklılığı yaratan, kadınların tercihlerini etkileyen birçok faktör olabilir; biyolojik, sosyal, kadınların ev içindeki sorumlulukları, yerleşim yerinin erkeğe göre belirlenmesinin kadının coğrafi hareketliliğini kısıtlaması vb. (Koçak,1999: 12). Fakat model bu faktörleri sorgulamadan bırakmakta ve bu yönüyle yeterliliği konusunda eleştire maruz kalmaktadır.

### 3.1.2. Ayrımcılık Tercihi Modeli

Becker tarafından geliştirilen ayrımcılık tercihi yaklaşımı, beşeri sermaye modelinin aksine, talep yönlü bir bakış açısına sahiptir. İşgücü piyasasında bir ayrımcılık söz konusu ise bu talep yönlü gerçekleşmekte ve arkasında parasal olmayan faktörler yatmaktadır. Becker'a göre ayrımcılık, genellikle bazı kişilerle kurulan temastaki huzursuzlukla ilgilidir ve ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, bir zaman diliminden diğerine, kişisel zevklerine, kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir. Ancak öz olarak ayrımcılığın kaynağı belli bir grup üzerindeki ön yargılardır. Bu noktada önyargıları besleyen ve ayrımcılığa yol açan birden fazla faktörden bahsedilebilir: Taraflar arasındaki sosyal, fiziksel mesafe ve sosyo-ekonomik statülerdeki görece farklılaşma, üretim sürecinde ikame edilebilirlik ve ekonomik verimlilikleri konusunda eksik, yanlış bilgiye sahip olmak bunlardan bazılarıdır. Bununla birlikte toplumda azınlık durumda olan grubun sayısındaki artış, çoğunluk için güç kaybı konusunda endişe yaratarak ayrımcılığı arttırabilir. Böyle bir durumda ayrımcılığa maruz kalan grup hakkında yeterli bilgiye sahip olmak ve bilginin yayılması ayrımcılığı azaltabilmektedir (Becker,1971:15-17).

Becker'in ayrımcılık konusunda odaklandığı nokta saf ücret ayrımcılığıdır; bu nedenle işçilerin ya da grupların eşit verimliliğe sahip olduğu, aralarındaki cinsiyet, ırk vb. farklılıkların verimliliği etkilemediğini vurgulanmaktadır (Lord,1979:216). Ayrımcılık tercihi modeline göre bireyler ayrımcılık yapma konusunda bir isteğe sahipse; bunu, bir gruba diğerine göre daha az ödeme yapma şeklinde ortaya koymaktadır. Bu ayrımcılık gerçekleştiğinde ayrımcılığı yapan için bir maliyet ya da gelir kaybı meydana gelmekte; ayrımcılığı gerçekleştiren, bu maliyet ve gelir kaybına sanki razıymış gibi davranmaktadır. Becker, tercihe dayalı ayrımcılığın tam olarak ortaya konabilmesi için ayrımcılık katsayısı (DC), kavramından yararlanmaktadır<sup>30</sup>. Ayrımcılık katsayısı, ayrımcılığı ifade etmek üzere sıfırdan büyük pozitif değerler almakta ve parasal maliyetler ile net maliyetler arasında bir köprü oluşturmaktadır. Örneğin, bir firmanın karşılaştığı parasal ücret oranı  $\frac{w}{p}$  olarak ele alınsın, eğer firma ayrımcılık tercihinde sahipse bu durumda karşılaştığı net maliyet, net ücret oranı  $\frac{w}{p} (1+d_i)$  olacaktır ( $d_i$ : o faktöre yönelik ayrımcılık katsayısını göstermek üzere). İşçi açısından bakıldığında ise, ayrımcılığa maruz kalan üretim faktörü ile bir arada çalışması için  $\frac{w}{p}$  kadar bir parasal ücret teklif edildiğinde,  $d_i$  çalışanın o faktöre yönelik ayrımcılık katsayısını göstermek üzere net ücreti  $\frac{w}{p} (1-d_i)$  'e eşitmiş gibi davranacaktır. Ya da bir müşteri, söz konusu faktörün ürettiği bir mal için  $p$  kadar bir parasal maliyetle karşılaşırken, ayrımcılık yaptığı durumda,  $d_k$  o faktöre yönelik tüketicinin ayrımcılık katsayısını göstermek üzere, net fiyatı  $p(1+d_k)$  olarak kabul edecektir (Becker,1971:14-16). Ayrımcılığa yönelik tercihler, her üç durumda da işlem maliyetini değiştirmektedir. Firma için, hakkında olumsuz önyargılara sahip olduğu bir işçi gurubunu istihdam etmenin toplam maliyeti artık iki bileşenden; o işçinin parasal ücreti ve ayrımcılık katsayısından oluşmaktadır. Firma açısından bu katsayı, söz konusu işgücünden ilave birimler istihdam etmenin yarattığı hoşnutsuzluğu ifade etmektedir. Ayrımcılık katsayısı, ayrımcılığa uğrayan işçinin çıktıda yarattığı değer düşük algılanmasına ve o işgücüne yönelik talebin, faktörün marjinal verimliliğin altında kalmasına neden olmaktadır. Bunun sonucu

<sup>30</sup> Yukarıda ifade edilen ayrımcılık katsayısı "bireysel ayrımcılık" (DC) katsayısı olarak adlandırılmakta ve tek bir işverenin davranışını ifade etmek için kullanılmaktadır. Ayrımcılık piyasa için değerlendirildiğinde, piyasa ayrımcılık katsayısı dikkate alınmaktadır. Piyasa ayrımcılık katsayısı (MCD); birbirine ikame olan (aynı verimlilikteki) iki grup arasında, ayrımcılık ve ayrımcılığın olmadığı durumlarda, ücret oranları arasındaki farka eşittir. MCD'nin büyüklüğünün belirlenmesinde DC önemli olmakla birlikte ortalama bir DC almak yeterli olmayacaktır. MCD' nin büyüklüğü için; DC' in bireyler arasındaki tam dağılımı, mal ve işgücü piyasasındaki rekabetçi ya da monopolcü yapının etkinliği bilinmeli, azınlık grubun ekonomik ve nicel önemi ortaya konmalıdır. MCD bunların doğrudan bir fonksiyonu; ayrımcılığı etkileyen diğer faktörlerin ise dolaylı bir fonksiyonudur (Becker, 1971:16-19).

olarak, denge durumunda işçinin elde ettiği ücret marjinal veriminin altında oluşmaktadır. Tersini durumda firma herhangi bir işçi grubu ile çalışma konusunda bir tercihe sahipse, yani katsayısı negatif değerler alıyorsa, firma söz konusu işçiler için marjinal verimliliklerinin üzerinde bir ödeme yapma eğiliminde olmaktadır (King, 1990:114-116).

Becker'in yaklaşımı ilk olarak ırk temelli ayrımcılığın analizi için uygulanmış olsa da Becker, modelin kadın işgücüne yönelik ayrımcılığın analizi için de uygun olduğunu ve kolayca uyarlanabileceğini belirtmektedir. Buna göre firma kadın işgücüne karşı ayrımcı bir tercihe sahipse, kar fonksiyonu yerine, hem karları hem de işyerindeki görece kadın işçi sayısını içeren bir fayda fonksiyonunu dikkate almaktadır. Bu durumda, firma kadın işgücü istihdam etmekten kaçınmak için karın bir kısmından vazgeçmeye istekli davranmaktadır ki bunun en açık şekilde görüldüğü durum, işçi ve işveren arasındaki etkileşimin fazla olduğu yüksek statülü işlerdir. Bununla birlikte tüm firmalar, aynı tercihe sahipse yani aynı fayda fonksiyonuna sahipse ortaya çıkan durum rekabetçi koşullarla çelişmemektedir. Ancak yalnızca tek bir firmanın ayrımcılığı tercih etmemesi, rekabetin ayrımcılık yapan firmaları piyasadan itmesine neden olmaktadır. Ayrımcılık, verimliliğin etkinliğini bastırmak için güçlü bir piyasa gücüne sahip endüstrilerde, monopolleşme eğiliminde devam edebilecektir (Oster,1975:215-217). Diğer taraftan, modelin kadın-erkek ayrımcılığına uygulanması, Becker'in vurguladığı sosyal mesafeyi koruma isteğinin ötesinde, daha çok sosyal rolleri koruma arzusu olarak görülebilir. Örneğin işverenlerin kadınları sekreter olarak işe alma konusunda hiçbir çekincesi olmazken, tesisatçı olarak işe almakta isteksiz davranabilecektir. İsteksiz davrandıkları durumlarda, işveren ya kadın işgücü çalıştırmayacak ya da rahatsızlığını telafi edecek bir ücret indirimini yoluna gidecektir. Erkek çalışanlar, tamamlayıcı ya da alt pozisyonlarda olan kadınlarla çalışmaktan rahatsız olmazken, kadınlarla eşit ya da üst olarak etkileşimde bulunma konusunda rahatsızlık duyabilir. Böyle bir durumda erkek çalışanlar, parasal olmayan bu maliyetin karşılanması için işverenden prim talep edecektir. Veya müşteriler açısından, kadın satış elemanından çorap satın almak sorun yaratmazken, kadın avukat ya da araba satıcısı ile işlem yapmak konusunda isteksiz davranabilecektir. Çalışanlar ya da müşteriler ayrımcılık konusunda bir tercihe sahipse, işveren bunu tercih etmese bile kar maksimizasyonu amaçlı ayrımcılık yönlü bir tercih kullanabilecektir; çünkü kadın ve erkeğin birbirinin tam ikamesi olduğu varsayılmaktadır (Blau,1976: 54-56). Bununla birlikte ayrımcılık tercihi hangi taraftan

açıklanırsa açıklansın, işleri kadın ve erkek işi olarak ayıracağı, yani mesleki bir ayrışmaya yol açacağı açıktır. Bu bağlamda mesleki ayrımcılık genellikle kadın ve erkeğin hane içindeki rollerini yansıtmaya eğilimdedir. Kadının hane içindeki bakım sorumluluklarıyla benzeşen, duygusal iletişim gerektiren; öğretmenlik, hemşirelik, satış elamanı gibi nispeten düşük ücretli işlere yönlendirilirken; rekabeti, yönetimi ön plana çıkaran ve daha fazla gelir yaratma kapasitesi olan meslekler erkekler için ayrılmaktadır.

Ayrımcılık tercihi yaklaşımı, neoklasik analiz içinde önemli bir yere sahip olmakla birlikte birkaç açıdan sorunlu bulunmaktadır. Lord'a göre teori ayrımcılığı dışsal olarak tanımlamakta ve kökenine dair tatmin edici bir açıklama ortaya koyamamaktadır (Lord, 1979:222). Bununla birlikte modelde eşit verimliliğe sahip kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı geçici bir olgu olarak görülmesine rağmen, yapılan çalışmalar bunun uzun dönemli bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece işgücü piyasasının gerçek dinamikleri ile modelin varsayımları arasında bir uyumsuzluk oluşmaktadır.

### 3.1.3. İstatistikî Ayrımcılık Modeli

Pheps (1972) ve Arrow (1973) tarafından geliştirilen istatistikî ayrımcılık modeli<sup>31</sup>, rasyonel optimizasyon davranışına ve eksik bilgi varsayımına dayanmaktadır. Bu modele göre, iktisadi aktörler sınırlı bilgiye dayanarak bireylerin bazı özelliklerini değerlendirmeye çalışmaktadır. Örneğin, işe almayı düşündüğü bir işçinin beklenen verimliliğini değerlendiren bir işveren; işçinin verimliliği konusunda iş başvurusunu okuyarak ya da görüşme sırasında edindiği izlenimden yola çıkarak bir yargıya varabilecektir ki bu nokta da bunlar işveren için kısıtlı, tam olmayan bilgiler sunmaktadır. İşveren ayrıca, iş başvurusunda bulunan kişinin ırk, cinsiyet veya etnik

<sup>31</sup> Modelin gelişiminde Pheps ve Arrow genellikle bir arada ele alınsa da, her iki teorisyende ayrımcılığın kaynağı konusunda farklı noktalara vurgu yapmaktadır. Phelps'e göre ayrımcılığın kaynağı; iki grup arasındaki dışsal farklılıkların, verimlilik hakkındaki eksik bilgi ile birleşmesidir. Arrow'a göre ise gruplar arasındaki ortalama farklılık dışsal değil, denge durumunda içsel olarak türetilmektedir. Dolayısıyla asimetric bilginin kaynağı dışsal değil içseldir. Arrow'un modelinde de karar vericiler grup üyelerinin karakteristik özellikleri hakkında asimetric bilgiye sahiptir ancak bu asimetric bilgi dengeden, içsel olarak türemektedir. Bu nedenle bu inançlara bazen "kendi kendine yeten stereotipler" denir (Fang ve Moro:2010: 134-136).

köken gibi grup üyeliğinin de farkındadır. Böylece, tam bilginin eksikliğinde, işverenin işçi verimliliği konusundaki öngörüsü, bireye özgü sinyalin ağırlıklı ortalaması ve başvuru sahibi ile aynı gruptaki işçilerin ortalama verimliliği ile birlikte oluşmaktadır. Bireysel başvuru sahibinin sinyali ne kadar bilgilendirici ise, bilgi ne kadar tam olursa, işverenin bu bilgi üzerindeki ağırlığı o kadar artar; sinyal ne kadar az bilgilendirici olursa, aynı gruptaki diğer işçilerin ortalama üretkenliğine o kadar fazla ağırlık verir. Bir diğer ifade ile işveren işçi hakkında ne kadar az bilgiye sahip olursa, işçiye bir grup üyesi olarak davranma ihtimalide o kadar artmaktadır. Bu anlamda Becker'ın modeli ile istatistiksel ayrımcılık modeli arasındaki önemli bir fark ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık tercihi modelinde, ayrımcılık belli bir gruba olan ön yargıdan, hoşnutsuzluktan kaynaklanırken, işveren ayrımcılık yaptığı grupla etkileşime geçmektense belli bir maliyet ödemeye razı görünmektedir. Oysa istatistiksel ayrımcılık modelinde ise ayrımcılık, eksik bilgilerden kaynaklanmaktadır (Guryan ve Charles: 2013: 418) İşveren ayrımcılık yapmaktadır çünkü bireylerin verimlilikleri hakkında eksik bilgiye sahiptir ve bu bilgi dahilinde kar maksimizasyonu arayışındadır. Dolayısıyla ayrımcılığı yapan bunun karşılığında bir bedel ödemeye gönüllü değildir çünkü ayrımcılığın kaynağı seçimler değil, eksik bilgidir.

Modeli kadın-erkek arasındaki ayrımcılığa uyguladığımızda, cinsiyet, işçinin verimliliği hakkında işverene bilgi sunan bir faktör haline gelmektedir. Eğer işverenler kadın işçilerin, erkek işlerden ortalama olarak daha az verimliliğe sahip olduğuna inanıyorsa, bu durumda işverenin rasyonel tepkisi; kadın ve erkek işçilere farklı ücret teklif etmek olacaktır. Veya işveren geçmiş deneyimlerinden yola çıkarak, genç kadınların ileride çocuk bakımı nedeniyle işgücü piyasasında erkekler kadar sürekli kalamayacağını düşünebilecektir. Bu nedenle kadın ve erkekler eşit verimlilikte olsa bile, işveren kadınlara yönelik beşeri sermaye yatırımı yapmakta isteksiz davranabilmektedir. İşverenlerin, bireyler için tek tek gözlem yapamaması, bunun aşırı maliyetli olması, onları grup ortalamasına güvenmeye zorlamaktadır. Bu da kadınların işgücü piyasası içinde daha yüksek bir konuma ulaşmasını zorlaştırmaktadır (Fang ve Moro: 2010:134-135) Bu bağlamda modele göre işverenler, kadın ve erkek işgücüne ait ortalama verimliliğin farklılaştığına inanmaktadır. Örneğin, belirli bir meslekte, kadınların işlerini bırakma olasılıkları daha yüksek olabilir. Eğer bir işveren, yeni işe aldığı çalışanların eğitiminde yüksek maliyetlere katlanıyorsa bu durumda kadın işçinin başvurusu, grup bilgisinden daha az etkili olacaktır ve kadınlar için ayrılma maliyetinin (turnover costs)

düşük olduğu işler tahsis edilecektir. Böylece, başvuru sahipleri hakkındaki eksik bilgiler, bu bilgiler altındaki maksimizasyon davranışı; meslekler arasında ve meslek içinde cinsiyet ayrımcılığına yol açabilmektedir. Kadınlar, erkekler ile aynı mesleki rolleri doldursalar bile, ayrılma maliyetlerinin düşük olduğu, daha az talep edilen işlerde yoğunlaşmaları muhtemeldir. Gruba dair ortalama bilgiler grup içindeki nitelikli, kararlı kadınların, gelecekteki ücret/kazançlarını sınırlandıran, iş başı beşeri sermaye yatırımlarının düşük olduğu, işlere yönlendirilmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan ise grup bilgisi etkisiyle, zayıf iş taahhüdü olan erkeklerin, ortalama değere denk gelen işleri alınması sağlanmaktadır (Bielby ve Baron,1986:760-762).

İstatistiki ayrımcılık modelinin eksik bilgi varsayımı, tam bilgi durumunda işverenlerin ayrımcılığa yol açacak bir seçimde bulunmayacağı sonucuna götürmektedir. Çünkü modele göre, işverenlerin ayrımcılığa uğrayan kesime yönelik, ayrımcılığı besleyecek kişisel bir tercihi bulunmamaktadır. Ayrımcılık, işveren eksik bilgi altında bunun karlı olacağını düşündüğü için ortaya çıkmaktadır. Ancak problem şu ki kadınlar ve erkekler arasındaki verimlilik farkına dair varsayım doğru olmadığında, ayrımcılık karlı olmayacaktır. Ayrımcı davranmayan ve sadece kadınları, önceki piyasa ücretlerinin çok az üstünde bir ücrette, çalıştıran firmalar rakiplerine göre daha düşük maliyetlerle karşılaşacaktır. Bu durumda eksik bilgi altında ayrımcılığa neden olan firma, Becker'ın modelinde olduğu gibi rekabetçi güçler tarafından piyasa dışına itilecektir (King, 1990:119). Modele dair bir diğer sorunda, neoklasik modellerin genel özelliği olan gruplara ilişkin inançların, bilginin nereden kaynaklandığı meselesidir. Eğer bu bilgi hatalıysa uzun dönemde devam etmesi beklenemez. Ama eğer doğruysa, grupların verimlilikleri farklılaşacağından ayrımcılık tanımı ortadan kalkacaktır. Böyle bir durumda farklı grupların verimlilikleri arasındaki sistematik farklılığın bir açıklaması yapılmadan ve ayrımcılığa neden olan faktörlerin tatmin edici bir analizine yaklaşılmadan konu bırakılmaktadır (Lord, 1979:223).

### 3.1.4. Ayrımcı Monopson Modeli

İlk olarak Robinson (1933)<sup>32</sup> tarafından ortaya konan ve Madden (1973) tarafından geliştirilen ayrımcı monopson modeli, diğer neoklasik modellerin aksine, eksik rekabet piyasa koşulları üzerine kurulmuştur. Modelinin temel önermesi, işgücü piyasasındaki ayrımcılığın monopsonist firma davranışından kaynaklandığı şeklindedir. Buna göre işgücü piyasasında monopsonist güç elde eden firma (ya da firmalar grubu), aynı verimlilikteki işçileri arz esnekliklerine göre farklı alt gruplara bölerek her bir alt gruba farklı ücret uygulamaktadır. Bu durumda arz esnekliği en düşük olan grup, ücreti marjinal verimliliğin en altına düşen grup olacaktır. Bir başka ifade ile arz esnekliği düştükçe firma ücretleri, marjinal verimliliğin olabildiğince altına çekme eğilimindedir. Böylece monopsonist firma maliyetlerini düşürebilmekte ve karını artırabilmektedir. Robinson'a göre cinsiyet, işverenler için ayrımcılığın bir boyutudur; kadın işçilerin arz esnekliği, erkek işçilere göre azaldıkça kadınlar daha az ücret elde edecek ve böylece işgücü piyasasında daha yüksek bir sömürüye maruz kalacaktır. Bununla birlikte modelin işlemesi için bazı varsayımlara ihtiyaç vardır. Öncelikle işveren işçileri kadın ve erkek olarak iki gruba ayırabilmelidir. Daha sonra, kadınların işgücü arz eğrisi, erkeklerin işgücü arz eğrisinden daha az esnek olmak zorundadır (Barth ve Olsen,2009:589-591). Model uzun dönemli ayrımcılığı açıklamak için alternatif bir yaklaşım sunmuş olsa da rekabetçi piyasa yapısından uzaklaşması ve arz esnekliklerindeki farklılaşma, modelin eleştirildiği başlıca noktalar haline gelmektedir<sup>33</sup>.

Cain'e göre (1986) monopson modeli, işgücü piyasasının neoklasik ve Marksist modelleri arasında nadir bir ortak zemini temsil etmektedir. Ancak işgücü piyasalarındaki monopsonist yapı, nüfusun önemli bir bölümü büyük şehirlere yerleştiği ve ulaşım araçları işgücü piyasasının coğrafi sınırını genişlettiği için giderek azalmakta, nadirleşmektedir. Ücret oranları hakkındaki bilgi coğrafi olarak dağılmaktadır. Bu

<sup>32</sup> İşgücü piyasasına ait olguların monopsonist yapı içinde ele alınması Robinson'dan önce de var olsa da tutarlı bir analitik çerçevede analiz eden ve tek alıcıya sahip piyasa yapısı için monopson terimini öneren ilk iktisatçı Joan Robinson olmuştur (Hirsch, 2010:4).

<sup>33</sup> Yeni monopsonist teorilerde her firmanın, bazılarının daha fazla, bir miktar piyasa gücüne sahip olduğu savunulmaktadır. Klasik monopsonist teoriyi genişleterek bu durumu üç farklı faktöre dayandırmaktadırlar: mobilitate maliyetleri, farklılaşan tercihler ve eksik bilgi. Modern monopolistik yaklaşım bu üç durumu da kullanmaktadır. Başka bir deyişle, işgücü piyasaları daha geniş anlamda "zayıf" olabilir: Birincisi, işverenlerin her yerde bulunmaması nedeniyle coğrafi alanda "zayıf" olabilir. İkincisi, iş özellikleri alanında "zayıf" olabilirler, çünkü mevcut işverenler ve sundukları işler, işçilerin tercihleri bakımından farklılık gösterir. Üçüncüsü, işçilere "zayıf" görünebilir çünkü tüm resmin sadece küçük bir detayını biliyorlar (Hirsch, 2010:5-6).



nedenle rekabetçi ücret yapısı altında çalışan işçilerin bunu uzun dönemde de kabul edeceği (immobility) varsayımı zorlayıcıdır. Bununla birlikte yalnızca endüstri için spesifik becerilerle donatılmış işçiler ve bu beceriler için rekabet eden firma sayısı azaldığında, uzun ömürlü bir sömürü ilişkisi kaçınılmaz olacaktır. Diğer taraftan bütün bunlar tüm işgücü için gerçekleşen koşullar değildir. Firmanın monopson oluşturması sınırlı bir uygulama olduğu için, azınlık çalışanların arz eğrisinin çoğunluk çalışanlarının arz eğrisinden daha az esnek olması gerektiği önermesini daha yakından incelemeye gerek yok gibi görünmektedir (Cain,1986:718-719). Blau ve Jusenius(1976)'a göre monopsonist model ilgi çekici olsa da genel uygulanabilirliği sınırlı olabilir. Modelde ücret farklılıklarının nedeni firmaya yönelik kadın işgücü arzının daha az esnekliğe sahip olması ile açıklanmaktadır ancak bu mümkün olmakla birlikte kadın işgücü arzı günlük hayat içinde erkeğinkinden daha fazla esnektir. Kadın ve erkek arz eğrilerinin altında yatan unsurların incelenmesi, bu olasılığı açıklamaya yardımcı olmaktadır. Birincisi, kadınlar işgücü dışında sosyal olarak kabul edilebilir bir mesleğe (ev hanımı) sahip oldukları için, en azından bir anlamda erkeklerden daha fazla hareketliliğe sahiptirler. İşgücü içindeki göreceli hareketsizlikleri, işgücü piyasasına tamamen girip çıkma kabiliyetleri ile dengelenebilir. İkinci olarak erkeklerin görece daha fazla hareketliliğe (mobility ) sahip oldukları şeklindeki argüman, emeklilik hakları ve firma içi eğitimler gibi hareketliliği azaltan faktörlerce dengelenmektedir. Tüm bu faktörler göz önüne alındığında, kadın işgücü arzının erkek işgücü arzına göre durumu başlangıç için belirsiz görünmektedir (Blau ve Jusenius,1976: 188-189).

Cardwell ve Rosenzweig (1980)'e göre firmalara farklı ücretlendirme imkanı veren bu tip bir monopsonist gücün ön şartı, işgücünün görece daha az iş alternatifine sahip olması veya hareketsizliğidir. Böylece, cinsiyete dayalı ayrımcılığının ana araçlarından biri olan mesleki ayrımcılık ve kadınların hareketliliğini kısıtlayan her türlü faktör monopsonist gücün hem bir nedeni hem de bir parça sonucu haline gelmektedir. İş alternatiflerinin eksikliği veya hareketsizlik firma için ücret üzerinde kontrol sahibi olmanın ön şartıdır. İş olanakları azaldıkça işgücü arz eğrisinin esnekliği azalmaktadır. Dolayısıyla kadınlara yönelik mesleki ayrımcılığın artması kadınların monopsonist sömürüye daha fazla maruz kalmasına neden olmaktadır. Burada dikkati çeken bir diğer nokta, sendika ve monopsonist yapı arasındaki ilişkidir. Geleneksel argüman, sendikaların monopsonist firmalarda hem ücretleri hem de istihdamını artırabileceği yönündedir. Bu nedenle, eğer bir bölge işgücü piyasasında monopsonistik yapı varsa

sendikaların varlığı, her iki grup da sendikaya üyesiye hem erkekler hem de kadınlar için ücretleri yükseltmektedir. Ancak kadınların sendikalardan dışlanması ya da sendikalaşmanın olmadığı mesleklere yönlendirilmesi, kadın işgücünü monoponist sömürüye daha da açık bırakmaktadır. Bununla birlikte kadın ve erkek coğrafi göç kalıplarındaki farklılaşma, evli kadınların yerleşiminde eşin ikametgâhının belirleyiciliği kadınların hareketliliğini daha da kısıtlayarak monopsonist gücü daha fazla hissettirmektedir (Cardwell ve Rosenzweig, 1980 :1102-1105).

### **3.2. KURUMCU VE MARKSİST İKTİSAT İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK**

Kurumcu yaklaşımın ayrımcılıkla ilgili analizleri tabakalı işgücü piyasası (Segmented labour market theories) teorisine dayanmaktadır. SLM teorisinin çıkış noktası, hem klasik hem de neoklasik teorinin, işgücü piyasasındaki ücret eşitsizliği ve bunun sonucunda oluşan gelir dağılımı, işsizlik ve ayrımcılık gibi önemli problemleri açıklamadan bıraktığı düşüncesinden kaynaklanır ve bu eleştiri SLM teorisinin merkezinde yer almaktadır. Bu noktada SLM yaklaşımı özellikle neoklasik beşeri sermaye teorisini eleştirmekte, işgücü piyasasının parçalanmış doğasına ve kurumsal-sosyal faktörlerin ücret ve istihdam üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir. Neoklasik teori işgücü piyasasında ücret ve istihdam yapısını verimlilik farklılıklarına ve tercihlere dayandırırken, tercihlerdeki değişimi ve piyasaların kurumsal yapılarına ilişkin ayrıntıları büyük ölçüde görmezden gelmektedir. SLM teorisi ise neoklasik teorinin kurduğu bu ilişkiyi sorgulamaktadır. SLM yaklaşımı, işgücü piyasası problemlerini dinamik bir çerçevede ele almakta ve bu çerçevede maksimizasyon davranışları, var olduğu ölçüde, neoklasik yaklaşıma nazaran daha az önemli ve daha az etkili kabul edilmektedir (Leontaridi, 1998: 63-65). SLM yaklaşımına göre işgücü piyasasında istihdam ve ücret yapısını belirleyen temel aktörler, büyük ölçekli firmalar ya da sendikalardır. Ayrıca işgücü piyasası tek bir rekabetçi piyasadan ziyade, farklı parçalardan oluşmaktadır ve bu parçalar arasında ücret farklılıklarının söz konusu olduğu bir yapı barındırmaktadır. En dezavantajlı gruplar işgücü piyasasındaki düşük tabakalarda sıkışıp kalabilir ve ciddi şekilde engellenen hareketlilik nedeniyle, talep baskısı ücretleri eşitlemeyebilir. Daha da önemlisi SLM teorisi için işgücü arzı, neoklasiklerin iddia ettiğinin aksine özgür ve rasyonel seçimler doğrultusunda şekillenmez ve işgücü piyasasının işleyişini toplumun geri kalanından soyutlanarak

açıklamak mümkün değildir (Özkaplan,2013:4). Bir başka ifade ile işgücü piyasasındaki meslek ve ücret ayrımı bireylerin özgür seçimlerine ya da nitelik farklılıklarına karşılık gelmemektedir. Kurumsal faktörlerin varlığı neoklasiklerin serbest rekabetçi piyasa işleyişinin önüne geçmektedir. Üstelik bu kurumsal engeller piyasaya giriş öncesinde ortaya çıkmakta ve nüfusun bir bütün olarak eşit eğitim ve öğretim fırsatından faydalanmasını engellemektedir. Dolayısıyla bireylerin ücret ve mesleki konumunu etkileyen kısıtlar neoklasik yaklaşımın varsayımlarının ötesinde şekillenmektedir.

İşgücü piyasasında SLM teorisi genellikle düalist piyasa modelleri ile ifade edilmektedir ve hatta bazen eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Çünkü her iki modelleme de aynı temel mantığa sahiptir. Hem SLM hem de düalist modellerde işgücü farklı bölümlere, parçalara ayrılır; Dualist model, birincil ve ikincil işgücü piyasaları olmak üzere iki temel bölüme odaklanırken, tabakalı işgücü piyasası modeli daha fazla bölünmeye vurgu yapmaktadır. Dualist modelin gelişmesinde en etkili çalışma Amerikalı iktisatçılar Doeringer ve Piore (1971) tarafından getto işgücü piyasalarındaki düşük ücret ve işsizlik sorunlarını açıklamak için yapılmıştır. Doeringer ve Piore(1971)'e göre pek çok firma, işgücünün fiyatlandırılmasının ve tahsisinin bir dizi idari kural ve prosedür tarafından yönetildiği, içsel bir işgücü piyasa (internal labour market) yapısına sahiptir. Firmaların yarattığı içsel piyasalar, fiyatlandırmanın, tahsisin ve eğitim kararlarının doğrudan ekonomik değişkenlerle kontrol edildiği klasik dışsal işgücü piyasa teorisinden ayrılmaktadır. İçsel işgücü piyasası, ekonominin daha istikrarlı ve yönetsel olarak iyi organize edilmiş bölümü olarak görülmektedir. Buradaki işçiler, daha iyi eğitilmiş, nitelikli, iş güvencesi olan, daha iyi örgütlenmiş işçilerdir. İçsel iş gücü piyasalarının en önemli özelliği istihdamın istikrarlı olmasıdır ve bu hem iş verenler hem de işçiler tarafından korunmaktadır. Bu piyasa yapısında işverenler, iş başındaki eğitime önem vermekte ve bunun maliyetini dikkate alarak daha istikrarlı bir istihdam için uğraşmaktadır (O'Donnell,1984:151-154). İçsel işgücü piyasalarında ücretler, bağımsız işçiler için değil, işler için belirlenmektedir. Bu piyasalarda firmalar, zamanla piyasanın dışında bir ücret yapısı oluşturmakta; oluşan ücret yapısı, tarihsel gelişim ve geleneklerin karşısında normları yansıtmaktadır. Düalist modelde birincil işgücü piyasaları bu içsel yapıya sahiptir. Birincil işgücü piyasalarındaki her firma, istihdam ve ücretlendirmeler için içsel işgücü piyasasına ihtiyaç duymaktadır. Yani birincil işgücü piyasaları işçiler için daha garantili, daha yüksek ücretli daha "iyi işler" sunmaktadır.

Birincil piyasadaki firmalar genellikle yüksek teknolojiye ve sermaye yoğun üretim tarzına sahiptir. Bu piyasaların dışındaki yapılanmalar ise ikincil işgücü piyasaları olarak adlandırılmaktadır. İkincil işgücü piyasaları, daha düşük nitelikli en az talep edilen işlerin olduğu, istihdam güvencesinin olmadığı ve düşük ücretlerin söz konusu olduğu yapıya sahiptir. İkincil istihdam koşulları, ekonominin en geri kalan sektörlerindeki küçük firmalarla ilişkilendirilmektedir. Bu anlamda birincil sektörün artığı konumundadır ve teknolojik olarak geri kalmış, sert rekabete meyilli bir sektördür. Dolayısıyla daha kararsız bir istihdam söz konusudur ve işçi devri çok yüksektir. Bu piyasalarda işçi örgütlenmeleri yetersiz ve ayrımcılık fazladır. Alt katmanlardaki bir işçinin üst katmana çıkması zor görünmektedir. Bunun nedeni hem beşerî sermayedeki farklılıklar hem de beşeri sermaye düzeyleri eş değerde olsa da dışlanmadır (Uyanık, 1999).

İkincil işgücü piyasalarının işçiler için sunduğu bu güvencesiz ve düşük nitelikli işler genellikle kadınlar, azınlıklar gibi dezavantajlı gruplar için tahsis edilirken erkeklere özellikle de çoğunluğa mensup olanlar için birincil piyasadaki işler ayrılmaktadır. Bu anlamda hem SLM yaklaşımında hem de düalist modellerde kadınlar işgücü piyasasının en alt katmanlarında örneklendirilmektedir. Bu katmalarda birincil piyasaların aksine ücretler arz ve talep koşullarınca oluşmakta, işgücü arzı arttıkça bir başka ifade ile katmanlarda sıkışıp kalanların sayısı arttıkça hem ücretler düşmekte hem de iş güvencesi azalmaktadır. Kurumsal engellerin varlığı katmanlar arasındaki hareketliliği engelleyerek ya da zorlaştırarak grupları oldukları katmanlarda kalmaya zorlamaktadır. Böylece üst katmanlardaki ücret ve istihdam koşulları rekabetçi baskıdan yalıtılmaktadır. Sonuç olarak eş değerde verimlilik kapasitesine sahip ancak farklı katmanlarda yer alan kadın ve erkek arasında mesleki konum ya da ücret farklılaşması kurumsal engellerin yardımıyla sürekliliğini korumakta; kadınlar genellikle alt katmanlarda düşük ücret ve güvencesiz işlerde emek harcamaktadır.

Tabakalı işgücü modelleri, kadınlar ve diğer dezavantajlı gruplara ilişkin klasik teoriye karşı alternatif bir önerme sunmuş olsa da söz konusu grupları ikincil işgücü piyasalarına yerleştirmesi statik bir sonuç yaratmaktadır. Modeller, kadınları, göçmenleri, azınlıkları vb. ikincil piyasadaki işlere problemsiz bir şekilde yerleştirerek bu grupların neden bu konumları işgal ettiğini tartışmaya çalışmaktadır. Ancak

grupların işgücü piyasasındaki konumlarını nasıl aldıkları konusuna gelince çok az açıklama yapılmaktadır. Neden bazı işlerin kadın işi diğerlerinin erkek işi olarak görüldüğüne ve işlerin cinsiyet kalıplarını değiştiren güçlerin neler olduğu konusunda modellerin statik yapısı çok az ışık tutmaktadır (O'Donnell,1984:151-160). Bununla birlikte modeller istihdam yapısının şekillenmesinde ve eşitsizlikte işgücü arzının doğrudan bir rolü olmadığını varsaymaktadır. İşgücü arzının, işgücü piyasasında talebinin yarattığı önceden belirlenmiş bölümlere uyum sağlayacağı kabul edilmektedir. Dahası bu modeller pratikte, ortodoks iktisat teorisine yalnızca kısmi bir meydan okumadır. Çünkü birincil sektörden farklı olarak, ikincil sektörün geleneksel modele karşılık gelen rekabetçi işgücü piyasaları ile karakterize edildiği kabul edilmektedir (Craig vd., 1985: 267).

İşgücü piyasasındaki bölünmüş yapıya dikkati çeken bir iktisadi yaklaşım da radikal - Marksistler tarafından geliştirilmiştir. Kurumcu yaklaşıma göre daha dinamik bir yapıya sahip olan Marksist işgücü analizi, düalist ya da SLM modelleri ile birçok ortak yöne sahip olsa da teorilerini daha geniş bir ideolojik çerçeveye ve tarihsel bakış açısına oturtmaya çalışmaktadır. Buna göre iş gücü piyasasındaki parçalı bölünmüş yapı kapitalist birikim sürecinin bir stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile parçalı işgücü piyasası kapitalist üretim sisteminin bir parçası, bir sonucudur (Peck,1989:122). Marx, kapitalist üretim sürecinde işçilerin sektörler, meslekler ve endüstriler arasındaki dağılımını ele alırken yeni becerilerin eskileri gereksiz hale getireceğini ve sürecin, işgücünün homojenleşmesini yani vasıfsızlaşmasını doğuracağını savunmaktadır. Fakat radikal Marksistlere göre işgücündeki homojenleşmeyi engelleyecek birkaç eğilim söz konusudur. Bunlar artık değer üzerindeki mücadele ve işçilerin vasıfsızlaşmaya karşı gösterdikleri dirençtir. İşçiler arasındaki bölünme emek ve sermayenin artık değer üzerindeki mücadelesinin bir parçasıdır. Bu bölünmeler, kapitalistin her bir işçi grubuyla ayrı ayrı pazarlık yapabilmesini, bir grubu diğerine karşı kullanmasını sağlayarak, işçilere daha düşük ücret veya daha elverişsiz çalışma koşullarının dayatılmasını mümkün kılmaktadır. Sermaye, işgücünü parçalamak ve herhangi bir toplu siyasi veya ekonomik eylemi önlemek için elinden geleni yapmaktadır. Diğer taraftan işçilerin vasıfsızlaşmaya karşı direnci de işgücü piyasasında hiyerarşiyi korumaktadır. Kadın ve çocuk işçilerin işgücüne katılmasıyla, makineler, erkek işçilerin sermayenin despotluğuna karşı durdukları direnme gücünü azaltmıştır. Kadınlar ve azınlıklar yedek sanayi ordusunun

bir parçası haline gelmiştir. Kadın ve diğer grupların işgücüne dahil olması erkeklerin hiyerarşiyi koruma çabasını tetiklemiştir. Böylece ayrımcılık dışsal olarak belirlenmiş tercihlerin, zevklerin bir sonucu olarak değil de kapitalist üretim tarzında artı değer çıkarımının ayrılmaz bir parçasına denk düşmektedir (Lord,1979:225-228).

Radikal-Marksist analiz için işgücü piyasasının katmanlaşması, “böl ve yönet” politikası olarak görülmektedir. Bu politika, rekabete dayanan bir kar maksimizasyonu stratejisidir ve bu bağlamda neoklasik iktisadın metodolojik bireyciliği ile tamamen tutarlıdır. Ancak ırk ayrımcılığı üzerine yoğunlaşan radikal Marksist yaklaşımın özellikle kadın- erkek arasındaki mesleki ayrışma ile uzlaştırılması zordur. Bu durum radikal-Marksist modele yönelik nihai ve çok ciddi bir itiraz noktasını oluşturmaktadır. Radikal-Marksist yaklaşım işgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılığı açıkça ele alma konusunda başarısız bulunmaktadır (King,1990: 124-126). Marksist yaklaşım sömürüye, eşitsizliğe, piyasanın sosyal hiyerarşiler yaratma konusundaki sistematik eğilimine odaklanma noktasında, ayrımcılık için daha geniş bir çerçeve sunmuş olsa da ayrımcılığın temelindeki toplumsal cinsiyet sorularını ortaya koymakta yetersiz kalmıştır. Cinsiyet eşitsizliğine yönelik sorular birikim merkezli içerik içinde geri planda kalmış ve erkek egemen analiz yaklaşımı sürdürülmüştür (Beneria,1995:1841)

### **3.3.FEMİNİST YAKLAŞIM İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK**

Cinsiyet ayrımcılığı denildiği zaman akla ilk gelen kadınlara yönelik ayrımcılıktır çünkü benzer şekilde konumlanmış erkeklere göre çoğunlukla dezavantajlı konumda olan kadınlardır. Ayrımcılığın olduğu durumlarda, kadınlar aynı veya benzer nitelikteki işler için erkeklerle göre daha düşük ücret almakta ve yüksek pozisyonlara ilerleme şansları sıklıkla engellenmektedir. Bunun aksine erkekler kariyer basamaklarını daha kolay, daha hızlı tırmanabilmekte ve bu çalışanların performans değerlendirmelerinde cinsiyetleri değil, çalışma performansları ön planda tutulmaktadır.

İşlerin cinsiyetlendirilmesi durumunda kadın işi olarak adlandırılan işler düşük nitelikli ve az gelir getiren işler olmaktadır. Piyasa içinde kadın erkek arasında oluşturulan bu eşitsizlik, farklı biçimde de olsa özel alanda da süregitmektedir. Kadın ve erkek ev dışında ücretli işlerde aynı miktarda zaman harcamasalar bile bir kadının kocasına

kıyasla yaptığı ev işi ve bakım emeği konusunda eşitsizlikler oluşmaktadır. Bununla birlikte kadınların doğal sorumluluk alanı olarak görülen ev içindeki emek ekonomik değer kavramının dışında bırakılmaktadır. Tüm bunların bir sonucu olarak hem ulusal gelirden hem de mülkiyet haklarında kadınların payı erkeklere göre oldukça düşük kalmaktadır. Feminist bakış açısına göre bu eşitsizliğin arkasında yatan temel neden toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumsal cinsiyetin kadın ve erkek arasında kurduğu iş bölümü, kadının işgücü piyasasındaki emeğini ikincilleştirirken ev içindeki emeğini ekonomik alan dışına iterek marjinalleştirmektedir. Kadın ve erkeğin farklı konumlanmasına yol açan toplumsal cinsiyet eşitsizliği bireysel bir mesele değildir; toplumların yapısına derinden gömülmüş bir eşitsizliktir. Eşitsizlik evlilik kurumunda, ailede, iş ve ekonomi alanında, politikada, dinlerde, sanat ve diğer kültürel etkinliklerde, konuştuğumuz dilin içinde inşa edilmekte ve bunların içine gömülü halde bulunmaktadır (Lorber,2010:4-6). Toplumsal cinsiyet ilişkileri her bir toplumsal oluşumdaki temel düzenleyici ilişkilere dendir. Toplumsal cinsiyet ilişkilerin nasıl şekillendiği ya da şekillendirildiği hakkında tamamlayıcı çalışmalar yapılmadan, hiçbir alanda isabetli araştırmalar yapılması mümkün olmayacaktır. Bu ilişkiler dikkate alınmadığında bütün ilişkiler eril özellikteymiş gibi saklı bir kanı kabul görmeye başlamaktadır (Haug,2018:48-50).

Ann Oakley ( 1987)'e göre toplumsal cinsiyet, biyolojik bir kavram olan cinsiyetin karşısında psikolojik ve kültürel olandır. Erkek ya da kadın olmak, belirli bir üreme organı ile kıyafet, jest-mimik, meslek, sosyal ilişkiler ve kişilik ile ilişkilendirilmektedir. Biyolojik cinsiyetin aksine toplumsal cinsiyet özellikleri kültürden kültüre farklılıklar göstermektedir; hiçbir kültür bir cinsiyeti ayırt eden özellikler konusunda diğeri ile tam anlamıyla aynı fikirde değildir. Dahası her bir kültür kendi tanımlamasının biyolojik cinsiyet ile tam örtüştüğü düşüncesine sahiptir. Kadın ve erkek kimliği tanımlamalarında toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten çoğu zaman daha görünür olmaktadır (Oakley,1987:158-161). West ve Zimmerman (1987)'a göre ise toplumsal cinsiyet bir topluma üye olmanın verdiği yetki ile toplumdaki kadın ve erkekler tarafından etkileşim yoluyla üretilmektedir; toplumsal cinsiyet, bireyin diğerleri ile etkileşime girmesi yaratılan ve tekrar üretilen bir şeydir. Toplumsal cinsiyeti yaratmak (doing gender), oğlan-kız arasında ya da kadın-erkek arasında doğal, temel ya da biyolojik olmayan farklar yaratmak anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet

davranışları, cinsiyet sınıflandırmasına (kadın -erkek)<sup>34</sup> ait olmaktan doğmakta ve bu aitlik iddiasını desteklemektedir. Cinsiyet sınıfı ve toplumsal cinsiyet başkalarının bizi belli şekillerde yargılayacağı ve yanıt vereceği düşüncesine bağlı olarak tasarlanan davranışların, yönetilen özellikleridir. Cinsiyet sınıfı farklılaşma için temel bir kategori olarak kullanıldığı sürece, toplumsal cinsiyetin kurulumu kaçınılmazdır. Toplumsal cinsiyeti üretmek, cinsiyet sınıfına dayalı sosyal düzenlemelerin normal ve doğal olarak gösterilmesini yani sosyal yaşamı düzenlemenin meşru yolunu oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet, cinsiyet kategorisinde belirlenen seçimleri ve sınırları üreten, çoğaltan ve meşrulaştıran güçlü bir ideolojik araçtır.

Kavramın en güncel kullanımın ilk kez Amerikalı feministler arasında ele alındığını belirten Scott(2007)'a göre kavramın feminizm içindeki yeri "*cinsiyet*" ya da "*tinsel farklılık*" gibi terimlerin içinde örtük bir şekilde var olan biyolojik belirleyiciliği reddetmesidir ve kadınlığın normatif tanımlamalarının ilişkisel yönünü ortaya koymasidir. Toplumsal cinsiyet kavramı, insan etkileşimlerinin farklı biçimleri arasındaki karmaşık bağlantıları çözmek, anlamak için biyolojik determinizme karşı yeni bir yol sunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden kurulan ilişkiler sadece hane ya da akrabalık içinde varlık bulmaz. Bu ilişkiler; modern toplumlarda eğitimi, siyaseti ve işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı da içerecek şekilde daha kapsamlı ele alınması gereken bir yapıdır.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olduğunda, benzer niteliklerdeki kadın ve erkek arasında yapılan tercih temelde toplumsal cinsiyetler arasındaki bir tercihe dönüşmektedir. Meslekler arasındaki cinsiyete dayalı ayırım kadın ve erkeğe uygun iş türleri hakkındaki kalıplaşmış düşünceleri yansıtmaktadır. Mesleklerdeki kadın ya da erkek yoğunluğu zaman içinde değişebilse de bu değişime direnç gösteren kanallar varlığını korumaktadır. Beceri ve tecrübe için konulan idari kurallar, gereklilikler daha iyi işler için kadınların, erkeklerle rekabetini sınırlandırmaktadır. Daha iyi kariyer fırsatları sunan, daha yüksek ücretli işler için erkekler kendi aralarında yarışmaktadır. Erkeklerin egemen olduğu mesleklere giren

<sup>34</sup> West ve Zimmerman'ın tanımlamasında, cinsiyet sınıflandırması: biyolojik cinsiyet kriterlerinin uygulanmasıyla sağlanmaktadır. Ancak bu sınıflandırma günlük yaşam içinde bireyin herhangi bir sınıfa üyeliğini ilan eden, sosyal olarak gerekli olan tanımlayıcı göstergelerle birlikte kurulmakta ve sürdürülmektedir. Diğer taraftan biyolojik cinsiyet ve cinsiyet sınıfı birbirinden tamamen bağımsız da olabilmektedir; yani bir cinsiyet sınıfına aitlik iddiası , biyolojik kriterleri sağlamadan da yapılabilmektedir.



kadınlar, taciz ve tecrit ile karşılaşabilmekte; etkinlikleri sınırlandırılmakta, bazen de nihai olarak işten ayrılmak durumunda kalabilmektedirler. Meslekler daha “kadınsı” hale geldikçe, gittikçe artan bir şekilde kadın iş gücünün toplanma alanı olarak görünmektedir. Bu mesleklerde, genellikle, kadınların becerileri gözden kaçırılmakta, değersizleştirilmekte ve eğitim olanakları kısıtlanmaktadır. Tüm bu dinamikler kadınlar için, düşük ücret ve yönetsel pozisyonlara erişememe ile sonuçlanmaktadır. Oysa kadınların yönetici pozisyonunda daha fazla temsil edilebilmesi, işgücü piyasası getirilerinde eşitliğin sağlanabilmesi için önemli bir koşuldur (Maume,1999: 483-489). Kadınların yönetici pozisyonunda daha fazla temsil edilmesinin önünde literatürde cam tavan olarak adlandırılan engeller söz konusudur.

*Cam tavan* kavramı, feminist teori içinde, işgücü piyasasındaki dikey katmanlaşmayı işaret etmek için kullanılan bir metafordur<sup>35</sup>. Tavanın cam olması, dikey katmanlaşmaya yol açan engellerin görünmezliği ile ilgilidir. Cinsiyete dayalı dikey katmanlaşma, erkeklerle aynı iş yerinde çalışan beyaz yakalı kadınların orta ya da alt düzey yönetici konumunda sıkışıp kalmasına karşın üst düzey yöneticiliklerin çok büyük oranda erkekler tarafından yürütülmesi, işgücü piyasasının yaygın ve dirençli bir özelliğidir. Üst düzey yöneticiliklerde (CEO, genel müdür vb.) toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, orta düzey yöneticiliklere göre daha güçlü bir şekilde kendini göstermektedir. Bu açıdan cam tavan metaforu, üst düzey yönetici pozisyonlarına geçildikçe artan bir ayrımcılığı ifade etmektedir. Kadınlar hem şirket (ya da iş) politikaları/pratikleri etkisiyle hem de davranışsal ve kültürel etkilerle üst düzey yöneticilik konumu için cam tavanlarla karşılaşmaktadır. Kadınlar yönetici olduklarında, erkek için tanımlanan toplumsal cinsiyet rollerini (sertlik, otoriterlik, rekabetçi, iddialı, duygusallıktan uzak, hedef odaklı) sergilemek zorundadır ancak bunu yaparken, “ölçülü” olması beklenmektedir. Kadınlar için tanımlanan toplumsal cinsiyet rolleri yöneticilik için yeterli değildir; iyi yönetici erkektir (Özkaplan,2013:1-13). Üst gelir gruplarında ve nispeten daha nitelikli olan kadınlar işgücü piyasasında cam tavan etkisine maruz kalırken, alt gelir gruplarında ve düşük nitelikli olan kadınlar için yapışkan zemin etkisi oluşmaktadır. Yapışkan zemin etkisi alt gelir grubundaki kadınların aynı gelir grubundaki erkeklere

<sup>35</sup> Kadın işgücünün kariyer hedeflerini gerçekleştirmede karşılaştığı diğer önemli engel ise cam uçurum olarak adlandırılmaktadır. Cam uçurum, cam tavanı aşmayı başaran kadınların, şirketlerin kriz dönemlerinde yönetici pozisyonlarına getirilmelerini ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile cam uçurum, şirketlerin kriz dönemi gibi olumsuz koşullarında, kadınların başarısız olmaları için onlara verilen riskli pozisyonlardır. Amaç, “kadından yönetici olmaz” şeklindeki düşünceye destek oluşturabilmektir (Yıldız vd.,2016).

göre daha düşük ücret geliri elde etmesidir ve bunun önemli bir bölümü kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır (Albrecht, vd.2003).

Feminist yaklaşıma göre işgücü piyasasında kadınların dezavantajlı konumu ve bunun arakasındaki toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ortodoks modeller/metotlar tarafından sorgulanmadan bırakılmaktadır. Çünkü bu modeller/metotlar toplumsal cinsiyet ideoloji ile şekillenmekte ve erkek egemen faaliyetleri<sup>36</sup> ve erkeksi (maskülen) özellikleri<sup>37</sup> ön plana çıkarmaktadır. Bunun sonucu olarak kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumu “doğal” kabul edilmekte ve toplumsal yeniden üretim sürecindeki geniş kapsamlı kadın emeği ekonomi dışı olarak görülerek önemsizleştirilmektedir. Kadının özel alandaki emeği olmadan toplumsal sistemin ayakta kalabileceği ima edilmektedir. Bununla birlikte, kadınların bakım emeği ve toplumsal yeniden üretim faaliyetlerinin heteronormatif<sup>38</sup>, çatışma içermeyen aile dinamikleri içinde gerçekleştiği varsayılmaktadır. Böyle bir bakış açısı ile alternatif hane halkı biçimlerini ve kadınların hane reisi olduğu durumlar görmezden gelinmektedir (Runyan ve Peterson,2014: 185-188). İktisat disiplinin bu eril ve tek taraflı yapısı disiplinin gelişmesinde etkili olan iktisatçıların inanç, düşünce ve ideolojilerinden bağımsız değildir. Dualist, hiyerarşik ve değer yüklü düşünme tarzı iktisatta temel bir ilke haline gelmiştir. İktisadın gelişimi, ideal bilim tasavvuru (özellikle de klasik ve neoklasik) özerk bireylerin “objektif” ve “değer yargılarından yalıtılmış “gerçeklerinin” birikimi şeklinde gerçekleşmiştir. Pozitivist metodoloji ve neo-klasik iktisadın ideolojik temelleri, iktidarın dikkate alınmasına, mevcut koşulların sorgulanmasına ve bireysel kavramların analize dahil edilmesine izin vermemiştir (Dolfsma ve Hoppe, 2003:118-121). Disiplin içindeki toplumsal cinsiyet ideolojisi, araştırma için hangi problemlerin seçileceği, araştırmanın nasıl yürütüleceği ve elde edilen bulguların nasıl yorumlanacağı konusunda belirleyici olmuştur. Bu yolla objektif olduğu iddia edilen yöntem ve içerikler aslında cinsiyet yanlı/taraflı bir nitelik taşımaktadır. Cinsiyet ve cinsiyete bakış açısı toplumun ekonomik yapısının içine yerleşmiştir. Feminist

<sup>36</sup> Toplumsal cinsiyet rolleri kadınları özel alan ile özdeşleştirirken erkek emeği kamusal alan için görülmektedir. Dolayısıyla kamusal alan ya da bir diğer ifade ile işgücü piyasası erkek egemen faaliyetlerin yoğunlaştığı alanlardır.

<sup>37</sup>Toplumsal cinsiyet betimlemesinde, geleneksel olarak, kadınlar için duygusallık, diğerkamlık, bağımlılık (pasiflik) gibi dişil olarak adlandırılan özellikler dikkate alıp kadınların rasyonelliği şüphe ile karşılanırken, erkeklere atfedilen özellikler de rekabetçilik, rasyonellik, saldırganlık, koruyuculuk, bağımsızlık gibi eril özelliklere yönelim söz konusudur ki bu durum kadın ve erkek arasında, erkek lehine hiyerarşik bir ilişki kurulmasına neden olmaktadır.

<sup>38</sup> Heteroseksüelliğin toplumsal, doğal bir norm olarak görülmesi durumudur.

yaklaşım bunu görünür kılmaya, bu konuda farkındalık yaratmaya çalışmaktadır (Blank,1993:131-136). Feminist yaklaşım toplumsal cinsiyet ilişkilerini analizinin merkezine koymakta ve analizin dışında bırakılan soruları sormaktadır.

Beneria (1995)'a göre, feminist yaklaşım genellikle, sorunlu görülen, alan dışına itilen, zor, riskli ve rahatsız edici soruları gün ışığına çıkartmaya çalışmaktadır. Birçok disiplin üzerinde yoğun etki yaratan feminist yaklaşım, var olan tanımlara karşı meydan okumuş ve "kabul edilmiş/benimsenmiş" toplumsal cinsiyet meselelerine karşı koyarak bilginin alanını genişletmiştir. Feminist teorinin ve postmodern kuramların gelişimi, ekonomiyi dönüştürmek, yeni teori-politikalar üretebilmek için gerekli temeli sunmuştur. Hakim neoklasik teorinin piyasa merkezli yaklaşımı, iş bölümündeki asimetriyi aile ile uyumlu maksimizasyon davranışı olarak açıklayan bireysel tercih modeli ve kullandığı diğer statik modeller, toplumsal cinsiyete ve asimetrik güç ilişkilerine dair feminist sorular sormak ve bu sorulara cevap bulabilmek için uygun değildir. Diğer taraftan, özellikle işgücü piyasası için, Marksist (Radikal) ve kurumcu yaklaşımlar neoklasik çerçeveden daha zengin bir analiz temeli sunmakta ve feministler tarafından zaman zaman kullanılmış olsa da, her ikisi de örtük toplumsal cinsiyet ilişkilerini tanımlamakta, analiz etmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği/ yeniden üretimi hakkında daha spesifik sorular sormakta yetersiz kalmaktadır.

Feminist yaklaşımın katkılarını "*cinsiyet kukla değişkenden fazlasıdır*" şeklinde özetleyen Figart (2005) 'a göre işgücü piyasasında ayrımcılığa ilişkin feminist yaklaşımlar, neoklasik ayrımcılık modellerin eleştirisi konusunda Marksist (Radikal) ve kurumcu yaklaşımlarla bazı ortak noktalara sahip olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet teorisinin gelişimde eşsiz bir katkı sunmaktadır. Kadınların, genellikle patriyarka kuramları ile bütünleşen baskılanmasının maddi ve sistematik unsurlarının yanı sıra postmodern ve sosyalist feministler, toplumsal cinsiyetin inşasında kültür ve ideolojinin gücünü ortaya koyabilmek için meydan okumaktadır. Feminizmin ayrımcılık teorisi ya da toplumsal cinsiyet teorisi işgücü piyasası ayrımcılığını hem işyerinde hem de ailede ekonomik, sosyal, politik ve kültürel güçlerin çok boyutlu bir etkileşimi olarak görmektedir. Toplumsal cinsiyetin ekonomik kurumlarda dahil olmak üzere sosyal kurumları biçimlendirme sürecine odaklanmaktadır. Feminist yaklaşımın motivasyonu, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların karşılaştıkları ayrımcılıkları anlayabilmek ve

düzeltebilmek konusundaki inançtır. Dolayısıyla, feminist yaklaşım, kamu politikası ve politik aktivizm için muazzam bir potansiyele sahiptir. Bunun yanı sıra feminist yaklaşım işgücü piyasasının çıktılarına dair statik modellerin sınırlarını fark etmekte ve yaşanan ayrımcılık deneyimlerini araştırmaktadır. İş yerindeki nispi güce ve işverenlerin, işçilerin çeşitli rekabet çıkarlarına göre hareket ettikleri sürece odaklanmaktadır. Feminist yaklaşımlar, toplumsal cinsiyet, ırk, sınıf ve işgücü piyasasının yapısal gelişimini etkileyen diğer sosyal faktörler arasındaki kesişme noktalarını dikkate almaktadır (Figart,2005:509-514). İktisada feminist yaklaşım, hakim ya da heteredoks iktisadın sessiz kaldığı konuların bir kısmını disiplin içine taşımayı başarsa da, bu durum feminist yaklaşımın tamamen güçlü bir alternatif oluşturmasını sağlamamış görünmektedir. Bu durum, kısmen hakim veri seti ve analiz yöntemlerinin feminist yaklaşımlarla örtüşmemesi, kısmen de bu yaklaşım içindeki eksikliklerden kaynaklanmaktadır.

Macdonald (1995)'e göre feminist ekonomistler ampirik alanda birden fazla zorluklarla karşılaşmaktadır. Bunlar, kadınların ücretsiz çalışmasının ölçümü / değerlemesi, gelir ve kaynakların hane içi dağılımı ve ücretli işgücü piyasasında cinsiyetlendirme süreçleri ile ilgilidir. Hakim iktisadın veri toplama standartları ve analiz yöntemleri, feminist analizler için zorluk yaratmaktadır. Hanelerdeki güç ilişkileri ve iş dünyasında cam tavanı oluşturan ince süreçler gibi konular kolayca araştırılmamakta ve ölçülmemektedir. İstatistiksel kurumlar tarafından toplanan ve ekonomik analiz için uygun hale getirilen veriler, feministlere göre disiplinin erkek yanlılığının doğrudan izlerini taşımaktadır. Feminist iktisatçılar birincil veriler elde etmek için anket araştırması, vaka çalışmaları ve katılımcı gözlemi içeren, diğer sosyal bilimlerden ödünç alınmış yöntemlere başvurmaktadır. Ancak ekonomistlere bu yöntemler konusunda eğitim, genellikle, verilmemektedir. Birincil veri oluşturmanın zorlukları, ekonometrik tekniklere uygun olabilecek anket verileri bile, el değmemiş bir konudur. Vaka çalışmaları firmalarda işgücü sürecinin analizinde de faydalı olmasına rağmen geleneksel metodolojinin dışında kalmakta ve öznel olduğu için eleştirilmektedir. Ayrıca bu çalışma metodolojisinde genellemeler yapılması sorunlu bir durumdur. Zayıf yürütülen vaka çalışmaları feminist çıkarımlar için geniş bir analiz alanı oluşturamadığından iktisat disiplini içinde saygınlık elde edememektedir. Derinlemesine görüşmeler ise uygun ayrıntıyı elde etmek için yararlıdır, fakat daha sonra nitel analiz için bir sınırlama yapılamamaktadır.

Yaklaşımın içindeki eksiklikler konusunda Blank (1993) kullanılan tanımlamalara, modellemelere ve feminist yaklaşımın hakim teoriye yönelik eleştirilerine dikkat çekmektedir. Blank (1993)'a göre feminist yaklaşım, iktisat literatüründe bir alternatif oluşturmaktan ziyade birikmiş literatür üzerindeki memnuniyetsizliğini dile getirme konusuna odaklanmıştır. Bu yaklaşım uzun vadeli meşruiyet kazanmak istiyorsa, eleştiriden çok inşa sürecine geçmelidir. Feminist yaklaşım daha geniş bir “ekonomik alan” tanımının neleri içereceği konusunda net olmalıdır. Kurulacak yeni modellerin hem makroekonomik hem de mikroekonomik davranışlar için nasıl bir bakış açısı ürettiğini gösterebilmek amacıyla bireyler arasındaki ilişkileri modellerken açıklık sağlamalıdır. Feminist iktisatçıların, geleneksel ekonomik yaklaşımlardan daha bilgilendirici ve daha ikna edici ampirik sonuçlar üretmek için daha geniş metodolojilerden faydalanan somut araştırma örnekleri sunmaları gerekmektedir. Diğer taraftan yaklaşımın temel eleştiri dayanaklarından biri olan rasyonel seçim ilkesinin bazı durumlarda yararlı ve dayanıklı olduğu kanıtlanmıştır (Blank,1993:136-140). Bu ilkenin sağladığı ampirik bir kolaylık söz konusudur ve hakim model, sanayileşmiş toplumlardaki bazı durumlarda güçlü kestirim yeteneğine sahiptir. Bir başka ifade ile standart ekonomik modelde gerçeklik vardır, ancak bu sadece kısmi bir gerçekliktir. Beyaz, erkek, orta gelirli kişilerin demokratik, sanayileşmiş ve Batılılaşmış bir toplumda temsili olarak, muhtemel gerçekliğin iyi bir yaklaşımıdır. Diğer taraftan bu modeller yalnızca toplumsal cinsiyet konusunda değil, birçok kadının davranışını motive eden tüm güçleri yeterince tanımlamamış olmasıyla, düşük gelirli birçok erkeğin, beyaz olmayan erkeklerin ve kadınların ve çoğu sindirilmeyen göçmenlerin tüm deneyimlerini tanımlamakta da yetersizlik arz etmektedir. Bu nedenle standart iktisadi modellere alternatifler geliştirme çabalarındaki tek alternatif feminist yaklaşım olmayacaktır (Blank,1993:140-143).

Feminist yaklaşım kullandığı analiz yöntemleri, tanımlama ve modellemeler açısından çeşitli eleştirilere maruz kalsa da işgücü piyasası öncesi ve piyasa içi ayrımcılık arasında kurduğu güçlü etkileşim ayrımcılığı çok daha geniş bir açıdan, soyutlamalardan kurtararak ele almayı mümkün kılmaktadır. Toplumsal cinsiyetin kadın-erkek arasında yarattığı asimetrik ve hiyerarşik iş bölümü, neoklasik iktisadın ayrımcılığı açıklarken öne sürdüğü arz ve talep taraflı tercihlerin nedenlerine,

piyasaların kurumsal yapısı altında kadınların neden ikincil işgücü piyasasında yoğunlaştığına dair önemli bir ışık tutmaktadır.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizliğin bireysel gelir dağılımı üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada feminist yaklaşım toplumsal cinsiyet analizi benimsenmiş ve cinsiyete dayalı ayrımcılık/eşitsizlik toplumsal cinsiyet ayrımcılığı/eşitsizliği olarak okunmuştur. Çalışmanın devamında işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bireysel gelir dağılımı üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için regresyona dayalı araştırma yönteminden yararlanarak ampirik analize başvurulmuştur.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE GELİR DAĞILIMI

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bireysel gelir dağılımı üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu amaçla fert faaliyet gelirlerinde önemli bir paya sahip olan ücret/maaş gelir kalemleri<sup>39</sup> dikkate alınmıştır. Çalışmada yararlanılan *TÜİK Gelir ve Yaşama Koşulları Araştırma 2018* veri setinde bireylere ait gelir ve istihdam değişkenleri: fert gelirleri ve fert istihdam bilgileri olarak ifade edilmektedir. Ancak çalışmanın daha önceki bölümleriyle ifade bütünlüğü sağlamak amacıyla değişkenler bireysel gelir ve bireyin istihdam bilgileri olarak ifade edilecektir. Çalışmada analiz için kantil regresyon ve bu regresyona dayalı Macahado-Mata ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Ancak bu ampirik çalışmayı değerlendirmeden ve çalışma sonucunda elde edilen bulguları ortaya koymadan önce ilgili literatürde yer alan ulusal ve uluslararası yayınlardan kısaca bahsedilmesi uygun görülmüştür.

#### 4. 1. LİTERATÜR ÖZETİ

İşgücü piyasası ve bireysel gelir dağılımı arasındaki ilişki, işgücü piyasasında ücret dağılımı üzerinden kurulmaktadır. Bu anlamda ücret dağılımını etkileyen her faktör, bireysel gelir dağılımının şekillenmesinde de etkili olacaktır. Literatürde, ücret dağılımını etkileyen faktörlerden biri de işgücü piyasasında bireylere yönelik ayrımcılık olarak görülmektedir. İşgücü piyasasındaki ayrımcılık; ırk, cinsiyet, etnik kimlik, siyasi tercih gibi birçok farklı kaynaktan beslenebilmektedir. Ancak kapsadığı nüfus açısından ayrımcılığın en yaygın hali cinsiyet temelinde gerçekleşmektedir. Hakim iktisadi yaklaşım olan neoklasik iktisada göre işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık aynı nitelikteki kadın ve erkeğin farklı ücretlendirilmesi ya da farklı tutum ve davranışlara maruz kalması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan kadın ve erkeklerin farklı meslek/iş kollarında yoğunlaşması, kadınların genellikle daha düşük

---

<sup>39</sup> Çalışmanın devamında ifade bütünlüğünün sağlanması için bireylerin işgücü piyasasından elde ettikleri gelirler ücret geliri başlığı altında ele alınacaktır.

ücret elde etmesi, terfi ya da kurum içi olanaklardan daha az yararlanması gibi görünüşler, tercihlere ya da kadın- erkek işgücü arasındaki sözde nitelik farklılıklarına atfedilmektedir. Bu noktada kadınların genellikle daha düşük işgücü piyasası niteliklerine sahip oldukları, ev içi sorumluluklar nedeniyle esnek çalışma saatlerine sahip işleri tercih ettikleri öne sürülmektedir. Bununla birlikte eğer işgücü piyasasında yapay bir ayrımcılık ve buna paralel ücret farklılaşması söz konusu ise bu ayrımcılığın yarattığı maliyetlerden dolayı uzun süre devam ettirilemeyeceği ve rekabetçi koşulların etkisiyle ortadan kalkacağı varsayılmaktadır. Dolayısıyla, neoklasik iktisat için işgücü piyasasındaki cinsiyet ücret eşitsizliği, ancak ve ancak kadın- erkek arasındaki niteliksel farklılaşmasının bir sonucu olarak var olacaktır.

Neoklasik iktisadın ayrımcılık tanımı ve nitelik-ücret arasında kurduğu pozitif yönlü ilişki ampirik literatür için önemli bir zemin hazırlamıştır. Ayrımcılığın ücret eşitsizliği üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlayan ayrıştırma yöntemleri esas olarak; neoklasik iktisadın ayrımcılık tanımı üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda farklı kıtalardaki birçok ülkede işgücü piyasası için yapılan ampirik analizler neoklasik iktisadın yaklaşımını yansıtmaktadır. İlgili literatürün incelenmesinde sistematik sağlanması adına ülkeler için yapılan çalışmalar kıta kriterine göre ele alınmaktadır.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadın-erkek ücret eşitsizliği üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan ilk çalışmalar Amerika Kıtasında, ABD işgücü piyasası için Oaxaca (1973) ve Blinder (1973) tarafından ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Oaxaca (1973), *Ekonomik Fırsat Anketi*, 1967 yılı verilerini kullanarak A.B.D. işgücü piyasasında kadın-erkek ücret eşitsizliğini ve ayrımcılığın bu eşitsizlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritması olarak kabul edilirken, bağımsız değişkenler ise çalışanın potansiyel deneyimi, sahip olduğu çocuk sayısı, eğitim düzeyi, sendika üyeliği, çalışma alanı (özel sektör, kamu sektörü vb.) sağlık durumu, çalışma yapısı (tam/yarı zamanlı çalışma), göçmenlik durumu, medeni hali, ikamet yeri, mesleği ve endüstri grubu olarak seçilmiştir. Analizde 16 yaş ve üstündeki bireyler dikkate alınmıştır. Oaxaca analiz için en küçük kareler tahmin edicisine dayalı bir ayrıştırma yöntemi kullanmıştır. Bu yöntemde ücret eşitsizliği iki bileşene ayrıştırılmaktadır: Bağımsız değişkenler açısından bireyler arasında oluşan nitelik farklılıklarından kaynaklı ücret eşitsizliği ve nitelik farklarının açıklayamadığı



ücret eşitsizliği<sup>40</sup>. Ayrıştırmanın ikinci parçası, bireyler arasındaki nitelik farklılıkları kontrol edildikten sonra modelde arda kalan, artık (residual) değeri vermekte ve ayrımcılığın ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi olarak yorumlanmaktadır. Bu anlamda ayrımcılık aynı nitelikteki; örneğin aynı beşeri sermayeye sahip, aynı istihdam özelliklerine sahip olan, aynı meslek grubunda çalışan bireylerin farklı ücretlendirilmesi anlamına gelmektedir. Analiz sonuçlarına göre kadın ve erkek çalışanlar arasında önemli bir ücret eşitsizliği söz konusudur ve bunun bir bölümü kadınlara yönelik ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Ancak Oaxaca, bu ayrımcılığın eşit işe eşit olmayan ücret şeklindeki doğrudan ayrımcılıktan ziyade kadınların aynı beşeri sermaye ve kişisel niteliklere sahip erkeklere göre daha düşük ücret elde ettikleri işlerde yoğunlaşmasından kaynaklandığını öne sürmektedir.

Blinder (1973), A.B.D. işgücü piyasasındaki cinsiyet ücret eşitsizliğini iki ayrı grup altında incelemiştir. Bunlar beyaz ve Afro-Amerikalı erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği ve beyaz Amerikalı kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğidir. Çalışmada *Michigan Araştırma Merkezi'nin Gelir Dinamiği Panel Çalışması*, 1967 yılına ait veriler kullanılmıştır. Analizde bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler ise eğitim düzeyi, meslek grubu, mesleki eğitim, sendika üyeliği, gazilik (veterans), mevcut işindeki görev süresi, yaş, sağlık durumu, ikamet ettiği yer ve yerel işgücü piyasası koşullarıdır (coğrafi hareketlilik, mevsimsel istihdam durumu ve iş süresinin uzunluğu). Blinder, Oaxaca (1973)'de olduğu gibi en küçük kareler tahmin edicisine dayalı bir ayrıştırma yöntemi geliştirmiştir. Bu yöntemde ücret eşitsizliği üç bileşene ayrıştırılmıştır: İki grup arasında bağımsız değişkenler açısından nitelik farkından kaynaklanan eşitsizlik, katsayılardaki farklılaşmadan kaynaklanan eşitsizlik ve eşitsizliğin açıklanamayan kısmı<sup>41</sup>. Blinder (1973), son iki bileşeni ayrımcılıktan kaynaklı eşitsizlik olarak tanımlamıştır. Ayrımcılık etkisi, Oaxaca (1973)'e benzer şekilde, modelin gözlemlenebilir niteliklerle açıklayamadığı bölümden meydana gelmektedir. Analiz sonuçlarına göre Amerikalı beyaz erkek çalışanlar ve Afro-Amerikalı erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin çok büyük bölümü Afro-Amerikalıların uğradığı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Beyaz kadın ve erkek

<sup>40</sup> Çalışanlar arası nitelik farkı terimi "Effects of characteristics" tanımlamasından çevrilmiştir. Nitelik farkının açıklayamadığı bölüm ise "Effects of coefficients" terimine karşılık olarak kullanılmıştır.

<sup>41</sup> Bu konu için Bknz, Johs (1983), " On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method" The Journal of Human Resources, Vol. 18, No. 1 (Winter, 1983), 126-130.

arasındaki ücret eşitsizliğinin ise yaklaşık üçte ikisi doğrudan ayrımcılıktan, geri kalan kısmı ise mesleki statü ve kıdem elde etmedeki ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Oaxaca ve Blinder'in en küçük kareler tahmin edicisi üzerine uyguladığı iki bileşenli ayrıştırma yöntemi daha sonra sentezlenerek Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi (O-B) ya da klasik yöntem olarak anılmıştır. Birçok çalışma bu yöntemi takip etmiş ya da bu yöntemeye dayalı yeni yaklaşımlar geliştirmiştir. Bu yeni yaklaşımlardan biri de bu çalışmada da kullanılan yöntem olan, Machado-Mata (2005) ayrıştırma yöntemidir. Le ve Miller (2010), Machado-Mata (2005)<sup>42</sup> ayrıştırma yöntemini kullanarak, A.B.D. işgücü piyasasında 1990 ve 2000 yılları için cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği incelenmiştir. Çalışmada 24-64 yaş arası, ücretli çalışanlar üç gruba ayrılmıştır: Amerikan uyruklu olanlar, İngilizce konuşulan ülkelerden göç edenler ve İngilizce konuşulmayan ülkelerden göç edenler. Çalışmada bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler ise eğitim yılı, potansiyel işgücü deneyimi (ve karesi), medeni durumu, Güney Eyaletlerinde yerleşip yerleşmediği, ırkı, yabancı uyruklu olanların kaç yıldır ABD'de yaşadığı ve İngilizce yeterlilik düzeyleri için yapılan sınıflandırmalardır. Elde edilen sonuçlara göre kadınlar, bütün ücret dağılımları boyunca erkeklerden daha düşük ücret elde etmektedir. Ancak cam tavan etkisine dair çok az kanıt vardır çünkü dağılımın üst bölgelerindeki cinsiyet ücret eşitsizliği, diğer ülke örneklerine kıyasla belli belirsiz bir niteliğe sahiptir. Bununla birlikte uyuğu Amerikan olan erkeklerle karşılaştırıldığında ana dili İngilizce olmayan kadınlar hem göçmen oldukları için hem de kadın oldukları için, özellikle daha vasıflı işçiler arasında, çifte dezavantajlı bir konuma sahip olmuştur. Başka bir ifade ile daha fazla ayrımcılığa maruz kalmıştır.

ABD işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık, kıtanın güneyindeki Latin Amerika ülkelerinde de görülmekle birlikte bu ülkeler arasında, cam tavan ve yapışkan zemin etkisi açısından farklılaşmaktadır. Carrillo vd (2014)'un 12 Latin Amerika Ülkesi<sup>43</sup> için kentsel bölgedeki cinsiyet ücret eşitsizliğini incelediği çalışmada, yapışkan zemin

<sup>42</sup> Analiz, Machado- Mata ayrıştırma yöntemine dayanmakla birlikte farklı bir karşı olgusal dağılımların simülasyonu için Autor vd. (2005)<sup>42</sup> takip edilmiştir. Bknz: Autor, D. H., Katz, L. F. and Kearney, M. S. (2005) Rising wage inequality: the role of composition and prices, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts, USA, Working Paper No. 11628, September

<sup>43</sup> Bunlar: Arjantin, Bolivya, Kolombiya, Kosta Rika, Honduras, Meksika, Paraguay, Peru, Uruguay, Venezuela'dır.

ve cam tavan etkisinin Latin Amerika Ülkeleri için yaygın bir durum olduğu ancak bunlardan ilkinin daha fazla ülkeyi kapsadığı ve daha etkili olduğu gözlemlenmiştir<sup>44</sup>. Çalışmada analiz yöntemi olarak koşulsuz kantil regresyon ayırıştırma yöntemi kullanılmıştır<sup>45</sup>. Böylece koşulsuz kadın-erkek ücret açığının ne kadarının kadın ve erkekler arasındaki beşeri sermaye farklılıkları ile açıklanabileceği ortaya konmuştur. Analiz için hanehalkı anketlerinden yararlanılmış ve kentsel alanda yaşayan, anketten önceki haftada en az bir saat çalıştığını beyan eden, 14-65 yaş arası bireyler seçilmiştir. Saatlik ücret dağılımının altında ve üstünde %1 lik alanda kalanlar ile 98 saatten fazla çalıştığını beyan edenler örneklemeden çıkarılmıştır. Analizdeki bağımsız değişken saatlik ücret eşitsizliğidir. Ayırıştırma yöntemi sonuçlarına göre tüm ülkelerde ücret dağılımının alt bölgelerinde büyük ve istatistiksel olarak anlamlı, erkekler lehine "açıklanamayan " bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizlik özellikle Bolivya ve Peruda daha fazladır ve genel olarak medyanda görülen eşitsizlikten daha büyüktür. Diğer taraftan birçok ülkede dağılımın üst bölgelerinde de önemli boyutta açıklanamayan bir kadın -erkek ücret eşitsizliği söz konusudur. Bu eşitsizlik en güçlü olarak Brezilya ve Uruguay işgücü piyasasında ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bir diğer önemli tespiti de gözlemlenen ve açıklanamayan yapışkan zemin ve cam tavan etkisi büyüklüğünün ülkelerin kişi başına gelir düzeyi ve gelir eşitsizlikleri ile yakından olan ilişkisidir. Buna göre genel olarak daha fakir ülkelerde ve gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde yapışkan zemin etkisi ortaya çıkarken, zengin ve gelirin daha eşit dağıldığı ülkelerde cam tavan etkisi görülmektedir.

Latin Amerika ülkelerine benzer bir durum Avrupa için de gözlemlenmektedir. Avrupa ekonomileri için yapılan çalışmalar, kadınlar aleyhine gerçekleşen ücret eşitsizliğinin kıta için yaygın bir durum olmasının yanı sıra cam tavan ve yapışkan zemin etkisinin ülkeden ülkeye değiştiğini ortaya koymaktadır. Bu alandaki öncü çalışmalardan Albrecht vd. (2003), İsveç işgücü piyasasında- kadın erkek ücret eşitsizliğini ve ayrımcılığın bu eşitsizlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada, kantil regresyon ve Machado-Mata (2000) ayırıştırma yöntemi kullanılmıştır. Analiz için 1998 yılında tam zamanlı ücretli çalışan bireyler dikkate alınmıştır. Bağımsız değişken aylık

<sup>44</sup> Yapışkan zemin etkisinin görüldüğü ülkeler: Arjantin, Bolivya, Kosta Rika, Şili ve Honduras'tır. Cam tavan etkisinin görüldüğü ülkeler; Brezilya, Uruguay, Venezuela'dır. Diğer ülkelerde cam tavan ve yapışkan zemin farklı büyüklüklerde olmakla birlikte bir arada gözlemlenmiştir.

<sup>45</sup> Bu yöntem (FFL) Firbo vd. (2009) tarafından geliştirilmiştir. FFL tekniği her açıklayıcı değişkenin ücret eşitsizliğine katkısının hesaplanmasını sağlamaktadır. Böylece koşulsuz miktarların hesaplanması mümkün olmaktadır (Carrillo vd :2014,344).

ücretlerin logaritması; bağımlı değişkenler ise yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, göçmenlik durumu, sektör (kamu-özel), endüstri ve meslek grubu olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre kadın-erkek ücret eşitsizliği, dağılım boyunca artmakta ve dağılımın üst bölgelerde hızlanmaktadır. Başka bir ifade ile İsveç işgücü piyasasında kadınlar aleyhine güçlü bir cam tavan etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır <sup>46</sup>. Bununla birlikte, ayrıştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek arasında görülen ücret eşitsizliğinin temel nedeni, işgücü nitelik farklılıklarından ziyade bu niteliklere karşılık verilen ücretlerin kadın ve erkek arasındaki farklılaşmasıdır. Modeldeki değişkenler açısından benzer niteliklere sahip kadın ve erkek, cinsiyetlerinden dolayı farklı ücret geliri elde etmişlerdir. Analiz göçmen ve göçmen olmayan gruplar için tekrarlandığında ise bir başka dikkat çekici sonuç elde edilmiştir. Bu iki grup arasındaki ücret eşitsizliği dağılım boyunca artmamış ve cam tavan etkisi ortaya çıkmamıştır. Çalışmada, cam tavan etkisinin işgücü piyasası için yaygın bir olgu olmasına rağmen aslında özellikle, cinsiyetle ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Jelal (2008) Fransa işgücü piyasasında cam tavan etkisinin varlığını araştırmıştır. Machado-Mata ayrıştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, özellikle firma niteliklerinin ücret dağılımı boyunca kadın- erkek ücret eşitsizliği üzerindeki etkisine dikkat çekilmiştir. Bu amaçla, 1992 yılı için firma ve çalışanlara ait verilerin olduğu bir veri setinden yararlanılmıştır. Analiz, özel sektörde çalışan işçilerle sınırlandırılmıştır. Çalışmada bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler ise iki gruba ayrılmıştır: İşçi özellikleri için bağımsız değişkenler ve firma özellikleri için bağımsız değişkenler. İşçi özellikleri olarak kullanılan bağımsız değişkenler yaş, cinsiyet, uyruk, kıdem, meslek, eğitim durumu, yöneticilik, sözleşme türü (kalıcı/ geçici), potansiyel deneyim ve işyerinin olduğu bölgedir. Firma özellikleri olarak kullanılan bağımsız değişkenler ise işgücü kompozisyonu (mavi yakalı-tekniKER, yönetici), sektör, firma büyüklüğü, işyerinde çalışan başına düşen ortalama eğitim saati, firmaların genel ve organizasyon özellikleri, iş rotasyonu programlarının varlığı ve firmanın ücret politikası (toplu pazarlık, yasal ücret sınırları). Çalışmanın ilk aşamasında uygulanan regresyon sonuçlarına göre dağılım alt bölgelerinde kadın ve erkek ücreti birbirine yakınlaşırken üst bölgelerde kadın erkek arasında güçlü bir ücret eşitsizliği ortaya çıkmaktadır. Firma özelliklerine ait değişkenlerin eklenmesi ile dağılımın üst

<sup>46</sup> Dağılım üst bölgelerinde, diğer bölgelere göre daha hızlı artan ücret eşitsizliğini cam tavan olarak yorumlayan ilk çalışma Albrecht vd. (2003)'tür. Daha sonraki çalışmalar cam tavan ve yapışkan zemin etkisi için bu yaklaşımı takip etmiştir.

bölgelerindeki açık devam etmesine rağmen azalma eğilimi göstermiştir. İşçi özelliklerinin yanı sıra firma özelliklerinin ya da daha genel ifade ile işyeri özelliklerinin dikkate alınması cam tavan etkisini azaltmıştır. Ayırıştırma yönteminden elde edilen bulgulara göre ise kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliği esas olarak işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Biagetta ve Scicchitano (2011) İtalya işgücü piyasasında yönetici olarak çalışan ücretliler arasında cinsiyet ücret eşitsizliğini araştırmıştır. Çalışmada kantil regresyon kullanılarak karşı-olgusal ayırıştırma yaklaşımı uygulanmıştır. Analiz için kullanılan veri seti yönetici konumunda çalıştığını bildiren 25-65 yaş arası bireylerle sınırlandırılmıştır. Öğrenciler, Silahlı Kuvvetlerde görev alan kişiler ve serbest meslek sahibi olanlar veri setinden dışlanmıştır. Çalışmada bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler ise vatandaşlık (ikamet edilen ülke, birlik üyesi ülke ve bir başka ülke), medeni hali, sağlık problemlerinden dolayı fiziki aktivitelerinde sınırlama olup olmadığı, eğitim düzeyi, iş tecrübesi (ve karesi), yarı zamanlı -tam zamanlı çalışma durumu, sözleşme türü (geçici ya da sürekli çalışan), iş yerinde çalışan kişi sayısı ve sektör grubu olmuştur. Analiz sonuçlarına göre incelenen grup için cinsiyet ücret eşitsizliği dağılım boyunca ilerledikçe "U" şeklini almaktadır. Başka bir ifade ile dağılımın alt ve üst bölgelerinde, sırasıyla yapışkan zemin etkisi ve cam tavan etkisi görülmüştür. Bununla birlikte bu iki etkinin önemli bir bölümü işgücü piyasasında kadınlar aleyhine gerçekleşen cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinden meydana gelmektedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin etkisi dağılımın üst bölgelerine doğru nispi olarak artmıştır. Yani yapışkan zemin etkisine göre cam tavan etkisinin daha büyük bir bölümü ayrımcılıktan kaynaklanmıştır.

Gardeazabal ve Ugidos (2005) İspanya için işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın boyutunu araştırmıştır. Çalışmada geleneksel Oaxaca (1973) ayırıştırma yöntemi, kantil regresyon için genişletilmiş; cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının yüksek gelirliiler arasında mı yoksa düşük gelirliiler arasında mı daha güçlü olduğu incelenmiştir. Analiz için 1995 *İspanya Ücret Yapısı Anketi* kullanılmıştır. Çalışmada bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritması, bağımsız değişkenler ise eğitim düzeyi, yaş (deneyim için vekil değişken) ve görev süresidir. Elde edilen sonuçlara göre

kadınlara yönelik ücret ayrımcılığının etkisi, dağılım boyunca değişmekte ve en yüksek değerine dağılımın alt bölgelerinde ulaşmaktadır.

Figueiredo ve Botelho (2013), 1998 ve 2007 Portekiz İşgücü Anketi verilerini kullanarak, bu işgücü piyasası için cinsiyet ücret eşitsizliğini araştırmışlardır. Analiz için seçilen örneklem her iki yıl içinde ;15-64 yaş arası, haftada 30-50 saat arası tam zamanlı çalışan, özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Yasal olarak tanımlanan aralıktan daha düşük olan net saatlik ücretler örneklemden dışlanmıştır. Bağımsız değişken net saatlik ücretlerin logaritması, bağımlı değişkenler; eğitim yılı, efektif deneyim (effective experience)<sup>47</sup>, kıdem, bölge, endüstri ve meslek grupları olarak belirlenmiştir. Çalışmada kantil regresyon ve Machado-Mata ayrıştırma yönteminin<sup>48</sup> yanı sıra geleneksel Oaxaca-Blinder (1973) ayrıştırma yöntemi de uygulanmıştır. Regresyon sonucu elde edilen bulgulara göre, her iki yıl içinde cinsiyet ücret eşitsizliği dağılım boyunca artmaktadır. Dikkat çekici nokta 2007 yılındaki toplam eşitsizliğin 1998 yılına göre daha yavaş artmasıdır. Bu durum, Portekiz'de son dönemlerde kadın ve erkek nitelikleri arasındaki yaklaşma ile açıklanmaktadır. Ayrıştırma yöntemi sonuçlarına dönüldüğünde ise her iki yıl içinde ücretlerdeki eşitsizliğin büyük bölümünün işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ancak, 2007 yılına ait ayrımcılık etkisinin 1998'e göre daha büyük olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular geleneksel ayrıştırma yöntemi ile karşılaştırıldığında varılan sonuç, ortalama cinsiyete dayalı ücret farkının dağılım boyunca gözlemlenen gerçekliği yansıtamadığıdır. Ortalama fark, dağılımın alt ve üst dilimlerdeki etkileri görmeyi engellemektedir.

İşgücü piyasasında kadın-erkek ücret eşitsizliği ve ayrımcılığın ön plana çıktığı bir diğer bölge olarak Asya ülkelerinde, cam tavan etkisinden ziyade yapışkan zemin etkisinin belirginleşmesi söz konusudur. Sakellariou (2006), Filipin işgücü piyasası için yaptığı çalışmada kadın- erkek ücret eşitsizliğinin dağılımın alt bölgelerinde daha yüksek olduğunu üst bölgelerine doğru ise azalma eğilimi gösterdiğini tespit etmiştir. Buna göre dağılımın en alt bölgelerinde erkekler, kadınlardan yaklaşık %50 daha fazla kazanırken,

<sup>47</sup>Efektif deneyim (Effective experience) değişkeni kabaca şu soruya dayanarak hesaplanmıştır: "İlk kez hangi tarihte çalışmaya başladınız?". Fakat bu veri, efektif bir deneyimin tam bir ölçüsü değildir. Çünkü ilk işten sonra çalışanın ara verip vermediği, veriyse de bu aranın süresini belirlemek mümkün değildir (Figueiredo ve Botelho,2013:299).

<sup>48</sup> Çalışmada ayrıştırma yöntemi için Melly (2006) tarafından geliştirilen rqedeco komutu kullanılmıştır.

en üst bölgelerde kadınlar erkeklerden önemli ölçüde daha fazla kazanmaktadır. Çalışmada Oaxaca–Blinder ayrıştırma yöntemi, kantil regresyona uyarlanarak kullanılmıştır. Analiz için kullanılan veriler *1999 Yıllık Yoksulluk Göstergesi Araştırması (APIS)* mikro veri setinden alınmıştır. Tahmin edilecek örneklem, özel sektörde veya kamuda günde en az dört saat çalışan 18-65 yaş arası bireylerle sınırlandırılmıştır. Serbest meslek sahibi olan veya aile tarafından işletilen bir çiftlik veya işletme için ücretli veya ücretsiz çalışan kişiler örneklemden dışlanmıştır. Bağımlı değişken aylık ücretlerin logaritması, bağımsız değişkenler ise medeni durum, eğitim, potansiyel deneyim (deneyimin karesi), endüstri ve meslek grubu olarak seçilmiştir. Ayrıştırma sonuçlarına göre ayrımcılığın etkisi dağılımın alt bölgelerinde daha güçlü gerçekleşmiştir. Diğer taraftan önemini korumakla birlikte, üst gelir bölgelerine doğru gidildikçe ayrımcılığın etkisi azalmıştır.

Fang ve Sakellariou (2011) Tayland 2004 *Hanehalkı Sosyo-Ekonomik Anket'i* verilerini kullanarak koşulsuz ücret dağılımı boyunca cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini araştırmıştır. Çalışmada, Melly ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Analiz için seçilen örneklem 15-65 yaş arası çalışanları içermektedir. İşverenler, kendi hesabına çalışanlar, aile işçileri ve silahlı kuvvetler personeli analiz dışı bırakılmıştır. Bağımlı değişken esas işten elde edilen aylık ücretlerin logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler ise yaş, bölge, eğitim, medeni durum, sektör (kamu-özel), meslek ve endüstri grubudur. Analiz sonuçlarına göre Tayland işgücü piyasasında kadınlar için güçlü bir yapışkan zemin etkisi oluşmaktadır. Bununla birlikte ayrıştırma sonuçlarına göre kadın-erkek nitelik farkı ile açıklanabilecek ücret eşitsizliğinin oranı, ücret dağılımın hemen hemen her bölgesinde dörtte birden daha azdır. Cinsiyetler arasındaki ücret farkının çoğu, özellikle dağılımın alt kuyruğunda kadınlara yönelik ücret ayrımcılığından kaynaklanmıştır.

Khanna (2012) Hindistan'da düzenli olarak ücretli çalışanlar arasında kadın-erkek ücret eşitsizliğini araştırmıştır. Düzenli çalışanların büyük bölümü formel sektörde yer almaktadır. Analiz için kullanılan veriler *2009-2010 Ulusal İstidam ve İşsizlik Anket'i*nden elde edilmiştir. Çalışmada klasik Oaxaca- Blinder (1973) ayrıştırma yönteminin yanı sıra kantil regresyon ve bu regresyona dayalı Machato-Mata- Melly ayrıştırma yöntemi de kullanılmıştır. Çalışmada bağımsız değişken günlük ücretlerin

logaritmasıdır. Bağımlı değişkenler yaş grubu, eğitim, meslek, kamu-özel sektör ve (sektörün bulunduğu yer) kır-kent ayrımıdır. İlk bulgular, ortalama ücret eşitsizliğinin dağılımın farklı noktalarındaki ücret eşitsizliklerini temsil etmediğini göstermiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre kadın- erkek arasındaki ücret eşitsizliği dağılımın alt bölgelerinde daha şiddetli iken üst bölgelere doğru az da olsa düşmektedir. Bu durum Hindistan’ da düzenli çalışan kadın-erkek arasında yapışkan zemin etkisi yaratmaktadır. Analiz her bir bağımsız değişken grubu için ayrı ayrı uygulandığında da genel sonucu destekler bulgulara ulaşılmıştır. Bunlardan en dikkat çekici olanları, kamu-özel sektör ve eğitim açıklayıcı değişkenler için elde edilen bulgulardır. Kamu ve özel sektör için yapılan analizlerde her iki sektör için yapışkan zemin etkisi ortaya çıkmakla birlikte daha sabit ücret politikalarının uygulandığı kamu sektöründe daha güçlü bir yapışkan zemin etkisi söz konusu olmuştur. Eğitim bağımsız değişkeni için bakıldığında hem en düşük eğitim seviyesinde hem de lisans- üstü eğitim seviyesinde yine kadınlar aleyhine bir yapışkan zemin etkisi görülmüş, cam tavan etkisine rastlanmamıştır. Ayrıştırma sonuçlarına göre ise her iki ayrıştırma yöntemi de ücret eşitsizliğinin büyük bir bölümünün kadınlara yönelik ücret ayrımcılığından kaynaklandığını göstermiştir.

Xiu ve Gunderson (2014) Çin’de kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin dağılım boyunca nasıl değiştiğini ve kadınlara yönelik ücret ayrımcılığının boyutunu araştırmışlardır. Çalışmada geleneksel kantil regresyonun RIF (Recentered Influence Function) modifikasyonu kullanılmıştır<sup>49</sup>. Analiz için *Çin Yaşam Öyküleri ve Toplumsal Değişme Anketi (LHSCCC) 1996* verileri kullanılmıştır. Seçilen örneklem, kentte ücretli çalışan 20-69 yaş arası bireyler kapsamaktadır. Çalışmada kullanılan bağımsız değişken aylık ücretler, bağımlı değişkenler ise yaş, medeni durum, sahip olunan çocukların yaş aralıkları, deneyim, görev süresi, eğitim düzeyi, Çin Komünist Partisi (CCP) üyeliği, işletmenin mülkiyet yapısı (kamu, devlet, kolektif, özel ve yabancı), bölge, meslek ve iş yerindeki kıdemdir. Analiz sonuçlarına göre Çin işgücü piyasasında belirgin bir yapışkan zemin etkisi varken cam tavanın varlığına ilişkin kanıtlar sınırlı ve zayıftır. Dağılım boyunca ortaya çıkan ücret eşitsizliğinde en büyük paya sahip olan kadınlara yönelik ücret ayrımcılığıdır ve bu etki dağılım boyunca farklılaşmaktadır. Kadın -erkek arasındaki nitelik farkının ücret dağılımı üzerindeki etkisi oldukça zayıf kalmıştır. Dağılım alt bölgelerinde, kadın- erkek arasındaki nitelik

<sup>49</sup> Firbo vd(2009) ve Fortin vd. (2011) tarafından geliştirilmiştir.



farklılıkları; kadınların erkeklere göre daha düşük eğitim düzeyine sahip olması, CPP üyesi olma olasılıklarının daha düşük olması ve daha düşük ücretlerde yoğunlaşmış olmalarından kaynaklanmıştır. Cam tavanın etkili olduğu dağılımın üst bölgelerinde ise nitelik farklılıklarının kaynağı; kadınların daha düşük iş deneyimine sahip olması ve kuruluşta yönetici ya da lider olma olasılıklarının erkeklere göre daha düşük olmasıdır. Ching ve Johnes (2015) işgücü piyasasında kadın-erkek ücret eşitsizliğini ve ayrımcılığın bu etkisizliğe katkısını Malezya işgücü piyasası için araştırmıştır. Ayrımcılık etkisini ortaya koyabilmek için çalışmada Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kantil regresyona uyarlanmıştır. Analiz için Malezya *Nüfus ve Aile Araştırması Anketi, 1994 ve 2004* yılı verileri kullanılmıştır. Bağımsız değişken aylık ücretlerin logaritması, bağımlı değişkenler eğitim, yerleşim yeri, etnik kimliği, deneyim, yaş, medeni durumu, olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre 1994 yılında kadın-erkek arasında %53 olan log ücret eşitsizliği, 2004 yılında %42'e gerilemiştir. Bununla birlikte ücret eşitsizliği dağılımın alt bölgelerine doğru artmaktadır. Bir diğer ifade ile kadınlar Malezya işgücü piyasasında yapışkan zemin etkisine maruz kalmaktadır. Daha da önemlisi bu etkinin çok büyük bir bölümü işgücü piyasasındaki kadınlara yönelik ayrımcılıktan kaynaklanmıştır. Kadın-erkek arasındaki nitelik farkları Malezya işgücü piyasasındaki ücret eşitsizliğinin çok küçük bir bölümünü açıklayabilmiştir.

Özetle kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu ve bu piyasada kadınlara yönelik ayrımcılık farklı coğrafyadaki ve ekonomik gelişmişlikteki ülkeleri kapsayan evrensel bir görünüm arz etmektedir. Türkiye de elbette bu tablonun dışında değildir. Türkiye'de işgücü piyasasında ayrımcılığı incelen ampirik çalışmalar son on yılda hız kazanmış görünmektedir. Çalışmalarda farklı veri setleri ve ayrıştırma yöntemleri kullanılmakla birlikte ayrımcılığın cam tavan ve yapışkan zemin üzerindeki etkisini ele alan çalışmaların sayısı görece daha azdır. Çalışmalardaki ortak bulgu Türkiye işgücü piyasasında kadınlar aleyhine oluşan ücret eşitsizliğinin önemli bir bölümünün cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı şeklindedir. Bu bağlamda çalışmanın devamında Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ile ilgili literatür incelenmiştir.

Selim ve İlkaracan (2002) Oaxaca ayrıştırma yönteminden yararlanarak Türkiye İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının ücret eşitsizliği üzerindeki etkisini

incelemiştir. Çalışmada *Devlet İstatistik Enstitüsü (TÜİK) 1995 İşgücüne Katılım ve Ücret Yapısı Anketi* verileri kullanılmıştır. Anket üç sanayi koluna ilişkin; imalat, madencilik ve taşocakçılığı ile elektrik, gaz ve su için işyeri verilerini kapsamaktadır. Analiz için bağımlı değişken ortalama aylık ücret; bağımsız değişkenler, eğitim, deneyim, kıdem, bölge, endüstri ve meslek grubu, sektör (kamu /özel) firma büyüklüğü, sosyal güvenlik kapsamı, toplu pazarlık hakkı olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre cinsiyet ücret eşitsizliğinin %20'lik kısmı ayrımcılıktan kaynaklanırken geriye kalan %80'lik kısım, niteliklerin kadın ve erkek arasındaki farklı dağılımından kaynaklanmaktadır. Bir diğer ifade ile incelenen sanayi kolları için cinsiyet ücret eşitsizliğinin büyük bölümü cinsiyete dayalı mesleki ve endüstriyel ayrışmayla birlikte, esas olarak özel sektör/kamu sektörü, işyerinin toplu işgücü piyasası kapsamı ve firma büyüklüğü gibi kurumsal farklılıklardan kaynaklanmaktadır.

Tansel (2005) Türkiye'de cinsiyetler arasındaki ücret farkını ve işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın bu eşitsizlik üzerindeki etkisini kamu ve özel sektör için incelemiştir. Bu amaçla kamu ve özel sektör için Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi uygulanmıştır. Çalışmada *TÜİK Hanehalkı Harcama Anketi 1994* verileri kullanılmıştır. Analiz için 15-65 yaş arası bireyler dikkate alınmıştır. Çalışmada bağımsız değişken esas işe ait saatlik ücretlerdir. Bağımlı değişkenler ise çalışan kişinin deneyim yılı (ve deneyim yılının karesi), eğitim düzeyi, kentsel konum, bölgedir. Elde edilen sonuçlara göre, üniversite mezunları hariç, erkekler için kamu sektöründeki ücretler, özel sektörden daha yüksektir. Üniversite mezunu erkekler için kamu ve özel sektördeki ücret düzeyi başabaş gitmektedir. Bu sonuç kadınlar için de benzerdir. Dahası kamu sektörü için kadın ve erkek ücretleri arasında bir benzerlik varken, özel sektör çalışanları arasında erkekler lehine önemli bir ücret eşitsizliği söz konusudur. Bu eşitsizliğin çok büyük bir bölümü, erkeklerin işgücü piyasası nitelikleri için, kadınlara göre daha yüksek ücret geliri elde etmesinden kaynaklanmaktadır. Özel sektördeki cinsiyetler arası ücret farkının açıklanamayan bölümü kamu sektörüne göre daha yüksektir ki bu durum özel sektörde kadınlar aleyhine bir ayrımcılığa işaret etmektedir.

Kara (2006), Türkiye işgücü piyasasında mesleki ücret eşitsizliğini ve bu eşitsizlik üzerinde ayrımcılık faktörünün etkisini araştırmıştır. Çalışmada *TÜİK 1994 Hanehalkı Harcama ve Gelir Anketi* verilerinden yararlanılarak O-B ayrıştırma yöntemi

kullanılmıştır. Analiz için 15-65 yaş arası bireyler dikkate alınmıştır. Çalışmada bağımsız değişken aylık ücretlerin logaritması, bağımlı değişkenler: yaş, eğitim düzeyi ve potansiyel deneyimdir. Çalışmada 7 temel meslek grubu<sup>50</sup> incelenmiştir. Bu meslek grupları içinde en dikkat çekici sonuç, idari amir ve yönetici olarak çalışanlar arasında oluşmuştur. Diğer meslek grupları için erkekler ortalama olarak kadınlardan daha fazla kazanırken, bu meslek grubunda kadınlar düşük istihdam oranlarına rağmen ortalama olarak erkeklerden daha fazla ücret geliri elde etmiştir. Kadın erkek arasında en düşük ücret eşitsizliği bilimsel, teknik, profesyonel ve ilgili alanda çalışanlar (örneğin: mühendisler, doktorlar, avukatlar vb.) arasında gerçekleşmiştir. Bununla birlikte büyük oranda kamu sektörü içinde kalan mesleklerde cinsiyet dayalı ücret eşitsizliği daha düşük seyretmektedir. Hemşirelik gibi kadınların erkeklerden daha fazla istihdam edildiği mesleklerde kadınlar ortalama olarak erkeklerden daha fazla kazanmaktadır. Diğer taraftan fiziksel güç gerektiren meslek gruplarında erkekler ortalama olarak kadınlardan iki kat daha fazla gelir elde etmektedir. Ayrıştırma sonuçlarına göre ise tüm örneklem dikkate alındığında, gerçekleşen ücret eşitsizliğinin yaklaşık %30'u cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmıştır. Meslek grupları açısından bakıldığında, ayrımcılığın ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi %15 ile %43 değişmektedir. Bu bağlamda en düşük ayrımcılık etkisi, %15 düzeyi ile bilimsel, teknik, profesyonel ve ilgili işlerde çalışanlar arasında gerçekleşmiştir. Bunu %18'lik düzey ile pazarlama alanında çalışanlar izlemiştir. Büro ve ilgili işlerde çalışanlar arasında ayrımcılığın etkisi %24 iken, idari amir ve yöneticiler arasında bu oran yaklaşık %34 düzeyinde kadınlar lehine gerçekleşmiştir. Ayrımcılığın en şiddetli yaşandığı meslek grubu ise hizmet çalışanları olmuştur.

Kaya(2010) *TÜİK 2006 Kazanç Yapısı Anketi* verilerinden yararlanarak Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını ve cam tavan etkisini araştırmıştır. Analiz, 15-64 yaş arası tam zamanlı çalışan bireylerle sınırlandırılmıştır<sup>51</sup>. Çalışmada bağımsız değişken saatlik ücretlerin logaritması; bağımlı değişkenler ise cinsiyet, yaş (yaşın karesi), görev süresi, eğitim durumu, istihdam türü, firma büyüklüğü, toplu pazarlık durumu, endüstri ve meslek gruplarıdır. Analiz için Machado-Mata ayrıştırma

<sup>50</sup> Bunlar: İdari amir ve yönetici olarak çalışanlar; Bilimsel, teknik, profesyonel ve ilgili alanda çalışanlar; Büro ve ilgili işlerde çalışanlar, Pazarlama çalışanları; İmalat ve ilgili işlerde çalışanlar, Nakliye ekipmanları operatörleri ve çalışanları; Hizmet çalışanları; Tarım, hayvancılık ve ormancılık işçileri, balıkçılık ve avcılık yapanlardır.

<sup>51</sup> Tam zamanlı çalışanlar haftalık en az 30 saat ve üstü çalışanlar olarak tanımlanmaktadır.

yöntemi kullanılmıştır<sup>52</sup>. Ayırıştırma sonuçlarına göre dağılım üst noktalarında kadınlar aleyhine gerçekleşen ücret açığı, kadın- erkek arasındaki işgücü nitelik farklılaşmasından çok bu niteliklere karşılık gelen ücret düzeyinin kadın-erkek için farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Bir diğer ifade ile Türkiye işgücü piyasasındaki cam tavan etkisi daha çok cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Kaya (2010) ile aynı veri seti ve yöntemi kullanan Aktaş ve Uysal (2012), analizlerini yaş aralığı belirtmeden tam zamanlı çalışan bireylerle sınırlandırmıştır. Bunun yanı sıra firmaların vergi ve kıdem tazminatı yükümlülüğünden kaçınmak için ücretleri eksik, asgari düzeyde beyan etme eğilimi dikkate alınarak asgari ücretli çalışanlar analizden dışlanmıştır. Çalışmada bağımlı değişken, aylık brüt ücretlerin logaritması; bağımsız değişkenler ise potansiyel iş deneyimi<sup>53</sup> , yaş, eğitim, kıdem, firma büyüklüğü, yöneticilik durumu, toplu pazarlık, endüstri ve meslek grupları olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliği, ücret dağılımının üst bölgelerine doğru artmaktadır ve bunun önemli bir bölümü kadınlara yönelik ücret ayrımcılığından kaynaklanmaktadır.

Akhmedjonov (2012) *TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi, 2009* yılı verilerini kullanarak Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini ve ayrımcılığın bu eşitsizlik içindeki payını araştırmıştır. Çalışmada Oaxaca (1973) ayırıştırma yöntemi uygulanmıştır. Analiz için 15-64 yaş arası, ücretli ya da maaşlı çalışan bireyler dikkate alınmıştır. Çalışmada bağımlı değişken yıllık ücretlerin logaritması, bağımsız değişkenler ise yaş (ve karesi), medeni durum, eğitim düzeyi, firma/organizasyon büyüklüğü- sahipliği (kamu ya da özel girişim) ve endüstri grubudur. Regresyon sonuçlarına göre eğitim ile ücretler arasında güçlü bir ilişki vardır. En yüksek getiriye sahip sektörlerden bazılarında<sup>54</sup> ait tahmin sonuçları, kadınlar için istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Ayırıştırma sonuçlarına göre ise incelenen yıl için cinsiyet ücret eşitsizliğinin önemli bir bölümü işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılıktan

<sup>52</sup> Çalışmada ayırıştırma yöntemi için Melly (2006) tarafından geliştirilen *rqdeco* komutu kullanılmıştır.

<sup>53</sup> Potansiyel iş deneyimi şöyle hesaplanmıştır: Yaş-egitim süresi-okula başlama yılı. Okula başlama yılı 7 olarak kabul edilmiştir.

<sup>54</sup> Bunlar: Madencilik ve taşocakçılığı, İmalat, Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon , Toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının onarımı ve motosikletler , Taşıma ve depolama , Bilgi ve iletişim ve Finans ve sigortacılıktır.

kaynaklanmıştır. Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki işgücü nitelik farkı, ücret eşitsizliğinin küçük bir bölümünü açıklayabilmiştir.

Güenalp vd. (2013) Türkiye için cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının boyutunu araştırmışlardır. Çalışmada 2003 ve 2010 yılları TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi verilerinden yararlanılmıştır. Ücret eşitsizliğinin ayrıştırılması için Heckman (1979) seçim düzeltilmeli (selectivity-corrected) regresyon<sup>55</sup> modeli tahminlerine Juhn–Murphy–Pierce<sup>56</sup> (JMP) ayrıştırma yöntemi uygulanmıştır. JMP yöntemi, klasik ayrıştırma yöntemini genişleterek dağılımın farklı noktalarındaki (kantilerindeki) ücret eşitsizliğini ayrıştırma ve iki dönem arasında karşılaştırmaya yapabilmeyi sağlamaktadır. Çalışmada 15-64 yaş arası, düzenli çalışan ücretli/maaşlı bireyler dikkate alınmıştır. Geçici işçiler, işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri analizin dışında bırakılmıştır. Analizde açıklanan değişken aylık ücretlerin logaritması, açıklayıcı değişkenler ise tamamlanan eğitim yılı, deneyim yılı (ve karesi), görev süresi, haftalık çalışma saati, kamu-özel sektör ayrımı, endüstri, sendika üyeliği, yöneticilik yapma durumu, meslek, yaş grubu, sosyal güvenliğe kayıtlı olma durumu ve firmada çalışan kişi sayısıdır. JMP ayrıştırma yöntemine göre her iki yıl içinde ücret dağılımı boyunca kadınlar aleyhine bir ücret eşitsizliği söz konusudur ve bu eşitsizlik dağılımın üst bölgelerinde nispeten azalmaktadır. Diğer taraftan ayrımcılığın etkisi dağılımın ortalarından üst bölgelerine doğru artmaktadır. Ancak üst gelir grubundaki kadınların işgücü piyasası açısından daha nitelikli olması ayrımcılığın etkisini bir parça azaltarak dağılımın üst bölgelerindeki toplam eşitsizliği azaltmıştır. 2003 ve 2010 yılları arasında kadın- erkek ücret farkındaki değişim için JPM ayrıştırması; ücret belirleyen nitelik farklılıklarının zaman içinde kadınlar lehine azaldığını ancak bu niteliklere karşılık gelen ücret düzeyinin erkekler için daha da arttığını göstermiştir. Başka bir ifade ile kadınların işgücü piyasasında maruz kaldığı ayrımcılık zaman içinde artmış, bu da kadın erkek ücret eşitsizliğini artırmıştır.

<sup>55</sup> Ücret eşitsizliği çalışmalarında/ayrıştırılmalarında örneklem seçiminin rastgele olmayışı (non-random sample selection) analiz tahminlerinin yanlılığı açısından potansiyel bir sorun olarak görülmekte ve bu nedenle seçim etkisi düzeltme yöntemlerine başvurulmaktadır. Bu potansiyel sorun, örneklemdeki bireylerin işgücüne katılma kararı ile ücret düzeyi ve regresyondaki bağımsız değişkenler arasında bir ilişki varsa ortaya çıkacaktır. Bazı bireyler elde edebilecekleri ücret düzeyini düşük buldukları için işgücüne katılmamayı tercih edecektir. Bu kişiler ücret dağılımından dışlandığında ise ücret eşitsizliğine dair tahminler yanlı olacaktır (Güenalp vd. 2013:8).

<sup>56</sup> Juhn, C., K. Murphy and B. Pierce (1991), "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence," in: *Workers and Their Wages: Changing Patterns in the United States*, M. Koster (ed.), Washington, D.C., American Enterprise Institute Press, 107-143. Ve Juhn, C., K. Murphy and B. Pierce (1993), "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill," *Journal of Political Economy*, 101, 410-42.

Akgül (2018) Türkiye işgücü piyasasında 2004-2007 yılları arasında cinsiyet ücret eşitsizliği ve ayrımcılığının ücret eşitsizliği içindeki payını araştırmıştır. Bu amaçla çalışmada O-B ayrıştırma yöntemi ve yıllar arasındaki değişimi takip edebilmek için Juhn-Murphy-Pierce ayrıştırma yöntemi ayrı ayrı uygulanmıştır. Çalışmada *TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, 2004 ve 2007* mikro veri seti kullanılmıştır. Analiz için bağımlı değişken ücretlerin logaritması, bağımsız değişkenler: yaş (ve yaş karesi), hane halkı büyüklüğü, medeni durum, eğitim (elde edilen son diploma) ve sektör (tarım, hizmetler ve sanayi) grubu olarak belirlenmiştir. O-B ayrıştırma sonuçlarına göre 2004 yılı için kadınların işgücü piyasası nitelikleri dikkate alındığında, ortalama olarak erkeklerden %5,2 daha fazla kazanmaları beklenirken; erkek çalışanlar kadınlardan %15,1 daha fazla kazanmaktadır. Bu durum kadınların işgücü piyasandaki ayrımcılık nedeniyle %20,3 lük bir kayıp yaşadığını ifade etmektedir. 2004-2017 yılları arasında 2010 yılı dikkate alındığında ise hem toplam eşitsizliğin hem de ayrımcılık kaynaklı eşitsizliğin azalma gösterdiği gözlemlenmiştir. Diğer taraftan kadın-erkek arasında nitelik farkından kaynaklı eşitsizlik artmıştır. 2010 yılında düşüş gösteren toplam eşitsizlik ve ayrımcılıktan kaynaklı eşitsizlik 2017 yılında tekrar artmıştır. Her üç yıl içinde eşitsizlik ve ayrımcılığın etkisi bölgeler arasında farklılaşmıştır. Juhn-Murphy-Pierce ayrıştırma yöntemi sonuçlarına göre ise 2004-2017 döneminde, işgücü piyasasında kadın ve erkek arasındaki nitelik farkı azalmasına rağmen, kadınlara yönelik ayrımcılık artmıştır. Türkiye işgücü piyasasında ayrımcılık nedeniyle erkekler lehine uzun dönemli bir ücret eşitsizliği gözlemlenmektedir.

Kaya (2019) kadınların düşük ücretli firmalarda ve firma içinde düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasının ücret dağılımı boyunca cinsiyet ücret eşitsizliğini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Çalışmada *TÜİK Kazanç Yapısı Anketi 2006 ve 2014* verileri kullanılmıştır. Analiz 15-64 yaş arası, hem erkek hem de kadın istihdam eden firmalarda çalışan işgücü ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada kullanılan bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler ise eğitim düzeyi, kıdem, tam zamanlı çalışma, istihdam türü (geçici/sürekli), meslek, firma büyüklüğü, toplu iş sözleşmesi, endüstri grubudur. Machado-Mata ayrıştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada<sup>57</sup> elde edilen bulgulara göre Türkiye işgücü piyasasında cam tavan etkisi söz konusudur ancak bu firmalar arasından ziyade aynı firma içinde daha belirgindir.

<sup>57</sup> Çalışmada ayrıştırma yöntemi için Melly (2006) tarafından geliştirilen `rqdeco` komutu kullanılmıştır

Dolayısıyla firma içindeki iş dağılımı cinsiyet ücret eşitsizliğini firmalar arasındaki dağılıma göre daha çok artırmaktadır.

#### 4.2. EKONOMETRİK MODEL

Bu çalışmada, Türkiye işgücü piyasasında tam zamanlı çalışan kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğini belirleyen faktörler araştırılmaktadır. Veri setlerinin derlenmesinde ve ampirik analizler üzerindeki neoklasik yaklaşım etkisi, analizleri işgücü piyasası çıktıları ile sınırlamakta ve işgücü piyasası öncesindeki etkileri dışsal kabul etmektedir. Ampirik analizlerdeki bu kısıtlama zorunlu olarak bu çalışmanın ekonometrik modeline de yansıtılmış ve ayrımcılık tanımı için neoklasik yaklaşımdan yararlanılmıştır. Bu bağlamda kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği iki bileşenli olarak ele alınmıştır: Beşerî sermaye, meslek grubu gibi gözlemlenebilen niteliklerin kadın-erkek arasındaki farklılaşmasından kaynaklı eşitsizlik ve bu niteliklere verilen ücretlerin kadın-erkek için farklılaşmasından yani ayrımcılıktan kaynaklanan eşitsizlik. Kadın-erkek ücret eşitsizliğini belirleyen bu iki etkinin ortaya konabilmesi için regresyona dayalı ayrıştırma yöntemlerine ihtiyaç vardır. Regresyona dayalı ayrıştırma yöntemleri sayesinde toplam eşitsizlik kadın-erkek arasındaki gözlemlenebilir farklılıklardan kaynaklı eşitsizlik ve ayrımcılık kaynaklı eşitsizlik olarak iki bileşene ayrılabilir. Böylece eşitsizliğin bu iki bileşenin büyüklükleri ve toplam eşitsizlik üzerindeki etkileri sayısal olarak tespit edilebilmektedir. Çalışmada kadın-erkek ücret eşitsizliğini belirleyen faktörlerin tahmini için kantil regresyon ve buna dayalı Machado-Mata ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan yöntem ücret dağılımının farklı bölgelerindeki kadın-erkek ücret eşitsizliğini veya daha özelden yapışkan zemin ve cam tavan etkisini, ayrımcılığın bu etkiler içindeki payını gözlemleyebilmeyi mümkün kılmaktadır. Daha önce literatür incelemesi bölümünde de bahsedildiği gibi Türkiye’de işgücü piyasasında ayrımcılığı ele alan ampirik çalışmaların sayısı artmakla birlikte ayrımcılığın cam tavan ve yapışkan zemin gibi dağılımın farklı bölgelerindeki etkisine dikkat çeken çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu çalışmada yararlanılan veri seti, oluşturulan örneklemin nitelikleri ve değişken seçimleri alandaki diğer az sayıdaki çalışmadan farklılık göstermektedir. Çalışmada yararlanılan *TÜİK, Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*, gelir dağılımına ilişkin ulusal istatistiklerin hesaplanmasında kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu veri setinden elde edilen eşitsizlik değerleri, gelir dağılımı istatistikleri içinde doğrudan bir paya sahiptir. Bununla birlikte

verilerin hane halkı bazında toplanması, firmaların vergi yükü ve kıdem tazminatı gibi nedenlerle ücretleri daha düşük beyan etmesi ihtimalini ortadan kaldırdığı gibi informel sektörün de analize dâhil edilmesini sağlamaktadır. Böylece işgücü piyasası daha kapsamlı bir biçimde ele alınabilmektedir. Çalışmanın bir diğer özelliği ise kurulan ekonometrik modelin arkasındaki hâkim iktisadi kuramın ve seleflerinin, toplumsal cinsiyetçi bakış açılarının analizlere nasıl yansıdığına sorgulanmasıdır. Literatürdeki ampirik çalışmaların birçoğu, kadın-erkek arasındaki tercih ya da nitelik farkı olarak tanımlanan, gözlemlenebilir dışsal değişkenleri ve bunların arkasındaki nedenleri sorgulamadan bırakmakta ve analiz sonuçlarını hâkim yaklaşımın sınırları içinde bırakmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular, literatürdeki çoğu çalışmanın aksine feminist yaklaşımın toplumsal cinsiyet çözümlemesi ile ele alınmakta ve iktisadi kuramların içindeki toplumsal cinsiyetçi rol baskısının analizleri ve sonuçlarının yorumlanmasını nasıl etkilediğine dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ilgili literatüre katkı yapması amaçlanmaktadır.

Çalışmada kullanılan regresyon modelindeki gözlemlenebilir değişkenler literatür takip edilerek değerlendirilmeye çalışılmıştır. Modelde bağımlı değişken olarak saatlik ücretlerin logaritması alınmıştır. Bağımsız değişkenler olarak ise cinsiyet, eğitim düzeyi, iş deneyimi (ve karesi), medeni durum, sosyal güvenlik kurumuna kayıt durumu, istihdam türü, idari görev durumu, firma büyüklüğü, sektör ve meslek grubu seçilmiştir.

Çalışmada, oluşturulan ekonometrik model aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{LnW} = & \beta_1 + \beta_2 \text{CNS} + \beta_3 \text{EĞT2} + \beta_4 \text{EĞT3} + \beta_5 \text{EĞT4} + \beta_6 \text{EĞT5} + \beta_7 \text{EĞT6} + \beta_8 \text{DNY} + \beta_9 \text{DNYQ} + \beta_{10} \text{M} \\ & \text{D} + \beta_{11} \text{SGK} + \beta_{12} \text{IST} + \beta_{13} \text{İDARİ} + \beta_{14} \text{FİRMA2} + \beta_{15} \text{FİRMA3} + \beta_{16} \text{FİRMA4} + \\ & \beta_{17} \text{FİRMA5} + \beta_{18} \text{SEK1} + \beta_{19} \text{SEK2} + \beta_{20} \text{SEK3} + \beta_{21} \text{MSL1} + \beta_{22} \text{MSL2} + \beta_{23} \text{MSL3} + \beta_{24} \\ & \text{MSL4} + \beta_{25} \text{MSL5} + \beta_{26} \text{MSL6} + \beta_{27} \text{MSL7} + e_i \end{aligned}$$

LnW: Saatlik ücretlerin logaritmasıdır.

CNS: Cinsiyet değişkeni, yalnızca bileştirilmiş (pooled) analizlerde kullanılmıştır.



(Erkekler referans grup olarak alınmıştır).

EĞT2: İlköğretim düzeyi

EĞT3: Lise düzeyi,

EĞT4: Yüksek okul düzeyi,

EĞT5: Lisans eğitim düzeyi,

EĞT6: Lisansüstü eğitim düzeyi,

(İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans grup olarak alınmıştır)

DNY: İş deneyimi,

DNYQ: İş deneyiminin karesi,

MD: Medeni durum,

(Bekar olmak referans grup olarak alınmıştır)

SGK: Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmak,

(Sosyal güvenlik kurumuna kaydı olmayanlar referans grup olarak alınmıştır)

IST : İstihdam durumu ,

(Geçici/sözleşmeli çalışanlar referans grup olarak alınmıştır)

İDARİ: İş yerinde idari görev yapmak,

FİRMA 2: Firmada çalışan kişi sayısı 11-19 arasında olması,

FİRMA 3: Firmada çalışan kişi sayısı 20-49 arasında olması,

FİRMA 4: Firmada çalışan kişi sayısı 50'den fazla olması,

FİRMA 5: Bilinmiyor, 10 'dan fazla,

(10 ve daha az çalışan kişi sayısı, referans grup olarak alınmıştır.)

SEK1: Reel sektör

SEK2: Finansal sektör ve reel sektörü ilk elden destekleyen faaliyet kolları

SEK3: Doğrudan bireylere/tüketicilere yönelik hizmet sektörü,

(Yönetim, bilişim ve diğer faaliyetler referans grup olarak alınmıştır).

MSL1: Yöneticiler

MSL2: Profesyonel meslek grupları mensupları

MSL3: Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları

MSL4: Büro hizmetleri

MSL5: Hizmet ve satış elemanları

MSL6: Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar

MSL7: Tesis ve makine operatörleri

(Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar referans grup olarak alınmıştır).

### 4.3. VERİ SETİ VE ÖRNEKLEM KÜTLESİ

Çalışmada *TÜİK 2018 Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması* mikro veri seti kullanılmıştır. Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, Avrupa Birliği uyum çalışmaları kapsamında TÜİK tarafından 2006 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Araştırmanın amacı, Türkiye’de hanehalkları ve bireyler arasındaki gelir dağılımını ortaya koymak; yaşam koşullarını, yoksulluğu, sosyal dışlanmayı gelir açısından ölçmek ve Birlik üyesi ülkelerle karşılaştırılabilir veriler sunabilmektir. Her yıl periyodik olarak uygulanan araştırmada<sup>58</sup> panel anket tekniği kullanılmaktadır. Böylece her yıl kesit ve panel veri olmak üzere iki ayrı veri seti elde edilmektedir. Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, ülke sınırları içerisinde olan tüm yerleşim yerlerini kapsamaktadır. Kurumsal nüfus dışında kalan, tüm hanehalkı bireylerini araştırmanın kapsamına alınmaktadır. Araştırmada kullanılan örneklem yöntemi; tabakalı, iki aşamalı, küme örneklemesidir ve nihai örnekleme birimi hanehalkı olarak belirlenmiştir. Araştırmanın tahmin boyutu panel veri seti ve yıllık kesit veri seti için farklılaşmaktadır. Panel araştırma için Türkiye geneli olarak belirlenen tahmin boyutu, kesit araştırmada 2014 sonrası için Türkiye, IBBS 1. Düzey ve IBBS 2. Düzey bazında üretilmektedir (TÜİK,2018).

Bu çalışmada *2018 Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması* yıllık kesit veri setinden yararlanılmıştır. Yıllık kesit verileri, hane ve birey bazında olmak üzere iki ayrı veri seti olarak sunulmaktadır. Hane veri seti: Bölge, hane tipi, konut ve konut kolaylıkları, konut ve çevre problemleri, ekonomik durum, maddi yoksunluk ve gelir bilgilerini içermektedir. Birey veri setinde ise 15 yaş ve üstü hanehalkı için cinsiyet, eğitim, medeni durum, sağlık durumu, maddi yoksunluk, istihdam durumu, son iş bilgileri, esas iş bilgileri, ek iş bilgileri, çalışma tarihi ve referans dönemi bireysel gelir verileri yer almaktadır<sup>59</sup>. Araştırmada referans dönemine ait bireysel gelirler üç gelir grubu altında toplanmaktadır: Bireyin yıllık toplam faaliyet geliri, bireyin yıllık toplam faaliyet dışı geliri ve bireyin yıllık toplam geliri. Bu gelir gruplarına ait içerikler Tablo-1’de sunulmaktadır.

<sup>58</sup>Veri derleme çalışması Mart -Temmuz ayları arasında gerçekleştirilmektedir (TÜİK,2018).

<sup>59</sup> Araştırmada sunulan gelir verileri için referans dönemi bir önceki takvim yılıdır. İstihdam bilgileri ise anketin uygulandığı tarihten bir önceki hafta ile anketin yapıldığı tarih dikkate alınarak sorgulanmıştır (TÜİK,2018).

**Tablo 1: Referans Yılı Bireysel Gelirler**

<b>Gelir Kalemi</b>	<b>İçerikler</b>
<b>Toplam Faaliyet Geliri</b>	Bireyin referans yılı içinde elde ettiği yıllık toplam net nakdi ve ayni ücret, maaş, yevmiye geliri (TL)
	Bireyin referans yılı içinde elde ettiği yıllık toplam net nakdi ve ayni müteşebbis gelirleri (TL)
<b>Toplam Faaliyet Dışı Gelir</b>	Bireyin referans yılı içinde elde ettiği işsizlik yardımlarının değeri (TL) (Kıdem tazminatı dahil)
	Bireyin referans yılı içinde elde ettiği emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik gelirlerinin değeri (TL)
	Bireyin referans yılı içinde elde ettiği emeklilik ikramiyesi
	Bireyin referans yılı içinde elde ettiği dul ve yetim maaşlarının değeri (TL) (Ölüm tazminatı dahil)
	Bireyin referans yılı içinde ücretli hastalık izninden dolayı elde etmiş olduğu sosyal yardım niteliğindeki gelirin (Rapor parası) değeri (TL)
	Bireyin referans yılı içinde elde ettiği sakatlık, gazilik, malulen emeklilik gelirlerinin değeri (TL)
	Bireyin referans yılı içinde eğitim ile ilgili elde ettiği karşılıksız burs, bağış vb. gelirlerin değeri (TL)
<b>Toplam Fert Geliri</b>	Toplam Faaliyet Geliri+ Toplam Faaliyet Dışı Gelir

*2018 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması* birey veri setinde yer alan 15 yaş ve üstü bireylerin yaklaşık %61,2'si sıfırdan farklı pozitif toplam gelir beyan etmiştir. Pozitif gelir beyan edenlerin yaklaşık %75,6'sı faaliyet gelinine, %40,3'ü ise faaliyet dışı gelire sahiptir<sup>60</sup>. Faaliyet gelirleri içinde en yüksek paya %76,1 ile yıllık toplam ücret, maaş, yevmiye gelirleri sahip olmuştur. Dolayısıyla bu gelir grubu içindeki eşitsizlik dinamikleri bireysel gelir dağılımını önemli derecede etkileme gücüne sahiptir. Çalışmada analiz için daha homojen bir grup oluşturabilmek adına 15 -64 yaş arası, tam zamanlı olarak haftada 30-75 saat arası çalışan, sürekli ya da geçici istihdam edilen ücretli/maaşlı çalışanlar dikkate alınmıştır. Oluşturulan örneklem yıllık ücret, maaş, yevmiye geliri

<sup>60</sup> Tablo-1'den de görüleceği üzere bireyin toplam faaliyet dışı gelirleri transfer gelirlerinden oluşmaktadır. Bunun nedeni faaliyet dışı gelir kalemlerinden menkul ve gayrimenkul gelirlerinin yalnızca hane veri seti içinde verilmiş olmasıdır.

beyan edenlerin %63,1'ini temsil etmektedir. Bu örneklem için hesaplanan Gini katsayısı 0,3393'tür. Hesaplanan bu katsayı değeri cinsiyet bazında ayrıştırıldığında<sup>61</sup> ise kadın- erkek arasındaki ücret/maaş eşitsizliğinin örneklem Gini katsayısına katkısı 0,1380 yani %41 (0,1380/0,3393) olarak bulunmaktadır. Diğer taraftan kadın-erkek arasındaki gelir eşitsizliği yalnızca ücretli/maaşlı ya da yevmiyeli çalışanlara özgü bir durum değildir. Cinsiyete dayalı gelir eşitsizliği müteşebbis gelirlerinin ve faaliyet dışı gelirlerin dağılımında da önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda farklı gelir kalemlerinin bireysel dağılımında cinsiyete dayalı etkinin ortaya konması, gelir dağılımın şekillenmesinde kadın-erkek gelir eşitsizliğinin rolüne dair daha net bir tablo oluşmasına yardımcı olacaktır. Bu amaçla Tablo-2'de farklı bireysel gelir kalemlerine ait Gini katsayı değerleri ve bu katsayıların cinsiyet bazında ayrıştırma sonuçları verilmiştir. Karşılaştırma yapabilmek için örnekleme ait sonuçlar tablonun son satırına yerleştirilmiştir.

**Tablo 2:** Gelir Türlerine Göre Gini Katsayısı ve Ayrıştırma Sonuçları

Gelir Türleri	Gini Katsayı	Gruplar Arası Eşitsizliğin Katkısı	Grup İçi Eşitsizliğin Katkısı
<b>Yıllık Toplam Müteşebbis Geliri</b>	0,5935	0.1349	0,4586
<b>Yıllık Toplam Ücret/Maaş/Yevmiye Geliri</b>	0,4011	0.1697	0,2314
<b>Yıllık Toplam Faaliyet Dışı Gelir</b>	0,3709	0.1810	0,1899
<b>Yıllık Toplam Gelir</b>	0,4348	0.1916	0,2431
<b>Örneklem</b>	0,3393	0.1380	0,2013

Tablo-2'e göre gelirin en eşitsiz dağıldığı kalem, yıllık toplam müteşebbis gelirleridir. Ancak bu grupta kadın-erkek gelir eşitsizliğinin dağılım üzerinde yarattığı %22,7'lik etki diğer gelir kalemlerine göre oldukça düşük kalmıştır. Bu grup için gelir dağılımında eşitsizliği yönlendiren esas faktör kadın ve erkek grupları içindeki eşitsizlik olmuştur. Kadın -erkek gelir eşitsizliğinin dağılım üzerinde en etkili olduğu gelir kalemi ise yıllık

<sup>61</sup> Gini katsayısının ayrıştırılmasında Daum ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Uygulama için Mussard vd. (2002) tarafından geliştirilen bilgisayar programı kullanılmıştır. Bknz: Mussard, S., Seyte, F. & Terraza, M. (2002) Program for Dagum's Gini decomposition <http://www.lameta.univ-montp1.fr/online/gini.html>.

toplam faaliyet dışı gelirdir. Bu gelir kaleminde cinsiyete dayalı gelir eşitsizliğinin Gini katsayısı üzerinde yarattığı etki %49'olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte bu gelir kalemi için hesaplanan Gini katsayısı diğer gelir kalemleri ile karşılaştırıldığında daha eşit bir dağılımı ifade etmektedir. Yıllık ücret/maaş/yevmiye gelirleri açısından bakıldığında ise kadın-erkek gelir eşitsizliğinin hesaplanan Gini katsayısı üzerinde yarattığı etki %42 olarak gerçekleşmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi bu gelir grubundaki cinsiyete dayalı gelir eşitsizliğinin bir bölümü kadın-erkek arasındaki gözlemlenebilir farklılıklara dayandırılırken diğer bölümü ise ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Ancak Gini katsayı ayırıştırma yöntemleri eşitsizliğin bileşenleri hakkında bilgi sunamamaktadır. Cinsiyete dayalı gelir eşitsizliğinin, toplam faaliyet dışı gelir ve toplam ücret/maaş/yevmiye gelir dağılımı üzerinde yarattığı etki toplam yıllık gelirin dağılımına da yansımıştır. Toplam yıllık birey gelirlerinin dağılımındaki eşitsizliğin %44'ü kadın-erkek arasındaki gelir farklılaşmasından meydana gelmiştir. Bir diğer ifade ile bireysel gelir dağılımındaki eşitsizliğin önemli bir bölümü faaliyet ve faaliyet dışı gelirlerin cinsiyete dayalı dağılımındaki eşitsizlikten kaynaklanmıştır.

### 4.3. DEĞİŞKENLER

Çalışmanın bu bölümünde ekonometrik model için kullanılan bağımlı-bağımsız değişkenlerin tanımlarına ve tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmektedir.

#### 4.3.1. Bağımlı Değişken

Bölüm başında da ifade edildiği gibi bu çalışmada bağımlı değişken olarak saatlik ücretlerin logaritması seçilmiştir. Saatlik ücretler, bireyin referans yılı içinde elde ettiği net nakdi ve net ayni ücret ya da maaş gelirlerinin (TL) toplamı dikkate alınarak hesaplanmıştır. Saatlik ücretlerin hesaplanması için ilk olarak referans yılı toplam ücret /maaş geliri, referans yılındaki çalışma ayına bölünmüş ve aylık ortalama gelir elde edilmiştir. Daha sonra Tansel (2005) takip edilerek ortalama aylık gelir, aylık çalışma saatine bölünmüştür. Aylık çalışma saatleri ise haftalık çalışma saatlerinin 4,3 ile çarpılmasıyla elde edilmiştir. Örneklemdeki saatlik ücretlere dair dağılım Tablo-3'de sunulmaktadır. Tablo-3'e göre saatlik ortalama gelir 13,82 TL'dir. Söz konusu saatlik

ücretlerin cinsiyetlere göre dağılımı ise Tablo-4'de verilmektedir. Tablo-4'e bakıldığında erkeklerin ortalama olarak kadınlardan daha fazla saatlik ücret elde ettiği görülmektedir. En yüksek kadın çalışan ücreti, en yüksek erkek çalışan ücretinin neredeyse yarısına eşittir. Ortalama olarak erkekler kadınlardan yaklaşık %6,10 daha fazla kazanırken, maksimum ücret değeri için cinsiyet dayalı ücret eşitsizliği %96'a ulaşmaktadır. Minimum ücret düzeyinde ise farklı bir durum gözlemlenmektedir. En düşük kadın çalışan ücreti, en düşük erkek çalışan ücretinden yaklaşık %27,2' daha fazladır.

**Tablo 3: Saatlik Ücret Dağılımı**

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Sth. Sapma
<b>Gelir</b>	0,261	305,819	13,821	11,188963
<b>Ln Gelir</b>	-1,34	5,72	2,437	0,58791

**Tablo 4: Saatlik Ücretlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımı**

	Minimum		Maksimum		Medyan		Ortalama		Sth. Sapma	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Gelir</b>	0,332	0,261	155,922	305,819	9,656	10,532	13,243	14,051	9,909	11,651
<b>Ln Gelir</b>	-1,10	-1,34	5,05	5,72	0,399	2,354	2,378	2,460	0,632	0,576

Tablo-4' deki sonuçlar dağılımın farklı noktalarında kadın-erkek ücret eşitsizliğini ve bunun dağılım boyunca değiştiğini göstermektedir. Dolayısıyla ortalama değer üzerinden ele alınan bir eşitsizlik dağılımın alt ve üst uçlarındaki farklı boyuttaki ve farklı yönlerdeki eşitsizlikleri yansıtmaktan uzak kalmaktadır. Bu nedenle, çalışmada eşitsizliği dağılım boyunca takip edebilecek kantil regresyon analiz yöntemi tercih edilmiştir.

### 4.3.2. Bağımsız Değişkenler

Çalışmada kullanılan bağımsız değişkenler: cinsiyet, eğitim düzeyi, iş deneyimi, medeni durum, sosyal güvenlik kurumuna kayıt durumu, istihdam türü, idari görev durumu, firma büyüklüğü, sektör ve meslek grubu olarak sıralanmıştır. Her bir bağımsız değişkenin ücret düzeyi üzerinde farklı büyüklükte etkiye sahip olduğu varsayılmaktadır. Ancak bu değişkenlere karşılık gelen ücretler, kadın ve erkek işgücü arasında farklılaşabilmektedir. Bu durum karşımıza işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık etkisinin ortaya konabilmesi için çalışmanın analiz bölümünde uygulanacak olan regresyona dayalı ayrıştırma yöntemlerine ihtiyaç vardır. Dolayısıyla işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın etkileri ancak çalışmanın son bölümünde cevaplanabilecektir. Diğer taraftan, bağımsız değişkenlerin örneklem içinde cinsiyetlere göre dağılımını gösteren tablolar kadın-erkek ücret eşitsizliğindeki gözlemlenebilir faktörlerin etkisi hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Bu bağlamda bağımsız değişkenler için hazırlanan tablolar cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin incelenmesinde ayrıştırma yöntemini tamamlayıcı analizler olarak görülmüştür.

#### 4.3.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni yalnızca birleştirilmiş (pooled) regresyon analizlerinde açıklayıcı değişken olarak kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeninin koşulsuz dağılım üzerindeki etkisi, kadın-erkek ücret eşitsizliğini göstermektedir. Koşullu dağılımlarda ise cinsiyet değişkeninin aldığı katsayı, modelin kadın-erkek arasındaki nitelik farkları ile açıklayamadığı cinsiyet ücret eşitsizliğinin boyutunu göstermektedir.

Dünya genelinde kadınların işgücü piyasasına artan katılımı, eğitim alanında elde ettikleri kazanımlar ve eşit (ya da eşit değerde) işe eşit ücret düzenlemelerine rağmen cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin görünümü, eşitlik konusundaki ilerlemenin yavaş olduğunu göstermektedir. Kadın-erkek ücret farkı, iş dünyasında cinsiyet eşitsizliğinin önemli bir göstergesidir ve ulusal/uluslararası düzeyde cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemeyi gözlemlenmek için sıklıkla kullanılmaktadır. Bununla birlikte, ücret eşitsizliğinin

analizi kadınların ücretli istihdama erişimde erkeklerin gerisinde kalması, hane içindeki cinsiyete dayalı eşit olmayan iş bölümü gibi kadın-erkek eşitsizliğinin diğer boyutlarını da kapsadığı dikkate alınmalıdır (ILO,2018:19-20).

Örnekleme tam zamanlı çalışan işgücü içinde kadın ve erkek oranları Tablo-5’de sunulmaktadır. Tablo-5’e göre tam zamanlı ücret/maaşlı çalışanların çok büyük bir bölümü, %71,5’i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Tam zamanlı çalışan kadınların örneklem içindeki azlığı, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranının erkeklere göre daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Tablo-6’da Türkiye’de cinsiyete göre işgücüne katılım oranları verilmektedir. Tablo-6, Türkiye geneli için bakıldığında kadınların hem işgücüne katılımı hem de istihdam oranları, zaman içinde nispeten iyileşmesine rağmen erkeklere göre hala oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Bu anlamda örneklem özellikleri Türkiye geneli ile uyumlu bir yapı göstermektedir.

**Tablo 5:**Tam Zamanlı Çalışan Kadın ve Erkek Oranı

	Kişi Sayısı	Oran (%)
Erkek	9792	71,5
Kadın	3894	28,5
Toplam	13686	100

**Tablo 6:**Türkiye Genelinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstidam Oranları

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranları (%)		İstihdam Oranları (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2014	33,6	76,6	29,5	69,5
2015	35	77	30,5	69,8
2016	36,2	77,6	31,2	70
2017	37,6	78,2	32,2	70,7
2018	38,3	78,6	32,9	70,9
2019	38,7	78,2	32,2	68,3

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 15-64 yaş arası grup için hazırlanmıştır.



#### 4.3.2.2. Eğitim Düzeyi ve İş deneyimi

Neoklasik teoriye göre bireylerin ücretlerini belirleyen onların verimlilik düzeyidir ve verimlilik, beşeri sermaye yatırımlarının bir getirisidir. Literatürde beşeri sermaye teorisini regresyon modellerine taşımak için Mincer (1974) kazanç fonksiyonuna başvurulmaktadır (Selim ve İlkaracan,2002:4 ). Mincer'in kazanç fonksiyonunda, ücretler esas olarak üç değişken tarafından belirlenmektedir. Bunlar: eğitim, iş deneyimi ve deneyim karesidir. Beşeri sermaye teorisinde örgün eğitim, en önemli beşeri sermaye yatırımdır. Ancak beşeri sermaye yatırım yalnızca örgün öğretimle gerçekleşmez, birey iş başında da eğitime devam eder ve beşeri sermaye kazanır. Örgün eğitim ve iş başında eğitim, birbirini tamamlayıcısı ve / veya ikamesi olarak çalışmaktadır. Bireylerin elde edeceği ücret, iş deneyiminin ikinci dereceden bir fonksiyonudur. Buna göre bireylerin örgün ve mesleki eğitim yoluyla hızla beşeri sermaye biriktirdiği ilk dönemlerde ücretler de artacaktır. Orta yaşlara gelindiğinde beşeri sermaye ve bunun getirisi olan ücretler en yüksek düzeyine ulaşmaktadır. Daha sonraki yaşlarda, yaşlanma döneminde, beşeri sermayedeki eskime/ yıpranma ücret gelirlerine de yansiyacak ve ücret gelirleri yavaş yavaş azalacaktır. Dolayısıyla deneyim ve deneyimin karesinin ücretler üzerindeki etkisinin sırasıyla pozitif<sup>62</sup> ve negatif işaretlere sahip olması beklenmektedir (Günel vd.,2013:12-13).

Bu çalışmada eğitim değişkeni, bireyin son bitirdiği okul dikkate alınarak altı başlıkta incelenmiştir: İlkokul ve altı eğitim, İlköğretim, Lise, Yüksek okul, Lisans, Lisansüstü eğitim düzeyleridir. Eğitim düzeyinin ve bunlara karşılık gelen ücret düzeylerinin örneklem içindeki dağılımı Tablo-7'de sunulmaktadır.

<sup>62</sup> Deneyim katsayısının negatif değer alması, etkisinin yakalanamayacak kadar küçük olması ya da genç kadınların çocuk yetiştirme ve hane ile ilgili yükümlülükleri nedeniyle işgücünden çekilmesi, bunun yerine yaşlı kadınların işgücüne katılma ve daha fazla çalışma eğilimde olduklarını gösterebilir (Kara,2006).

**Tablo 7:**Eğitim Sınıflandırmasına Göre Ücret Düzeyleri

Eğitim Sınıflandırması	Kişi Sayısı	Min ücret	Mak. Ücret	Medyan	Ortalama	Std. Hata
İlkokul ve altı	3413	0,2960	139,0181	8,1638	8,8641	0,0844
İlköğretim	2310	0,2616	248,5465	8,4302	9,5420	0,1437
Lise	3236	0,47707	123,8342	9,9759	11,8131	0,1111
Yüksek okul	1393	1,9380	101,7442	13,3721	14,9377	0,2049
Lisans	2915	1,0336	305,8195	20,2762	21,8937	0,2745
Lisans üstü	419	5,9109	174,4186	28,0099	33,4432	1,0068

Tablo-7'ye göre eğitim düzeyi arttıkça ortalama gelir de artmaktadır. Bu anlamda Tablo-7, beşerî sermaye modelinin öngörüsünü doğrular niteliktedir. Örnekleme kadın ve erkek işgücünün eğitim düzeylerine göre dağılımı ise Tablo-8'de sunulmaktadır.

**Tablo 8:**Kadın ve Erkek İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

		Cinsiyet		Toplam	
		Erkek	Kadın		
Eğitim Düzeyi	İlkokul ve altı	Kişi Sayısı	2482	931	3413
		Cinsiyet İçindeki Payı %	25,3	23,9	24,9
	İlköğretim	Kişi Sayısı	1926	384	2310
		Cinsiyet İçindeki Payı %	19,7	9,9	16,9
	Lise	Kişi Sayısı	2453	783	3236
		Cinsiyet İçindeki Payı %	25,1	20,1	23,6
	Yüksek okul	Kişi Sayısı	906	487	1393
		Cinsiyet İçindeki Payı %	9,3	12,5	10,2
	Lisans	Kişi Sayısı	1764	1151	2915
		Cinsiyet İçindeki Payı %	18,0	29,6	21,3
	Lisans üstü	Kişi Sayısı	261	158	419
		Cinsiyet İçindeki Payı %	2,7	4,1	3,1
	Toplam	Kişi Sayısı	9792	3894	13686
		Cinsiyet İçindeki Payı	100,0	100,0	100,0

Tablo-8'e göre örneklemdaki kadın işgücün önemli bir bölümü, %46,2'si yüksek okul ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. Bu oran erkek işgücü için %30 olarak kalmıştır. Bir diğer ifade ile tam zamanlı çalışan kadınların neredeyse yarısı yüksek eğitim düzeyine sahiptir. Bu durum literatürde örneklem seçim etkisi (sample selection) olarak tanımlanmaktadır. Örneklem seçim etkisine göre tam zamanlı çalışarak daha fazla gelir elde edebilecek kadınlar tam zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Bu tercih etkisinin önemli bir bölümü de eğitim düzeyi ve iş deneyiminden kaynaklanmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek, iş deneyimi fazla olan kadınların tam zamanlı istihdama katılma ihtimalleri daha yüksektir (Albecht vd. 2004).

Eğitim düzeyi ve işgücüne katılım oranı arasındaki ilişkiyi Türkiye'ye genelinde gözlemleyebilmek amacıyla Tablo-9'daki verileri hazırlanmıştır. Tablo-9, Türkiye geneli için seçili eğitim düzeylerine göre kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranını göstermektedir.

**Tablo 9:** Eğitim Durumuna Göre Cinsiyetlerin İşgücüne Katılım Oranı (%)

Yıllar	İlk Öğretim		Lise (Genel)		Yüksek Öğretim	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	63,8	24	72,7	32,4	88,3	72,6
2015	72,3	28	73	33,3	89,4	72,9
2016	82,7	33,2	73	34,4	89,3	72,6
2017	90,9	33,9	73,5	34,9	89,6	74
2018	92,6	33,9	74,3	35,4	89,5	73,1
2019	93,1	33,9	73,1	35	89,8	73,1

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 15-64 yaş arası grup için hazırlanmıştır.

Tablo-9'a göre kadınların işgücüne katılım oranı eğitim düzeyiyle birlikte önemli oranda artmaktadır. İlk öğretim mezunu kadınlar arasında işgücüne katılım oranı yıllar arasında ortalama olarak yaklaşık %30 iken yüksek öğretim düzeyine sahip kadınlar arasında bu oran yaklaşık olarak ortalama %70 civarında seyretmiştir. Diğer taraftan

eğitim d¼zeyi ve iřg¼c¼ne katılım oranı arasındaki ilişki erkekler için belirgin bir fark yaratmamaktadır.

Beşeri sermaye yatırımının bir diğer parçası olan iřg¼c¼ piyasası deneyim değişkeninin ¼rneklem içindeki dağılımı Tablo-10'da verilmektedir. Çalışmada deneyim değişkeni, bireyin ilk çalışmaya başladığından itibaren gelir getirici bir işte çalışarak geçirdiği yıl sayısını ifade etmektedir. Dolayısıyla buradaki deneyim s¼resi mevcut iş ¼ncesi deneyimini, sekt¼r deneyimini (tenure) ve iş başındaki deneyimin (seniority/job, tenure) toplamını yansıtmaktadır<sup>63</sup>. Oysa bu ¼ç farklı deneyim bileşeninin ¼cretler ¼zerindeki etkisi farklılaşabilmektedir. Kurum/kuruluşlar giriş seviyesindeki deneyim ve firmaya ¼zg¼ beşeri sermaye kazanımları için farklı ¼cretlendirme politikaları uygulayabilecektir. Bu etkilerin incelenmesi, bireysel ¼cret artışının yaşam d¼ng¼s¼ boyunca kapsamını ve nedenlerini bilmek iřg¼c¼ politikalarının tanımlanmasında ve değerlendirilmesinde oldukça ¼nemlidir (Dustmann ve Meghir,2005). Bu durum veri setinin karşılaştığı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

¼rneklem için kadın ve erkek çalışanların iş deneyimi s¼relerinin verildiği Tablo-10'a g¼re erkekler ortalama olarak kadınlardan daha fazla deneyime sahiptir. Erkekler için yaklaşık 17 yıl olan ortalama iřg¼c¼ piyasası tecr¼besi kadınlar için yaklaşık olarak 15 yıl olarak belirlenmiştir. Erkekler lehine oluşan bu fark için kadınların aile içi sorumluluklarına dikkat çekilmektedir. Kadınlar, iřg¼c¼ne artan katılımlarına rağmen ¼zellikle kariyerlerinin başlarında erkek meslektaşlarına nazaran iş veren ve işlerine y¼nelik bağlılıklarında daha zayıf bir nitelik g¼stermektedirler. Yaşam d¼ng¼s¼ içinde kadınların evlilik, doğum, aile bakımı gibi sorumlulukları onları çalışma hayatına ara vermeye daha fazla meylettirmektedir. Teorik olarak bunun karşılığı iş başındaki ya da sekt¼r yoluyla edinilen deneyimin sağladığı ¼cret gelirinin kadınlar için erkek meslektaşlarına g¼re daha d¼ř¼k gerekleşeceğidir. Diğer taraftan iřg¼c¼ piyasası genel deneyimin sağladığı ¼cret gelirinin kadınlar için erkek çalışanlara g¼re daha y¼ksek oluşması beklenmektedir (Munasinghe, vd.,2008:1297).

---

<sup>63</sup> Literat¼rde bazı çalışmalarda deneyim için bireyin yaşın vekil değişken olarak kullanılmaktadır. Ancak yaş, kadınlara g¼re erkek iřg¼c¼ için daha iyi bir vekildir ¼nk¼ kadınların iřg¼c¼ piyasası dışında geçirdikleri s¼re erkeklere g¼re çoğunlukla daha uzundur. Diğer taraftan geç yaştaki evlilik ve d¼ř¼k doğum oranlarının genç n¼fustaki kadınlar arasında iřg¼c¼ne katılımı artırması, yaşı eskisine kıyasla daha etkili bir vekil değişken haline getirebilmektedir (Knee, 2006:420).

**Tablo 10:** Kadın ve Erkek İşgücüne Göre Deneyim Yılı Dağılımı

Deneyim	Kişi Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Sth. Sapma
<b>Toplam</b>	<b>13686</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>15,13</b>	<b>10,28</b>
<b>Erkek</b>	<b>9792</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>16,86</b>	<b>10,39</b>
<b>Kadın</b>	<b>3894</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>10,77</b>	<b>8,58</b>

#### 4.3.2.3. Medeni Durum

Medeni durumun ücret dağılımı üzerine etkisini araştıran çalışmalar sıklıkla evli erkeklerin, evli olmayanlara göre daha yüksek ücret aldığına dikkat çekmektedir. Evli erkeklerin, bekar erkeklere göre neden daha fazla ücret aldığını açıklamak için farklı teoriler öne sürülmüştür. Bu noktada öne çıkan üç teoriden bahsetmek mümkündür. İlki verimlilik teorisi ve eşler arasındaki cinsiyetçi rol dağılımının etkisine işaret etmektedir. Bu teoriye göre eşleri ev içi üretime /yeniden üretime odaklanarak erkeğin öz yaşamını idame ettirebilmesi için sarf etmesi gereken emeği erkeğin sırtından aldığından, evli erkekler işgücü piyasası faaliyetlerinde uzmanlaşmak için daha fazla fırsat ve zamana sahip olmaktadır. Böylece evli erkeklerin daha yüksek ücret alması evli olmayanlarla aralarındaki verimlilik farkının bir yansıması olacaktır. Bu yaklaşıma rakip bir teori seçim etkisidir. Seçim etkisi verimlilik ve evlilik arasındaki neden sonuç bağıntısını tersinden ele almaktadır. Seçim teorisine göre daha yüksek ücret elde eden erkeklerin evlenme şansı da yüksek olacaktır. Böylece evli erkekler yüksek ücretli olduğu için seçilmiş olanlardır. Gözlemlenemeyen etkilere dikkat çeken bir diğer teoride evli erkekler lehine ayrımcılığa vurgu yapmaktadır. İşverenler evli erkekleri desteklemek konusunda bir tercihte bulunabilir ve eşleri işgücü piyasasında olmayan erkekleri özellikle destekleyebilirler (Chun ve Lee,2001: 307-308). Evli erkeklerin elde ettiği ücret primini açıklayan bu teorileri kadınlara uyarladığımızda, geleneksel rollerin ve bu temelde şekillenen ayrımcılığın güçlü olduğu toplumlarda, evli kadınların elde ettiği ücretlerin erkeklere ve bekar kadınlara göre düşük olması beklenmektedir.

Diğer taraftan toplumun ve toplumsal tabakaların gelenekçi yapıdan ne kadar koptuğuna bağlı olarak, kadın-erkek rollerindeki esneme/değişim evliliğin kadın ücretleri üzerindeki getirisini daha az belirgin hale getirmektedir. Evlilik kadınların

ücretlerini olumlu-olumsuz etkileyebilir ya da hiç etkilemeyebilir. Kadın ve erkeğin hane gelirine ve ev içi sorumluluklara katkıda bulunmasının beklendiği toplumlarda, kadınların ekonomik potansiyeli evlilik için önemli bir faktör haline gelebilecektir. Dolayısıyla erkekler için öne sürülen seçim etkisi ve evlilik primi kadınlar açısından da geçerli olacaktır. Diğer bir ifade ile iş hayatında başarılı kadınların evlenme olasılığı daha yüksek olacaktır (Breusch ve Gray,2004). Bununla birlikte evliliğin ücretler üzerinde yarattığı etki çocuk bakımının eşler arasında nasıl paylaşıldığına bağlı olarak da aileler arasında farklılıklar gösterebilmektedir. Kadının iş yaşamının kesintiye uğradığı çocuklu ailelerde, kadın çalışma saatleri ve ücreti düşerken, erkeğin çalışma saati ve ücreti artmaktadır. Buna karşın çocuklu kadınların çalışma hayatına bağlı kaldığı ailelerde kadınların ücretlerinin düşmesi ve erkeklerin daha uzun saatler çalışması gerekmeyecektir. Böylece evliliğin kadın ve erkek ücreti üzerindeki marjinal etkisi azalacak ya da ortadan kalkacaktır (Lumberg ve Rose,2000).

Sonuç olarak evliliğin kadın- erkek istihdamı ve ücretleri üzerindeki etkisi toplumsal yapının bir yansımasını oluşturmaktadır. Kadın-erkek arasındaki geleneksel toplumsal cinsiyetçi roller keskinleştikçe, kadınların işgücüne katılım oranı ve dahi elde ettikleri ücret düşmektedir. Çünkü kadınlar, ücretlerini artıracak beşeri sermaye yatırımlarından uzak kalmaktadır. Fakat bu durum haneye gelir getirmenin öneminin arttığı kapitalist piyasa ilişkilerinde güç kaybetmektedir ve kadınlar, ailenin geleceği için işgücü piyasasına daha fazla bağlı kalmaktadır. Kapitalist piyasa ilişkilerinin çok daha yoğun bir biçimde yaşandığı geleneksel toplumlar dahi, bu gelenekçi yapının kadının istihdama katılımı lehinde kırıldığı/kırılmak zorunda bırakıldığı görülmektedir.

Örnekleme içindeki bireylerin medeni duruma göre dağılımı ve medeni duruma göre ortalama ücretler Tablo-11'de sunulmaktadır. Tablo-11'e göre erkeklerin %73'ü evli iken kadınların %65,5'i evlidir. Her iki cinsiyette de evli olanlar, evli olmayan hemcinslerine nazaran ortalama olarak daha fazla ücret elde etmektedir. Medeni durumu evli olanların lehine oluşan ortalama ücret farkı erkekler arasında daha yüksek gerçekleşmiştir.

**Tablo 11:** Medeni Duruma Göre Ücret Düzeyleri

Cinsiyet	Medeni Durum	Kişi Sayısı	Min. Ücret	Mak. Ücret	Medyan	Ortalama	Std. Hata
Erkek	Evli	7566	0.2960	305.8195	11.3550	14.7910	0.1422
	Evli Değil	2226	0.2616	129.6965	9.1392	11.5379	0.1757
Kadın	Evli	2549	0.3322	155.9223	10.0000	13.7650	0.2083
	Evli Değil	1345	1.2274	105.7420	9.1844	12.2559	0.2384

#### 4.3.2.4. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıt ve İstihdam Durumu

Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmak işçileri formel sektörün bir parçası haline getirirken kuruma kayıtlı olmayan işçiler enformel sektörün bir parçası haline gelmektedir. Enformel sektör birden fazla özellikle karakterize edilmesine rağmen, en önemli özelliği bu sektör içinde iş yaşamını düzenleyen idari ve yasal düzenlemelere uyulmamasıdır (Tansel, 2000:3-4). Kentsel bölgelerde formel ve informal sektörün bir arada görülmesinden doğan ikili yapı, bu bölgelerdeki gelir dağılımında formel sektör çalışanları lehine bir etki yaratmaktadır. Bu ikili yapı bireysel gelir dağılımını işçiler arasındaki verimlilik farkına dayandıran beşerî sermaye modeli karşısında, kurumsal faktörlerin etkisini ortaya koymaktadır. Başka bir ifade ile düşük işçi ücretleri yalnızca işçilerin verimlilikleri ile ilgili bir sonuç değildir, hikâyede etkili olan bir diğer aktör işçilerin hangi kurumsal yapı altında yer aldığıdır. Bu bağlamda enformel sektörün özellikle gelir dağılımının alt bölgelerindeki eşitsizlikleri açıklamada önemli bir faktör olması beklenmektedir (Mazumdar,1976:655-658).

İnformel sektörde çalışan işçiler, formel sektörün işçilere sağladığı sosyal haklardan, sağlık yardımlarından ve emeklilik hakkından yararlanamamaktadır. Çünkü informal sektörde sözleşmeye dayalı uzun süreli iş ilişkileri yoktur. İnformel sektörde uzun süreli iş sözleşmelerinin olmayışı bu sektördeki istihdamı, formel sektörün aksine daha kısa süreli ve esnek çalışma saatlerin olduğu bir hale getirmektedir. Sektördeki istihdamın büyük bölümü saatlik ya da günlük gerçekleşmekte ve bu durum informal sektör için nispeten yüksek bir işgücü devri ve formel sektöre göre giriş kolaylığı yaratmaktadır. Böylece sahip oldukları işgücü piyasası niteliklerinden ya da yasal düzenlemelerden dolayı formel sektörde iş bulamayanlar kısa ya da uzun süreli işsiz kalmak yerine

informel sektörde çalışmayı tercih edebilmektedir. Bu bağlamda kadınlar, çalışma çağı dışında kalan nüfus, yabancı uyruklu göçmenler, ülke içinde kırdan kente göç edenler informel sektördeki istihdamın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Mazumdar,1976:656-658). Dezavantajlı olarak nitelendirilen bu grupların enformel sektörde yoğunlaşması işgücü arz ve talep dinamikleri ile açıklanmaktadır. Kadınlar açısından bakıldığında, kadınların esnek çalışma saatleri ve işe giriş çıkışın daha kolay olmasından dolayı enformel sektörde çalışmayı tercih ettikleri öne sürülmektedir. Özellikle yoksul hanelerde ya da kadının hane reisi olduğu durumlarda, hanenin ihtiyacı olan gelirin sağlanması için kadınların çalışması gerektiğinde informel sektörün sunduğu esneklik kadınların ev içi ve ev dışındaki işlerini dengeleyebilmesini sağlamaktadır. Diğer taraftan yoksul hanedeki kadınların düşük beşerî sermaye yatırımına sahip olması, bu kadınlar için en erişilebilir işleri kayıt dışı sektörde sunmaktadır. Ancak aynı düzeyde düşük beşerî sermayeye sahip erkeklerin formel sektörde iş bulma olasılığı kadınlara göre fazladır. Bu durum işgücü arz cephesinde formel sektör işverenlerinin kadınlara yönelik tutumunu yansıtmaktadır. Formel sektördeki işverenler öncelikle erkek işgücü ile çalışmayı tercih etmektedir (Telles,1992: 108-112).

Örneklemdaki kadın ve erkek işgücünün sosyal güvenlik kurumuna kayıt durumu Tablo-12'de sunulmaktadır. Tablo-12'ye göre örneklemdaki işgücünün %91,1'i sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla formel sektörün etkisi örnekleme içinde oldukça sınırlı kalmıştır. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında ise kadınların %88,1'i sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışırken bu oran erkekler daha yüksek düzeyde, %92,2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bir diğer ifade ile kadınlara göre erkeklerin daha büyük bir bölümü formel sektörde istihdam edilmektedir. Bu nedenle formel sektörün sağladığı düzenli istihdam ve sosyal haklardan erkek işgücü daha fazla faydalanabilmektedir. Formel ve informel sektör istihdamının ortalama gelir üzerindeki etkisi ise Tablo-13'de verilmektedir.



**Tablo 12:**Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıt Durumu

			Cinsiyet		Total
			Erkek	Kadın	
<b>Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıt Durumu</b>	Kayıtlı	Kişi Sayısı	9033	3429	12462
		Cinsiyet İçindeki Payı %	%92,2	%88,1	%91,1
	Kayıtlı Değil	Kişi Sayısı	759	465	1224
		Cinsiyet İçindeki Payı %	%7,8	%11,9	%8,9

**Tablo 13:**Formel ve İformel Sektöre Göre Ücret Dağılımı

Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıt Durumu	Min. Ücret	Mak. Ücret	Medyan	Ortalama	Std. Hata
<b>Kayıtlı</b>	0,261	305,819	10,883	14,496	0,100
<b>Kayıtlı Değil</b>	0,296	175,250	5,814	6,952	0,221

Tablo-13'e göre sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olanlar, kayıtlı olmayan işgücünden ortalama olarak %52 daha fazla ücret geliri elde etmektedir. Bu durum kurumsal faktörün ücret geliri üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. Ücret gelirlerinin bireysel dağılımında formel/enformel sektör ayrımı kadar önemli olan bir diğer kurumsal faktör de çalışanın, iş yerinde geçici ya da sürekli işçi olmasıdır. Buradaki beklenti, geçici çalışanların sürekli çalışanlara göre daha düşük işgücü piyasası niteliklerine sahip olduğu dolayısıyla da daha düşük ücret geliri elde edecekleri yönündedir (Duman,2019). Örneklemdaki işgücünün sürekli ve geçici çalışan sınıflandırmasına göre dağılımı ve bu iki sınıfa ait ortalama ücret düzeyleri sırasıyla Tablo-14 ve Tablo-15'de sunulmaktadır.

**Tablo 14:**Kadın ve Erkek İşgücününün Geçici -Sürekli Çalışan Arasındaki Dağılımı

			Cinsiyet		Total
			Erkek	Kadın	
<b>İşin Sürekliliği</b>	Geçici	Kişi Sayısı	655	237	892
		Cinsiyet İçindeki Payı %	%6,7	%6,1	%6,5
	Kalıcı	Kişi Sayısı	9137	3657	12794
		Cinsiyet İçindeki Payı %	%93,3	%93,9	%93,5

**Tablo 15:**Geçici ve Sürekli Çalışan İşgücüne Göre Ortalama Ücret Dağılımları

İşin Sürekliliği	Min. Ücret	Mak. Ücret	Medyan	Ortalama	Std. Hata
<b>Geçici</b>	0,9690	63,7874	8,2364	9,0760	0,1700
<b>Sürekli</b>	0,2616	305,8195	10,5782	14,1526	0,1010

Tablo-14'e göre örneklemdaki işgücününün %93,5'i iş yerinde sürekli olarak çalışmaktadır. Kadın ve erkek işgücününün sürekli-geçici çalışan sınıflandırması arasındaki dağılımına bakıldığında ise birbirine yakın oranlar gözlemlenmektedir. Bununla birlikte Tablo-15'e göre iş yerinde sürekli çalışan sınıfındaki işgücü, geçici çalışanlara göre ortalama olarak daha fazla ücret geliri elde etmektedir.

#### 4.3.2.5. İdari Görev ve Firma Büyüklüğü

İdari görev değişkeni bireyin mevcut işinde, personel denetimi ya da yöneticilik görevi üstlenmesinin ücretler üzerindeki etkisini ifade etmektedir. İdari sorumluluğun ücretleri artırıcı yönde etkileyeceği açıktır ancak burada belirleyici olan bu sorumlulukların kadın ve erkek arasında nasıl dağıldığı olmaktadır. Kadınların büyük bir bölümü kariyer basamaklarını çıkarken erkeklerle eşit koşullarda yarışmamakta ve ücret avantajı elde edebilecekleri konumlardan uzak kalmaktadır. Dolayısıyla idari konumun getireceği ücret avantajı daha çok erkek çalışanların elinde toplanmaktadır. İdari görev

değişkenin örneklem içinde kadın-erkek arasındaki dağılımı Tablo-16'de sunulmaktadır.

Tablo-16'daki dağılıma göre erkek çalışanların %12,6'ı idari görev üstlenirken kadın çalışanlar için bu durum yalnızca %9,3 ile sınırlı kalmıştır. Cinsiyet içindeki payından, kişi sayısına geçildiğinde ise fark çok daha açılmaktadır. Kadın yönetici sayısı erkek yönetici sayısının neredeyse dörtte birine denk düşmektedir. Kadınların eğitim niteliği, erkeklere nazaran yüksek olmasına rağmen bu farklılık idari görev değişkenine yansımamış görünmektedir.

**Tablo 16:**Kadın ve Erkek İşgücü Arasında İdari Görev Dağılımı

			Cinsiyet	
			Erkek	Kadın
<b>İdari Görev Yürütmek</b>	Evet	Kişi Sayısı	1234	361
		Cinsiyet İçindeki Payı	%12,6	%9,3
	Hayır	Kişi Sayısı	8558	3533
		Cinsiyet İçindeki Payı	%87,4	%90,7
<b>Toplam</b>		Kişi Sayısı	9792	3894
		Cinsiyet İçindeki Payı	%100,0	%100,0

Ücret eşitsizliği üzerinde etkisi araştırılan bir başka değişken de firma büyüklüğüdür. Literatürde firma büyüklüğü ile ücretler arasında pozitif yönlü bir ilişki kuran pek çok çalışma yapılmıştır ancak bu ilişkinin nedenleri konusunda farklı yaklaşımlar öne sürülmektedir. Örneğin, neoklasik görüşe göre büyük firmalarda işçi ücretlerinin daha yüksek olmasının iki nedeni vardır. Bunlardan ilki bu firmaların daha nitelikli işgücü istihdam etmesidir. Dolayısıyla bu firmalarda çalışan nitelikli işgücünün ücreti daha yüksek düzeyde oluşmaktadır. Diğer bir neden, büyük firmalardaki çalışma koşulları ile ilgilidir. Bu firmalardaki çalışma programları küçük firmalara göre daha katıdır ve küçük firmalara göre çok daha fazla sayıda kişi ile ortak çalışma zorunluluğu vardır. Dolayısıyla büyük firmalardaki ücretler bu çalışma koşullarını telafi edecek şekilde yükseltilmektedir (Brown ve Medoff,1989:1029-1031). Kurumcu yaklaşım ise daha farklı nedenler öne sürmekle birlikte genel olarak büyük firmaların sendikalaşma

karşısındaki tutumlarına ve firmaların monopolcü gücüne dikkat çekmektedir. Buna göre büyük firmalar çalışanlarını sendikalaşmaktan uzak tutmak için ücretleri daha yüksek tutma eğilimi içine girebilmektedir. Diğer taraftan büyük firmaların malına yönelik talebin fiyat esnekliği düşük olduğunda elde ettikleri monopolcü güç bu firmalarda ücretlerin yüksek olmasını sağlayabilecektir (Brown ve Medoff,1989:1029-1031).

Oi ve Idson (1999) neoklasik yaklaşımın büyük firmalardaki çalışma koşulları ile ücretler arasında kurduğu ilişkinin Amerika için geçerli olmadığını savunmaktadır. Buna göre büyük firmalardaki çalışma koşulları, küçük firmalara göre daha güvenli ve düzenlidir. Dolayısıyla firma büyüklüğü ve ücret düzeyi arasındaki ilişki, telafi edici ücretlerden ziyade büyük firmalarda çalışanların daha üretken olmasından kaynaklıdır. Diğer taraftan, konuya farklı bir bakış açısı getiren Garen (1985), firma büyüklüğü ve ücretler arasındaki ilişki için istatistiki ayrımcılık teorisini çağrıştıran, işverenin işçileri değerlendirmesi üzerine kurulu bir modelden yararlanmaktadır. Buna göre büyük firmaların işçi hakkında tam bilgi edinmesi küçük firmalara göre daha maliyetli ve zordur. Bu nedenle de büyük firmalar işçileri daha eksik (kısıtlı) bilgilerle değerlendirmekte ve küçük firmalara göre daha farklı ücret teklifinde bulunmaktadır. Böylece genellikle firma büyüklüğü ve işçi ücretleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Modelin bir başka sonucu da firma büyüklüğü ile değişen ücret yapısı ya da dağılımın, daha eğitilmiş işçileri büyük firmalara doğru çekmesidir. Winter ve Ebmer (2001) ise büyük firmalardaki istihdamın, küçük firmalara göre daha istikrarlı olduğuna dikkate çekmektedir. Büyük firmalarda hem ücretler yüksek hem de işten çıkarılma riski daha azdır. Bu firmalardaki mesleki eğitim olanakları ve istikrarlı istihdam, çalışanlar için daha iyi kariyer fırsatı yaratmaktadır. Sonuç olarak daha istikrarlı çalışma arzusuna sahip (ve daha yetenekli) işçiler büyük firmalar lehine seçim yapmaktadır. Bu da firma büyüklüğü ile işçi ücretleri arasında pozitif yönlü bir ilişki yaratmaktadır.

Çalışmada kullanılan firma büyüklüğü değişkeni, bireyin hali hazır işindeki çalışan kişi sayısı dikkate alınarak dört başlıkta incelenmiştir: 10 ve daha az kişinin çalıştığı iş yeri, 11-19 arası kişinin çalıştığı iş yeri, 20-49 arası kişinin çalıştığı iş yeri, 50 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyeri ve tam olarak bilinmemekle birlikte 10'dan fazla kişinin çalıştığı iş

yeri. Firma büyüklüklerinin örneklem içindeki dağılımı ve firma büyüklüklerine karşılık gelen ortalama ücret düzeyleri Tablo-17’de sunulmaktadır.

**Tablo 17:**Firma Büyüklüğüne Göre Ücret Düzeyleri

Firma Büyüklüğü	Minimum Ücret	Maksimum Ücret	Medyan	Ortalama	Std. Hata
10 ve daha az kişi	0,3322	155,9223	7,7519	9,5068	0,1206
11-19 kişi	1,2274	136,3622	9,4100	12,9881	0,2680
20-49 kişi	1,4535	234,8837	11,3318	14,7178	0,2437
50 ve daha fazla kişi	0,2616	305,8195	12,8513	16,3486	0,1588
Bilinmiyor, 10’dan fazla kişi	2,7132	50,0000	9,3289	12,3709	0,5319

Tablo-17’e göre firma büyüklüğü artıkça ortalama ve medyan ücret de genel olarak artmaktadır. “Bilinmiyor, 10’dan daha fazla kişi” olarak ifade edilen firma büyüklüğü ise 11-19 kişi arasındaki firma büyüklüğüne benzer bir ücret etkisi yaratmıştır. Bununla birlikte, bu grubun, 10 ve daha az kişi çalıştıran firmalardan yüksek bir gelir düzeyine sahip olması firma büyüklüğünün ücretler üzerinde pozitif etki yarattığını doğrulamaktadır.

Firma büyüklüğü ile ücretler arasında kurulan bu ilişki, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine taşındığında cevabı aranan soru, kadın ve erkek çalışanların firmalar arasında nasıl dağıldığı olacaktır. Bunun için Tablo-18’deki veriler sunulmuştur. Tablo-18’e göre çalışanların önemli bir bölümü %46’sı nispeten daha büyük firma grubunda toplanırken, bu gruptaki erkeklerin sayısı kadın çalışanların iki katından fazladır. Kadın ve erkeklerin, farklı büyüklükteki firmalar arasında dağılımına ayrı ayrı baktığımızda ise kadınların az bir farkla da olsa erkeklere göre daha küçük firmalarda yoğunlaştığı görülmektedir. Firma büyüklüğü için oluşturulan ilk üç grupta, çalışan kadınların %54,7’si yer alırken erkekler için bu oran %51,5 olarak gerçekleşmiştir. Bir başka ifade ile erkeklere nazaran kadınların daha büyük bir bölümü daha küçük yani daha düşük ücret düzeyinin beklendiği firmalarda yoğunlaşmıştır. Bu durum firmaların kadın

çalışanlara karşı tutumlarından, kadınların yoğunlaştığı sektördeki firma büyüklüklerinden ya da kadınların ev içi sorumluluklar nedeniyle çalışma koşulları ve saatleri konusunda karşılaştıkları kısıtlamalar gibi faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Büyük firmaların daha nitelikli ve daha istikrarlı çalışacak işgücü tercih etmesi, bu firmalarda kurum içi eğitimlerin, iş seyahatlerinin ve çalışma saatlerinin daha yoğun olması, büyük firmalarda erkeklere nazaran kadınları daha az istihdamına yol açabilmektedir. Kadınlar işgücü piyasasında erkeklerle aynı niteliklere sahip olsalar dahi, kurum içi eğitim, iş seyahati, uzun çalışma saatleri kadınların ev içi sorumlulukları ile çatışma halindedir. Bu durum kadınların büyük firmalardan ziyade daha esnek çalışma koşulları olan küçük işletmeleri tercih etmesine neden olabilmektedir. Diğer taraftan belli bir sayıda çalışan istihdam eden firmaların<sup>64</sup>kreş açması ya da mevcut kreşlerle anlaşarak bu hizmeti sunma zorunluluğunda olması firmalara ek bir maliyet kalemi yaratmakta ve büyük firmaları kadın istihdamını belli bir sınırın altında tutmaya itebilecektir.

**Tablo 18:**Kadın ve Erkek İşgücünün Firma Büyüklüğüne Göre Dağılımı

			Cinsiyet		Toplam	
			Erkek	Kadın		
Firma Büyüklüğü	10 ve daha az kişi	Kişi Sayısı	2663	1114	3777	
		Cinsiyet İçindeki Payı	%27,2	%28,6	%27,6	
	11-19 Kişi	Kişi Sayısı	953	398	1351	
		Cinsiyet İçindeki Payı	%9,7	%10,2	%9,9	
	20-49 Kişi	Kişi Sayısı	1434	618	2052	
		Cinsiyet İçindeki Payı	%14,6	%15,9	%15,0	
	50 ve Daha fazla kişi	Kişi Sayısı	4562	1729	6291	
		Cinsiyet İçindeki Payı	%46,6	%44,4	%46,0	
	Bilinmiyor, 10'dan fazla kişi	Kişi Sayısı	180	35	215	
		Cinsiyet İçindeki Payı	%1,8	%,9	%1,6	
	<b>Toplam</b>		Kişi Sayısı	9792	3894	13686
			Cinsiyet İçindeki Payı	%100,0	%100,0	%100,0

<sup>64</sup> 4857 sayılı iş kanununun 74. Maddesine göre 100-150 arasında kadın çalışana sahip kurumlar kadınlar için emzirme odası, 150' den çok kadın çalışanın olması halinde ise 0-6 yaş arası çocukların bırakılması bakılması için kreş açma zorunluluğu getirilmiştir.

#### 4.3.2.6. Sektör ve Meslek Grubu

Sektör ya da meslek grupları birbirinden farklı ortalama ücret düzeylerine sahiptir ve dolayısıyla da kadın ve erkeğin sektörel/ mesleki dağılımı, kadın-erkek ücret eşitsizliği üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Çalışmada sektörel dağılımın kadın-erkek ücret eşitsizliği üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için bireylerin hali hazırdaki işine ait faaliyet kolu sınıflandırılması kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan *2018 Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi* veri setinde bireylerin hali hazırdaki işi için 18 ekonomik faaliyet kolu tanımlanmıştır<sup>65</sup>. Bunlardan, “*Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık*” faaliyetleri, işgücü piyasasından farklı dinamiklere sahip olması ve örneklem içindeki payının oldukça düşük düzeyde seyretmesi nedeniyle (%1,27) analiz dışında bırakılmıştır. Diğer ekonomik faaliyetler ise alanlarına göre dört farklı sektör kategorisinde toplanmıştır. Reel sektör olarak ifade edilen ilk grupta “*Madencilik ve Taşocakçılığı*” ile “*İmalat*” sektörü yer almaktadır. İkinci grupta, reel sektörü ilk elden destekleyen sektörler ve finans sektörü ele alınmaktadır. Bu gruptaki faaliyetler; “*Elektirik, Gaz, Buhar ve Su Temini ve Kanalizasyon*”, “*İnşaat*”, “*Toptan ve Perakende Ticareti; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin onarımı*”, “*Ulaştırma ve Depolama*”, “*Finans ve Sigorta Faaliyetleri*” ve “*Gayrimenkul Faaliyetleri*” inden oluşmaktadır. Üçüncü sektör grubu, reel sektörle dolaylı bağlantısı olan ve birebir hanehalkına yönelik hizmetleri içeren sektörleri kapsamaktadır: “*Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyeti*”, “*Eğitim*”, “*İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyeti*” ve “*Kültür, Sanat, Eğlence*” sektörü. Sonuncu sektör grubu ise yönetim ve bilişim sektörü olarak tanımlanmıştır. Bu gruptaki faaliyetlere ilişkin alt başlıklar, “*Bilgi ve İletişim*”, “*Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler*”, “*İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri*” ve “*Kamu Yönetimi ve Savunma*” dan oluşmaktadır.

Oluşturulan sektör gruplarına göre örneklem ortalama ücret düzeyleri Tablo-19’da sunulmaktadır. Tablo-19’a göre en düşük ortalama gelir reel sektör grubuna aittir ve bu gruptan hizmet faaliyetlerine geçildikçe ortalama ücretin arttığı görülmektedir. Medyan ücret açısından ise en düşük ücret düzeyine reel sektörü ilk elden destekleyen faaliyetler sahip olmuştur. Örneklem içindeki kadın ve erkek işgücünün sektörel dağılımı ise Tablo-20’de verilmektedir.

<sup>65</sup> Ekonomik faaliyetlerin sıralanmasında NACE REV2 sınıflandırılması kullanılmıştır. Sınıflandırmaya dair ayrıntılı bilgi için bkz: TÜİK, Nace Rev.2 – Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, 2015 Güncellenmiş 2015 Baskısı.

**Tablo 19:**Sektör Sınıflandırmasına Göre Ücret Dağılımı

Sektör Grupları	Min. Değer	Max. Değer	Medyan	Ortalama Gelir	Std. Hata
<b>Reel sektör</b>	0,296	305,820	9,528	11,997	0,180
<b>Reel sektörü ilk elden destekleyen sektörler</b>	0,262	248,547	9,060	12,006	0,204
<b>Bireylere yönelik faaliyette bulunan hizmet sektörleri</b>	0,332	174,419	14,091	16,361	0,200
<b>Yönetim ve bilişim faaliyetlerinde bulunan hizmet sektörleri</b>	1,034	147,022	14,134	15,289	0,161

Tablo-20'e göre örneklemdaki bireylerin nispi çoğunluğu ikinci sektör grubunda yer almakta bunu sırasıyla birinci, üçüncü ve dördüncü sektör grupları takip etmektedir. Cinsiyet kompozisyonu açısından bakıldığında kadınların önemli bir bölümü %42,8'i tam da beklenildiği gibi bireylere yönelik faaliyette bulunan hizmet sektöründe yoğunlaşırken, erkekler daha çok reel sektörü ilk eden destekleyen faaliyetlerde yoğunlaşmaktadır. Bireylere yönelik faaliyette bulunan hizmet sektörü kadınların açık ara önde olduğu tek sektördür. Diğer tüm sektörlerde erkek çalışanların yoğunlaşması söz konusudur. Bununla birlikte erkeklerin en yoğun temsil edildiği reel sektörü ilk elden destekleyen faaliyetlerde ücretli çalışan kadın oranı en düşük seviyededir. Tablo-20'deki bu sonuçlar ekonomik faaliyetlerin cinsiyetlere göre ayrışmasının bir göstergesidir.



**Tablo 20:**Kadın ve Erkek İşgücünün Sektör Gruplarına Göre Dağılımı

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	
Sektör Grupları	Reel sektör	Kişi Sayısı	2691	754	
		Cinsiyet İçindeki Payı %	27,5	19,4	
	Reel sektörü ilk elden destekleyen faaliyetler	Kişi Sayısı	3075	658	
		Cinsiyet İçindeki Payı %	31,4	16,9	
	Bireylere yönelik hizmet faaliyetleri	Kişi Sayısı	1609	1667	
		Cinsiyet İçindeki Payı %	16,4	42,8	
	Yönetim ve bilişim faaliyetleri	Kişi Sayısı	2417	815	
		Cinsiyet İçindeki Payı %	24,7	20,9	
	Toplam		Kişi Sayısı	9792	3894
			Cinsiyet İçindeki Payı %	100,0	100,0

Sektörel dağılımdaki cinsiyetçi yapı kadın ve erkeğin mesleki dağılımı hakkında da ön bilgi sunmaktadır. Buna göre kadınların birebir hane halkına yönelik hizmetler üretilen meslek gruplarında yoğunlaşması beklenmektedir. Çalışmada yararlanılan veri setinde bireylerin mevcut işine göre 9 farklı meslek grubu tanımlanmıştır<sup>66</sup>. Bunlar 1) Yöneticiler, 2) Profesyonel meslek mensupları, 3) Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, 4) Büro hizmetinde çalışan elemanlar, 5) Hizmet ve satış elemanları, 6) Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, 7) Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 8) Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, 9) Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar olarak sıralanmaktadır. Çalışmada nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar dışındaki meslek gruplarının tamamı dikkate alınmıştır.

Meslekler birbirinden farklı cinsiyet dağılımına sahiptir ve ücretler, bu cinsiyet dağılımı ile yakından ilişkilidir. Aynı meslekte ve aynı iş kolunda çalışan kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliği minimaldir. Başka bir ifade ile eşit işe eşit olmayan ücret uygulamasının

<sup>66</sup>2018 Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi veri setinde meslekler için ISCO-08 sınıflandırması kullanılmıştır.

kadın-erkek ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi düşüktür. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin asıl kaynağı, meslekteki ücret ve kadın istihdamı arasındaki ilişkidir. Meslekler, kadın ve erkek olarak ayrıştığında kadın istihdamı ile ücret arasındaki ilişki daha güçlüdür. Bütünleşmiş (entegre olmuş) meslekleri seçen bireyler bile öncelikle kendi cinsiyetlerinin üyeleriyle çalışırlar. Bu ayırım erkeklerin ücretlerini artırma ve kadınların ücretlerini düşürme eğilimindedir (Groshen,1991). Kadınlar erkeklere göre daha az sayıdaki meslekte yoğunlaşmaktadır (kalabalıklaşmaktadır). En önemlisi, kadınların yoğunlaştığı mesleklerin daha düşük ücretli meslekler olmasıdır. Kadınların istihdam oranının yüksek olduğu tarım dışı meslekler, ilginç bir biçimde bütün ülkelerde benzerlik göstermektedir. Kadın işgücü idari, yönetim ya üretim faaliyetlerinden ziyade hizmet ve profesyonel meslek gruplarında yoğunlaşmaktadır. Ancak “*profesyonel*” kadınların birçoğu bu meslek grubunun öğretmenlik, hemşirelik gibi daha düşük ücret düzeyine sahip kollarında yer almaktadır. Kadınların kentsel işgücü piyasasındaki bu dezavantajlı konumu ya da bir diğer ifade ile erkeklere rezerve edilen mesleklerin daha ağırlıklı olması, işgücü arz ve talep dinamikleri ile açıklanmaktadır. Bununla birlikte bazı ülkelerde kadınların belli işlere girmesini engelleyen yasal düzenlemeler yapılmaktadır ki bu da işgücü talep tarafını şekillendirmektedir <sup>67</sup>(Trell,1992).

Örneklemdaki kadın ve erkek işgücünün mesleklere göre dağılımını gösteren Tablo-21'deki sonuçlar literatürdeki tespitlerin örneklem içinde geçerli olduğunu göstermektedir. Kadınlar tıpkı sektörel dağılımın işaret ettiği gibi birebir hanehalkına yönelik hizmetleri içeren meslek gruplarında, profesyonel mesleklerde, büro hizmetlerinde ve hizmet/satış hizmetlerinde yoğunlaşmıştır. Yönetici meslek grubunda kadınların temsil oranı neredeyse erkeklerin yarısı kadardır. Erkekler ise sırasıyla hizmet ve satış elemanları, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve profesyonel meslek gruplarında daha yoğun temsil edilmiştir. Hizmet ve satış elemanları meslek grubu %19,2 ile erkeklerin en yoğunlaştığı alan olarak görülmekle birlikte bu yoğunlaşma, kadın çalışanlara göre (%24,8) daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte Tablo-21'e göre en yüksek ortalama gelir düzeyine yöneticiler grubu sahipken, en

<sup>67</sup> Bu yasal düzenleme örnekleri Türkiye işgücü piyasasında da görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde on sekiz yaşından küçük erkeklerin ve her yaştaki kadınların maden ocakları, kablo döşemesi, tünel ve kanalizasyon inşaatı gibi yer altında ya da su altında yürütülen işlerde çalışması yasaklanmıştır. Benzer bir yasak bir takım ağır ve tehlikeli işler için de getirilmiştir. Daha az tehlikeli işler için ise belirli koşullara bağlanmıştır. Bununla birlikte kadın işçilerin, her ne koşulda olursa olsun, gece postalarında (“gece” en geç saat 20.00'de başlayan en erken 06.00'ya kadar olan ve her durumda en fazla onbir saat süren dönemdir) yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Yuvalı,2013:103-104).

düşük ortalama gelir nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar grubuna aittir. Bu iki grup arasındaki ortalama ücret farkı yaklaşık %67,2 olarak gerçekleşmiştir. Kadın ve erkek işgücünün meslek- ücret düzeyine göre dağılımına bakıldığında ise tam zamanlı çalışan kadınların %53,2'i yüksek gelirlili meslek gruplarında yer almaktadır. Kadınların büyük bölümün bu grupta yer almasındaki temel etken profesyonel meslek grubu içindeki kadın çalışanların yoğunlaşma oranının yüksek olmasıdır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta kadınların yüksek ücretli mesleklerde yoğunlaşmasının kadın-erkek ücret eşitsizliği için yapılacak bir değerlendirmede yanıltıcı olabileceğidir. Çünkü Tablo-21'de ele alınan meslek grupları ana meslek gruplarıdır ve alt ana gruplara ya da birimlere ait veriler sunulmamaktadır<sup>68</sup>. Dolayısıyla profesyonel meslek grubu içinde birbirinden oldukça farklı ücret düzeyine sahip inşaat, makine mühendisliği gibi alanlarla; hemşirelik, ebelik gibi meslekler bir arada yer almaktadır ve bu meslekler arasındaki kadın-erkek dağılımı bilinmemektedir. Kadınların nispeten daha düşük ücret geliri sağlayan profesyonel meslek dallarında yoğunlaşması kadın-erkek ücret eşitsizliğini artıracaktır ve böyle bir yoğunlaşmanın varlığı günlük yaşamda açıkça gözlemlenmektedir.

**Tablo 21:**Kadın ve Erkek İşgücünün Mesleklere Göre Dağılımı ve Mesleklere Göre Ortalama Ücret Düzeyleri

<b>Yüksek Ücretli Meslek Grupları</b>				
<b>Meslek Grubu</b>	Ortalama Ücret	Cinsiyet İçindeki Payı		Toplam
		Kadın	Erkek	
<b>Yöneticiler</b>	27,9884	%3,9	%6,4	%5,7
<b>Profesyonel Meslek M.</b>	22,7724	%28,1	%13,1	%17,4
<b>Teknisyen Tek. ve Y.P.M.</b>	15,4040	%9	%8,5	%8,7
<b>Büro Hizmetlerinde Ç.E.</b>	13,1882	%12,2	%7,9	%9,1
<b>Düşük Ücretli Meslek Grupları</b>				
<b>Tesis, Makine O. Ve M.</b>	10,4393	%4,9	%16,6	%13
<b>Sanatkarlar ve İlgili İşler</b>	9,9247	%4,8	%17,9	%14,1
<b>Hizmet ve Satış</b>	9,3693	%24,9	%19,2	%20,8
<b>Nitelik Gerektirmeyen</b>	9,1737	%12,2	%10,4	%10,9

<sup>68</sup> Tablo-17'deki bu durum yararlanılan veri setinden kaynaklanmaktadır. Ancak Türkiye için yapılan diğer çalışmalardaki farklı veri setlerinde de aynı kısıt söz konusudur. Bknz: Kaya (2010), Akdaş ve Uysal (2012), Günalp vd. (2013)

#### 4.4.YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde yöntem olarak kantil regresyon ve bu regresyon modeline dayalı Machato-Mata ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Regresyona dayalı ayrıştırma yöntemlerindeki temel yaklaşım, farklı gruplar arasında gözlemlenen ücret eşitsizliğini; bu gruplar arasındaki işgücü piyasası nitelik farklılıkları ve bu niteliklere verilen ücretlerin gruplar arasında farklılaşmasından kaynaklı olmak üzere iki parçaya ayrılmasıdır. Bu ayrıştırmadaki ikinci parça gruplar arası gözlemlenemeyen, modelin yakalayamadığı heterojenlik ya da ücret ayrımcılığı olarak yorumlanmaktadır.

Daha öncede ifade edildiği üzere regresyona dayalı ayrıştırma için literatürdeki ilk çalışmalar Oxaca (1973) ve Blinder (1973) tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Daha sonra klasik ya da Oaxaca- Blinder yöntemi olarak adlandırılan bu yaklaşımda, bağımsız değişkene ait koşullu dağılımın ortalaması dikkate alınmaktadır. Ancak dağılımın ortalama değeri üzerine yoğunlaşan bu analizde, ücret eşitsizliğinin (ya da ayrımcılık etkisinin) dağılımın farklı bölgelerindeki değişimini görmek mümkün değildir. Hem ücret eşitsizliğinin hem de bağımsız değişken etkilerinin dağılım boyunca sabit olduğu kabul edilmektedir. Böylece dağılımın farklı bölgelerindeki eşitsizlik ya da etkiler olduklarından büyük ya da daha düşük görülebilmektedir. Klasik yaklaşımın bu özelliğinin ötesine geçmeyi hedefleyen birçok çalışmada ücret eşitsizliği için farklı ayrıştırma yaklaşımları ve yöntemleri geliştirilmiştir<sup>69</sup>. Bunlardan biri de Machado-Mata (2005) tarafından kantil regresyona dayalı geliştirilen ayrıştırma yöntemidir. Kantil regresyon, gözlemlenebilen etkilerin yanı sıra gözlemlenemeyen heterojenliğin dağılım boyunca nasıl değiştiğini, dağılımın farklı bölgelerindeki büyüklüklerini ortaya koyabilmektedir.

---

<sup>69</sup> Örneğin Junh vd (1993)' (JMP yöntemi), klasik ayrıştırma yöntemini kalıntıların (residuals) dağılımını da dikkate alacak şekilde genişletmeye çalışmışlardır. DiNado vd (1996), DLF yöntemini geliştirmiştir. Bu yöntemde bir grup için bağımsız değişkenlerin marjinal dağılımlarını, ağırlık faktörü kullanarak diğer grup için bağımsız değişkenlerin marjinal dağılımı ile yer değiştirilip karşı olgusal kazanç dağılımları oluşturulmaktadır. Donald vd. (2000); Fortin ve Lemieux, (1998); Chernozhukov vd (2011) sonuç değişkeninin koşullu dağılımının tahminine dayalı olarak karşı-olgusal dağılımı oluşturan parametrik yöntemler kullanmışlardır. Firpo vd, 2009; Fortin vd. (2011) tarafından geliştirilen RIF yönteminde kadın-erkek ücret eşitsizliği, ücret dağılımındaki kantiller için RIF regresyon uygulanarak; kompozisyon ve ücret yapısı etkisi olarak ayrıştırılmıştır (Xiu ve Gunderson, 2014:310-311).

Kantil regresyon tahmin yöntemi Koenker ve Bassett (1978) tarafından geliştirilmiştir. Kantil regresyon, Medyan regresyon (Least absolute deviation regression) yönteminin, koşullu kantiller (dilimler/yüzdeler) için genişletilmiş halidir. Böylece kantil regresyon, koşullu dağılım hakkında daha fazla bilgi sağlamak ve medyan regresyonu özel bir durum olarak içermektedir. Kantil regresyonun sağladığı tahmin özellikleri literatürde büyük ilgi görmüş ve başta iktisat disiplini olmak üzere birçok alanda kullanılmıştır (Wu ve Liu,2009:801). Kantil regresyon yöntemi, koşullu dağılımın farklı noktalarındaki etkilerin gözlemlenmesine izin vermesinin yanı sıra bir dizi yararlı özelliğe daha sahiptir. Bunlar: a) kantil regresyonun gösterimi doğrusal programlama gösterimidir ve bu tahmini kolaylaştırmaktadır b) Kantil regresyonun amaç fonksiyonu, mutlak sapmaların ağırlıklı bir toplamıdır. Bundan dolayı tahmin edilen katsayı vektörü bağımlı değişkenin aykırı gözlemlerine karşı duyarsızdır, dayanıklıdır c) hata teriminin normal dağılmadığı durumlarda, kantil regresyon tahmincileri OLS tahmin edicilerinden daha etkin sonuçlar verebilmektedir, d) farklı kantillerdeki potansiyel farklı sonuçlar, bağımlı değişkenin koşullu dağılımın farklı noktalarında açıklayıcı değişkenlerin gösterdiği değişime, bağımlı değişkenin farklı tepkileri olarak yorumlanabilecektir (Buchinsky,1998:89).

Kantil regresyondaki varsayım, bağımlı değişken  $y$ 'nin koşullu yüzdeler kantillerinin açıklayıcı değişkenlerde doğrusal olduğudur. Böylece koşullu dağılımın  $\theta$ . kantili şu şekilde verilebilir (Khanna,2012,8):

$$Q_{\theta} (y_i | X_i) = X_i \beta_{\theta} \quad \theta \in (0,1)$$

Seçili kantil için  $\beta_{\theta}$ 'ın tahmini aşağıdaki minimizasyon probleminin çözümü ile elde edilmektedir.

$$\sum_{i=1}^n \rho_{\theta}(y_i - X_i \beta_{\theta})$$

$$\rho_{\theta}(u) = \begin{cases} \theta * u, & u \geq 0 \\ (\theta - 1) * u, & u < 0 \end{cases}$$

$\rho_{\theta}(u)$  aynı zamanda kontrol fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır. Koşullu bir medyan fonksiyon tahmini için  $\theta = 0.5$  minimizasyon gerektirmektedir. Diğer kantiller için tahmin, ağırlıkların  $\rho_{\theta}(u)$  fonksiyonu tarafından verildiği, asimetrik ağırlıklı mutlak artıkların toplamını minimize etmeye dönüşmektedir. Kantil regresyon, bağımlı değişkeni etkileyen çeşitli açıklayıcı değişkenlerin marjinal etkisini tahmin etmeyi sağlamaktadır (Khanna,2012).

Kantil regresyonun özellikleri, dağılımın farklı bölgelerindeki ayrımcılık etkisine dikkat çeken ayrıştırma yöntemleri için önemli bir avantaj sağlamaktadır. Bu alanda Machado-Mata'nın (2005) çalışması en yenilikçi yaklaşımlardan birini sunmuştur. Çalışmada kantil regresyon ve bootstrap simülasyon yöntemi kullanılarak, kadın ve erkek log ücret dağılımları arasındaki fark dağılım boyunca analiz edilmeye çalışılmıştır (Figueiredo ve Botelho ,2013: 297). Aslında Machado-Mata (M-M) ayrıştırma yöntemi, O-B ayrıştırma yönteminin, dağılımın ortalamasından kantillere doğru genişletilmesidir (Knee,2006:414). M-M ayrıştırma yöntemi, gözlemlenen özelliklerin bir kısmının (ya da tamamının) karşı olgusal dağılımları (counterfactual distributions) tarafından dolaylı olarak ortaya konan (imply), ücretlere ait marjinal yoğunluk fonksiyonunun tahminine dayanmaktadır. Yöntemin karşı olgusal doğası ilk aşamada ilgili değişkenlere bağlı olarak ücret dağılımının tahmin edilmesini gerektirmektedir. Bunun için kantil regresyon aracılığıyla, koşullu ücret dağılımın kantileri için modeller tahmin edilir. Yöntemin asıl metodolojik katkısı olarak ifade edilen ikinci aşama, ücretlerin marjinal yoğunluk fonksiyonunun tahmin edilmesini içermektedir. Buradaki zorluk koşullu dağılım ile tutarlı marjinal yoğunluğun tahmin edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bunu aşmak için integral dönüşüm teoremi kullanılmaktadır. Bu aşamada hem koşullu dağılımın ortaya koyduğu marjinal yoğunluk hem de karşı olgusal dağılım için marjinal yoğunluk tahmin edilmektedir. Karşı olgusal dağılım tahminleri iki farklı simülasyon üzerinden yapılabilmektedir (Machado ve Mata, 2005: 445-450). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği için bunlar: kadınlara erkek işgücü niteliklerinin atandığı fakat bu niteliklere denk gelen kadın ücretleri almaya devam ettikleri log ücret dağılımını ve kadınlar kendi niteliklerini korurken bu niteliklere denk gelen erkek ücretlerini aldıkları log ücret dağılımıdır.

Bu dağılımlar için takip edilecek aşamalar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Khanna,2012:9; Kaya, 2010:15):

- 1)  $U [0,1]$ :  $u_1, u_2, \dots, u_n$  tekdüze (uniform) dağılımdan  $n$  boyutlu rastgele örneklem türetilir,
- 2) Erkek ve kadın için kantil regresyon katsayıları tahmin edilir. Böylece  $\{\hat{\beta}_{uj}^{erkek}\}_{j=i}^n$  ve  $\{\hat{\beta}_{uj}^{kadın}\}_{j=i}^n$  elde edilir,
- 3) Her bir cinsiyet için, değişkenleri birbiri yerine koyarak  $n$  boyutunda rastgele bir örneklem oluşturulur. Bu örneklemin gösterimi:  $\{\tilde{X}_j^{erkek}\}_{j=i}^n$  ve  $\{\tilde{X}_j^{kadın}\}_{j=i}^n$  şeklindedir,
- 4) Bu durumda karşı-olgusal dağılımların tahmini,  $\{Y_j^{cf} = \tilde{X}_j^{erkek} \hat{\beta}_{uj}^{kadın}\}$  ya da  $\{Y_j^{cf} = \tilde{X}_j^{kadın} \hat{\beta}_{uj}^{erkek}\}$   $j=1,2,\dots,n$  şeklinde olacaktır.

Dördüncü maddedeki ilk dağılım, kadınlara erkek işgücü niteliklerinin atandığı fakat bu niteliklere denk gelen kadın ücretleri almaya devam ettikleri log ücret dağılımı ve kadınlar kendi niteliklerini korurken bu niteliklere denk gelen erkek ücretlerini aldıkları log ücret dağılımı ifade etmektedir.

Buradan yola çıkarak seçilen kantiller, için kadın ve erkek log ücret dağılımı arasındaki fark şu şekilde ayrıştırılabilecektir<sup>70</sup>:

$$X^{erkek} \hat{\beta}^{erkek}(\theta) - X^{kadın} \hat{\beta}^{kadın}(\theta) = (\tilde{X}^{erkek} - \tilde{X}^{kadın}) \hat{\beta}^{kadın}(\theta) + \tilde{X}^{erkek} [\hat{\beta}^{erkek}(\theta) - \hat{\beta}^{kadın}(\theta)]$$

Eşitliğin sağ tarafındaki ilk terim kadın-erkek arasındaki işgücü piyasası nitelik farklılaşmasından kaynaklı ücret eşitsizliğini göstermektedir. İkinci terim ise bu niteliklere verilen ücretlerin kadın- erkek arasındaki farklılaşmasından kaynaklı ücret eşitsizliğini yani ayrımcılığın etkisini ifade etmektedir. Bu çalışmada, M-M ayrıştırma

yöntemi için Melly (2006)'in önerdiği yöntem kullanılmıştır<sup>71</sup>. Melly (2006)'ın önerdiği yöntemde tahmin edicinin, M-M yöntemine göre daha tutarlı ve asimptotik olarak normal dağıldığı teorik olarak kanıtlanmıştır (Fang ve Sakellariou,2010:39-40). Aslında Melly ayrıştırma yöntemi ile M-M yönteminin arkasındaki ilkeler aynıdır ve bu anlamda her iki yöntemde birbirine benzemektedir. Bununla birlikte Melly'in yöntemi, açıklayıcı değişken vektörleri elde etmek için simülasyonlara dayanmadığından, hesaplama açısından daha az yoğundur ve sonuç olarak uygulanması daha hızlıdır. Ayrıca M-M ayrıştırmasında kullanılan simülasyon sayısı (n) sonsuza gittiğinde, M-M sayısal olarak Melly ayrıştırma tahminleri ile eşdeğerdedir (Kahna, 2012:9-10).

#### 4.5. TAHMİN SONUÇLARI

Çalışmada *TÜİK 2018 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti*' den yararlanılarak Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu amaçla kantil regresyona dayalı Machado-Mata ayrıştırma yöntemi uygulanmıştır. Kurulan regresyon modelinde bağımlı değişken saatlik ücretlerin logaritması, bağımsız değişkenler ise cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim (deneyim karesi) medeni durum, iş yerinde idari görev yürütmek, istihdam durumu, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmak, medeni durum, firma büyüklüğü, sektör ve meslek grubu olarak seçilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalar takip edilerek, analiz üç aşamada gerçekleştirmiştir. İlk olarak kadın ve erkeğin bir arada alındığı, birleştirilmiş (pooled) veri seti üzerinden bir dizi kantil regresyon tahmini yapılmıştır. Ardından kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı kantil regresyon tahminleri oluşturulmuş ve son olarak ayrıştırma analizi uygulanmıştır.

##### 4.5.1. Kantil Regresyon Tahminleri

Kantil regresyon tahminlerinde ilk olarak birleştirilmiş veri setinden yararlanılmıştır. Birleştirilmiş kantil regresyon tahminlerinde kadın-erkek arasındaki gözlemlenebilen nitelik farklarının dağılım boyunca cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini nasıl etkilediği

<sup>71</sup> Çalışmada Figueiredo ve Botelho (2013) ve Kaya (2010) ve (2019) takip edilerek, ayrıştırma yöntemi için Melly (2007) tarafından geliştirilen `rqdeco` komutu kullanılmıştır.



araştırılmaktadır. Birleştirilmiş regresyon analizindeki temel varsayım, regresyona dahil edilen değişkenlere karşılık verilen ücretlerin kadın ve erkek için değişmediği, eşit olduğudur. Dolayısıyla birleştirilmiş regresyon tahminlerinde cinsiyet değişkenine ait katsayılar, seçili değişkenler kontrol edildikten sonra dağılımın farklı bölgelerinde halen devam eden (açıklanamayan) cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini yansıtmaktadır. Bir diğer ifade ile cinsiyet değişkeninin, ücret dağılımı üzerindeki etkisini göstermektedir<sup>72</sup>. Erkek işgücü referans grup olarak alındığında cinsiyet değişkenine ait katsayı tahminlerinin negatif değerler alması erkekler lehine bir ücret eşitsizliğini ifade ederken pozitif değerler alması kadınlar lehine bir ücret eşitsizliği anlamına gelmektedir. Tablo-22, birleştirilmiş veri setine uygulanan farklı regresyon modelleri için cinsiyet değişkenine ait katsayı ve standart hata tahminlerini sunmaktadır. Regresyon modelleri, kadın-erkek arasındaki nitelik farklarını yansıtan temel kontrol değişkenlerinin etkisini takip edebilmek amacıyla ve bu değişkenler arasındaki olası içsellik sorunu nedeniyle adım adım genişletilmektedir<sup>73</sup>. Her bir modelde, cinsiyet değişkenine ait katsayı ve standart hata değerleri 5., 10., 25., 50., 75., 90. ve 95. kantiller için tahmin edilmektedir. Kantil regresyon tahminleri ile karşılaştırma yapabilmek için cinsiyet değişkenine ait OLS tahminleri tablonun son sütununda verilmektedir.

Tablo-22' de ilk dikkat çeken nokta istatistiksel olarak anlamlı olan bütün katsayı tahminlerinin negatif işarete sahip olmasıdır. Başka bir ifade ile oluşturulan tüm modellerin tahminlerinde, kadınlar aleyhine bir ücret eşitsizliği ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan bu eşitsizliğin büyüklüğü, her bir alternatif modelle birlikte değişmektedir. Tablonun ilk satırı, gözlemlenen (ham) cinsiyet ücret eşitsizliğini göstermektedir. Gözlemlenen eşitsizlik, yalnızca cinsiyet değişkeninin dahil edildiği kantil regresyon tahmininden elde edilmektedir<sup>74</sup>. Tahmin sonuçlarına göre gözlemlenen cinsiyet ücret eşitsizliği en yüksek değerine dağılımın en alt bölgesinde ulaşılmaktadır. Üst bölgelerde ise 95. kantil dışında istatistiksel olarak anlamlı katsayılar bulunamamıştır. Ampirik analizlerde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin dağılımın üst dilimlerine doğru

<sup>72</sup> Çalışmanın devamında cinsiyet değişkenine ait katsayılar, ifade sadeliği için cinsiyet ücret eşitsizliği olarak yorumlanacaktır.

<sup>73</sup> Bknz: Alberietch vd.(2003) ve Knee (2006).

<sup>74</sup> Gözlemlenen cinsiyet ücret eşitsizliği; kadın-erkek eğitim düzeyi arasındaki farklılaşma, kadınların erkeklere göre daha düşük ücretli sektör ve mesleklere yoğunlaşması, ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımı nedeniyle kadınların daha düşük saatler çalışması, eşit işte (ya da eş değerdeki işte) kadın ve erkeğin farklı ücretlendirilmesi yani ayrımcılık gibi birçok farklı nedenin birleşimiyle ortaya çıktığı düşünülmektedir (ILO,2018:19-20).

artması cam tavan, alt dilimlerine doğru artması ise yapışkan zemin etkisi olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan, gözlemlenen cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği tam zamanlı çalışan kadınlar için yapışkan zemin etkisini işaret etmektedir.

Tablodaki ikinci satır, Model-I, temel kontrol değişkenlerini: eğitim düzeyi, deneyim ve deneyimin karesini içermektedir. Dolayısıyla Model-I, Mincer kazanç denklemini yansıtmaktadır. Gözlemlenen eşitsizlik ve Model-I karşılaştırıldığında, bireylerin beşerî sermaye donanımındaki farklılıkların, özellikle dağılımın alt bölgeleri için açıklayıcı olduğu görülmektedir. Model-I, dağılımın en alt bölgesi olan 5. kantilde gözlemlenen ücret eşitsizliğinin %47,3 oranında (yani  $(-0,365+0,192)/ -0,365$ ) açıklamaktadır. Bir diğer ifade ile dağılımın en alt bölgesindeki kadın-erkek ücret eşitsizliğinin %47,3'lük bölümü, kadınların erkeklere göre daha düşük eğitim ve iş deneyimine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Model-I'in ortaya koyduğu bir diğer sonuç; kontrol değişkenleri modele dahil edilmeden, dağılımın 75. ve 90. kantillerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini gösteren önemli bir kanıtın olmadığıdır. Dağılımın en üst bölgesi, 95. kantilde ise temel kontrol değişkenlerinin analize eklenmesi cinsiyet dayalı ücret eşitsizliğini artırmaktadır. Bu durum dağılımın üst bölgelerinde kadınların, erkeklere göre daha yoğun beşerî sermayeye sahip olduklarını göstermektedir.

Tablodaki diğer modeller Model-I'e sırasıyla medeni durum (Model-II), sosyal güvenlik ve istihdam durumu (Model-III), idari görev ve firma büyüklüğü (Model- IV), endüstri grubu (Model- V), meslek grubu değişkenlerinin (Model-VI) eklenmesi ile elde edilmektedir. Model-I ve Model-II karşılaştırıldığında, dağılımın 5. ve 25. kantillerindeki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği sırasıyla %19,2 'den %20'ye ve %9,8'den %10'a yükselmektedir. Medyanda aynı değerde kalan eşitsizlik dağılımın 10., 90. ve 95. kantillerinde düşmektedir. Tablo-22'de, Model-III ve Model-IV' te katsayılar 10. kantilden itibaren istatistiksel olarak anlam kazanmaktadır. Bir diğer ifade ile analize sosyal güvenlik, istihdam durumu, idari görev ve firma büyüklüğü değişkenlerinin eklenmesi dağılımın en alt bölgesi için anlamlı bir cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği yaratmamaktadır. Bununla birlikte, Model-III ve Model-IV dışındaki modellerde, dağılımın 5. ve 10. kantillerindeki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gözlemlenen ücret eşitsizliğinden daha düşük gerçekleşirken 95. kantildeki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği daha yüksek değerler almaktadır. 5. kantillerdeki en büyük değişim Model-V'de

görülmektedir. Dağılımın alt ve üst bölgeleri arasındaki bu farklılık, alt bölgelerde erkeklerin kadınlara göre daha nitelikli olduğu üst bölgelerde ise kadınlar lehine bir nitelik farkının olduğunu göstermektedir.

Tüm açıklayıcı değişkenleri içeren Model -VI ve gözlemlenen eşitsizlik karşılaştırıldığında dağılımın 5. ve 10. kantillerindeki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği sırasıyla %36,5'ten %4,7'ye ve %16,8'den %5,3'e düşmektedir. Bunun anlamı, 5. kantildeki gözlemlenen cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin %87,1'lik kısmının kadın ve erkek işgücü arasındaki eğitim, deneyim, medeni durum, idari görev yapmak, sosyal güvenlik kurumuna kayıt durumu, endüstri ve meslek grubu farklılaşmasından kaynaklandığıdır. Dağılımın 10. kantilinde nitelik farklarının açıklayıcı gücü %68'e düşmektedir. Diğer taraftan Model-VI' nın 25., 50. ve 95. kantillerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gözlemlenen eşitsizliğe göre artmaktadır. Özellikle 95. kantilde keskin bir artış görülmektedir. Dolayısıyla dağılımın üst bölgelerinde halen açıklanamayan ciddi bir cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği söz konusudur. Dağılımın üst bölgelerindeki bu eşitsizlik, gözlemlenen eşitsizlikteki yapışkan zemin etkisinden ziyade tam zamanlı çalışanlar için cam tavan etkisini yansıtmaktadır. Böylece Tablo-22'de, tam zamanlı çalışanlar için iki farklı etki görülmektedir. Gözlemlenen eşitsizlik yapışkan zemin etkisini işaret ederken, Model-VI cam tavan etkisi ortaya koymaktadır.

Birleştirilmiş regresyon modellerine ait OLS tahmin sonuçlarına bakıldığında ise gözlemlenen ortalama cinsiyet dayalı ücret eşitsizliği erkekler lehine %8,2 olarak tahmin edilmektedir. Ancak bu ortalama değer dağılımın 5. ve 10. kantillerindeki cinsiyete dayalı eşitsizlikten oldukça küçük, en üst kantillerindeki eşitsizlik değerinden ise büyüktür. Dolayısıyla cinsiyete dayalı ortalama ücret eşitsizlikleri dağılımın farklı noktalarındaki eşitsizlikleri olduğundan küçük ya da büyük gösterme eğilimindedir.

**Tablo 22:**Birleştirilmiş Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantiller							OLS
	5.	10.	25.	50.	75.	90.	95.	
<b>Gözlemlenen</b>								
<b>Eşitsizlik</b>	-0.365***	-0.168***	-0.072***	-0.087***	0,029	-0,012	-0.049***	0.082***
	(0.038)	(0.027)	(0.012)	(0.013)	(0,02)	(0.016)	(0.015)	(0.011)
<b>Model-I</b>	-0.192***	-0.145***	-0.098***	-0.08***	-0.08***	-0.134***	-0.167***	-0.106***
	(0.021)	(0.017)	(0.012)	(0.01)	(0.01)	(0.015)	(0.021)	(0.009)
<b>Model-II</b>	-0.200***	-0.139***	-0.100***	-0.080***	-0.081***	-0.126***	-0.151***	-0.105***
	(0.023)	(0.019)	(0.012)	(0.009)	(0.011)	(0.013)	(0.022)	(0.009)
<b>Model-III</b>	2.6x10 <sup>-4</sup>	-0.023*	-0.062***	-0.075***	-0.078***	-0.124***	-0.155***	-0.082***
	(0.016)	(0.013)	(0.010)	(0.009)	(0.010)	(0.013)	(0.021)	(0.008)
<b>Model-IV</b>	-0,015	-0.024**	-0.06***	-0.072***	-0.072***	-0.109***	-0.134***	-0.073***
	(0.016)	(0.011)	(0.010)	(0.008)	(0.010)	(0.013)	(0.019)	(0.008)
<b>Model-V</b>	-0.029*	-0.037***	-0.068***	-0.085***	-0.085***	-0.119***	-0.135***	-0.084***
	(0.016)	(0.011)	(0.01)	(0.009)	(0.01)	(0.013)	(0.022)	(0.008)
<b>Model-VI</b>	-0.047***	-0.053***	-0.073***	-0.1***	-0.104***	-0.127***	-0.137***	-0.094***
	(0.016)	(0.012)	(0.01)	(0.008)	(0.01)	(0.014)	(0.02)	(0.008)

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2018

**Not:** Standart hata sayıları parantez içinde sunulmaktadır. 5000 tekrar ile eş anlı kantil regresyon tahminleri yapılmıştır. \*%10 anlamlılık, \*\* %5 anlamlılık, \*\*\* %1 anlamlılık düzeylerini temsil etmektedir. Eğitim1, Firma Büyüklüğü 1, İdari Görev 2, Sosyal Güvenlik 2, Sektör 4, İstihdam Durumu 2, Meslek 8, referans düzeyleri olarak tahmin alınmıştır. Modellere ait kantil regresyon tahminleri EK-3'de sunulmaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi birleştirilmiş kantil regresyon analizi işgücü piyasası niteliklerine göre verilen ücretlerin kadın ve erkek işgücü için eşit olduğu, cinsiyete göre değişmediği varsayımına dayanmaktadır. Bu varsayım altında işgücü piyasası niteliklerinin kadın-erkek ücret eşitsizliğini ne kadar açıklayabildiği araştırılmaktadır. Eğer bu varsayım geçerli ve kadın-erkek ücret eşitsizliği yalnızca cinsiyetler arasındaki nitelik farkından kaynaklanıyorsa, regresyona eklenen bağımsız değişkenlerin cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini yani modelin açıklayamadığı eşitsizliği çok büyük ölçüde azaltması beklenmektedir. Ancak Tablo-22'deki birleştirilmiş kantil regresyon tahmin sonuçları beklenilenden farklı bir durum ortaya koymaktadır. Tablonun alt kantillerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği azalmış görünse de halen önemli büyüklükte bir eşitsizlik söz konusudur. Diğer taraftan dağılımın üst bölgeleri için cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği artma eğilimi göstermektedir. Bu sonuçlar birleştirilmiş kantil regresyon tahminlerinin dayandığı varsayımların sorgulanmasına yol açmaktadır. Varsayımların sorgulanması amacıyla ilk olarak cinsiyetler için ayrı ayrı kantil regresyon tahminleri yapılmış ve niteliklere verilen ücretlerin kadın-erkek için eşit olup olmadığı araştırılmıştır. Daha sonrasında kadın-erkek arasındaki nitelik farklılaşmasının cinsiyet ücret eşitsizliği üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için regresyona dayalı ayrıştırma yöntemi uygulanmıştır. Böylece kadın-erkek ücret eşitsizliğinin nitelik farkından ve bu niteliklere verilen ücretlerdeki farklılaşmadan kaynaklanan bileşenleri gözlemlenebilmiştir.

Kadın ve erkek işgücü için ayrı ayrı tahmin edilen kantil regresyon sonuçları sırasıyla Tablo-23 ve Tablo-24'te sunulmaktadır. Tablo-23 ve Tablo-24'teki tahmin sonuçları işgücü piyasası niteliklerine göre verilen ücretlerin kadın ve erkek ücret dağılımlarının çeşitli bölgeleri arasında, ne ölçüde farklılaştığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 23:** Tam Zamanlı Çalışan Kadınlar İçin Kantil Regresyon Tahminleri

Değişkenle r	Kantiller							OLS
	5.	10.	25.	50.	75.	90.	95.	
<b>Deneyim</b>	0.018*** (0.005)	0.02*** (0.003)	0.023*** (0.003)	0.017*** (0.003)	0.018*** (0.003)	0.022*** (0.004)	0.021*** (0.005)	0.025*** (0.002)
<b>DeneyimQ</b>	-3.6x10 <sup>-4</sup> *** (1.8x10 <sup>-4</sup> )	-4.2x10 <sup>-4</sup> *** (8.8x10 <sup>-5</sup> )	-5.0x10 <sup>-4</sup> *** (7.5x10 <sup>-5</sup> )	-3.1x10 <sup>-4</sup> *** (7.6x10 <sup>-5</sup> )	-3.2x10 <sup>-4</sup> *** (8.8x10 <sup>-5</sup> )	-4.3x10 <sup>-4</sup> *** (1.1x10 <sup>-4</sup> )	-3.4x10 <sup>-4</sup> *** (1.8x10 <sup>-4</sup> )	-4.9x10 <sup>-4</sup> *** (6.4x10 <sup>-5</sup> )
<b>Eğitim 2</b>	-0,01 (0.062)	0,028 (0.033)	0.067*** (0.019)	0,031 (0.02)	0.05** (0.023)	0.086** (0.037)	0.12** (0.052)	0.066*** (0.022)
<b>Eğitim 3</b>	0.087** (0.039)	0.113*** (0.025)	0.113*** (0.019)	0.109*** (0.02)	0.133*** (0.024)	0.198*** (0.033)	0.229*** (0.044)	0.141*** (0.02)
<b>Eğitim 4</b>	0.177*** (0.054)	0.227*** (0.036)	0.235*** (0.03)	0.226*** (0.031)	0.273*** (0.032)	0.385*** (0.047)	0.411*** (0.068)	0.279*** (0.026)
<b>Eğitim 5</b>	0.327*** (0.062)	0.377*** (0.043)	0.47*** (0.029)	0.493*** (0.034)	0.536*** (0.034)	0.625*** (0.053)	0.66*** (0.064)	0.516*** (0.026)
<b>Eğitim 6</b>	0.602*** (0.105)	0.717*** (0.066)	0.659*** (0.041)	0.681*** (0.061)	0.839*** (0.086)	1.035*** (0.088)	1.082*** (0.093)	0.765*** (0.038)
<b>Medeni Durum</b>	0.081*** (0.028)	0.09*** (0.021)	0.076*** (0.015)	0.079*** (0.014)	0.061*** (0.017)	0.062*** (0.022)	0.05* (0.03)	0.076*** (0.013)
<b>Sosyal Güv.</b>	0.656*** (0.093)	0.537*** (0.039)	0.525*** (0.027)	0.484*** (0.028)	0.379*** (0.034)	0.293*** (0.04)	0.233*** (0.047)	0.46*** (0.023)
<b>İstihdam Durumu</b>	0.194** (0.099)	0.164*** (0.049)	0.162*** (0.04)	0.071** (0.03)	0.078*** (0.03)	0.111*** (0.028)	0.162*** (0.039)	0.143*** (0.025)
<b>İdari</b>	0,054	0.093**	0,044	0.082**	0.115***	0.127**	0.169**	0.097***

<b>Görev</b>	(0.058)	(0.044)	(0.028)	(0.037)	(0.033)	(0.051)	(0.075)	(0.023)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü ü2</b>	0,023	0.105**	0.148***	0.154***	0.135***	0.131***	0.19***	0.14***
	(0.054)	(0.048)	(0.028)	(0.025)	(0.029)	(0.04)	(0.053)	(0.022)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü ü3</b>	0.113**	0.168***	0.186***	0.156***	0.127***	0.113***	0.1**	0.141***
	(0.049)	(0.033)	(0.026)	(0.023)	(0.025)	(0.03)	(0.041)	(0.02)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü 4</b>	0.248***	0.286***	0.235***	0.21***	0.151***	0.145***	0.17***	0.212***
	(0.033)	(0.028)	(0.02)	(0.022)	(0.023)	(0.026)	(0.042)	(0.017)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü ü 5</b>	0,178	0.225*	0.214*	0.203***	0.147***	0,082	0,256	0.179***
	(0.241)	(0.116)	(0.111)	(0.05)	(0.055)	(0.212)	(0.508)	(0.062)
<b>Sektör 1</b>	0,057	0,01	-0,031	-0.042**	-0.075**	-0.092**	-0,091	-0.039*
	(0.044)	(0.029)	(0.023)	(0.02)	(0.033)	(0.043)	(0.056)	(0.022)
<b>Sektör 2</b>	-0,032	-0,048	-0,032	-0,009	0,011	-0,016	0,01	-0,008
	(0.045)	(0.034)	(0.023)	(0.023)	(0.032)	(0.037)	(0.053)	(0.02)
<b>Sektör 3</b>	0,026	-0,009	-0,033	-0.037**	-0,022	-0.05*	-0.093**	-0.039**
	(0.038)	(0.027)	(0.021)	(0.017)	(0.024)	(0.03)	(0.043)	(0.016)
<b>Meslek 1</b>	0,165	0.141*	0.309***	0.444***	0.502***	0.688***	0.786***	0.407***
	(0.107)	(0.076)	(0.069)	(0.061)	(0.074)	(0.16)	(0.162)	(0.042)
<b>Meslek 2</b>	0.245***	0.235***	0.347***	0.423***	0.41***	0.352***	0.354***	0.349***
	(0.062)	(0.041)	(0.034)	(0.035)	(0.038)	(0.056)	(0.081)	(0.029)
<b>Meslek 3</b>	0.127**	0,056	0.069**	0.133***	0.25***	0.259***	0.201**	0.137***
	(0.062)	(0.038)	(0.031)	(0.034)	(0.041)	(0.055)	(0.079)	(0.029)
<b>Meslek 4</b>	0,046	-0,014	-0,013	0,039	0,054	0,067	0,038	0,019
	(0.052)	(0.038)	(0.028)	(0.028)	(0.034)	(0.048)	(0.082)	(0.027)

<b>Meslek 5</b>	-0,009 (0.05)	-0,015 (0.03)	-0.06*** (0.022)	-0.05** (0.021)	-0.08*** (0.026)	-0,055 (0.037)	-0.099* (0.054)	-0.056** (0.023)
<b>Meslek 6</b>	0,003 (0.079)	-0,018 (0.042)	-0,011 (0.029)	-0,004 (0.028)	0,022 (0.031)	-0,031 (0.053)	-0,065 (0.068)	-0,037 (0.033)
<b>Meslek 7</b>	0,044 (0.061)	0,028 (0.03)	0,011 (0.025)	0,042 (0.026)	0,043 (0.031)	0,049 (0.06)	-0,019 (0.082)	0,034 (0.033)
<b>Sabit</b>	0.486*** (0.138)	0.711*** (0.071)	0.895*** (0.053)	1.218*** (0.042)	1.516*** (0.044)	1.706*** (0.057)	1.835*** (0.077)	1.13*** (0.036)
<b>Pseudo- R2</b>	0,4453	0,4509	0,4335	0.4675	0.4880	0.4470	0.4277	0,6000

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2018

**Not:** Eğitim1, Meslek 8, Firma büyüklüğü 1, İdari Görev 2, Sosyal Güvenlik 2, Sektör 4, İstihdam Durumu 2 referans grupları olarak kullanılmıştır. 5000 tekrar ile eş anlı kantil regresyon tahmini yapılmıştır. \* %10 anlamlılık, \*\* %5 anlamlılık, \*\*\* %1 anlamlılık düzeylerini temsil etmektedir.



**Tablo 24:** Tam Zamanlı Çalışan Erkekler Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantiller							
	5.	10.	25.	50.	75.	90.	95.	OLS
<b>Deneyim</b>	0.019*** (0.003)	0.019*** (0.002)	0.018*** (0.002)	0.017*** (0.002)	0.018*** (0.002)	0.018*** (0.003)	0.018*** (0.004)	0.019*** (0.001)
<b>Deneyim Q</b>	-3.1x10 <sup>-4</sup> *** (6.1x10 <sup>-5</sup> )	-3.0x10 <sup>-4</sup> *** (5.8x10 <sup>-5</sup> )	-2.8x10 <sup>-4</sup> *** (5.0x10 <sup>-5</sup> )	-2.3x10 <sup>-4</sup> *** (3.9x10 <sup>-5</sup> )	-2.3x10 <sup>-4</sup> *** (4.9x10 <sup>-5</sup> )	-2.0x10 <sup>-4</sup> ** (8.4x10 <sup>-5</sup> )	-2.0x10 <sup>-4</sup> ** (9.8x10 <sup>-5</sup> )	-2.6x10 <sup>-4</sup> *** (6.1x10 <sup>-5</sup> )
<b>Eğitim2</b>	0.037** (0.018)	0.068*** (0.016)	0.086*** (0.015)	0.119*** (0.014)	0.129*** (0.017)	0.136*** (0.024)	0.143*** (0.033)	0.111*** (0.012)
<b>Eğitim3</b>	0.099*** (0.02)	0.14*** (0.016)	0.177*** (0.015)	0.224*** (0.013)	0.242*** (0.017)	0.243*** (0.022)	0.219*** (0.028)	0.206*** (0.012)
<b>Eğitim4</b>	0.234*** (0.028)	0.24*** (0.022)	0.305*** (0.022)	0.373*** (0.017)	0.36*** (0.024)	0.375*** (0.031)	0.4*** (0.043)	0.337*** (0.017)
<b>Eğitim5</b>	0.344*** (0.028)	0.432*** (0.029)	0.497*** (0.022)	0.544*** (0.02)	0.557*** (0.024)	0.586*** (0.034)	0.597*** (0.044)	0.54*** (0.017)
<b>Eğitim6</b>	0.739*** (0.076)	0.705*** (0.045)	0.737*** (0.036)	0.767*** (0.029)	0.851*** (0.049)	0.909*** (0.068)	0.946*** (0.076)	0.811*** (0.029)
<b>Medeni Durum</b>	0.067*** (0.021)	0.07*** (0.018)	0.07*** (0.014)	0.091*** (0.011)	0.11*** (0.014)	0.085*** (0.024)	0.081*** (0.029)	0.092*** (0.011)
<b>Sosyal Güvenlik</b>	0.501*** (0.039)	0.382*** (0.033)	0.24*** (0.022)	0.195*** (0.021)	0.158*** (0.024)	0.153*** (0.033)	0,083 (0.053)	0.223*** (0.016)
<b>İstihdam Durumu</b>	0.086** (0.044)	0.087*** (0.023)	0.073*** (0.024)	0,015 (0.021)	-0,02 (0.022)	-0,024 (0.031)	0,033 (0.042)	0.038** (0.016)
<b>İdari Görev</b>	0.137***	0.12***	0.152***	0.161***	0.157***	0.218***	0.277***	0.162***

	(0.024)	(0.023)	(0.019)	(0.017)	(0.02)	(0.037)	(0.041)	(0.014)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü</b>	0.076***	0.067***	0.095***	0.093***	0.114***	0.124***	0.126***	0.105***
<b>ü2</b>	(0.025)	(0.018)	(0.02)	(0.016)	(0.021)	(0.032)	(0.034)	(0.015)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü</b>	0.088***	0.139***	0.146***	0.138***	0.139***	0.113***	0.111***	0.144***
<b>ü3</b>	(0.025)	(0.018)	(0.016)	(0.015)	(0.018)	(0.024)	(0.033)	(0.013)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü</b>	0.264***	0.289***	0.278***	0.261***	0.247***	0.252***	0.26***	0.271***
<b>ü4</b>	(0.018)	(0.015)	(0.013)	(0.012)	(0.014)	(0.022)	(0.024)	(0.011)
<b>Firma</b>								
<b>Büyükölüü</b>	0.18***	0.166***	0.161***	0.132***	0.096***	0.086**	0,014	0.13***
<b>ü5</b>	(0.052)	(0.05)	(0.032)	(0.031)	(0.035)	(0.041)	(0.086)	(0.029)
<b>Sektör1</b>	-0,024	-0.051***	-0.054***	-0.077***	-0.133***	-0.123***	-0.081***	-0.067***
	(0.019)	(0.016)	(0.017)	(0.015)	(0.016)	(0.023)	(0.027)	(0.012)
<b>Sektör2</b>	-0.073***	-0.085***	-0.083***	-0.075***	-0.096***	-0.073***	-0,006	-0.065***
	(0.019)	(0.015)	(0.016)	(0.015)	(0.017)	(0.022)	(0.03)	(0.011)
<b>Sektör3</b>	-0,027	-0,027	-0,018	-0.034**	-0.055***	-0.045**	-0,03	-0.039***
	(0.024)	(0.02)	(0.016)	(0.014)	(0.016)	(0.022)	(0.029)	(0.013)
<b>Meslek 1</b>	0.203***	0.256***	0.302***	0.377***	0.448***	0.622***	0.651***	0.398***
	(0.045)	(0.036)	(0.03)	(0.036)	(0.04)	(0.07)	(0.068)	(0.024)
<b>Meslek 2</b>	0.345***	0.383***	0.469***	0.492***	0.451***	0.398***	0.443***	0.435***
	(0.04)	(0.029)	(0.025)	(0.023)	(0.026)	(0.036)	(0.048)	(0.02)
<b>Meslek 3</b>	0.157***	0.171***	0.202***	0.231***	0.238***	0.219***	0.21***	0.215***
	(0.026)	(0.027)	(0.025)	(0.021)	(0.027)	(0.032)	(0.048)	(0.019)
<b>Meslek 4</b>	0.078***	0.075***	0.143***	0.187***	0.16***	0.125***	0.108***	0.141***
	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.02)	(0.024)	(0.031)	(0.041)	(0.019)

<b>Meslek 5</b>	-0,015 (0.023)	-0,004 (0.019)	0,013 (0.017)	0,025 (0.017)	0,003 (0.021)	-0,017 (0.028)	-0,008 (0.034)	0,005 (0.016)
<b>Meslek 6</b>	0,018 (0.023)	0.057*** (0.019)	0.082*** (0.017)	0.105*** (0.017)	0.101*** (0.021)	0.088*** (0.027)	0.088*** (0.034)	0.076*** (0.015)
<b>Meslek 7</b>	0,012 (0.019)	0.045** (0.019)	0.085*** (0.017)	0.095*** (0.018)	0.082*** (0.021)	0.09*** (0.031)	0.093** (0.037)	0.079*** (0.016)
<b>Sabit</b>	0.759*** (0.063)	0.921*** (0.042)	1.2*** (0.038)	1.474*** (0.034)	1.768*** (0.038)	1.997*** (0.045)	2.112*** (0.062)	1.432*** (0.026)
<b>Pseudo- R2</b>	0,2686	0.2686	0.2964	0.3636	0.3869	0.3632	0.3522	0,4727

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2018

**Not:** Eğitim1, Meslek 8, Firma büyüklüğü 1, İdari Görev 2, Sosyal Güvenlik 2, Sektör 4, İstihdam Durumu 2 referans grupları olarak kullanılmıştır. 5000 tekrar ile eş anlı kantil regresyon tahmini yapılmıştır. \* %10 anlamlılık, \*\* %5 anlamlılık, \*\*\* %1 anlamlılık düzeylerini temsil etmektedir.

Tablo-23 ve Tablo-24'teki sonuçlar karşılaştırıldığında ek deneyim yılının, her iki cinsiyet için de dağılım boyunca pozitif yönlü bir ücret etkisi yarattığı görülmektedir. Bununla birlikte bu etkinin büyüklüğü kadın ve erkek dağılımları arasında değişmektedir. Medyan ve 75. kantillerde ek deneyim yılının ücretler üzerindeki etkisi kadın ve erkek için eşitken, 10.,25.,90. ve 95. kantillerde ek deneyim yılının ücretler üzerindeki etkisi kadınlar için daha yüksek gerçekleşmiştir. Bir diğer önemli beşerî sermaye değişkeni olan eğitim düzeyinin etkisine bakıldığında ilköğretim dengi eğitim düzeyinin ücretler üzerindeki etkisi kadınlar için dağılımın 5. ve 10. kantillerinde istatistiksel olarak anlamsız çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile 5. ve 10. kantilerde referans gruptaki eğitim düzeyine sahip kadınlarla ilköğretim ve dengi eğitim düzeyine sahip kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ücret farklılaşması oluşmamıştır. Buna karşın ilköğretim ve dengi eğitim düzeyinin erkek ücretleri üzerindeki etkisi aynı kantillerde sırasıyla %3,7 ve %6,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu eğitim düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bütün katsayı tahminlerinde erkekler, kadınlara göre daha yüksek bir ücret etkisi elde etmiştir. İlköğretim ve dengi eğitim düzeyinde erkeklerin elde ettiği bu avantajlı durum eğitim düzeyi yükseldikçe dağılımın üst bölgeleri için ortadan kalmıştır. Yüksekokul, lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerinde dağılımların 90.

ve 95. kantillerinde eğitim düzeyindeki artışın ücretler üzerindeki etkisi kadınlar lehine daha yüksek gerçekleşmiş ve eğitim düzeyi arttıkça fark daha da açılmıştır. Lisansüstü eğitim düzeyinin kadın ücretleri üzerindeki etkisi dağılımın 90. ve 95. kantillerinde erkek ücretlerine göre sırasıyla %12,6 ve %13,6 daha yüksektir.

Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışma ve istihdam durumuna ait istatistiksel olarak anlamlı olan bütün katsayılarda kadınların ücretleri, erkeklere göre daha fazla artmıştır. Diğer taraftan bu iki kurumsal faktörün kadın ücretleri üzerindeki etkisi alt ücret grubundaki kadınlar için daha güçlü gerçekleşmiştir. İş yerinde idari görev yürütmek, 50 ve daha fazla çalışanın olduğu büyüklükte firmalarda çalışmak ise dağılımın 5. kantili dışında, kadın ve erkek ücretleri üzerinde anlamlı bir artış yaratmıştır. Buna rağmen erkeklerin ücretleri kadınların ücretlerine göre daha fazla artmıştır. Sektörel dağılımın kadın ve erkek ücretleri üzerindeki etkisini ölçen katsayıların büyük bir bölümü özellikle kadın ücret dağılımında istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Ancak Sektör-1'in katsayıları medyan kantilden itibaren karşılaştırma yapmayı mümkün kılmaktadır. Buna göre medyan ve 95. kantil arasında bu sektörde çalışan erkek ve kadın ücretleri, referans sektör grubuna göre düşmekle birlikte, erkeklerin ücretlerindeki düşük kadın ücretlerindeki düşüşten daha fazla olmuştur.

Son olarak meslek grupları açısından bakıldığında, yönetici grubunda çalışmak dağılımın genelinde erkek ve kadın ücretleri üzerinde pozitif yönlü bir etki yaratırken 25. kantilinden itibaren bu etki kadınlar için daha yüksek gerçekleşmiştir. Profesyonel meslek grubuna dahil olmak ise dağılım boyunca erkeklerin ücretlerini kadınlara göre daha fazla etkilemiştir. Dağılımın 5.,10.,25. ve 95. kantillerinde , profesyonel meslek grubunda olan erkeklerin ücretleri, bu gruptaki kadınların ücretlerine göre sırasıyla %10- %14,8- %12,2 ve %8,9 oranında daha fazla artırmıştır. Bu iki tablonun karşılaştırılmasında dikkat çeken bir diğer sonuç, kadın işgücü regresyon analizinde büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, sanatkârlar ve ilgili işte çalışanlar, tesis-makine operatörleri ve montajlılar meslek grubuna ait katsayıların istatistiksel olarak anlamsız çıkmasıdır. Bir diğer ifade kadınların bu mesleklerde çalışması referans meslek grubuna, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlara göre anlamlı bir ücret farkı yaratmamaktadır. Oysa erkek işgücü için oluşturulan regresyon modelinde bu

mesleklere ait katsayılar dağılımının genelinde istatistiksel olarak anlamlıdır ve ücretleri artırıcı yönde bir etki yaratmıştır. Bu meslek grupları ve profesyonel meslek mensupları içinde, katsayı tahminlerinin erkekler lehine farklılaşması kadınların söz konusu meslek gruplarında erkeklere göre daha düşük ücret sağlayan alt mesleklerde/iş kollarında yoğunlaştığını göstermektedir. Bir başka ifade ile kadınlar belirli mesleklerde yoğunlaşırken bu meslekler içindeki ücret hiyerarşisinde de alt sınıflarda daha fazla temsil edilmektedir.

Özetle, Tablo-23 ve Tablo-24'teki sonuçlara göre işgücü piyasası niteliklerinin ücret üzerinde yarattığı etki dağılımı boyunca kadın ve erkek işgücü için değişmektedir. Dolayısıyla birleştirilmiş kantil regresyon analizlerindeki, işgücü piyasası niteliklerine verilen ücretlerin kadın ve erkek için eşit olduğu, değişmediği varsayımı doğru sonuçlar verememektedir. Cinsiyet ücret eşitsizliğinin daha doğru bir analizi için regresyona dayalı farklı yöntemlere ihtiyaç vardır. Bu bağlamda çalışmanın devamında regresyona dayalı ayrıştırma yöntemlerinden biri olan Machato-Mata ayrıştırma yöntemine başvurulmuştur.

#### 4.5.2. Ayrıştırma Analizi Tahminleri

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak birleştirilmiş kantil regresyon tahminlerindeki (Tablo-22) her bir model için karşı olgusal dağılımlar oluşturulmuştur. Karşı olgusal dağılımlarda, erkeklere kadın işgücü niteliklerinin atandığı ancak bu niteliklere karşılık erkeklere ödenen ücretleri almaya devam ettikleri kurgulanmıştır<sup>75</sup>. Modellerde karşı olgusal dağılım ve kadın log ücret dağılımı arasındaki eşitsizlik dağılımının farklı bölgeleri için kantil regresyon aracılığıyla tahmin edilmiştir. Bu tahminlerdeki yaklaşım ayrımcılığın olmadığı durumda, aynı işgücü piyasası niteliklerine sahip kadın ve erkek işgücünün aynı ücreti alması ve dolayısıyla da hiçbir ücret farkının gözlemlenmemesi gerektiğidir (Knee,2006:414). Tablo-25'te farklı modeller için cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği tahminleri (cinsiyet değişkenine ait katsayılar) sunulmaktadır. Buradaki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği karşı olgusal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği olarak

<sup>75</sup> Bu kurgunun alternatifi kadınlara erkek işgücü niteliklerinin atandığı ancak bu niteliklere denk gelen kadın ücretlerini almaya devam ettikleri durum için oluşturulabilecektir.

adlandırılmaktadır. Karşı olgusal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, aynı işgücü piyasası özelliklerine sahip kadın ve erkek arasında gözlemlenen ücret eşitsizliğini ifade etmektedir ve bu anlamda ayrımcılığın ücret dağılımı üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. Karşı olgusal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin negatif değerler alması kadınların sahip oldukları işgücü piyasası niteliklerine göre erkeklerden daha az ücret elde ettiği anlamına gelmektedir. Pozitif değerler ise erkeklerin sahip oldukları işgücü niteliklerine göre kadınlardan daha az ücret elde ettiği durumu yani kadınlar lehine eşitsizliği yansıtmaktadır. Karşılaştırma yapabilmek amacıyla gözlemlenen cinsiyet eşitsizliği tahminleri tablonun ilk satırına yerleştirilmiştir. Gözlemlenen eşitsizliğin 75. ve 90. kantilleri dışında, tablodaki tüm katsayılar istatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 25: Karşı Olgusal Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği**

Kantiller							
	5.	10.	25.	50.	75.	90.	95.
<b>Gözlemlenen Eşitsizlik</b>	-0.365 (0,038)	-0.168 (0,027)	-0.072 (0,012)	-0.087 (0.013)	0.029 (0,02)	-0,012 (0,016)	-0.049 (0,015)
<b>Model -I</b>	-0,258 (0.008)	-0,128 (0.007)	-0,049 (0.005)	-0,113 (0.006)	-0,072 (0.008)	-0,082 (0.01)	-0,133 (0.013)
<b>Model-II</b>	-0,268 (0.008)	-0,143 (0.006)	-0,058 (0.004)	-0,113 (0.006)	-0,070 (0.008)	-0,070 (0.011)	-0,115 (0.014)
<b>Model-III</b>	-0,228 (0.008)	-0,092 (0.007)	-0,033 (0.005)	-0,104 (0.007)	-0,068 (0.009)	-0,074 (0.01)	-0,116 (0.012)
<b>Model-IV</b>	-0,214	-0,094	-0,038	-0,087	-0,049	-0,060	-0,087

	(0.008)	(0.006)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.01)	(0.012)
<b>Model-V</b>	-0,252	-0,123	-0,057	-0,099	-0,055	-0,065	-0,095
	(0.008)	(0.006)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.011)	(0.012)
<b>Model-VI</b>	-0,214	-0,104	-0,048	-0,124	-0,107	-0,100	-0,116
	(0.008)	(0.006)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.011)	(0.014)

**Kaynak:** TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması ,2018

Tablo-25'e göre bütün katsayı tahminleri negatif işarete sahiptir yani tüm alternatif modellerde kadınlar aynı nitelikteki erkek işgücüne göre daha düşük ücretlendirilmiştir. Bununla birlikte cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının boyutu alternatif modeller arasında farklılaşmaktadır. Model-I ve Model-VI karşılaştırıldığında aynı beşerî sermaye donanımına sahip kadın-erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği; diğer değişkenlerin işgücü piyasası nitelik farkı olarak kabul edilip analize dahil edilmesiyle Model-VI' da önemli ölçüde değişmiştir. Buna göre kadın ve erkeğin medeni durum, kurumsal faktörler, işe ait özellikler, sektör ve meslek grupları açısından farklılık göstermesi cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini medyan altı kantiller için azaltırken, medyan ve üstü kantillerde, 95. kantil dışında artırmıştır. Dağılımın alt ve üst bölgeleri için ortaya çıkan bu farklı durum modeller tek tek karşılaştırıldığında da devam etmektedir.

Medyan altı kantiller için cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğindeki en büyük değişim sektörel dağılımın (Model -V) kontrol edilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Sektörel dağılımın dikkate alınması, dağılımın alt bölgesinde 5.,10. ve 25. kantillerde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini sırasıyla %3,8- %2,9 ve %1,9 oranında artırmıştır. Çalışmanın bir önceki başlığında kadın ve erkek işgücü için uygulanan regresyon tahminlerinden (Tablo-23 ve Tablo-24) hatırlanacağı üzere, sektör değişkeninin ücretler üzerindeki etkisi kadınlar aleyhine gelişmiş ve dağılımın önemli bir bölümünde kadınlar için anlamlı bir ücret etkisi yaratmamıştır. Dolayısıyla sektör değişkeninin ücretler üzerinde yarattığı etki aynı nitelikteki kadın ve erkek işgücü arasında önemli bir ayrımcılık kaynağı haline gelmiştir.

Kadınlar aynı niteliklere sahip oldukları ve aynı sektörde çalıştıkları erkeklerden daha düşük ücret elde etmiştir. Bunun nedeni aynı sektörde çalışan kadın ve erkek arasında, kadınların nispeten daha düşük ücret geliri getiren meslek ya da iş kollarında yer alması olarak görülmektedir.

Dağılımın medyan altı kantillerinde görülen bu etkiler, medyan ve üstü kantiller için farklılaşmaktadır. Medyan ve üstü kantillerde 95. kantil dışında, modeller arasındaki en önemli değişim meslek gruplarının analize eklenmesiyle ortaya çıkmıştır. Aynı kişisel ve iş özelliklerine sahip, aynı kurumsal yapı altında çalışan kadın-erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, meslek grubunun kontrol edilmesiyle birlikte artmaktadır. Bir diğer ifade ile aynı meslek grubundaki kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı önemli bir ücret ayrımcılığı söz konusudur. Çalışmanın önceki bölümünde Tablo-23 ve Tablo-24'te görüldüğü üzere bazı meslek gruplarının ücretler üzerindeki etkisi, kadınlar için istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Bir diğer ifade ile referans gelir grubundaki kadınlara göre anlamlı bir ücret değişimi gözlemlenmemiştir. Buna karşın meslek gruplarının genelinde erkeler lehine bir ücret artışı görülmüş ve bu ücret etkisi dağılımın medyan ve üstü bölgeleri için daha güçlü gerçekleşmiştir. Meslek grubuna karşılık gelen ücretlerin kadın ve erkek arasındaki farklılaşması, meslek grubu içinde kadınların nispeten daha düşük ücretli alt meslek/iş kollarında yoğunlaştığına işaret etmektedir

Özetle, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğin boyutu ve bunu etkileyen faktörler ücret dağılımı boyunca değişmektedir. Dağılımın alt bölgelerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği üzerindeki en önemli etki aynı nitelikteki kadın ve erkeğin farklı meslek gruplarına yönelmesinden gelmiştir. Buna karşın dağılımın üst bölgelerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini en fazla etkileyen faktör kadın ve erkeğin aynı meslek grubu içindeki farklı alt mesleklerde/iş kollarında yoğunlaşması olmuştur. Bu iki bölge karşılaştırıldığında meslek grupları arasındaki eşitsizliğin, meslek içi eşitsizlikten daha fazla etki yarattığı görülmektedir. Dağılım 95. kantilinde ise cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği üzerindeki en önemli değişim idari görev yürütmek ve firma büyüklüğü değişkenlerinin modele eklenmesi ile gerçekleşmiştir. Bu değişkenlerin modele eklenmesi cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini azaltırken, modele meslek grubunun dahil edilmesi 95. kantildeki cinsiyete dayalı eşitsizliği artırmıştır.



Tablo-25'teki sonuçlar, birleştirilmiş kantil regresyon sonuçları ile karşılaştırıldığında (Tablo-22) iki analiz yöntemi arasındaki fark açıkça görülmektedir. Tablo-22 birleştirilmiş kantil regresyon sonuçları Model-VI'e göre dağılımın 5.kantilindeki gözlemlenen cinsiyet ücret eşitsizliğinin %87,1'i kadın ve erkeğin farklı iş gücü piyasası niteliklerine sahip olmasından kaynaklanmıştır. Aynı modele ait karşı olgusal dağılımda ise niteliklerin açıklayıcı etkisi 5. kantil için yaklaşık %41,3'e düşmektedir. Bununla birlikte birleştirilmiş kantil regresyon sonuçları tam zamanlı çalışanlar için belirgin bir cam tam etkisi yaratırken, karşı olgusal dağılıma ait tahmin sonuçları cam tavadan ziyade yapışkan zemin etkisine işaret etmektedir. Cam tavanın varlığına dair bulgular zayıftır.

Tablo-25'deki alternatif modeller için tahmin edilen karşı olgusal toplam cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ve ayrımcılığın dağılım boyunca bu eşitsizlik üzerindeki nicel etkisi Tablo-26'da sunulmaktadır. Tablo-26'daki tahminler dağılımın 75. ve 90. kantillerindeki karşı olgusal toplam cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin değerleri dışında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Tabloda karşı olgusal toplam cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin negatif değerler alması kadın ve erkek işgücü arasında kadınlar aleyhine bir ücret farklılaşması olduğu anlamına gelmektedir. Bu ücret farklılaşması iki farklı etkinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır: nitelik ve katsayı etkisi. Nitelik etkisi, kadın ve erkeğin farklı işgücü piyasası niteliklerine sahip olmasından kaynaklanan cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini yansıtmaktadır. Nitelik etkisinin pozitif değerler alması kadınların erkeklere göre daha yüksek ücret düzeyine karşılık gelen niteliklere sahip olduğu anlamına gelirken, negatif gelir etkisi kadınlar aleyhine bir nitelik farkını ifade etmektedir. Katsayı etkisi ise işgücü piyasası niteliklerine verilen ücretlerin cinsiyetlere göre farklılaşmasından kaynaklan eşitsizliği göstermektedir. Bir diğer ifade ile katsayısı etkisi aynı işgücü piyasası niteliklerine sahip kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin boyutunu ölçmektedir. Dolayısıyla Tablo-26'da katsayı etkisi tahminleri, Tablo-25'teki karşı olgusal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği tahminlerine eşittir.

**Tablo 26:**Karşı Olgusal Toplam Eşitsizliğin Ayrıştırılması

		Kantiller						
		5.	10.	25.	50.	75.	90.	95.
<b>Model I</b>	Toplam Eşitsizlik	-0,323	-0,190	-0,084	-0,074	0,021	-0,013	-0,068
	Nitelik Etkisi	-0,065	-0,062	-0,035	0,039	0,093	0,069	0,065
	Katsayı Etkisi	-0,258	-0,128	-0,049	-0,113	-0,072	-0,082	-0,133
<b>Model II</b>	Toplam Eşitsizlik	-0,319	-0,190	-0,086	-0,074	0,014	-0,009	-0,059
	Nitelik Etkisi	-0,051	-0,046	-0,028	0,039	0,085	0,061	0,056
	Katsayı Etkisi	-0,268	-0,144	-0,058	-0,113	-0,071	-0,070	-0,115
<b>Model III</b>	Toplam Eşitsizlik	-0,338	-0,179	-0,082	-0,074	0,015	-0,011	-0,064
	Nitelik Etkisi	-0,110	-0,087	-0,049	0,030	0,083	0,063	0,052
	Katsayı Etkisi	-0,228	-0,092	-0,033	-0,104	-0,068	-0,074	-0,116
<b>Model IV</b>	Toplam Eşitsizlik	-0,327	-0,187	-0,089	-0,071	0,019	-0,010	-0,059
	Nitelik Etkisi	-0,113	-0,093	-0,051	0,016	0,068	0,050	0,028
	Katsayı Etkisi	-0,214	-0,094	-0,038	-0,087	-0,049	-0,060	-0,087
<b>Model V</b>	Toplam Eşitsizlik	-0,334	-0,186	-0,089	-0,073	0,019	-0,010	-0,062
	Nitelik Etkisi	-0,082	-0,063	-0,032	0,026	0,074	0,055	0,033
	Katsayı Etkisi	-0,252	-0,123	-0,057	-0,099	-0,055	-0,065	-0,095
<b>Model VI</b>	Toplam Eşitsizlik	-0,320	-0,190	-0,093	-0,078	0,026	-0,010	-0,059

	Nitelik Etkisi	-0,106	-0,086	-0,045	0,046	0,133	0,090	0,057
	Katsayı Etkisi	-0,214	-0,104	-0,048	-0,124	-0,107	-0,100	-0,116

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2018.

Tablonun ilk satırı Model-I'e göre istatistiksel olarak anlamlı olan toplam eşitsizlik tahminleri dağılım boyunca kadınlar aleyhine gelişmektedir. Nitelik etkisi dağılımın alt bölgeleri için negatif değerler alırken medyan ve üstü bölgelerde pozitif değerlere dönüşmektedir. Diğer taraftan katsayı etkisi dağılım boyunca negatiftir. Dağılımın alt bölgelerinde negatif nitelik ve katsayı etkisinin bileşimiyle toplam eşitsizlik en yüksek değerine ulaşmaktadır. Dağılımın 5. kantilinde cinsiyete dayalı toplam eşitsizlik %32,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu eşitsizlik değerinin %6,5'i kadınların erkeklere göre daha düşük işgücü piyasası niteliklerine sahip olmasından, %25,8'i kadınların aynı beşerî sermaye donanımına sahip erkeklere göre daha düşük ücretlendirilmesinden meydana gelmektedir. Dağılımın üst bölgelerindeki pozitif nitelik etkisi ayrımcılığın olmadığı durumda medyan ve üstü kantiller için kadınlar lehine bir ücret eşitsizliği yaratmaktadır. Ancak ayrımcılığın yol açtığı negatif katsayı etkisi pozitif gelir etkisinin yarattığı tabloyu tersine çevirmektedir. Dağılımın 95. kantilinde ayrımcılığın olmadığı durumda nitelik etkisi nedeniyle kadınların erkeklerden %6,5 oranında daha fazla ücret elde etmesi beklenirken, ayrımcılığın etkisiyle kadınların ücretleri erkeklere göre %6,8 oranında azalmıştır. Diğer bir ifade ile kadınlara yönelik işgücü piyasası ayrımcılığı kadınların ücretlerini %13,3 oranında azaltmıştır. Model-I ve Model-VI karşılaştırıldığında ise dağılımın alt bölgeleri için katsayı etkisinin azaldığı, kadınlar aleyhine olan nitelik etkisinin arttığı görülmektedir. Dağılımın medyan ve üstü kantillerinde ise beşerî sermaye dışındaki işgücü piyasası niteliklerinin analize dahi edilmesi kadınlar lehine olan nitelik etkisini ve aleyhine olan negatif katsayısı etkisini Model-I'e göre artırmış görünmektedir. Buna göre Model-VI'da dağılımın 5.,10.ve 25.kantillerinde negatif nitelik ve katsayı etkisinin bileşimiyle kadınlar erkeklerden sırasıyla %32, %19,0 ve %9,3 oranında daha az ücret geliri elde edebilmiştir. Diğer taraftan medyan ve 95.kantilinde, erkekler kadınlardan sırasıyla %7,8 ve %5,9 oranında daha fazla ücret geliri elde etmiştir.

Model-VI'daki sonuçlara göre dağılımın alt bölgelerindeki kadınlar güçlü bir yapışkan zemin etkisiyle karşılaşmaktadır ve bunun önemli bir bölümü ayrımcılık kaynaklıdır. Dağılımın üst bölgeleri için ise cam tavan etkisini gösteren anlamlı bir kanıt yoktur ancak bu bölgedeki kadınlar ayrımcılıktan dolayı erkeklerden daha düşük ücret geliri elde etmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları, Latin Amerika içinde nispeten düşük gelirlili olan ülkelerle ve Asya Kıtası ekonomileri ile benzerlik göstermektedir. Fakat hem bu çalışmanın hem de literatür incelemesinin ortaya koyduğu çok daha önemli bir bulgu vardır. Buna göre neoklasik iktisadın kapsamını olabildiğince daralttığı ve serbest piyasa ekonomisi içinde varlığını sürdürmeyeceğini öne sürdüğü ayrımcılık, farklı kıtalardaki ve iktisadi gelişmişlikteki ülkelerde evrensel bir gerçek olarak varlığını sürdürmektedir. Dahası ayrımcılık neoklasik tanımın dışına taşındığında ve kadın-erkek işgücü arasındaki nitelik farkları ayrımcılığın farklı görünümüleri olarak değerlendirildiğinde ücret eşitsizliğinin tamamı cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Ancak neoklasik iktisat kadın-erkek arasındaki sözde nitelik farklarının sorgulanmasını ve bunların en önemli nedeni olan piyasa öncesi cinsiyete dayalı ayrımcılığı analiz dışında bırakmaktadır. Piyasa öncesi ve sonrası ayrımcılık arasında çekilen bu kesin çizgi ve ayrımcılığın serbest piyasa ekonomisi içinde ortadan kalkacağına dair varsayımı, neoklasik analizi ve bu analize dayalı önermeleri toplumsal ilişkilerden kopuk bir soyutlamaya götürmektedir.

## SONUÇ

Üretim sürecinde yaratılan gelirin üretime katılan taraflar arasında nasıl bölüşüleceği ve bunun iktisadi sistem üzerindeki etkileri iktisat disiplininin gelişimi boyunca tartışılan bir konu olmuştur. Klasik iktisatçılarla başlayan bu süreçte, bölüşüm meselesi ilk olarak üretim faktörleri mülkiyetine dayanan sınıflar arasında ele alınmıştır. Bu noktada klasik yaklaşım için öne çıkan sınıf, üretim araçları mülkiyetini elinde bulunduran kapitalist sınıf olmuştur. Klasik iktisatçıların ideal sistem olarak gördükleri kapitalist sistemin geleceği; kapitalistin sınıfın elindeki sermaye birikimine, özel mülkiyetin korunmasına ve rekabetçi piyasaların varlığına bağlanmıştır. Kapitalistin elindeki sermaye birikimi istihdamın, iktisadi büyümenin ve dolayısıyla da toplumsal refahın kaynağı olarak görülmüştür. Bu bağlamda klasik iktisatçıların bölüşüm meselesine yönelik temel kaygısı, gerçekleşen bölüşümün sermaye birikimini nasıl etkilediği üzerine gerçekleşmiştir. Sermaye birikim sürecinin işçi ücretleri yaratacağı etki bir diğer ifade ile bölüşümden işçi sınıfının alacağı pay ise büyük ölçüde bu sınıfın alışkanlıklarına, ahlaki değerine ve rasyonelliğine bağlanmıştır. Ancak bu nokta da özellikle Ricardo ve Malthus, işçi sınıfının ahlaki değerlerine ve bilincine şüpheyle yaklaşmıştır. Ricardo ve Malthus'a göre iktisadi büyüme sürecinde artan işgücü talep baskıyla yükselen ücretler işçi sınıfının verimliliğini artırmak yerine, onların kötü alışkanlıklarını ve nüfusunu artıracaktır. Böylece işçi sınıfı kendi fiyatını, işgücünün doğal fiyatı olarak adlandırılan geçimlik ücret düzeyine ve hatta bunun da daha aşağısındaki bir düzeye çekmiş olacaktır. Üstelik bu durum yalnızca işçi ücretleri ile sınırlı kalmayacak, artan nüfusun yarattığı gıda baskısı ve toprakların farklı niteliklerdeki yapısından dolayı artan rant gelirleri kar oranlarını düşürerek, sermaye birikimini azaltacak ve iktisadi durgunluğa yol açacaktır. Klasik iktisatta işçi sınıfı için çizilen bu karamsar tablonun istinası Mill'in analizleri olmuştur.

Mill, bölüşüm meselesini diğer klasik iktisatçıların aksine üretim analizinden ayrı ele almıştır. Mill'in analizinde bölüşüm toplumdaki geleneklerden, göreneklerden ve kurumsal yapıdan etkilenen sosyal bir kavram olarak görülmüş ve böylece bölüşümdeki eşitsizliğe toplumsal ilişkilerden kaynaklanan bir temel kazandırılmıştır. Bir diğer ifade ile kapitalist sistem içinde bir sınıfın/sınıfların diğerini sömürmesi söz konusu ise bunun nedeni insan kaynaklı gelenekler, görenekler ve insan eliyle oluşturulan kurumların belli bir sınıfın çıkarını koruması, bunu meşrulaştıracak mekanizmaları üretmesi olarak

görülmüştür. Bu mekanizmaların değiştirilmesi bölümdeki eşitsizliği ve adaletsizliği önemli ölçüde iyileştirecektir. Mill'in klasik iktisatçılardan ayrılan bir diğer önemli özelliği de kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumuna dair daha açık ifadeler kullanmış olmasıdır. Aslında klasik iktisadın bölüm meselesine sınıfsal bir yapı kazandırması ve öncelikli kaygının sermaye birikimi üzerine yoğunlaşması üretim faktörlerin sınıf içi gelir eşitsizliklerine dair analizleri klasik yaklaşım içinde oldukça sınırlandırmıştır. Smith, işgücü arasındaki ücret eşitsizliklerini kısaca ele almış ve bu eşitsizlikleri kısmen işin kendi koşullarından kısmen de rekabete yönelik devlet müdahalesinden kaynaklandığını öne sürmüştür. İşin kendine özgü koşullarında işin kolaylığı-zorluğu, geçiciliği-sürekliliği-işi yapan kişiden beklenen güven, işi yapanın iş konusunda aldığı risk ve işin gerektirdiği eğitimler için katlanılan maliyetlere dikkat çekilmiştir. Bu noktada Smith, iş için eğitilmiş kişileri "*pahalı birer makineye*" benzetirken, kadınların eğitimi konusunda ev içinde, aile gözetimindeki bir eğitimin daha uygun olacağını ileri sürmüştür. Mill, farklı istihdam türlerin yarattığı ücret eşitsizlikleri konusunda Smith'in analizine atıfta bulunarak ilerlemiş ve analizi bazı noktalarda farklılaşsa da eğitimin ücretler üzerindeki etkisi konusunda Smith'le hem fikir olmuştur. Kadınların işgücü piyasasındaki konumuna gelince Mill, benzer nitelikte kadın-erkek arasındaki ayrımcılığın genel geçer bir durum olmadığını, kadınların dezavantajlı konumun esasen kadınlara yönelik mesleklerin sayıca az olmasından kaynaklandığını vurgulamıştır. Mill'in analizinde dikkat çeken bir diğer nokta da işçiler için ücret düzeyini ve bunun düşebileceği en düşük değeri tanımlarken bekar kadın ve evli erkek arasında, erkek lehine bir ücret eşitsizliğini savunmasıdır. Evli erkeklerin ücretleri eşlerinin, çocuklarının bakımı ve nüfusun devamını sağlayacak kadar yüksek olmalıdır. Dolayısıyla erkek ücretlerinin düşebileceği en düşük düzey, her zaman için bekar kadınlar için öngörülen en düşük ücret düzeyinden daha fazladır.

Mill ile aynı iktisadi ortamı gözlemleyen Marks, kapitalist sistemin şekillendirdiği bölüm ilişkilerinin aslında kapitalist sınıfın işçi sınıfı üzerindeki sömürü ve hakimiyet ilişkisi olduğunu ileri sürmektedir. Sermaye birikimi arttıkça bu sömürü de artarak devam edecektir. Marksist yaklaşıma göre işçi sınıfının emeği üzerindeki sömürü üretim sürecinde ortaya çıkmaktadır. Emek ve işgücü değeri arasındaki farkın yarattığı artık değer kapitalist sermayesinin kaynağını oluşturmaktadır. Kapitalist, sermaye birikimini artırmak için artık değeri artırmanın yollarını aramakta ve bu da işçi sınıfın artan yoksulluğuna ve sefaletine neden olmaktadır. Böylece klasik iktisadın analizinin

merkezinde koyduğu sermaye birikimi ve bunun kaynağı olarak gördüğü kapitalist sınıf, Marksist iktisatta çok başka bir role bürünmekte, bölüşümdeki eşitsizlik çok farklı dinamiklere dayandırılmaktadır. Marksist yaklaşım bölüşümü, sınıflar arasındaki çatışma, güç, iktidar ilişkilerine açmakta ve üretim araçları üzerindeki mülkiyetin bölüşüm ilişkilerinde nasıl sömürüye dönüştüğünü tartışmaktadır. Bununla birlikte Marksist analiz kapitalist üretim tarzının ve bunun yarattığı toplumsal sınıfları tarihsel sürecin bir aşaması olarak görmektedir. Kapitalist üretim ilişkileri toplumların vardığı/varacağı nihai nokta değildir. Tarihsel süreç içinde farklılaşan üretim tarzları, kendi sosyal sınıflarını ve bu sınıflara ait bilinci, algıyı ve sınıflar arasındaki bölüşümü yaratacaktır. Kapitalist sistemin işçi sınıfını konumlandırışı, bu sınıf üzerindeki artan sömürsü ve sermaye birikimi konusundaki hırsı dizginlenmedikçe kapitalist sistemin geleceği ekonomik krizler, çöküşler ve sosyal huzursuzluklar olacak ve yerini bir başka iktisadi yapıya bırakacaktır.

Marksist yaklaşım kapitalist üretim şeklindeki makineleşmeyi artık değer bir kaynağı olarak ele alırken, bunun kadın ve çocuk gibi dezavantajlı işgücü üzerindeki etkilerine de dikkat çekmektedir. Bu bağlamda Marks, üretim sürecinde artan makine kullanımının kadınları ve çocukları nasıl işgücü piyasasına çektiğini, onları yedek sanayi ordusunun bir parçası yaptığını ve bu işgücü ile erkek işgücü arasında nasıl eşitsizlikler oluştuğunu açıkça belirtmektedir. Marks'a göre kadınlar ve çocuklar yedek sanayi ordusunun erkeklere göre daha düşük nitelikli ve ucuz olan parçasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla işçi sınıfının artan sefaleti en fazla kadın ve çocuk işgücü arasında derinleşmektedir. Bununla birlikte kapitalist sistemin işgücü piyasasında yarattığı kadın-erkek eşitsizliği aynı sistemin bir ürünü olarak özel alanda yani ev içinde de devam etmektedir. Kapitalist üretim sisteminde daha fazla rol alan erkeğin elde ettiği ekonomik gücü kadın üzerinde bir hakimiyet aracı olarak kullanması ev içinde kadınların ezilmesine yol açmaktadır. Çünkü kapitalist sistem ekonomik gücün ve mülkiyet hakkının getirdiği iktidar ilişkileri yaratmaktadır. Marksist yaklaşımın kadınların işgücü piyasasındaki ve ev içindeki konumu ilişkin sunduğu reçete kapitalist üretim şeklinin ve özel mülkiyetin tasfiyesidir. Kadınların ev içindeki ve işgücü piyasasındaki sömürünün kaynağı olan kapitalizme karşı mücadele edilmelidir.

Klasik ve Marksist iktisadın bölüşüm analizlerini sınıflara ve sermaye birikimi merkezli tartışmalara dayandırması, faktör grupları içindeki sosyal ilişkilerin ve bunlara dayalı eşitsizlikleri bu yaklaşımlar içinde büyük ölçüde görünmez kalmasına neden olmaktadır. Oysa bölüşüm yalnızca sınıfsal bir mesele değildir. Bireylerin sahip olduğu üretim faktörü ve bunun yaratılan gelirden aldığı pay kadar, faktör grubu içindeki bireysel eşitsizlikler, ayrıcalıklar, ayrımcılıklar da bölüşümü şekillendirmektedir. Neoklasik yaklaşımın bölüşüm analizlerinde bireyi dikkate alması, bireysel farklılıkların ve karşılaşılan ayrımcılıkların etkisini tartışabilmek için bir fırsat gibi görünse de neoklasik analizlerdeki soyutlamalar ve rekabetçi piyasa mekanizmana atfedilen erdemler farklılıkların kaynağı olan sosyal ilişkilerin sorgulanmasını engellemektedir.

Neoklasik yaklaşımın marjinal verimlilik ilkesine dayanan bölüşüm analizi, özel mülkiyetin tanındığı ve serbest piyasa mekanizmasının geçerli olduğu ortamda her bir üretim faktörüne, ürüne yaptığı katkıya eş değerde bir fiyat ödeyeceği ya da bir diğer ifade ile yaratılan değerden pay vereceğini ileri sürmektedir. Her bir faktör yarattığı değere eşit ödüllendirildiğinde ortaya çıkan bölüşüm adil ve dolayısıyla sömürüye yer bırakmayacaktır. Bölüşümdeki eşitsizlik ise bireylerin risk karşısındaki tutumlarının, beşeri sermaye farklılıklarının, girişimci yeteneklerinin, üretime katılıp katılmama ve üretim sürecinde alacakları role ilişkin rasyonel tercihlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak en azından farklı gruplara yönelik ayrımcılığın etkisiyle, serbest piyasa mekanizması içinde herkesin ürettiğini alamadığı açıktır. Bu da neoklasik bölüşümün şekillenmesinde önemli bir isim olan Clark'ın şu ifadelerini akla getirmektedir:

İşçiler ürettikleri kadar pay alırsa, toplumu kökten değiştirmek için devrimci yollara başvuramazlar, ama eğer büyük miktarlarda üretirken bunun yalnızca bir parçasına sahip olabiliyorlarsa işçilerin birçoğu devrimci olacaktır. Dahası bu onların hakkı olarak görülmelidir. İşçilerin yasal yollarla, serbest rekabet işleyişi içinde sömürüldüğü iddiası doğrulanırsa her sağ duyulu insanın sosyalist olması gerekir; sanayi sistemini dönüştürme konusundaki gayreti, çabası onun adalet duygusunun bir ölçüsü, yansıması olacaktır (Clark,1902:2-4).

Neoklasik yaklaşım bölüşüm ilkesinin aksine oluşan her durum için eksik rekabet koşullarını ve devletin piyasaya müdahalesini sorumlu tutmaktadır. Böylece bölüşümün gerçek hayattaki adaletsizliği, *laissez-faire* kapitalizmin erdemlerine gölge düşüremeyecektir. Neoklasik yaklaşımın bu savunusu işgücü piyasasında aynı nitelikteki grupların farklı ücretlendirilmesi ya da farklı mesleklerde/iş kollarında



istihdam edilmesi olarak ortaya çıkan ayrımcılığa yönelik teorilerinde de sürmektedir. Neoklasik ayrımcılık teorilerine göre eğer işgücü piyasasında gruplara ya da daha özelden kadınlara yönelik bir ayrımcılık söz konusu ise bunun yarattığı maliyetler, serbest rekabet ortamında ayrımcılığı yapan firmanın piyasasından çekilmesine neden olacak ve ayrımcılık işgücü piyasasında varlığını devam ettiremeyecektir. Diğer taraftan kadın ve erkeğin işgücü piyasasında farklı konumlanmasına ya da kadınların ayrımcılığa uğramasına yol açan sosyal faktörler için neoklasik iktisat herhangi bir açıklama yapmamaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümünün kadınların beşeri sermaye yatırımı ve tercihleri üzerindeki etkisi, ayrımcılığın nedeni olarak görülen kadın işgücüne yönelik ön yargı ve eksik bilgilerin nedenleri, neoklasik yaklaşım için dışsal olarak kabul edilmekte ve analiz dışına itilmektedir. Neoklasik iktisadın analiz için çizdiği bu sınır piyasa öncesi ayrımcılıkları analiz içinde görünmez kılmaktadır. Fakat işgücü piyasası öncesi ve piyasa içi ayrımcılık birbiriyle güçlü bir etkileşim içindedir. Piyasa öncesinde beşeri sermaye yatırımı ve istihdam fırsatları konusunda dezavantajlı olan kadınların ya da grupların, işgücü piyasası içinde de bu konumu sürdüreceği açıktır. Çünkü piyasa öncesindeki algılar, davranış kalıpları, iktidar ilişkileri piyasa içinde birdenbire değişmeyecektir. Neoklasik yaklaşım için piyasa her ne kadar ayrımcılıklardan, ayrıcalıklardan ya da güç ilişkilerinden arındırılmış olarak görülse de aslında insana dair bir yapıdır ve insan ilişkilerindeki dinamiklerin birçoğunu barındırmaktadır. Bu ilişkilerin ayrımcılık teorilerine taşınması en etkili şekilde feminist yaklaşımla mümkün olmuştur.

Feminist yaklaşım kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumu için toplumsal cinsiyet eşitsizliği çözümlenmesine başvurmuştur. Toplumsal cinsiyetin kadın ve erkek için betimlediği kişilik özellikleri, bu özellikleri yansıtan roller, sorumluluklar, ayrıcalıklar toplumsal ilişkilerin ve hiyerarşinin en önemli düzenleyicileri arasında yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet betimlemesinde, geleneksel olarak, kadınlar için duygusallık, diğerkamalık, bağımlılık (pasiflik) gibi dişil olarak adlandırılan özellikler dikkate alınırken, erkeklere atfedilen özellikler de rekabetçilik, rasyonellik, saldırganlık, koruyuculuk, bağımsızlık gibi eril özelliklere yönelim söz konusudur ki bu durum kadın ve erkek arasında, erkek lehine hiyerarşik bir ilişki kurulmasına neden olmaktadır. Toplumun beklentisi ise kadın ve erkeğin bu özelliklere-rollere uygun hareket etmesi, onlara, bu rol ve özelliklere uygun davranılması yönündedir; çünkü bunlar, cinsiyete ait “doğal” özellikleri, davranışları ve sorumlulukları ifade etmektedir. Dolayısıyla toplum, kurulan

hıyerarşik ilişkiyi onaylamakta ve meşrulaştırmaktadır. Kadına atfedilen roller kadını özel alanla özdeşleştirirken erkek ise kamusal alana ait kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile toplumsal cinsiyet temelinde kurulan iş bölümü kadın emeğini ev ile sınırlandırırken erkek emeğini iş gücü piyasasına sunmaktadır. Ancak kapitalist üretim ilişkilerinde değerin piyasa içinde yaratılması, kadının ev içindeki yeniden üretim emeğinin değersizleştirilmesine yol açmaktadır. Kadın emeği bir kez bu konuma itildiğinde, kadın işgücü piyasasındaki ikincil konumu buna paralel olarak “doğallaştırılmaktadır”. Kadın, özel alan içinde konumlandırıldığında ve bu alandaki yeniden üretim emeği değersizleştirildiğinde, kadının işgücü piyasasındaki ikincil konumunu tartışmaya da gerek kalmamaktadır. Çünkü kadın bu piyasa için marjinal olandır. Böylece iktisat disiplininin şekillenmesinde büyük ölçüde etkili olan yaklaşımlar için kadınların işgücü piyasasındaki konumu hiçbir zaman “mesele” olmamıştır.

Sermaye birikim sürecinde işçi sınıfının rolünü, gelirden aldığı payı ve ahlaki standartlarını uzun uzun tartışan klasik iktisatçılar için işgücü piyasasındaki kadınlar neredeyse görünmezdir. Kadınlarla ilgili tespitler birkaç satırdan öteye gitmez ve kadınların eğitim ve istihdamdaki ikincil konumu “doğal” kabul edilir. Klasik iktisadi yaklaşımın güçlü bir eleştirisini sunan Marksist iktisat, kapitalist üretim tarzının gelişimi içinde kadın işgücünün durumunu açıkça ortaya koymasına rağmen, bu işgücünün özgün koşullarını sorgulamaz. Kadın-erkek arasındaki eşitsizlik, kapitalist ve işçi sınıf arasında özel mülkiyetin kapitalist lehine kurduğu güç ilişkisine paralel bir yaklaşımla ele alınır ve kadınların özel alanda, işgücü piyasasında kazanımlar elde edebilmesi kapitalist sistemin tasfiyesine bağlanır. Böylece kadınların işgücü piyasasındaki konumu ve bunun arkasındaki toplumsal ilişkiler yalnızca hâkim yaklaşım olan neoklasik iktisat içinde değil, iktisat disiplininin gelişim sürecinde de sorgulanmadan bırakılır. Diğer bir ifade ile kadınların işgücü piyasasındaki durumuna yönelik dar kapsamlı bakış açısı yalnızca neoklasik yaklaşıma özgü değildir; bu bakış açısını öncesindeki iktisadi yaklaşımlardan devralmıştır. İktisat disiplininin bu ilerleyişine itiraz feminist iktisattan gelmiştir. Feminist yaklaşım işgücü piyasasında kadınların durumunu toplumsal cinsiyet çözümlemesi ile açıklayarak piyasa öncesi ve piyasa içindeki ayrımcılığın etkileşimine dikkate çekmiştir ve başlıca iktisadi yaklaşımların eril bakış açısını da ortaya çıkarmıştır.

Bu çalışmada işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bireysel gelir dağılımı üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Çalışmada işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık feminist yaklaşım perspektifinden ele alınmış ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak okunmuştur. İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğrayan özne büyük çoğunlukla kadınlar olmaktadır. Aynı nitelikteki kadın ve erkek farklı ücretlendirilmekte, farklı ücret düzeyine karşılık gelen meslek ve iş kollarına yönlendirilmekte ya da daha yüksek ücret getirisine sahip iş pozisyonları erkekler için rezerve edilmektedir. Bunların sonucunda kadınlar, bireysel gelir dağılımında erkeklere göre dezavantajlı konuma düşmektedir. Piyasa sistemi içinde gelirin getirdiği güç, saygınlık ve değer hissi daha çok erkeklerin yaşadığı deneyimler haline gelmektedir. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcılıklar onları birçok meslekten uzak tutmakta ve işgücü piyasasına giriş konusunda isteksiz hale getirebilmektedir. Çünkü ayrımcılık kadınların işgücü piyasasında harcadığı emeği değersizleştirmektedir. Beşerî sermaye donanımı en fazla olan kadından en düşük beşerî sermaye yatırımına sahip olana varana kadar, kadınların bütünü doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu nedenle cinsiyete dayalı ayrımcılığın asıl nedenleri sorgulanmadan ve bunlara karşı politika yürütülmeden, kadınların konumunu iyileştirmek için sıklıkla öne sürülen eğitim düzeyi ve istihdam artırıcı reçetelerin etkinliği beklenenden daha az olacaktır.

Çalışmanın ampirik bölümünde *TÜİK Hanehalkı Gelir ve Yaşama Koşulları Araştırması* 2018 mikro veri setinden yararlanılmıştır. Ampirik analiz için daha homojen bir grup elde edebilmek amacıyla, 15-64 yaş arası tam zamanlı olarak haftada 30-75 saat arası ücretli, maaşlı çalışan bireyler dikkate alınmıştır. *Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*, ülke sınırları içerisinde olan tüm yerleşim yerlerini ve kurumsal nüfus dışında kalan tüm hanehalkı bireylerini kapsamaktadır. Avrupa Birliği uyum çalışmaları kapsamında TÜİK tarafından 2006 yılında uygulanmaya başlayan *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*, Türkiye’de bireyler ve hane halkları arasındaki gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçümünde kullanılmaktadır.

Çalışmada bağımlı değişken olarak saatlik ücret ve maaş gelirleri dikkate alınmıştır. Bağımsız değişkenler ise ilgili literatür takip edilerek seçilmiştir. Bu bağlamda çalışmadaki bağımsız değişkenler: eğitim düzeyi, iş deneyimi, medeni durum, sosyal

güvenlik kurumuna kayıt durumu, istihdam türü, idari görev durumu, firma büyüklüğü, sektör ve meslek grubu olarak sıralanmıştır. Çalışmada kantil regresyona dayalı Machado-Mata ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Regresyona dayalı ayrıştırma yöntemleri neoklasik ayrımcılık yaklaşımı üzerine kurulmaktadır. Bir diğer ifade ile ayrımcılık, aynı işgücü piyasası niteliklerine sahip kadın ve erkek arasındaki ücret (ya da diğer kazanç türleri) üzerinden ölçülmektedir. Piyasa çıktılarına odaklanan bu yaklaşım kadın ve erkeğin eğitim düzeyini, sektörel ya da mesleki dağılımını veri olarak kabul etmektedir. Veri setlerinin ve ampirik yöntemlerin neoklasik iktisada göre şekillenmesi, ampirik analiz içeren çalışmaları önemli ölçüde sınırlandırmaktadır. Ancak bu yöntemlerle elde edilen bulguların neoklasik varsayımlarla örtüşmemesi durumunda, hâkim iktisat karşısında heteredoks yaklaşımların varsayımları güç kazanmakta ve daha geniş bir tartışma alanı yaratılmaktadır.

Regresyona dayalı ayrıştırma yöntemlerindeki temel mantık, kadın- erkek arasındaki ücret eşitsizliğin iki parçaya ayrılmasıdır. İlk parça modele dahil edilen ya da bir diğer ifade ile gözlemlenen değişkenler açısından kadın ve erkek arasındaki işgücü piyasası nitelik farklarından kaynaklı ücret eşitsizliğidir. Diğer parça ise bu niteliklere karşılık gelen ücretlerin kadın ve erkek arasında farklılaşmasından kaynaklanan eşitsizliktir. Bu bağlamda eşitsizliğin ikinci bileşeni cinsiyete dayalı ayrımcılığın yarattığı ücret eşitsizliğini ifade etmektedir. Eğer cinsiyete dayalı bir ayrımcılık söz konusu değilse bu ikinci parçaya ait bir eşitsizliğin gözlemlenmemesi beklenmektedir. Ayrıştırma yöntemin uygulanmasında kantil regresyonun kullanılması, ücret eşitsizliğin ve dolayısıyla da cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisinin dağılım boyunca nasıl değiştiğini takip etmeyi mümkün kılmaktadır. Böylece ayrımcılığın cam tavan ve yapışkan zemin olarak tanımlanan formlarını takip etmek mümkün olmaktadır. Bu çalışmadaki analiz sonuçlarına oluşturulan tüm alternatif modellerde ücret dağılımı boyunca kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret geliri elde etmiştir ve bunun önemli bir bölümü kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmıştır. Kadın -erkek arasındaki en güçlü eşitsizlik dağılımın alt bölgelerinde yani nispeten daha düşük gelirli işgücü arasında ortaya çıkmıştır. Bu durum tam zamanlı çalışan kadın ve erkek arasında kadınlar aleyhine bir yapışkan zemin etkisini işaret etmektedir. Dağılımın alt bölgesindeki kadınlar erkeklere göre daha düşük nitelikli işgücü olmaktan ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan dolayı erkeklerden daha düşük ücret geliri elde etmiştir. Dağılımın üst bölgelerinde ise bu bölgedeki erkeklere göre daha nitelikli olmalarına rağmen

ayrımcılığın etkisiyle kadınlar aleyhine bir ücret eşitsizliği gözlemlenmiştir. Bir diğer ifade ile dağılımın üst bölgelerinde yalnızca işgücü piyasası niteliklerine göre bir ücretlendirme gerçekleşmiş olsaydı kadınların erkek çalışanlardan daha fazla ücret elde etmesi beklenecaktir.

Çalışmada ayrıştırma analizinin alternatif modeller üzerinde uygulanması modele eklenen kontrol değişkenlerinin cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerindeki etkisini takip edebilmeyi sağlamaktadır. Buna göre aynı beşeri sermaye donanımına sahip kadın-erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık ile diğer değişkenlerin işgücü piyasası niteliği olarak kabul edilip kontrol edilmesiyle oluşan cinsiyete dayalı ayrımcılık etkisi birbirinden farklılaşmaktadır. Medeni durum, kurumsal faktörler, işe ait özellikler, sektör ve meslek grubu değişkenlerinin kontrol edilmesi cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini dağılımın medyan altı kantilleri için azaltırken, medyan ve üstü kantillerde, 95. kantil dışında artırmıştır. Dağılımın medyan altı kantillerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği üzerindeki en büyük etki sektör değişkeninin modele eklenmesi ile gerçekleşirken 95.kantil dışındaki medyan ve üstü kantillerde en önemli değişim meslek gruplarının analize eklenmesi ile ortaya çıkmıştır. Dağılımın üst bölgelerinde aynı kişisel ve iş özelliklerine sahip, aynı kurumsal yapı altında çalışan kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, meslek grubu değişkeninin kontrol edilmesi ile artmıştır. Diğer bir ifade ile aynı işgücü piyasası niteliklerine sahip, aynı meslek grubunda yer alan kadın ve erkek işgücü arasında cinsiyete dayalı önemli bir ücret eşitsizliği gözlemlenmiştir. Dağılımın 95.kantilinde ise en önemli etkiyi idari görev yürütmek ve firma büyüklüğü değişkenlerinin kontrol edilmesi ortaya çıkarmıştır. Özetle cinsiyete dayalı ayrımcılığın ya da cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğin boyutu ve bunu etkileyen faktörler dağılım boyunca değişmekle birlikte değişmeyen tek şey cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına/eşitsizliğine maruz kalan öznel kadınlar olmuştur. Nitelikli ya da niteliksiz fark etmeden kadınlar önemli boyutta bir ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Dahası modelin dışsal olarak kabul ettiği, işgücü piyasası niteliklerinin kadın ve erkek arasındaki farklı dağılımı bir diğer ayrımcılık şekli olarak okunduğunda kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğin tamamı ayrımcılığa dayanmaktadır. Bu durumda kadın ve erkek tam zamanlı çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğin, tam zamanlı çalışanlar arasındaki bireysel gelir eşitsizliğine katkısı %41 olmaktadır.

Aynı nitelikteki kadın ve erkek arasında ya da niteliklerin dağılımında kadınlar aleyhine gelişen eşitsizlikler farklı coğrafyalardaki, kültürlerdeki ve iktisadi gelişmişteki ülkelerde evrensel bir gerçek olarak varlığını korumaktadır. Kadınların işgücüne artan katılımı ya da daha nitelikli işgücü haline gelmeleri ayrımcılığı ortadan kaldıramamış cam tavan gibi farklı kanallarla ayrımcılık yeni formlar kazanmıştır. Bu kadar güçlü ve dirençli bir olgunun varlığını eksik rekabet koşullarına atfetmek, analizleri sonuçlarını işgücü piyasası çıktıları çerçevesinde yorumlamak ayrımcılığın ideolojik nedenlerle görmezden gelinmesine yol açmaktadır. Bu ideolojinin bir ayağı serbest piyasa mekanizması mitine dayanırken diğer ayağı iktisat disiplinin gelişimindeki toplumsal cinsiyetçi yapı üzerinde yükselmektedir. Bu bağlamda feminist yaklaşım insana dair ilişkileri analizlere taşıyarak, yalnızca disiplinindeki eril yapıya değil hâkim iktisadın serbest piyasa savunusuna karşı da etkili bir muhalefet yaratmaktadır. Figart (2005)'ın da belirttiği gibi feminist yaklaşım, politika uygulamaları ve politik aktivizm için önemli bir potansiyel sunmaktadır.

## KAYNAKÇA

Aaberge, R. & Melby, I. (2005). The Sensitivity Of Income Inequality To Choice Of Equivalence Scales. *Review of Income & Wealth*. Vol. 44 Issue 4, p. 565-569. Erişim: 20.02.2017, Business Source Complete.

Akdaş, A. ve Uysal, G. (2012). Explaining the Gender Wage Gap in Turkey Using the Wage Structure Survey. Erişim: 20.05.2020. <http://acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/829/WorkingPaper%23005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Akgül, T. (2018). Discrimination Against Women In Turkish Labor Market: An Analysis Of Gender Wage Gap With Blinder-Oaxaca And Juhn-Murphy-Pierce Decomposition Methods, 2004-2017 Period. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, V.5(4), p.349-358.

Akhmedjonov, A. (2012). New Evidence On Pay Gap Between Men And Women In Turkey. *Economics Letters*, 117, p.32-34.

Akyüz, Y. (2009). Sermaye Bölüşüm Büyüme. Ankara: Efil Yayınevi.

Albertini, M. (2008). Equalizing or Not? The Effect of Changing Household Characteristics on Income Inequality. *European Sociological Review*, Volume 24, Issue 3, p.285-298. Erişim: 01.02.2018, Scopus.

Albrecht, J., Bjorklund, A. & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden?. *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 1. p.145-177.

Albrecht, J., Vuuren, A. & Vroman, S. (2004). Decomposing The Gender Wage Gap In The Netherlands With Sample Selection Adjustments. IZA, Discussion Paper No. 1400.

Alkın, E. (1983). Ekonomi Ansiklopedisi, Cilt II, İstanbul: Paymaş Yayınevi.

Amiel Y. ve Cowell, F. (1992). Measurement of Income Inequality Experimental Test by Questionnaire. *Journal of Public Economics*, 47, 3-26.

Amiel, Y. & Cowell F. A. (2004). Thinking About Inequality. Cambridge: Cambridge University Press.

Amiel, Y. (1999). The Measurement of Income Inequality: The Subjective Approach. Editors: Warren J. Samuels & William Darity, Jr. *Handbook of Income Inequality Measurement (227-245)*. New York: Springer Science+Business Media, Second Printing

- Anker, R.(1997). Theories Of Occupational Segregation By Sex: An Overview. *International Labour Review*. Autumn97, Vol. 136 Issue 3, p.315. Erişim:15.10.2019. Business Source Complete.
- Ardıç,K. (2001). David Ricardo. İktisadın Dama Taşları, Ekoller-İz bırakanlar-Kavramlar.İÜ *İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti İktisat Dergisi*, 29-40.
- Asimakopulos, A. (1984). Long-period employment in The General Theory. *Journal of Post Keynesian Economics*, Volume 7, Issue-2, 7(2), p.207-213. Erişim:23.05.2020, JSTOR Journals
- Aspromourgos, T. (2010). Universal Opulence: Adam Smith on Technical Progress and Real Wages. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 17:5, 1169-1182. Erişim:19.03.2020, Social Sciences Citation Index.
- Atkinson, A.B. (1970) On the Measurement of Inequality. *Journal Of Economic Theory* 2, p.244 -263. Erişim:20.05.2020. <http://lib.cufe.edu.cn/>
- Atkinson, A.B. (2009) .Factor shares: the principal problem of political economy? . *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 25, Number 1, p.3–14. Erişim: 20.09.2018, Gale Academic OneFile.
- Bahçe, S. ve Köse, A.H. (2007). Yoksulluk Yazınının Yoksulluğu: Toplumsal Sınıflara Dönmek. Erişim:11.02.2019. [http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar\\_Uye/KoseBahceHaz07.pdf](http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar_Uye/KoseBahceHaz07.pdf)
- Ball, J. (2001). J. S. Mill on Wages and Women: A Feminist Critique. *Review Of Social Economy*, 59(4):509-527. Erişim: 20.09.2017. JSTOR Journals.
- Barber, J.W. (2007). İktisadi Düşünce Tarihi. İstanbul: Metropol Yayınevi.
- Bart, E.& Olsen, H.D.(2009). Monopsonistic Discrimination, Worker Turnover, And The Gender Wage Gap. *Labour Economics* 16,589–597. Erişim:21.05.2019. ScienceDirect.
- Becker, G.S. (1971). *The Economics of Discrimination*. London: The University Of Chicago Press.
- Beneria, L. (1995). Toward a Greater Integration of Gender in Economics . *World Development*, Vol. 23, No. 11, pp. 1839-1850. Erişim: 11.09.2018, Gale Academic OneFile.
- Biagetti, M.& Scicchitano,S. (2011). A Note On The Gender Wage Gap Among Managerial Positions Using A Counterfactual Decomposition Approach: Sticky Floor Or Glass Ceiling?. *Applied Economics Letters*, 18:10, 939-943.
- Bielby, W.T & Baron, J.N.(1986). Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology*. 91(4):759-799. Erişim: 25.05.2019. JSTOR Journals.



- Blank,R.M(1993). What Should Mainstream Economists Learn from Feminist Theory? Edit: Marianne A. Ferber and Julie A. Nelson, *Beyond Economic Man, Feminist Theory and Economics*, 133-144. The University of Chicago Press,
- Blau, D.F.(1976). Discrimination Against Women: Theory and Evidence. Edit: William Darity, Jr. *Labor Economics: Modern Views*,53-91. Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Blau, D.F.& Jusenius,C .L. (1976). Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal. *Signs*. 1(3):181-199. Erişim:25.05.2020. JSTOR Journals.
- Blaug, M. (2014). İktisat Kuramının Gemişine Bakış. eviri Editr: mer Faruk olak. Ankara: Efil Yayınevi.
- Blinder, S.A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4 , pp. 436-455. Erişim:20.03.2020. JSTOR Journals.
- Bodkin, Ronald G. 2010. Women's Agency in Classical Economic Thought: Adam Smith, Harriet Taylor Mill and J. S. Mill. *Feminist Economics*, 5:1, 45-60. Erişim:20.08.2017. Business Source Complete.
- Boratav, K. (1976). 100 Soruda Gelir Dağılımı (Kapitalist Sistemde, Türkiye'de, Sosyalist Sistemde). İstanbul: Gerçek Yayınevi, 3. Baskı.
- Boratav, K. (2012). Yoksulluk, Blşm, Kriz: Bazı Eleştiriler Dşnceler. *Mlkiye Dergisi*, 36 (4), 9-17.
- Brennan, D.M. (2006) Defending The Indefensible? Culture's Role In The Productive/Unproductive Dichotomy, *Feminist Economics*, 12:3, 403-425.
- Brown, C (2005) . Is There an Institutional Theory of Distribution?. *Journal of Economic Issues*, 39:4, 915-931, Erişim: 20.12.2019, Scopus
- Brown,C. & Medoff,C. .The Employer Size-Wage Effect. *Journal of Political Economy* 97, No. 5, p.1027-1059.
- Buchinsky, M. (1998). Recent Advances In Quantile Regression Models: A Practical Guideline For Empirical Research. *Journal of Human Resources* 33, p.88-126.
- Buhmann, B., Rainwater, L, Schmaus, G.& Smeeding, T.M. (1988). Equivalence Scales, Well-Being, Inequality, And Poverty: Sensitivity Estimates Across Ten Countries Using The Luxembourg Income Study (Lis) Database. *The Review of Income and Wealth*, Volume 34, Issue 2. pp:115-142.

- Campano F. & Salvatore,D.(2006). Income Distribution. New York: Oxford University Press.
- Caporaso, J.A. & Levine, D.P. (2005). Theories Of Political Economy. New York: Cambridge University Press.
- Cardwell, L.A.& Rosenzweig,M.R.(1980). Economic Mobility, Monopsonistic Discrimination and Sex Differences in Wages. *Southern Economic Journal*, Vol. 46, No. 4, pp. 1102-1117. Erişim: 20.02.2018. JSTOR.
- Carrillo, P., Gandelman,N. & Robano,V. (2014). Sticky floors and glass ceilings in Latin America. *J Econ Inequal*, 12:339–361.
- Chain,G.G. (1986). The Economic Analysis Of Labor Market Discrimination: A Survey . Edit: Orley Ashenfelter, David Card . Handbook of Labor Economics, Volume 1, 693-785,Elsevier.
- Ching, G.S& Johnes,G. (2015). Differences In Decline: Quantile Regression Of Male–Female Earnings Differential In Malaysia. *The Singapore Economic Review*, Vol. 60, No. 4, 1550054.
- Chiplin, B. & Sloane, P.J. (1976). Sex Discrimination in the Labour Market. New York: The Macmillan Press Ltd.
- Chongvilaivan, A., Kim, J. (2016). Individual Income Inequality and Its Drivers in Indonesia: A Theil Decomposition Reassessment. *Soc Indic Res* 126, 79–98. Erişim: 21.12.2019. Springer Nature Journals
- Christopher J. N. (1998) Equality, Democracy, Institutions, and Growth. *Journal of Economic Issues*, 32:2, 523-530.
- Chun ,H. & Lee ,I. (2011). Why Do Married Men Earn More: Productivity Or Marriage Selection?. *Economic Inquiry* ,Vol. 39. No. 2,p. 307-319.
- Clark, J. B. (1908). The Distribution of Wealth: A Theory of Wages, Interest and Profits. New York: Macmillan, Erişim : 04.01.2019. <https://oll.libertyfund.org/titles/329>
- Clarke, G.R.G (1995). More Evidence on Income Distribution and Growth . *Journal of Development Economics*, Vol. 47, 403-427. Erişim:20.04.2020. Gale Academic OneFile
- Coll, J.A.C. (2011). Understanding Income Inequality: Concept, Causes and Measurement . *International Journal of Economics and Management Sciences*. Vol.1, No.3, 17-28.
- Colley,H.(2015). Emek Gücü. Hazırlayan, Mojab Shahrzad. Marksizm ve Feminizm, 278-301. Çeviri: Funda Hülügü. İstanbul: Yordam Kitap.

Cowell F. A. (2008). Measuring Inequality. Erişim: 20.10.2019. <http://darp.lse.ac.uk/MI3>.

Craig, C., Garnsey,E. & Rubery,C.(1985). Labour Market Segmentation And Women's Employment: A Case-Study From The United Kingdom. *International Labour Review*, Vol. 124, No. 3, Erişim: 25.05.2020. Business Source Complete.

Crawford, C. , Gregg, P. , Macmillan, L., Vignoles, A. ve Wyness, G. (2016) .Higher Education, Career Opportunities, and Intergenerational Inequality . *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 32, No:4, 553–575. Erişim: 21.05.2019, Gale Academic OneFile.

Dafermos, Y. ve Papatheodorou, C. (2015) Linking functional with personal income distribution: a stock-flow consistent approach *International Review of Applied Economics*, Vol. 29, No. 6, 787–815.

Dağdeviren, H., Hoeven, R.ve Weeks, J. (2002). Poverty Reduction with Growth and Redistribution. *Development and Change*, 33(3): 383-413 .

Darity, W.Jr (1995). What's Left of the Economic Theory of Discrimination?. Edit,William Darity, Jr. *Economics and Discrimination* Vol: I. 583-623. , UK:Edward Elgar Publishing Limited

Daudey, P.ve Peñalosa, C.G.(2007) .The Personal and The Factor Distributions of Income İn A Cross-Section of Countries. *The Journal of Development Studies*, 43:5, 812-829. Erişim: 21. 05. 2019. Business Source Complete.

Daum, C. (1999). Linking the Functional and Personal Distributions of Income. Editors: Warren J. Samuels & William Darity, Jr. *Handbook of Income Inequality Measurement* (101-133). New York: Springer Science+Business Media, Second Printing.

David M. Brennan (2006). Defending The Indefensible? Culture's Role İn The Productive/Unproductive Dichotomy, *Feminist Economics*, 12(3):403-425. Erişim:12.10.2017. Scopus.

Dayioğlu, M. ve Başlevant, C.(2006). Imputed Rents and Regional Income Inequality in Turkey: A Subgroup Decomposition of the Atkinson Index. *Regional Studies*, Vol. 40 Issue 8, p889-905. Erişim:01.05.2020. Business Source Complete.

Desai, M.(2009). Marksist İktisat Teorisi. Çeviri : Nail Satlığan. Ankara: Efil Yayinevi.

Deutsch,J. & Silber, J. (1999). Inequality Decomposition By Population Subgroups And The Analysis Of Interdistributional Inequality. Editor: Jacques Silber. *Handbook of Income Inequality Measurement* (363-403). Springer, Dordrecht.

Dewan, R. (1995). Gender in Neoclassical Economics: *Conceptual Overview*. *Economic and Political Weekly*, Vol. 30, No. 17. Erişim:13.12.2017. JSTOR Journals

Dimand, W., Forget, E. & Nyland, C. (2004) . Retrospectives Gender in Classical Economics. *Journal of Economic Perspectives*, Volume 18, 229–240. Erişim:20.06.2017. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/089533004773563511>.

Doğanoğlu, F ve Gülcü, A. (2001). Gelir Eşitsizliği Ölçümünde Kullanılan Yöntemler. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1. Erişim:19.01.2019. <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32716970/91.pdf?response-content-disposition=inl>.

Dolfsma, W. & Hoppe, H.(2003). On Feminist Economics. *Feminist Review* ,75,118-128.

Donovan, J. (2016). Feminist Teori. Çeviri: Aksu Bora, Fevziye Sayılan ve Meltem Ağduk Gevrek. İstanbul: İletişim Yayınları.

Dunlop, T. (1957). The Task of Contemporary Wage Theory. Edit: J. T. Dunlop , The Theory of Wage Determination.

Dustmann,C.& Meghır,C. (2005). Wages, Experience and Seniority. *Review of Economic Studies* 72, p.77–108.

Ebmer, R.W( 2001). Firm Size, Earnings, And Displacement Risk. *Economic Inquiry* ,Vol. 39, No. 3, p.474-486.

Ecevit, Y. (1998). Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul: Numune Matbaacılık.

Engels, F.(2012). Anti-Dühring. İstanbul: Sol Yayınları , 2. Baskı (Eriş yayınları tarafından düzenlenmiştir)

Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000). Emek Piyasaları Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış. *Toplum ve Bilim Dergisi* Güz, 86: 22-72.

Erişim: 15.02.2017. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.14754991.1988.tb00564.x>.

Fang, H.& Moro, A. (2010). Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey. Edited: Jess Benhabib, Alberto Bisin, Matthew O. Jackson, Handbook of Social Economics,p.133-200. Elsevier.

Fang, Z.& Sakellariou,C.(2011). A Case of Sticky Floors: Gender Wage Differentials in Thailand. *Asian Economic Journal* , Vol. 25 No. 1, p. 35–54.

Feiner, S. & Roberts B. (1990). Hidden By The Invisible Hand: Neoclassical Economic Theory and the Textbook Treatment of Race and Gender. *Gender & Society*, Vol. 4 No. 2, June 1990 159-181. Erişim:16.10.2017. JSTOR Journals

Figart, D.M. (2005). Gender as More Than a Dummy Variable: Feminist Approaches to Discrimination. *Review of Social Economy*. 63(3):509-536. Erişim:25.05.2019. JSTOR Journals

Figueiredo, M.C. & Botelho, M.C. (2013). Decomposition Of The Gender Wage Gap In Portugal 1998–2007: The Evidence Of Gender Discrimination. *Portuguese Journal of Social Science*, Volume 12 Number 3, p.287-315.

Franzini, M. ve Pianta, M (2011). Explaining Inequality in Today's Capitalism. WP-EMS Working Papers Series in Economics, Mathematics and Statistics.

Friedman, M. (2011). Kapitalizm ve Özgürlük (Çev: Doğan Erberk ve Nilgün Himmetoğlu). İstanbul: Plato Film Yayınları, 1962.

Gardeazabal, J. & Ugidos (2005). Gender Wage Discrimination At Quantiles. *J Popul Econ*, 18:165–179.

Garen, J.E. (1985). Worker Heterogeneity, Job Screening, and Firm Size. *Journal of Political Economy*, 93, No. 4 p.715-739.

Geirsson, Finnur (1984). The Attitudes of The Classical Economists To Income Inequality. Yayınlanmamış doktora tezi : The Florida State University.

Giorgi, M.G. (1993). A Fresh Look At The Topical Interest of The Gini Concentration Ratio. *International Journal of Statistics*, Vol. LI, n 1-2, 83-98.

Giorgi, M.G. (1999). Income Inequality Measurement: The Statistical Approach. Editors: Warren J. Samuels & William Darity, Jr. Handbook of Income Inequality Measurement, 245-269, New York: Springer Science+Business Media, Second Printing

Giovannoni, O. (2010) . Functional Distribution of Income, Inequality and the Incidence of Poverty: Stylized Facts and the Role of Macroeconomic Policy. UTIP Working Paper No. 58

Glyn, A. (2011). Functional Distribution and Inequality. Edited : Brian Nolan, Wiemer Salverda, & Timothy M. Smeeding. The Oxford Handbook of Economic Inequality, 1-25.

Goldfarb, R. ve Leonard (2005). Inequality Of What Among Whom?: Rival Conceptions of Distribution in The 20th Century . *Research in the History of Economic Thought and Methodology*, Volume 23-A, 79–123.

Gray, E. (2004). Does Marriage Improve The Wages Of Men And Women In Australia. Paper prepared for the 12th Biennial Conference of the Australian Population Association,

Groshen, E.L.(1991). The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?. *The Journal of Human Resources* .Vol. 26, No. 3, p. 457-472

Guryan, J.& Charles,K.K. (2013). Taste-Based Or Statistical Discrimination: The Economics Of Discrimination Returns To Its Roots. *The Economic Journal*, 123(572):F417-F432. Erişim:20.02.2019. JSTOR Journals.

Güenalp, B., Cilasun, S.M., Acar, E.Ö.(2013). Male-Female Labor Market Participation And The Extent Of Gender-Based Wage Discrimination In Turkey. Discussion Paper, No. 2013/15, Turkish Economic Association, Ankara.

Gürsel, S. ,Levent, H. , Selim,R., ve Sarıca, Ö.(2000). Türkiye'de Bireysel Gelir Dağılımı ve Yoksulluk, Avrupa Birliği ile Karşılaştırma. TÜSİAD-T/2000-12/295.Eşirim: 23.05.2020. <https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1865-turkiyede-bireysel-gelir-dagilimi-ve-yoksulluk---avrupa-birligi-ile-karsilastirma>.

Hartman H. (1992). Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği. Derleyen: Gülnur,A. Savran , Nesrin, T. Demiryontan. Kadının Görünmeyen Emeği,157-187. İstanbul: Kardelen Yayınları.

Haug, F. (2018). Toplumsal Cinsiyet İlişkileri. Hazırlayan: Shahrzad Mojab, Marksizm ve Feminizm, 49-100. Çeviren:Funda Hülagü, İstanbul: Yordam Kitapevi.

Haughton, J.ve Khandker, S. (2009). Handbook on Poverty and Inequality. The World Bank

Heilbroner, Robert(2003). İktisat Düşünürleri Büyük İktisatçıların Yaşamları ve Fikirleri. Çeviri:Ali Tartanoğlu. Ankara: Dost Yayınevi

Hirsch, B. (2010). Monopsonistic Labour Markets and the Gender Pay Gap, Theory and Empirical Evidence. Berlin: Springer.

Hirschmann, N. (2008). Mill, Political Economy, and Women's Work .*The American Political Science Review*, Vol. 102, 199-213. Erişim:21.02.2017. JSTOR Journals

Hoffman, E.P. (1991). Essays on the Economics of Discrimination . Michigan: Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Hunt, E.K. ve Lautzenheiser, M. (2011). İktisadi Düşünce Tarihi. Çeviri: V.Ulvi Aslan, Ankara: Phoenix Yayınevi.

Idson, T.L.& Oi,W.Y.(1999). Workers are more productive in large firms. *American Economic Review*, 1999. Erişim:20.05.2020. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/aer.89.2.104>

International Labour Organization (ILO) Regional Office for Arab States (2014). *Labour Inspection, Gender Equality And Nondiscrimination In The Arab States*. International Labour Organization (ILO). *Global Wage Report 2018/19 What Lies Behind Gender Pay Gaps*.

Trevithick,J.A (1992). *Involuntary Unemployment: Macroeconomics from a Keynesian Perspective* . New York : St. Martin's Press

Jellal, M. , Nordman, C.J. & Wolff, F.C.(2008). Evidence On The Glass Ceiling Effect İn France Using Matched Worker-Firm Data. *Applied Economics*, 40:24, p. 3233-3250.

Jennings, A. L. (1994). Toward A Feminist Expansion of Macroeconomics: Money Matters. *Journal Of Economic Issues*, 28(2):555-565. Erişim:21.07.2018. JSTOR Journals.

Jensen, H. E. (2001). John Stuart Mill's Theories of Wealth and Income Distribution. *Review of Social Economy*. 59(4):491-507. Erişim: 20.08.2017. JSTOR Journals.

Jones, F.L.(1983). On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method. *The Journal of Human Resources*, Vol. 18, No. 1, pp. 126-130. Erişim :21.03.2020. Business Source Complete.

Kaldor, N. (1955-1956). Alternative Theories of Distribution. *The Review of Economic Studies*, Vol. 23, No, p.83-100. Erişim: 20.05.2017. Humanities & Social Sciences Index Retrospective.

Kandemir, O. ve Kaya, F.(2010). Gelir Dağılımının Yüksek Öğrenimde Fırsat Eşitliğine Etkisi: Türkiye'de Özel Üniversite Gerçeği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Volume 18 , Issue 2, p.557 – 566. Erişim:21.06.2019, Dergipark.

Kara, O.(2006). Occupational Gender Wage Discrimination İn Turkey. *Journal of Economic Studies*, Vol. 33 No. 2, p. 130-143.

Kawachi,I. ve Kennedy, B.P. (1997). The Relationship Of Income Inequality To Mortality: Does The Choice Of Indicator Matter?. *Sot. Sci. Med.* Vol. 45, No. 7, p: 1121-1127. Erişim:21.03.2019, Scopus.

Kaya, E. (2010). Quantile Regression And The Gender Wage Gap: Is There A Glass Ceiling In The Turkish Labor Market?. Erişim:20.02.2020. <https://ssrn.com/abstract=2320411>.

Kaya, E. ve Şenesen, Ü.(2011). Türkiye’de Gelir Bölüşümü Eşitsizliğine Cinsiyet Ayrımının Katkısı. *Atatürk Ü. İİBF Dergisi*, 10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı,181-205. Erişim: 20.012.2019. TR Dizin.

Kaya,E. (2019). Gender wage gap across the quantiles: What is the role of firm segregation? .Cardiff Economics Working Papers, No. E2019/7.

Kazgan, G. (2014). İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Kee, H.J.(2006). Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap?. *The Economic Record*, Vol. 82, No. 259, December, p.408–427.

Keynes, J.M. (2010). Genel Teori İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi. Çeviri: Uğur Selçuk Akalın. İstanbul: Kalkedon.

Khandker, J. & Haughton, S. (2009). Handbook on Poverty and Inequality. Erişim: 23.05.2020.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/488081468157174849/Handbook-on-poverty-and-inequality>.

Khanna,S.(2012). Gender Wage Discrimination In India Glass Ceiling Or Sticky Floor?. Centre for Development Economics Department of Economics, Delhi School of Economics. Working Paper No. 214.

King ,J.E. (1990). Labour Economies. London: Macmillan Education Ltd.

Koçak, S.(1999). Gender Discrimination In The Turkish Labour Market. Faculty of Humanities and Social Sciences at the De Montfort University. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Koritz, A.& Koritz D. (2001). Checkmating The Consumer :Passive Consumption And The Economic Devaluation Of Culture. *Feminist Economics* 7(1), 45–62. Erişim:21.12.2018. Scopus.

Kurer, O. (1998). Mill's Recantation of the Wages-Fund Doctrine: Was Mill Right, after All. *History of Political Economy* , Vol. 30 Issue 3, p515. Erişim: 25.07.2018. Gale Academic OneFile.

Le, A.T. & Miller,P.W. (2010). Glass Ceiling And Double Disadvantage Effects: Women İn The US Labour Market. *Applied Economics*, 42:5, 603-613.

Leontaridi, M.R.(1998). Segmented Labour Markets: Theory And Evidence. *Journal Of Economic Surveys* Vol. 12, No. 1. 63-101. Erişim:25.05.2019. Scopus.

Lewis , A., W. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. The Manchester School, Volume 22, Issue: 2.



- Litchfield, J.A. (1999). Inequality: Methods and Tools. Text for World Bank's Web Site on Inequality, Poverty and Socio-economic Performance. Erişim: 20.11.2019. <http://www.worldbank.org/poverty/inequal/index.htm>.
- Lord, S.J. (1979). Neoclassical Theories of Discrimination: A Critique . Issues in Political Economy A Critical Approach Edited, Francis Green and Petter Nore,210-229. New York: The Macmillan Press Ltd.
- Lundberg,S.& Rose,R.(2000). Parenthood And The Earnings Of Married Men And Women. Labour Economics, 7,p.689-710.
- Lydall, H. (1968) The Structure of Earnings. Oxford: Clarendon Press.
- Lynch, J.W., Kaplan, G. A., Pamuk, E. R., Cohen, R. D.,Heck, K.E., Balfour, J. L. &Yen, I. H.(1998). Income Inequality and Mortality in Metropolitan Areas of the United States. *The American Journal of Public Health*, Vol. 88 Issue 7, p1074. Erişim:20.05.2020. Gale Academic OneFile.
- Macdonald, M.(1995). Feminist Economics: From Theory to Research. *The Canadian Journal of Economics* , Vol. 28, No. 1, pp. 159-176 Erişim:21.08.2018. JSTOR Journals.
- Machado, J.& Mata, J., (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distribution using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics* 20, 445-65.
- Maio, F.G. (2007). Income İnequality Measures. *Epidemiol Community Health*, 61:849–852. Erişim:20.05.2020. <https://jech.bmj.com/content/61/10/849.short>.
- Marks, Karl (2011). Kapital: Ekonomi Poliğiğin Eleştirisini Cilt: 1. Çeviri: Mehmet Selik - Nail Satlıgan. İstanbul: Yordam Kitap 5. Basım
- Marks, Karl (2015). Kapital: Ekonomi Poliğiğin Eleştirisini Cilt: 3. Çeviri: Mehmet Selik, Erkin Özalp. İstanbul: Yordam Kitap.
- Marshall, A. (2013). Principles of Economics, 8. Baskı .
- Maume, D.R. Jr. (1999). Glass Ceilings and Glass Escalators Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions. *Work And Occupations*, Vol. 26 No. 4, 483-509. Erişim: 20.05.2020. Social Sciences Citation Index.
- Mazumdar, D. (1976). The Urban Informal Sector. *World Development*, Vol. 4, No. 8, p. 655-679.
- Meccheri, Nicola (2007). Wage behaviour and unemployment in Keynes' and New Keynesians' views: A comparison. *Euro. J. History of Economic Thought* , Vol. 14 Issue 4, p701-724. Business Source Complete.

- Meek, Ronald L. (2009). Emek Değer Teorileri. Çeviri: U.Selçuk Akalın. İstanbul: Kalkedon Yayınevi.
- Melly, B., 2006. Estimation Of Counterfactual Distributions Using Quantile Regression. Discussion Paper, University of St. Gallen.
- Mill, J.S. (2001). Principles Of Political Economy : With Some Of Their Applications To Social Philosophy . London. 9. Baskı.
- Millos , J.(2000). Social Classes in Classical and Marxist Political Economy. *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 59, No. 2. Erişim :20.03.2020. Business Source Complete.
- Mishra, P. & Parikh, A. (1992). Household Consumer Expenditure Inequalities In India: A Decomposition Analysis. *Review of Income & Wealth* , Vol. 38 Issue 2, p:225-236. Erişim: 20.11.2019. Business Source Complete.
- Munasinghe ,L., Reif, T.& Henriques, A. (2008). Gender Gap İn Wage Returns To Job Tenure And Experience. *Labour Economics*, 15, p.1296–1316.
- Nafziger, W.E. ve Auvinen, J. (2002). “Economic Development, Inequality, War and State Violence”. *World Development* Vol. 30, No. 2, pp. 153–163.
- Nallari, R.& Griffith, B.( 2011). Gender and Macroeconomic Policy. Washington: The World Bank.
- Niggle, C. J. (1998). Equality, Democracy, Institutions, and Growth. *Journal of Economic Issues*. 32(2):523-530. Erişim: 08.07.2017. JSTOR Journals
- O'Donnell, C. (1984). Major Theories of the Labour Market and Women's Place Within It. *Journal of Industrial Relations*.147-165.
- Oakley, A. ( 1987). Sex, Gender And Society. UK: Gower Publishing Company Limited.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*,Vol. 14, No. 3, pp. 693-709. Erişim: 20.03.2020. JSTOR Journals
- Oster, S.M. (1975). Industry Differences in the Level of Discrimination Against Women. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 89, No. 2, pp. 215-229. Erişim:20. 06.2018. Jstor.
- Özdemir, M.Ç.(2017). Gelir Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri. Editörler: Emel İslamoğlu ve Mustafa Çağlar Özdemir. Gelir Dağılımı ve Yoksulluk ( 75-106). İstanbul: Seçkin Yayınevi.
- Özel, H. (2002). Bir Zenginlik Teorisi Olarak Klasik İktisadi Analizin Yöntemi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 146-171. Erişim:19.02.2020. TR Dizin.

Özgüven, A. (1992). İktisadi Düşünceler- Doktrinler ve Teoriler. İstanbul: Filiz Kitapevi

Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın!. *Kadın Araştırmaları Dergisi* , Sayı: 12: 1-23.

Pasinetti, Luigi L. (2000). Critique of the Neoclassical Theory of Growth and Distribution. *BNL Quarterly Review*. Vol,53, No 215. Erişim:21.09.2018. <https://www.cognitivephilology.uniroma1.it/index.php/PSLQuarterlyReview/article/view/9924>.

Peck, A.J. (1989). Labour Market Segmentation Theory. *Labour & Industry: A Journal Of The Social And Economic Relations Of Work*, 2:1, 119-144.

Persson, T. ve Tabellini,G.(1994). Is Inequality Harmful for Growth?. *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 3, p:600-621. Erişim: 20.02.2019, JSTOR Journals.

Plowman, D. H. ve Perryer C .(2010). Moral Sentiments and the Minimum Wage. *The Economic and Labour Relations Review* Vol. 21 No. 2, 1–22. Erişim :20.10.2017. Gale Academic OneFile.

Porath, Y.B. (1967). The Production Of Human Capital And The Life Cycle Of Earnings. *Journal of Political Economy*. 75(4):352-365. Erişim:22.11.2018. JSTOR Journals.

Pressman, S. (1991). Keynes and Antipoverty Policy. *Review of Social Economy*, Vol. 49, No. 3 , pp: 365-382. Erişim:19.07.2018. JSTOR Journals.

Pressman, S. (2002) .Explaining the Gender Poverty Gap in Developed and Transitional Economies. *Journal of Economic Issues*, 36:1, pp:17-40. Erişim:19.07.2018. JSTOR Journals.

Pujol, Michele A. (1992). Feminism and Anti-Feminism in Early Economic Thought.

Rasmussen, C.(2016). Adam Smith on What Is Wrong with Economic Inequality?. *American Political Science Review* , Vol. 110 Issue 2, p342. Erişim:12.06.2018. Gale Academic OneFile.

Ravallion, M. (2001). Growth, Inequality and Poverty: Looking Beyond Averages. *World Development* Vol. 29, No. 11, p: 1803-1815, Erişim:19.02.2019, ScienceDirect.

Ricardo, D. (2015). Siyasal İktisadın ve Vergilendirmenin İlkeleri. Çeviren: Barış Zeren, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Runyan, A.S & Peterson, V.S.(2014). Global Gender Issues in The New Millennium. USA:Routledge.

- Sakellariou, C.(2004). The Use Of Quantile Regressions In Estimating Gender Wage Differentials: A Case Study Of The Philippines. *Applied Economics*, 36:9, 1001-1007.
- Sarabia, J.M., Jorda,V. ve Remuzgo,L.(2017). The Theil Indices In Parametric Families Of Income Distributions—A Short Review. *Review of Income and Wealth*, 63 ( 4):867-880. Erişim: 20.04.2020. Scopus.
- Savaş, V.F. (1997). İktisadın Tarihi. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Savran (2008). Kadının Görünmeyen Emeği, (2.Baskıya Önsöz). Derleyen: Gülnur,A. Savran , Nesrin, T. Demiryontan, Kadının Görünmeyen Emeği,9-16. İstanbul: Yordam Yayınları.
- Schlenker, E. ve Schmid, K.D. (2013). Capital Income Shares and Income Inequality in the European Union. FZID Discussion Paper, No. 80-2013. Erişim :20.03.2019. <https://www.econstor.eu/handle/10419/83478>.
- Scott, J.W. (2007). Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi. Çeviri: Aykut Tunç Kılıç. İstanbul: Agora Kitaplığı. 1998.
- Selik, M. (1988). 100 Soruda İktisadi Doktrinler Tarihi. İstanbul: Gerçek Yayınevi, 4. Basım.
- Selim,R.&İlkkaracan, İ.(2002). Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Differentials in Wages, Industrial & Occupational Distribution of Men and Women. Erişim: 26.05.2020. <https://content.csbs.utah.edu/~ehrbar/erc2002/pdf/P405.pdf>.
- Serdaroğlu, U.(2010). Kişisel Olan Sadece Politik Değil, Aynı Zamanda İktisadidir!. Editör: Ufuk Serdaroğlu. İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, 3-17. Ankara: Efil Yayınevi.
- Shaw, G.K.(1997), How Relevant Is Keynesian Economics Today?.Edit: Brian Snowdon ve Howard R.Vane, Reflections On The Development Of Modern Macroeconomics ,55-78. UK:Edward Elgar Publishers, Cheltenham.
- Smith, A. (2010). Milletlerin Zenginliği. Çeviren: Haldun Derin. İstanbul: İşbankası Kültür Yayınları
- Sowell, T. (2006). On Classical Economies. London: Yale University Press.
- Tan, E.(2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Review of Educational Research* September , Vol. 84, No. 3, pp. 411– 445.
- Tansel, A. (2000). Wage Earners, Self Employed And Gender In The Informal Sector In Turkey. Erişim:25.05.2020. <https://ssrn.com/abstract=263275>.
- Tansel, A. (2005). Public-Private Employment Choice, Wage Differentials, And Gender In Turkey. *Economic Development & Cultural Change*. Vol. 53 Issue 2, p.453-477. Erişim:25.05.2020. Business Source Complete.

Tanyeri, İbrahim (1998). Keynesin İstihdam ve Ücret Analizi. *H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Cilt 16, Sayı, 1-2.

Tanyeri, İbrahim (2005). Keynes ve Bölüşü Analizi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, 2005, s. 29-57.

Telles, E.E. (1992). Who Gets Formal Sector Jobs? Determinants Of Formal- Informal Participation In Brazilian Metropolitan Areas. *Work And Occupations*, Vol. 19 No. 2, p.108-127.

Terrell,K. (1992). Female-Male Earnings Differentials And Occupational Structure. *International Labour Review*, Vol. 131, No. 4-5.

TÜİK, 2018 Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması. Ankara.

Uyanık, Y.(1999). Dualist (ikili) İşgücü Piyasası Teorisi. *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 3/99, 1-8.

Uysal, Y. (2007) .Gelir Dağılımı Türleri Arasındaki İlişkiler Perspektifinde Türkiye’de Gelir Dağılımın Düzenlenmesine Yönelik Öneriler. Dokuz Eylül Üniversitesi Kurumsal Akademik Açık Arşivi. Erişim:25.05.2020. <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/5482>.

Vallier, K. (2010). Production, Distribution, and J. S. Mill. *Utilitas*, 22; 2; p103-p125. Erişim: 24.05.2020. *Arts & Humanities Citation Index*. Vol. 35 No. 3. p.306-326.

Waterman, A.M.C (2012). Adam Smith and Malthus on High Wages. *Euro. J. History of Economic Thought* , June, 409–429. Erişim: 15.09.2018. Business Source Complete.

Wells, P. (1985). The Aggregate Supply Curve: Keynes and Downwardly Sticky Money Wages. *Journal of Economic Education*. Vol. 16 Issue 4, p297-304, Erişim: 19.12.2018. Business Source Complete.

West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). *Doing Gender. Gender & Society*, Vol 1, Issue 2.

Wilkinson, R. (2004). Why is Violence More Common Where Inequality is Greater?. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1036: 1–12. Erişim: 19.04.2019. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/58589860/Why\\_is\\_violence\\_more\\_common\\_where\\_inequality\\_is\\_greater.pdf?](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/58589860/Why_is_violence_more_common_where_inequality_is_greater.pdf?).

Wisman, John D. (1974). The Role Of Technology In Economic Thought: Adam Smith To John Maynard Keynes. Yayınlanmamış doktora tezi. The American University

Wolf, R.D. & Resnick, S.A. (2016). Çatışan İktisadi Teoriler Neoklasik,Keynesçi ve Marksçı. Çeviren: Can Evren. İstanbul: İletişim Yayınları.

Wolff, E. N. ve Zacharias, A. (2013). Class Structure and Economic Inequality. *Cambridge Journal of Economics* , 37, 1381–1406. Erişim: 21.010.2017. JSTOR Journals.

Wu, Y.& Liu, Y.(2009). Variable Selection In Quantile Regression. *Statistica Sinica*, Vol. 19, No.2, p.801-817. Erişim: 26.05.2019. <https://www.jstor.org/stable/pdf/24308857.pdf?refreqid=excelsior%3Af07a4eed25addf2c7f43bcb0f1874173>

Xiu, L & Gunderson, M.(2014). Glass Ceiling Or Sticky Floor? Quantile Regression Decomposition Of The Gender Pay Gap In China. *International Journal of Manpower*.

Yıldız, S., Ahlas, F., Sakal, Ö. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Volume 71, Issue 4, 1119 – 1146.

Yuvalı, E.(2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Erişim: 25.05.2020. <http://tbddergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1270>.

### EK.3: BİRLEŞTİRİLMİŞ KANTİL REGRESYON SONUÇLARI MODEL TAHMİNLERİ

#### Birleştirilmiş Kantil Regresyon Sonuçları-Model I

	Yüzdeler (Kantiller)							OLS
	5	10	25	50	75	90	95	ortalama
<b>Cinsiyet</b>	-0.192*** (0.021)	-0.145*** (0.017)	-0.098*** (0.012)	-0.08*** (0.01)	-0.08*** (0.01)	-0.134*** (0.015)	-0.167*** (0.021)	-0.106*** (0.009)
<b>Deneyim</b>	0.04*** (0.003)	0.038*** (0.002)	0.036*** (0.002)	0.032*** (0.002)	0.03*** (0.002)	0.028*** (0.002)	0.028*** (0.004)	0.035*** (0.001)
<b>Deneyim kare</b>	-8.2x10 <sup>-4</sup> *** (7.6x10 <sup>-5</sup> )	-7.3x10 <sup>-4</sup> *** (6.1x10 <sup>-5</sup> )	-6.8x10 <sup>-4</sup> *** (4.5x10 <sup>-5</sup> )	-5.5x10 <sup>-4</sup> *** (4.4x10 <sup>-5</sup> )	-4.4x10 <sup>-4</sup> *** (4.4x10 <sup>-5</sup> )	-3.6x10 <sup>-4</sup> *** (6.0x10 <sup>-5</sup> )	-3.2x10 <sup>-4</sup> *** (1.0x10 <sup>-4</sup> )	-5.9x10 <sup>-4</sup> *** (3.2x10 <sup>-5</sup> )
<b>Eğitim2</b>	0.107*** (0.024)	0.15*** (0.019)	0.137*** (0.014)	0.149*** (0.015)	0.149*** (0.014)	0.155*** (0.021)	0.239*** (0.03)	0.156*** (0.012)
<b>Eğitim3</b>	0.294*** (0.021)	0.323*** (0.017)	0.286*** (0.014)	0.327*** (0.014)	0.383*** (0.013)	0.393*** (0.018)	0.417*** (0.026)	0.352*** (0.011)
<b>Eğitim4</b>	0.514*** (0.024)	0.551*** (0.028)	0.537*** (0.02)	0.601*** (0.019)	0.655*** (0.016)	0.655*** (0.021)	0.668*** (0.03)	0.614*** (0.014)
<b>Eğitim5</b>	0.764*** (0.025)	0.82*** (0.022)	0.915*** (0.018)	1*** (0.013)	1.034*** (0.012)	1.037*** (0.019)	1.108*** (0.033)	0.983*** (0.011)
<b>Eğitim6</b>	1.252*** (0.072)	1.303*** (0.027)	1.269*** (0.027)	1.309*** (0.025)	1.404*** (0.037)	1.496*** (0.033)	1.516*** (0.05)	1.359*** (0.022)
<b>Sabit</b>	1.126*** (0.032)	1.248*** (0.027)	1.51*** (0.021)	1.739*** (0.018)	1.969*** (0.016)	2.218*** (0.021)	2.34*** (0.031)	1.708*** (0.014)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,1875	0,178	0,2083	0,2945	0,337	0,3103	0,2887	0,3517

Kaynak : TÜİK, Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması , 2018

### Birleştirilmiş Kantil Regresyon Sonuçları-Model II

	Yüzdellikler (Kantiller)							OLS
	5	10	25	50	75	90	95	ortalama
<b>Cinsiyet</b>	-0.2*** (0.023)	-0.139*** (0.019)	-0.1*** (0.012)	-0.08*** (0.009)	-0.081*** (0.011)	-0.126*** (0.013)	-0.151*** (0.022)	-0.105*** (0.009)
<b>Deneyim</b>	0.036*** (0.004)	0.035*** (0.002)	0.031*** (0.002)	0.027*** (0.002)	0.026*** (0.002)	0.024*** (0.002)	0.027*** (0.003)	0.03*** (0.001)
<b>Deneyim kare</b>	-7.3x10 <sup>-4</sup> *** (9.1x10 <sup>-5</sup> )	-6.7x10 <sup>-4</sup> *** (6.2x10 <sup>-5</sup> )	-5.9x10 <sup>-4</sup> *** (4.4x10 <sup>-5</sup> )	-4.4x10 <sup>-4</sup> *** (4.2x10 <sup>-5</sup> )	-3.6x10 <sup>-4</sup> *** (4.7x10 <sup>-5</sup> )	-2.6x10 <sup>-4</sup> *** (6.2x10 <sup>-5</sup> )	-2.8x10 <sup>-4</sup> *** (9.0x10 <sup>-5</sup> )	-4.9x10 <sup>-4</sup> *** (3.3x10 <sup>-5</sup> )
<b>Eğitim2</b>	0.126*** (0.027)	0.139*** (0.019)	0.142*** (0.013)	0.157*** (0.014)	0.172*** (0.015)	0.182*** (0.019)	0.232*** (0.03)	0.169*** (0.012)
<b>Eğitim3</b>	0.31*** (0.022)	0.326*** (0.017)	0.3*** (0.013)	0.33*** (0.013)	0.392*** (0.014)	0.415*** (0.018)	0.422*** (0.024)	0.362*** (0.011)
<b>Eğitim4</b>	0.518*** (0.028)	0.554*** (0.027)	0.558*** (0.02)	0.611*** (0.015)	0.658*** (0.018)	0.68*** (0.02)	0.66*** (0.03)	0.623*** (0.014)
<b>Eğitim5</b>	0.77*** (0.03)	0.827*** (0.024)	0.921*** (0.017)	0.995*** (0.012)	1.034*** (0.013)	1.061*** (0.018)	1.125*** (0.032)	0.99*** (0.011)
<b>Eğitim6</b>	1.262*** (0.058)	1.311*** (0.029)	1.276*** (0.03)	1.307*** (0.028)	1.407*** (0.031)	1.511*** (0.035)	1.513*** (0.053)	1.361*** (0.022)
<b>Medeni durum</b>	0.108*** (0.024)	0.082*** (0.018)	0.095*** (0.013)	0.109*** (0.01)	0.112*** (0.012)	0.098*** (0.016)	0.101*** (0.02)	0.107*** (0.01)
<b>Sabit</b>	1.067*** (0.039)	1.221*** (0.029)	1.476*** (0.02)	1.71*** (0.016)	1.918*** (0.018)	2.157*** (0.019)	2.267*** (0.031)	1.668*** (0.014)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,1905	0,1802	0,2112	0,2986	0,3412	0,3133	0,2917	0,3568

Kaynak : TÜİK, Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması , 2018



**Birleştirilmiş Kantil Regresyon Sonuçları-Model III**

	Yüzdeler (Kantiller)						OLS	
	5	10	25	50	75	90	95	ortalama
<b>Cinsiyet</b>	2.6x10 <sup>-4</sup>	-0.023*	-0.062***	-0.075***	-0.078***	-0.124***	-0.155***	-0.082***
	(0.016)	(0.013)	(0.01)	(0.009)	(0.01)	(0.013)	(0.021)	(0.008)
<b>Deneyim</b>	0.019***	0.022***	0.021***	0.022***	0.023***	0.023***	0.026***	0.023***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.001)
<b>Deneyim kare</b>	-3.0x10 <sup>-4***</sup>	-3.8x10 <sup>-4***</sup>	-3.0x10 <sup>-4***</sup>	-2.9x10 <sup>-4***</sup>	-2.7x10 <sup>-4***</sup>	-2.3x10 <sup>-4***</sup>	-2.8x10 <sup>-4***</sup>	-3.0x10 <sup>-4***</sup>
	(5.5x10 <sup>-5</sup> )	(4.7x10 <sup>-5</sup> )	(4.6x10 <sup>-5</sup> )	(4.2x10 <sup>-5</sup> )	(4.4x10 <sup>-5</sup> )	(5.5x10 <sup>-5</sup> )	(9.9x10 <sup>-5</sup> )	(3.2x10 <sup>-5</sup> )
<b>Eğitim2</b>	0.069***	0.07***	0.111***	0.135***	0.148***	0.151***	0.208***	0.141***
	(0.018)	(0.019)	(0.013)	(0.011)	(0.013)	(0.02)	(0.031)	(0.012)
<b>Eğitim3</b>	0.165***	0.184***	0.228***	0.28***	0.353***	0.368***	0.389***	0.293***
	(0.015)	(0.018)	(0.014)	(0.012)	(0.013)	(0.018)	(0.027)	(0.011)
<b>Eğitim4</b>	0.317***	0.359***	0.446***	0.541***	0.606***	0.628***	0.626***	0.535***
	(0.023)	(0.026)	(0.019)	(0.016)	(0.017)	(0.022)	(0.033)	(0.014)
<b>Eğitim5</b>	0.557***	0.637***	0.824***	0.929***	0.983***	1.005***	1.089***	0.899***
	(0.025)	(0.02)	(0.017)	(0.011)	(0.012)	(0.02)	(0.035)	(0.011)
<b>Eğitim6</b>	1.086***	1.113***	1.187***	1.24***	1.359***	1.468***	1.473***	1.27***
	(0.067)	(0.031)	(0.026)	(0.027)	(0.031)	(0.035)	(0.051)	(0.022)
<b>Medeni durum</b>	0.074***	0.085***	0.084***	0.099***	0.104***	0.082***	0.103***	0.096***
	(0.018)	(0.014)	(0.012)	(0.01)	(0.012)	(0.015)	(0.021)	(0.009)
<b>Sosyal Güvenlik</b>	0.66***	0.609***	0.542***	0.427***	0.36***	0.298***	0.249***	0.444***
	(0.031)	(0.02)	(0.025)	(0.017)	(0.021)	(0.027)	(0.042)	(0.013)
<b>İstihdam Durumu</b>	0.134***	0.116***	0.095***	0.065***	0.037**	0.067***	0.091**	0.085***
	(0.034)	(0.03)	(0.021)	(0.016)	(0.019)	(0.024)	(0.037)	(0.014)
<b>Sabit</b>	0.594***	0.752***	1.006***	1.32***	1.594***	1.857***	1.97***	1.275***
	(0.053)	(0.039)	(0.034)	(0.025)	(0.023)	(0.034)	(0.046)	(0.02)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,2883	0,2599	0,2608	0,3253	0,3573	0,3234	0,2981	0,4057

**Kaynak :** TÜİK, Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması , 2018

### Birleştirilmiş Kantil Regresyon Sonuçları-Model IV

	Yüzelikler (Kantiller)							OLS
	5	10	25	50	75	90	95	ortalama
<b>Cinsiyet</b>	-0.015 (0.016)	-0.024** (0.011)	-0.06*** (0.01)	-0.072*** (0.008)	-0.072*** (0.01)	-0.109*** (0.013)	-0.134*** (0.019)	-0.073*** (0.008)
<b>Deneyim</b>	0.016*** (0.002)	0.018*** (0.002)	0.019*** (0.002)	0.019*** (0.001)	0.021*** (0.002)	0.019*** (0.002)	0.021*** (0.003)	0.021*** (0.001)
<b>Deneyim kare</b>	$-2.8 \times 10^{-4}$ *** ( $5.2 \times 10^{-5}$ )	$-2.9 \times 10^{-4}$ *** ( $4.4 \times 10^{-5}$ )	$-2.7 \times 10^{-4}$ *** ( $4. \times 10^{-5}$ )	$-2.5 \times 10^{-4}$ *** ( $3.4 \times 10^{-5}$ )	$-2.3 \times 10^{-4}$ *** ( $4.5 \times 10^{-5}$ )	$-1.9 \times 10^{-4}$ *** ( $4.8 \times 10^{-5}$ )	$-2.5 \times 10^{-4}$ *** ( $7.8 \times 10^{-5}$ )	$-2.7 \times 10^{-4}$ *** ( $3.0 \times 10^{-5}$ )
<b>Eğitim2</b>	0.036* (0.019)	0.056*** (0.013)	0.105*** (0.014)	0.118*** (0.012)	0.138*** (0.014)	0.16*** (0.02)	0.179*** (0.027)	0.123*** (0.011)
<b>Eğitim3</b>	0.123*** (0.018)	0.151*** (0.013)	0.209*** (0.012)	0.257*** (0.012)	0.312*** (0.012)	0.33*** (0.016)	0.318*** (0.022)	0.257*** (0.01)
<b>Eğitim4</b>	0.267*** (0.026)	0.292*** (0.016)	0.383*** (0.018)	0.497*** (0.016)	0.565*** (0.017)	0.567*** (0.022)	0.553*** (0.028)	0.471*** (0.013)
<b>Eğitim5</b>	0.465*** (0.027)	0.548*** (0.018)	0.724*** (0.016)	0.852*** (0.012)	0.926*** (0.013)	0.93*** (0.02)	0.956*** (0.029)	0.806*** (0.011)
<b>Eğitim6</b>	0.859*** (0.041)	0.934*** (0.038)	1.01*** (0.031)	1.156*** (0.025)	1.258*** (0.043)	1.337*** (0.053)	1.36*** (0.048)	1.127*** (0.021)
<b>Medeni durum</b>	0.065*** (0.017)	0.067*** (0.014)	0.08*** (0.011)	0.091*** (0.009)	0.102*** (0.011)	0.092*** (0.014)	0.088*** (0.019)	0.091*** (0.009)
<b>Sosyal Güvenlik</b>	0.558*** (0.035)	0.473*** (0.019)	0.401*** (0.023)	0.297*** (0.016)	0.255*** (0.018)	0.214*** (0.025)	0.171*** (0.039)	0.324*** (0.013)
<b>İstihdam Durumu</b>	0.097** (0.041)	0.082*** (0.018)	0.07*** (0.019)	0,027 (0.019)	0 (0.019)	0,033 (0.023)	0,041 (0.037)	0.056*** (0.014)
<b>İdari Görev</b>	0.154*** (0.02)	0.168*** (0.017)	0.176*** (0.017)	0.203*** (0.014)	0.223*** (0.017)	0.32*** (0.025)	0.406*** (0.04)	0.226*** (0.011)
<b>Firma Büyüklüğü2</b>	0.087*** (0.021)	0.092*** (0.02)	0.122*** (0.017)	0.116*** (0.016)	0.138*** (0.017)	0.136*** (0.022)	0.16*** (0.03)	0.128*** (0.013)
<b>Firma Büyüklüğü 3</b>	0.129*** (0.022)	0.167*** (0.016)	0.189*** (0.016)	0.165*** (0.013)	0.147*** (0.014)	0.138*** (0.019)	0.124*** (0.027)	0.166*** (0.011)
<b>Firma Büyüklüğü4</b>	0.294*** (0.015)	0.307*** (0.012)	0.292*** (0.011)	0.248*** (0.01)	0.216*** (0.011)	0.218*** (0.014)	0.245*** (0.022)	0.264*** (0.009)
<b>Firma Büyüklüğü5</b>	0.169*** (0.045)	0.154*** (0.047)	0.156*** (0.029)	0.137*** (0.042)	0.128*** (0.035)	0.088** (0.044)	0.204* (0.11)	0.146*** (0.028)
<b>Sabit</b>	0.677*** (0.058)	0.83*** (0.028)	1.022*** (0.032)	1.354*** (0.026)	1.602*** (0.023)	1.851*** (0.032)	2.002*** (0.047)	1.296*** (0.019)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,3334	0,3108	0,3024	0,3553	0,3797	0,3522	0,335	0,4572

Kaynak : TÜİK, Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması , 201

## Birleştirilmiş Kantil Regresyon Sonuçları-Model V

	Yüzdelikler (Kantiller)							OLS
	5	10	25	50	75	90	95	ortalama
<b>Cinsiyet</b>	-0.029*	-0.037***	-0.068***	-0.085***	-0.085***	-0.119***	-0.135***	-0.084***
	(0.016)	(0.011)	(0.01)	(0.009)	(0.01)	(0.013)	(0.022)	(0.008)
<b>Deneyim</b>	0.016***	0.017***	0.018***	0.018***	0.021***	0.021***	0.023***	0.021***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.001)
<b>Deneyim kare</b>	-2.7x10 <sup>-4</sup> ***	-2.8x10 <sup>-4</sup> ***	-2.4x10 <sup>-4</sup> ***	-2.4x10 <sup>-4</sup> ***	-2.5x10 <sup>-4</sup> ***	-2.4x10 <sup>-4</sup> ***	-2.8x10 <sup>-4</sup> ***	-2.7x10 <sup>-4</sup> ***
	(5.5x10 <sup>-5</sup> )	(4.7x10 <sup>-5</sup> )	(4.0x10 <sup>-5</sup> )	(3.5x10 <sup>-5</sup> )	(4.2x10 <sup>-5</sup> )	(5.0x10 <sup>-5</sup> )	(8.0x10 <sup>-5</sup> )	(3.0x10 <sup>-5</sup> )
<b>Eğitim2</b>	0.04**	0.061***	0.108***	0.122***	0.133***	0.153***	0.167***	0.122***
	(0.019)	(0.013)	(0.014)	(0.012)	(0.012)	(0.018)	(0.028)	(0.011)
<b>Eğitim3</b>	0.126***	0.15***	0.207***	0.254***	0.289***	0.312***	0.299***	0.251***
	(0.018)	(0.013)	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.016)	(0.024)	(0.01)
<b>Eğitim4</b>	0.273***	0.286***	0.385***	0.48***	0.504***	0.533***	0.532***	0.457***
	(0.024)	(0.018)	(0.018)	(0.015)	(0.017)	(0.023)	(0.032)	(0.013)
<b>Eğitim5</b>	0.483***	0.551***	0.716***	0.812***	0.858***	0.895***	0.938***	0.785***
	(0.025)	(0.02)	(0.015)	(0.014)	(0.014)	(0.02)	(0.035)	(0.012)
<b>Eğitim6</b>	0.852***	0.914***	0.996***	1.123***	1.177***	1.311***	1.33***	1.102***
	(0.047)	(0.038)	(0.032)	(0.025)	(0.039)	(0.055)	(0.048)	(0.022)
<b>Medeni durum</b>	0.068***	0.064***	0.08***	0.087***	0.094***	0.083***	0.092***	0.089***
	(0.016)	(0.012)	(0.011)	(0.01)	(0.011)	(0.015)	(0.022)	(0.009)
<b>Sosyal Güvenlik</b>	0.549***	0.5***	0.428***	0.312***	0.267***	0.198***	0.144***	0.331***
	(0.035)	(0.022)	(0.024)	(0.017)	(0.018)	(0.022)	(0.038)	(0.013)
<b>İstihdam Durumu</b>	0.102**	0.08***	0.063***	0.044**	0,007	0.04*	0,049	0.056***
	(0.041)	(0.02)	(0.021)	(0.019)	(0.018)	(0.023)	(0.039)	(0.014)
<b>İdari Görev</b>	0.17***	0.17***	0.177***	0.21***	0.244***	0.334***	0.409***	0.232***
	(0.022)	(0.018)	(0.017)	(0.013)	(0.017)	(0.027)	(0.044)	(0.011)
<b>Firma Büyüklüğü2</b>	0.077***	0.096***	0.121***	0.112***	0.144***	0.142***	0.161***	0.125***
	(0.02)	(0.022)	(0.016)	(0.015)	(0.018)	(0.021)	(0.03)	(0.013)
<b>Firma Büyüklüğü3</b>	0.118***	0.159***	0.174***	0.162***	0.141***	0.141***	0.131***	0.159***
	(0.022)	(0.016)	(0.015)	(0.013)	(0.013)	(0.019)	(0.028)	(0.011)
<b>Firma Büyüklüğü4</b>	0.272***	0.289***	0.279***	0.246***	0.217***	0.228***	0.255***	0.258***
	(0.015)	(0.012)	(0.011)	(0.01)	(0.011)	(0.016)	(0.022)	(0.009)
<b>Firma Büyüklüğü5</b>	0.177***	0.14***	0.151***	0.15***	0.117***	0.093**	0.214*	0.14***
	(0.051)	(0.042)	(0.029)	(0.038)	(0.028)	(0.04)	(0.112)	(0.028)
<b>Sektör1</b>	-8.2x10 <sup>-5</sup>	-0,008	-0,017	-0.047***	-0.104***	-0.081***	-0.075***	-0.043***
	(0.017)	(0.013)	(0.012)	(0.012)	(0.013)	(0.017)	(0.024)	(0.01)
<b>Sektör2</b>	-0.067***	-0.07***	-0.067***	-0.06***	-0.101***	-0.042**	-0,011	-0.058***
	(0.017)	(0.014)	(0.013)	(0.013)	(0.014)	(0.018)	(0.025)	(0.01)
<b>Sektör3</b>	0,001	0,004	-0,004	0.02*	-0,003	-0,003	-0,017	0,004

	(0.022)	(0.016)	(0.014)	(0.012)	(0.013)	(0.016)	(0.023)	(0.01)
<b>Sabit</b>	0.707***	0.848***	1.046***	1.372***	1.682***	1.896***	2.033***	1.334***
	(0.059)	(0.033)	(0.035)	(0.027)	(0.025)	(0.032)	(0.051)	(0.02)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,3360	0,3134	0,3043	0,3572	0,3835	0,3541	0,3362	0,4594

**Kaynak :** TÜİK, Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması , 2018