



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın

Doktora Tezi

Sevi Sertkaya

Eylül 2025



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın

Doktora Tezi

Sevi Sertkaya

Danışman

Prof. Dr. Etem Hakan Ergeç

Eylül 2025

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Sevi Sertkaya tarafından hazırlanan "Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın" başlıklı bu Doktora Tezi, İktisat Anabilim Dalı'nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Etem Hakan Ergeç
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Hüseyin Kaya
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. Alper Altınanahtar
Yeditepe Üniversitesi

Prof. Dr. Murat Taşdemir
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Hilmi Özkaya
Uşak Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 03/ 09/ 2025

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin *APA 6th* yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun *APA 6th* kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. Etem Hakan Ergeç

Etik İlkelerine Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Sevi Sertkaya

ÖZET

Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın

Sertkaya, Sevi

Doktora Tezi, İktisat Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Etem Hakan Ergeç

Eylül 2025

Cinsiyet eşitliği ve adalet kavramlarının son yıllarda artan önemi, işgücü piyasası literatüründe de karşılık bulmuştur. Türkiye için de kadınların istihdamı ve ücretleriyle ilgili sorunları belirleyip çözüm önerileri sunmak, ekonomik ve sosyal kalkınma açısından kritik öneme sahiptir.

Bu tez, 2005-2022 dönemi için Türkiye’de kadınların istihdam kararlarının, ücretlerinin ve işgücü piyasasında karşılaştıkları ücret ayrımcılığının beşerî özelliklerden, çalışma şeklinden (yarı zamanlı, tam zamanlı), çalışma durumundan (ücretli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi), gelir ve hane halkı yapısından, 2008 ekonomik krizinden ve Kovid-19 döneminden nasıl etkilendiğini Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak araştırmaktadır. Bu çalışmada kullanılan veri periyodu ve metodoloji bildiğimiz kadarı ile yapılan hiçbir çalışmada birlikte kullanılmamıştır. Dolayısıyla, bu tezin bulguları bahsedilen tüm faktörleri bir bütün olarak anlamak için önemlidir.

Üç bölümden oluşan bu tezin ilk bölümünde işgücü piyasasına katılımı etkileyen faktörler, Doğrusal Olasılık ve Probit modelleri kullanılarak incelenmiştir. Bulgular, kadınların yarı zamanlı çalışma şeklini hem işsiz olmaya hem tam zamanlı çalışmaya tercih ettiklerini göstermiştir. Tezin ikinci bölümünde çalışanların ücretlerini etkileyen faktörler genişletilmiş Mincer Metodu ile incelenmiş ve kullanılan tüm kontrol değişkenlerine rağmen kadın olmanın hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışanlar için diğer tüm değişkenler sabitken, erkeklere kıyasla sırası ile %6,5 ve %11 daha düşük bir saatlik ücretle ilişkilendirildiği görülmüştür. Tezin son bölümünde ise tam ve yarı zamanlı çalışan, düşük ve yüksek eğitim seviyesine sahip gruplar arasında cinsiyetçi bir ücret ayrımcılığı olup olmadığı ve boyutu Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemi ile incelenmiştir. Üçüncü bölümünün bulguları tüm gruplarda kadınların işgücü piyasasında farklı boyutlarda da olsa cinsiyetçi bir ücret ayrımcılığına maruz kaldığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ekonomisi, Kadın İstihdamı, Ücret Düzeyi ve Yapısı, Yarı Zamanlı ve Tam Zamanlı Çalışma, Ücret Ayrımcılığı

ABSTRACT

Women in Turkish Labour Market

Sertkaya, Sevi

Ph. D. Thesis, Department of Economics

Supervisor: Prof. Dr. Etem Hakan Ergeç

September 2025

The growing importance of gender equality and justice in recent years has also been echoed in the labour market literature. Identifying the challenges related to women's employment and wages in Turkey and proposing policy solutions are of critical importance for the country's economic and social development.

This thesis examines how women's employment decisions, wages, and the wage discrimination they face in Turkey's labour market between 2005 and 2022 are influenced by factors such as human capital characteristics, employment type (part-time vs. full-time), employment status (wage-earner, employer, self-employed, unpaid family worker), household structure and income, the 2008 global financial crisis, and the COVID-19 pandemic. The analysis is based on data from the Turkish Statistical Institute's Household Labour Force Survey. To our knowledge, the combination of time span and methodology used is unique in the literature. Therefore, the findings contribute to a comprehensive understanding of the multidimensional factors affecting women's labour market outcomes.

The thesis consists of three chapters. The first analyses the determinants of labour force participation using Linear Probability and Probit models, revealing women's preference for part-time work over unemployment or full-time jobs. The second chapter applies the extended Mincer method and finds that, after controlling for relevant variables, women earn 6.5% less in full-time and 11 % less in part-time jobs compared to men. The last chapter uses the Blinder-Oaxaca Decomposition to assess wage discrimination by gender across different employment types and education levels. Findings confirm the presence of gender-based wage discrimination in all groups, albeit to varying degrees.

Keywords: Gender Economics, Female Employment, Wage Level and Structure, Part-time and Full-time Work, Wage Discrimination

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I	8
1. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMI.....	8
1.2 Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler	14
1.2.1 Sosyal Normlar ve Kültürün İşgücü Katılımına Etkisi.....	19
1.2.2 Çalışma Şeklinin ve Çalışma Durumunun İşgücü Katılımına Etkisi	22
1.2.3 Türkiye’nin Kadın İşgücü Katılımında Dünyadaki Yeri.....	29
1.3 Veri	33
1.4 Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımı için Ön İstatistikler.....	40
1.4.1 İşgücüne Katılım	40
1.4.2 Emek Arzı.....	54
1.5 İşgücüne Katılım için Kullanılan Metodoloji	56
1.5.1 Doğrusal Olasılık Modelleri (LPM)	56
1.5.2 Probit Modelleri.....	75
1.6 LPM ve Probit Modellerinin Bulguları ve Öneriler.....	93
BÖLÜM II.....	96
2. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜCRETLERİ ETKİLEYEN	

FAKTÖRLER	96
2.1 Ücreti Etkileyen Faktörler Literatür Taraması.....	97
2.2 Ön İstatistikler.....	108
2.3 Metodoloji.....	122
2.3.1 Mincer Metodunun Gelişimi ve Önemi.....	122
2.3.2 Mincer Denklemi	122
2.3.3 Genişletilmiş Mincer Denklemi.....	126
2.4 Genişletilmiş Mincer Denklemi Bulguları ve Öneriler.....	134
BÖLÜM III.....	141
3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETÇİ ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ	141
3.1 Ücret Ayrımcılığı Literatür Taraması	142
3.1.1 Türkiye’de Ücret Ayrımcılığı Literatür Taraması	149
3.2 Basit Ayrıştırma Yöntemleri.....	153
3.2.1 Dağılım Tabloları ve Lorenz Eğrisi.....	153
3.2.2 Gini Katsayısı ve Pyatt's Eşitsizlik Ayrıştırması	159
3.3 Blinder–Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi	169
3.3.1 Blinder–Oaxaca Ayrıştırma Yönteminin Teorik Açıklaması.....	169
3.3.2 Tüm Örnekleme, Tam Zamanlı Örnekleme ve Yarı Zamanlı Örnekleme Blinder–Oaxaca Ayrıştırma Yönteminin Uygulaması	174
3.4 Blinder–Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi ile Elde Edilen Bulgular ve Öneriler	187
3.5 Blinder–Oaxaca Ayrıştırma Yönteminin ve Sonuçlarının Eksikleri	195
4. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	196
5. KAYNAKÇA	206

6.	EKLER	229
----	-------------	-----

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1.Kullanılan ve Oluşturulan Değişkenlerin Açıklamaları	35
Tablo 2. ISIC Rev.4 ve NACE Rev.2 Sektörel Bölümler	39
Tablo 3. İstihdam Durumuna ve Cinsiyete Göre Ortalama Eğitim Süreleri	41
Tablo 4:Cinsiyete ve Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranları.....	47
Tablo 5: Yıllara ve Cinsiyete Göre Çalışma Durumunun Oranları	49
Tablo 6: Yıllara ve Cinsiyete Göre Çalışma Şekli (Tam zamanlı-Yarı zamanlı) Oranları.....	50
Tablo 7: Çalışanların Yıllara ve Cinsiyete Göre Endüstrindeki (ISIC4) Oranları	52
Tablo 8: Eğitim Seviyesi, Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Durumuna Göre Aylık Ortalama Çalışma Saatleri.....	55
Tablo 9. Birinci Doğrusal Olasılık Modelinde Kullanılan Değişkenlerin Birbiri ile Korelasyonu	58
Tablo 10. LPM- Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı	61
Tablo 11. İkinci Doğrusal Olasılık Modelinde Kullanılan Değişkenlerin Birbiri ile Korelasyonu	65
Tablo 12. LPM- İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı.....	67
Tablo 13. Üçüncü Doğrusal Olasılık Modelinde Kullanılan Değişkenlerin Birbiri ile Korelasyonu	71
Tablo 14. LPM- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı.....	73
Tablo 15. Probit Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı	78
Tablo 16. Probit İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı.....	86
Tablo 17. Probit- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı	89
Tablo 18 . Çalışma Şekli, Cinsiyete ve Eğitim Seviyesine Göre Aylık Emek Arzı.....	112
Tablo 19. Cinsiyetlere Göre Eğitim Seviyesi	114
Tablo 20. Cinsiyetlere göre Yarı Zamanlı Çalışmanın Sebebi.....	116
Tablo 21: NACE 2 Kodlarına Göre Ortalama Kadın ve Erkek Çalışanların Ücretleri	118
Tablo 22. Cinsiyetlere göre İşgücü Katılım Durumu ve Eğitim Seviyesi	121

Tablo 23. Temel Mincer Denklemi Sonuçları 1	124
Tablo 24. Tam Zamanlı ve Yarı Zamanlı Çalışanlar için Temel Mincer Denklemi Sonuçları	125
Tablo 25. Tam Zamanlı Çalışanlar için Regresyonda Kullanılan Değişkenlerin Birbirleri ile Korelasyonu	128
Tablo 26. Yarı Zamanlı Çalışanlar için Regresyonda Kullanılan Değişkenlerin Birbirleri ile Korelasyonu	129
Tablo 27. Tüm Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemi Sonuçları	130
Tablo 28: Tam zamanlı ve Yarı zamanlı Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemi Sonuçları.....	132
Tablo 29. Erkek ve Kadın Çalışanların Saatlik Ücretlerinin Kantil Gruplarına Göre Dağılımı.....	156
Tablo 30. Tüm Çalışanlar için Pyatt's Eşitsizlik Ayrıştırması.....	162
Tablo 31. Tam Zamanlı Çalışanlar için Pyatt's Eşitsizlik Ayrıştırması	164
Tablo 32. Yarı Zamanlı Çalışanlar için Pyatt's Eşitsizlik Ayrıştırması.....	168
Tablo 33. Tüm Örneklem için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayrıştırması	175
Tablo 34. Tam Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayrıştırması	179
Tablo 35. Yarı Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayrıştırması	183
Tablo 36: Tam ve Yarı Zamanlı için Blinder-Oaxaca Ayrıştırması Bulgularının Özeti	194
Tablo 37. Tablo:10 LPM- Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (BölgexISIC değişkeni ile).....	229
Tablo 38. Tablo:10 LPM- Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (BölgexISIC ve Yıl değişkeni ile).	238
Tablo 39. Tablo12: LPM- İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (ıbbbs_1 değişkeni ile)	252
Tablo 40. Tablo12: LPM- İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı	

(ibbs_1 ve yıl değişkeni ile)	255
Tablo 41. Tablo 14: LPM- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs_1 değişkeni ile)	258
Tablo 42. Tablo 14: LPM- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs_1 ve yıl değişkeni ile)	261
Tablo 43. Tablo 15: Probit Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (BölgexISIC değişkeni ile)	264
Tablo 44. Tablo 16: Probit İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs değişkeni ile)	277
Tablo 45. Tablo 17: Probit- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs_1 değişkeni ile)	281
Tablo 46. Tablo 28: Tam ve Yarı Zamanlı Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemleri Sonuçları (BölgexISIC Değişkeni ile)	284
Tablo 47: Tablo 28: Tam ve Yarı zamanlı Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemleri Sonuçları (BölgexISIC ve Yıl Değişkeni ile)	296
Tablo 48. Tablo 33: Tüm Örneklem için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması (Yıl değişkeni ile)	310
Tablo 49. Tablo 34: Tam Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması (Yıl değişkeni ile)	315
Tablo 50. Tablo 35: Yarı Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması (Yıl değişkeni ile)	320

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Dünyada Kadınları İş Türüne, Endüstriye ve Gece Çalışma İmkanına Göre Kısıtlayıcı Kanuni Faktörlerin Dağılımı	11
Şekil 2. Ülkelerin Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 1.0 ve 2.0 Hukuk Endeksleri	13
Şekil 3. 2021 Yılı İşgücüne katılım oranı, kadın (15 yaş üstü Kadın nüfusun %si) (modellenmiş ILO tahmini).....	30
Şekil 4. Türkiye, Dünya, Euro Alanı ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgeleri Kadın İşgücüne Katılım Oranı, 1990-2020 (15 yaş üstü Kadın nüfusun %si)	32
Şekil 5:Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre İstihdama Katılım Oranları	40
Şekil 6. Cinsiyete ve Bölgelere Göre İşgücüne Katılım Oranları	42
Şekil 7. Yarı Zamanlı Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı.....	44
Şekil 8. Tam Zamanlı Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı.....	44
Şekil 9. İşsizlerin Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı	45
Şekil 10. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı.....	46
Şekil 11. Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Saatlik Ücretler	109
Şekil 12 . Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Toplam Ücretler (100 TL)	110
Şekil 13. Cinsiyetlere Göre Saatlik Ücretin Bölgesel Dağılımı (TL).....	113
Şekil 14 . Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Cinsiyetlere Göre Ücret Dağılımı - Vioplot.....	115
Şekil 15:OECD, EU27 ve Türkiye İçin Cinsiyetler Arası Ücret Eşitsizliği.....	152
Şekil 16. Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyetler arası Saatlik Ücretin Kernel Dağılımı	155
Şekil 17. Kadın ve Erkek Çalışanların Saatlik Ücretlerinin Lorenz Eğrisi Kıyaslaması	158
Şekil 18 . Eşitsizliğin Aşamaları (Lambert ve Aronson, 1993).....	161

GİRİŞ

Kadınların işgücüne katılımı ve aynı nitelikleri taşıyan erkek meslektaşları ile eşit ücret almaları, sadece ekonomik büyümenin değil ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmanın da önemli bir unsurudur. Dünyada giderek daha fazla önem kazanan eşitlik ve adalet kavramları işgücü piyasasında da kendini hissettirmekte, güncel bilimsel çalışmaların işaret ettiği sorunlar, başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere önemli ve etkin politikalar yürürlüğe konarak çözülmeye çalışılmaktadır. Bu sebeple, Türkiye’de kadın istihdamını arttırmak, çalışan kadınların ücretlerini etkileyen faktörleri bulmak, işgücü piyasasında cinsiyetçi bir ücret eşitsizliği varsa, bunun boyutunu ve sebeplerini araştırarak bulgular ışığında çözüm için gerekli politika mekanizmaları önerebilmek Türkiye’nin ekonomik ve sosyal kalkınması için önemlidir.

Bu tez, kadınların istihdam kararlarının, ücretlerinin ve işgücü piyasasında karşılaştıkları ücret ayrımcılığının beşerî özelliklerden, çalışma şekline (yarı zamanlı, tam zamanlı), çalışma durumundan (ücretli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi), gelir ve hane halkı yapısından, 2008 ekonomik krizinden ve Kovid-19 döneminden nasıl etkilendiğini araştırmaktadır. Bu çalışmada kullanılan veri periyodu ve metodoloji bildiğimiz kadarı ile bugüne dek yapılan hiçbir çalışmada bir arada kullanılmamıştır. Zikredilen nedenlerden ötürü bu tezin bulguları; hem 2005-2022 dönemi Türkiye’inde kadınların istihdama katılımını ve ücretlerini etkileyen faktörleri hem de cinsiyetler arası ücret eşitsizliğine sebep olan faktörleri bir bütün olarak anlamak için önemlidir.

Bu tez üç bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk bölümünde Türkiye’de işgücü piyasasına katılımı etkileyen faktörler, ikinci bölümünde çalışanların ücretlerini etkileyen faktörler, üçüncü bölümünde cinsiyetler arasında ücret eşitsizliğinin varlığı ve varsa boyutu ve sebepleri kadınlara odaklanarak araştırılmıştır. Bu amaçla tezde, 2005-2022 dönemi için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden yararlanılarak, Doğrusal Olasılık Modeli (LPM), Probit modeli, temel ve genişletilmiş Mincer Metodu, Pyatt Eşitsizlik Ayrıştırması ile Blinder-Oaxaca Ayrıştırması yöntemleri uygulanmış; elde edilen bulgular doğrultusunda çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Tezin ilk bölümünde sunulan bulgular, LPM (Doğrusal Olasılık Modeli) ve Probit Modelleri kullanılarak elde edilmiştir. Bu modeller aracılığıyla hem kadınlar hem de erkekler için tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını, işsizlik yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını ve işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığını etkileyen faktörler incelenmiştir. Bulgular, kadınların hem işsiz olmaya hem tam zamanlı çalışmaya tercih ettikleri çalışma şeklinin yarı zamanlı istihdam olduğunu göstermektedir. Erkeklerin aksine, kadınlarda eğitim seviyesi tam zamanlı istihdam olasılığını doğrusal olarak artırmamaktadır. Ancak diğer eğitim seviyelerinden farklı olarak, yükseköğretim düzeyi, kadınların tam zamanlı istihdamını anlamlı ve yüksek derecede olumlu etkilemektedir. Bu nedenle kısa vadede yüksek eğitilmiş kadınların sayısının artması, kadın istihdamının artması için önemli olmakla beraber sürdürülebilir değildir. Kriz dönemlerinde kadın istihdamının erkeklere kıyasla daha az etkilendiği gözlemlenmiştir; çünkü düşük kadın istihdam oranına sahip ülkelerde, erkeklerin işsiz kalması kadınların işgücüne katılımını tetiklemektedir. Kadınların işsizlik yerine yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesi, hane içinde daha fazla çalışan olmasının önünü açmaktadır. Bu durum, kadın odaklı her çalışmada yarı zamanlı çalışan kadınların ayrı bir grup olarak ele alınması gerekliliğini göstermiştir. Gelir etkisinin artışı (birey harici diğer hanehalkı gelirindeki artış), erkeklere kıyasla kadınlar için istihdama katılımı olumsuz etkileyerek, onları yarı zamanlı ya da işsiz kalmaya daha fazla yönlendirmektedir. Gelir etkisinin kadınların istihdama katılma kararını erkeklere nazaran daha olumsuz etkilemesi hala hanede bakım sorumlusunun kadınlar olduğunu ve ev geçim sorumluluğunun erkeklerde olma olasılığını işaret etmektedir. Hanelerde geliri etkileyebilecek sosyal yardımların, veri kısıtı sebebiyle analizlere dahil edilememesine rağmen, detaylı hanehalkı değişkenleri üzerinden gelirdeki değişim yakalamaya çalışmıştır.

Tezin ilk bölümüne elde edilen bulgular ile beş ana değerlendirme ve öneri geliştirilmiştir. Uzun vadede kadınların tam zamanlı istihdamda sürdürülebilir biçimde yer alabilmeleri için bakım hizmetlerinin yaygınlaşması ve sosyal sigortalı iş sayısının artırılması gerekmektedir. Kadın işsizliğini azaltmak içinse yarı zamanlı ve sosyal güvencesi olan işlerin teşviki önemlidir. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların giderek artan şekilde yarı zamanlı istihdamı

tercih ettiği ve bunun öneminin fark edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar tasarlanırken sosyal yardımlar ile yarı zamanlı çalışma arasında olası bir “takas” ilişkisinin dikkate alınması ve kamu harcamalarında etkinlik açısından yarı zamanlı istihdam türünün teşvik edilmesi geliştirilen öneriler içinde yer almaktadır. Ayrıca, eğitim, bakım hizmetleri, sübvansiyonlar ve vergi reformları gibi politikaların farklı kadın grupları üzerinde farklı etkiler yarattığı göz önünde bulundurularak, mikro hedefli politikalar geliştirilmesi gerektiği de varılan çıkarımlardan biridir.

Tezin ikinci bölümünde, tüm çalışanların, kadınların ve erkeklerin ücretlerini etkileyen faktörler, Genişletilmiş Mincer Modeli kullanılarak; demografik, bölgesel, sektörel ve ekonomik değişkenler çerçevesinde ayrıntılı biçimde analiz edilmiştir. Kullanılan tüm kontrol değişkenlerine rağmen kadın olmanın hem tam zamanlı çalışanlar hem yarı zamanlı çalışanlar için diğer tüm değişkenler sabitken, erkeklere kıyasla sırası ile % 6,5 ve %11 daha düşük bir saatlik ücretle ilişkilendirildiği grlmştir.

Örneklemenin çoğunu oluşturan, tam zamanlı çalışanların analizinde, başta eğitim, SGK ve işin srekliiliği gibi klasik beşer sermaye ve iş özelliklerinin ücretler üzerinde daha güçlü ve öngörülebilir etkilerinin olduğu, cinsiyetler arası ücret farkının ise yarı zamanlılara göre daha az olduğu grlmştir. Yarı zamanlı çalışmada ise, cinsiyetler arası ücret farkının arttığı, eğitimin ve SGK’nın ücret üzerindeki etkisinin zayıfladığı, medeni durumun ve bireysel motivasyonların (medeni durum ve gelir etkisi gibi) cretler üstünde daha fazla belirleyici hale geldiği bulunmuştur. Bu sebeplerle, özellikle kadınlar için yarı zamanlı ve tam zamanlı istihdamda ücretlerinin belirleyicileri önemli ölçüde farklılaşmaktadır.

Yarı zamanlı çalışanlar için eğitim düzeyinin ücretlere etkisinin, tam zamanlılara kıyasla daha düşük olduğu, düşük ve orta düzey eğitilmiş olmanın kadınlar için ücretler üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Bir yaş daha yaşlanmanın ücretler üstündeki etkisi tüm gruplar için pozitifdir fakat bir yaş daha yaşlanmanın etkisi erkekler için daha kuvvetlidir. Deneyimin cretler üstündeki etkisi tüm gruplar için pozitifdir fakat kadınlar için her grupta erkeklerden daha kuvvetli ve yarı zamanlılar için tam zamanlı çalışanlara nazaran daha fazladır. Hane halkı nüfusunun artması tüm gruplar için

Ücretler üzerinde negatif etkiye sahiptir ve kadınlar için daha belirgindir fakat tam zamanlı çalışanlar için bu negatif etkinin çok daha belirgin olduğu grlmektedir. Hanede birey harici kazanılan gelirin artması tam zamanlı çalışan erkekler haricinde diğer tüm gruplar için ücretleri azaltıcı etkiye sahiptir ve gelir etkisi literatürü ile uyumludur. Fakat gelir etkisi yarı zamanlı çalışan kadın ve erkekler için aynı düzeyde olmasına rağmen tam zamanlı çalışanlara nazaran çok daha belirgindir. Bu durum tam zamanlı çalışanlar ile yarı zamanlı çalışanların ve işlerin yapısal farkından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yarı zamanlı işlerin genellikle düşük ücretli olması ya da bireylerin bu işleri kariyer yapmak için değil, haneye katkı sağlamak amacıyla tercih etmesiyle açıklanabileceği düşünülmektedir. Bekarlara nazaran hem tam zamanlı hem yarı zamanlı çalışanlar için, evli yahut boşanmış olmak, ücretleri anlamlı şekilde arttırmaktadır. Bu etki her çalışma şeklinde evliler için daha kuvvetlidir ve yarı zamanlılar için tam zamanlılara nazaran çok daha belirgindir. Dul olmak tam zamanlılar için negatif bir etkenken sadece yarı zamanlı erkekler için pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur. SGK Kaydı olan bir işte çalışmak tüm gruplarda ücret üzerinde pozitif ve büyük bir etkiye sahiptir ve kadınlarda bu etki daha kuvvetlidir. Ancak SGK Kaydı, tam zamanlılar için yarı zamanlılara nazaran daha önemli bir ücret arttırıcı faktördür. Bir işin sürekliliği ise tam zamanlı çalışan erkekler harici tüm gruplar için ücretler üzerinde pozitif etki göstermekte fakat yarı zamanlıların ücretleri için pozitif etkisi tam zamanlılara kıyasla çok daha yüksek olmaktadır. 2008 Krizi, hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışan erkekler için kadınlara nazaran daha kuvvetli bir negatif ücret etkisi göstermektedir. Kovid-19 ise tüm gruplarda pozitif bir ücret etkisi göstermekte ve bu etki kadınlar için daha belirgin olmakla birlikte, bu etki yarı zamanlılarda tam zamanlılara kıyasla daha zayıftır.

Tezin ikinci bölümünde elde edilen bulgularla üç ana değerlendirme ve öneri geliştirilmesi mümkündür. Toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal politika tasarımlarının, kadınların bakım sorumluluklarını azaltacak biçimde kamu destekli (yaşlı ve ocuk) bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını ve esnek istihdam modellerinin kurumsallaştırılmasını teşvik etmesi gerektiğini düşündürtmektedir. Bu tür uygulamalar, kadınların işgücü piyasasına daha etkin katılımını teşvik ederken, uzun vadede ücret eşitsizliklerinin azalmasına katkı sağlayabilir.

Kadınların ücretleri üzerinde kayıtlı bir işte çalışmanın önemi oldukça yüksektir. Bu nedenle, kadınların formal sektöre entegrasyonunu artırmaya yönelik vergi teşvikleri, sigorta prim desteği gibi uygulamaların genişletilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, kadınların sadece eğitime değil, aynı zamanda nitelikli ve sürekli işlere erişiminin de desteklenmesini sağlayacak mesleki eğitim politikalarının yaygınlaştırılması elzemdir.

Tezin üçüncü bölümünde, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan, düşük eğitim seviyesine (ortaokul ve altı eğitime sahip) ve yüksek eğitim seviyesine (lise ve üstü eğitim) sahip gruplar arasında cinsiyetçi bir ücret ayrımcılığı olup olmadığı ve varsa boyutu Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemi ile incelenmiştir.

Tezin üçüncü bölümünün bulguları hem tam zamanlı çalışan kadınların hem yarı zamanlı çalışan kadınların işgücü piyasasında farklı boyutlarda ücret ayrımcılığına uğradığını göstermektedir.

Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışanlar için erkeklerin kadınlara kıyasla ortalama ücret avantajı 0,484 TL'dir. Bu farkın 0,173 TL'si (%36) bireylerin özelliklerinden erkekler lehine (karakteristik fark), 0,284 TL'si (%59) katsayı farklılıklarından (açıklanamayan özelliklerden), 0,027 TL'si (%6) ise etkileşimlerden kaynaklanmaktadır. Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışan kadınlar aynı özelliklere sahip erkeklerle kıyasla %21 daha az ücret almaktadır ve bu farkın yaklaşık %60'ı açıklanamayan ve ayrımcılığın sebebi olan faktörlerin etkisi ile %40'ı ise kadınların aynı grubun erkeklerinden daha düşük niteliklere/yeteneklere sahip olması sebebi ile oluşmuştur. Bu sebeple, işgücü piyasasında ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışan kadınlar aleyhine ücret ayrımcılığı olduğu sonucu elde edilmiştir. Lise ve üstü eğitim seviyesine sahip tam zamanlı çalışanlarda ise kadınlar, erkeklerden ortalama 0,035 TL fazla kazanmakta olup bu farkın -0,283 TL'si karakteristik farklılıklardan (kadınların üstün karakteristik nitelikleri sonucu), 0,340 TL'si erkekler lehine katsayı farklılıklarından (açıklanamayan faktörler) ve -0,092 TL'si etkileşimlerden kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, kadınların ortalama ücretinin erkeklerden biraz daha yüksek olduğunu gösterir, ancak bu fark sadece 3,5 kuruştur. Kadınlar lehine olan bu ücret farkının bileşenlerine bakıldığında, kadınların sahip olduğu özelliklerin (yeteneklerin) erkeklerle kıyasla daha yüksek olması, ücret farkını

kadınlar lehine büyütürken; katsayılar, yani ölçülebilir faktörlerin dışında kalan kısmın ücret üzerindeki etkisi kadınlar aleyhinedir ve kadınların yetenekleri ölçüsünde ücret almasını engellemektedir. Bu durum, tam zamanlı çalışan yüksek eğitilmiş kadınların iş gücü piyasasında daha rekabetçi olduğunu veya çok yüksek nitelikli kadın çalışanların bazı sektörlerde daha yüksek ücretlerle çalıştığını göstermektedir fakat ücretlere bu fark tamamen yansımadağı için kadınların avantajı sınırlıdır.

Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde yarı zamanlı çalışanlar için erkeklerin kadınlara kıyasla ortalama (genel) ücret avantajı 0,292 TL'dir ve kadınların erkeklere nazaran %9.2 oranında daha az ücret aldığını göstermektedir. Bu farkın %20'si karakteristik farklarından (-0,119 TL), %55'i katsayı farklılıklarından (0,574 TL) ve %25'i ise etkileşimlerden (-0,162 TL) kaynaklanmaktadır. Bu, aynı özelliklere sahip bireyler arasında dahi kadınların daha düşük ücret aldığını işaret etmektedir. Lise ve üstü eğitim seviyesine sahip yarı zamanlı çalışanlar için cinsiyetler arası genel ücret farkı -0,615 TL'dir. İlk başta bu negatif fark, ücret farkının kadınlar lehine olduğunu düşündürse de farkın -1,173 TL'si karakteristik özelliklerden, 0,494 TL'si katsayı farklılıklarından ve 0,063 TL'si etkileşimlerden geldiğı için yarı zamanlı çalışan kadınların karakteristik nitelikleri erkeklere nazaran çok daha yüksek olduğu için bu sonuç elde edilmiştir ve kadınlar erkeklere nazaran %8,2 daha fazla ücret almaktadırlar. Yani yarı zamanlı çalışan yüksek eğitilmiş kadınlar kendilerine yapılan ayrımcılığı, çok daha yüksek nitelikli oldukları için ücretlerinde daha az hissetmektedirler. Fakat yarı zamanlı çalışan yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların aynı gruptaki erkeklere nazaran üstün niteliklerinin ücretlerine tam olarak yansımaması da bu grupta kadınlar aleyhine hala bir ücret ayrımcılığının olduğunu göstermektedir.

Tam zamanlı çalışan ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki kadınların niteliklerinin erkeklerden daha düşük olması ayrımcılığın yarattığı kadar bir ücret farkı yaratmasa da bu eğitim seviyesi için kadınların niteliklerini artırıcı eğitim ve kurslara olan ihtiyacın altını çizmektedir.

Tam zamanlı çalışan ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki kadınlar haricinde tüm kadın gruplarında ise niteliklerin aynı gruptaki erkeklerden çok daha yüksek olmasına rağmen ücretlerinde bu niteliğın karşılığını alamamaları, bu gruplar için

iş gücü piyasasında cam tavan ve fırsat eşitsizliği sorunlarını çözmeye yardımcı olacak regülasyonlara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Tezin üçüncü ve son bölümünün bulguları, üç ana değerlendirme ve öneri oluşturmakta kullanılmıştır. Düşük eğitim seviyesindeki kadınları hedefleyerek, hali hazırda sürdürülen İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarının kapsamı, geleneksel olarak erkek yoğun ve görece daha yüksek ücretli sektörlerle yönelik becerileri kazandırmaya odaklı olarak yenilenmeli ve ilk iş için kariyer danışmanlığı verilmelidir. Yüksek eğitim grubundaki kadınlar ve düşük eğitim seviyesindeki yarı zamanlı çalışan kadınlar için ise İzlanda'nın 2018 yılında yürürlüğe koyduğu Eşit Ücret Sertifikasyonu Modeline benzer bir uygulama oluşturulmalıdır. Bu uygulama ile büyük ve orta ölçekli işletmelerin cinsiyet bazında işe alım, terfi ve ücretlendirme süreçleri değerlendirilmeli ve cinsiyetler arası eşitliği sağlayan işyerlerine/kurumlara “Cinsiyet Eşitliği Sertifikası” verilerek çeşitli vergi teşviklerden yararlanılabilir.

Tüm gruplar için ise, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla düzenlenecek kapsamlı kampanyalar yoluyla, kadın emeğinin ve işgücüne katılımının ekonomik ve toplumsal kalkınmadaki rolü vurgulanmalıdır.

BÖLÜM I

1. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMI

Dünya çapında en çok ve yaygın olarak kıyaslamalar için kullanılan, işgücüne katılma oranı, 15 ila 65 yaş arasındaki çalışmaya istekli bireylerin işgücüne dahil olma oranını gösteren bir ölçüttür. 15 ila 65 yaş arasındaki kadınların çalışmaya istekli olanlar arasında işgücüne katılanların oranı ise kadınların işgücüne katılım oranını belirler. Bir ülkedeki işgücüne katılma oranı, üretim, verimlilik, refah, büyüme, kalkınma, adalet, aile politikalarını etkileyen ve bu politikalardan etkilenen önemli bir faktördür. Bir toplulukta işgücüne katılma oranını bulunurken, işgücüne katılma isteği olan bireylerin sayısı bu oranın paydasını, işgücüne katılmayı başaranların sayısı ise payını etkilemektedir. 15 ila 65 yaş arasındaki bireylerden işgücü piyasasına dahil olmayanlar ise bu oranı doğrudan etkilememektedir. Fakat, işgücü piyasasına dahil olmayanların geçimi bir toplumdaki diğer bireyler (aile yahut vergi verenler) tarafından sağlandığı için bazı çalışmalar bu bireyleri de işsiz (çalışmaya istekli fakat istihdam edilememiş bireyler) ile birlikte ele alarak geniş bir işsiz popülasyonunu ele alarak buldukları daha düşük işgücüne katılım oranını ölçüt olarak kullanmaktadır. Fakat bu tezde ölçüt olarak daima dar kapsamlı işsizlik tanımı kullanılacaktır.

İşgücüne katılım oranlarının önemi aslında sanayileşme ile artmıştır ve kadınların işgücüne katılımları da sanayileşme ile görünür hale gelmiştir. Tarihsel olarak kuşbakışı ile bakıldığında, yakın zamanda yapılan az sayıda çalışma dışında, bölgesel ve tarihsel farklılıklar olmasına rağmen, dünya çapında savaşların ve sanayileşmenin kadınların işgücüne katılımını arttırdığı yönündeki görüş literatüre hakimdir. Thornton (1983) sanayileşme öncesi beden gücüne dayalı üretim tekniklerinin doğası gereği kadınların ve çocukların verimi ve yapabileceği işlerin çeşidi erkeklere nispeten kısıtlı iken, sanayileşme döneminde çeşitlenen üretim teknikleri ile beden gücü gerekliliğini büyük ölçüde azaldığını göstermiştir (Thornton, 1983). Morawetz (1977) in çalışmasında da görüleceği üzere, sanayileşme döneminde artan ürün çeşidi,

ulaşılabilirliği ve talebi daha yüksek yaşam standartlarını beraberinde getirerek kadın ve erkeklerin tarımda ve evde arz ettikleri emeği, iřęc piyasasına kaydırarak sanayiye sevk etmiştir. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte hızlıca artan iřęcne katılım oranları, yeni teknolojiler ve daha karmaşık üretim sistemleri geliştikçe azalma eğilimine girmiştir çünkü çalışanların uzun eğitim süreleri gerektiren daha üst bir eğitim seviyesinde olması gerekmektedir, bir önceki dönemlerde elde edilen sosyal refah daha fazla boş zaman tüketimi tercihini cazip kılmıştır (Morawetz, 1977). Standing (1976) bu dönemde kadınların erklerden daha az eğitim alabilmesinin, erkeklere nazaran kadınların, iřęc piyasasına katılımının önünde bir bariyer olduğunu, buna ek olarak işbaşı deneyiminin eksikliğinin de kadınların verimliliğini ve ücretlerini düşük tutarak iş gücü piyasasında kalıcı olma şansını azalttığını bildirmiştir (Standing, 1976). Eşit eğitim olanakları başta olmak üzere kadınların fiziksel ve kültürel olarak erkekler ile iş gücü piyasasında eşitlenebilmesi 1960'lı yıllardan itibaren giderek popülaritesi artan bir konu başlığı haline gelmiştir. Dünya çapında, kadınların iřęc piyasasında erkek meslektaşları ile benzer haklara sahip olması, kadın yahut anne olmanın dezavantajlarını telafi ederek eşit katılım ve ücret imkanlara sahip olması amacıyla eşit ücret yasaları, ayrımcılık karşıtı yasalar, annelik izni, ocuk bakım desteği, esnek çalışma düzenlemeleri, tacize karşı yasal korumalar, cinsiyet kotası sistemleri, eğitim ve öğretime eşit erişim kanunları yapılmış ve yapılmaktadır. Özellikle kadınların iřęc piyasasına katılımı ikinci dünya savaşından sonra bazı hukuki reformları da beraberinde getirmiştir çünkü 1940 yılından önce "evlilik engeli" olarak adlandırılan, firmalar ve hükümetlerce kabul gören kanun evli kadınların çalışma hayatına katılımını yasaklıyordu (Goldin, 1988). Üstelik bu tür kısıtlayıcı kanunların etkisi tek bir nesil ile sınırlı da kalmamıştır. Fernandez, Fogli, ve Olivetti (2004) kadınların istihdamının daha sonraki nesilleri de etkilediğini, İkinci Dünya Savaşı döneminde ilk kez, mecburi ve yoğun olarak istihdama katılan kadınlar ve çocukları incelenerek ortaya çıkarılmıştır. Bu alışmada Amerika alışan kadınların ortalama doğurganlık oranının, çalışmayan kadınlara göre yüksek olduğu bölgelerde (Amerika eyaletlerinde) yirmi yıl sonra daha yüksek kadın iřęc katılımının olduğu ortaya çıkarılmıştır (Fernandez, Fogli, & Olivetti, 2004).

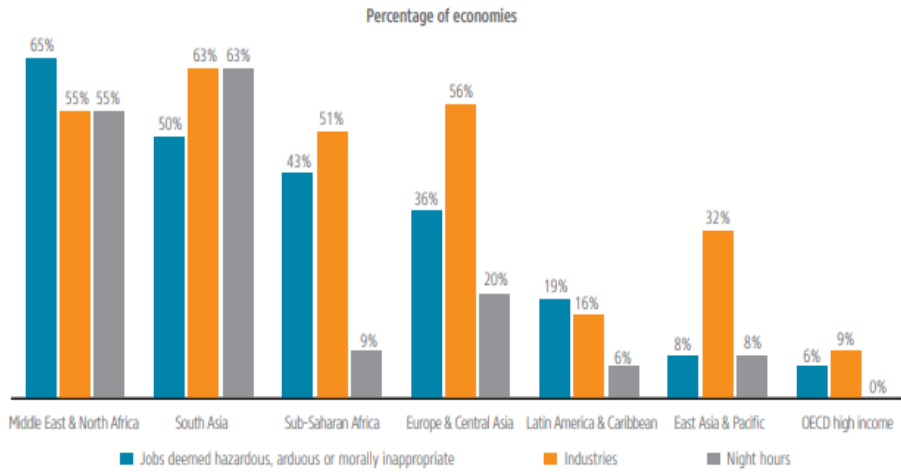
Aşağıda, kadınların işgücüne katılımı için farklı ülkelerin kabul ettiği kanunlar ve tarihleri için örnekler listelendiğinde aslında ne kadar geç kalmış ve yeni sayılabilecek bir tarihe işaret ettiğimiz daha net gözükecektir. Amerika’da 1964 tarihli Medeni Haklar Yasası ırk, renk, din, cinsiyet veya ulusal kökene dayalı istihdam ayrımcılığını yasaklamıştır. Fransa’da Code du Travail (İş Kanunu) 1965 yılında istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayacak şekilde değiştirilmiştir. Birleşik Krallık’ta Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası 1975 yılında, Avustralya’da Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası 1984 yılında kabul edilmiş ve istihdam da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda cinsiyet ayrımcılığını yasaklamıştır. Kanada İnsan Hakları Yasası 1977 yılında kabul edilmiş ve istihdam ve diğer alanlarda cinsiyet de dahil olmak üzere çeşitli faktörlere dayalı ayrımcılığı yasaklamıştır. Almanya’da Genel Eşit Muamele Yasası 2006 yılında yürürlüğe girmiş ve diğer faktörlerin yanı sıra istihdam da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamıştır. İspanya’da Kadın ve Erkekler Arasında Etkin Eşitlik için Organik Kanun 2007 yılında yürürlüğe girmiş ve işgücü de dahil olmak üzere çeşitli alanlarda cinsiyet eşitliğini teşvik etmiştir. İtalya’da İstihdam ve diğer alanlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan 903 sayılı Kanun 1981 yılında kabul edilmiştir. İran’da 1967 yılında Aileyi Koruma Kanunu kabul edilmiş ve kadınlara çalışma ve kendi eşlerini seçme hakkı da dahil olmak üzere daha fazla hak tanınmıştır. Türkiye’de 1982 Anayasası, çalışma hakkı da dahil olmak üzere kadın ve erkeklere eşit haklar tanımıştır.

“Women, Business and the Law- Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk” Dünya Bankasını 2010 yılında hazırlamaya başladığı ve yasal muamelede cinsiyetçi farklılıkları ölçmeyi hedefleyen ve 2018 yılına kadar iki yılda bir, 2018 yılından sonra yıllık olarak sunduğu, tüm dünya ekonomilerini kapsayan raporlardır. Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk rapor serisinin başlaması ve iki yılda bir yerine yıllık olarak yayınlanmaya başlaması, kadın istihdamının ve yasal cinsiyet eşitliğinin önem ve gerekliliğinin altını çizmektedir.

Dünya Bankası (2018) tarafından hazırlanan Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk raporu, kadınların işgücüne katılımını iş türüne (riskli, zor yahut ahlaki olarak uygun olmayan), endüstriye ve gece çalışma saatlerine göre kısıtlayıcı faktörleri yediye

ayrılan (Orta Doğu ve Güney Afrika, Güney Asya, Sahra Altı Afrika, Avrupa ve Orta Asya, Latin Amerika ve Karayipler, Doğu Asya ve Pasifik, OECD yüksek gelir ülkeleri) ülke grupları için inceleyerek bu ülke gruplarındaki ülkelerin ne kadarının kısıtlamalara sahip olduğunu göstermektedir (Group, 2018). Aşağıdaki Şekil 1, (Group, 2018) çalışmasını sayfa 14'ten alınmıştır ve her ülke grubu için ilk sütun iş türüne (riskli, zor yahut ahlaki olarak uygun olmayan), ikinci sütun endüstriye ve üçüncü sütun gece çalışma saatlerine göre kısıtlayıcı faktörlerin o gruptaki ülkelerin yüzde kaçında var olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki Şekil 1'de görüleceği üzere, iş türüne göre kısıtlamalar Güney Afrika'daki ülkelerin %65'inde ve Orta Doğu'daki ülkelerin %63'ünde bulunurken OECD yüksek gelir ülkelerinin sadece %6'sında bu kısıtlamalar mevcuttur. Güney Afrika'daki ülkelerin %63'ünde ve Orta Doğu'daki ülkelerin %55'inde kadınlar endüstri ve gece çalışma imkanını açısından hukuki olarak kısıtlanmaktadır ve bu oranlar OECD yüksek gelir ülkelerinde endüstri için %9 ve gece çalışma saatleri için ise %0 olarak bulunmuştur. Türkiye'nin de içinde bulunduğu Avrupa ve Orta Asya grubunda ise iş türünde %36, endüstride %56 ve gece çalışma saatlerinde %6 olarak bulunmuştur.

FIGURE 1.12 RESTRICTIONS ON WOMEN'S EMPLOYMENT EXIST IN ALL REGIONS



Source: Women, Business and the Law database.

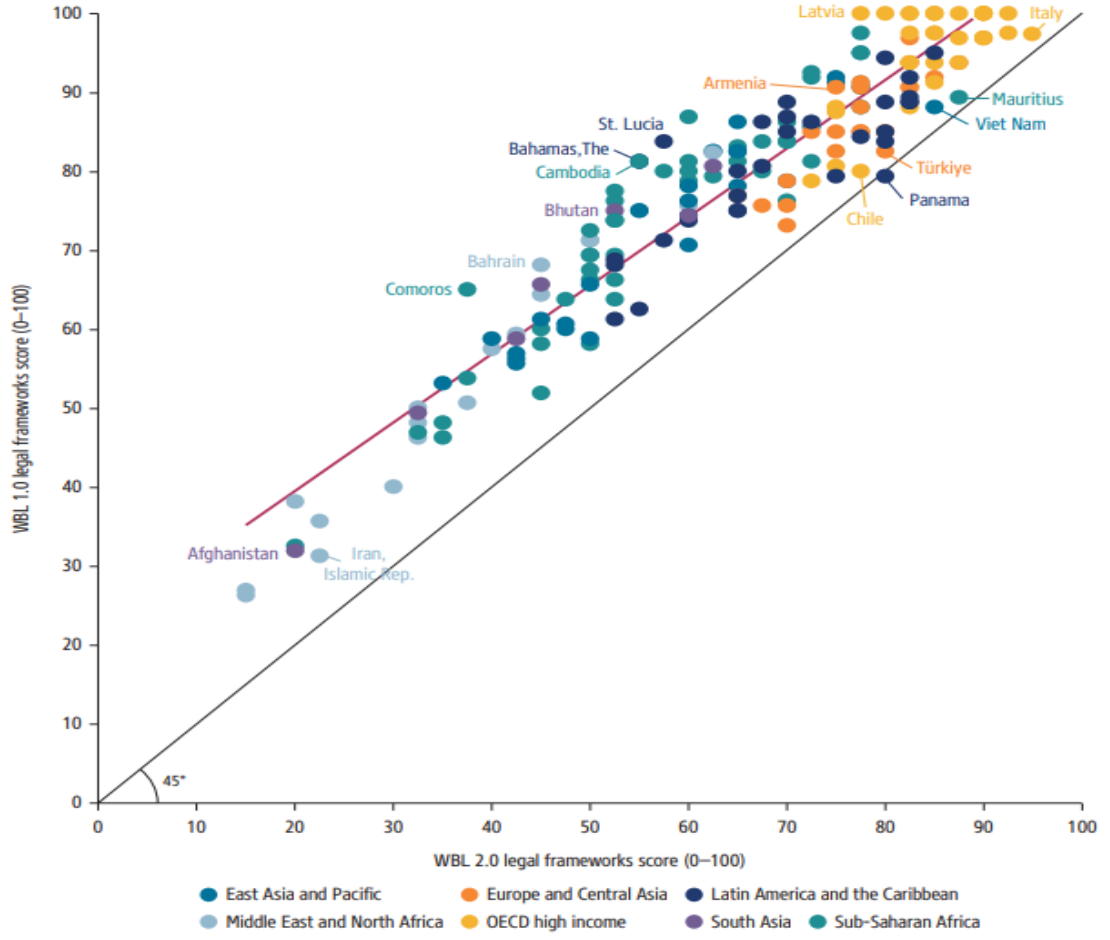
Şekil 1 Dünyada Kadınları İş Türüne, Endüstriye ve Gece Çalışma İmkanına Göre Kısıtlayıcı Kanuni Faktörlerin Dağılımı

Aaronson vd. (2021) kadınların işgücüne katılımındaki heterojenliğin açıklanmasında, ekonomik gelişmişlik düzeyinin ve kadınlara sunulan işlerin yapısı ve türleri önemli faktörler olduğunu bulmuştur (Aaronson et al., 2021). Klasen vd. (2011), Bolivya, Brezilya, Hindistan, Endonezya, Ürdün, Güney Afrika, Tanzanya ve Vietnam ülkeleri için yaptıkları kapsamlı çalışmada kadınların iş gücünde yer almasını etkileyen ekonomik, sosyal ve kurumsal engellerin ülkelere özel olarak farklılaşabileceğini göstermiştir (Klasen, Le, Pieters, & Santos Silva, 2021). Gelişmiş ekonomilerde kadınların işgücüne katılımını inceleyen Yerkes (2003), Klasen vd. ile benzer bir sonuca ulaşmış ve İngiltere, Almanya ve Hollanda’da kadınları etkileyen faktörlerin ülkelere özgü olduğunu altını çizmiştir (Yerkes, 2003).

2024 yılında Dünya Bankası fikri takip ile Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk raporunda ülkelerin Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk raporunca belirlenen 1.0 ve 2.0 hukuk endekslerinden aldığı puanlar ile aşağıdaki Şekil 2’yi oluşturmuştur (WorldBank, 2024). Şekil 2’de x eksen 2.0 hukuk endeksi puanını, y eksen 1.0 hukuk endeksi puanını göstermektedir ve her ülke bir nokta ile gösterilmiştir. Şekil 2’de görüldüğü üzere Türkiye her iki hukuk endeksi puanında 100 üzerinden 80 üzeri puanlar almıştır.

Şekil 2’de gözlemlenen sonuçlarda Türkiye’de kadınlar için çalışma imkân ve koşullarının hukuki olarak düzenli olarak iyi düzeyde olduğu gözükmektedir. Şekil 1’de ise Türkiye’nin de içinde bulunduğu Avrupa ve Orta Asya grubunda kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük kısıtlamanın endüstri bazında olduğu gözükmektedir. Bu sebeple endüstrilerin cinsiyet bağlamındaki işgücü araştırmalarında mutlaka ele alınması gereken bir faktör olduğunun altı çizilmektedir. Ayrıca Türkiye için arka arkaya bildirilen görece iyi sonuçlar bir hukuki kırım yaşanmadığını bu sebeple hukuk ile ilgili bir değişkenin çok etkili olmayabileceğini de işaret etmektedir.

FIGURE ES.6 | ECONOMIES WITH HIGH SCORES ON THE WBL 1.0 LEGAL INDEX CONTINUE TO HAVE HIGH SCORES ON THE WBL 2.0 LEGAL INDEX



Source: Women, Business and the Law 2024 database.

Note: The figure depicts a correlation between the Women, Business and the Law 1.0 and 2.0 legal frameworks scores. Each point represents a single economy within a region. A fitted regression line (red) is also included. OECD = Organisation for Economic Co-operation and Development; WBL = Women, Business and the Law.

Şekil 2. Ülkelerin Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 1.0 ve 2.0 Hukuk Endeksleri¹

Daha önce belirtildiği üzere dünya çapında savaşların ve sanayileşmenin kadınların işgücüne katılımını arttırdığı yönündeki görüş literatüre hakimdir fakat, Goldin ve Olivetti (2013) İkinci Dünya Savaşından sonra kadın istihdamının ani bir patlama yaşadığı ve bunun bir dönüm noktası olduğu argümanını 1951 yılında istihdam

¹Women, Business and the Law 2024 raporundan alıntıdır (World Bank, 2024).

edilenlerin yaklaşık yarısının, ABD savaşı ilan etmeden hemen önce de istihdam edildiğini ve İkinci Dünya Savaşında işgücü piyasasına katılan kadınlar grubunun, 1951 yılında istihdam edilen 27 ila 51 yaş arasındaki evli kadınların sadece yüzde 20'sini oluşturduğunu göstererek bu görüşü reddeden meşhur çalışmalardan bir örnektir (Goldin & Olivetti, 2013).

Kadınların daha yoğun bir şekilde işgücüne katılımının başlangıcı sanayileşme yahut ikinci dünya savaşı olarak alınsa bile halen kanunlara dönüşen kısıtlamalar mevcuttur. Fakat işgücüne katılımı kanunlar dışında etkileyen pek çok faktör vardır. Verick (2018) çalışmasında, kadınların işgücüne katılımının arttırılabilmesi için hem arz hem de talep yönlü politikaların geliştirilmesi gerektiğini, çünkü kadınların işgücüne katılımının çok yönlü ve karmaşık faktörlerden etkilendiğini ve sadece ekonomik büyümenin yahut GSYH'nin artışının kadınların işgücüne katılım oranını arttırmada yeterli olmayacağını altını çizmiştir (Verick, 2018).

1.2 Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler arz ve talep yönlü olarak ikiye ayrılabilir. Arz yönlü faktörler, kadınların işgücüne katılıp, katılmama kararını etkileyen faktörler olarak tanımlanır. Talep yönlü faktörler ise işverenlerin kadınları çalışan olarak işe alma kararını etkileyen faktörler olarak tanımlanır. Her ne kadar teorik olarak arz ve talep yönlü faktörleri ayırmak kolay olsa da genellikle normlar, yasalar, ülkenin ekonomik (ekonomik büyüme yahut ekonomik kriz, sektörel değişiklikler, vb.) ve sosyal durumu (doğurganlık oranları, evlilik ve boşanma oranları, çocuk bakımı için olanaklar, eğitim politikaları, göç politikaları sonucu demografik değişim vb.) hem arz yönlü hem talep yönlü faktörleri aynı oranda olmasa da benzer yönde etkilemektedir. Örneğin, kadınların ev dışında bir işte çalışmasının “uygunsuz yahut düşük bir davranış” olarak kabul gören bir sosyal norm olduğu ülkelerde hem kadınlar işgücü piyasasına emek arz etmek istemeyecek hem de işverenler kadın işçi çalıştırmak istemeyecektir. Yahut ekonomik büyüme ve sosyal liberalleşme dönemlerinde kadınlar işgücü piyasasına emek arz etmek isteyecek ve işverenler de kadın işçi çalıştırmak isteyecektir. Böyle bir durumda kadınların emeğinin ve işverenlerin talebinin hangi durumlarda ve hangi işlerde işgücü piyasasında bulunduğu

daha fazla önem kazanmaktadır. Fakat, topluluklar ve ülkeler arasında hem arz hem talep yönlü faktörler farklılıklar gösterdiği durumlarda ise kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir faktör farklı ülkelerde farklı etkiler gösterebilecektir.

Klasen, Le, Pieters, ve Santos Silva (2021) Sekiz düşük ve orta gelirli ekonomide (Bolivya, Brezilya, Hindistan, Endonezya, Ürdün, Güney Afrika, Tanzanya ve Vietnam) kentli ve evli kadınların işgücüne katılımının belirleyicilerini Fairlie (2006) Blinder-Oaxaca ayrıştırmasının ikili bağımlı değişkenler için genişletilen dekompozisyon yöntemi ile araştırdığında eğitim, doğurganlık gibi belirleyicilerin ülkesel ve zamansal olarak farklı açıklama kabiliyetine sahip olduğunu bulmuştur (Klasen et al., 2021).

Ülkesel ve dönemsel farklılıklar olmasına rağmen her ülkede ve zamanda şartları birbirinin aynısı olan kadın gruplarının işgücüne katılımını etkileyen benzer faktörler de bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve gruplandırılmasını (birbirine benzemesini) sağlayan başlıca faktörler arasında annelik, eğitim, bakım sorumluluğu sayılabilir.

Berlinski ve Galiani (2007) Arjantina’da 3 ila 5 yaş arasındaki çocuklar için İlkokul öncesi eğitim programının (sübvansiyonunun) annelerin işgücüne katılım üzerinde oldukça büyük ve pozitif bir etkisi olduğunu bulmuştur (Berlinski & Galiani, 2007). Fakat Müller ve Wrohlich (2020) çalışması Almanya’da çocuk bakım merkezlerinde (kreşlerde) yüzde bir puanlık artışın annelerin işgücü piyasasına katılım oranını yüzde 0,2 puan artırdığını bulmuş fakat bu artışın sadece ortalama eğitim seviyesine sahip annelerin yarı zamanlı istihdamdaki artışı ile açıklanabildiğini ve düşük eğitim seviyesine sahip annelerin bu çocuk bakım reformundan işgücüne katılımları açısından yararlanamadıklarını bulmuştur (Müller & Wrohlich, 2020). Chevalier ve Viitanen (2003) Ergenlik çağında çocuk sahibi olmanın zorunlu eğitim sonrası eğitim alma şansını %12 ila %24 oranında azalttığını ve işgücü piyasası deneyimini 3 yıla kadar azalttığını bulmuştur (Chevalier & Viitanen, 2003). Bir kadının ilk doğumu ile birlikte eğitiminin sona ermesi genellikle kadınların eğitime son vermesi ile sonuçlandığından ömür boyu düşük beşerî sermaye ile hayatına devam etmek durumunda kalmaktadır. Bu sebeple Anukriti (2019) çalışması önemlidir çünkü

bir hintli kadının işgücüne katılımını, ilk doğum yaptığı yaşın geciktirilmesi ile artabileceğini vurgulamıştır (Anukriti, Herrera-Almanza, & Pathak, 2019). Keck ve Saraceno (2013) AB üye ülkelerinde anne olmanın ve düşük eğitilmiş bir anne olmanın kadınların işgücüne katılımını nasıl etkilediğini araştırmış ve Avusturya, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Almanya, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Polonya, İspanya, Birleşik Krallık için anne olmanın işgücüne katılımı azalttığını, Estonya, Norveç, Slovenya için ise arttırdığını ve diğer ülkeler için anlamlı bir etkide bulunmadığını bulmuştur. Orta ve yüksek eğitilmiş annelere kıyasla, düşük eğitilmiş bir anne olmanın ise sadece Kıbrıs, İtalya, Portekiz, İspanya’da işgücüne katılımı olumsuz etkilediğini ve Norveç ve Birleşik Krallık için işgücüne katılımı artırıcı bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur (Keck & Saraceno, 2013). Arpino, Pronzato, ve Tavares (2014) büyükanne ve büyükbabalar tarafından sağlanan gayri resmi çocuk bakımının annelerin işgücü arzı üzerindeki etkisinin pozitif, istatistiksel olarak anlamlı ve ekonomik olarak uygun olduğunu ve bu etkinin daha az eğitilmiş, küçük çocuklu ve kuzey ve orta İtalya’da yaşayan anneler için daha güçlü olduğunu bulmuştur (Arpino, Pronzato, & Tavares, 2014).

Ataerkil bir dünyada kadınların bakım sorumluluğu sadece kendi çocukları ile sınırlı kalmamaktadır. Çoğu zaman ebeveynlerin, büyük ailenin yaşlılarının ve hanedeki engelli bireylerin bakımı kadınlar tarafından yapılmaktadır. Parodi ve Sciulli (2008) İtalyan hanelerinde engelli bireylerin bulunmasının kadınların işgücüne katılımı ve bu durumun ekonomik etkilerini incelemiştir. Parodi ve Sciulli (2008) 2000 yılı için logit modeli ile engelli kişilerin bulunduğu hanelerde bakıcının işgücü piyasasına katılımının azaldığını, bu durumun yarattığı olumsuz ekonomik etkinin ancak engelli bireylere sahip dezavantajlı durumdaki haneler için istihdam, gelir ve eğitim fırsatlarını iyileştirecek geliri artıracak politikalar, bakım hizmetlerinin sağlanmak gibi yapısal politikalar ile nötralize edilebileceğinin mümkün olabileceğini öne sürmüştür (Parodi & Sciulli, 2008). Kadınların ev dışında çalışabilme olanaklarını etkileyen en önemli faktörlerden biri çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin herkes tarafından erişilebilir olmasıdır. Viitanen (2005)13 Avrupa Birliği üye ülkesi için kayıt dışı bakımı sorumluluklarının kadınların işgücüne katılımına etkisini araştırmıştır. Bu

Çalışma yaşlı bakımı sorumluluklarının yaşla birlikte arttığını ve kadınların orta yaşlarında işgücüne katılımını kısıtladığını bulmakla birlikte yaşlı bakımı sorumlulukları olan bekar kadınların işgücüne daha az katıma eğiliminde olduğu için daha dūřuk emeklilik tasarruflarından kaynaklanan daha bųyık bir yaşlılık yoksulluğu riskine maruz kalabileceğini gōstermektedir. Viitanen (2005) bu bulguların yaratacağı problemlerin cōzümünü ise kadınların yaşlı ve/veya cōocuk bakım sorumluluklarını, işgücü piyasasına katılımla birlikte yūrūtmelerine olanak sağlayacak politikalar ile cōzūlebileceđini ve Avrupa Komisyonu'nun kadınlar için %60 istihdam oranı hedefine ulaşmak için cālıřmadaki bircōok ũlkede bu politikaların hayata geçirilmesinin elzem olduğunu vurgulamıştır(Viitanen, 2005). Hayghe (1997) 1975-1996 periyodunda Amerikada kadın istihdamı oranını incelediğinde, 1975-1985 arasında yavaşlayarak artan, 1985-1994 civarı artışı duran ve 1994'ten sonra tekrar artmaya başlayan trendin sebebinin anne olan kadınların dūzensiz olarak işgücüne katılım sağlamasına bağlamıştır (Hayghe, 1997). Cipollone, Patacchini, ve Vallanti (2012) Cōok Dūzeyli Logit modeli ile eşleştirilen ECHP (Avrupa Topluluđu Hanehalkı Paneli) ve EU-SILC (Avrupa Birliđi Gelir ve Yařam Koşulları İstatistikleri) veri setlerini kullanarak 1990'ların sonunda uygulamaya konulan AB kurumsal değişikliklerinin ve AB politikalarının kadınların mevcut ve potansiyel işlerinin kalitesini ve cēēidini, işgücü piyasasına (yeniden-ōzellikle doğumdan sonra) girme şansını ve işsizliğe nazaran istihdamın fırsat maliyetini etkileyerek kadınların işgücü piyasası 'fırsatlarını' etkilediğini bulmuştur (Cipollone, Patacchini, & Vallanti, 2012). Bu cālıřmada ōzellikle kuzey ve gūney Avrupa ũlkelerinde benzer politikaların aynı yař ve eğitim grubundaki kadınların istihdam tercihlerinde (tam zamanlı-yarı zamanlı) farklı seçimlerle de olsa iř gücüne katılım oranını arttırıcı etkileri olduğunu bulmuştur Cipollone, Patacchini, ve Vallanti, 2012). Ayrıca, Cipollone, Patacchini, ve Vallanti (2014) kadınların artan işgücüne katılım oranlarının farklı kadın grupları için değişen politikalarından ne oranda etkilendiğini araştırdıklarında gencē kadınlar için fiili artışın yaklaşık %25'ini ve yūksek eğitimli kadınlar için %30'dan fazlasını oluşturduğu bulunmuştur. Fakat cōocuk bakımı odaklı politikaların ve teşvikleri ile yaşlı bakımının hanehalkı gelirini hem emeklilik geliri, hem bakım ũcreti ile arttırıcı etkisi sebebi ile

düşük vasıflı kadınların işgücüne katılımını cazip hale getirecek oranda etkilemediği bulunmuştur (Cipollone, Patacchini, & Vallanti, 2014).

Fabrizio vd. (2020) 1990-2018 periyodu için mali politikaların kadınların işgücüne katılımına etkisini araştırdığında son birkaç on yılda, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikler devam etmekte olmasına rağmen, çoğu ülkede kadınların işgücüne katılımında kayda değer bir artış bulmuştur ve politikalar ile desteklenen ekonomilerde bu etkinin daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir (Fabrizio et al., 2020).

Pozitif ayrımcılık yasaları yahut eşitlik yasaları kadınların erkekler ile hem sosyal yaşamda hem çalışma hayatında eşit bir seviyeye ulaşabilmesi amacı ile uygulanan kurallar bütünüdür. İş yerlerinde uygulanan cinsiyet kotaları

Bertrand, Black, Jensen, ve Lleras-Muney (2019) 2003'ün sonlarında Norveç'te, halka açık limited şirketlerin yönetim kurullarında her bir cinsiyetin en az yüzde 40 temsilini zorunlu kılan bir yasa (cinsiyet kotası) çıkarılmasından yedi yıl sonunda yasanın hedeflediği kadın grubu için daha kalifiye kadınların üst pozisyonlara gelmesini sağlayarak kadınların üst düzey pozisyonlarda temsili için çok etkili olduğunu göstermiştir (Bertrand, Black, Jensen, & Lleras-Muney, 2019). Fakat Kowalewska (2021) tarafından yapılan daha güncel bir çalışma yeterli çocuk bakım hizmetlerinin yokluğunda yönetim kurullarında kritik bir kadın oranına ulaşılmasının mümkün olmadığını ve yönetim kurullarında daha fazla kadına ulaşmak için 'sert', zorunlu cinsiyet kotalarının etkili olmadığını; 'yumuşak', gönüllü tavsiyelerin efektif aile politikaları ile birlikte bunu mümkün kılabileceğini göstermektedir (Kowalewska, 2021). Bu sebeple sosyal teşviklerle arttırılan hanehalkı gelirinin farklı vasıf ve eğitim segmentlerindeki kadınlar açısından işgücüne katılımı farklı şekillerde etkilediği ve politikaların ve teşviklerin etkili olabilmesi için öncelikle bakım sorumluluğu olan kadınlar için en önemli etkenin ulaşılabilir bakım hizmetlerine ulaşım olduğu göz önüne alınmalıdır.

Erdoğan (2011) 2008 krizinin hem kırsal hem kentsel kadın istihdamını sırası ile %0,4 ve %1,4 arttırırken erkekler için istihdam oranının %2,3 ve %1,1 düştüğünü göstermiştir. Aynı zamanda bu artışın işgücüne katılımda gözlenen cinsiyetler arası ayrımı azaltmaya katkı sağlayabileceğini belirtmesine rağmen çoğu ülkede bu

durumun kriz dönemlerinde evin geçimini sağlayan erkeğin işsiz kalması sonucu gözlemlenen geçici bir durum olduğunu bildirmiştir (Erdoğan, 2011).

1.2.1 Sosyal Normlar ve Kültürün İşgücü Katılımına Etkisi

Sosyal normlar ve kültür bireylerin içinde yaşadıkları toplumda işgücü piyasasına katılıp katılamayacaklarını, hangi durum ve pozisyonlarda istihdam edilebileceklerini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen, değer yargılarını inceleyen spesifik bir çalışma yapılmadığı durumlarda genellikle empirik çalışmalarda değerlendirilemeyen yahut kısıtlı değerlendirilebilen faktörler toplamıdır. Sosyal normlar ve kültür farklı ülkelerde yahut coğrafyalarda farklı olabileceği gibi aynı ülke yahut coğrafya içinde farklı mikro topluluklar içinde bambaşka olabilir yahut çok büyük bir coğrafyada yahut pek çok farklı ülkede aynı olabilir.

Jayachandran (2021) bir toplumun uygun veya kabul edilebilir davranışlara ilişkin gayri resmi kurallarının (normlarının) özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların seçimlerini ve başarılarını kısıtlayarak hem işgücüne katılımı hem ücretler arasındaki farkı arttırmaktan sorumlu olduğunu ifade etmiştir (Jayachandran, 2021). Fakat normlar sadece cinsiyetler için değil aynı zamanda belirli davranış kalıplarının onaylanması ile de ilgilidir. Örneğin, “çalışmamak kötüdür” yahut “çalışmak iyidir ve önemlidir” gibi sosyal normlar Stam vd. (2016) çalışmasında, çalışmaya yönelik sosyal normların, istihdam durumu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin nasıl etkilendiğini kadın ve erkekler için ayrı ayrı incelemiştir (Stam, Sieben, Verbakel, & de Graaf, 2016). Stam vd. (2016) çalışmasının bulguları öznel iyi olma halinin işsiz kadın ve erkekler için çalışma ile ilgili sosyal normdan etkilenmediğini fakat çalışmayan engelli erkeklerin, normun daha güçlü olduğu ülkelerde olumsuz etkilendiğini bulmuştur (Stam et al., 2016).

Bertrand, ve diğerleri (2021) çalışmalarında 26 gelişmiş ülkede ve Amerika’da nitelikli ve yüksek eğitilmiş kadınların bulundukları ülkedeki cinsiyetçi normlardan ve işgücü piyasası politikalarından işgücüne katılım ve evlilik tercihleri açısından nasıl etkilendiğini hem teorik hem empirik olarak araştırmıştır. Bu çalışmanın teorik tahmini çalışan kadınlara yönelik olumsuz cinsiyetçi normların nitelikli kadınların daha az oranla evleneceğini ve işgücü piyasasına katılım ile evlenme arasında monoton

olmayan bir ilişki doğuracağı yönündedir. Çalışmanın empirik bulguları ülkeler arasında farklılıklar içerse de cinsiyetçi normların güçlü olduğu durumlarda kadınların eğitim seviyelerinin ve evlenme olasılıklarının olumsuz etkilenebileceğini bulmuştur fakat hem işgücü piyasası politikaları hem normlar değiştiği takdirde bu olumsuz etkinin hızla pozitifte dönebileceği de çalışmanın tahminlerine eklemiştir (Bertrand, Cortes, Olivetti, & Pan, 2021).

Normlar işgücü piyasasında kültürel bariyerler olarak gözlenebilir fakat bu sadece cinsiyetler arası bir etkiye sahip değildir, aynı zamanda etnik gruplar için de olumsuz koşullar yaratabilmektedir. R. Koopmans (2018) çalışmasında 'Etnik cezalar' olarak ifade edilen ve işgücü piyasasında aynı beşeri ve demografik özelliklere sahip göçmenlerin, yerel insanlara kıyasla işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılıkları ifade eden teriminin 6 Avrupa ülkesindeki (Almanya, Fransa, Birleşik Krallık, Hollanda, Belçika ve İsviçre) Müslüman azınlıklar için varlığını incelemiştir (Koopmans, 2018). Koopmans (2018) detaylı sosyokültürel veriler içeren 'Eurislam' anketini kullanarak çoğunluğu Müslüman olan dört göçmen etnik grubu (Türkler, Faslılar, eski Yugoslav Müslümanları ve Pakistanlılar) ve yerli etnik grupları karşılaştırdığında, işgücü piyasasına katılım ve işsizlik oranlarındaki farklılıkların büyük ölçüde azaldığını ve çoğu durumda istatistiksel olarak önemsiz hale geldiğini göstermektedir. Daha önceki çalışmalarda etnik gruplar için bulunan ve açıklanamayan farklılıkların (ayrımcılığın) detaylı sosyokültürel veriler (dil yeterliliği, etnik gruplar arası sosyal bağlar ve toplumsal cinsiyet değerler, vb.) kullanılmadan bulunduğunu ve nedenselliğin öncelikle işgücü piyasasına katılımdan sosyokültürel asimilasyona doğru aktığını varsayan bir senaryoya uymadığını göstermektedir (Koopmans, 2018).

(Gedikli, 2014) 1998 ve 2008 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması veri setlerinden yararlanarak bu yıllar için iki ayrı coğrafi bölge, geleneksel evlilik, cinsiyet eşitliği ile ilgili davranışlar ve görüşler, ev içi şiddetle ilgili davranışlar ve görüşler, hamilelikten korunma yöntemleri ve kullanımı ile ilgili anket sorularını kullanarak bir sosyal normlar ve kültür endeksi oluşturmuştur. Bu çalışmada geleneksel değerler arttıkça indeks değeri artmıştır ve maaşlı çalışan olma durumu düşük indeks değerleri ile,

ücretsiz aile işçisi olma durumu ise yüksek indeks değerleri ile olasılığı artan işgücüne katılım durumları olarak bulunmuştur.

Toplumsal cinsiyet normlarının çok güçlü olduğu bir ülke olan İran'da toplumsal cinsiyet normlarının kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisi Taheri, Güven Lisaniler, ve Payaslioğlu (2021) tarafından araştırılmıştır. İşgücü piyasasının arz yönlü teorileri ile açıklayamadıkları uzun süreli düşük kadın istihdam oranlarının sebebinin, mesleki ayrımcılık, işgücü piyasasında ayrımcılık ve kadın işgücü talep kısıtlamalarının olduğunu bulmuşlardır (Taheri, Güven Lisaniler, & Payaslioğlu, 2021). İran ile benzer sosyal normlara sahip olan 13 Arap Birliği ülkesinin (Cezayir, Bahreyn, Filistin, Irak, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Libya, Fas, Katar, Tunus, Mısır ve Yemen) sosyal normlarının kadın istihdamına etkisi Ucal ve Günay (2019) tarafından incelendiğinde, kadınların geleneklere ve dine verdikleri önemin ve çocuk sayısının artmasının kadınların işgücüne katılımı önünde engel teşkil ettiğini bulmuştur (Ucal & Günay, 2019). Hérault ve Kalb (2022) Avustralya'da 1990'lardan beri artan kadın işgücü katılımını, reel ücretler ve nüfus dinamikleri gibi ekonomik faktörlerin kadınların işgücüne katılım oranlarının belirlenmesinde vergi ve transfer politikası reformlarından çok daha önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Hérault & Kalb, 2022). Debnath ve Das (2022) Hindistan'da kadınların işgücüne katılımının neden ekonomik büyümeye rağmen azaldığını incelemiş ve doğurganlık ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkinin uzun vadede karşılıklı bağımlılığa sahip olduğunu bulmuştur (Debnath & Das, 2022).

Türkiye'ye benzer şekilde, Sri Lanka'da 5 ile 14 yaş arası çocuklar için 9 yıl zorunlu eğitim vardır (Arunatilake, 2006). Lise ve üstü eğitim ücretsiz de olsa zorunlu olmadığı için eğitim seviyesinde, davranış ve beklentilerde bir kırılma noktası oluşturmaktadır. Bu kırılma noktasının aynı zamanda işgücüne katılım kararlarında da etkili olduğu Samarakoon ve Mayadunne (2018) çalışmasında da görülmektedir. Samarakoon ve Mayadunne (2018) çalışmasında ortalama eğitim seviyesinde erkeklerden önde olan Sri Lankalı kadınların neden işgücüne düşük katılım sağladığını araştırdığında farklı eğitim seviyelerinde farklı faktörlerin baskın olduğunu bulmuştur. En yüksek işgücü katılım oranına sahip kadınlar yükseköğretim mezunları iken bunun

sebebi piyasa ücretlerine paralel ücret beklentilerine sahip olmaları yahut piyasada belirlenen ücretlerle çalışmaya razı olmaları olarak bulunmuştur. Fakat lise terk kadınlar en az işgücü katılım oranına sahipken bunun sebebi gerçekçi olmayan ücret beklentilerine uygun iş bulamamaları ve beklentilerinin altındaki piyasa ücretleri ile çalışmayı kabul etmemeleri olarak bulunmuştur (Samarakoon & Mayadunne, 2018). İstihdam kararında sadece ücret beklentileri değil zaman esnekliği ve çalışma düzeni de etkili olmaktadır. Aşağıda kadınların istihdam kararında daha etkili olan çalışma şekli ve durumu incelenmiştir.

1.2.2 Çalışma Şeklinin ve Çalışma Durumunun İşgücü Katılımına Etkisi

Bu tezde bundan sonra çalışma şekli terimi tam zamanlı ve yarı zamanlı istihdamı, çalışma durumu terimi ise ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanları, işverenleri, kendi hesabına çalışanları yahut ücretsiz aile işçilerini ifade edecektir.

Bir ülkede asgari ücretler yahut nitelikli mesleklerin saatlik ücretleri kanunlar ile belirlenmiş olsa bile, çalışanların ayda yahut haftada bir işe ne kadar emek arz ettikleri pek çok yönden çalışanların istihdama katılımını ve ücretlerini etkileyebilmektedir. Kısmi zamanlı istihdam ve tam zamanlı istihdam her zaman bir arada var olmuştur, ancak kısmi zamanlı istihdamın tanımı, önemi ve yasal koruması akademisyenler tarafından daha az ilgi görmüş ve daha az araştırılmıştır. Dünya çapında artan kısmi zamanlı istihdam talebini anlamak ve düzenlemek, ekonomistler ve karar alıcılar için önemlidir çünkü bu istihdam, insan sermayesinin kullanımı yoluyla bir ülkenin verimliliği, kalkınması ve GSYH'si ile doğrudan bağlantılıdır. Dünyada giderek artan oranlarda kadın yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir (Noon & Morrell, 2017).

Ülke politikaları ve yasalarındaki farklılıklara rağmen, genellikle yarı zamanlı çalışanlar haftada 30-35 saatten az çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Fakat genel geçer tanım 1994 tarihli ILO Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi'ne (No. 175) göre "Yarı zamanlı çalışan", tipik çalışma saatleri eşdeğer tam zamanlı çalışanlardan daha düşük olarak istihdam edilen bir kişiyi ifade etmektedir (ILO, 1994). 175 sayılı ILO Sözleşmesi (ILO, 1994) sadece yarı zamanlı istihdamı tanımlamayı değil aynı zamanda yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlarla aynı haklara ve korumaya sahip olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. 1994 yılından bu yana sadece 20 ülke

sözleşmeyi onaylamıştır ancak Türkiye henüz bu ülkeler arasında yer almamaktadır.

Türkiye'de kısmi süreli çalışma 2003 yılında 4857 sayılı Kanun'un 13. Maddesi ile mevzuata girmiştir (İşKanunu, 2003) 4857 sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. Maddesine göre (İşKanunu, 2003) kısmi süreli iş sözleşmesi, tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar olan çalışma sürelerini kapsar. Bu yasa, kısmi süreli çalışmayı diğer iş türlerinden (mevsimlik işler, kısa süreli sözleşmeler vb.) ayıran üç unsuru belirtmektedir: süre, devamlılık ve özgür irade. Bu nedenle, kısmi zamanlı istihdam bu üç unsurla birlikte, standart çalışma haftası sözleşmesinden daha az çalışma saatlerine sahip düzenli gönüllü çalışma programlarından oluşan bir sözleşme olarak yeniden tanımlanabilir.

İstihdamın biri çalışan (arz tarafı) diğeri işveren (talep tarafı) olmak üzere iki tarafı vardır. Çalışan için; saatlik ücret, çalışma saatleri, program esnekliği, iş istikrarı, çalışma koşulları, kariyer ve eğitim fırsatları, ayrımcılık politikaları, emeklilik ve işyerindeki diğer hak ve korumalar kararlarını şekillendiren ana konulardır. Öte yandan, işveren için; deneyim, beceri seti, uzun vadeli potansiyel, başvuru sahibinin sadakati ve güvenilirliği, yasal ve uyum gereklilikleri, işe alım maliyeti ve gelecekteki ekonomik koşullara ilişkin beklentiler, iş yaratma ve işe alım süreçlerinde dikkate alınması gereken faktörlerdir. Tüm bu faktörler arz ve talep tarafı için önemlidir ve tüm istihdam kararları için geçerlidir. Ancak çalışan açısından çalışma saatleri ve program esnekliği, yarı zamanlı mı yoksa tam zamanlı mı çalışacağına karar verirken ele aldığı en önemli faktörlerdir. Yarı zamanlı çalışma konusunda çalışan tercihlerine ilişkin görüşme ve veri elde etmek daha kolaydır. Öte yandan, yeni bir politika ya da yasa yürürlüğe girmediyse, işverenlerin tercihlerini mülakat yapmadan yakalamak daha zordur, bu nedenle birçok çalışma genellikle dolaylı olarak yakalar. Bu nedenle, yarı zamanlı istihdamın talep yönünü ampirik olarak inceleyen daha az sayıda çalışma vardır. Yarı zamanlı istihdamın talep tarafına ilişkin ilk ampirik çalışmalardan biri Montgomery (1988) tarafından gerçekleştirilmiş olup, firmanın yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanlara yönelik göreceli talebini araştırmış, ancak firmanın sermaye yoğunluğu, üretim verimliliği ve beklenen çalışan sadakatine ilişkin verilerin mevcut olmaması nedeniyle bulguların sonuçsuz kaldığı belirtilmiştir (Montgomery, 1988).

Carlin ve Soskice'nin (2009) çalışması, yarı zamanlı istihdamın, daha esnek bir işgücü piyasası yaratarak düşük vasıflı işçiler arasında artan işsizlikle başa çıkmak için Almanya'da hükümet öncülüğündeki reformlar tarafından teşvik edildiğini göstermektedir (Carlin & Soskice, 2009). Euwals ve Hogerbrugge (2006) Hollanda'da yarı zamanlı istihdam politikalarının yürürlükte olduğu 1991-2001 döneminde yarı zamanlı istihdam artışının arz ve talep boyutlarını analiz etmiştir. Çalışmalarının sonuçları, yarı zamanlı istihdam artışının çoğunlukla kadınların işgücüne katılımındaki artıştan kaynaklandığını ve işgücü talebi faktörlerinin etkisinin sınırlı olduğunu doğrulamaktadır (Euwals & Hogerbrugge, 2006). Delsen (1998) tarafından yapılan bir diğer uyumlu büyük ölçekli çalışma, Avrupa, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki yarı zamanlı işlerin çoğunluğunun gönüllü olması nedeniyle yarı zamanlı istihdamın büyümesindeki en önemli faktörün arz yönlü faktörler olduğunu göstermektedir (Delsen, 1998).

Ancak, potansiyel çalışanların bireysel ihtiyaçları cinsiyete, ülkeye ve zamana göre değişmektedir. Noon ve Morrell (2017) tarafından yapılan kapsamlı bir çalışma, 1990'larda OECD ülkelerinde ortalama olarak her altı çalışandan birinin yarı zamanlı çalıştığını ve yarı zamanlı çalışanların onda yedisinden fazlasının Kadın olduğunu göstermektedir (Noon & Morrell, 2017). Patterson (2018), Kanadalı çalışanların yaklaşık yüzde yirmisinin yarı zamanlı çalışan olduğunu ve yarı zamanlı çalışanların yarısının 25 yaşından genç olduğunu ve yarı zamanlı çalışanların dörtte birinin 55 yaşın üzerinde olduğunu ve 2017'de kadınların yarı zamanlı olma olasılığının erkeklerden iki kat daha fazla olduğunu göstermektedir (Patterson, 2018). Daha da önemlisi, Higgins vd. (2000) bu tahminlerin Kanada'da son 20 yılda kabaca sabit kaldığını göstermektedir (Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000). Bosch, ve diğerleri (2010) Hollandalı kadınların 1950'lerden sonra doğmaları halinde yarı zamanlı çalışma eğilimlerinin kesinlikle arttığını, tam zamanlı çalışma eğilimlerinin ise azaldığını göstermektedir (Bosch, Deelen, & Euwals, 2010). Akgeyik (2017) 2009 - 2016 dönemi için Türkiye'deki yarı zamanlı istihdamı OECD ve AB ülkeleriyle karşılaştırmış ve Türkiye'de daha az eğitilmiş, Kadın, genç ve yaşlıların yarı zamanlı çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Akgeyik, 2017). Bosch

ve diğerkleri. (2010)ise Hollandalı kadınların tercihlerini etkileyecek ciddi sosyal değışiklikler olmadığı sürece yarı zamanlı çalışmanın öne çıkmaya devam edeceğini öne sürmektedir (Bosch et al., 2010) .

Daha geniş kapsamlı bir çalışmada Buddelmeyer vd. (2005), AB'de hem erkekler hem de kadınlar için yarı zamanlı çalışmanın belirleyicilerini bulmak amacıyla çok terimli logit regresyonu kullanılmıştır. Elde ettikleri sonuçlar, hem erkeklerin hem de kadınların yarı zamanlı istihdam kararlarını verirken hane halkı yapısından, geçmiş işgücü piyasası deneyimlerinden ve ikamet ettikleri ülkeden önemli ölçüde etkilendiklerini vurgulamaktadır (Buddelmeyer, Mourre, & Ward-Warmedinger, 2004).

Öncel ve Dereli (2015), 2005-2011 dönemi için Türkiye Hanehalkı İşgücü İstatistikleri (HİA) Mikro Veri Setlerini kullanarak bu dönemde yarı zamanlı çalışan kadınların artmasının arkasındaki itici güçleri anlamaya çalışmıştır. Elde ettikleri sonuçlar, yüksek eğitim seviyesine sahip olmanın, daha yaşlı olmanın ve istihdam oranının yüksek olduğu bir ilde yaşamının işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışan bir Kadın olma olasılığını arttırdığını göstermektedir (Oncel & Dereli, 2015).

Bugüne kadarki literatürün çoğu, yarı zamanlı çalışanların daha büyük bir kısmının kadın olduğunu ve bu cinsiyet kompozisyonunun uzun dönemler boyunca sabit kaldığını ve/veya artmasının beklendiğini vurgulamaktadır.

İşgücü piyasasına katılım kararını yönlendiren cinsiyete özgü faktörlerin etkisini ve büyüklüğünü anlamak için bir ekonomik model gerekmektedir. Akerlof ve Kranton (2000) tarafından yapılan çalışma, psikolojik ve sosyolojik kavramların işgücü piyasasındaki ekonomik sonuçları nasıl şekillendirdiğini açıklamak için oyun teorisine dayalı mihenk taşı olarak nitelendirilen model kurmuştur. Modellerinde erkekler ve kadınlar faydalarını, kimliğin her bir cinsiyet için uygun faaliyet reçetelerine ne oranda sahip olduğunu belirten birer kimlik fonksiyonundan almaktadır. Modellerinde "kimlik" işgücü piyasası kararlarını; kişinin kendi eylemleri, diğerk insanların eylemlerinin sonuçları, kişinin birçok kimliği benimseyip benimsememe tercihi ve değışen sosyal kategoriler ve davranış normları aracılığıyla etkilemektedir. Dolayısıyla, eğer bir kadın kendisi ve çevresindekiler tarafından ideal olarak "ekmek

kazanan" değil de "ev kadını" olarak tanımlanıyorsa (yahut tam tersi) işgücü piyasası kararları kaçınılmaz olarak bu norm ve beklentilerden etkilenecektir (Akerlof & Kranton, 2000). Booth ve Van Ours (2009) 2001 yılında evli veya birlikte yaşayan Avustralyalı çiftler için yarı zamanlı çalışma ve aile refahı arasındaki ilişkiyi araştırarak Akerlof ve Kranton (2000)'un önemli cinsiyet kimliği hipotezini test etmiştir. Analizleri, yarı zamanlı çalışan kadınların tam zamanlı çalışanlara kıyasla çalışma saatlerinden daha memnun olduğunu göstermektedir. Kadın eşlerin yaşam memnuniyeti, eşlerinin tam zamanlı çalışması durumunda artmaktadır. Erkek partnerlerin yaşam memnuniyeti partnerlerinin çalışma saatlerinden etkilenmemekte, ancak kendileri tam zamanlı çalışıyorsa artmaktadır (Booth & Van Ours, 2009). Gash ve diğerleri (2010) yarı zamanlı çalışmanın kadınları daha iyi hale getirip getirmediğini test etmiş ve genel olarak çalışma saatlerindeki azalmanın kadınların kendi bildirdikleri refahta olumlu ve önemli iyileşmelere yol açtığını bulmuştur (Gash, Mertens, & Romeu Gordo, 2010).

Yine de dünyanın dört bir yanındaki kültürel normlar, kadınların yükün çoğunu taşıdığı, hanelerin sürdürülmesinde ev işleri ve görevlerin eşitlikçi olmayan paylaşımında birleşmektedir. Bu nedenle, birçok çalışma kadınların işgücü piyasasına katılım ve emek arzı miktarı kararlarını analiz ederken hane içi rollerini ve bakım görevlerini dikkate almıştır. Bardasi ve Gornick (2000), Lüksemburg Gelir Çalışmasını (LIS) kullanarak beş gelişmiş ülkede (Kanada, Almanya, İtalya, İngiltere ve ABD) yarı zamanlı çalışan kadınları 1990'ların ortaları için incelemiştir. Genelleştirilmiş bulguları, hanedeki küçük çocuklar ve bakmakla yükümlü olunan daha yaşlı kişilerle ilgili bakım sorumluluklarının kadınların yarı zamanlı istihdamını etkilediğini göstermektedir (Bardasi & Gornick, 2000). Del Boca (2002) İtalya'da çocuk bakımı ve yarı zamanlı işlerin mevcudiyeti ile çalışma ve çocuk sahibi olma olasılığının arttığını bulurken (Del Boca, 2002). Connelly ve Kimmel (2003) çocuk bakım ücretlerinin annelerin hem yarı zamanlı hem de tam zamanlı istihdam kararlarını doğrudan etkilediğini göstermiştir (Connelly & Kimmel, 2003).

Ev ve bakım işleri, yarı zamanlı istihdamı işgücüne katılmak için tek seçenek haline getirebilir. Yarı zamanlı istihdam bir kişi için tek seçenek olduğunda, bu durum ya

gönülsüz (piyasa yapısı nedeniyle) ya da gönüllü (kişisel koşullar) olabilir. Cam (2012), düşük eğitim ve mesleki kazanım seviyelerinin Birleşik Krallık'ta hem erkekler hem de kadınlar için daha yüksek gönülsüz statü olasılığı ile ilişkili olduğunu bulmuştur (Cam, 2012). Ancak, çift olarak bakmakla yükümlü olunan bir çocuğa sahip olmak, Kadın yarı zamanlı çalışanlar arasında gönülsüz olma olasılığını önemli ölçüde azaltırken, erkek partnerleri için tam tersi bir etkiye sahiptir. Çiftler için elde ettiği sonuçlar Booth ve Van Ours (2009) gibi önceki çalışmalarla uyumludur (Booth & Van Ours, 2009). Valletta ve Van Der List (2015) ABD'de gönülsüz yarı zamanlı çalışma ve işsizliğin kriz sırasında arttığını ve sonrasında sabit kaldığını göstermektedir (Valletta & Van Der List, 2015). Borowczyk-Martins ve Lalé (2020) daha geniş bir dönemi kapsayan yeni bir ABD veri setinden faydalanarak gönülsüz yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı işlerden transfer olduğunu ve krizden sonra bile tersine geçişin olası olmadığını bulmuştur (Borowczyk-Martins & Lalé, 2020).

Gönüllü ya da gönülsüz yarı zamanlı istihdamdan bağımsız olarak, yarı zamanlı istihdamın bir diğer önemli sorunu da mevcut yarı zamanlı işlerin niteliğidir çünkü birçok iş ya tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak mevcuttur. Webber ve Williams (2008) çalışmalarında tam zamanlı işlerle benzer fırsatlara sahip daha kaliteli yarı zamanlı işlerin sağlanmasının, iş-aile çatışmasının üstesinden gelmek için yarı zamanlı çalışmayı kullanan tüm annelere büyük fayda sağlayacağını vurgulamaktadır (Webber & Williams, 2008). Sunulan işlerin kalitesi, Tilly (1996) tarafından yedi faktörden oluşan bir endeks (ücretler, yan haklar, disiplinde yasal süreç, çalışma saatleri esnekliği, kalıcılık, yukarı doğru hareketlilik ve iş süreci üzerinde kontrol) kullanarak yarı zamanlı çalışanları iş kalitesine göre "elde tutma" ve "ikincil" çalışanlar olarak iki kategoriye ayırarak incelenmiştir. Tilly'nin bulguları, "elde tutma" çalışanlarının yüksek eğitimli, yüksek ücretli ve çoğunlukla tam zamanlı istihdam edildiğini, buna karşın düşük ücretli ve yüksek devir hızına sahip "ikincil" çalışanların çoğunlukla hizmet sektöründe yarı zamanlı istihdam edildiğini göstermektedir (Tilly, 1996). Campbell ve Chalmers (2008) Avustralya'da yarı zamanlı çalışanların daha büyük bir kısmının Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe istihdam edildiğini tespit etmiştir (Campbell & Chalmers, 2008). Buddelmeyer, Mourre ve Ward-Warmedinger (2004)

15 AB ülkesinde yarı zamanlı işlerin çoğunlukla hizmet sektöründe yaratıldığını göstermektedir (Buddelmeyer et al., 2004). Fagan, Norman, Smith ve Menéndez (2014), yarı zamanlı çalışma talebi ve arzı arasındaki işgücü piyasası uyumsuzluğunun ve kadınlar tarafından yaygın olarak yerine getirilen mevcut yarı zamanlı işlerin kalitesinin düşük olmasının, birçok ülkede mevcut olan uygun hükümet politikaları olmaksızın toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirebileceğinin altını çizmektedir (Fagan, Norman, Smith, & Menéndez, 2014). Ayadi ve Mouelhi (2018) MENA (Ortadoğu ve Kuzey Afrika) Bölgesinde kadınların artan eğitim alma imkanlarına rağmen düşen işgücü katılımlarını araştırmıştır ve esnek çalışma olanağı sunan girişimciliği teşvik edecek sosyal, politik ve finansal mekanizmalar önermiştir (Ayadi & Mouelhi, 2018).

Çalışma durumu ise kadınları en çok ücretsiz aile işçisi olarak kaldıkları durumlarda kadınların piyasaya emek arzını etkilemektedir. Örneğin Hindistan'da düşen kadın işgücü katılım oranlarının sebeplerinden biri de kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarıdır (Kapsos, Silbermann, & Bourmpoula, 2014). Sasso (2018) tezinde yarı zamanlı çalışmanın sağladığı zaman esnekliğini ücretli çalışan olarak İtalya işgücü piyasasında bulamayan kadınların, aile işçisi olarak ve kendi hesabına çalışarak bu esnekliğe sahip olabildiğini bulmuştur ayrıca çocuk sahibi olmanın aile işçisi olma olasılığını artırıcı etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Sasso, 2018). 17 Avrupa ülkesinde kendi hesabına çalışmanın ülkenin toplumsal cinsiyet rejimine (çift gelir-tek gelir) ve ülkelerindeki ekonomik durumundan etkilendiğini rol oynamaktadır. Kadınların çift gelir rejimlerinde kadınların kendi hesaplarına çalışma olasılığı artarken ülkenin ekonomik kriz sebebi ile yüksek işsizlik seviyesine sahip olması kadınların kendi hesaplarına çalışmak zorunda kaldığını göstermiştir (Ferrín, 2023). Craig, Powell ve Cortis (2012) annelerin serbest meslek sahibi olmasıyla evden çalışabilme imkanının yüksek oranda ilişkili olduğunu çünkü annelerin kazanç ve çocuk bakımını birleştirmek için serbest mesleği kullandığını, babaların ise istihdam türünden bağımsız olarak ücretli çalışmaya öncelik verdiğini göstermektedir (Craig, Powell, & Cortis, 2012). Fakat Hughes (2003) kadınların bağımsızlık, esneklik ve ücretli istihdamdaki engellerden kaçmak için mi kendi hesaplarına çalışmayı

seçtiklerini, yoksa kamu ve özel sektörde bir zamanlar güvenceli olan işlerin yeniden yapılanma ve küçülme ile azalması sebebi ile mecbur mu kaldıklarını araştırmıştır. Kanada'da kamu ve özel sektörde bir zamanlar güvenceli olan işlerin azalmasının etkisinin hafife alındığını mülakatlar yolu ile göstermiştir (Hughes, 2003). Lombard (2001) evli kadınların ücretli çalışsan olmak yerine artan bir oranda kendi hesabına çalışmayı zaman esnekliğine sahip olabilmek için tercih ettiğini bulmuştur (Lombard, 2001). Blanchflower (2000) OECD ülkelerinde kendi hesabına çalışmayı incelediğinde, çoğu ülke için kendi hesabına çalışma oranı ile işsizlik oranı arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Blanchflower, 2000).

Tüm bu çalışmalar kadınlar için çalışma şekli olarak (yarı zamanlı-tam zamanlı) çalışmanın çalışma durumuna (ücretli-işveren-kendi hesabına-ücretsiz aile işçisi) göre daha belirleyici olduğunu göstermektedir çünkü kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların önceliği zaman esnekliğidir ayrıca normlar da çoğu ülkede kadınların zaman esnekliği talebini arttıracak şekilde bakım sorumluluğunu kadına atfetmektedir.

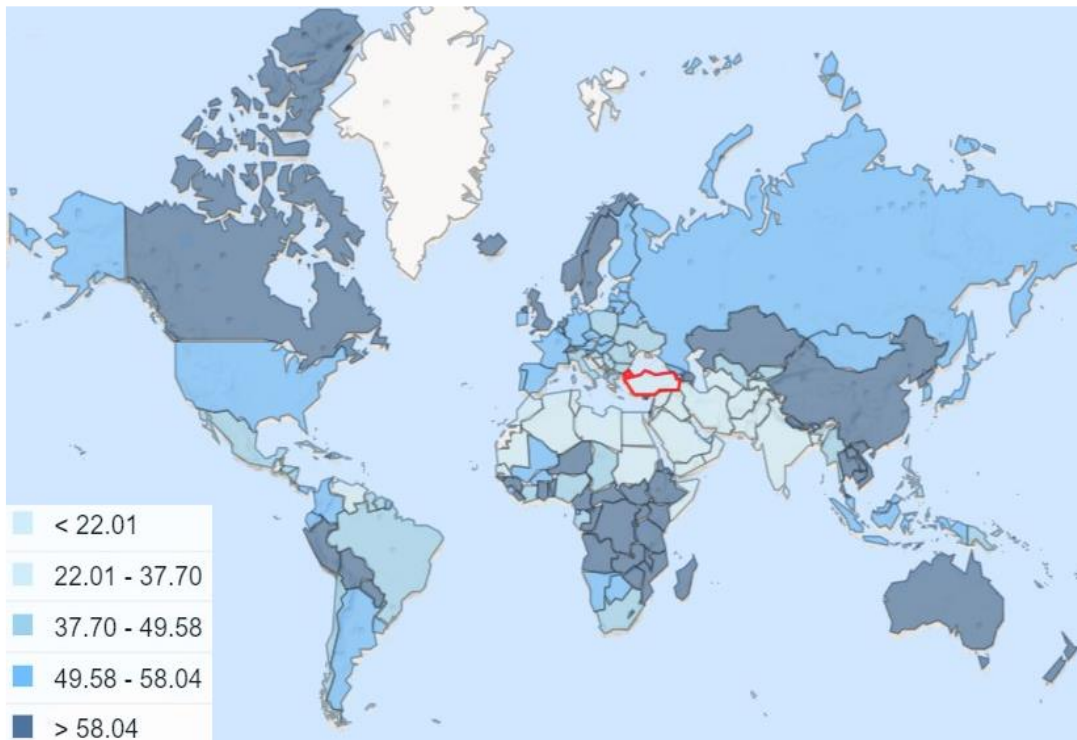
Purcell (1996) İngiltere’de kadınların erkeklere nispeten çok daha dar bir sektör ve meslek yelpazesinde orantısız bir şekilde yoğunlaştığını göstermektedir. Konaklama endüstrisinde yoğun olarak istihdam edilen kadınlara odaklanılan bu çalışma da bir işverenin belirli iş türleri için kadınları işe almasını belirleyen faktörlerin işgücü fiyatı, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olduğunun altını çizmiştir(Purcell, 1996).

Ness (2012) neredeyse tüm işgücü piyasasının yarısını kadınların oluşturduğu bir ülke olan İngiltere’de %99 oranla erkeklerden oluşan inşaat sektöründe kadınların neden bu kadar az istihdam edildiğini araştırdığında, yasalara ve raporlarda kadınlar da inşaat sektöründe çalışabilir gibi “olumlu” söylemlere rağmen toplumda ve iş piyasasında güçlü bir şekilde kategorize edilmiş ve cinsiyetlendirilmiş rollerin ana etken olduğunu bulmuştur (Ness, 2012).

1.2.3 Türkiye’nin Kadın İşgücü Katılımında Dünyadaki Yeri

Aşağıdaki Şekil 3 Dünya Bankasının web sitesinden alınmıştır ve 2021 yılında 15 yaş üstü kadın nüfusun %si olarak işgücü katılımını, mavinin tonları koyulaştıkça yüksek, mavinin tonları açıldıkça düşük işgücü katılımını temsil edecek şekilde tüm

dünya için göstermektedir. Şekil 3’de Türkiye yüzde 22- 37,7 arasında kalan dilimdedir ve üstten ikinci ton ile boyanmıştır. Coğrafi olarak baktığımızda, Türkiye, Ortadoğu ve Afrika ile aynı düşük kadın işgücü katılım oranını temsil eden tona sahiptir. Bu bulgu yıllar içinde Türkiye’nin, Ortadoğu ve Afrika’nın, coğrafi ve ticari ilişkileri yoğun olan Avrupa’nın ve Dünyanın Kadın işgücü katılım oranının nasıl bir değişim içinde olduğunu incelememiz gerektiğini göstermektedir. Bu amaçla bir sonraki Şekil 4 oluşturulmuştur.

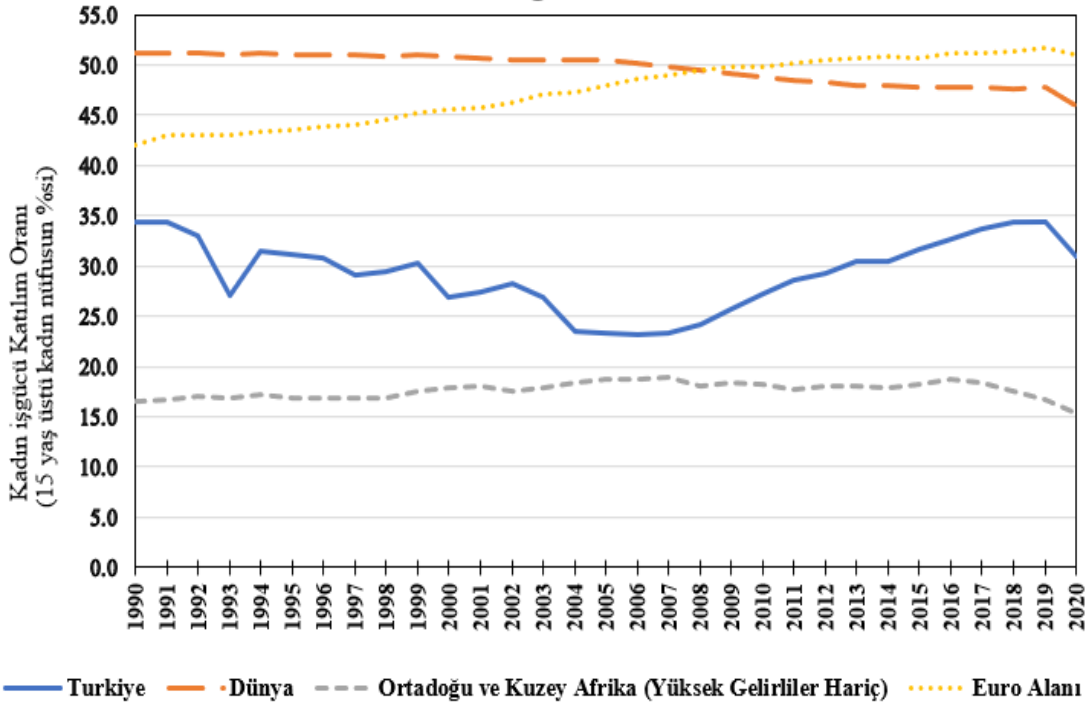


Şekil 3. 2021 Yılı İşgücüne katılım oranı, kadın (15 yaş üstü Kadın nüfusun %si) (modellenmiş ILO tahmini)²

² (Dünya Bankasının web sitesinden alınmıştır.
https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2021&locations=TR&most_recent_value_desc=false&start=1990&vetype=shadedview=map)

Aşağıdaki Şekil 4, Dünya Bankası mikro veri setinden alınan verilerle oluşturulmuştur. Şekil 2’de Türkiye, Dünya, Euro Alanı ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgeleri Kadın İşgücüne Katılım Oranını 1990-2’20 periyodu için 15 yaş üstü Kadın nüfusun %si olarak göstermektedir. Bu grafikte y eksenini yüzde olarak 15 yaş üstü Kadın nüfusun %si olarak hesaplanan Kadın işgücü katılım oranını, x eksenini ise 1990’dan 2020’ye kadar yılları ifade etmektedir. Uzun turuncu çizgiler Dünya ortalamasını, sık sarı noktalar Euro alanı ülkelerinin ortalamasını, düz mavi çizgi Türkiye ortalamasını ve kısa gri çizgiler yüksek gelirli ülkeler harici Ortadoğu ve Kuzey Afrika ortalamasını göstermektedir.

Şekil 4’te görüleceği üzere Türkiye’nin kadınların işgücüne katılım oranını tüm yıllar için hem Dünya ortalamasının hem Euro Alanı ortalamasının altındadır. Fakat 2008 ekonomik krizinden sonra Türkiye’nin %25’in altında olan kadınların işgücüne katılım oranını hızlı bir artış ile 2019 yılında %35’e kadar çıkarmıştır. Bu sonuç hem olumlu hem olumsuz yönden değerlendirilebilir. Şöyle ki, 2019 yılında ulaşılan %35 katılım oranı olumlu bir gelişme olmasına rağmen bu oran neredeyse 30 yıl önce 1990 yılında kaydedilmiş olan orana denktir. Ayrıca kriz dönemlerinde, kadınların işgücüne katılım oranı genelde kriz süresince artmaya devam eden geçici ve vasıfsız bir katılım olarak değerlendirilmektedir (OECD, 2012). Bunun dışında Şekil 4’de Türkiye’nin kadınların işgücüne katılım oranının diğer üç bölgeye göre kıyasla oldukça hareketli bir trende sahip olduğunu görmekteyiz. Bu hareketli trend kadınların işgücü piyasasına katılım konusunda etkili politikalara yahut uygun piyasa koşullarına cevap verebileceğinin sinyalini veriyor olabilir. Çünkü kadınlar, bazen yüksek kültürel kısıtlar, bazen endüstrileşme sonucu yeni sisteme katılım için bilgi eksikliği, bazen ise eğitim eksikliği gibi ancak uzun vadede değiştirilebilecek etmenlerden erkeklerle oranla daha çok etkilenecek işgücü piyasasına katılım için uygun elemanlar olmayabiliyorlar.



Şekil 4. Türkiye, Dünya, Euro Alanı ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgeleri Kadın İşgücüne Katılım Oranı, 1990-2020 (15 yaş üstü Kadın nüfusun %si)

OECD (2023) dünyadaki yarı zamanlı çalışanların cinsiyete göre mevcut paylarını ortaya koymaktadır. OECD verilerine göre, Türkiye'de hem kadınların hem de erkeklerin yarı zamanlı istihdam payları, AB 27 ve OECD Toplamındaki paylara kıyasla daha düşüktür. Öte yandan, genel olarak yarı zamanlı istihdam oranı kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksektir ve Türkiye de kadınlarda yüzde 15,3 ve erkeklerde yüzde 6,2 ile bir istisna değildir (OECD, 2023).

Dayıoğlu ve Kırdar (2010) Türkiye’de 2002-2006 yılları içinde lise düzeyinden az eğitime sahip olan düşük vasıflı kadınların düşük ve durağan işgücüne katılım oranlarına dikkat çekmiştir (Dayıoğlu & Kırdar, 2010). Akdemir, Davarcıoğlu Özaktaş, ve Aksoy (2019) çalışması gelişmiş ülkelerde kadın ve erkek istihdam oranlarının neredeyse eşit olduğunu fakat gelişmekte olan ülkelere ise kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere nazaran çok daha düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu çalışma, Türkiye’de yaklaşık olarak kadınların sadece %25’inin istihdam edildiğini vurgulamaktadır (Akdemir, Davarcıoğlu Özaktaş, & Aksoy, 2019). Göksel

(2013) Türkiye'de azalan kadın işgücü katılım oranlarına dikkat çekmiştir. Çalışmasında Türkiye'de muhafazakârlık ve sosyal normların kadınların işgücüne katılımındaki rolünü incelemiş ve sosyal normların ve dinin kentsel alanlarda kadın istihdamı üzerinde olumsuz bir etkiye olduğunu fakat aynı etkinin kırsal alanlarda görülmediğini bulmuştur (Göksel, 2013). Kılıç ve Öztürk (2014) 2002-2008 periyodu için kentli Türk kadınlarının işgücüne katılımı üzerinde en etkili olan faktör eğitim seviyesidir (Kılıç & Öztürk, 2014). Adana'da yaptıkları anketlerin sonucunda Kıral ve Karlılar (2017) yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam aile geliri, yerleşim yeri ve çevrenin kadınların işgücüne katılma kararını etkileyen en önemli faktörler olarak bulmuştur. (Kıral & Karlılar, 2017). Talaş ve Çakmak (2014) Türkiye için 2000-2010 periyodunu incelediğinde erkek işsizliğinin artışının kadınların katılım oranını artırdığını bulmuştur(Talaş & Çakmak, 2014). Akkan ve Serim (2018) ise düşük eğitilmiş genç ve kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışan kadınların iş ve aile yaşamının arasında kaldığını, Türkiye'de kadın işgücüne katılımı ve sürekliliğindeki sorunları açıklayabileceğini ve ancak uygun çocuk bakım politikaları ile çözülebileceğinin altını çizmiştir (Akkan & Serim, 2018).

1.3 Veri

Ham veri seti olarak İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti kullanılmıştır ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile dağıtımında kısıtlama olmayan B grubu mikro veriler için kullanım taahhütnamesi imzalanarak elde edilmiştir. Ham veri seti, 2005-2022 yılları için her bir yıla ait İşgücü İstatistikleri mikro kesit veri seti birleştirilerek oluşturulmuştur. Ham veri setinde bireylerin kendisine ait eşsiz bir sayı numarası ile yıllar içinde takibi mümkün değildir, bu sebeple bu tezde kullanılan tüm örneklem grupları panel veri seti özelliğine değil, kesit veri seti özelliklerine sahiptir.

Ham veri setinde 2005-2020 periyodunda 2005-2008, 2009-2013, 2014-2019, 2020, 2021-2022 olmak üzere beş revizyon dönemi mevcuttur ve bu revizyonların detaylı tarihçesi TÜİK web sayfasında mevcuttur³.

³ 2022 yılı metaverisi <https://evam.tuik.gov.tr/dataset/detail/32> TÜİK adresinde mevcuttur.

Aşağıda bu tezde TÜİK'in oluşturduğu şekli ile kullanılan tanım ve kavramlar TÜİK'in 2022 yılı için yayınladığı ve Mayıs 2023'te yayımladığı kılavuzda belirtildiği hali ile açıklanmıştır (TÜİK, 2022). TÜİK kılavuzunda yer almayan ve analizlerde kullanılacak değişkenler de aynı tabloda açıklanmıştır.

Tezde kullanılan tüm gelir bilgileri, Merkez Bankasının, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Türkiye Tüketici Fiyat Endeksi'ni (TÜFE) temel alan, Enflasyon Hesaplayıcı uygulaması kullanılarak 2005 yılı Türk Lirası değerine dönüştürülmüştür. <https://www3.tcmb.gov.tr/inflationcalc2/inflationcalc.php> linkinden bu uygulamaya erişilebilmektedir. Bu sebeple bu tezde elde edilen ve yorumlanan tüm maddi değerler 2005 yılı Türk Lirasını ifade etmektedir.

Ayrıca, tezin her bölümünde, o bölüm için kullanılan veride yapılan kısıtlamalar ve eksiltmeler ayrıca belirtilecektir. Oluşturulan analizler TÜİK'in veri setinde bulunan ağırlıklandırma katsayıları dikkate alınarak yapılmıştır.

Tezin ana bölümlerinde, tablolar sunulurken kontrol amacı ile analizlere eklenen bölge (ibbs_1) ve sektör (BolgexISIC) değişkenleri tabloların kolay takip edilebilir olması için gösterilmemiş ve tam tablolar “Ekler” bölümünde sunulmuştur. Ayrıca yıl değişkeni de kontrol için analizlere eklenmiş ve bu tablolar da “Ekler” bölümünde sunulmuştur.

Tablo 1.Kullanılan ve Oluşturulan Değişkenlerin Açıklamaları

	Değişken	Açıklama
1	İşgücü	Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir.
2	İstihdam	Referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetinden gelir elde eden (ücretsiz aile işçileri dâhil) veya geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan kişilerden işi ile bağlantısı devam edenlerden oluşmaktadır. Bir işi olan ancak referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayanlar işten uzak kalma nedenine göre işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda sayılmaktadır (TUİK tarafından tanımlanmıştır).
3	İşsiz	Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler (TUİK tarafından tanımlanmıştır).
4	İşgücüne Dahil Olmayanlar	İşsiz veya istihdamda olmayan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusu ifade eder (TUİK tarafından tanımlanmıştır).
5	İşsizlik Oranı	İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır (TUİK tarafından tanımlanmıştır).
6	Kadın	Kadın cinsiyeti için 1, erkek cinsiyeti için 0 değerini alır.
7	Hanehalkı	Aralarında akrabalık bağı bulunsun ya da bulunmasın aynı konutta yaşayan, temel ihtiyaçlarını birlikte karşılayan, hanehalkı hizmet ve yönetimine iştirak eden bir veya birden fazla kişiden oluşan topluluktur.
8	Yarızaman_yt	Bireyin tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, tam zamanlı çalışma durumunda 0 değerini alır.
9	YarızamanE_yt	Bir erkeğin tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, tam zamanlı çalışma durumunda 0 değerini alır.
10	YarızamanK_yt	Bir kadının tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, tam zamanlı çalışma durumunda 0 değerini alır.

11	Yarızaman_yi	Birey işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, işsiz olma durumunda 0 değerini alır.
12	YarızamanE_yi	Bir erkeğin işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, işsiz olma durumunda 0 değerini alır.
13	YarızamanK_yi	Bir kadının işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, işsiz olma durumunda 0 değerini alır.
14	Tamzaman_ti	Birey işsiz olmak yerine tam zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, işsiz olma durumunda 0 değerini alır.
15	TamzamanE_ti	Bir erkeğin işsiz olmak yerine tam zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, işsiz olma durumunda 0 değerini alır.
16	TamzamanK_ti	Bir kadının işsiz olmak yerine tam zamanlı çalıştığı durumda 1 değerini alır, işsiz olma durumunda 0 değerini alır. Bu değişken oluşturulurken eğitim sistemindeki değişimler sonucu tüm yıllar için kullanılabilmesi ön planda tutulmuştur. Örneğin, yıllar içerisinde harmonize bir kategorizasyon oluşturabilmek için meslek lisesi mezuniyeti yahut
17	Eğitim Seviyesi	yüksek lisans, doktora gibi minör kategoriler kullanılmamıştır.
18	egitimsiz	Okuma yazma bilmeyenler için 1, değil ise 0.
19	sadece okuryazar	Okuma yazma bilip İlkokulu bitirmemiş olanlar (5 yıllık eğitim almamış olanlar) için 1, değil ise 0.
20	ilkokul	İlkokul mezunları (5 yıllık eğitim almış olanlar) için 1, değil ise 0.
21	ortaokul	Ortaokul mezunları (8 yıllık eğitim almış olanlar) için 1, değil ise 0.
22	lise	Lise mezunları (en az 11 yıl eğitim almış olanlar) için 1, değil ise 0.
23	uni_dr	En az ön lisans derecesi ve üzeri eğitim sahibi olanlar (13 yıldan fazla eğitim almış olanlar) için 1, değil ise 0.
24	yas	Bireyin yaşının karesini gösterir.
25	yas2	Bireyin yaşını gösterir. 1. yas_grubu 15 ile 25 yaş arasındaki bireyleri, 2.yas_grubu 25 ile 55 yaş aralığındaki bireyleri, 3.yas_grubu 55 ile 65
26	yas_grubu	yaş arası bireyleri gösteren ikili (binary) değişkenlerdir
27	ex	Mevcut işinde kaç yıldır çalıştığını gösterir.
28	ex2	Bireyin mevcut işi sürekli ise 1, değil ise 0 değerini alır.
29	sürekli	Bireyin mevcut işinde kaç yıldır çalıştığının karesini gösterir.
30	saat_gelir	Bireyin 2005 yılı TL değerindeki saatlik ücret değerini gösterir.
31	saat_gelirm	Erkek bireyin 2005 yılı TL değerindeki saatlik ücret değerini gösterir.

32	saat_gelirf	Kadın bireyin 2005 yılı TL değerindeki saatlik ücret değerini gösterir.
33	ln_su	Bireyin 2005 yılı TL değerindeki logaritmik saatlik ücret değerini gösterir.
34	ln_sum	Erkek bireyin 2005 yılı TL değerindeki logaritmik saatlik ücret değerini gösterir.
35	ln_suf	Kadın bireyin 2005 yılı TL değerindeki logaritmik saatlik ücret değerini gösterir.
36	kamu	Birey kamuda çalışıyorsa 1, özel sektörde çalışıyorsa 0 değerini alır.
37	ex	Bireyin mevcut işinde kaç yıldır çalıştığını gösterir.
38	ex2	Bireyin mevcut işinde kaç yıldır çalıştığının karesini gösterir.
39	gecmiste_cal	Geçmiş iş tecrübesi varsa 1, yok ise 0 değerini alır
40	SGK_Kayıt	Çalışılan iş sebebi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı ise 1, değil ise 0 değerini alır.
41	hane_yariz.calisan	Bir hanede birey harici yarı zamanlı çalışan var ise 1 yok ise 0 değerini alır.
42	hane_tamz.calisan	Bir hanede birey harici tam zamanlı çalışan var ise 1 yok ise 0 değerini alır.
43	log #hanehalkı	Hanehalkı büyüklüğünün logaritmik değerini gösterir (Log (hanedeki toplam fert sayısı)). Bireyin ücreti hariç olmak üzere, hane halkının toplam gelirinin logaritmik değerini gösterir
44	log gelir etkisi	(Log (hane toplam geliri- bireyin geliri)).
45	bekar	Yasal olarak evli olanlar için 1, diğerleri için 0 değerini alır.
46	evli	Yasal olarak bekar olanlar için 1, diğerleri için 0 değerini alır.
47	boşanmış	Yasal olarak boşanmış olanlar için 1, diğerleri için 0 değerini alır.
48	dul	Eşi vefat etmiş olanlar için 1, diğerleri için 0 değerini alır.
49	cal_1- ücretli	Ücretli, maaşlı yahut yevmiyeli çalışanlar için 1 diğer çalışanlar için 0 değerini alır.
50	cal_2- işveren	İşveren olarak çalışanlar için 1 diğer çalışanlar için 0 değerini alır.
51	cal_3- kendi hesabına	Kendi hesabına çalışanlar için 1 diğer çalışanlar için 0 değerini alır.
52	cal_4- ücretsiz aile işçisi	Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar için 1 diğer çalışanlar için 0 değerini alır.
53	kriz08	2009 yılı için 1, diğer yıllar için 0 değerini alır.
54	kovid19	2020 yılı için 1, diğer yıllar için 0 değerini alır.

55	İbbs_1 / Bölge	1 İstanbul,2 Batı Marmara, 3 Ege,4 Doğu Marmara, 5 Batı Anadolu, 6 Akdeniz, 7 Orta Anadolu, 8 Batı Karadeniz, 9 Doğu Karadeniz, 10 Kuzeydoğu Anadolu, 11 Ortadoğu Anadolu, 12 Güneydoğu Anadolu bölgesini ifade eder. Ayrıca batı_mar: Batı Marmara Bölgesi ege: Ege Bölgesi , dogu_mar: Doğu Marmara Bölgesi, batı_ana: Batı Anadolu Bölgesi, akdeniz: Akdeniz Bölgesi, orta_ana: Orta Anadolu Bölgesi, batı_kara: Batı Karadeniz Bölgesi, dogu_kara: Doğu Karadeniz Bölgesi kuzdog_ana: Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi, ortadog_ana: Ortadoğu Anadolu Bölgesi, gundog_ana: Güneydoğu Anadolu Bölgesi olarak da kullanılmıştır. ISIC4 Sektör Kodu (10 Sektörel ayırım). 1 Tarım, 2 İmalat, 3 İnşaat, 4 Ticaret, 5 Bilgi,6 Finans,7 Gayrimenkul, 8 Mesleki, 9 Hizmet 10 Diğer Hizmetler Sektörel ayırımlarını ifade eder ve detaylı olarak bir sonraki Tablo 2’de açıklanmıştır.
56	end	
57	Ağırlık Katsayısı	TUIK tarafından sağlanan her bir anketin ağırlık katsayısını gösteren değerdir. Her bir bölge (ibbs_1) ve her bir ISIC4 endüstri kategorisi kombinasyonunu veren 120 ayrı kukla değişkendir. Analizlerde detaylı ve etkin kontrol sağlamak için bu kukla değişken kullanılmıştır. Fakat tez içindeki ana gövdede gösterim zorluğu yaratmamak adına tablolarda gösterilmemiştir. “Ekler” bölümünde bu değişkenin katsayılarını içeren tablolar mevcuttur.
58	BolgexISIC/ BxE	

Aşağıdaki Tablo 2 ISIC Rev.4 ve NACE Rev.2 sektörel bölümlerinin eşleşmesi gösterilmektedir. İleriki analizlerde tarım, orman ve balıkçılık sektörü dışındaki ISIC Rev.4 sektörleri dahil edilecektir çünkü tarım, orman ve balıkçılık sektöründe daha önce Tablo 7’de incelendiği üzere büyük bir istihdam kayması yaşanmış ve bu sektörde çalışanların sezonluk, düzensiz çalışmaları diğer sektörlerle oranla çok daha fazladır.

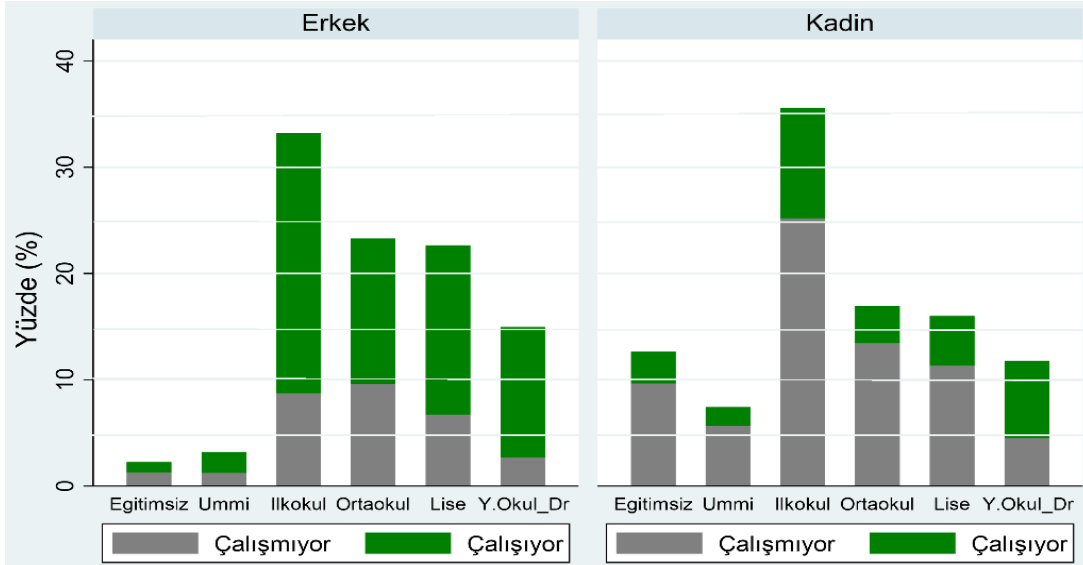
Tablo 2. ISIC Rev.4 ve NACE Rev.2 Sektörel Bölümler

ISIC Rev.4	NACE Rev. 2 Kodu	Kod Karşılığı
1	A	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık
2	B	Madencilik ve Taş ocakçılığı
2	C	İmalat
2	D	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme
2	E	Su Üretimi ve Dağıtımı, Atık Yönetimi ve Arıtma Faaliyetleri
3	F	İnşaat
4	G	Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Taşıt Onarımı
4	H	Taşımacılık ve Depolama
4	I	Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri
5	J	Bilgi İletişim
6	K	Mali Hizmetler ve Sigortacılık Hizmetleri
7	L	Gayrimenkul
8	M	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Hizmetler
8	N	İdari ve Destek Hizmetler
9	O	Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik
9	P	Eğitim
9	Q	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler
10	R	Sanat, Gösteri ve Eğlence Hizmetleri
10	S	Diğer Hizmetler
10	T	Ev Sakinlerinin İşveren Konumunda Olduğu Faaliyetler: Muhtelif Mal ve Hizmetler- Ev Sakinlerinin Kendi Kullanımları İçin Ürettikleri Faaliyetler
10	U	Uluslararası Kuruluşlar ve Temsilcilik Faaliyetleri

1.4 Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımı için Ön İstatistikler

1.4.1 İşgücüne Katılım

Aşağıdaki Şekil 5’te Kadın ve erkekler ayrı ayrı iki örneklem olarak ele alınmış ve her örneklemin altı eğitim seviyesi kompozisyonu ve her eğitim seviyesinde çalışanların çalışmayanlara (işsizlerin ve işgücüne dahil olmayanların toplamı) oranı gösterilmiştir. Şekil 3’te görüleceği üzere erkeklerde eğitimsiz ve sadece okuryazar olanların oranı kadınlara göre daha azdır. Kadınlar içerisinde İlkokul mezunları %36’lık, erkekler içerisinde ise %33’lük oranla her iki cinsiyet için en yüksek orana sahip eğitim kategorisidir. Ortaokul ve lise mezunu erkeklerin oranı sırasıyla %23 ve %22 iken bu oranlar kadınlar için %17 ve %16 dır. Yüksekokul ve üzeri eğitimi olan erkeklerin oranı %15 iken, kadınların oranı %12 dir. Tüm örnekleimde erkekler kadınlardan daha eğitilidir. Bu sebeple, ücretleri belirleyen temel faktörlerden biri olarak eğitim seviyesini ilerleyen bölümlerde her zaman bir kıyas kriteri olarak kullanılacaktır. Yeşil ile gösterilen alanlar her eğitim seviyesinde istihdama katılan erkek ve kadınları temsil etmektedir. Görüldüğü üzere, her eğitim seviyesinde istihdama katılan erkeklerin oranı kadınların istihdama katılım oranından çok daha fazladır.



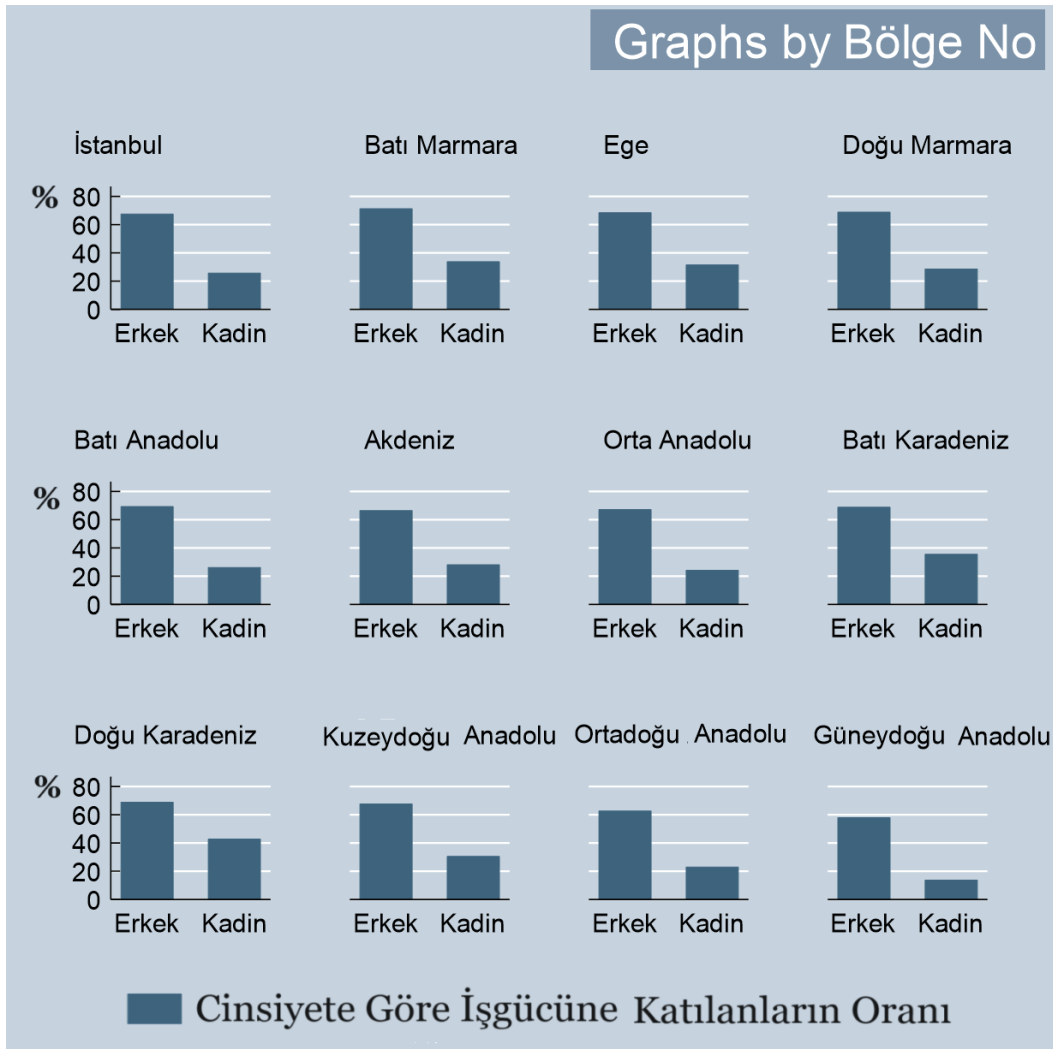
Şekil 5:Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre İstihdama Katılım Oranları

Aşağıdaki Tablo 3 istihdam durumuna ve cinsiyete göre ortalama eğitim sürelerini göstermektedir. Tablo 3’de görüleceği üzere, En yüksek ortalama eğitim süresine sahip grup işsiz kadınlardır. İstihdam edilen erkekler ikinci en yüksek eğitim süresine sahiptir. Fakat istihdam edilen erkekler, istihdam edilen kadınlar ve işsiz erkeklerin eğitim süreleri arasında kayda değer bir fark yoktur. Hem erkekler hem kadınlar için işgücüne dahil olmayan grup en düşük eğitim süresine sahiptir ve işgücüne dahil olmayan kadınlar tüm gruplar içinde en düşük eğitim süresine sahiptir.

Tablo 3. İstihdam Durumuna ve Cinsiyete Göre Ortalama Eğitim Süreleri

İstihdam Durumu	Cinsiyet	
	Erkek	Kadın
İşgücüne Dahil	8,73	8,15
İşsiz	8,35	10,45
İşgücüne Dahil Olmayan	7,76	6,00

Özellikle kadınlar için işgücüne katılım kararı eğitim gibi bireysel bir faktörden etkilenmesine rağmen kadınların hem belirli bir eğitim seviyesine ulaşabilmesi hem işgücüne katılım kararı verebilmesi çevresel faktörlere de bağlıdır. Şöyle ki bazı bölgelerde sosyokültürel olarak kadınların işgücüne katılımı daha olumsuz algılanmakta yahut kadınların daha az eğitim almasının uygun olduğunun düşünülmesi, doğrudan ve dolaylı olarak hem kadınların işgücüne katılımını hem iş gücüne katıldıkları takdirde katkı kalitesini ve saatlik ücretleri etkileyebilmektedir. Aşağıdaki Şekil 6 cinsiyete ve bölgelere göre işgücüne katılım oranlarını göstermektedir. Şekil 6’da y eksenı yüzdeyi, x eksenı cinsiyeti ifade etmekte ve on iki bölge için aynı grafik tekrarlanmaktadır. Şekildeki çubuklar sırayla bir bölgedeki tüm erkeklerin yüzde kaçının işgücüne dahil olduğunu ve bir bölgedeki tüm kadınların yüzde kaçının işgücüne dahil olduğunu ifade etmektedir.



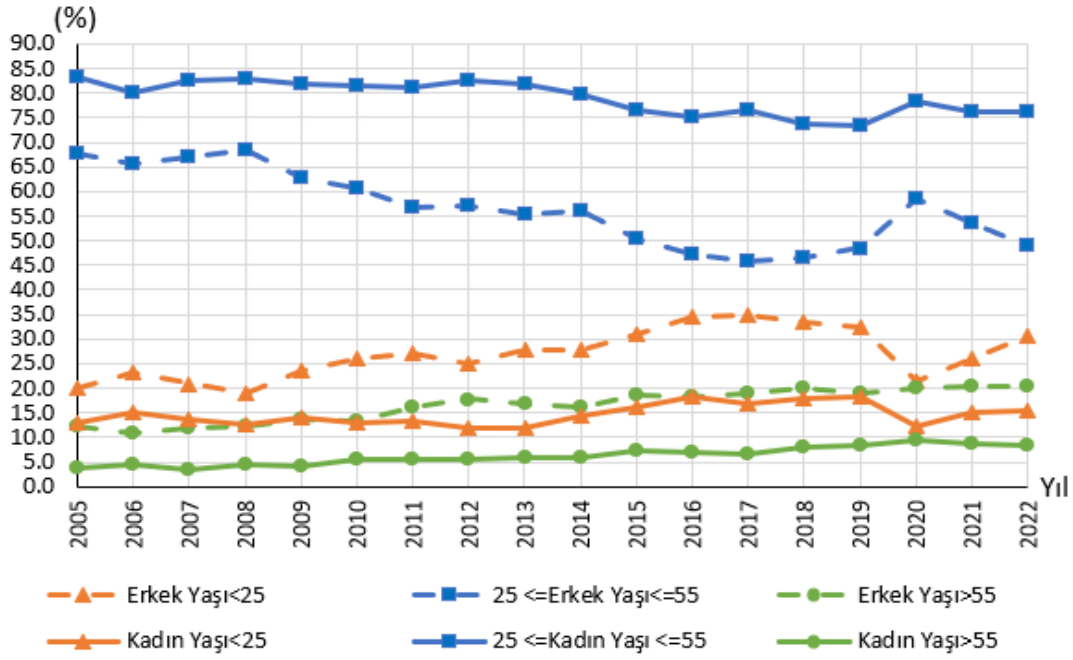
Şekil 6. Cinsiyete ve Bölgelere Göre İşgücüne Katılım Oranları

Aşağıdaki Şekil 7, Şekil 8, Şekil 9 ve Şekil 10 sırası ile yarı zamanlı çalışanların, tam zamanlı çalışanların, işsizlerin ve işgücüne dahil olmayan kadın ve erkeklerin yıllar içinde genç (25 yaşından küçük), yetişkin (25 ile 55 yaş aralığında) ve yaşlı (55 yaşından büyük) yaş gruplarının yıllar içinde yüzdelik değişimini göstermektedir.

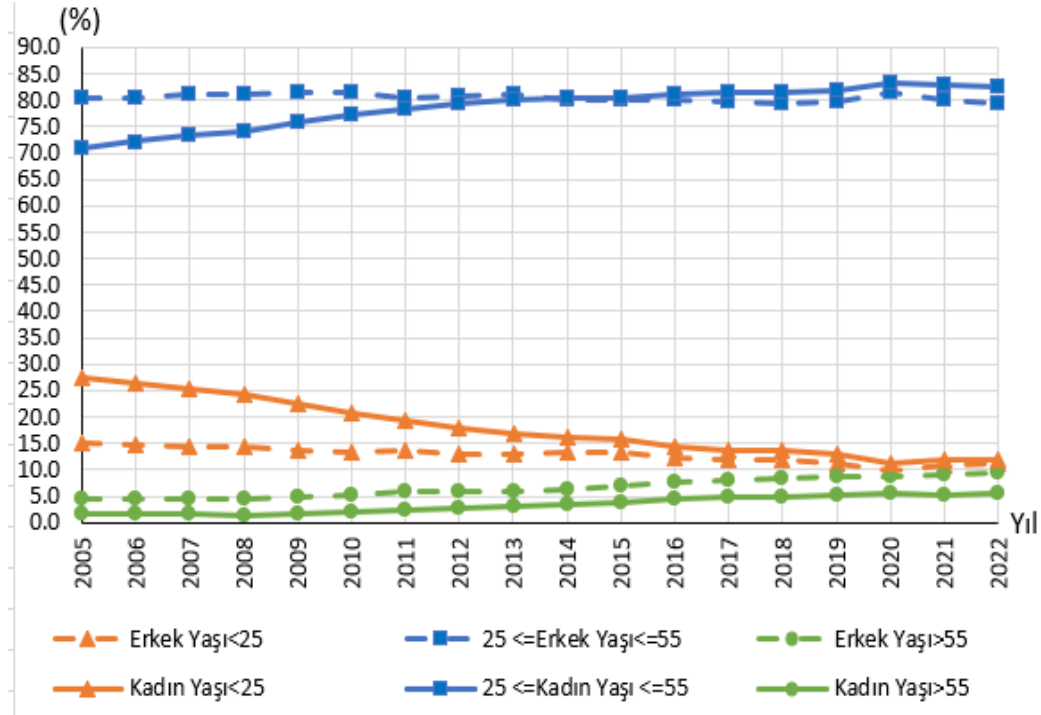
Şekil 7’te görüleceği üzere, 2005-2022 dönemi boyunca genç yarı zamanlıların (25 yaş altı) payı 2008 krizi ve pandemi yılları hariç her iki cinsiyet için de artmaktadır. Yetişkin yarı zamanlıların (25-55 yaş arası) payı ile genç yarı zamanlıların payı her iki cinsiyet için de birbirini dengelemektedir ancak bu örüntü erkekler arasında çok daha

belirgindir. Hem erkekler hem de kadınlar için yetişkin yarı zamanlılar dönem boyunca en yüksek paya sahiptir. Yetişkin Kadın yarı zamanlıların payı dönem boyunca %73-%83 bant aralığında hafif bir dalgalanma göstermektedir. Yetişkin kadınların ev işleri nedeniyle aile odaklı olma olasılığı daha yüksektir ve bu da literatürle uyumludur. Daha yaşlı yarı zamanlılar (55 yaş üstü) arasında erkekler kadınlara kıyasla daha yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Türkiye'de çoğunlukla erkeklerin evin geçimini sağladığı düşünüldüğünden literatürle uyumludur (İlkkaracan, 2012; Kağnıcıoğlu, 2017). Ayrıca, dul ve boşanmış kadınlar, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası tarafından pozitif cinsiyet ayrımcılığı olarak vefat eden babalarının emekli maaşlarını alma hakkına sahiptir ve bu da ek gelir arama ihtiyaçlarını azaltabilir.

Şekil 8' de tam zamanlı çalışan kadın ve erkeklerin yıllar içinde genç (25 yaşından küçük), yetişkin (25 ile 55 yaş aralığında) ve yaşlı (55 yaşından büyük) yaş gruplarının yıllar içinde yüzdelik değişimini göstermektedir. Şekil 8' te tam zamanlı çalışanların 2005 yılındaki oranları kıyaslandığında, 2005 yılında genç erkekler %15, yaşlı erkekler %5 ve erişkin erkekler %80, genç kadınlar %27, yaşlı kadınlar %3 ve erişkin kadınlar %70 oranlarına sahiptir. 2005-2022 dönemi boyunca tam zamanlı çalışan genç oranının her iki cinsiyet için de sürekli düştüğünü ve tam zamanlı yetişkin erkeklerin ortalama %80 civarında stabil olduğunu, tam zamanlı yetişkin kadınların oranının ise %70 ten %85' e yükseldiğini ve yaşlı tam zamanlı çalışanların oranının erkeklerde %5'ten %10'a, kadınlarda %3 ten %5 'e az da olsa arttığını görmekteyiz. Gilfillan ve Andrews (2010) Avustralya'da artmış olan yaşlı tam zamanlı çalışan kadın oranını, kadınların işgücüne katılımının toplumsal onay alması, kadınların eğitim seviyelerinin artması ve ev işlerinin daha adil dağıtılması ile ilişkilendirilmiştir (Gilfillan & Andrews, 2010). Fakat her iki cinsiyet için de genç tam zamanlı çalışanların oranının düştüğünü görmekle birlikte bu oranın kadınlarda %27 den erkeklerde %15'ten %10 seviyesine düştüğü görülmektedir.

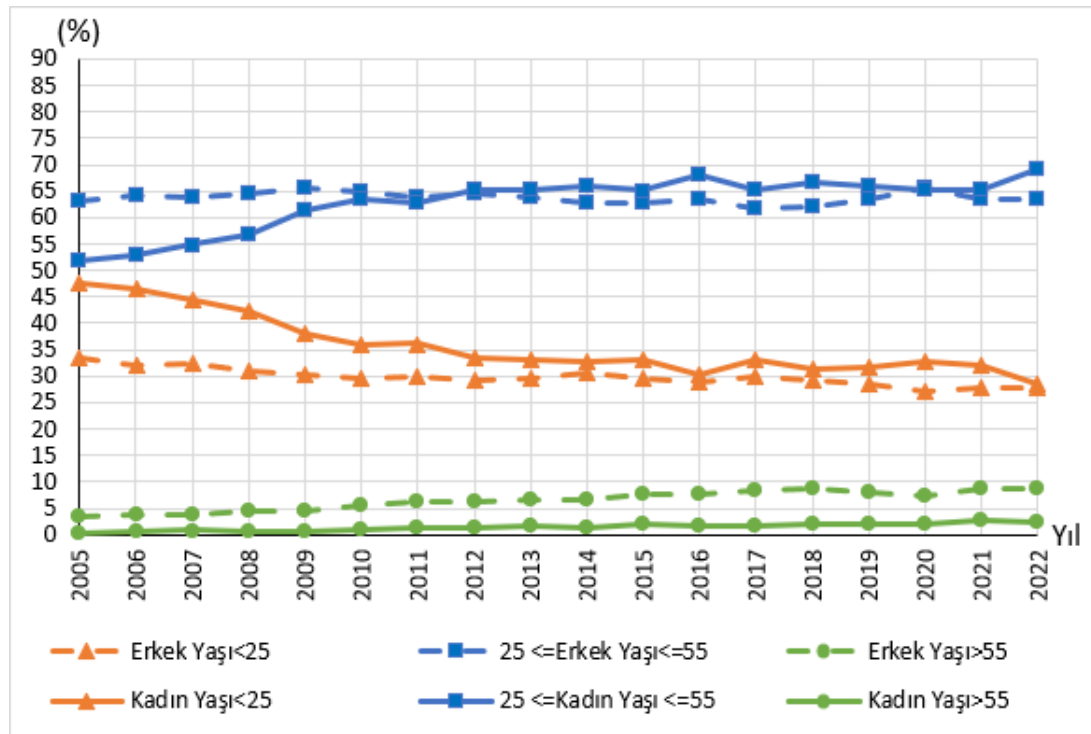


Şekil 7. Yarı Zamanlı Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı



Şekil 8. Tam Zamanlı Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı

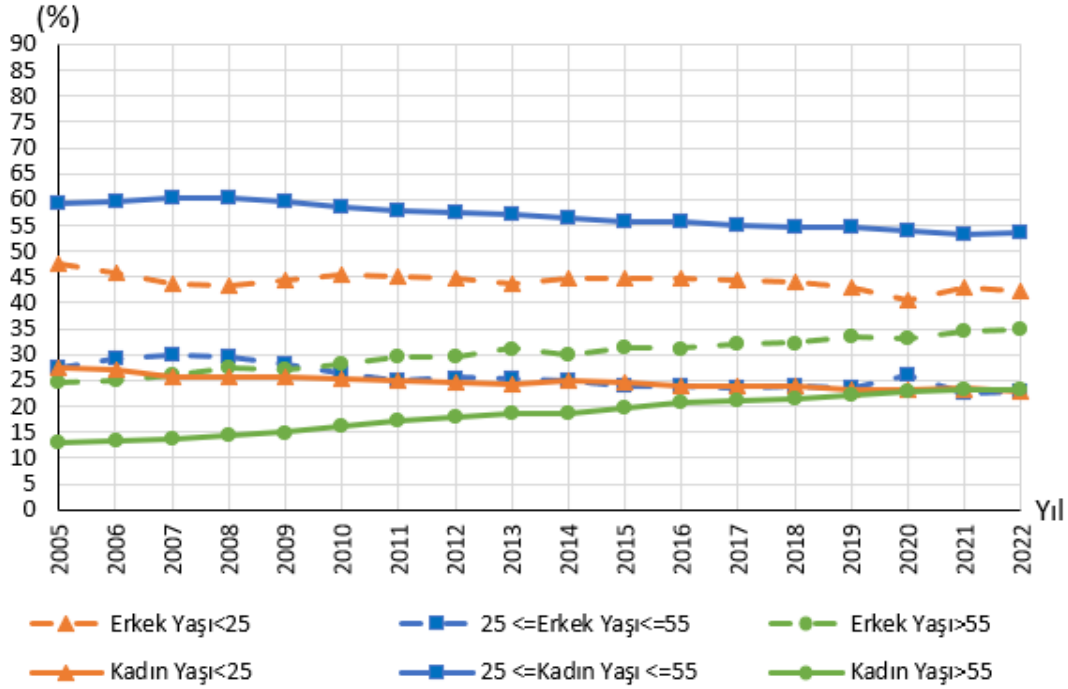
Aşağıdaki Şekil 9'da işsizlerin 2005 yılındaki oranları genç erkekler için %32, yetişkin erkekler için %63, yaşlı erkekler için %5 ve genç kadınlar için %46, yetişkin kadınlar için %53 yaşlı kadınlar için %1 olarak gözlemlenmiştir. 2005-2022 dönemi boyunca genç işsizlerin oranının kadınlarda %46'dan, erkeklerde %32'den %26 seviyesine düştüğünü, fakat yetişkin işsiz erkeklerin oranının %50'den %70'e kadınlarda ise %53'ten %70'e yükseldiğini ve yaşlı işsizlerin oranının erkeklerde %5'ten %10'a, kadınlarda %1'den %3'e az da olsa arttığını görmekteyiz.



Şekil 9. İşsizlerin Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı

Aşağıdaki Şekil 10'de ise işgücüne dahil olmayan Kadın ve erkeklerin yaş gruplarına ve yıllara göre oranları gösterilmektedir. Şekil 10'de işgücüne dahil olmayanların 2005 yılındaki oranları genç erkekler için %47, yetişkin erkekler için %28, yaşlı erkekler için %25 ve genç kadınlar için %27, yetişkin kadınlar için %60 yaşlı kadınlar için %13 olarak gözlemlenmiştir. 2005-2022 dönemi sonunda işsizlerin oranının genç erkeklerde %42 ye, genç kadınlarda %23'e, yetişkin erkeklerde %23

seviyesine düştüğünü, fakat yaşlı erkeklerde %35'ten %10'a, kadınlarda %1'den %23 seviyesine çıktığını görmekteyiz.



Şekil 10. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına göre Yıllar İçinde Oranı

Bir önceki tablo olan Tablo 3' de ortalama eğitim süreleri gösterilirken aşağıdaki Tablo 4'de cinsiyete ve eğitim seviyesine göre işgücüne katılım durumuna (istihdam, işsiz, işgücüne dahil olmayan) göre gösterilmektedir. Aşağıdaki tabloda, altı farklı eğitim seviyesindeki kadın ve erkekler ayrı ayrı on iki örneklem olarak ele alınmıştır. Tablo 4'de görüleceği üzere en yüksek oranda işgücüne katılım oranı hem kadın hem erkekler için yüksekokul ve üzeri eğitim seviyesine sahip grupta gözlenmiştir. Fakat, genel olarak eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranı da doğrusal olarak artmıştır denemez. En yüksek eğitim seviyesinin (yüksekokul ve üzeri) ve en düşük eğitim seviyesinin (eğitimsiz) işgücüne katılım oranları kıyaslandığında, en yüksek eğitim seviyesinde en düşük eğitim seviyesine göre erkekler için neredeyse iki katı ve kadınlarda ise neredeyse üç katı işgücüne katılım oranı olduğunu görmekteyiz. Bunun dışında İlkokul ve lise mezunu erkek ve kadınların, eğitimsiz, sadece okuryazar ve

ortaokul mezunlarına göre daha yüksek oranda işgücüne katıldığını görmekteyiz. Bu basit ön istatistikler bile eğitimin kadınların istihdamındaki önemini göstermektedir.

Tablo 4:Cinsiyete ve Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranları

Cinsiyet	Eğitim Seviyesi	İşgücüne Katılım Durumu			Toplam (%)
		İstihdam (%)	İşsiz (%)	İşgücüne Dahil Olmayan (%)	
Erkek	Eğitimsiz	41,7	6,7	51,6	100
Erkek	Sadece okuryazar	58,1	10,8	31,1	100
Erkek	İlkokul	71,4	6,8	21,8	100
Erkek	Ortaokul	55,9	7,6	36,4	100
Erkek	Lise	67,8	7,4	24,8	100
Erkek	Y.Okul_Dr	80,2	6,8	13,0	100
Kadın	Eğitimsiz	21,6	0,6	77,7	100
Kadın	Sadece okuryazar	21,8	1,6	76,6	100
Kadın	İlkokul	26,7	2,1	71,1	100
Kadın	Ortaokul	18,6	3,3	78,0	100
Kadın	Lise	26,9	7,2	66,0	100
Kadın	Y.Okul_Dr	58,8	11,0	30,2	100

Yukarıdaki tabloda işgücüne katılan, işsiz ve işgücüne dahil olmayan tüm bireyler incelenmiştir. Aşağıdaki Tablo 5’de ise yıllara göre çalışanların (istihdam) çalışma durumu ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına yahut ücretsiz aile işçisi olarak ayrılarak Kadın ve erkekler için oranları ve gösterilmektedir. Tablo 5’de çalışma durumu 1 ise ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanları, 2 ise işverenleri, 3 ise kendi hesabına çalışanları, 4 ise ücretsiz aile işçilerini ifade etmektedir. Tablo 5’de görüldüğü üzere, 2005 yılı ile 2022 yılı kıyaslandığında ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan Kadın ve erkeklerin oranının arttığı görülmektedir fakat erkelerde bu oran %

10'luk bir artış gösterirken kadınlarda %21'lik bir artış göstermiştir. İşveren olarak çalışan erkeklerin oranı 2005 yılında %6,5 iken 2022 yılında %5,4 e gerilerken kadınlarda 2005 yılında %0,9 olan bu oran 2022 yılında %1,5' e çıkmıştır. 2005 yılında kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı %28 iken 2022 yılında %21,3 e gerilemiş ve kadınlar için 2005 yılında %13,4 olan oran 2022 yılında %9,9 a gerilemiştir. 2005 yılında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkeklerin oranı %6,5 iken 2022 yılında bu oran %4,2' ye gerilemiştir. 2005 yılında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı %40,7 iken 2022 yılında bu oran %22,6' ya gerilemiştir, fakat istinasız her yıl için bu oran erkeklerin oranına kıyasla en az 5 kat fazladır.

Aşağıdaki Tablo 5'te genel olarak 2005-2022 periyodu süresince her iki cinsiyet için ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan erkek ve kadınların oranları gösterilmiştir.

Tablo 5'te genel olarak 2005-2022 periyodu süresince her iki cinsiyet için ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan erkek ve kadınların oranının arttığını, işveren olarak çalışan erkeklerin oranı düşerken kadınların oranının arttığını, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranının her iki cinsiyet için de azaldığını görmekteyiz. Özellikle işveren olarak çalışan kadınların 2005 yılında çok düşük olan oranı sadece %1'artarak %1,5'e çıkmıştır fakat her yıl için işveren olarak çalışan erkeklerin oranından en az üç kat azdır. Bu sebeple erkeklere nazaran ücretsiz aile işçisi olma oranı beş kat yüksek ve işveren olma oranı üç kat düşük kadınların ataerkil bir toplumsal role uygun istihdam seçeneklerinde olduğu söylenebilir. Örneğin, eşinin yahut ebeveyninin yanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bir birey daha yüksek oranda kadınsa, eşinin yahut ebeveyninin yanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bir bireyin erkek olma olasılığı oldukça düşüktür.

Tablo 5: Yıllara ve Cinsiyete Göre Çalışma Durumunun Oranları

Yıl	Cinsiyet							
	Erkek				Kadın			
	Çalışma Durumu				Çalışma Durumu			
	1	2	3	4	1	2	3	4
2005	59,0	6,5	28,0	6,5	45,0	0,9	13,4	40,7
2006	60,1	6,8	27,1	5,9	47,2	1,2	12,8	38,8
2007	62,0	7,0	25,7	5,2	50,0	1,3	11,7	37,0
2008	63,2	7,4	24,4	5,1	50,8	1,3	11,0	36,9
2009	62,4	7,2	24,6	5,9	48,3	1,3	13,0	37,5
2010	64,0	6,9	23,6	5,5	48,4	1,3	13,3	37,0
2011	65,9	6,9	22,3	4,9	51,1	1,3	12,4	35,2
2012	66,8	6,7	21,9	4,5	54,5	1,3	11,2	33,0
2013	67,7	6,3	21,7	4,4	56,8	1,3	11,1	30,9
2014	65,2	5,4	23,8	5,6	51,5	1,1	9,8	37,6
2015	65,6	5,4	23,4	5,6	53,0	1,0	9,2	36,8
2016	66,1	5,6	23,1	5,2	55,3	1,1	9,3	34,3
2017	66,4	5,7	23,0	4,9	56,9	1,1	9,8	32,2
2018	67,0	5,6	22,6	4,8	59,3	1,1	10,1	29,4
2019	67,2	5,4	22,4	5,0	61,1	1,3	9,5	28,2
2020	67,5	5,2	22,4	4,9	62,8	1,5	9,9	25,8
2021	68,1	5,3	21,7	4,9	63,3	1,6	9,7	25,4
2022	69,1	5,4	21,3	4,2	66,0	1,5	9,9	22,6

Aşağıdaki Tablo 6 çalışanların yıllara ve cinsiyete göre tam zamanlı-yarı zamanlı çalışma oranlarını göstermektedir. Tabloda görüldüğü üzere istinasız her yıl yarı zamanlı çalışan kadınların oranı yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranından fazladır. Özellikle yarı zamanlı çalışan kadınların oranının yıllar içinde erkeklere nazaran daha değişken olduğunu görmekteyiz. Yarı zamanlı çalışan kadınların oranının düşük olduğu yıllara baktığımızda, 2005 yılında çalışan kadınların %12.8'i, 2014 yılında %27.2'si ve 2022 yılında %17.8'i yarı zamanlı çalışmaktadır. Fakat yarı zamanlı

alışan erkeklerin oranı hiçbir yıl için %11'e ulaşmamıştır, sadece 2020 yılında kovid19 un etkisi ile %10,4 e yükselmiştir. Fakat Kovid 19 dönemi olan 2020 yılı yarı zamanlı çalışan kadınların oranının en üst seviyeye çıktığı yıl değildir. 2013 yılı yarı zamanlı çalışan kadınların oranının %27.2 ile en üst seviyeye çıktığı yıldır.

Tablo 6: Yıllara ve Cinsiyete Göre Çalışma Şekli (Tam zamanlı-Yarı zamanlı) Oranları

	Cinsiyet			
	Erkek		Kadın	
Çalışma Şekli	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	Tam zamanlı	Yarı zamanlı
Yıl				
2005	97,1	2,9	87,2	12,8
2006	95,5	4,5	81,0	19,0
2007	95,2	4,8	80,3	19,7
2008	94,6	5,4	79,2	20,8
2009	93,3	6,7	74,8	25,2
2010	93,0	7,0	74,6	25,4
2011	93,2	6,8	74,2	25,8
2012	93,3	6,7	74,9	25,1
2013	93,0	7,0	74,1	25,9
2014	91,9	8,1	72,8	27,2
2015	92,1	7,9	74,9	25,1
2016	92,9	7,1	77,5	22,5
2017	92,9	7,1	78,0	22,0
2018	92,4	7,6	78,5	21,5
2019	92,4	7,6	80,3	19,8
2020	89,6	10,4	77,4	22,6
2021	92,7	7,3	81,7	18,3
2022	93,2	6,8	82,2	17,8

Aşağıdaki Tablo 7’de yıllara ve cinsiyete göre on ISIC4 endüstrisinde çalışanların oranları gösterilmektedir. Tabloda görüleceği üzere, erkek çalışanların yıllar içindeki endüstriyel kompozisyonu çok büyük bir oransal değişim göstermemektedir. Fakat 2022 yılında 2005 yılındaki orana göre ISIC4-4 (Toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri) endüstrilerinde çalışan erkeklerin oranı %5 oranında azalırken, ISIC4-7 (Gayrimenkul faaliyetleri) ve ISIC4-8 (Mesleki, bilimsel, teknik, idari ve destek hizmet faaliyetleri) endüstrilerinde çalışan erkeklerin oranı 2022 yılında 2005 yılındaki oranın üç ve iki katı olmuştur fakat bu artış 2005 yılındaki oranın düşüklüğü sebebi ile nominal olarak yüksek değildir.

2005 yılından 2022 yılına kadar ISIC4-1 (Tarım, ormancılık ve balıkçılık) endüstrisinde çalışan erkeklerin oranı büyük ve istikrarlı bir değişim göstermezken aynı sektörde 2005 yılında çalışan kadınların yarısı bulunmaktayken yıllar içinde sürekli azalarak, 2022 yılında bu oran 2005 yılındaki oranın yarısına düşmüştür. Yıllar içerisinde ISIC4-4 (Toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri), ISIC4-7 (Gayrimenkul faaliyetleri) ve ISIC4-8 (Mesleki, bilimsel, teknik, idari ve destek hizmet faaliyetleri) ISIC4-9 (Kamu yönetimi, savunma, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri) ve ISIC4-10 (Diğer hizmetler) endüstrisinde çalışan kadınların oranı artış göstermiştir.

Tablo 7: Çalışanların Yıllara ve Cinsiyete Göre Endüstrindeki (ISIC4) Oranları

Cinsiyet	Yıl	ISIC4 Endüstri Kategorisi										Toplam
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Erkek	2005	19,7	21,3	7,3	30,0	0,8	0,9	0,3	2,6	11,1	6,1	100
Erkek	2006	18,9	21,5	7,6	30,1	0,7	0,9	0,2	3,1	10,6	6,3	100
Erkek	2007	17,6	21,6	7,9	30,2	0,7	0,9	0,2	3,3	11,3	6,3	100
Erkek	2008	17,4	22,2	7,8	29,5	0,7	0,8	0,3	3,7	11,4	6,2	100
Erkek	2009	18,8	19,7	8,3	29,6	0,7	0,9	0,3	4,5	11,3	6,0	100
Erkek	2010	18,6	20,4	8,7	28,3	0,9	0,8	0,3	5,1	11,6	5,5	100
Erkek	2011	17,8	20,4	9,6	27,9	0,9	0,8	0,8	4,9	11,6	5,3	100
Erkek	2012	17,2	20,5	9,5	27,5	0,9	0,8	0,9	5,3	12,2	5,3	100
Erkek	2013	16,6	20,9	9,8	27,3	0,9	0,8	0,9	5,7	11,8	5,4	100
Erkek	2014	20,4	19,9	9,9	25,1	0,7	0,8	0,8	5,6	11,5	5,2	100
Erkek	2015	20,4	19,7	9,7	25,0	0,8	0,8	0,8	6,1	11,6	5,2	100
Erkek	2016	19,4	19,6	9,9	25,2	0,7	0,8	0,9	6,6	11,7	5,3	100
Erkek	2017	18,5	19,6	10,1	25,5	0,8	0,7	1,0	7,2	11,2	5,4	100
Erkek	2018	17,8	20,1	9,6	25,9	0,7	0,7	1,1	5,3	12,9	6,0	100
Erkek	2019	17,7	20,2	7,7	26,6	0,7	0,8	1,1	4,7	14,2	6,3	100
Erkek	2020	18,4	20,8	7,9	24,5	0,6	0,8	1,1	4,4	15,3	6,1	100
Erkek	2021	17,4	21,7	8,7	24,4	0,6	0,8	1,0	4,6	14,7	6,2	100
Erkek	2022	15,8	22,1	8,5	25,6	0,7	0,8	1,0	4,7	14,5	6,4	100

Cinsiyet	Yıl	ISIC4 Endüstri Kategorisi										Toplam
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Kadın	2005	50,0	14,8	0,4	11,5	0,5	1,3	0,1	2,6	9,1	9,7	100
Kadın	2006	47,6	14,8	0,6	12,7	0,5	1,3	0,1	3,1	9,3	10,1	100
Kadın	2007	45,2	14,7	0,6	13,3	0,7	1,4	0,1	3,2	10,5	10,3	100
Kadın	2008	44,3	14,3	0,7	13,7	0,7	1,5	0,1	3,4	10,7	10,6	100
Kadın	2009	44,3	13,9	0,6	13,5	0,6	1,6	0,1	3,9	10,7	10,9	100
Kadın	2010	44,1	14,1	0,7	12,9	0,7	1,5	0,2	4,5	10,7	10,6	100
Kadın	2011	41,8	13,9	0,7	13,8	0,6	1,5	0,4	4,7	11,1	11,5	100
Kadın	2012	38,2	13,8	0,7	14,7	0,7	1,5	0,4	6,1	12,2	11,7	100
Kadın	2013	36,0	14,4	0,8	14,9	0,7	1,5	0,4	6,8	12,3	12,2	100
Kadın	2014	41,9	13,3	0,8	12,9	0,5	1,3	0,3	6,5	11,0	11,6	100
Kadın	2015	40,6	12,5	0,7	13,3	0,6	1,3	0,3	7,2	11,4	12,0	100
Kadın	2016	37,3	12,6	0,8	14,1	0,6	1,2	0,4	7,6	12,9	12,6	100
Kadın	2017	35,2	12,9	0,8	14,7	0,5	1,0	0,5	7,9	13,0	13,4	100
Kadın	2018	32,3	13,3	0,8	15,5	0,4	1,0	0,5	7,0	14,5	14,8	100
Kadın	2019	30,8	13,4	0,6	15,8	0,4	1,2	0,4	6,4	15,6	15,4	100
Kadın	2020	28,7	14,5	0,7	15,2	0,5	1,3	0,5	6,4	16,9	15,3	100
Kadın	2021	28,5	14,9	0,8	15,6	0,5	1,1	0,5	6,6	16,6	15,0	100
Kadın	2022	25,3	15,5	0,8	16,6	0,5	1,2	0,6	6,8	16,3	16,5	100

1.4.2 Emek Arzı

Aşağıdaki Tablo 6’de eğitim seviyesi, cinsiyet ve çalışma şekli (tam zamanlı, yarı zamanlı) ve çalışma durumuna (istihdam, işsiz, işgücüne dahil olmayan) göre aylık ortalama çalışma saatleri gösterilmektedir. Tabloda görüleceği üzere, tam zamanlı çalışanlar arasında sadece eğitimsiz olan ve ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan kadınların ortalama aylık emek saatleri aynı kategorideki erkeklerin ortalama aylık emek saatlerinden fazladır. Tam zamanlı çalışanlar arasında, eğitimsiz olan ve ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan kadınlar kategorisi dışında kalan hiçbir eğitim ve çalışma durumu kategorisindeki kadınların ortalama aylık emek saatleri aynı kategorideki erkeklerin ortalama aylık emek saatlerinden fazla olmamakla birlikte genellikle çok daha düşüktür. Bu bulgu, diğer eğitim seviyelerinde erkeklerden fazla emek arz etmeyen kadınların mecburen (gönüllü olmadan) çalışıyor olabilecekleri olasılığını göstermektedir. Ayrıca ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışılan bu işlerde eğitimsiz kadınların emeğinin işveren tarafından istismarı da söz konusu olabilir. Yarı zamanlı çalışanlar arasında ise, her eğitim ve çalışma durumu kategorisinde erkeklerin ortalama aylık emek saatleri aynı kategorideki kadınların ortalama aylık emek saatlerinden fazladır. Bu bulgular Sasso (2018) çalışmasının bulguları ile paraleldir (Sasso, 2018). Ayrıca, yarı zamanlı çalışma şeklinde eğitimsiz kadınlar için tam zamanlı çalışanlarda görülen erkeklerden daha fazla emek arzının bulunmaması tam zamanlı olarak ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan kadınların mecburen (gönüllü olmadan) çalışıyor olabilecekleri olasılığını pekiştirmektedir. Ayrıca uzun çalışma saatlerinin ile artan saatlik ücretler ile pozitif ilişkisinin olması Weeden, Cha ve Bucca (2016) tek bir istisna dışında (ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışılan eğitimsiz kadınlar) kadınların daha az emek arz etmesinin onları daha düşük saatlik ücret ile çalışmaya sevk etmiş olması da mümkündür (Weeden, Cha, & Bucca, 2016)

Tablo 8: Eğitim Seviyesi, Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Durumuna Göre Aylık Ortalama Çalışma Saatleri

		Çalışma Durumu							
		Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli		İşveren		Kendi hesabına		Ücretsiz aile işçisi	
		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Çalışma Şekli	Eğitim Seviyesi								
Tam zamanlı	Eğitimsiz	226,9	228,1	219,6	185,4	204,9	188,2	202,2	180,6
Tam zamanlı	İlkokul	226,9	217,1	224,7	193,1	209,2	192,3	211,9	182,4
Tam zamanlı	Lise	217,9	204,7	234,5	199,7	211,7	196,2	208,3	187,2
Tam zamanlı	Ortaokul	215,6	206,3	240,8	217,5	221,1	197,3	209,1	184,3
Tam zamanlı	Sadece okuryazar	203,4	195,1	239,9	217,5	225,1	204	209,4	189,4
Tam zamanlı	Y.OkulDr	180	168,9	216,8	196,9	211,7	189,3	206,6	187,1
Yarı zamanlı	Eğitimsiz	76,8	72,8	83,1	79,6	81	74,8	74,3	74,2
Yarı zamanlı	İlkokul	78,5	70	81,9	78,8	80,6	72	78,9	72,9
Yarı zamanlı	Lise	76,6	71,1	81,2	78,1	79,3	71	76,7	76,1
Yarı zamanlı	Ortaokul	82,8	84,3	80,4	72,9	78,4	66,1	71,5	69,9
Yarı zamanlı	Sadece okuryazar	77,7	78,6	79,8	70,5	77,1	61	74,8	69,2
Yarı zamanlı	Y.Okul_Dr	89,1	88,7	76,6	70,9	70,9	59,3	74,1	68,9

1.5 İşgücüne Katılım için Kullanılan Metodoloji

Bu bölümde doğrusal olasılık modeli ve Probit kullanarak işgücüne katılımın hangi faktörlerden etkilendiğini, yarı zamanlı ve tam zamanlı olarak çalışmanın birbiri arasında ve işsizlikle nasıl bir ilişki içinde olduğunu araştıracağız.

1.5.1 Doğrusal Olasılık Modelleri (LPM)

Doğrusal olasılık modelleri, iki uçlu (ikili) bir bağımlı değişken olan Y_i 'nin, X_i bağımsız değişken veya değişkenlerce açıklanabilen doğrusal bir fonksiyonu olarak gösteren modellerdir. Doğrusal olasılık modelleri kullanırken en büyük varsayım bağımlı ve bağımsız değişken yahut değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğu varsayımıdır. Doğrusal olasılık modeli aşağıdaki gibi ifade edilir.

Doğrusal Olasılık Modeli

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \dots + \beta_k X_{ki} + u_i \quad (1)$$

Bu sebeple,

$$Pr(Y = 1 | X_1, \dots, X_k) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k \quad (2)$$

β_1 , $Y = 1$ olduğunda, X_1 'deki bir birim değişimin olasılıktaki değişime etkisini göstermektedir.

$$P(Y = 1 | X) = f(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_p X_p) \quad (3)$$

Analiz edilecek üç adet farklı istihdama katılma olasılığı için (tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışmak, işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışmak ve işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışmak) yapılacak analizlerin denklemleri ger bir durum için aşağıda listelenmiştir.

1.5.1.1 Birinci Doğrusal Olasılık Modeli

İlk modelde, bir bireyin tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını aşağıda listelenen üç spesifikasyonda (herkes için, kadınlar için, erkekler için) Doğrusal Olasılık Modeli ile incelenecektir.

İlk Spesifikasyon:

$$P \text{ Yarızaman_} y_{ti} = \alpha_1 \text{kadın} + \alpha_2 \text{egitim seviyesi} + \alpha_3 \text{yas} + \alpha_4 \text{yas}^2 + \alpha_5 \text{ex} + \alpha_6 \text{ex}^2 + \alpha_7 \text{gecmiste}_{cal} + \alpha_8 \text{SGK}_{Kayıt} + \alpha_9 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_{10} \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_{11} \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_{12} \log \text{gelir etkisi} + \alpha_{13} \text{medeni hal} + \alpha_{14} \text{kriz08} + \alpha_{15} \text{kovid19} + \alpha_{16} \text{çalışma durumu} + \alpha_{17} \text{bölgeXISIC} + u_i \quad (4)$$

İkinci Spesifikasyon:

$$P_{YarızamanK_yt_i} = \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas2} + \alpha_4 \text{ex} + \alpha_5 \text{ex2} + \alpha_6 \text{gecmiste_çal} + \alpha_7 \text{SGK_Kayıt} + \alpha_8 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_9 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_{10} \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_{11} \log \text{gelir etkisi} + \alpha_{12} \text{medeni hal} + \alpha_{13} \text{kriz08} + \alpha_{14} \text{kovid19} + \alpha_{15} \text{çalışma durumu} + \alpha_{16} \text{bölgeXISIC} + u_i \quad (5)$$

Üçüncü Spesifikasyon:

$$P_{YarızamanE_yt_i} = \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas2} + \alpha_4 \text{ex} + \alpha_5 \text{ex2} + \alpha_6 \text{gecmiste_çal} + \alpha_7 \text{SGK_Kayıt} + \alpha_8 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_9 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_{10} \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_{11} \log \text{gelir etkisi} + \alpha_{12} \text{medeni hal} + \alpha_{13} \text{kriz08} + \alpha_{14} \text{kovid19} + \alpha_{15} \text{çalışma durumu} + \alpha_{16} \text{bölgeXISIC} + u_i \quad (6)$$

Aşağıdaki Tablo 9, yukarıda birinci doğrusal olasılık modelinde kullanılan değişkenlerin birbiri ile ve ilk spesifikasyonun bağımlı değişkeni ile korelasyon tablosunu içermektedir. Tablo 9’da ilk sütunda tüm değişkenlere bir sayı atanmıştır ikinci sütunda değişkenin adı belirtilmiştir. Tablonun x ekseninde iki çizgi arasında görünen numaralar ilk sütundaki numaralanmış değişkenleri temsil etmektedir. Tablo ikinci ve üçüncü spesifikasyonun bağımlı değişkeni için tekrarlanmamıştır. Yas yas2 ve ex ex2 gibi birbirinin karesi olan ve doğal olarak yüksek pozitif korelasyona sahip değişkenler dışında, en yüksek pozitif korelasyon hanehalkı sayısının logaritmik değeri ile hanede tam zamanlı çalışanın olduğunu gösteren değişken arasındadır ve bu hanenin tam zamanlı çalışan bir bireyin hanede olması ile hane büyüklüğünün arttığını göstermektedir

Tabloda en yüksek negatif korelasyon evli ile bekar arasındadır ve bu bize neredeyse iki kutuplu bir örnekleme sahip olduğumuzu göstermektedir. Bir başka veriyi kutuplaştıran faktör işveren olmak ile kendi hesabına çalışmaktır çünkü aralarında yüksek negatif korelasyon mevcuttur.

Tablo 9. Birinci Doğrusal Olasılık Modelinde Kullanılan Değişkenlerin Birbiri ile Korelasyonu

	Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	yarızaman_yt	1,00								
2	women	0,18	1,00							
3	egitimsiz	0,05	0,07	1,00						
4	sadece okuryazar	0,02	0,02	-0,02	1,00					
5	ilkokul	0,03	-0,07	-0,07	-0,10	1,00				
6	ortaokul	0,01	-0,09	-0,05	-0,07	-0,30	1,00			
7	lise	-0,05	-0,03	-0,07	-0,09	-0,37	-0,27	1,00		
8	uni_dr	-0,02	0,16	-0,07	-0,09	-0,37	-0,26	-0,33	1,00	
9	yas	0,01	-0,08	0,08	-0,02	0,29	-0,23	-0,11	-0,01	1,00
10	yas2	0,03	-0,08	0,08	-0,01	0,28	-0,20	-0,11	-0,03	0,99
11	ex	-0,04	-0,10	-0,01	-0,04	0,02	-0,13	-0,03	0,14	0,51
12	ex2	-0,02	-0,09	0,00	-0,03	0,01	-0,10	-0,04	0,12	0,48
13	gecmiste_çal	-0,04	-0,01	-0,01	-0,05	-0,02	-0,09	0,01	0,11	0,19
14	SGK_Kayıt	-0,24	-0,04	-0,14	-0,14	-0,17	-0,09	0,10	0,25	-0,02
15	hane yarız.çalışan	0,10	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	-0,01	-0,01	0,01
16	hane tamz,çalışan	0,04	0,22	0,01	0,04	-0,05	0,06	-0,02	0,01	-0,15
17	log #hanehalkı	-0,01	-0,05	0,04	0,08	0,04	0,13	-0,01	-0,19	-0,11
18	log gelir etkisi	0,16	0,11	0,02	0,02	0,04	0,01	-0,03	-0,03	0,04
19	bekar	0,01	0,09	-0,04	0,02	-0,26	0,17	0,07	0,06	-0,57
20	evli	-0,02	-0,13	0,03	-0,02	0,25	-0,17	-0,07	-0,05	0,53
21	boşanmış	0,02	0,13	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,06

22	dul	0,04	0,09	0,06	0,02	0,03	-0,02	-0,02	-0,02	0,09
23	cal_1	-0,16	0,07	-0,03	-0,02	-0,15	0,00	0,03	0,15	-0,19
24	cal_2	-0,05	-0,10	-0,03	-0,03	0,02	-0,01	0,01	-0,01	0,12
25	cal_3	0,17	-0,06	0,05	0,04	0,17	-0,01	-0,05	-0,15	0,18
26	cal_4	0,14	0,08	0,02	0,01	0,00	0,05	0,01	-0,06	-0,06
27	kriz08	0,00	-0,02	0,00	0,00	0,02	-0,01	0,01	-0,02	-0,02
28	kovid19	0,03	0,03	0,00	-0,01	-0,05	0,00	0,00	0,06	0,05

		10	11	12	13	14	15	16	17	18
10	yas2	1,00								
11	ex	0,51	1,00							
12	ex2	0,50	0,93	1,00						
13	gecmiste_çal	0,16	0,38	0,22	1,00					
14	SGK_Kayıt	-0,06	0,12	0,06	0,18	1,00				
15	hane yarız.çalısan	0,01	0,00	0,00	0,00	-0,03	1,00			
16	hane tamz,çalısan	-0,12	-0,11	-0,07	-0,06	-0,08	-0,04	1,00		
17	log #hanehalkı	-0,06	-0,07	-0,02	-0,10	-0,15	0,08	0,46	1,00	
18	log gelir etkisi	0,06	0,01	0,02	0,00	-0,16	0,06	0,44	0,20	1,00
19	bekar	-0,50	-0,31	-0,23	-0,17	-0,06	0,01	0,22	0,23	0,01
20	evli	0,46	0,30	0,22	0,16	0,07	-0,01	-0,19	-0,18	0,00
21	boşanmış	0,06	0,00	0,00	0,00	-0,01	-0,01	-0,06	-0,16	-0,03
22	dul	0,10	0,02	0,02	0,00	-0,05	-0,01	-0,02	-0,06	0,00
23	cal_1	-0,19	-0,16	-0,14	-0,10	0,28	-0,06	-0,01	-0,02	-0,36
24	cal_2	0,12	0,13	0,10	0,08	0,03	0,01	-0,04	-0,03	0,18

25	cal_3	0,18	0,13	0,12	0,07	-0,27	0,04	-0,04	0,01	0,28
26	cal_4	-0,04	-0,04	-0,04	-0,01	-0,21	0,06	0,18	0,09	0,05
27	kriz08	-0,02	0,00	0,00	0,00	-0,03	-0,01	-0,02	0,01	-0,01
28	kovid19	0,05	0,02	0,02	0,03	0,05	0,02	-0,02	-0,04	0,00
		19	20	21	22	23	24	25	26	27
19	bekar	1,00								
20	evli	-0,95	1,00							
21	boşanmış	0,04	-0,27	1,00						
22	dul	-0,05	-0,06	-0,01	1,00					
23	cal_1	0,12	-0,12	0,01	-0,02	1,00				
24	cal_2	-0,09	0,09	-0,01	-0,01	-0,48	1,00			
25	cal_3	-0,12	0,12	0,01	0,03	-0,73	-0,10	1,00		
26	cal_4	0,08	-0,08	-0,02	0,00	-0,32	-0,04	-0,07	1,00	
27	kriz08	0,01	0,01	-0,01	0,00	-0,02	0,01	0,01	0,01	1,00
28	kovid19	-0,01	0,00	0,02	0,00	0,02	-0,01	-0,01	-0,01	-0,07

Aşağıdaki Tablo 10’da birinci doğrusal olasılık modelinde tüm örneklem için, kadınlar için ve erkekler için sırası ile birinci, ikinci ve üçüncü spesifikasyon sonuçları gösterilmektedir. Tablo 10’da bağımlı değişken sırası ile birinci, ikinci ve üçüncü sütunda tüm örneklem için, kadınlar için ve erkekler için tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını göstermektedir.

Tablo 10. LPM- Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı

Değişkenler	(1) yarızaman_yt	(2) yarızamanK_yt	(3) yarızamanE_yt
Kadın	0,077*** [0,005]		
Sadece okuryazar	-0,023*** [0,007]	-0,008 [0,008]	-0,024*** [0,004]
İlkokul	-0,012 [0,008]	0,021** [0,009]	-0,014*** [0,005]
Ortaokul	-0,008 [0,009]	0,033*** [0,011]	-0,012** [0,005]
Lise	-0,019** [0,009]	0,000 [0,012]	-0,014*** [0,005]
Y,okul ve üzeri	-0,022* [0,011]	-0,002 [0,015]	-0,009 [0,006]
yas	-0,007*** [0,001]	-0,008*** [0,002]	-0,008*** [0,001]
yas2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]
ex	-0,002*** [0,000]	-0,003*** [0,001]	-0,001*** [0,000]
ex2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	-0,000* [0,000]
gecmiste_çal	-0,011*** [0,002]	-0,011** [0,005]	-0,010*** [0,001]
SGK_Kayıt	-0,095*** [0,007]	-0,170*** [0,013]	-0,055*** [0,005]
hane yarız.çalışan	0,076*** [0,007]	0,118*** [0,011]	0,064*** [0,005]
hane tamz.çalışan	-0,014*** [0,001]	-0,016*** [0,002]	-0,010*** [0,001]
log #hanehalkı	-0,022*** [0,002]	-0,029*** [0,004]	-0,011*** [0,001]
log gelir etkisi	0,016*** [0,002]	0,022*** [0,001]	0,006*** [0,000]

Evli	0,009*** [0,002]	0,033*** [0,004]	-0,009*** [0,001]
Boşanmış	-0,002 [0,003]	0,002 [0,004]	0,001 [0,002]
Dul	0,023*** [0,006]	0,019*** [0,006]	0,001 [0,006]
İşveren	-0,019*** [0,003]	-0,046*** [0,007]	-0,015*** [0,001]
Kendi Hesabına	0,082*** [0,011]	0,275*** [0,020]	0,035*** [0,004]
Ücretsiz Aile	0,148*** [0,011]	0,181*** [0,011]	0,116*** [0,010]
kriz08	-0,007*** [0,002]	-0,009* [0,005]	-0,006*** [0,001]
kovid19	0,021*** [0,002]	0,025*** [0,004]	0,018*** [0,002]
Sabit	0,242*** [0,018]	0,337*** [0,035]	0,239*** [0,015]
Gözlem Sayısı	2.120.259	537.914	1.582.345
R-squared	0,144	0,259	0,072

Tablo 10'un birinci sütununda tüm örneklem için tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığı sonuçları gösterilmektedir. Birinci sütunda kadın olmanın bu olasılığı binde seksen dört, hanede birey dışında yarı zamanlı çalışanın olması yüzde sekiz, birey harici hane gelirinin logaritmik olarak bir birim artışı yaklaşık yüzde iki, bekar olmaya kıyasla evli olmak yüzde bir, bekar olmaya kıyasla dul olmak yüzde iki, ücretli olmaya kıyasla kendi hesabına çalışmak yüzde sekiz buçuk, ücretsiz aile işçisi olmak yüzde on beş ve kovid19 döneminde olmak yüzde iki buçuk arttırmaktadır. Diğer taraftan, eğitimsiz olmaya kıyasla, sadece okuryazar yahut lise mezunu kategorisinde olmak yaklaşık yüzde iki, yaşın bir birim artması on binde yedi ve tecrübenin bir birim artması on binde iki, geçmişte çalışmış olmak yüzde bir, SGK kayıtlı bir işte çalışmak yaklaşık yüzde on, hanede birey dışında tam zamanlı çalışanın

olması binde on yedi, hane sayısının logaritmik olarak bir birim artması yaklaşık yüzde iki, ücretli olmaya kıyasla işveren olmak binde on altı ve 2008 krizinde olmak binde altı tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını düşürmektedir.

İkinci ve üçüncü sütundaki sonuçları kıyasladığımızda, tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığı, eğitimsiz olmaya kıyasla diğer tüm eğitim kategorilerinde olmak erkekler için bu oranı arttırmaktadır ve bu sonuç beşerî sermaye teorisi ile erkekler için uyumludur. Eğitimsiz olmaya kıyasla, İlkokul ve ortaokul mezunu olmak kadınlar için olasılığı arttırmaktadır. SGK'ya kayıtlı olan bir işte olmak ise olasılığı kadınlar için erkeklere nazaran üç kat arttırmaktadır. Bu sonuç bir işin tam ve yarı zamanlı opsiyonları sosyal güvenlik sunuyorsa kadınların yarı zamanlı opsiyonu tercih ettiği yahut işverenlerin kadınları yarı zamanlı istihdam etmeyi tercihini göstermektedir. Gelir etkisi kadınların yarı zamanlı çalışma olasılığını erkeklere kıyasla üç kattan fazla arttırmaktadır. Yarı zamanlı çalışma olasılığını, hanede birey dışında yarı zamanlı çalışanın olması kadınlar için erkeklere göre iki kattan fazla arttırmakta fakat hanede birey dışında tam zamanlı çalışanın olması kadınlar için erkeklere kıyasla olasılığı daha fazla azaltmaktadır ve bu bulgu gelir etkisini teyit eder özelliğindedir. Hanehalkı sayısının logaritmik olarak bir birim artması kadınlar için erkekle göre olasılığı daha fazla azaltmaktadır. Bekar olmaya kıyasla evli yahut dul olmak kadınlar için yarı zamanlı çalışma olasılığını arttırırken erkekler için evli olmak olasılığı azaltmaktadır. 2008 krizi erkeklerin yarı zamanlı çalışma olasılığını düşürürken, kovid19 kadınlar için erkeklere nazaran olasılığı daha fazla arttırmıştır. Ücretli olmaya kıyasla kendi hesabına çalışmak, ücretsiz aile işçisi olmak kadınların yarı zamanlı çalışma olasılığını erkeklere göre daha fazla arttırmıştır fakat cinsiyetler arasındaki fark kendi hesabına çalışanlar için daha baskındır. Fakat R^2 değerleri genel olarak düşük olmakla birlikte, modelin açıklayıcılığı, tüm örneklem için yaklaşık yüzde on beş, kadınlar için yüzde yirmi altı ve erkekler için yüzde yedi olduğu için bu modelin tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını kadınlar için daha iyi tahmin edebilirken, erkekler için doğru tahmin edemediğini ve genel olarak kullanılan değişkenler ile açıklayıcılığının yeterli olmadığını ve alternatif modeller kullanılmasının yararlı olabileceğini göstermektedir. Fakat çoğu işgücü

verisi uygulamasında R^2 'in 0,2 ile 0,6 arasında olduğu ve daha düşük R^2 bulmanın çok yaygın olduğu da bilinmektedir (Pradhan, 2013).

1.5.1.2 İkinci Doğrusal Olasılık Modeli

İkinci modelde, bir bireyin işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını tüm bireyler, kadınlar ve erkekler için aşağıda listelenen üç spesifikasyonda Doğrusal Olasılık Modeli ile incelenecektir.

Birinci Spesifikasyon:

$$P \text{ Yarızaman_}y_i = \alpha_1 \text{ kadın} + \alpha_2 \text{ eğitim seviyesi} + \alpha_3 \text{ yas} + \alpha_4 \text{ yas2} + \alpha_5 \text{ gecmiste_çal} + \alpha_6 \text{ hane yarız. çalışan} + \alpha_7 \text{ hane tamz. çalışan} + \alpha_8 \log \# \text{ hanehalkı} + \alpha_9 \log \text{ gelir etkisi} + \alpha_{10} \text{ medeni hal} + \alpha_{11} \text{ kriz08} + \alpha_{12} \text{ kovid19} + \alpha_{13} \text{ çalışma durumu} + \alpha_{14} \text{ bölge} + u_i \quad (7)$$

İkinci Spesifikasyon:

$$P \text{ YarızamanK_}y_i = \alpha_1 \text{ eğitim seviyesi} + \alpha_2 \text{ yas} + \alpha_3 \text{ yas2} + \alpha_4 \text{ gecmiste_çal} + \alpha_5 \text{ hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{ hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{ hanehalkı} + \alpha_8 \log \text{ gelir etkisi} + \alpha_9 \text{ medeni hal} + \alpha_{10} \text{ kriz08} + \alpha_{11} \text{ kovid19} + \alpha_{12} \text{ bölge} + u_i \quad (8)$$

Üçüncü Spesifikasyon:

$$P \text{ YarızamanE_}y_i = \alpha_1 \text{ eğitim seviyesi} + \alpha_2 \text{ yas} + \alpha_3 \text{ yas2} + \alpha_4 \text{ gecmiste_çal} + \alpha_5 \text{ hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{ hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{ hanehalkı} + \alpha_8 \log \text{ gelir etkisi} + \alpha_9 \text{ medeni hal} + \alpha_{10} \text{ kriz08} + \alpha_{11} \text{ kovid19} + \alpha_{12} \text{ bölge} + u_i \quad (9)$$

Aşağıdaki Tablo 11 yukarıda birinci doğrusal olasılık modelinde kullanılan değişkenlerin birbiri ile ve ilk spesifikasyonun bağımlı değişkeni ile korelasyon tablosunu içermektedir. Tablo 11'de ilk sütunda tüm değişkenlere bir sayı atanmıştır ikinci sütunda değişkenin adı belirtilmiştir. Tablonun x ekseninde iki çizgi arasında görünen numaralar ilk sütundaki numaralanmış değişkenleri temsil etmektedir. Tablo ikinci ve üçüncü spesifikasyonun bağımlı değişkeni için tekrarlanmamıştır. Tabloda en yüksek negatif korelasyon evli ile bekar arasındadır ve bu bize neredeyse iki kutuplu bir örnekleme sahip olduğumuzu göstermektedir. İkinci en yüksek pozitif korelasyon birey harici hane gelirinin logaritmik değeri ile hanede tam zamanlı çalışanın olduğunu gösteren değişken arasındadır ve bu hanenin birey harici toplam gelirinin tam zamanlı çalışan bir bireyin hanede olması ile büyük ölçüde açıklanabildiğini göstermektedir.

Tablo 11. İkinci Doğrusal Olasılık Modelinde Kullanılan Değişkenlerin Birbiri ile Korelasyonu

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	yarızaman_yi	1,00									
2	women	0,19	1,00								
3	egitimsiz	0,04	0,03	1,00							
4	sadece okuryazar	-0,01	-0,03	-0,03	1,00						
5	ilkokul	0,07	-0,06	-0,11	-0,14	1,00					
6	ortaokul	-0,02	-0,12	-0,08	-0,11	-0,34	1,00				
7	lise	-0,09	0,03	-0,09	-0,11	-0,36	-0,28	1,00			
8	uni_dr	0,02	0,16	-0,08	-0,10	-0,32	-0,25	-0,27	1,00		
9	yas	0,18	-0,06	0,12	0,01	0,43	-0,28	-0,16	-0,09	1,00	
10	yas2	0,19	-0,09	0,13	0,02	0,40	-0,24	-0,16	-0,11	0,99	1,00
11	gecmiste_çal	-0,13	-0,13	0,02	0,02	0,10	-0,01	-0,05	-0,07	0,20	0,18
12	hane yarız.çalısan	0,16	0,01	0,02	0,00	-0,02	0,01	-0,02	0,02	0,00	0,01
13	hane tamz,çalısan	0,07	0,19	-0,02	-0,02	-0,08	0,05	0,03	0,02	-0,14	-0,12
14	log #hanehalkı	-0,14	-0,13	0,02	0,05	-0,09	0,12	0,02	-0,07	-0,24	-0,20
15	log gelir etkisi	-0,16	0,16	-0,03	-0,02	-0,06	0,01	0,05	0,02	-0,11	-0,10
16	bekar	-0,19	-0,04	-0,10	-0,04	-0,40	0,19	0,16	0,16	-0,65	-0,59
17	evli	0,18	0,01	0,09	0,04	0,39	-0,18	-0,15	-0,15	0,60	0,54
18	boşanmış	-0,01	0,10	0,00	-0,01	0,04	-0,02	0,00	-0,03	0,12	0,10
19	dul	0,05	0,08	0,07	0,02	0,05	-0,03	-0,03	-0,04	0,13	0,13
20	kriz08	-0,04	-0,04	0,01	0,02	0,03	-0,01	0,01	-0,04	-0,02	-0,03
21	kovid19	0,03	0,01	-0,01	-0,02	-0,05	0,01	0,00	0,06	0,04	0,04

	Değişkenler	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
11	gecmiste_çal	1,00										
12	hane yarız.çalışan	-0,01	1,00									
13	hane tamz.çalışan	-0,08	-0,04	1,00								
14	log #hanehalkı	-0,09	0,09	0,38	1,00							
15	log gelir etkisi	-0,02	0,01	0,69	0,28	1,00						
16	bekar	-0,19	0,01	0,12	0,30	0,07	1,00					
17	evli	0,18	-0,01	-0,09	-0,23	-0,05	-0,94	1,00				
18	boşanmış	0,04	-0,02	-0,09	-0,20	-0,08	-0,01	-0,22	1,00			
19	dul	0,00	-0,01	-0,03	-0,09	-0,03	-0,09	-0,02	-0,02	1,00		
20	kriz08	0,01	-0,01	-0,03	0,02	-0,03	0,01	0,01	-0,01	-0,01	1,00	
21	kovid19	0,03	0,01	-0,03	-0,05	-0,02	-0,02	0,00	0,02	0,00	-0,09	1,00

Tablo 12’de ikinci doğrusal olasılık modelinde tüm örneklem için, kadınlar için ve erkekler için sırası ile birinci, ikinci ve üçüncü spesifikasyon sonuçları gösterilmektedir. Tablo 12’de bağımlı değişken sırası ile birinci, ikinci ve üçüncü sütunda tüm örneklem için, kadınlar için ve erkekler için işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını göstermektedir.

Tablo 12. LPM- İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı

Değişkenler	(1) yarızaman_yi	(2) yarızamanK_yi	(3) yarızamanE_yi
Kadın	0,129*** [0,012]		
Sadece Okuryazar	-0,030** [0,013]	-0,021 [0,015]	-0,014 [0,010]
İlkokul	-0,018 [0,013]	0,015 [0,018]	0,002 [0,011]
Ortaokul	0,019 [0,014]	0,021 [0,023]	0,046*** [0,012]
Lise	-0,055*** [0,013]	-0,112*** [0,019]	0,022 [0,013]
Y,okul ve üzeri	-0,005 [0,020]	-0,062** [0,026]	0,103*** [0,019]
yas	-0,016*** [0,001]	-0,010*** [0,001]	-0,023*** [0,002]
yas2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]
gecmiste_çal	-0,185*** [0,021]	-0,100*** [0,022]	-0,275*** [0,024]
hane yarız,çalışan	0,296*** [0,010]	0,268*** [0,012]	0,299*** [0,010]
hane tamz,çalışan	0,225*** [0,010]	0,224*** [0,004]	0,193*** [0,013]
log #hanehalkı	-0,118*** [0,007]	-0,132*** [0,005]	-0,077*** [0,006]
log gelir etkisi	-0,057*** [0,002]	-0,061*** [0,001]	-0,053*** [0,003]
Evli	0,137*** [0,013]	0,214*** [0,016]	0,091*** [0,010]
Boşanmış	-0,012 [0,007]	-0,007 [0,008]	-0,016* [0,007]
Dul	0,117***	0,117***	0,041**

	[0,014]	[0,018]	[0,015]
kriz08	-0,044***	-0,025**	-0,045***
	[0,008]	[0,009]	[0,008]
kovid19	0,039***	0,029***	0,041***
	[0,008]	[0,008]	[0,008]
Sabit	0,584***	0,544***	0,728***
	[0,034]	[0,033]	[0,052]
Gözlem Sayısı	467,582	194,591	272,991
R-squared	0,249	0,288	0,235

Tablo 12'nin birinci sütununda tüm örneklem için işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığı sonuçları gösterilmektedir. Birinci sütunda kadın olmanın bu olasılığı yaklaşık yüzde on üç, hanede birey dışında yarı zamanlı çalışanın olması yüzde otuz, hanede birey dışında tam zamanlı çalışanın olması yüzde yirmi iki, bekar olmaya kıyasla evli ve dul olmak sırasıyla yaklaşık yüzde on dört ve yüzde on iki, kovid 19 döneminde olmak ise yüzde dört arttırmaktadır. Diğer taraftan işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını, eğitimsiz olmaya kıyasla, sadece okuryazar yahut lise mezunu kategorisinde olmak sırası ile yaklaşık olarak yüzde üç ve yüzde altı, yaşın bir birim artması binde on altı, hane sayısının logaritmik olarak bir birim artması yaklaşık olarak yüzde on iki, birey harici hane gelirinin logaritmik olarak bir birim artışı yüzde altı, bekar olmaya kıyasla evli olmak yüzde on dört, bekar olmaya kıyasla dul olmak yüzde on iki, 2008 kriz döneminde olmak ise yüzde dört düşürmektedir.

İkinci ve üçüncü sütundaki sonuçları kıyasladığımızda, işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığı, eğitimsiz olmaya kıyasla ortaokul ve yüksekokul ve üzeri eğitim kategorisinde olmak erkekler için olasılığı arttırırken, lise ve yüksekokul ve üzeri eğitim kategorisinde olmak eğitimsiz olmaya kıyasla kadınlar için olasılığı azaltmaktadır. Gelir etkisi kadınların yarı zamanlı çalışma olasılığını erkeklerle kıyasla daha fazla azaltmaktadır. Yarı zamanlı çalışma olasılığını, hanede birey dışında yarı zamanlı çalışanın olması erkekler, hanede birey dışında tam zamanlı çalışanın olması ise kadınlar için diğer cinsiyete kıyasla olasılığı daha fazla arttırmaktadır. Hane sayısının logaritmik olarak bir birim artması kadınlar için erkekle göre olasılığı daha

fazla azaltmaktadır ve bu bulgu sosyal ve kültürel olarak bakım sorumluluğunu yerine getiren cinsiyetin kadınlar olması ile uyumludur. Bekar olmaya kıyasla evli yahut dul olmak kadınlar için yarı zamanlı çalışma olasılığını erkeklerden daha fazla arttırırken erkekler için boşanmış olmak olasılığı azaltmaktadır. Bu bulgu sosyal ve kültürel olarak evin geçimini sağlamakla yükümlü olan erkeklerin bu rolü yerine getirememeleri durumunda boşanmaları ile uyumludur. 2008 krizi erkeklerin yarı zamanlı çalışma olasılığını kadınlardan daha fazla düşürürken, kovid19 erkeklerin yarı zamanlı çalışma olasılığını kadınlara nazaran daha fazla arttırmıştır. İkinci modelin R2 değerleri göstermektedir ki model en iyi kadınların işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını tahmin edebilmektedir fakat ikinci modelde, modelin kadınların olasılığı ile erkeklerin olasılığını tahmin etme başarısında büyük bir fark yoktur. İlerleyen sayfalarda alternatif modeller kullanılacaktır fakat ikinci model için tüm spesifikasyonlar için R2'in 0,2 değerinin üstünde olduğu için kabul edilebilir durumdadır (Pradhan, 2013).

1.5.1.3 Üçüncü Doğrusal Olasılık Modeli

Üçüncü modelde, bir bireyin işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığını tüm bireyler, kadınlar ve erkekler için aşağıda listelenen üç spesifikasyonda Doğrusal Olasılık Modeli ile incelenecektir.

Birinci Spesifikasyon:

$$P \text{ Tamzaman_}ti_i = \alpha_1 \text{ kadın} + \alpha_2 \text{ eğitim seviyesi} + \alpha_3 \text{ yas} + \alpha_4 \text{ yas}^2 + \alpha_5 \text{ gecmiste_çal} + \alpha_6 \text{ hane yarız. çalışan} + \alpha_7 \text{ hane tamz. çalışan} + \alpha_8 \log \# \text{ hanehalkı} + \alpha_9 \log \text{ gelir etkisi} + \alpha_{10} \text{ medeni hal} + \alpha_{11} \text{ kriz08} + \alpha_{12} \text{ kovid19} + \alpha_{13} \text{ çalışma durumu} + \alpha_{14} \text{ bölge} + u_i \quad (10)$$

İkinci Spesifikasyon:

$$P \text{ TamzamanK_}ti_i = \alpha_1 \text{ eğitim seviyesi} + \alpha_2 \text{ yas} + \alpha_3 \text{ yas}^2 + \alpha_4 \text{ gecmiste_çal} + \alpha_5 \text{ hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{ hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{ hanehalkı} + \alpha_8 \log \text{ gelir etkisi} + \alpha_9 \text{ medeni hal} + \alpha_{10} \text{ kriz08} + \alpha_{11} \text{ kovid19} + \alpha_{12} \text{ bölge} + u_i \quad (11)$$

Üçüncü Spesifikasyon:

$$P \text{ TamzamanE_}ti_i = \alpha_1 \text{ eğitim seviyesi} + \alpha_2 \text{ yas} + \alpha_3 \text{ yas}^2 + \alpha_4 \text{ gecmiste_çal} + \alpha_5 \text{ hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{ hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{ hanehalkı} + \alpha_8 \log \text{ gelir etkisi} + \alpha_9 \text{ medeni hal} + \alpha_{10} \text{ kriz08} + \alpha_{11} \text{ kovid19} + \alpha_{12} \text{ bölge} + u_i \quad (12)$$

Aşağıdaki Tablo 13'te yukarıda üçüncü doğrusal olasılık modelinde kullanılan değişkenlerin birbiri ile ve ilk spesifikasyonun bağımlı değişkeni ile korelasyon tablosunu içermektedir. Tablo 13'te ilk sütunda tüm değişkenlere bir sayı atanmıştır ikinci sütunda değişkenin adı belirtilmiştir. Tablonun x ekseninde iki çizgi arasında görünen numaralar ilk sütundaki numaralanmış değişkenleri temsil etmektedir. Tablo ikinci ve üçüncü spesifikasyonun bağımlı değişkeni için tekrarlanmamıştır. Tabloda en yüksek negatif korelasyon evli ile bekar arasında ve bekar ile yaş arasındadır ve bu bulgu bize tekrar ve neredeyse iki kutuplu bir örnekleme sahip olduğumuzu ve yaş ilerledikçe bireylerin evlendiğini göstermektedir. Bunun dışında en yüksek pozitif korelasyon birey harici hane gelirinin logaritmik değeri ile hanede tam zamanlı çalışanın olduğunu gösteren değişken arasındadır ve bu hanenin birey harici toplam gelirinin tam zamanlı çalışan bir bireyin hanede olması ile büyük ölçüde açıklanabildiğini göstermektedir.

Tablo 13. Üçüncü Doğrusal Olasılık Modelinde Kullanılan Değişkenlerin Birbiri ile Korelasyonu

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	tamzaman_ti	1									
2	women	-0,11	1								
3	egitimsiz	-0,03	0,05	1							
4	sadece okuryazar	-0,05	0,006	-0,02	1						
5	ilkokul	0,008	-0,1	-0,07	-0,1	1					
6	ortaokul	-0,04	-0,09	-0,05	-0,08	-0,3	1				
7	lise	0,003	-0,01	-0,07	-0,09	-0,37	-0,27	1			
8	uni_dr	0,047	0,176	-0,06	-0,09	-0,36	-0,26	-0,32	1		
9	yas	0,138	-0,11	0,073	-0,03	0,311	-0,22	-0,11	-0,02	1	
10	yas2	0,119	-0,11	0,081	-0,01	0,292	-0,19	-0,12	-0,04	0,987	1
11	gecmiste_çal	-0,03	-0,03	-0,01	-0,03	0,006	-0,08	0,003	0,072	0,19	0,168
12	hane yarız.çalışan	0,005	-0,01	-0	-0	0,008	0,01	-0,01	-0,01	0,011	0,014
13	hane tamz,çalışan	-0,01	0,208	0,005	0,029	-0,06	0,051	-0,01	0,024	-0,15	-0,12
14	log #hanehalkı	-0,1	-0,04	0,045	0,084	0,023	0,124	-0,01	-0,17	-0,14	-0,09
15	log gelir etkisi	-0,39	0,133	0,006	0,016	-0,01	0,022	-0,01	-0,01	-0,05	-0,03
16	bekar	-0,18	0,117	-0,04	0,021	-0,28	0,16	0,079	0,075	-0,59	-0,53
17	evli	0,182	-0,15	0,031	-0,02	0,27	-0,15	-0,08	-0,07	0,549	0,489
18	boşanmış	-0,03	0,132	0,002	-0,01	0,009	-0,01	0,004	-0	0,067	0,059
19	dul	-0,01	0,086	0,056	0,02	0,03	-0,02	-0,02	-0,02	0,087	0,093
20	kriz08	-0,03	-0,02	0,002	0,008	0,022	-0,01	0,005	-0,03	-0,03	-0,03
21	kovid19	-0,02	0,031	-0	-0,01	-0,05	0	0	0,057	0,044	0,043

		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
11	gecmiste_çal	1										
12	hane yarız.çalısan	0,001	1									
13	hane tamz,çalısan	-0,07	-0,03	1								
14	log #hanehalkı	-0,1	0,073	0,449	1							
15	log gelir etkisi	0,002	0,049	0,463	0,237	1						
16	bekar	-0,17	0,008	0,207	0,255	0,103	1					
17	evli	0,165	-0,01	-0,19	-0,21	-0,09	-0,95	1				
18	boşanmış	0,004	-0,01	-0,06	-0,16	-0,03	0,034	-0,26	1			
19	dul	0,004	-0,01	-0,02	-0,06	-0	-0,05	-0,05	-0,01	1		
20	kriz08	0,006	-0,01	-0,02	0,015	-0,01	0,012	0	-0,01	-0	1	
21	kovid19	0,031	0,013	-0,02	-0,04	0,006	-0,01	-0,01	0,018	0,001	-0,07	1

Tablo 14’te ikinci doğrusal olasılık modelinde tüm örneklem için, kadınlar için ve erkekler için sırası ile birinci, ikinci ve üçüncü spesifikasyon sonuçları gösterilmektedir. Tablo 14’te bağımlı değişken sırası ile birinci, ikinci ve üçüncü sütunda tüm örneklem için, kadınlar için ve erkekler için işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığını göstermektedir.

Tablo 14. LPM- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı

Değişkenler	(1) tamzaman_ti	(2) tamzamanK_ti	(3) tamzamanE_ti
Kadın	-0,075*** [0,006]		
Sadece Okuryazar	0,012 [0,008]	-0,008 [0,009]	0,055*** [0,006]
İlkokul	0,053*** [0,006]	0,004 [0,011]	0,113*** [0,006]
Ortaokul	0,086*** [0,005]	0,030** [0,010]	0,146*** [0,008]
Lise	0,097*** [0,006]	0,024* [0,011]	0,165*** [0,009]
Y,okul ve üzeri	0,116*** [0,007]	0,056*** [0,012]	0,179*** [0,010]
yas	0,013*** [0,000]	0,013*** [0,001]	0,011*** [0,000]
yas2	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]
gecmiste_çal	-0,077*** [0,007]	-0,016 [0,013]	-0,105*** [0,010]
hane yarız.çalışan	0,071*** [0,004]	0,080*** [0,007]	0,063*** [0,004]
hane tamz,çalışan	0,142*** [0,007]	0,178*** [0,007]	0,123*** [0,007]
log #hanehalkı	-0,051*** [0,005]	-0,059*** [0,005]	-0,052*** [0,005]
log gelir etkisi	-0,087*** [0,001]	-0,112*** [0,001]	-0,071*** [0,002]
Evli	0,097*** [0,004]	0,056*** [0,002]	0,121*** [0,005]
Boşanmış	-0,006* [0,003]	-0,021*** [0,004]	-0,014*** [0,003]
Dul	0,060***	0,015***	0,053***

	[0,003]	[0,004]	[0,008]
kriz08	-0,036***	-0,020**	-0,040***
	[0,004]	[0,008]	[0,004]
kovid19	-0,024***	-0,016***	-0,028***
	[0,005]	[0,004]	[0,006]
Sabit	0,578***	0,519***	0,567***
	[0,012]	[0,029]	[0,015]
Gözlem Sayısı	2.341.799	593.707	1.748.092
R-squared	0,271	0,406	0,211

Tablo 14'ün birinci sütununda tüm örneklem için işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığı sonuçları gösterilmektedir. Birinci sütunda kadın olmanın bu olasılığı yedi buçuk, hane halkının logaritmik değerinin 1 birim artması yüzde beş ve birey harici hane gelirinin logaritmik olarak bir birim artışı yüzde dokuz, bekar olmaya kıyasla boşanmış olmak binde altı, 2008 krizi döneminde olmak yaklaşık yüzde dört ve kovid19 döneminde olmak yaklaşık yüzde iki azaltmaktadır.

Diğer taraftan işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığını, eğitimsiz olmaya kıyasla, İlkokul, ortaokul, lise ve yüksekokul ve üzeri mezuniyete sahip olmak sırası ile yaklaşık olarak yüzde beş, yüzde dokuz, yüzde on ve yaklaşık yüzde on iki arttırmaktadır. Görüldüğü üzere, sadece okuryazar kategorisi hariç, eğitim seviyesi arttıkça işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığı daha fazla arttırmaktadır. Yas arttıkça işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığı yüzde bir oranında artmaktadır. Bu olasılığı, hanede birey dışında tam zamanlı çalışanın olması yüzde on dört ve hanede birey dışında yarı zamanlı çalışanın olması yüzde yedi arttırmaktadır. Bekar olmaya kıyasla evli ve dul olmak sırasıyla yaklaşık olarak yüzde on ve yüzde altı oranında arttırmaktadır.

İkinci ve üçüncü sütundaki sonuçları kıyasladığımızda, işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığı, eğitimsiz olmaya kıyasla tüm eğitim seviyeleri erkekler için olasılığı artan oranlarda arttırırken (sadece okuryazar %5, ilkokul%11, ortaokul %15, lise %16,5 yüksekokul ve üzeri %18), kadınlar için ise tüm eğitim kategorileri aynı etkiyi göstermemektedir. Eğitimsiz olmaya kıyasla kadınlar için ortaokul mezunu

olmak % 3, lise mezunu olmak %2, ve yüksekokul ve üzeri eğitim mezunu olmak %6 oranında olasılığı arttırmaktadır. Tam zamanlı çalışma olasılığını, hanede birey dışında yarı zamanlı çalışanın ve hanede birey dışında tam zamanlı çalışanın olması kadınlar için erkeklere kıyasla olasılığı daha fazla arttırmaktadır. Gelir etkisi kadınların tam zamanlı çalışma olasılığını erkeklere kıyasla daha fazla azaltmaktadır. Hane sayısının logaritmik olarak bir birim artması kadınlar için erkekle göre olasılığı daha fazla azaltmaktadır ve bu bulgu sosyal ve kültürel olarak bakım sorumluluğunu yerine getiren cinsiyetin kadınlar olması ile uyumludur. Bekar olmaya kıyasla evli yahut dul olmak erkekler için tam zamanlı çalışma olasılığını kadınlara nazaran daha fazla arttırırken erkekler için boşanmış olmak olasılığı kadınlara nazaran daha az azaltmaktadır. Hem 2008 krizi hem kovid19 dönemi erkeklerin yarı zamanlı çalışma olasılığını kadınlardan daha fazla düşürmüştür.

Üçüncü modelin R2 değerleri göstermektedir ki model en iyi kadınların işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığını tahmin edebilmektedir. Üçüncü modelde, tüm örneklem için işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığını tahmin oranı %15.6, kadınlar için %38.5 ve erkekler için %19.7 dir İlerleyen sayfalarda alternatif modeller kullanılacaktır fakat ikinci model için tüm spesifikasyonlar için R2'in 0,2 değerinin üstünde olduğu için kabul edilebilir durumdadır (Pradhan, 2013).

1.5.2 Probit Modelleri

Doğrusal olasılık modelinde, bazen tahmin edilen olasılık değerleri "0" ve "1" arasında olmayabilir, bu da bağımlı değişken ikili olduğunda en belirgin sorundur. Probit modeli bu sorunu, bir gözlemin belirli bir "0" veya "1" kategorisine ait olma koşullu olasılığını sağlayarak çözmektedir.

Probit modelimizde, veri setindeki (Y_i) , bir birey (i) yarı zamanlı çalışıyorsa 1 değerini alır ve birey yarı zamanlı çalışmıyorsa 0 değerini alır. Yarı zamanlı bir çalışan olmanın yarı zamanlı bir çalışan olmamaya göre olasılığı p_i aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$p_i = \text{Prob}(Y_i = 1 | \mathbf{X}) = \int_{-\infty}^{x_i' \beta} (2\pi)^{-1/2} \exp\left(-\frac{t^2}{2}\right) dt = \Phi(x_i' \beta) \quad (13)$$

Burada Φ , $0 \leq p_i \leq 1$, sağlayan standart normal hataların kümülatif dağılım

fonksiyonudur; burada x , yarı zamanlı istihdam sonucundaki değişimi açıklayan faktörlerin bir vektörüdür. β , x 'teki değişikliklerin yarı zamanlı olma olasılığı üzerindeki etkisini yansıtan bir katsayı vektörüdür.

Olasılıktaki kısmi değişimi açıklayan marjinal etkiler, belirli bir unsur ile olasılık sonucu arasındaki ilişkiyi yorumlamak için kullanılır. Bu katsayılar, tahmin edicideki bir birimlik değişikliği z -skorundaki veya probit endeksindeki bir değişikliğe bağlar.

Marjinal etkiler, açıklayıcı değişkenlerin yarı zamanlı olmanın tahmin edilen olasılığını nasıl değiştirdiğine dair içgörü sağlar.

LROC analizi ikili zorunlu bir seçim olasılığı olarak da adlandırılır. Örneğin bir örnekleme çalışmaları ve çalışmayanlar olsun ve Probit modelleri ile örneklem içinden seçilen rastgele bir bireyin çalışma olasılığını bulmaya çalışan bir modelimiz olduğunu varsayalım, LROC modelin gerçekten çalışan bireyi çalışmayanlar ve çalışanlar arasında ne kadar iyi ayırım ile tespit edebildiğinin bir ölçüsüdür. LROC 0 ile 1 arasındadır ve 0.50 modelin bir ayırım yapamadığını gösterirken 0.70 ve üzeri değerler makul bir oran olarak kabul edilir.

1.5.2.1 Birinci Probit Modeli

İlk modelde, bir bireyin tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını aşağıda listelenen üç spesifikasyonda (herkes için, kadınlar için, erkekler için) Probit yöntemi ile incelenecektir.

İlk Spesifikasyon:

$$\text{Probit Yarızaman}_{yt_i} = \alpha_1 \text{kadın} + \alpha_2 \text{egitim seviyesi} + \alpha_3 \text{yas} + \alpha_4 \text{yas}^2 + \alpha_5 \text{ex} + \alpha_6 \text{ex}^2 + \alpha_7 \text{gecmiste}_{\text{çal}} + \alpha_8 \text{SGK_Kayıt} + \alpha_9 \text{dyc} + \alpha_{10} \text{dtc} + \alpha_{11} \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_{12} \log \text{gelir etkisi} + \alpha_{13} \text{medeni hal} + \alpha_{14} \text{kriz08} + \alpha_{15} \text{kovid19} + \alpha_{16} \text{çalışma durumu} + \alpha_{17} \text{bölgeXISIC} + u_i \quad (14)$$

İkinci Spesifikasyon:

$$\text{Probit YarızamanK}_{yt_i} = \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas}^2 + \alpha_4 \text{ex} + \alpha_5 \text{ex}^2 + \alpha_6 \text{gecmiste}_{\text{çal}} + \alpha_7 \text{SGK_Kayıt} + \alpha_8 \text{dyc} + \alpha_9 \text{dtc} + \alpha_{10} \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_{11} \log \text{gelir etkisi} + \alpha_{12} \text{medeni hal} + \alpha_{13} \text{kriz08} + \alpha_{14} \text{kovid19} + \alpha_{15} \text{çalışma durumu} + \alpha_{16} \text{bölgeXISIC} + u_i \quad (15)$$

Üçüncü Spesifikasyon:

$$\text{Probit YarızamanE}_{yt_i} = \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas}^2 + \alpha_4 \text{ex} + \alpha_5 \text{ex}^2 + \alpha_6 \text{gecmiste}_{\text{çal}} + \alpha_7 \text{SGK_Kayıt} + \alpha_8 \text{dyc} + \alpha_9 \text{dtc} + \alpha_{10} \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_{11} \log \text{gelir etkisi} + \alpha_{12} \text{medeni hal} + \alpha_{13} \text{kriz08} + \alpha_{14} \text{kovid19} + \alpha_{15} \text{çalışma durumu} + \alpha_{16} \text{bölgeXISIC} + u_i \quad (16)$$

Tablo 15'nin ilk üç sütunu probit modelinin sonuçlarını son üç sütunu ise diğer tüm bağımsız değişkenler ortalama değerde iken bir değişkenin marjinal etki değerini göstermektedir. Birinci sütunun marjinleri dördüncü sütunda, ikinci sütunun marjinleri beşinci sütunda ve üçüncü sütunun marjinleri altıncı sütunda gösterilmektedir.

Birinci sütunda tüm nüfus için, tam zamanlı istihdama kıyasla yarı zamanlı istihdam olasılığı, kadın olmak, daha yaşlı olmak (yas2), işin SGK'ya kayıtlı bir iş olması, yarı zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane yarız.çalışan), bireyin geliri hariç hane halkı gelirinin logaritmik değerinin artması (log gelir etkisi), bekar olmaya kıyasla evli olmak, ücretli çalışan olmaya kıyasla kendi hesabına çalışmak ve ücretsiz aile işçisi olmak ve covid19 yılında olmak ile artmaktadır. Diğer taraftan, eğitimsiz olmaya göre sadece okuryazar olmak yahut lise mezunu olmak, kıdem artması (ex), daha önce iş deneyimine sahip olmak, tam zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane tamz.çalışan), ücretli çalışan olmaya göre iş veren olmak ve 2008 ekonomik durgunluğu tüm nüfus için tam zamanlı istihdama göre yarı zamanlı istihdam olasılığını azaltmaktadır.

Tablo 15'in ikinci ve üçüncü sütunları sırasıyla kadınlar ve erkekler için ikinci ve üçüncü spesifikasyon sonuçlarını göstermektedir. Hem kadınlar hem de erkekler için bağımsız değişken katsayılarının yorumlanması açısından ilk spesifikasyona (tüm örneklem) kıyasla az sayıda değişiklik vardır. En belirgin değişiklik eğitim ve medeni durum kategorilerindedir. Erkekler için eğitimsiz olmaya kıyasla yüksekokul ve üzeri eğitim kategorisi dışında diğer tüm eğitim kategorilerinde olmak yarı zamanlı çalışma olasılığını azaltmaktadır. Fakat eğitimsiz olmaya göre sadece okuryazar yahut lise mezunu olmak kadınların yarı zamanlı çalışma olasılığını azaltmakta fakat İlkokul yahut ortaokul mezunu olmak bu olasılığı arttırmaktadır.

İkinci sütunda bekar olmaya kıyasla evli yahut dul olmanın kadınlar için yarı zamanlı çalışma olasılığını arttırdığı görülmektedir. Fakat erkekler için bekar olmaya kıyasla tüm diğer medeni hallerin yarı zamanlı çalışma olasılığını azalttığını gözlemliyoruz.

Tablo 15. Probit Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı

	Probit			Marjinler		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Değişkenler	yarızaman_yt	yarızamanK_yt	yarızamanE_yt	f_margin_1	f_margin_w	f_margin_m
Kadın	0,675*** [0,030]			0,06*** [0,00]		
Okuryazar	-0,130*** [0,036]	-0,081** [0,036]	-0,246*** [0,031]	-0,01*** [0,00]	-0,01** [0,01]	-0,01*** [0,00]
İlkokul	-0,027 [0,033]	0,056* [0,033]	-0,143*** [0,034]	-0,00 [0,00]	0,01* [0,00]	-0,01*** [0,00]
Ortaokul	0,014 [0,040]	0,137*** [0,043]	-0,120*** [0,038]	0,00 [0,00]	0,02*** [0,01]	-0,01*** [0,00]
Lise	-0,125*** [0,045]	-0,113** [0,055]	-0,180*** [0,046]	-0,01*** [0,00]	-0,02** [0,01]	-0,01*** [0,00]
Y,okul ve üzeri	-0,090 [0,070]	-0,158** [0,080]	-0,037 [0,061]	-0,01 [0,01]	-0,02** [0,01]	-0,00 [0,00]
yas	-0,080*** [0,005]	-0,063*** [0,007]	-0,092*** [0,007]	-0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]
yas2	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]

ex	-0,023***	-0,025***	-0,019***	-0,00***	-0,00***	-0,00***
	[0,004]	[0,006]	[0,003]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
ex2	0,000***	0,001***	0,000***	0,00***	0,00***	0,00***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
gecmiste_çal	-0,107***	-0,078***	-0,123***	-0,01***	-0,01***	-0,01***
	[0,016]	[0,026]	[0,015]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
SGK_Kayıt	-0,800***	-0,896***	-0,661***	-0,07***	-0,13***	-0,04***
	[0,029]	[0,039]	[0,024]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
hane yarız,çalısan	0,518***	0,537***	0,516***	0,04***	0,08***	0,03***
	[0,031]	[0,034]	[0,031]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
hane tamz,çalısan	-0,089***	-0,085***	-0,120***	-0,01***	-0,01***	-0,01***
	[0,010]	[0,013]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
log #hanehalkı	-0,192***	-0,169***	-0,108***	-0,02***	-0,02***	-0,01***
	[0,016]	[0,024]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
log gelir etkisi	0,079***	0,078***	0,053***	0,01***	0,01***	0,00***
	[0,005]	[0,005]	[0,004]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Evli	0,039**	0,266***	-0,190***	0,00**	0,04***	-0,01***
	[0,018]	[0,029]	[0,015]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Boşanmış	-0,032	0,046	-0,048	-0,00	0,01	-0,00
	[0,027]	[0,029]	[0,030]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Dul	-0,002	0,164***	-0,116**	-0,00	0,02***	-0,01**

		[0,030]	[0,033]	[0,048]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
İşveren		-0,221***	-0,090	-0,272***	-0,01***	-0,01*	-0,01***
		[0,036]	[0,056]	[0,030]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
Kendi Hesabına		0,641***	0,963***	0,443***	0,07***	0,20***	0,03***
		[0,050]	[0,047]	[0,039]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
Ücretsiz Aile		0,753***	0,807***	0,643***	0,09***	0,16***	0,06***
		[0,032]	[0,036]	[0,034]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
kriz08		-0,083***	-0,062*	-0,095***	-0,01***	-0,01*	-0,01***
		[0,025]	[0,034]	[0,022]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
kovid19		0,222***	0,168***	0,256***	0,02***	0,02***	0,02***
		[0,018]	[0,023]	[0,019]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Sabit		-0,107	0,114	0,113			
		[0,100]	[0,141]	[0,132]			
Gözlem Sayısı		2.120.259	537.914	1.582.345	2.120.259	537.914	1.582.345
LROC Altındaki Alan		0,8576	0,8536	0,8357			
Doğru	Kategorize	% 94,60	% 89,48	% 96,62			
Edilen Oran							

Probit modeller, maksimum olasılık tahmin tekniklerini kullandıkları için OLS regresyonundan daha büyük örneklem büyüklüğü gerektirir. Ancak bu tezde oldukça büyük bir örneklem kullanılmasına rağmen sonuç nadir ise probit modelinin tahmin edilebilme yeteneği azalabilir. Bu yüzden iki ayrı değerlendirme yöntemi ile probit modelinin tahmin başarısı değerlendirilmiştir. İlk probit modelimiz için hem ROC eğrisi altında kalan alan hem de doğru sınıflandırma oranı yüksektir. Sırası ile üç spesifikasyon için ROC eğrisi altında kalan alan yaklaşık %86, %85 ve %84 ve doğru sınıflandırma oranı ise yaklaşık %95, %89 ve %97 ile oldukça yüksektir.

Probit tahminlerinin yorumlanması genellikle katsayıların işaretiyle sınırlı olduğundan, bir bağımsız değişken bir birim artarken diğer tüm değişkenler ortalama değerlerinde sabit kaldığında bağımlı değişkenin olasılığındaki ortalama değişimi gösteren marjinal etkileri gösterir. Başka bir deyişle, marjinal etkiler, diğer tüm değişkenler ortalama değerlerinde sabit tutulduğunda, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki ortalama etki büyüklüklerini yorumlamamızı sağlar.

Tablo 15'nin son üç sütunu, sırasıyla tüm nüfus kadınlar ve erkekler için tam zamanlı olmak yerine yarı zamanlı olma olasılığı üzerindeki tüm bağımsız değişkenlerin marjinal etkilerini vermektedir. Tablo 15'da marjinal etkileri yorumlarken, bu sonuçların ortalama için olduğunu aklımızda tutmamız gerekir. Ayrıca, önceki probit sonuçlarında bir değişken için olasılığı arttırdığını bulmamıza ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen bu değişkenin marjin değeri farklı işaret ve büyüklükte de olabilir.

Tablo 15'nin dördüncü sütununda ilk spesifikasyon (tüm örneklem) için marjinal etkilerin (diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi), yarı zamanlı olma olasılığı kadınlar için %6, yarı zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olanlar için %4, kendi hesabına çalışanlar için %7, ücretsiz aile işçileri için %9 ve kovid19 döneminde sırasında %2 oranında daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Diğer taraftan ilk spesifikasyon (tüm örneklem) sadece okuryazar yahut lise mezunu olmanın %1, her bir yaş yaşlanmanın %1, geçmişte bir işte çalışmış olmanın %1, SGK'ya kayıtlı bir işte çalışmanın %7, hanede tam zamanlı çalışan bir hane

üyesine sahip olanlar için %1, hanehalkı sayısının logaritmik değerinin 1 birim artması %2, işveren olmak %1 ve 2008 krizi döneminde olmak %1 oranında tam zamanlı olmak yerine yarı zamanlı olma olasılığını (diğer tüm değişkenler ortalama değerindeyken) düşürmektedir.

İkinci ve üçüncü spesifikasyonlar için marjinal etkilerin (diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi) karşılaştırılması, sırasıyla kadınlar ve erkekler için tam zamanlı olmak yerine yarı zamanlı olma olasılığı için aşağıdaki açıklamaları üretmektedir. Eğitim seviyeleri için; yarı zamanlı olma olasılığı sadece okuryazar erkekler için %1, İlkokul mezunları için %1, ortaokul mezunları için %1 ve lise mezunları için %1 oranında düşmektedir. Kadınlar için okur yazar olmak %1, lise mezunu yahut ve yüksekokul ve üzeri eğitim almış olmak bu olasılığı %2 düşürürken, İlkokul ve ortaokul mezunu olmak sırası ile %1 ve %2 ile bu olasılığı arttırmaktadır. Geçmişte çalışmış olmak her iki cinsiyet için bu olasılığı %1 ile bu olasılığı düşürmüştür. SGK'ya kayıtlı bir iş olması kadınlar için %13, erkekler için %4 bu olasılığı düşürmektedir. Bu durum, kadınların SGK'ya kayıtlı tam zamanlı bir iş olması durumunda yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmediklerini ifade ediyor. Hanede yarı zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olmak kadınlar için %8, erkekler için %3 bu olasılığı arttırmıştır. Hanede tam zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olmak kadınlar ve erkekler için bu olasılığı %1 düşürmüştür. Hanehalkı sayısının logaritmik değerinin 1 birim artması kadınlar için %2, erkekler için %1 bu olasılığı düşürmektedir. Evli ve dul olmak erkekler için bu olasılığı %1 düşürürken, kadınlar için evli olmak bu olasılığı %4, dul olmak %2 oranında arttırmaktadır. İşveren olmak bu olasılığı sadece erkekler için %1 düşürmektedir. Kendi hesabına çalışmak kadınlar için %21, ve erkekler için %3 ile bu olasılığı arttırırken, ücretsiz aile işçisi olmak kadınlar için %17 ve erkekler için %6 ile bu olasılığı arttırmaktadır. Kovid 19 döneminde olmak tam zamanlı olmak yerine yarı zamanlı olma olasılığını kadınlar için %3, erkekler için ise %2 oranında arttırmıştır.

Özetle, ikinci (kadın) ve üçüncü(erkek) spesifikasyonlar için marjinal etkilerin (diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi) karşılaştırılması sonucunda cinsiyetler arasında İlkokul ve ortaokul

mezunu olmak, evli yahut dul olmak kadınlar için pozitif ve anlamlı iken erkekler için negatif ve anlamlı bulunurken yüksek okul ve üzeri eğitim almış olmak sadece kadınlar için anlamlı bir negatif etkiye sahiptir. Ayrıca, kadın ve erkekler için tam zamanlı olmak yerine yarı zamanlı olma olasılığını pozitif yönde etkileyen değişkenlerin katsayılarına baktığımızda, sırası ile, kendi hesabına çalışmak, ücretsiz aile işçisi olmak, hanede yarı zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olmak kadınlar için erkeklere nazaran çok daha etkilidir. Her iki cinsiyet için tam zamanlı olmak yerine yarı zamanlı olma olasılığını negatif yönde etkileyen değişkenlerin katsayılarına baktığımızda, sırası ile, SGK'ya kayıtlı bir iş sahibi olmak, lise mezunu olmak ve hanehalkı sayısının logaritmik değerinin 1 birim artmasının kadınlar için erkeklere nazaran çok daha etkili olduğu bulunmuştur.

1.5.2.2 İkinci Probit Modeli

İkinci modelde, bir bireyin işsiz olmak yerine yarı zamanlı çalışma olasılığını tüm bireyler, kadınlar ve erkekler için aşağıda listelenen üç spesifikasyonda Probit yöntemi ile incelenecektir.

Birinci Spesifikasyon:

$$\begin{aligned} \text{Probit Yarızaman_}y_i = & \alpha_1 \text{kadın} + \alpha_2 \text{egitim seviyesi} + \alpha_3 \text{yas} + \alpha_4 \text{yas}^2 + \\ & + \alpha_5 \text{gecmiste_çal} + \alpha_6 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_7 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_8 \log \# \text{hanehalkı} + \\ & \alpha_9 \log \text{gelir etkisi} + \alpha_{10} \text{medeni hal} + \alpha_{11} \text{kriz08} + \alpha_{12} \text{kovid19} + \alpha_{13} \text{çalışma durumu} + \\ & \alpha_{14} \text{bölge} + u_i \end{aligned} \quad (17)$$

İkinci Spesifikasyon:

$$\begin{aligned} \text{Probit YarızamanK_}y_i = & \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas}^2 + \alpha_4 \text{gecmiste_çal} + \\ & \alpha_5 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_8 \log \text{gelir etkisi} + \\ & \alpha_9 \text{medeni hal} + \alpha_{10} \text{kriz08} + \alpha_{11} \text{kovid19} + \alpha_{12} \text{bölge} + u_i \end{aligned} \quad (18)$$

Üçüncü Spesifikasyon:

$$\begin{aligned} \text{Probit YarızamanE_}y_i = & \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas}^2 + \alpha_4 \text{gecmiste_çal} + \\ & \alpha_5 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_8 \log \text{gelir etkisi} + \\ & \alpha_9 \text{medeni hal} + \alpha_{10} \text{kriz08} + \alpha_{11} \text{kovid19} + \alpha_{12} \text{bölge} + u_i \end{aligned} \quad (19)$$

Tablo 16'nin ilk üç sütunu ikinci probit modelinin sonuçlarını sırası ile tüm bireyler, kadınlar ve erkekler için göstermekte ve son üç sütunu ise diğer tüm bağımsız değişkenler ortalama değerde iken bir değişkenin marjinal etki değerini

göstermektedir. Birinci sütunun marjinleri dördüncü sütunda, ikinci sütunun marjinleri beşinci sütunda ve üçüncü sütunun marjinleri altıncı sütunda gösterilmektedir.

Birinci sütunda tüm nüfus için, işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdam olasılığı, kadın olmak, çok yaşlı olmak (yas2), yarı zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane yarız.çalışan), tam zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane tamz.çalışan), evli olmak, dul olmak ve kovid 19 döneminde olmak ile artmaktadır. Birinci sütunda tüm nüfus için, sadece okuryazar olmak, ilkokul ve lise mezunu olmak, bir yas almak (yas), daha önce iş deneyimine sahip olmak (geçmişte_cal), hane halkı sayısının logaritmik değerinin artması, bireyin geliri hariç hane halkı gelirinin logaritmik değerinin artması (log gelir etkisi) ve 2008 krizi döneminde olmak ise işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdam olasılığını azaltmaktadır.

Tablo 16'nin ikinci ve üçüncü sütunları sırasıyla kadınlar ve erkekler için ikinci ve üçüncü spesifikasyon sonuçlarını göstermektedir. Hem kadınlar hem de erkekler için bağımsız değişken katsayılarının yorumlanması açısından ilk spesifikasyona (tüm örneklem) kıyasla sadece eğitim seviyesi kategorisinde birinci spesifikasyondan farklı sonuçlar gözlenmektedir.

Erkekler için eğitimsiz olmaya kıyasla sadece okuryazar olmak işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdam olasılığını düşürürken, ortaokul ve yüksek okul ve üzeri eğitim kategorisinde olmak ise olasılığı arttırmaktadır. Fakat eğitimsiz olmaya göre lise mezunu olmak ve yüksek okul ve üzeri eğitime sahip olmak kadınların işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdam olasılığını azaltmaktadır.

Tablo 16'nın son üç sütunu, sırasıyla tüm nüfus kadınlar ve erkekler için işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdam olasılığı üzerindeki tüm bağımsız değişkenlerin marjinal etkilerini vermektedir. Tablo 16'da marjinal etkileri yorumlarken, bu sonuçların ortalama için olduğunu aklımızda tutmamız gerekir. Ayrıca, önceki probit sonuçlarında bir değişken için olasılığı arttırdığını bulmamıza ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen bu değişkenin marjin değeri farklı işaret ve büyüklükte de olabilir.

Tablo 17'nin dördüncü sütununda ilk spesifikasyon (tüm örneklem) için marjinal

etkilerin (diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi) işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdam olasılığını, kadınlar olmak %12, yarı zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olanlar için %25, tam zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olanlar için %20, evli olmak %14, dul olmak %10 ve kovid19 döneminde olmak %3 oranında arttırdığı bulunmuştur. Diğer taraftan İlk spesifikasyon (tüm örneklem) için, sadece okuryazar olmak %4, ilkokul mezunu olmak %2, lise mezunu olmak %6, her bir yaş yaşlanmak %1, geçmişte bir işte çalışmış olmak %17, hanehalkı sayısının logaritmik değerinin 1 birim artması %12, hane halkı sayısının logaritmik değerinin bir birim artması %5, ve 2008 krizi döneminde olmak %5 oranında tam işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdam olasılığını (diğer tüm değişkenler ortalama değerindeyken) düşürmektedir.

İkinci ve üçüncü spesifikasyonlar için marjinal etkilerin (diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi) karşılaştırılması, sırasıyla kadınlar ve erkekler için işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdamda olma olasılığı için aşağıdaki açıklamaları üretmektedir. Eğitim seviyeleri için; işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdamda olma olasılığı, sadece okuryazar erkekler için %3, lise mezunu kadınlar için %11, yüksek okul ve üzeri eğitim mezunu kadınlar için %7 düşmekte fakat, ortaokul mezunu erkekler için %3 yüksek okul ve üzeri eğitim mezunu erkekler için %8 artmaktadır. Bir yaş daha yaşlanmak kadınlarda olasılığı %1, erkeklerde %2 azaltmaktadır. Geçmişte bir işte çalışmış olmak kadınlar için %10, erkekler için %22 işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdamda olma olasılığını azaltmaktadır. Yarı zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane yarız.çalışan) kadınlar için %26, erkekler için %23 ve tam zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane tamz.çalışan) kadınlar için %21, erkekler için %17 oranında arttırmaktadır. Kadınlar için evli olmak %22, boşanmış olmak %2 ve dul olmak %11 oranında bu olasılığı arttırırken erkekler için evli olmak %10 ve dul olmak %4 oranında bu olasılığı arttırmaktadır. Hanehalkı sayısının logaritmik değerinin 1 birim artması kadınlar için %14, erkekler için %8 düşürmektedir. 2008 krizi döneminde olmak işsiz olmak yerine yarı zamanlı olma olasılığı ise kadınlar için %3, erkekler için ise %5 oranında azaltmıştır

Tablo 16. Probit İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı

	Probit			Marjinler		
Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	yarızaman_yi	yarızamanK_yi	yarızamanE_yi	yarızaman_yi	yarızamanK_yi	yarızamanE_yi
Kadın	0,483*** [0,045]			0,12*** [0,01]		
Sadece Okuryazar	-0,144*** [0,027]	-0,062 [0,042]	-0,168*** [0,026]	-0,04*** [0,01]	-0,02 [0,01]	-0,03*** [0,01]
İlkokul	-0,068* [0,038]	0,037 [0,048]	-0,036 [0,055]	-0,02* [0,01]	0,01 [0,01]	-0,01 [0,01]
Ortaokul	0,073 [0,046]	0,104 [0,070]	0,148** [0,061]	0,02 [0,01]	0,03 [0,02]	0,03** [0,01]
Lise	-0,235*** [0,033]	-0,403*** [0,048]	0,032 [0,069]	-0,06*** [0,01]	-0,11*** [0,01]	0,01 [0,01]
Y,okul ve üzeri	-0,048 [0,065]	-0,239*** [0,078]	0,352*** [0,086]	-0,01 [0,02]	-0,07*** [0,02]	0,08*** [0,02]
yas	-0,054*** [0,003]	-0,027*** [0,004]	-0,084*** [0,006]	-0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]	-0,02*** [0,00]
yas2	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]
gecmiste_çal	-0,684*** [0,059]	-0,357*** [0,076]	-1,040*** [0,052]	-0,17*** [0,01]	-0,10*** [0,02]	-0,22*** [0,01]
hane yarız.çalışan	1,040*** [0,036]	0,939*** [0,037]	1,109*** [0,032]	0,25*** [0,01]	0,26*** [0,01]	0,23*** [0,01]

hane tamz,çalışan	0,798*** [0,016]	0,754*** [0,008]	0,797*** [0,027]	0,20*** [0,00]	0,21*** [0,00]	0,17*** [0,01]
log #hanehalkı	-0,493*** [0,005]	-0,500*** [0,017]	-0,380*** [0,015]	-0,12*** [0,00]	-0,14*** [0,01]	-0,08*** [0,00]
log gelir etkisi	-0,214*** [0,003]	-0,208*** [0,004]	-0,241*** [0,006]	-0,05*** [0,00]	-0,06*** [0,00]	-0,05*** [0,00]
Evli	0,598*** [0,034]	0,768*** [0,044]	0,478*** [0,032]	0,14*** [0,01]	0,22*** [0,01]	0,10*** [0,01]
Boşanmış	0,031 [0,026]	0,064** [0,030]	-0,043 [0,031]	0,01 [0,01]	0,02** [0,01]	-0,01 [0,01]
Dul	0,425*** [0,041]	0,429*** [0,045]	0,226*** [0,057]	0,10*** [0,01]	0,11*** [0,01]	0,04*** [0,01]
kriz08	-0,199*** [0,032]	-0,103*** [0,035]	-0,242*** [0,036]	-0,05*** [0,01]	-0,03*** [0,01]	-0,05*** [0,01]
kovid19	0,142*** [0,028]	0,101*** [0,025]	0,166*** [0,033]	0,03*** [0,01]	0,03*** [0,01]	0,03*** [0,01]
Sabit	0,391*** [0,093]	0,085 [0,119]	1,030*** [0,118]			
Gözlem Sayısı	467,582	194,591	272,991			
LROC Altındaki Alan	0,8206	0,8255	0,8238			
Doğru Kategorize Edilen Oran	% 80,67	% 76,56	% 84,65			

1.5.2.3 Üçüncü Probit Modeli

Üçüncü modelde, bir bireyin işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığını tüm bireyler, kadınlar ve erkekler için aşağıda listelenen üç spesifikasyonda Probit yöntemi ile incelenecektir.

Birinci Spesifikasyon:

$$\begin{aligned} \text{Probit Tamzaman_}ti_i = & \alpha_1 \text{kadın} + \alpha_2 \text{egitim seviyesi} + \alpha_3 \text{yas} + \alpha_4 \text{yas2} + \\ & + \alpha_5 \text{gecmiste_çal} + \alpha_6 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_7 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_8 \log \# \text{hanehalkı} + \\ & + \alpha_9 \text{medeni hal} + \alpha_{10} \text{kriz08} + \alpha_{11} \text{kovid19} + \alpha_{12} \text{çalışma durumu} + \alpha_{13} \text{bölge} + u_i \end{aligned} \quad (20)$$

İkinci Spesifikasyon:

$$\begin{aligned} \text{Probit TamzamanK_}ti_i = & \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas2} + \alpha_4 \text{gecmiste_çal} + \\ & + \alpha_5 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_8 \text{medeni hal} + \alpha_9 \text{kriz08} + \\ & + \alpha_{10} \text{kovid19} + \alpha_{11} \text{bölge} + u_i \end{aligned} \quad (21)$$

Üçüncü Spesifikasyon:

$$\begin{aligned} \text{Probit TamzamanE_}ti_i = & \alpha_1 \text{egitim seviyesi} + \alpha_2 \text{yas} + \alpha_3 \text{yas2} + \alpha_4 \text{gecmiste_çal} + \\ & + \alpha_5 \text{hane yarız. çalışan} + \alpha_6 \text{hane tamz. çalışan} + \alpha_7 \log \# \text{hanehalkı} + \alpha_8 \text{medeni hal} + \alpha_9 \text{kriz08} + \\ & + \alpha_{10} \text{kovid19} + \alpha_{11} \text{bölge} + u_i \end{aligned} \quad (22)$$

Aşağıdaki Tablo 17'nin ilk üç sütunu üçüncü probit modelinin (bir bireyin işsiz olmak yerine tam zamanlı çalışma olasılığı) sonuçlarını sırası ile tüm bireyler, kadınlar ve erkekler için göstermekte ve son üç sütunu ise diğer tüm bağımsız değişkenler ortalama değerde iken bir değişkenin marjinal etki değerini göstermektedir. Birinci sütunun marjinleri dördüncü sütunda, ikinci sütunun marjinleri beşinci sütunda ve üçüncü sütunun marjinleri altıncı sütunda gösterilmektedir. Üçüncü spesifikasyonda, doğrusal olasılık modelindeki üçüncü spesifikasyonda kullanılan tüm değişkenler kullanılamamıştır. Probit modelinde log gelir etkisi değişkeni eklendiğinde model converge etmemektedir ve bu sebeple kullanılmamıştır.

Tablo 17. Probit- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı

	Probit			Marjinler		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Değişkenler	tamzaman_ti	tamzamanK_ti	tamzamanE_ti	tamzaman_ti	tamzamanK_ti	tamzamanE_ti
Kadın	-0,398*** [0,041]			-0,09*** [0,01]		
Sadece Okuryazar	0,076** [0,035]	0,009 [0,046]	0,242*** [0,027]	0,02* [0,01]	-0,00 [0,01]	0,07*** [0,01]
İlkokul	0,111*** [0,024]	-0,097* [0,050]	0,362*** [0,029]	0,04*** [0,01]	-0,02 [0,01]	0,10*** [0,01]
Ortaokul	0,303*** [0,034]	0,045 [0,054]	0,564*** [0,045]	0,08*** [0,01]	0,03* [0,01]	0,15*** [0,01]
Lise	0,343*** [0,036]	0,013 [0,062]	0,648*** [0,045]	0,09*** [0,01]	0,02 [0,02]	0,16*** [0,01]
Y.okul ve üzeri	0,460*** [0,040]	0,197*** [0,068]	0,739*** [0,049]	0,12*** [0,01]	0,07*** [0,02]	0,18*** [0,01]
yas	0,071*** [0,004]	0,062*** [0,006]	0,062*** [0,003]	0,01*** [0,00]	0,01*** [0,00]	0,01*** [0,00]
yas2	-0,001*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,00*** [0,00]	-0,00*** [0,00]	-0,00*** [0,00]
gecmiste_çal	-0,515*** [0,038]	-0,156** [0,076]	-0,769*** [0,037]	-0,10*** [0,01]	-0,03 [0,02]	-0,14*** [0,01]
hane yarız.çalışan	0,094*** [0,020]	0,054*** [0,017]	0,111*** [0,022]	0,02*** [0,00]	0,02*** [0,01]	0,02*** [0,00]

hane tamz.çalışan	0,153*** [0,021]	0,176*** [0,012]	0,177*** [0,026]	0,03*** [0,00]	0,05*** [0,00]	0,03*** [0,00]
log #hanehalkı	-0,262*** [0,026]	-0,231*** [0,025]	-0,317*** [0,023]	-0,05*** [0,00]	-0,06*** [0,01]	-0,05*** [0,00]
Evli	0,410*** [0,017]	0,074*** [0,017]	0,622*** [0,025]	0,10*** [0,00]	0,03*** [0,00]	0,14*** [0,01]
Boşanmış	-0,028* [0,017]	-0,155*** [0,024]	-0,037 [0,023]	0,00 [0,01]	-0,03*** [0,01]	-0,01 [0,00]
Dul	0,233*** [0,015]	-0,112*** [0,013]	0,247*** [0,035]	0,07*** [0,00]	-0,02*** [0,00]	0,07*** [0,01]
kriz08	-0,158*** [0,022]	-0,064* [0,035]	-0,193*** [0,022]	-0,03*** [0,00]	-0,02** [0,01]	-0,04*** [0,00]
kovid19	-0,138*** [0,017]	-0,077*** [0,019]	-0,168*** [0,017]	-0,03*** [0,00]	-0,02*** [0,01]	-0,03*** [0,00]
Sabit	-0,150* [0,080]	-0,448*** [0,125]	-0,067 [0,107]			
Gözlem Sayısı	2.341.799	593.707	1.748.092	2.341.799	593.707	1.748.092
LROC Altındaki Alan	0,7174	0, 6755	0,7321			
Doğru Kategorize Edilen Oran	% 85,19	% 78,92	% 87,47			

Tablo 17'nin birinci sütunda tüm nüfus için, işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığı, kadın olmak, çok yaşlı olmak (yas2), daha önce iş deneyimine sahip olmak (geçmişte_cal), hane halkı sayısının logaritmik değerinin artması, 2008 krizi ve kovid19 döneminde olmak, işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığını azaltmaktadır. Birinci sütunda eğitimsiz olmaya kıyasla tüm eğitim seviyelerinin, yas almanın (yas), yarı zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane yarız.çalışan), tam zamanlı çalışan bir hanehalkı üyesine sahip olmak (hane tamz.çalışan), bekarlara kıyasla evli yahut dul olmak işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdamda olma olasılığını arttırmaktadır. Tablo 17'nin ikinci ve üçüncü sütunları sırasıyla kadınlar ve erkekler için ikinci ve üçüncü spesifikasyon probit modeli sonuçlarını göstermektedir. Hem kadınlar hem de erkekler için bağımsız değişken katsayılarının yorumlanması açısından ilk spesifikasyona (tüm örneklem) kıyasla eğitim seviyesi, medeni hal, yas, yas2 ve geçmişte çalışmış olma değişkenlerinde cinsiyete dayalı farklar mevcuttur. Erkekler için eğitimsiz olmaya kıyasla tüm diğer eğitim seviyeleri işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığını arttırırken, kadınlar için bu etki sadece ortaokul ve yüksek okul ve üzeri eğitim kategorilerinde anlamlıdır. Daha önce iş deneyimine sahip olmak (geçmişte_cal) ise sadece erkeklerin işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığını azaltmaktadır ve bu bulgu erkeklerin bir işe girdiklerinde sürekli (kesintisiz) olarak çalışmalarından kaynaklı olabilir. Bekarlara kıyasla evli olmak her iki cinsiyet için, dul olmak sadece erkekler için işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdamda olma olasılığını arttırmaktadır fakat kadınlar için boşanmış yahut dul olmak bu olasılığı azaltmaktadır. Boşanmış kadınların genellikle velayetini tek başlarına aldıkları çocukları sebebi ile, artan çocuk bakım sorumluluğu onları önceki tabloda (Tablo 16) görüldüğü üzere onları yarı zamanlı çalışmaya sevk etmiş olabilir.

Tablo 17'nin son üç sütunu, sırasıyla tüm nüfus kadınlar ve erkekler için işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığı üzerindeki tüm bağımsız değişkenlerin marjinal etkilerini diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi) vermektedir. Tablo 17'de marjinal etkileri yorumlarken, bu sonuçların ortalama için olduğunu aklımızda tutmamız gerekir. Ayrıca, önceki probit

sonuçlarında bir değişken için olasılığı arttırdığını bulmamıza ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen bu değişkenin marjin değeri farklı işaret ve büyüklükte de olabilir.

Tablo 17'nin dördüncü sütununda ilk spesifikasyon (tüm örneklem) için marjinal etkilerin (diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi) işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığını nasıl etkilediği gösterilmektedir. Tablo 17'nin dördüncü sütununda, kadın olmak ile %9, daha önce iş deneyimine sahip olmak ile %10, hane halkı sayısının logaritmik değerinin artması ile %5, 2008 krizi ve covid19 döneminde olmak ile %3 oranında, işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığının azaldığı bulunmuştur. Diğer taraftan, sadece okuryazar olmak %2, ilkokul mezunu olmak %4, ortaokul mezunu olmak %8, lise mezunu olmak %9, yüksekokul ve üzeri eğitim mezunu olmak %12, bir yaş daha yaşlanmak (yas) %1, yarı zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olmak %2, tam zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olmak %3, evli olmak %10, dul olmak %7 oranında işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdam olasılığını arttırmaktadır.

Tablo 17'nin beşinci ve altıncı sütununda sırasıyla ikinci ve üçüncü spesifikasyonlar için marjinal etkilerin (diğer tüm değişkenler ortalama değerinde iken hedef değişkenin 1 birimlik değişiminin etkisi) karşılaştırılması, sırasıyla kadınlar ve erkekler için işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdamda olma olasılığı için aşağıdaki açıklamaları üretmektedir. Erkekler için sadece okuryazar olmak %7, ilkokul mezunu olmak %10, ortaokul mezunu olmak %15, lise mezunu olmak %16, yüksekokul ve üzeri eğitim mezunu olmak %18 oranında tam zamanlı istihdamda olma olasılığını arttırmaktadır. Eğitimsiz olmaya kıyasla diğer tüm eğitim kategorilerinde olmak erkekler için bu olasılığı artan oranlarla arttırmaktadır ve bu sonuç beşerî sermaye teorisi ile erkekler için uyumludur. Eğitimsiz olmaya kıyasla, sadece ortaokul ve yüksekokul ve üzeri eğitim mezunu olmak kadınlar için bu olasılığı sırası ile %3 ve %7 oranında arttırmaktadır. Hem kadın hem erkekler için yarı zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olmak %2, tam zamanlı çalışan bir hane üyesine sahip olmak kadınlar için %5 ve erkekler için %3 oranında işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdamda olma olasılığını arttırmaktadır. Bu bulgu Türkiye'nin bir tek gelir ülkesi olmadığını teyit

etmektedir. Hanehalkı sayısının logaritmik değerinin 1 birim artması kadınlar için %6, erkekler için %5 oranında tam zamanlı istihdamda olma olasılığını azaltmaktadır. Kadınlar için evli olmak %3 tam zamanlı istihdamda olma olasılığını arttırırken, boşanmış olmak %3, dul olmak % 2 oranında işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdamda olma olasılığını azaltmaktadır. Erkekler için ise evli olmak %14 ve dul olmak %7 oranında işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdamda olma olasılığını arttırmaktadır. 2008 krizi döneminde olmak işsiz olmak yerine tam zamanlı istihdamda olma olasılığını kadınlar için %2, erkekler için ise %4 oranında, Kovid19 döneminde olmak kadınlar için %2, erkekler için ise %3 oranında azaltmıştır.

1.6 LPM ve Probit Modellerinin Bulguları ve Öneriler

Kadınların işgücü piyasasına katılım olasılığını etkileyen faktörler incelendiğinde, genel olarak, kadınların hem tam zamanlı istihdam yerine hem işsiz olmak yerine yarı zamanlı istihdamı tercih ettiği bulunmuştur. Beşerî sermaye teorisinde istihdam olasılığının ve ücretlerin en büyük belirleyicisi olan eğitim ise kadınların istihdam olasılıklarını doğrusal bir şekilde arttırmamaktadır. Sadece örneklemdaki erkekler için artan eğitim seviyesi, artan oranda tam zamanlı istihdam ile bağlantılı bulunmuştur. Fakat, kadınların ortalama eğitiminin daha az olduğu bir toplum olan Türkiye’de her ne kadar eğitimin kadınların istihdam olasılıklarını doğrusal bir şekilde arttırmadığı bulunsu da yüksekokul ve üzeri eğitime sahip olmanın kadınların tam zamanlı istihdamını arttırabilmek için oldukça önemli olduğu bulunmuştur. Bu sebeple, kısa dönemde tam zamanlı kadın istihdamının artması daha yüksek oranda kadının yüksekokul ve üzeri eğitime sahip olması ile mümkün olabilir. Fakat uzun dönemde daha fazla oranda ve farklı eğitim kategorisindeki kadının tam zamanlı istihdamda sürekli olarak var olabilmesi için çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin ulaşılabilirliği ve sosyal sigorta sunan işlerin çeşidinin ve sayısının artması gerekmektedir. Aynı zamanda kadın işsizliğini azaltmak için, sosyal sigorta ve yarı zamanlı çalışma olanağı sunan işlerin çeşidinin ve sayısının artması bir çözüm olabilir (Thévenon, 2013). Bunlar dışında, ekonomik krizlerden kadınların hem yarı zamanlı hem tam zamanlı istihdamının, erkeklere kıyasla daha az etkilendiği bulunmuştur ve bu bulgu literatür ile uyumludur çünkü genellikle düşük kadın istihdamına sahip ülkelerde, hanede

“ekmek kazanan erkek” işsiz kaldığında kadınlar çalışmaya başlamaktadırlar (Khitarishvili, 2014). Fakat kadınların geçici işlerde yedek işgücü olarak iş gücü piyasasına girmesinin piyasada uzun süreli güvencesiz geçici işlerin kalıcı olmasını da tetikleyebilme ihtimali vardır (Latner, 2022).

Türkiye’de hanelerin daha çok iki yarı zamanlı yahut bir tam zamanlı bir yarı zamanlı çalışandan oluştuğunu söylemek mümkündür. Kadınların hem işsiz olmaya hem tam zamanlı çalışmaya tercih ettikleri çalışma şekli yarı zamanlı istihdam olduğu için bir hanede daha fazla sayıda çalışanın olması için en etkili yol işsiz kadınların yarı zamanlı istihdama geçmesidir. Bu sebeple, odağı kadın istihdamı, ücretleri, cinsiyetçi ücret ayrımcılığı olan her araştırmanın yarı zamanlı çalışan kadınları da bir grup olarak ele alması gerekmektedir. Fakat kadınların SGK’ya kayıtlı tam zamanlı bir iş olması durumunda yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmedikleri bulunmuştur. Bu durum literatürde kadın istihdamının belirli bir grup kadının istihdamı ile arttığının altını çizen literatür ile uyumludur. Bu literatür toplumca onay gören yüksek eğitim ile elde edilebilen mesleklerde (doktor öğretmen, hemşire vb.) ve kısıtlı sektörlerde belirli iş dallarında yoğunlaşan kadın istihdamına dikkat çeker (Klasen, 2019). SGK’ya kayıtlı tam zamanlı bir iş toplumumuzda da kıymet görmekte ve düzgün iş olarak adlandırılmaktadır, ayrıca mesleklerini icra eden yüksek eğitilmiş kadınların işleri yüksek oranda SGK’ya kayıtlı ve tam zamanlıdır.

Hane geliri etkisi kadınların istihdam kararlarını erkeklere nazaran daha fazla olumsuz yönde etkilemektedir. Şöyle ki, kadınlar için diğer hane halkının toplam gelirinin artması, yarı zamanlı istihdam yerine işsiz olmayı, tam zamanlı istihdam yerine yarı zamanlı çalışmayı erkeklere oranla daha fazla teşvik etmektedir ve literatürle uyumludur. Bu tezdeki analizlerde, gelir etkisi sadece hanedeki diğer çalışanların toplam ücretleri ile sınırlı kalmıştır. Fakat, Türkiye’de bireyler konut, eğitim, aile, sağlık, çocuk, yoksulluk, işsizlik ve engellilik yardımları alabilmektedir. Ancak bu tezde kullanılan ve ulaşılabilen kişisel verilerin bu bağlamda yeterli olmaması nedeniyle, sosyal yardımları dikkate almadan analizler yapılmıştır. Fakat verilerin elverdiği oranda, bir hanede çalışan tam zamanlı ve yarı zamanlı birey sayıları ile bu etkinin bir kısmı analizlerde yakalanmaya çalışılmıştır. Geniş bir yelpazeye

dağılan sosyal yardımlara ilişkin tahminlerimiz ise literatüre dayandırılan yorumlar olarak kalmaktadır. Sosyal yardımlara ilişkin verilerin analizlere dahil edilebilmesi yeni ve daha kapsamlı bir veri seti ile mümkün olduğu takdirde, işsizlikten yarı zamanlı ve tam zamanlı işlere geçişin sosyal yardımların gelir etkisinden ne yönde ve ne derecede etkilendiğini gösterecektir.

Son olarak, dünyada artan oranlarda kadının yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiğini ve Türkiye'nin de istisna olmadığını gösterdiğimiz bu tezde, artan oranda kadının tercih ettiği yarı zamanlı çalışma düzeninin öneminin altını çizilmektedir. Özellikle kadın istihdamını arttırmak için yapılacak politikalarda ve devlet tasarruf politikalarında sosyal yardım ile yarı zamanlı çalışma arasındaki muhtemel takas ile ortaya çıkabilecek sonuçlara odaklanmanın öncelikli olması gerektiğini düşündürmektedir. Sosyal yardımlar ile yarı zamanlı çalışma arasındaki muhtemel bir takas bulunması halinde, kamu harcamalarındaki azalma açısından yarı zamanlı çalışmanın teşviki ve düzenlenmesinin ne kadar önemli olduğu görülecektir. Bu sebeple, birey veya hane düzeyinde sosyal yardımlar hakkında bilgi sağlayacak bir veri seti mevcut olduğunda, çalışmanın tekrarlanması önerilmektedir. Şimdiye kadar taradığımız literatürde kadınların istihdam tercihlerinde istihdama katılımını arttırmaya yönelik eğitim reformlarının, kreş ve yaşlı bakımı olanaklarının arttırılmasının, gelir sübvansiyonlarının, iş yerlerinde cinsiyet kotası uygulamalarının, vergi reformlarının farklı kadın gruplarında farklı sonuçlar ortaya çıkardığını görmüştük. Bu yüzden Türkiye'de kadın istihdamını arttırmaya yönelik olası bir reformun mutlaka belirli bir kadın grubunu hedefleyen mikro politikalar üretilerek yapılmasının daha verimli olacağı öngörülmektedir.

BÖLÜM II

2. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜCRETLERİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşgücü piyasasında kadın ve erkeklerin ücret düzeylerini etkileyen arz ve talep yönlü faktörler, çok boyutlu, dönemsel ve bölgesel etkilere açık, karmaşık bir yapıya sahiptir. Fakat, literatürde ücretleri etkileyen faktörler, çoğunlukla beşerî sermaye farklılıkları, mesleki ve sektörel ayrışma ile çalışma koşulları ve tercihlerindeki farklılıklar olmak üzere üç ana kategori altında incelenmiştir.

Tezin bu bölümünde, beşerî sermaye bileşenleri olarak, eğitim düzeyi, tecrübe ve yaş değişkenleri kullanılmıştır. Mesleki ve sektörel faktörler olarak, bölgesel sektör farklılıklarını da kapsamı amacı ile 12 coğrafi bölge ve 10 Sektör değişkeninin tüm kombinasyonlarından oluşan detaylı bir bölge ve sektör değişkeni kullanılmıştır. Çalışma koşulları ve tercihlerindeki farklılıklar ise çalışma durumu (ücretli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi), çalışma şekli (yarı zamanlı, tam zamanlı), kayıtlı (SGK) ve kayıt dışı iş ayrımı, sürekli ve geçici iş ayrımı değişkenleri ile incelenmiştir. Bunlar dışında çalışanların gelir ve hane özelliklerinden nasıl etkilendiğini bulmak için hane halkı nüfusu ve birey harici haneye giren gelir değişkenleri kullanılmıştır. Ayrıca 2005-2022 dönemindeki ekonomik şokların (2008 ekonomik krizi ve kovid19 dönemi) da ücretler üzerindeki muhtemel etkisi de hesaba katılmıştır.

Analizler, TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile temel ve genişletilmiş Mincer Metodu kullanılarak yapılmıştır. Ön istatistikler göstermektedir ki, tüm yıllarda hem kadın hem erkek çalışanların saatlik ücretleri alt seviyelerde yoğunlaşmıştır ve erkek çalışanlar tarafından tüm yıllarda kadınlardan daha yüksek toplam ücretler elde edilmiştir. Kamu da cinsiyetler arası gelir farklılığı belirgin değilken özel sektörde cinsiyetler arası gelir farklılığı daha fazladır. Genel olarak kadın işgücünün saatlik ücretleri, erkeklere oranla kendi içinde daha polarize bir dağılıma sahiptir. Eğitimine devam etmek ve tam zamanlı bir iş bulamamak yarı zamanlı çalışan erkeklerin ana sebebi iken, işin niteliği gereği ve aile için bakıcılık

yapmak yarı zamanlı çalışan kadınların ana sebebi olmuştur. Sektörel ve coğrafi bölgeler arasında saatlik ücret farkları belirgin olmakla beraber, sektörler ve bölgeler arası çalışan kadın ve erkeklerin dağılımı da her zaman birbirine eşit değildir.

Analizlerde kullanılan tüm kontrol değişkenlerine rağmen kadın olmanın hem tam zamanlı çalışanlar hem yarı zamanlı çalışanlar için diğer tüm değişkenler sabitken, erkeklere kıyasla sırası ile %6,5 ve %11 daha düşük bir saatlik ücretle ilişkilendirildiği görülmüştür. Analizlerde, tam ve yarı zamanlı çalışanlar için ücretleri etkileyen faktörlerin etki derecesinin farklılaştığı bulunmuştur ve bu bulgu tam ve yarı zamanlı işlerin yapısal farkının altını çizmektedir. Ayrıca, kadınların ücretleri üstünde yüksek eğitimin, kayıtlı (SGK'lı) ve sürekli bir işe sahip olmanın etkisinin çok kuvvetli olduğu bulunmuştur. Fakat tüm çalışma şekillerinde ailesel faktörlerin kadınların ücretleri üzerinde daha belirleyici bir rol oynadığı bulunmuştur ve bu toplumsal cinsiyet normlarının hala kadınlar aleyhine işlediğini göstermektedir.

2.1 Ücreti Etkileyen Faktörler Literatür Taraması

Bir önceki bölümde açıklandığı üzere istihdamı etkileyen arz ve talep yönlü faktörler olduğu gibi, işgücü piyasasında ücreti etkileyen faktörler de arz ve talep yönlü faktörler olmak üzere ikiye ayrılabilir. Çünkü teorik olarak piyasada ücretler işverenin talebi ve çalışanın arzının buluştuğu noktada oluşur. Ücret teorisinde bir ülkede, bir endüstride yahut belirli bir meslekte işgücü talebinin yahut arzının yetersiz ya da fazla olması çok önemlidir. Fakat ampirik çalışmalarda ele alınan ve teoride homojen kabul edilen işlerin ve çalışanların aslında homojen olmaması pek çok farklı değişkenin önemine dikkat çekmiştir.

Dönemsel ve coğrafi değişiklikler içermekle birlikte, ücretleri etkileyen talep yönlü faktörlerin teknoloji düzeyinden, son ürünün talep ve fiyatından, işgücünün verimliliğinden, sendikalar ve pazarlık güç dengesinde, sermaye yatırımlarından, ani şoklardan, ekonomiler arası yapısal farklardan, piyasa yapısından ve kanunlardan oluştuğu söylenebilir. Talep yönlü faktörlerin detaylı ve doğru incelenebilmesi için firmalar arası farklılıkların da görülebileceği firma-çalışan veri seti neredeyse elzemdir. Fakat talep yönlü faktörlerin arasında sayabileceğimiz, kayıt dışı sektörün büyüklüğü ve işgücü talep kapasitesi, ekonomik şoklar, bölgesel ve sektörel farklar

firma-çalışan veri seti olmadan da incelenebilecek unsurlardandır. Tahmin edilebileceği üzere, güvencesiz çalışma ile yoğrulan kayıt dışı sektörler, bu sektörde çalışanların lehine ücretler doğurmamakta ve genellikle dezavantajlı gruplar bu düşük ücretlerden daha çok etkilenmektedir. Tansel (1999) alışmasında, Türkiye’de 1994 yılı için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak aynı özelliklere sahip erkek çalışanların sosyal güvenlik kapsamındaki (kayıtlı) sektörde ücretlerinin, tüm deneyim ve eğitim düzeylerinde kayıt dışı sektörlerdeki ücretlerin en az iki katı olduğunu ve, kadınlar için de benzer etkinin daha az şiddette mevcut olduğunu göstermiştir (Tansel, 1999). Young (2010) kadınların düşük kaliteli ve güvencesiz işlerde çalışma olasılığının daha yüksek olduğunu, sosyal haklar ve sendikalaşma farklarının cinsiyetler arası beşer sermaye düzeyleri, aileye yaptıkları yatırımlar ve ek iş gibi etkenlerle açıklanabilirken, kadınların görece düşük ücretlerinin ve yarı zamanlı çalışma statüsünün cinsiyetçi ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermiştir (Young, 2010). Lochner ve Merkl (2023) Almanya’da zaman esnekliği gerektiren işlerde işverenin çalışanlara bu esneklik için prim verdiğini fakat kadınlar arasında özellikle annelerin yüksek zaman esnekliği gerektiren işlerde erkeklere kıyasla en büyük ücret dezavantajıyla karşı karşıya kaldığını göstermiştir (Lochner & Merkl, 2023). Paraskevopoulou (2020), kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle yahut başka bir iş bulunmadığı için yarı zamanlı iş gücünün çoğunluğunu oluşturduğu, büyük ölçüde kayıt dışı olan ev içi hizmet sektöründe en düşük pozisyonlarda çalışanların da çoğunun kadın olması sebebiyle güvencesiz istihdamdan kadınların erkeklere kıyasla daha fazla etkilendiğini göstermektedir (Paraskevopoulou, 2020). Bulutay ve Taşçı (2004) ise Türkiye’de kayıt dışı sektörde çalışanların düşük eğitim seviyesine, düşük üretkenliğine ve düşük gelirlerine dikkat çekmektedir (Bulutay & Taştı, 2004). Baltagi, Baskaya, ve Hulagu (2013) 2005-2009 yılları için, Türkiye İstatistik Kurumu’nun Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ve 26 NUTS 2 bölgesel ayrımı kullanılarak yaptığı analizde, kayıtlı çalışanlara gr, kayıt dışı çalışanların reel saatlik ücretlerinin bölgesel işsizlik oranlarındaki değişimlere daha duyarlı olduğunu ve bu sonucun cinsiyet ve yaş grupları arasında da belirgin olduğunu bulmuştur (Baltagi, Baskaya, & Hulagu, 2013).

Balcar ve Gottvald (2016) ise kriz dönemlerinde de işgücü piyasasında meslek ve firma değişkenleri kontrol edilmeden yapılan analizlerin, çalışanların beşerî sermayesinin getirilerinin yanlış tahmin edeceğini göstermiştir. Çek Cumhuriyeti için 2008–2014 döneminde kısıtlı çalışan özelliklerini kullandığında eğitim süresinin getirilerinde (yaklaşık %10) ve yıllık iş deneyiminin getirilerinde (yaklaşık %4) istatistiksel olarak anlamlı bir artış sağladığını bulmuştur. Fakat bilişim sektörü için firma-çalışan verisini meslek ve iş özellikleri, sendikalaşma, NACE kısımları, firma sahipliği ve büyüklüğü vb. gibi etkenleri hesaba katarak analiz ettiğinde ise ücretlerdeki artışın daha çok beyaz yakalı çalışanların ücretlerindeki artıştan kaynaklandığını ve eğitimin ücretler üstündeki etkisinin azaldığını bulmuştur. Ayrıca gayrisafi millî hasılanın ücretler üzerindeki etkisinin ise çok sınırlı olduğunu göstermiştir. (Balcar & Gottvald, 2016). Harsono, Purnamawati ve Demung (2023) Bali'nin 62 bölgesinde 2015-2021 dönemi için yaptığı çalışmada bölgesel vergi hasılası, kalkınma harcamaları ve bölgesel asgari ücretin ekonomik büyüme, yoksulluk ve işsizlik üzerindeki rolünü araştırmıştır. Bu çalışma işsizlik ve yoksulluğu azaltmak için koruyucu ve piyasada oluşan minimum ücretten daha yüksek bir asgari ücret belirlemenin bölgesel vergi hasılasından ve kalkınma harcamalarından daha önemli bir faktör olduğunun altını çizmiştir (Harsono, Purnamawati, & Demung, 2023). Çok daha stabil, kayıtlı ve üretken bir ekonomi olan Almanya için 2008 finansal krizinin etkisi ise oldukça önemli bulunmuştur. Popov ve Rocholl (2018) Almanya'da 2008 finansal krizinin ücretleri düşürdüğünü ve ücretlerin ancak üç yıl sonra eski (2008 öncesi) seviyesine döndüğünü göstermiştir (Popov & Rocholl, 2018).

Bhattarai ve Wisniewski (2017) ücretlerin etkilendiği arz ve talep yönlü faktörleri detaylı olarak incelemiş ve arz yanlı faktörlerin mevcut ücretlerin %92'sine kadarını açıklayabildiğini bulmuştur.

Ücretleri etkileyen arz yönlü faktörler, talep yönlü faktörlere göre daha güçlü bir açıklayıcı olduğu için arz yönlü faktörleri ve arz yönlü faktörlerin kullanımında mihenk taşı olan Mincer Metoduna ve gelişimine odaklanacağız.

Ücretleri etkileyen arz yönlü faktörlerin başında beşerî sermaye gelmektedir. İşgücü piyasasında beşerî sermaye, eğitim, bilgi, beceri, deneyim ve sağlık gibi

bireysel niteliklerin, çalışanların üretkenliklerini ve dolayısıyla daha yüksek gelir elde etme potansiyellerini geliştiren ekonomik değerler bütünü olarak tanımlanır.

İşgücü ekonomistleri için ücretler (log) ile bireyin eğitimi düzeyi ve deneyimi arasındaki içbükey ilişkiyi ortaya çıkaran Mincer (1974) çalışması kilometre taşlarından biridir. Mincer (1974) bir bireyin yaşam döngüsü boyunca U şeklinde bir kazanç profili sergilediğini göstermiştir (Mincer, 1974). Fakat Lemieux (2006a) 1950'lerdeki gibi sonradan gelen işgücünde eğitim seviyesinin giderek artmadığını bu yüzden 1970'lerden sonra Mincer Metodunun veriye eskisi kadar iyi uymadığını göstermiştir (Lemieux, 2006a). Ayrıca, Heckman, Lochner, ve Todd (2003) Mincer modeli için ampirik bir destek olup olmadığını test etmek için 1940-1990 yıllarına ait işgücü verisini kullanmış ve sadece 1940-1950 periyodunda Mincer Metodunun veriye uyduğunu, ek bir yıl eğitimin, bireyin ücretine etkisinin hem dönemsel hem dönemler arası hesaplamalarda çok farklı olduğunu göstermiştir (Heckman, Lochner, & Todd, 2003).

Tobias (2003), 1984-1994 döneminde daha yetenekli olmanın, tüm yetenek seviyelerindeki her birey için günlük ücret primini artırdığını bulmuştur. Bu bulgunun sebebi ise daha yetenekli bireylerin daha fazla eğitim aldığı ve dolayısıyla yüksek ücretler aldığı ve daha az yetenekli bireyler için bunun tam tersi olduğu bir yetenek önyargısı nedeniyle eğitim süresinin içsel olmasıdır (Tobias, 2003). Bu durumda Mincer modelinde varsayıldığı gibi, okullaşma yılları ile günlük ücretler arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Ücret primine ilişkin aşırı eğitim tahmininin üstesinden gelmek, regresyona, okul notları veya bilişsel yetenek gibi doğal yeteneği yakalayacak bazı değişkenler eklemektir. Bununla birlikte, Hause (1975), IQ ve notlar gibi yetenek ölçüleri yalnızca akademik potansiyeli ve başarıyı ağırlıklandığından, ancak okul için unutulmuş kazançları düşünebilen ancak doğru bir şekilde ölçülemeyen bireyler olduğundan, ölçme yeteneğinin daha az eğitilmiş bireyler için zor olduğunu göstermektedir (Hause, 1975). Daha sonra Heckman ve diğerleri (2003) regresyona vazgeçilen kazançları ve öğrenim ücretlerini dâhil etmiş ve sonuçları, genç nesillerin ücret priminin, bu yönlerden dolayı aynı eğitim düzeyine sahip daha yaşlı nesillere kıyasla çok artmadığını göstermiştir (Heckman et al., 2003).

Mincer metoduna gelen diğer kritikler ise bireyin eğitim düzeyi ile bireyin yeteneği/kabiliyeti arasında kuvvetli bir ilişki olması sebebi ile yapılmıştır. Tobias (2003) 1984–1994 yılları arasında bireyin kabiliyetinin bir birim artmasının, kabiliyet düzeyinden bağımsız olarak bireyin ücretinde (log) artışa sebep olduğunu göstermiş ve Mincer metoduna kabiliyeti ölçecek değişkenlerin eklenememesinin, eğitim seviyesi değişkenine olması gerektiğinden daha fazla tahmin gücü verdiğini göstermiştir (Tobias, 2003). Fakat Hause (1975) kabiliyetin IQ testi gibi akademik başarı/potansiyelin ölçüsü olduğunu ve bazı kabiliyetli bireylerin eğitime harcayacakları zaman diliminde kaybedecekleri potansiyel ücretler (alternatif maliyetler) yüzünden eğitime devam etmediklerini ve bu yüzden kabiliyetin ücretler üstündeki etkisini sadece IQ testi gibi değişkenleri ekleyerek de tam olarak ölçmenin mümkün olmadığını savunmuştur (Hause, 1975). Bunun üzerine Heckman ve diğerleri (2003) regresyona alternatif maliyeti ve eğitim ücretlerini ekleyerek eğitim seviyesinde ki artışın neden eski kuşağa göre yeni kuşak çalışanların ücretlerine aynı oranda pozitif etki etmediğini açıklamıştır (Heckman et al., 2003). Sloane, Latreille ve O'Leary (2013), Heckman vd. (2003) çalışmasına paralel bir Mincer modeli eleştirisinde, geçmiş eğitimin getirisinin ücretler üzerindeki erken etkisinin güncel yatırımların maliyetine yaklaşık olarak eşit olduğunu ve eğitimdeki farklılıkların yıllık kazançlardaki eşitsizliğin ancak üçte birini açıklayabildiğini göstererek yapmıştır (Sloane, Latreille, & O'Leary, 2013).

Ücretleri etkileyen diğer bireysel faktörler arasında çalışanların ailesel yükleri ve ailesel özellikleri de ele alınmıştır. Mesela, Belzil (2008) bitirilen eğitim seviyesi yahut eğitim alınan yıllar değişkenini kullanmak yerine bir eğitim sınıfından diğerine geçmeyi ve ailesel özellikleri hazard modeli ile Mincer denkleminde kullanmıştır. Fakat, tüm gözlemlenmeyen ve gözlemlenen beceri heterojenliğini denklemden kullanmasına rağmen eğitimin ücret artışı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu bulmuştur (Belzil, 2008). Mincer metoduna yapılan tüm eklemeler ve genişletmelere rağmen bu metodun kullandığı ve ölçebildiği yetkinliklere bir eleştiri de Balcar (2012) tarafından yapılmıştır. Balcar (2012) modelin arz önlü faktörlerini doğru tahmin edemediğini çünkü eğitim düzeyi yerine bir bireyin belirli becerilerinin ölçülmesi

gerektiğini, bir bireyin elde edilen eğitim düzeyinin aslında bir beceri çıktısını değil bir beceri girdisini ölçtüğünü, ücret denklemleri oluşturulurken çok daha kapsamlı modellerin tasarlanması ve tahmin edilen regresyon katsayılarının ihmal edilen değişkenlerden kaynaklanabilecek sapmalarını önlemesi gerektiğini öne sürmüştür (Balcar, 2012).

Bu eleştiriye ek olarak, çalışanların cinsiyetlerinin hesaba katılmadığı ölçümlerin eksik olduğu keşfedilmiş ve literatürde giderek baskın bir araştırma konusu haline gelmiştir. Örneğin, Blau ve Kahn (2005) çalışmasında kabiliyet ölçümlerinin tam olarak yapılabildiğini varsaysak bile aynı nitelikte ve aynı statüde çalışan farklı cinsiyetteki çalışanların aynı ücreti alamamalarının özellikle 1970'lerin ortasına doğru araştırmacıların odak noktası olmaya başladığını göstermiş ve cinsiyetin ücretler üzerindeki etkisinin altını çizmiştir (Blau & Kahn, 2005).

Bu durumu Backhouse ve Cherrier (1973) çalışmasında 1973 yılından önce kadın istihdamının ekonomik anlamda incelenmesinin genellikle küçültücü bulunduğunu ve hem kadınlara hem azınlıklara olan ayrıştırmacı tavrın, sınıflarda ve kitaplarda nasıl yayıldığını ve bu görüşlerin ne kadar uzun surede ve ne kadar çok çaba ile azaldığının altını çizerek kayıt altına almıştır (Backhouse & Cherrier, 1973).

Kadınların ücretlerini etkileyen faktörleri araştıran literatür, eğitim ve deneyim gibi beşerî sermaye bileşenleri dışında ailesel, kültürel, bölgesel etkilerin de çok önemli olduğunu bulmuştur.

Kapsos vd. (2014) Hindistan'da kadınların giderek artan eğitimlerine rağmen işgücü piyasasında kültürel sebeplerle mesleki ayrımcılığa uğradığını göstermiştir (Kapsos et al., 2014). Matuszewska-Janica ve Witkowska (2021) on dört Avrupa Birliği ülkesinde aylık ücretlerini belirleyen faktörlerin kadın ve erkeklerin için farklarını araştırdığı çalışmasında, kadın ve erkekler için tahmin edilen parametreler arasındaki en büyük farkın sırayla aile değişkenleri, çalışma koşulları, beşeri sermaye ve işyeri özelliklerini gösteren değişkenlerde bulunmuştur (Matuszewska-Janica & Witkowska, 2021). Keck ve Saraceno (2013) AB üye ülkelerinde anne olmanın emek arzı miktarını (çalışma süresini) Avusturya, Belçika, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg,

Hollanda, Norveç, İspanya, İsveç, Birleşik Krallık ülkelerinde azalttığını ve Estonya, Finlandiya, Letonya, Litvanya, Polonya, Portekiz, Slovenya ülkelerinde etkisiz olduğunu bulmuştur. Orta ve yüksek eğimli annelere kıyasla, düşük eğitilmiş bir anne olmanın Kıbrıs, Finlandiya, Letonya, Hollanda ülkelerinde çalışma süresini azaltıcı etkiye sahip olduğunu Fransa, Yunanistan, İrlanda, Polonya, Slovenya, İsveç için ise çalışma süresini arttırıcı etkiye sahip olduğunu ve diğer ülkeler için etkisiz olduğunu bulmuştur (Keck & Saraceno, 2013). Keck ve Saraceno (2013)'un çalışması AB üye ülkelerinde anne olmanın yahut vasıfsız bir anne olmanın kadınların çalışma sürelerini farklı şekillerde etkilediğini göstermiştir. Bu farklılıklar AB'nin ortak politikalarına rağmen oluşmuş ve ülkelerin kültürel, sektörel, annelik izin süreleri ve kreş olanaklarında olan farklılıklar sebebi ile meydana geldiğini göstermiştir (Keck & Saraceno, 2013).

Türkiye için ücretler üzerinde eğitim, bölge ve cinsiyet etkilerini araştıran çalışmalar çoğunlukla kadın olmanın ücretler üstündeki negatif etkisini işaret etmiştir. Tansel (1994) 1987 yılı için TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak eğitimin kentli kadın ve erkeklerin ücretleri üzerindeki etkisini incelediğinde, eğitim düzeyi arttıkça ücretli çalışma olasılığı ve eğitimin ekonomik getirisinin arttığını fakat bu getirinin kadınlar için daha düşük olduğunu bulmuştur (Tansel, 1994). İleriki dönemlerde, Aydemir ve Kirdar (2017) ise Türkiye'de 2002-2013 döneminde 1997 yılında yapılan zorunlu eğitim reformunun ücretler üstünde eğitimin etkisinin cinsiyetler arasında nasıl değiştiğini incelemiştir. Bu çalışmanın bulguları eğitimin kadınların ücretlerine etkisinin erkeklerin ücretlerine etkisinden en az üç kat fazla olduğunu ve lise ve üzeri eğitimin ücretlere etkisinin kadınlar için en yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur (Aydemir & Kirdar, 2017). Kent ve Sefil-Tansever (2021) ise 2006-2014 dönemi için TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak kadın ve erkekler için meslek liseleri ve yükseköğretim eğitim kategorileri haricinde, genel olarak eğitimin ücret primlerini bu süreç içinde arttırdığını bulmuştur (Kent & Sefil-Tansever, 2021). Kaya ve Selim (2018) 2015 yılı TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak bölgeler bazında ücret farklılıklarını araştırmış ve Batı Karadeniz, Doğu Marmara ve Batı Marmara bölgeleri dışında, genel olarak kadınların daha

yüksek beşeri sermayesine rağmen erkeklerin daha yüksek ücretler aldığını bulmuştur (Kaya & Selim, 2018). Farklı bir mikro veri seti kullanımı ile ücretleri etkileyen faktörleri Gaziantep özelinde Özkan ve Özkan (2010) Gaziantep Ticaret Odasına kayıtlı 1710 işyerine uygulanan Likert ölçeği ile yaptığı çalışmada araştırmıştır. Bulguları işçilerin ücretlerin belirlenmesinde en önemli faktörün hala cinsiyet (kadın olmak) olduğunu göstermiştir. Ayrıca çoğu mikro veri setinde bulunmayan politik, dinsel, kültürel faktörler ve işverene yakınlık gibi ayrımcı kriterleri de değerlendirerek kadın ücretlerinin bu faktörlerden etkilendiğini bulmuştur (Özkan & Özkan, 2010).

Fakat, bireysel farklar sadece eğitim, deneyim, bölge yahut cinsiyet ile sınırlandırılmayacak kadar fazla çeşit içermektedir. Bunların başında çalışanın iş yaşamı dışındaki görev ve sorumlulukları ve aile hayatında üstlendiği rolleri başı çekmektedir. Çünkü çalışanların iş yaşamı dışındaki görev ve sorumlulukları iş için ne kadar zaman harcayabileceklerinin ve ne kadar yarışmacı olabileceklerinin de belirleyicisidir. Dünyada yaygın olan ataerkil sistemin normları ve biyolojik çocuk bakım sorumlulukları kadınlar için ailesel faktörleri daha önemli hale getirmektedir. Weeden, Cha ve Bucca (2016) çalışmasında tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışmanın farklı cinsiyet ve ebeveyn statüsü grupları arasındaki büyük farklılıkların, önemli bir açıklayıcısı olduğunu bulmuştur. Ancak tam zamanlı çalışma ile mümkün olan uzun çalışma saatleri ile artan saatlik ücretlerin, özellikle ebeveynler arasında ücretlerdeki cinsiyet farklarının artmasına sebep olduğunu bulmuştur. tam zamanlı çalışmada bulunan fark annelik ücret cezalarının ve babalık ücret primlerinin artması sonucu gerçekleşirken, yarı zamanlı çalışanlar arasında ücretlerdeki cinsiyet farkının ve annelik ücret cezasının azaldığını, ancak babalık ücret priminin arttığını bulmuştur (Weeden et al., 2016).

Ebeveynlik dışında bir diğer bakım gereksinimi yaşlılar ve engelli bireyler varlığında oluşmaktadır ve bu bakım hizmeti de genellikle kadınlar tarafından sağlanmaktadır. Parodi ve Sciulli (2008) engelli bireylerin İtalyan haneleri üzerindeki ekonomik etkilerini incelemiş ve 2000 yılı için gelir düzeylerinde ve yoksulluğun dağılımında engelli üyeleri olan hanelerin, ciddi sosyoekonomik dezavantajlara sahip haneler olmadığı durumlarda, engellilik yardımlarının, engelli kişinin ve bakıcının

potansiyel gelirlerini telafi etmediğini göstermektedir (Parodi & Sciulli, 2008). Ek olarak, Skira (2015) güncel literatürün bakım maliyetini hesaplarken, ileriye dönük çalışmaya yönelik davranışları ve bakım verme ile çalışmanın zamanlar arası doğasını göz ardı ettiğini ve bu sebeple yaşlı ebeveyn bakımının maliyetini olduğundan düşük gösterdiğini savunmuştur. Bu savını ise, ilk başta bakım vermeyen, daha sonra bakım vermeye başlayan ve bu durumda iş tercihlerini değiştiren 55 veya 56 yaşındaki kadınlar için, iki yıllık bir dönemde çalışma ile elde edilebilecek gelir kaybının medyan değerini 21.220 dolar olarak bulurken, yaşam boyu çalışma ile elde edilebilecek gelir kaybının medyan değerini ise 51.780 dolar olarak hesaplayarak kanıtlamıştır (Skira, 2015).

Ev işleri, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı sorumlulukları özellikle evli yahut çift olarak yaşayan kadınların kendi kariyerlerini incelemek yerine, genellikle eşlerinin kariyerlerini incelemesine sebep olan bir paylaşım doğurmaktadır. Averkamp, Bredemeier ve Juessen (2024) eş özelliklerini içeren benzer hanelerin gruplanarak yaptığı araştırmada ABD’de bir hanede genelde erkeğin kariyer önceliklendirme kanalının ücret farkının önemli bir itici gücü olduğunu ve bir hanedeki çiftlerin özelliklerinin hesaba katılmasının standart bir yaklaşıma göre cinsiyetler arası ücret farkının daha fazlasını açıkladığını bulmuştur. Bir hanede gözlemlenebilir farklılıklardan kaynaklanan cinsiyetler arası ücret farkının bir eşin kariyer, diğer eşin aile odaklı görevleri sırtlandığı varsayımı olmadan hesaplandığında yüksek bir tahminin ortaya çıktığını savunmaktadır. Bu çalışmada kadınların kazanç potansiyellerini geliştiren politika önlemleri, ailelerin kadınların kariyerlerine daha güçlü yatırım yapmalarına neden olabileceğinden, politika, kadınların kariyerinin önceliklendirmesini sağlayabilecek olduğu önerisi yapılmıştır (Averkamp, Bredemeier, & Juessen, 2024). Aile içinde kadınların kariyer önceliklendirmesini sağlayan politikaların etkisinin ölçümü henüz yapılmamıştır, fakat çalışanlara sağlanan mesleki eğitimlerin ücret artışı vasıtası ile kadınların kariyer önceliklendirmesini destekleyebilecek bir unsur olabileceği düşünülebilir. Mesleki eğitimin önemini yansıtan bir çalışma da Adda ve Dustmann (2023) tarafından 1975-2004 yılları arası otuz yıllık Alman (Batı Almanya) boylamsal idari verilerini

kullanarak yapılmıştır. Çalışmanın bulguları çalışanların kariyerlerinin başında mesleki eğitim alma imkanına sahip olduğu durumlarda, çalışanların, bilişsel-soyut ve rutin-manuel beceriler gerektiren iki mesleki sektör arasında hareket edebildiğini ve ücret artışının, iş hareketliliği, maddi olmayan iş nitelikleri ve kalıcı firma-işçi verimlilik eşleşmeleri tarafından tetiklendiğini göstermiştir. Fakat bu kapsamlı çalışmadaki en önemli bulgu çalışanların yaşam döngüsü boyunca ücret artışının iki farklı beceri tipinden etkilendiğini bulmasıdır. Çalışmanın sonuçları çalışanların kariyerlerinin başında rutin-manuel becerilerin ücret artışındaki temel itici güç olduğunu fakat kariyerlerinin daha sonraki dönemlerine bilişsel-soyut becerilerinin ise ücret artışı için daha önemli hale geldiğini göstermekte ve uzun süreli deneyimin öneminin altını çizmektedir (Adda & Dustmann, 2023).

Özellikle kozmopolit şehir ve ülkelerde psikolojik ve politik özellikler, göçmenlik, dil bilgisi gibi unsurlar çalışanlar arasında ücret farkları yaratabilen bireysel özelliklerdir. Bhattarai ve Wisniewski (2017) yaptığı araştırmada bireylerin politik, demografik psikolojik ve demografik verilerini 1997 yılına ait Birleşik Krallık işgücü veri seti ile bireyler bazında birleştirerek ücretlerin etkilendiği faktörleri detaylı olarak incelemiştir. Arz yönlü faktörlerden cinsiyet farklılıklarının, medeni durumun, iş başında ve iş dışında eğitim almanın, akıcı bir İngilizceye sahip olmanın ve bölgesel özelliklerin çalışanların ücretleri üzerinde oldukça etkili olduğunu bulmuştur (Bhattarai & Wisniewski, 2017). Fakat psikolojik ve politik özelliklerin önemli olmak ile birlikte adil bir değerlendirmeye tabii olmasının zorluğu Rees (1993) tarafından belirtilmiştir. Rees (1993) bireysel özelliklerin ve görüşlerin bir işe başvururken de bir işe alım yaparken de çok önemli olduğunu vurgularken her bireyin kendine has bir adalet algısı olduğunu ve aslında kendilerince adaleti korumak adına kâğıt üstünde aynı özelliklere sahip iş/insanlara bu farklı adalet anlayışları sebebi ile öznel yaklaşımlarda bulunduklarının altını çizmiştir (Rees, 1993).

Şimdiye kadar, ücretleri etkileyen hem talep yönlü hem arz yönlü faktörleri inceledik. Fakat cinsiyetler arası adil bir ücretin varlığının toplum ve ülkeler açısından öneminden bahsetmedik. Permanyer (2010) Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, insani gelişim (ölçüm kriterleri farklılaşsa da) açısından önemli bir araç olduğunu çünkü

birçok ülkeden elde edilen kanıtlar, kadınlara ve kız çocuklarına yapılan yatırımların uzun vadeli büyüme ve insan gelişim beklentilerini artırmada çok önemli bir unsur olduğunu göstermektedir (Permayer, 2010). Tunç (2018) toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin insani gelişmişlik düzeyi üzerindeki etkisini farklı gelir gruplarındaki ülkeler için yatay kesit analizi ile incelemiştir. Tunç (2018), toplumsal cinsiyet eşitsizliğindeki artışın, daha düşük gelir ve insani kalkınma düzeyine sahip ülkelere yüksek gelirli ülkelere göre insani kalkınma düzeyini daha fazla oranda düşürdüğünü, cinsiyetçi eşitsizliklerin bu ülkelerde daha yüksek olduğunu ve yoksulluğun kadınlaştığını göstermiştir (Tunç, 2018). Ülkeler ve dönemler için değişen ölçüm sistemlerine rağmen çok kapsamlı ve önemli bir çalışmaya imza atan Kabeer ve Natali (2013), şimdiye kadar yapılan çalışmalarda özellikle eğitim ve istihdam alanlarında cinsiyetler arası eşitliğin ekonomik büyümeye katkıda bulunduğuna dair kanıtların, ekonomik büyümenin sağlık, refah ve haklar açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunduğundan çok daha tutarlı ve güçlü olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, ülkelerin bir kazan-kazan formülü olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin belirli boyutlarını teşvik ederek ekonomik büyümeye erişimini sağlayabileceğini fakat bunun tersinin bir kazan-kazan formülü olmayacağını belirtmiştir (Kabeer & Natali, 2013).

Şimdiye kadar incelediğimiz literatür bize göstermiştir ki; kadınların işgücü piyasasındaki ücretleri ve işgücü piyasadaki pozisyonları, yaş, eğitim, medeni durum ve ebeveynlik gibi demografik faktörlerden, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü ile erkeğin kariyerinin önceliklendirilmesinden, ataerkil kültürel faktörlerden, krizlerden, politikalardan oluşan fakat bunlar ile sınırlı olmayan faktörlerden yoğun şekilde etkilenmektedir.

Bu yüzden tezin ilerleyen kısımlarında literatürün ışığında, Türkiye işgücü piyasasında kadın ve erkeklerin saatlik ücretlerinin hangi faktörlerden ve ne oranda etkilendiğini, bu etkinin cinsiyetler arası bir fark gösterip göstermediği verinin sınırları dahilinde önce ön istatistikler daha sonra genişletilmiş Mincer yöntemi ile analiz edilecek ve sonuçlar değerlendirilecektir.

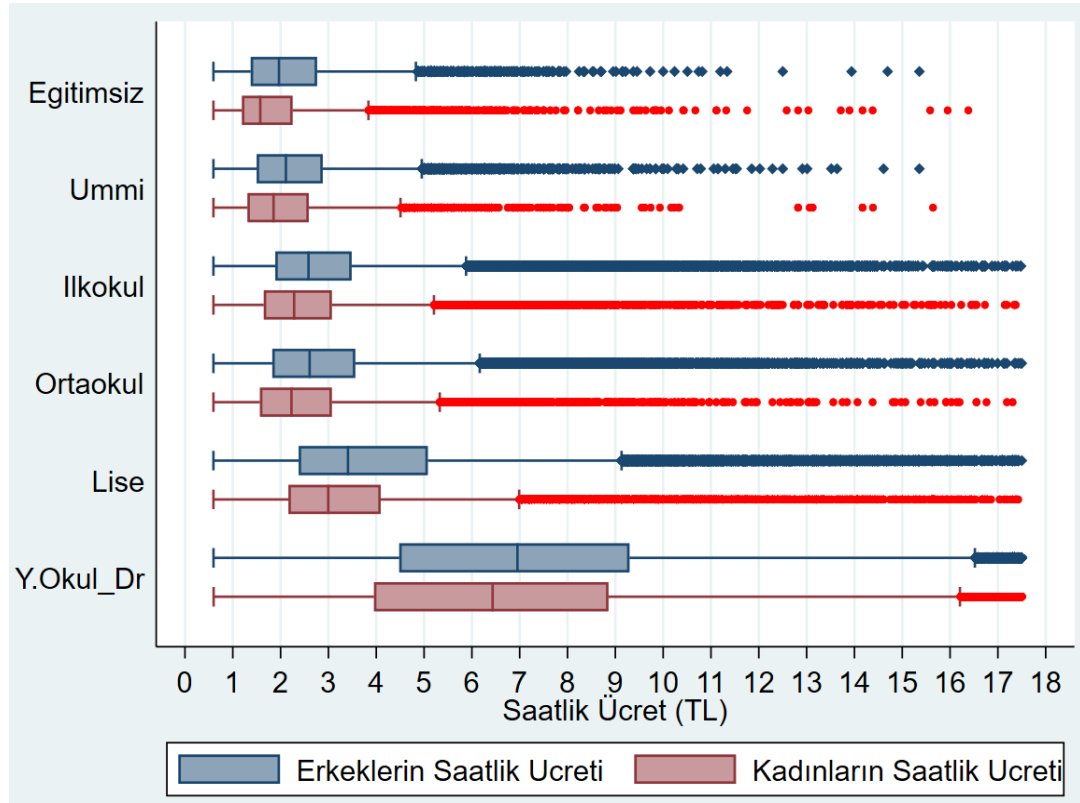
2.2 Ön İstatistikler

Aşağıdaki, Şekil 11, Şekil 12 ve Şekil 13 aykırı değerlerin de gösterildiği yatay kutu grafikleridir. Kutu grafikleri örneklem dağılımlarını histogram kadar detaylı bir şekilde göstermemesine rağmen iki yahut üçten fazla örneklemin dağılımlarını aynı grafik içinde kıyaslamak için idealdir çünkü merkez, yayılma ve genel aralık hemen görünürdür. Kutu grafiklerinde kutunun içindeki çizgi örnekleme dağılımının median (tam ortadaki) değerini gösterir. Kutu grafiklerinde kutu uzadıkça dağılımın yaygın olduğunu yani; örneklemdaki değerlerin, kısa bir kutu ile temsil edilen örnekleme göre birbirinden daha farklı olduklarını göstermektedir. Kutunun solunda ve sağında yaralan kuyruklar (bıyıklar) ise minimumdan alt çeyreğe (kutunun başlangıcı) ve ardından üst çeyreğe (kutunun sonu) maksimuma giden iki çizgidir. Kuyrukların dışına taşan noktacıklar ise aykırı değerleri ifade etmektedir.

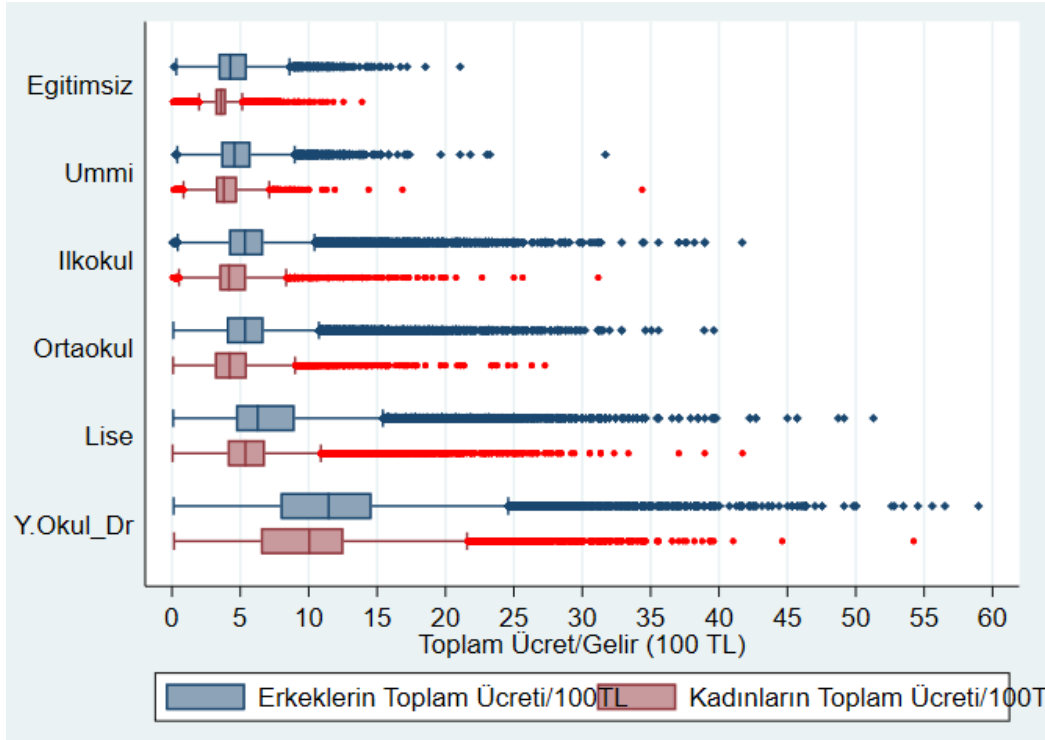
Aşağıdaki Şekil 11`te, TÜİK`in Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verileri kullanılarak 2005 – 2020 periyodu için Kadın ve erkek çalışanların eğitim düzeylerine göre saatlik ücret dağılımını göstermektedir. Ücretler 2005 yılı için merkez bankası verileri ile enflasyondan arındırılmıştır ve gösterilen Türk Lirası (TL) değerleri 2005 yılı (TL) değerini ifade etmektedir.

Aşağıdaki Şekil 12`te TÜİK`in HİA verileri 2005 – 2020 periyodu için kullanılarak Kadın ve erkek çalışanların eğitim düzeylerine göre toplam ücret dağılımları 100 Türk Lirası (TL) ile gösterilmektedir. Ücretler 2005 yılı için merkez bankası verileri ile enflasyondan arındırılmıştır ve gösterilen Türk Lirası (TL) değerleri 2005 yılı (TL) değerini ifade etmektedir. Hem Şekil 11`te hem Şekil 12`te grafikteki Y eksenini 6 kategoride eğitim düzeyini göstermektedir. Y ekseninde “Eğitimsiz” kategorisi hiçbir diploma sahibi olmayan ve okuma yazma bilmeyenleri, “Sadece Okuryazar” kategorisi okuma yazma bilip bir diploma sahibi olmayanları, “İlkokul”, ilkokul mezunlarını yahut en fazla 5 yıl eğitim almış bireyleri, “Ortaokul”, ortaokul mezunlarını yahut en fazla 8 yıl eğitim almış bireyleri, “Lise”, lise mezunlarını yahut en az 11 en fazla 12 yıl eğitim almış bireyleri ve “Y.Okul_Dr” Yüksekokul yahut dört yıllık lisans diploması/ eğitimi ve üstü eğitime sahip bireyleri ifade etmektedir. Şekil 11`te ve Şekil 12`te her eğitim kategorisinde üstteki mavi kutu erkeklerin verilerini

alttaki kırmızı kutu ise kadınların verilerini temsil etmektedir. Sırası ile Şekil 11`te ve Şekil 12`te kutu (box) her iki cinsiyetin saatlik ve toplam gelir yoğunlaşmalarını ve kutu içindeki çizgi ise bu gelirlere ait medyan (ortada yer alan değeri) değerini göstermektedir. Kutu içerisinde olmayan elmas şeklinde mavi noktacıklar erkekler için, kırmızı yuvarlak noktacıklar ise kadınlar için aykırı değerleri ifade etmektedir. Şekil 11`te ve Şekil 12`te her eğitim kategorisinde alttaki kırmızı kutu kadınların saatlik gelir yoğunlaşmalarını ve kutu içindeki çizgi ise sırasıyla kadınların ortalama saatlik gelirlerini ve toplam gelirlerini göstermektedir. Kutu içerisinde olmayan yuvarlak şeklinde kırmızı noktacıklar ise aykırı değerleri ifade etmektedir.



Şekil 11. Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Saatlik Ücretler



Şekil 12 . Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Toplam Ücretler (100 TL)

Şekil 11’de ise, kadın ve erkek çalışanların eğitim seviyeleri lise ve altı olduğu durumda, aynı cinsiyete sahip yüksek eğitim gruplarına kıyasla daha düşük saatlik ücretlerde yoğunlaşmanın olduğu görülmektedir. Şekil 11’de ve Şekil 12’de, kadınların hem saatlik hem toplam ücretleri/gelirlerinin medyan değerleri erkeklerin medyan değerlerinden düşüktür. Ayrıca her iki şekilde de sırası ile saatlik ve toplam gelirlerin medyan değerleri lise eğitim düzeyine kadar her cinsiyet kategorileri için çok farklı değildir ve en büyük medyan değer farkı yüksekokul ve üzeri eğitim grubunda görülmektedir. Şekil 11’de Şekil 12 arasında gözlenen en belirgin özellik aykırı değerlere aittir. Eğer, saatlik ücret için aykırı değer kategorisinde yer alan her bireyin aynı zamanda toplam gelirden de aykırı değer kategorisinde olması varsayımı kabul edilirse, piyasaya sunulan emek saat eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır sonucuna ulaşılabilir. Fakat aynı varsayımın kabulünde, kadınların piyasaya erkeklere oranla daha az emek saat arz ettiği sonucu da çıkmaktadır.

Tablo 18’de gösterilen ortalama aylık emek arzı sonuçları teyit edilmektedir. Hem eğitim seviyesine hem cinsiyete hem de çalışanların çalışma şekillerine (işveren veya kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan) göre emek arzını daha detaylı incelemek için aşağıdaki

Tablo 18’den yararlanacağız. İşveren veya kendi hesabına çalışanlarda erkeklerin emek arzı tüm eğitim seviyelerinde kadınlardan yüksektir. Eğitimsizden lise düzeyine kadar artış görülürken yüksekokul-doktora seviyesinde azalma gözlenmektedir. Kadınlarda ise emek arzı eğitimle birlikte artmakta, en yüksek değer lise ve yüksekokul-doktora düzeylerinde ortaya çıkmaktadır.

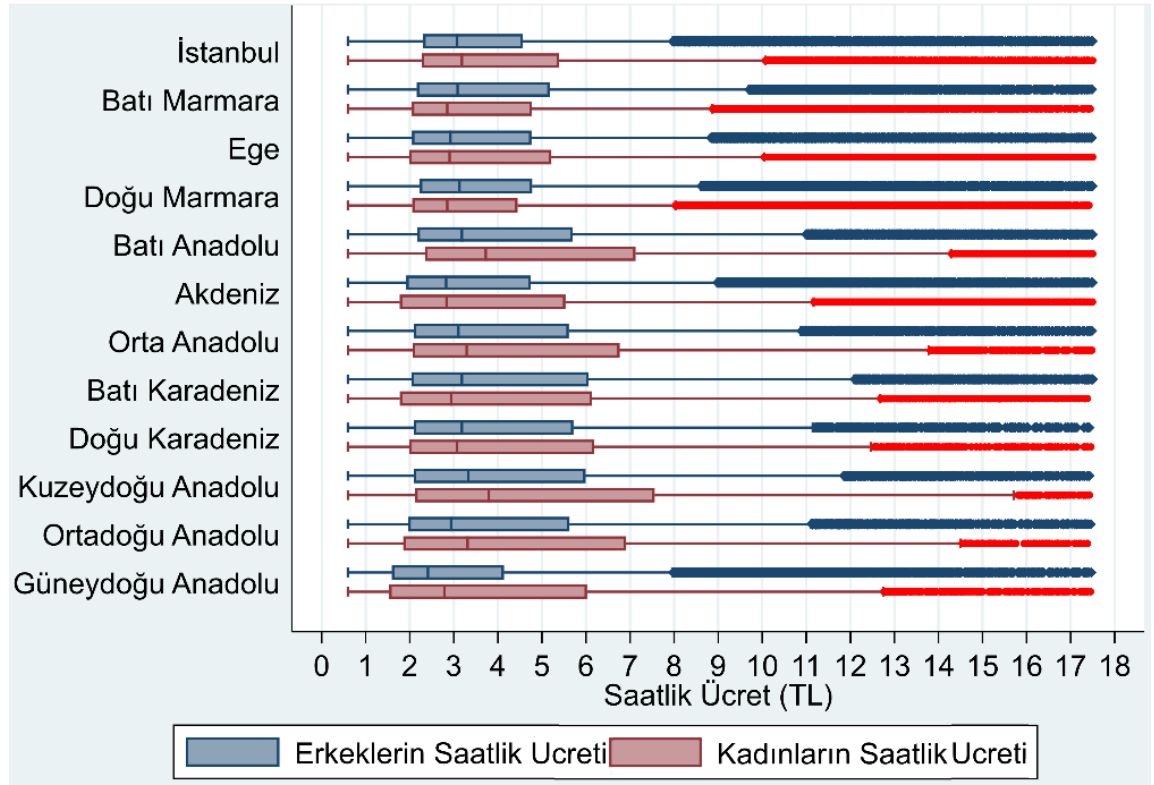
Ücretsiz aile işçiliğinde emek arzı görece düşüktür ve eğitim seviyesinden bağımsız olarak büyük ölçüde sabit kalmaktadır. Cinsiyet farkı düşük olup, bazı düzeylerde neredeyse eşitlenmektedir.

Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlarda cinsiyet farkı sınırlıdır. Ancak eğitim düzeyi yükseldikçe her iki cinsiyette de emek arzı azalmaktadır; bu durum, yüksek eğitimlilerin daha düzenli ve sınırlı mesai saatlerine sahip işlerde yoğunlaştığını düşündürmektedir. Genel olarak, erkeklerin emek arzı tüm çalışma biçimlerinde kadınlardan yüksek olsa da farkın büyüklüğü çalışma biçimine göre değişmektedir. Eğitim, kendi hesabına çalışanlarda arzı artırırken ücretlilerde azaltmakta; ücretsiz aile işçiliğinde ise etkisi sınırlı kalmaktadır. Bu bulgular, yüksek eğitilmiş ücretlilerde iş-yaşam dengesi eğilimine, kendi hesabına çalışan kadınlarda ise destekleyici politikalar gereksinimine işaret etmektedir. Bu bulgular Sasso (2018) çalışmasının bulguları ile paraleldir (Sasso, 2018). Ayrıca, Weeden, Cha ve Bucca (2016) tarafından uzun çalışma saatleri ile artan saatlik ücretler arasında bulunan pozitif ilişki, tabloda görüleceği üzere, kadınların daha az emek arz etmesi ile daha düşük saatlik ücretler ile çalışmaya mecbur kalmış olabileceği ihtimalini de düşündürmektedir (Weeden et al., 2016).

Tablo 18 . Çalışma Şekli, Cinsiyete ve Eğitim Seviyesine Göre Aylık Emek Arzı

Çalışma Şekli	Eğitim Durumu	Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
İşveren veya Kendi Hesabına Çalışan	Eğitimsiz	201	120	168
	Sadece	217	116	192
	Okuryazar			
	İlkokul	229	125	214
	Ortaokul	235	139	224
	Lise	237	157	227
	Y.Okul_Dr	216	175	208
Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışan	Eğitimsiz	201	152	158
	Sadece	220	159	185
	Okuryazar			
	İlkokul	202	164	175
	Ortaokul	206	161	195
	Lise	209	170	195
	Y.Okul_Dr	202	165	188
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli Çalışan	Eğitimsiz	222	215	219
	Sadece	225	206	219
	Okuryazar			
	İlkokul	216	194	212
	Ortaokul	213	193	209
	Lise	202	191	199
	Y.Okul_Dr	177	163	171

Şekil 13’da y eksenini coğrafi bölgeleri ve x eksenini ise 2005 yılı Türk Lirası değerini göstermektedir. Her bölge için üstteki mavi bar erkeklerin saatlik ücreti elmas şeklindeki noktalar ise dağılım dışında kalan erkek ücretlerini, altındaki kırmızı bar ve yuvarlak noktalar ise sırası ile aynı değerleri kadınlar için göstermektedir.



Şekil 13. Cinsiyetlere Göre Saatlik Ücretin Bölgesel Dağılımı (TL)

Kaya ve Selim (2018) Türkiye’de ücretlerin bölgesel farklılıklar gösterdiğinin altını çizmiştir (Kaya & Selim, 2018). Bu yüzden bölgesel ortalama saatlik ücret farklarını izlemek için Şekil 13’ten yararlanacağız. Şekil 13 ortalama ücretinin erkeklere göre yüksek olduğu bölgelerin Batı Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri olarak göstermektedir. Ayrıca Batı Marmara, Doğu Marmara ve Batı Karadeniz bölgelerinde, kadınların ortalama ücretinin erkeklere göre daha düşük olduğu gözükmemektedir.

Tablo 19 ’da veri setindeki kadın ve erkeklerin eğitim seviyeleri, her bir eğitim seviyesindeki kadın ve erkeklerin sayıları ve yüzdeleri gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, bir okul bitirmeyen kadınların yüzdesi erkeklerin yüzdesine oranla oldukça fazladır. Fakat diğer taraftan veri setinde işgücüne dâhil olan erkeklerin neredeyse dörtte üçü sadece yüksekokula kadar eğitim almıştır ve erkeklerin dörtte biri

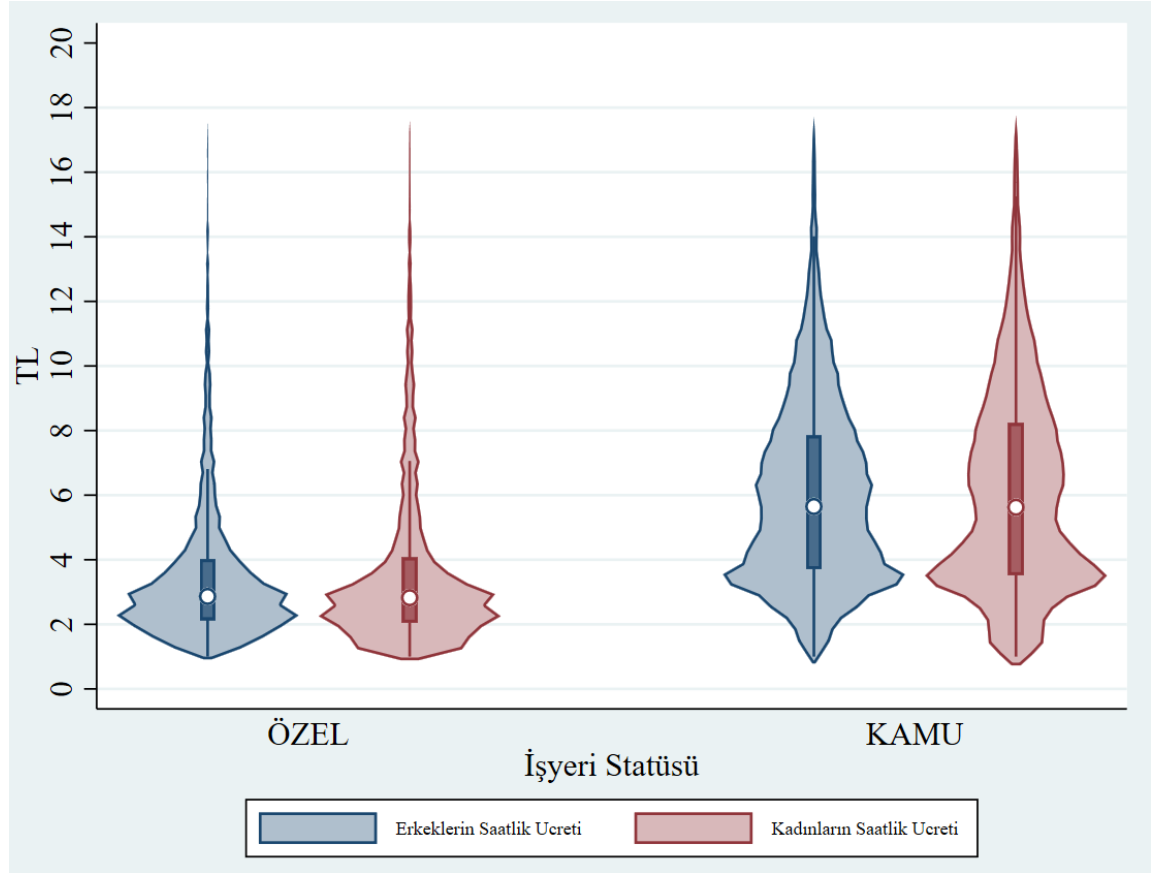
yüksekokul ve üzeri eğitime sahipken bu oran kadınlarda yüzde kırk birdir. Bu iki uçtaki bulgular veri setinde Kadın işgücünün, erkek işgücüne oranla eğitim seviyesinde daha polarize bir dağılım sergilediğini göstermektedir. Ayrıca işgücüne katılım sağlayan çalışanlarda cinsiyetler arası büyük eğitim düzeyi farkı ileri düzey analizlerde hesaba katmamız gereken ana unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Weichselbaumer ve Winter-Ebmer (2005) çalışmasında göstermiştir ki cinsiyetler arası ücret eşitsizliğindeki kadınlar lehine düşüş, daha fazla Kadın işgücünün daha iyi niteliklerle işgücüne katılmaları sebebi ile olmuştur (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005). Tablo 19'daki veriler Weichselbaumer ve Winter-Ebmer (2005) çalışması ile paralellik göstermektedir.

Tablo 19. Cinsiyetlere Göre Eğitim Seviyesi

OKUL_BITEN_K	ERKEK	KADIN	Toplam
Eğitimsiz %	2,15	12,18	7,41
Sadece Okuryazar %	2,77	7,22	5,1
İlkokul %	31,39	36	33,6
Ortaokul %	22,33	15,76	18,89
Lise %	25,02	18	21,08
Y.Okul ve + %	16,34	11,72	13,92
Toplam	2.132.787	2.348.460	4.481.247
	100	100	100

1994 yılı için kullandığı TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile (Tansel, 2005) eğitimin devlet sektöründe getirisinin özel sektöre oranla daha fazla olduğunu ve kadınların özel sektörde çok daha dezavantajlı olduğunu göstermiştir ve özel sektörde ayrımcılığın %42'sinin sadece Kadın oldukları için uygulandığını bulmuştur. Cudeville ve Gurbuzer (2007) ise 2003 yılına ait veri ile Oxaca-Blinder Dekompozisyon yöntemini kullanarak ortalama olarak ücretli çalışanlar için cinsiyetçi ücret ayrımının %25.2 oranında erkekler lehine olduğunu ve bu ayrımcılığın %60'ının sadece Kadın oldukları için uygulandığını bulmuştur (Cudeville & Gurbuzer, 2007). Aşağıda Şekil 14'te Y eksenini çalışan Kadın ise 1 çalışan erkek ise 0 değerini almıştır

ve veri setindeki Kadın ve erkeklerin gelirlerini kamu (yeşil) ve özel sektör (turuncu) ayrımı ile göstermektedir. Şekil 14`deki dağılımda kamu da cinsiyetler arası gelir farklılığı göze çarpmazken özel sektördeki ücretler arasındaki uçurum (Tansel, 2005) in çalışması ile uyumlu analiz sonuçlarını görebileceğimizi gösteren bir on istatistik niteliğindedir.



Şekil 14 . Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Cinsiyetlere Göre Ücret Dağılımı -Vioplot

Erdoğan ve Toksöz (2013) çalışmasında ev isini ücretli ve ücretsiz yapan kadınları ele almıştır ve genellikle güvencesiz çalışan ücretli ev işi yapan kadınlar için daha kapsayıcı ve koruyucu yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğini belirtmiştir (Erdoğan & Toksöz, 2013). Önder (2013) ise Kadın istihdamını etkileyen faktörleri düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma gibi ekonomik faktörler yanında düşük eğitim, toplumsal, cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet gibi sosyal faktörler olarak da ele

almıştır. Bu çalışmada, kreş ve bakımevlerin maliyetlerinin yüksek olduğu ve ücret almadan ailesi için ev isi ve bakım yapmak zorunda hisseden kadınların genellikle henüz piyasaya emek arz etmeden, işgücüne katılmaktan vazgeçtiği bulunmuştur (Önder, 2013).

Aile içi bakım hala genellikle kadınlar tarafından üstlenilen bir görevdir ve hem kadınların istihdama katılma kararını etkilemekte hem çalışan kadınlarda piyasaya arz edecekleri emek miktarını etkilemektedir. Bu sebeple aşağıdaki Tablo 20’de veri setindeki yarı zamanlı çalışan Kadın ve erkeklerin sebepleri ve yüzdeleri gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, eğitime devam ettiği ve tam zamanlı bir iş bulamadığı için yarı zamanlı çalışan erkeklerin yüzdesi aynı sebeplerle yarı zamanlı çalışan kadınların yüzdesinden fazla iken, işin niteliği gereği ve aile için bakıcılık yaptığı için yarı zamanlı çalışan kadınların yüzdesi aynı sebeplerle yarı zamanlı çalışan erkeklerin yüzdesinden fazladır. Ayrıca yarı zamanlı çalışmanın sebepleri kişisel/işsel ve ailesel olarak gruplandığında toplam yarı zamanlı çalışan erkeklerin yüzde 5’ten az bir kısmı ailesel sebeplerle yarı zamanlı çalışırken bu oran kadınlarda yüzde yirmiye yakındır. Ailesel faktörler kadınların işgücüne katılımında meslek/iş seçiminde de önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple kadınların işgücünün analizlerinde verinin izin verdiği ölçüde, hane halkı özelliklerinin kullanılması gerektiği gözlemlenmiştir.

Tablo 20. Cinsiyetlere göre Yarı Zamanlı Çalışmanın Sebebi

Yarı zamanlı Çalışmanın Nedeni	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)
1. Çocuk ve/veya Yetişkin Bakımı (1+2+3) %	0,17	12,57	7,38
2. Eğitime devam etmek	18,43	8,47	12,65
3. Kendi hastalığı ya da engellilik hali	3,43	2,03	2,62
4. Diğer ailevi ve kişisel nedenler	5,26	9,29	7,6
5. Tam zamanlı bir iş bulamamak	16,94	8,85	12,24
6. İşin niteliği gereği	54,66	58,28	56,76
7. Diğer	1,1	0,5	0,75
Toplam	100	100	100

Mercan ve Karakas (2015), 2009 TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak endüstriler arası cinsiyetçi ücret farklılıklarını araştırmış ve ücret farklılıklarının daha çok beşeri sermaye farklılıklarından yahut belirli sektörlerde işgücüne katılımın tek cinsiyet tarafından domine edilmesi ile açıklamıştır (Mercan & Karakas, 2015). Bu bulgunun ön incelemesi için, Tablo 21'te bireylerin çalıştıkları sektörün NACE2 kodları ve o sektörde çalışan kadın ve erkeklerin ortalama saatlik ücretleri ve her NACE2 sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin oranlarını gösterilmektedir.

NACE2 1 (Bitkisel ve hayvansal üretim, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri) sektöründe çok sayıda kadın ve erkek çalışmaktadır fakat her iki cinsiyet için tüm sektörler arasında en düşük ortalama saatlik bu sektördedir. Kadınlar için daha sonra en düşük ortalama saatlik ücretlere sahip sektörler sırası ile NACE2 39 (İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri), NACE2 96 (Diğer hizmet faaliyetleri), NACE2 13 (Tekstil ürünlerinin imalatı) olarak bulunmuştur. Fakat NACE2 39 (İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri) sektöründe sadece üç kadın çalışanın saatlik ücretleri bu düşük ortalamayı oluşturmuştur. Erkekler için NACE2 1 (Bitkisel ve hayvansal üretim, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri) sektöründen sonra en düşük ortalama saatlik ücretlere sahip sektörler sırası ile NACE2 96 (Diğer hizmet faaliyetleri), NACE2 95 (Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı) ve NACE2 47 (Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)) tir. NACE 2 sınıflamasına göre, kadınlar için en yüksek ortalama saatlik ücretler sırası ile NACE2 99 (Diğer), NACE2 6 (Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı), NACE2 51 (Hava yolu taşımacılığı), NACE2 70 (İdare merkezi faaliyetleri; idari danışmanlık faaliyetleri), NACE2 72 (Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri) sektörlerinde olduğu görülmüştür. Fakat NACE2 6 sektöründe sadece 11 kadın çalışanın ücreti bu yüksek ortalamaya sebep olmuştur. NACE 2 sınıflamasına göre, erkekler en yüksek ortalama saatlik ücretin sırası ile NACE2 51 (Hava yolu taşımacılığı), NACE2 70 (İdare merkezi faaliyetleri; idari danışmanlık faaliyetleri), NACE2 72 (Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri), NACE2 99 (Diğer) ve NACE2 85 (Eğitim) sektörlerinde olduğu görülmüştür.

En düşük sayıda kadın ve erkeğin çalıştığı sektör NACE2 39 (İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri) olarak bulunmuştur. En yüksek sayıda kadın ve erkeğin çalıştığı sektör NACE2 1 (Bitkisel ve hayvansal üretim, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri) olarak bulunmuştur.

Tablo 21: NACE 2 Kodlarına Göre Ortalama Kadın ve Erkek Çalışanların Ücretleri

NACE2 Kodu	Cinsiyet	Ortalama Saatlik Ücret	NACE2 Kodu	Cinsiyet	Ortalama Saatlik Ücret
1	Erkek	0,39	1	KADIN	0,18
96	Erkek	1,22	39	Kadın	1,24
95	Erkek	1,62	96	Kadın	1,6
47	Erkek	1,78	13	Kadın	1,88
3	Erkek	1,8	88	Kadın	1,88
56	Erkek	1,85	97	Kadın	1,96
92	Erkek	1,9	95	Kadın	2,14
45	Erkek	1,96	47	Kadın	2,17
43	Erkek	2,04	56	Kadın	2,18
97	Erkek	2,11	15	Kadın	2,32
41	Erkek	2,12	14	Kadın	2,36
16	Erkek	2,16	3	Kadın	2,47
15	Erkek	2,29	10	Kadın	2,55
49	Erkek	2,37	2	Kadın	2,56
31	Erkek	2,44	32	Kadın	2,65
14	Erkek	2,52	16	Kadın	2,67
68	Erkek	2,68	38	Kadın	2,79
38	Erkek	2,71	81	Kadın	2,8
75	Erkek	2,76	55	Kadın	2,9
32	Erkek	2,77	75	Kadın	2,98
81	Erkek	2,81	31	Kadın	2,99
10	Erkek	2,81	92	Kadın	3,07
25	Erkek	2,89	80	Kadın	3,09
69	Erkek	2,89	43	Kadın	3,09
18	Erkek	2,9	68	Kadın	3,14
80	Erkek	3,01	23	Kadın	3,15
13	Erkek	3,05	69	Kadın	3,15

46	Erkek	3,07	22	Kadın	3,15
93	Erkek	3,15	82	Kadın	3,16
23	Erkek	3,16	45	Kadın	3,28
22	Erkek	3,17	49	Kadın	3,39
88	Erkek	3,2	18	Kadın	3,39
55	Erkek	3,2	93	Kadın	3,41
82	Erkek	3,21	27	Kadın	3,47
8	Erkek	3,23	17	Kadın	3,51
77	Erkek	3,3	25	Kadın	3,58
2	Erkek	3,31	74	Kadın	3,65
74	Erkek	3,35	77	Kadın	3,67
28	Erkek	3,54	87	Kadın	3,72
79	Erkek	3,58	46	Kadın	3,72
42	Erkek	3,64	79	Kadın	3,82
33	Erkek	3,67	20	Kadın	3,87
17	Erkek	3,7	41	Kadın	3,88
73	Erkek	3,71	33	Kadın	3,9
27	Erkek	3,76	78	Kadın	3,93
52	Erkek	3,86	28	Kadın	3,93
58	Erkek	3,97	12	Kadın	3,98
59	Erkek	4	8	Kadın	3,98
90	Erkek	4,05	73	Kadın	4
29	Erkek	4,06	11	Kadın	4,04
20	Erkek	4,09	29	Kadın	4,14
78	Erkek	4,19	52	Kadın	4,15
11	Erkek	4,27	66	Kadın	4,21
24	Erkek	4,28	94	Kadın	4,3
37	Erkek	4,32	58	Kadın	4,34
7	Erkek	4,34	71	Kadın	4,36
65	Erkek	4,39	24	Kadın	4,37
87	Erkek	4,41	65	Kadın	4,43
71	Erkek	4,42	7	Kadın	4,57
53	Erkek	4,5	9	Kadın	4,67
9	Erkek	4,58	59	Kadın	4,7
66	Erkek	4,6	61	Kadın	4,85
63	Erkek	4,75	26	Kadın	5

39	Erkek	5	42	Kadın	5,03
61	Erkek	5,1	63	Kadın	5,07
35	Erkek	5,23	35	Kadın	5,16
5	Erkek	5,28	91	Kadın	5,31
30	Erkek	5,3	53	Kadın	5,31
26	Erkek	5,32	50	Kadın	5,38
36	Erkek	5,53	21	Kadın	5,44
12	Erkek	5,68	90	Kadın	5,7
91	Erkek	5,7	86	Kadın	5,97
50	Erkek	5,78	5	Kadın	6,06
19	Erkek	5,83	19	Kadın	6,08
21	Erkek	5,99	30	Kadın	6,24
94	Erkek	6,02	62	Kadın	6,3
6	Erkek	6,3	36	Kadın	6,4
60	Erkek	6,63	37	Kadın	6,44
84	Erkek	6,75	60	Kadın	6,74
86	Erkek	7,32	64	Kadın	6,9
62	Erkek	7,39	84	Kadın	6,91
64	Erkek	7,74	85	Kadın	7,65
85	Erkek	8,05	72	Kadın	7,66
99	Erkek	8,21	70	Kadın	8,97
72	Erkek	8,97	51	Kadın	9,35
70	Erkek	10,45	6	Kadın	9,58
51	Erkek	15,02	99	Kadın	10,42

Aşağıdaki Tablo 22 cinsiyetlere göre işgücü katılım durumunu ve eğitim seviyesini göstermektedir. Tablo incelendiğinde, erkeklerin işgücüne katılım oranı (%68) kadınlara (%28,54) kıyasla belirgin şekilde yüksektir ve işgücüne dahil olmayan erkeklerin oranı %24 iken, kadınlarda bu oran %67,05'tir. Eğitim düzeyinin artması hem erkeklerin hem de kadınların istihdam oranını artırmakla birlikte, kadınlar tüm eğitim seviyelerinde erkeklere kıyasla işgücüne katılımı dezavantajlıdır. Özellikle düşük eğitim düzeyine sahip kadınlarda işgücüne dahil olmama oranları oldukça yüksektir. Bu bulgular, Türkiye'de işgücü piyasasında kadınların eğitim düzeyleri yükselse bile işgücüne dahil olma oranlarının sınırlı kaldığını ve bunun bir tür yapısal engeller yüzünden olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 22. Cinsiyetlere göre İşgücü Katılım Durumu ve Eğitim Seviyesi

		İşgücü Katılım Durumu	Eğitim Seviyesi						
			Eğitimsiz	Sadece Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Toplam
Cinsiyet	Kadın	İstihdam %	0.91	1.89	23.06	13.77	15.96	12.52	68
		İşsiz %	0.16	0.37	2.39	1.98	1.82	1.18	8
		İşgücüne Dahil Olmayan %	1.16	0.92	6.55	7.93	5.57	1.87	24
		Toplam %	2.24	3.19	32.00	23.68	23.34	15.56	100
		İstihdam %	2.40	1.55	8.89	3.40	4.74	7.57	28.54
		İşsiz %	0.09	0.14	0.79	0.64	1.28	1.47	4.40
	Erkek	İşgücüne Dahil Olmayan %	9.35	5.62	24.37	13.23	10.85	3.62	67.05
		Toplam %	11.84	7.31	34.06	17.27	16.87	12.66	100.00

2.3 Metodoloji

Tezin bu bölümünde önce temel Mincer denklemini kullanarak analizleri gerçekleştireceğiz. Ardından temel Mincer denklemi için aynı özelliği (örneğin eğitim) daha anlamlı olabilecek şekilde ifade edecek alternatif değişkenleri farklı klasifikasyon yöntemleri ile bulmaya çalışacağız (örneğin eğitim için bitirilen okul yerine eğitim alınan yıl değişkenini kullanmak gibi). Daha sonra regresyona literatürün işaret ettiği şekilde diğer açıklayıcı olabilecek bağımsız değişkenler ekleyerek denklemi gevşetip iyileştireceğiz. Son olarak, bu değişkenlerin saatlik erkek ve Kadın ücretlerinin üzerinde farklı bir açıklama gücüne sahip olup olmadığını test edeceğiz.

2.3.1 Mincer Metodunun Gelişimi ve Önemi

Mincer ABD verileri üzerinden uyguladığı çalışmada erkekler için geçiş yılının okuldan ayrıldıktan sonra sekiz yıl olduğunu ortaya koymuştur. Eğitimin kazançlar üzerindeki etkisini ortaya koyan bu ölçümlerdeki en önemli nokta, geçmiş eğitimin getirisinin ücretler üzerindeki etkisinin güncel yatırımların maliyetine yaklaşık olarak eşit olmasıdır. Bu noktada eğitimdeki farklılıklar yıllık kazançlardaki eşitsizliğin üçte birini açıklayabilmektedir (Sloane et al., 2013).

2.3.2 Mincer Denklemi

$$\Delta \log \text{saat_gelir} = \alpha_1 \text{egitim}_{yil} + \alpha_2 ex + \alpha_2 ex + \alpha_3 ex^2 + u_i \quad (23)$$

$$\Delta \log \text{saat_gelirm} = \alpha_1 \text{egitim_yil} + \alpha_2 ex + \alpha_3 ex^2 + u_i \quad (24)$$

$$\Delta \log \text{saat_gelirf} = \alpha_1 \text{egitim}_{yil} + \alpha_2 ex + \alpha_3 ex^2 + u_i \quad (25)$$

$$\Delta \log \text{saat_gelir} = \alpha_1 \text{egitim}_{yil} + \alpha_2 yas + \alpha_3 yas^2 + u_i \quad (26)$$

$$\Delta \log \text{saat_gelirm} = \alpha_1 \text{egitim}_{yil} + \alpha_2 yas + \alpha_3 yas^2 + u_i \quad (27)$$

$$\Delta \log \text{saat_gelirf} = \alpha_1 \text{egitim_yil} + \alpha_2 yas + \alpha_3 yas^2 + u_i \quad (28)$$

$\Delta \log \text{saat_gelir}$ tüm örneklem için saatlik ücretlerin logaritmik değerini, $\Delta \log \text{saat_gelirm}$ erkek çalışanların saatlik ücretlerinin logaritmik değerini, $\Delta \log \text{saat_gelirf}$ Kadın çalışanların saatlik ücretlerinin logaritmik değerini gösterir. egitim_yil değişkeni çalışanın eğitim süresini yıl olarak gösterir. egitim_yil 0 ise; birey eğitimsizdir (İlkokul mezunu değildir ve okuma yazma bilmemektedir), 1 ise; birey İlkokul mezunu değildir fakat okuma yazma bilmektedir, 5 ise; birey İlkokul mezunudur, 8 ise; ortaokul, 11 ise; lise, 13 ise en az yüksekokul, 15 ise yüksekokul ve üzeri eğitime sahiptir. ex tecrübe süresini yıl olarak gösterir, ex2 bireyin tecrübesinin karesini gösterir. yas bireyin yaşını gösterir, yas2 bireyin yaşının karesini gösterir.

Yedinci denklemden sonra ex tecrübe süresini (yıl) ve ex2 tecrübe yerine eğitim seviyesini gösteren değişkenler yerine sırası ile yas ve yas2 değişkenleri kullanılmıştır. Bu değişikliğin sebebi ise özellikle vasıfsız işlerde çalışan işgücünün bölük/süreklilik arz etmeyen tecrübeye sahip olmaları sebebiyledir. Fakat hatırlatmak isteriz ki yas ve yas2 değişkenleri birebir exper ve ex2 değişkenlerinin ifade ettiği netlikte iş tecrübesini ifade etmemekte, işgücüne katılımın aralıklı yapılma ve bu sebeple bireyler tarafından eski tecrübeler unutulmuş yahut sektör, iş farkı yüzünden değerlendirilmeyerek eksik rapor edilen tecrübe olabilme ihtimaline karşı deneme amaçlı kullanılmıştır.

Yukarıda açıklanan basit Mincer denklemi, bugün birçok bilim insanı için işgücü araştırmalarında "mihenk taşı" olmuştur. Bununla birlikte, daha önce belirtildiği gibi, en iyi ayarlanmış versiyonları için bile içsellik ve IV ölçüm hataları için bazı eleştiriler almıştır.

Aşağıdaki Tablo 23'de 1-6 arası ve Tablo 24'de ise 7-12 arası temel Mincer denklemlerinin TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi veri setine uygulanması sonucu oluşturulmuştur. Hem Tablo 23' de hem Tablo 24'de görüleceği üzere egitim_yil / eğitim süresinin tüm regresyonlarda tecrübe ve yas değişkenlerine kıyasla en yüksek anlamlı katsayıya sahip olduğunu ve bunun log saatlik Kadın ücretleri için daha fazla önem arz ettiğini görüyoruz.

ex ve yas değişkenlerinin değerleri incelendiğinde; Tablo 23' de ex (tecrübe) değişkeninin Kadın çalışanların saatlik ücretleri için erkeklere nazaran daha fazla

pozitif etkiye sahip olduğunu, Tablo 24’de yas değişkeninin ise kadınların ve erkeklerin log saatlik ücretleri için ex değişkenine göre pozitif ve anlamlı etkisinin daha kuvvetli olduğunu görüyoruz.

Daha önce açıkladığımız sebepler yüzünden çalışanların saatlik ücretleri bağımlı değişkeninin açıklanmasında ex yerine yas değişkeninin kullanılması gerektiğini düşündüren daha büyük bir sayısal değerle karşı karşıyayız. Fakat yas değişkeni hem tecrübeyi hem yaşa bağlı diğer faktörleri yansıttığı için ilerleyen safhalarda ex değişkenini kullanmak daha doğru bir analiz yapmamızı sağlayacaktır.

Tecrübenin karesini ve yaşın karesini ifade eden ex2 ve yas2 değerleri tüm regresyonlar için çalışanların saatlik ücretlerine minimal negatif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Tablo 23. Temel Mincer Denklemi Sonuçları 1

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Değişkenler	Lsaat_gelir	Lsaat_gelirm	Lsaat_gelirf	Lsaat_gelir	Lsaat_gelirm	Lsaat_gelirf
egitim_yil	0,070*** [0,000]	0,069*** [0,000]	0,075*** [0,000]	0,084*** [0,000]	0,081*** [0,000]	0,092*** [0,000]
ex	0,046*** [0,000]	0,042*** [0,000]	0,055*** [0,000]			
ex2	-0,001*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,001*** [0,000]			
yas				0,075*** [0,000]	0,074*** [0,000]	0,079*** [0,000]
yas2				-0,001*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,001*** [0,000]
Sabit	0,305*** [0,001]	0,342*** [0,001]	0,199*** [0,002]	-1,254*** [0,004]	-1,199*** [0,005]	-1,426*** [0,008]
Gözlem Sayısı	1,627,164	1,187,851	439,313	1,627,259	1,187,933	439,326
R-squared	0,434	0,409	0,496	0,443	0,425	0,495

Aşağıdaki Tablo 24, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar için sırası ile tüm çalışanlar, erkek çalışanlar ve Kadın çalışanlar için ilk üç Mincer denklemine ait sonuçları göstermektedir. İlk üç sütun Tam zamanlı çalışanları, daha sonraki üç sütun ise yarı zamanlı çalışanların sonuçlarını göstermektedir. Tablo 24’ te hem yarı zamanlı hem tam zamanlı çalışanlar için eğitim_yıl (eğitim süresi) ve ex (tecrübe) değişkeninin kadınlar için erkeklere göre daha büyük bir pozitif etkiye sahip olduğunu görmekteyiz. Tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar için bu değerleri karşılaştırdığımızda yarı zamanlı çalışanlar için hem eğitim süresinin hem tecrübenin logaritmik ücretler üzerinde daha büyük bir pozitif etkisi olduğunu görmekteyiz. Ex2 (tecrübenin karesi) değişkeni ise her grupta minimal bir negatif etkiye sahiptir fakat yarı zamanlı çalışanlarda tam zamanlı çalışanlara göre etkisi biraz daha belirgindir ve yarı zamanlı çalışan kadınlar için bu negatif etki yarı zamanlı çalışan erkeklere göre daha belirgindir.

Tablo 24. Tam Zamanlı ve Yarı Zamanlı Çalışanlar için Temel Mincer Denklemi Sonuçları

	Çalışma Şekli					
	Tam Zamanlı			Yarı Zamanlı		
Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Lsaat_gelir	Lsaat_gelirm	Lsaat_gelirf	Lsaat_gelir	Lsaat_gelirm	Lsaat_gelirf
egitim_yil	0,070*** [0,000]	0,068*** [0,000]	0,074*** [0,000]	0,080*** [0,001]	0,074*** [0,001]	0,084*** [0,001]
ex	0,045*** [0,000]	0,042*** [0,000]	0,053*** [0,000]	0,095*** [0,001]	0,086*** [0,002]	0,105*** [0,001]
ex2	-0,001*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,002*** [0,000]	-0,002*** [0,000]	-0,003*** [0,000]
Sabit	0,309*** [0,001]	0,343*** [0,001]	0,198*** [0,002]	0,264*** [0,006]	0,337*** [0,010]	0,204*** [0,008]
Gözlem Sayısı	1.570.402	1.160.938	409.464	56.762	26.913	29.849
R-squared	0,436	0,411	0,503	0,478	0,415	0,532
Standard errors in brackets *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						

2.3.3 Genişletilmiş Mincer Denklemi

(Tüm Çalışanların Logaritmik Saatlik Ücret Tahmini İçin Denklem):

$$\begin{aligned} \Delta \ln_{SU} = & \alpha_1 kadın + \alpha_2 sadece okuryazar + \alpha_3 ilkokul + \alpha_4 ortaokul + \\ & \alpha_5 lise + \alpha_6 uni_{dr} + \alpha_7 yas + \alpha_8 yas^2 + \alpha_9 ex + \alpha_{10} ex^2 + \alpha_{11} \log \#hanehalkı + \\ & + \alpha_{12} \log gelir etkisi + \alpha_{13} SGK_{kayıt} + \alpha_{14} sürekli + \alpha_{15} evli + \alpha_{16} boşanmış + \\ & \alpha_{17} dul + \alpha_{18} BolgexISIC + u_i \end{aligned} \quad (29)$$

(Kadın Çalışanların Logaritmik Saatlik Ücret Tahmini İçin Denklem):

$$\begin{aligned} \Delta \ln_{SUF} = & \alpha_1 sadece okuryazar + \alpha_2 ilkokul + \alpha_3 ortaokul + \alpha_4 lise + \\ & \alpha_5 uni_{dr} + \alpha_6 yas + \alpha_7 yas^2 + \alpha_8 ex + \alpha_9 ex^2 + \alpha_{10} \log \#hanehalkı + \\ & \alpha_{11} \log gelir etkisi + \alpha_{12} SGK_{kayıt} + \alpha_{13} sürekli + \alpha_{14} evli + \alpha_{15} boşanmış + \\ & \alpha_{16} dul + \alpha_{17} BolgexISIC + u_i \end{aligned} \quad (30)$$

(Erkek Çalışanların Logaritmik Saatlik Ücret Tahmini İçin Denklem):

$$\begin{aligned} \Delta \ln_{SUM} = & \alpha_1 sadece okuryazar + \alpha_2 ilkokul + \alpha_3 ortaokul + \alpha_4 lise + \\ & \alpha_5 uni_{dr} + \alpha_6 yas + \alpha_7 yas^2 + \alpha_8 ex + \alpha_9 ex^2 + \alpha_{10} \log \#hanehalkı + \\ & \alpha_{11} \log gelir etkisi + \alpha_{12} SGK_{kayıt} + \alpha_{13} sürekli + \alpha_{14} evli + \alpha_{15} boşanmış + \\ & \alpha_{16} dul + \alpha_{17} BolgexISIC + u_i \end{aligned} \quad (31)$$

Her denklem sabit etki kullanılarak tekrarlanmıştır, 12 bölge ve tarım harici 9 endüstrinin çaprazlandığı 120 ayrı değişkeni ifade eden BolgexISIC değişkeni kullanılmıştır⁴.

Daha sonraki detaylı regresyonlar için örneklem kısıtlamasına gidilmiştir. Çalışma şekillerine göre örneklem sadece tam zamanlı çalışanları ve sadece yarı zamanlı çalışanları kapsayacak şekilde sınırlandırılmış ve yukarıdaki üç denklemlerle ifade edilen regresyonlar bu iki örneklem için tekrarlanmıştır.

⁴ BolgexISIC değişkeni ile oluşturulan tam tablolar ekler bölümündedir. Ayrıca aynı tablolar ilaveten yıl değişkeni de eklenerek tekrarlanmış ve Ekler bölümünde sunulmuştur.

Genişletilmiş Mincer Denklemlerinde tüm çalışanlar (Kadın ve erkekler) için kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbiri ile korelasyonu tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar için aşağıdaki Tablo 25 ve Tablo 26 ile gösterilmiştir.

Aşağıdaki Tablo 25 ve Tablo 26 sırası ile tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar için şimdiye kadar kullandığımız değişkenlerin birbiri ile korelasyonunu göstermektedir. Her iki tabloda, log ücretler ile en yüksek pozitif korelasyona sahip ilk üç değişken koyu renk ile vurgulanmış ve bu üç değişkenin birbirleri ile korelasyonları altı çizili olarak gösterilmiştir.

Tablo 25’te görüleceği üzere tam zamanlı log ücretler ile en yüksek (ilk üç) pozitif korelasyona sahip değişkenler, sırası ile uni_dr (1 ise yüksek okul ve üzeri mezuniyeti ifade eden ikili kukla değişken), ex (yıl cinsinden tecrübe ifade eden devamlı değişken) ve SGK_Kayıt (1 ise sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı bir işte çalışmayı ifade eden ikili kukla değişken) olarak bulunmuştur. Tablo 25’te görüleceği üzere tam zamanlı log ücretler ile en yüksek (ilk üç) negatif korelasyona sahip değişkenler, sırası ile İlkokul mezunu olmak, log hane halkı sayısı ve bekar olmak olarak gözükmektedir. Tablo 26’da yarı zamanlı log ücretler ile en yüksek (ilk üç) pozitif korelasyona sahip değişkenler, sırası ile uni_dr, ex (tecrübe) ve sürekli değişkenleri ilk üç sıradadır. Tablo 26’da görüleceği üzere yarı zamanlı log ücretler ile en yüksek (ilk üç) negatif korelasyona sahip değişkenler, sırası ile sırası ile ortaokul mezunu olmak, bekar olmak ve log hane halkı sayısı olarak gözükmektedir.

Tablo 25 ve Tablo 26 kıyaslandığında Bu iki tablonun kıyaslamasında Kadın değişkeninin log ücretler ile korelasyonu tam zamanlı çalışanlar için (0.01) iken, yarı zamanlı çalışanlar için ise (0.04) olarak bulunmuştur.

Tablo 25. Tam Zamanlı Çalışanlar için Regresyonda Kullanılan Değişkenlerin Birbirleri ile Korelasyonu

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
(1) ln_saat_gelir	1.0																			
(2) Kadın	0.01	1.00																		
(3) sadece okuryazar	-0.12	0.01	1.00																	
(4) ilkokul	-0.28	-0.08	-0.08	1.00																
(5) ortaokul	-0.23	-0.11	-0.06	-0.26	1.00															
(6) lise	-0.04	-0.04	-0.08	-0.34	-0.27	1.00														
(7) uni_dr	0.55	0.18	-0.08	-0.37	-0.29	-0.38	1.00													
(8) yas	0.25	-0.07	-0.04	0.29	-0.21	-0.10	-0.01	1.00												
(9) yas2	0.21	-0.07	-0.02	0.27	-0.18	-0.10	-0.02	0.99	1.00											
(10) ex	0.45	-0.06	-0.06	-0.07	-0.14	-0.02	0.22	0.49	0.49	1.00										
(11) ex2	0.39	-0.06	-0.04	-0.07	-0.10	-0.02	0.19	0.47	0.48	0.93	1.00									
(12) log	-0.26	-0.04	0.08	0.05	0.13	0.00	-0.20	-0.11	-0.07	-0.09	-0.03	1.00								
#hanehalkı																				
(13) log gelir etkisi	-0.11	0.26	0.03	-0.06	0.05	-0.02	0.03	-0.17	-0.14	-0.13	-0.10	0.36	1.00							
(14) SGK_Kayıt	0.43	-0.01	-0.14	-0.14	-0.11	0.08	0.22	0.05	0.01	0.19	0.14	-0.16	-0.08	1.00						
(15) surekli	0.14	0.04	-0.07	-0.07	-0.07	0.05	0.11	0.05	0.03	0.20	0.12	-0.10	-0.03	0.18	1.00					
(16) evli	0.05	-0.14	0.00	0.22	-0.11	-0.05	-0.07	0.38	0.33	0.22	0.17	-0.13	-0.14	0.05	0.03	1.00				
(17) boşanmış	-0.01	0.12	0.00	0.01	-0.01	0.00	-0.01	0.06	0.05	0.00	0.00	-0.13	-0.05	-0.01	0.01	-0.18	1.00			
(18) dul	-0.03	0.08	0.02	0.03	-0.01	-0.01	-0.02	0.08	0.08	0.01	0.01	-0.05	-0.02	-0.04	0.00	-0.03	-0.01	1.00		
(19) kriz08	-0.06	-0.02	0.01	0.03	-0.01	0.01	-0.03	-0.03	-0.03	0.00	-0.01	0.01	-0.02	-0.04	0.00	0.05	0.00	0.00	1.00	
(20) kovid19	0.08	0.02	0.00	-0.03	0.00	-0.01	0.04	0.04	0.04	0.02	0.02	-0.03	-0.01	0.04	0.00	0.06	0.02	0.01	-0.06	1.0

Tablo 26. Yarı Zamanlı Çalışanlar için Regresyonda Kullanılan Değişkenlerin Birbirleri ile Korelasyonu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	(19)	(20)
(1) ln_saat_gelir	1.00																			
(2) Kadın	0.05	1.00																		
(3) sadece okuryazar	-0.07	0.01	1.00																	
(4) ilkokul	-0.17	0.01	-0.07	1.00																
(5) ortaokul	-0.48	-0.13	-0.08	-0.29	1.00															
(6) lise	-0.09	-0.05	-0.06	-0.22	-0.24	1.00														
(7) uni_dr	0.67	0.13	-0.10	-0.38	-0.42	-0.32	1.00													
(8) yas	0.33	-0.03	0.05	0.40	-0.49	-0.11	0.13	1.00												
(9) yas2	0.25	-0.08	0.05	0.39	-0.41	-0.11	0.07	0.98	1.00											
(10) ex	0.52	0.00	-0.03	-0.11	-0.27	-0.15	0.46	0.41	0.38	1.00										
(11) ex2	0.40	-0.04	-0.02	-0.10	-0.20	-0.12	0.36	0.38	0.37	0.93	1.00									
(12) log #hanehalkı	-0.33	-0.11	0.02	-0.02	0.27	0.06	-0.29	-0.26	-0.21	-0.18	-0.11	-	0.33							
(13) log gelir etkisi	-0.31	0.15	0.00	0.00	0.21	0.01	-0.18	-0.23	-0.21	-0.18	-0.15	-0.31	0.15							
(14) SGK_Kayıt	0.42	0.09	-0.13	-0.38	-0.06	-0.06	0.50	-0.12	-0.14	0.27	0.22	0.42	0.09	-						
(15) surekli	0.49	0.11	0.00	0.04	-0.45	0.03	0.34	0.36	0.30	0.41	0.27	0.49	0.11	0.00	0.04					
(16) evli	0.29	0.06	0.08	0.28	-0.36	-0.14	0.16	0.50	0.44	0.28	0.20	0.29	0.06	0.08	0.28	-				
(17) boşanmış	0.02	0.07	0.03	0.05	-0.06	0.00	0.00	0.12	0.11	0.03	0.03	0.02	0.07	0.03	0.05	-0.06	0.00			
(18) dul	-0.03	0.07	0.03	0.07	-0.04	-0.02	-0.04	0.12	0.13	0.01	0.01	-0.03	0.07	0.03	0.07	-0.04	-0.02	-		
(19) kriz08	0.00	-0.01	0.02	0.03	-0.04	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.02	0.03	-0.04	0.00	0.01	0.00	
(20) kovid19	0.08	-0.01	0.00	-0.02	-0.02	-0.02	0.05	0.05	0.04	0.05	0.04	0.08	-0.01	0.00	-0.02	-0.02	-0.02	0.05	0.05	0.04

Tablo 27. Tüm Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemi Sonuçları

Değişkenler	(1) ln_saat_gelir	(2) ln_saat_gelirf	(3) ln_saat_gelirm
Kadın	-0,058*** [0,005]		
sadece okuryazar	0,152*** [0,014]	0,141*** [0,022]	0,124*** [0,011]
ilkokul	0,090*** [0,014]	0,074*** [0,018]	0,062*** [0,010]
ortaokul	0,223*** [0,015]	0,188*** [0,018]	0,196*** [0,011]
lise	0,343*** [0,017]	0,303*** [0,021]	0,315*** [0,012]
uni_dr	0,753*** [0,022]	0,708*** [0,025]	0,717*** [0,017]
yas	0,034*** [0,001]	0,031*** [0,002]	0,037*** [0,002]
yas2	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]
ex	0,016*** [0,001]	0,024*** [0,002]	0,014*** [0,001]
ex2	-0,000** [0,000]	-0,000*** [0,000]	0 [0,000]
log #hanehalkı	-0,097*** [0,008]	-0,135*** [0,009]	-0,079*** [0,007]
log gelir etkisi	-0,024*** [0,004]	-0,029*** [0,004]	-0,026*** [0,004]
SGK_Kayıt	0,286*** [0,024]	0,348*** [0,034]	0,265*** [0,021]
surekli	-0,01 [0,022]	0,101*** [0,027]	-0,043*** [0,018]
evli	0,050*** [0,005]	0,090*** [0,011]	0,033*** [0,004]
boşanmış	0,015***	0,038***	0,010*

	[0,005]	[0,007]	[0,006]
dul	-0,066***	-0,033***	-0,035*
	[0,008]	[0,011]	[0,018]
kriz08	-0,088***	-0,071***	-0,094***
	[0,005]	[0,008]	[0,006]
kovid19	0,144***	0,111***	0,159***
	[0,009]	[0,009]	[0,009]
Sabit	-0,049*	-0,118***	-0,039
	[0,027]	[0,034]	[0,029]
Gözlemler	1.603.395	436.023	1.167.372
R-squared	0,569	0,623	0,551

Robust standart (RS) errors*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

BolgexISIC değişken olarak kullanılmıştır fakat 100'den fazla kukla değişkenden oluştuğu için bu tabloda gösterilmemiştir. BolgexISIC değişkeninin gösterildiği tam tablo ekler bölümünde mevcuttur.

Tablo 28: Tam zamanlı ve Yarı zamanlı Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemi Sonuçları

Değişkenler	Tam zamanlı Çalışanlar			Yarı zamanlı Çalışanlar		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	ln_saat_gelir	ln_saat_gelirf	ln_saat_gelirm	ln_saat_gelir	ln_saat_gelirf	ln_saat_gelirm
kadın	-0,065*** [0,005]			-0,110*** [0,017]		
sadece okuryazar	0,159*** [0,013]	0,152*** [0,023]	0,125*** [0,010]	0,047 [0,045]	0,015 [0,045]	0,114* [0,067]
ilkokul	0,093*** [0,014]	0,071*** [0,017]	0,061*** [0,010]	0,081** [0,033]	0,048 [0,034]	0,147*** [0,046]
ortaokul	0,233*** [0,016]	0,206*** [0,019]	0,199*** [0,011]	0,068* [0,038]	0,004 [0,041]	0,146*** [0,048]
lise	0,345*** [0,017]	0,306*** [0,021]	0,312*** [0,013]	0,317*** [0,035]	0,255*** [0,039]	0,401*** [0,047]
uni_dr	0,752*** [0,022]	0,708*** [0,024]	0,711*** [0,017]	0,694*** [0,046]	0,658*** [0,047]	0,730*** [0,055]
yas	0,033*** [0,001]	0,029*** [0,002]	0,036*** [0,002]	0,047*** [0,003]	0,031*** [0,004]	0,067*** [0,003]
yas2	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]
ex	0,016*** [0,001]	0,024*** [0,002]	0,014*** [0,001]	0,026*** [0,002]	0,033*** [0,003]	0,015*** [0,003]
ex2	-0,000**	-0,000***	-0,000	-0,001***	-0,001***	-0,000**

	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
log #hanehalkı	-0,094***	-0,129***	-0,078***	-0,056***	-0,081***	-0,042**
	[0,007]	[0,008]	[0,007]	[0,015]	[0,016]	[0,017]
log gelir etkisi	-0,026***	-0,039***	-0,025***	-0,114***	-0,105***	-0,106***
	[0,003]	[0,004]	[0,004]	[0,007]	[0,008]	[0,008]
SGK_Kayıt	0,317***	0,409***	0,287***	0,182***	0,223***	0,134***
	[0,028]	[0,043]	[0,023]	[0,015]	[0,025]	[0,017]
surekli	-0,030	0,076**	-0,049***	0,260***	0,320***	0,228***
	[0,021]	[0,030]	[0,018]	[0,022]	[0,029]	[0,019]
evli	0,046***	0,081***	0,034***	0,178***	0,175***	0,179***
	[0,004]	[0,010]	[0,004]	[0,013]	[0,016]	[0,020]
boşanmış	0,015***	0,036***	0,010*	0,066***	0,069***	0,064**
	[0,005]	[0,007]	[0,006]	[0,019]	[0,023]	[0,029]
dul	-0,074***	-0,041***	-0,041**	0,015	0,004	0,152*
	[0,009]	[0,010]	[0,019]	[0,029]	[0,029]	[0,082]
kriz08	-0,089***	-0,076***	-0,094***	-0,038***	-0,020	-0,050***
	[0,005]	[0,007]	[0,006]	[0,014]	[0,019]	[0,018]
kovid19	0,143***	0,108***	0,159***	0,084***	0,085***	0,069***
	[0,009]	[0,010]	[0,009]	[0,013]	[0,014]	[0,019]
Sabit	-0,030	-0,104**	-0,035	-0,161**	-0,064	-0,389***
	[0,028]	[0,042]	[0,029]	[0,063]	[0,071]	[0,070]
Gözlemler	1,549,260	407,282	1,141,978	54,135	28,741	25,394
R-squared	0,576	0,638	0,557	0,635	0,672	0,606

RS errors*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. bolgexISIC 100'den fazla kukla değişkenden oluşmaktadır, üm tablo burada gösterilmemiş ekler bölümündedir

2.4 Genişletilmiş Mincer Denklemi Bulguları ve Öneriler

Tüm alışanlar (tam zamanlı ve yarı zamanlı tüm çalışanlar) için genişletilmiş Mincer modelinin sonuçları Tablo 27’te gösterilmiştir. Tablo 27’te ilk sütunlar sırası ile tüm çalışanların, kadınların ve erkeklerin logaritmik saatlik ücretlerini bağımlı değışken olarak kullanarak oluşturulmuştur.

Tablo 27’de birinci sütunda tüm çalışanların logaritmik saatlik ücretlerini etkileyen faktörlerin katsayıları gösterilmiştir. Kadın kukla değışkeni anlamlı ve negatif bulunmuştur. Bu sebeple, genel olarak kadınların diğerk özellikler aynı ve sabitken, erkeklere kıyasla yaklaşık %5,6 daha düşük log saatlik ücret elde ettiğı görölmektedir. Her eğıtim seviyesi, eğıtimsiz kategorisi baz alındığında, pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ve bu etki eğıtim seviyesi lise ve üzeri eğıtim için çok daha fazladır. Genel olarak eğıtim seviyesinin doğırusal bir etkisi olmadığını görmekle beraber, artan eğıtim seviyesinin saatlik ücretleri anlamlı ve artan şekilde yukarı çekici etkisi gözlemlenmiştir.

Tecrübenin, sosyal sigortaya kayıtlı bir işte çalışmanın ve bekarlara nazaran evli yahut boşanmış olmanın da pozitif ve anlamlı etkisi olduğı görölmektedir.

Logaritmik hane halkı nüfusu değışkeni birinci sütunda negatif ve anlamlıdır, bunun sebebi hane nüfusu arttıkça bakım gereksiniminin artması sonucu saatlik ücretleri arttıracak olasılıklar ve eğıtimlere ağırlık verilememesi yahut yüksek nüfuslu hanelerin genellikle daha düşük eğıtim seviyesine sahip bireyler tarafından oluşturulması olabilir. Gelir etkisini ölçen değışken bireyin kendi geliri haricinde hanenin toplam gelirini logaritmik olarak ifade etmektedir ve birinci sütunda negatif ve anlamlıdır. Bireyin kendi geliri haricinde hanenin toplam gelirinin yüksekliğı, hanedeki diğerk bireylerin gelir kazanma baskısını düşürmüştür yani gelir etkisi negatiftir ve literatür ile uyumludur. Birinci sütunda sadece sürekli bir iş sahibi olmak anlamsız bulunmuştur. Bekar alışanlara nazaran, evli olmak %5 ve boşanmış olmak %1,5 logaritmik saatlik ücretler üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahipken dul olmak %6,6 negatif etkiye sahiptir.

Tablo 27’de ikinci sütunda kadın çalışanların logaritmik saatlik ücretlerini etkileyen faktörlerin regresyon sonuçları ve üçüncü sütunda ise erkek çalışanların

logaritmik saatlik ücretlerini etkileyen faktörlerin regresyon sonuçları gösterilmiştir.

Erkekler ve kadınlar için sonuçlar kıyaslandığında, eğitim seviyesinin doğrusal bir etkisi olmadığını görmekle beraber, artan eğitim seviyesinin kadınların saatlik ücretlerini daha fazla yukarı çekici anlamlı etkisi gözlemlenmiştir. Bu pozitif etki her iki cinsiyette de lise ve sonrası eğitim seviyeleri için çok daha kuvvetlidir. En yüksek eğitim seviyesinde, eğitimsiz olmak yerine yüksekokul yahut üzeri bir eğitim seviyesine sahip olmak, erkekleri (+%71,7) ve kadınları (+%70,8) neredeyse eşit düzeyde etkilemiştir.

Tecrübenin (ex) ve bir yaş daha yaşlanmanın (yas), logaritmik saatlik ücretlere etkisi her iki cinsiyet için pozitif ve anlamlıdır. Fakat tecrübenin kadınlar için erkeklere nazaran daha fazla pozitif etkisi olmaktadır, bir yaş yaşlanmanın pozitif etkisi erkekler için etkisi kadınlara nazaran daha fazladır.

Logaritmik hane halkı nüfusu değişkeninin etkisi her iki cinsiyet için negatif ve anlamlıdır, fakat kadınlar için bu negatif etki daha kuvvetlidir. Bunun sebebi hane nüfusu arttıkça artan bakım gereksiniminin daha çok kadınlar tarafından karşılanması ve kariyer gelişimine ağırlık verilmemesi yahut yüksek nüfuslu hanelerde kadınların erkeklere göre daha az eğitim alabilmesi olabilir (Adda & Dustmann, 2023).

Gelir etkisini ölçen değişken bireyin kendi geliri haricinde hanenin toplam gelirini logaritmik olarak ifade etmektedir. Gelir etkisi her iki cinsiyet için negatif ve anlamlıdır ve hanelerde bireyin gelir kazanma baskısının hane geliri arttıkça düştüğünü ve bu etkinin kadınlar için daha kuvvetli olduğunu göstermektedir. Kadınlar özelinde, evli kadınlara odaklanan literatür gelir etkisinin kadınların istihdamını ve ücretlerini daha fazla negatif etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlarda da gelir etkisi kadınlar için erkeklerden biraz daha kuvvetli bir negatif etkiye sahiptir. Bu sonuç örnekleme sadece evli çiftlere odaklanılmadığı için eş etkisi ile aynı yönelimi göstermemiş olabilir. Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olarak çalışmak her iki cinsiyet için tüm spesifikasyonlarda log ücretler üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir fakat bu etki kadınlar için kadınlar için (+%34.8) daha fazladır.

Sürekli bir işe sahip olmak kadınların log saatlik ücretlerini arttırırken, erkekler için bu etki negatif ve anlamlı bulunmuştur. Bu, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli

farkları yansıtabilir. Bu bulgu, sürekli bir işi olmayan fakat saatlik ücretlerin yüksek olduğu sektörlerin erkek çalışanlar ile domine edilmesi ile açıklanabilir örneğin serbest çalışan vinç operatörlüğü, inşaat ustalığı gibi.

Bekar çalışanlara nazaran evli ve boşanmış olmanın hem kadınlar hem erkekler için logaritmik saatlik ücretler üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır fakat evli olmanın etkisi boşanmış olmaya kıyasla her iki cinsiyet için daha kuvvetli iken hem evli hem boşanmış olmanın ücretler üstündeki etkisi kadınlar için erkeklere kıyasla çok daha fazladır. Bu durum evlenen ve boşanan kadınların bekarlara nazaran daha yüksek beşerî sermayeye sahip olarak işgücü piyasasına girmesi ile açıklanabilir. Ayrıca, her iki cinsiyet için evli olmanın boşanmış olmaya nazaran ücretlere neredeyse üç katı kadar pozitif etkisinin olması ve durumun evli kadınlar için evli erkeklere kıyasla da neredeyse üç katı kadar olmasının sebebi sosyo-kültürel normlara uygunluk sayesinde terfi ve ücret artışı almak ile de bağlantılı olabilir. Bekar çalışanlara nazaran dul olmanın ise ücretlere etkisi her iki cinsiyet için eşit anlamlı ve negatiftir.

2008 Krizi tüm gruplarda gelir üzerinde negatif etkiye sahiptir, özellikle erkeklerde (-0.094) daha güçlü bir etkiye sahiptir. Kovid-19 döneminde olmanın ise pozitif bir etkisi gözlemlenmiştir. Bu durum, 2008 krizi sırasında üretim daralması sebebi ile ücretlerin düşmesi ve Kovid-19 döneminde evden çalışabilen, formel sektördeki iş gücünün gelirini arttırması ile açıklanabilir. Son olarak Tablo27’de tüm çalışanların örneklem büyüklüğü 1,352,586 kişi, erkeklerin örneklem büyüklüğü 996,684 kişi ve kadınların örneklem büyüklüğü 355,902 tür.

Tablo 28’de örneklem tam ve yarı zamanlı çalışanları içermektedir. Tablonun ilk üç sütunu sırası ile tüm tam zamanlı çalışanların, tam zamanlı çalışan kadınların ve tam zamanlı çalışan erkeklerin logaritmik saatlik ücretlerini bağımlı değişken olarak kullanarak oluşturulmuştur. Tablonun son üç sütunu sırası ile tüm yarı zamanlı çalışanların, yarı zamanlı çalışan kadınların ve yarı zamanlı çalışan erkeklerin logaritmik saatlik ücretlerini bağımlı değişken olarak kullanarak oluşturulmuştur.

Tablo 28’de tam zamanlı çalışanlar için örneklem büyüklükleri tüm çalışanlar için 1,307,875 kişi, erkekler için 975,625 ve kadınlar için 332,250 kişidir. Bu bize Tablo 27’deki örneklemde çoğu bireyin tam zamanlı çalışanlardan oluştuğunu

göstermektedir. Tablo 27’de incelediğimiz değişkenlerin etki yönü Tablo 28’de tüm tam zamanlı çalışanlar, tam zamanlı çalışan kadınlar ve tam zamanlı çalışan erkekler için aynıdır sadece etki derecesi artıp azalmıştır. Bu sebeple Tablo 28’de tam zamanlı çalışanlar için, Tablo 27’deki sonuçlara kıyasla kayda değer bir fark gösteren değişken katsayıları yorumlanacaktır.

Tablo 28’de tam zamanlı çalışan kadınların, diğer özellikler aynı ve sabitken, erkeklere kıyasla yaklaşık %6,5 daha düşük saatlik gelir elde ettiğini göstermektedir.

Logaritmik hane halkı nüfusu değişkeninin etkisi tam zamanlı çalışan her iki cinsiyet için negatif ve anlamlı olmakla birlikte hala kadınlar için daha kuvvetlidir. Fakat, Tablo 27’deki sonuçlara kıyasla logaritmik hane halkı nüfusunun kadınların log ücretleri üstündeki etkisi biraz azalmıştır. Bu bulgu zaten yüksek hane nüfusuna bakmakla yükümlü kadınların tam zamanlı çalışmaya daha az dahil olması ile açıklanabilir.

Gelir etkisini ölçen değişken bireyin kendi geliri haricinde hanenin toplam gelirini logaritmik olarak ifade etmektedir ve tam zamanlı çalışan kadınlar için bu negatif etki artmıştır. Çünkü, tam zamanlı işler daha istikrarlı ve daha yüksek ücretli, ek fayda elde etme fırsatları olan özelliklere sahiptir ve bir hanede tam zamanlı çalışan bir erkek eğer ailenin geçimini sağlayan kişi rolünü (bread winner) üstlenmişse, diğer hane üyelerinin kazancının artması üstlendiği rolün devamını sağlayabilmek için ücret kazanma motivasyonunu daha az düşürecektir (Grow & Van Bavel, 2020).

Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olarak çalışmak her iki tam zamanlı çalışan cinsiyet için tüm spesifikasyonlarda log ücretler üzerinde pozitif ve anlamlı etkisini arttırmıştır ve bu etki kadınlar için kadınlar için +%40,9 a yükselmiştir. Sürekli bir işte çalışmanın log ücretler üstünde pozitif etkisi tam zamanlı çalışan kadınlar için düşerken, negatif etkisi erkekler için artmıştır. Bu bulgu Tablo 27’de tam ve yarı zamanlı çalışanların ayrıştırılmadığı örneklem sonuçları ile kıyaslandığında, sürekli olmayan işleri tam zamanlı yapmanın erkeklerin ücretlerini biraz daha fazla düşürdüğünü, kadınlar için ise ücretleri üstündeki artırıcı etkiyi azalttığını göstermektedir. Bekar çalışanlara nazaran evli ve boşanmış olmanın hem tam zamanlı kadınlar tam zamanlı hem erkekler için logaritmik saatlik ücretler üzerinde pozitif ve

anlamli etkisi vardir fakat evli olmanin etkisi boşanmiş olmaya kıyasla her iki cinsiyet için daha kuvvetli iken hem evli hem boşanmış olmanin etkisi kadınlar için erkeklere kıyasla tam zamanlı çalışmada çok daha fazladır. Dul olmanin negatif etkisi tüm tam zamanlı çalışanlar, tam zamanlı çalışan kadınlar ve tam zamanlı çalışan erkekler için artmıştır. Bu eşi vefa eden insanların yaşlarının genellikle yüksek oluşundan dolayı fiziken ve ruhen kendilerini zorlamayacak düşük ücretli bir tam zamanlı iş sahibi olmaları ile açıklanabilir.

Tablo 28’de son üç sütunu sırası ile tüm yarı zamanlı çalışanların, yarı zamanlı çalışan kadınların ve yarı zamanlı çalışan erkeklerin logaritmik saatlik ücretlerini bağımlı değişken olarak kullanarak oluşturulmuştur. Tablo 27’de tüm çalışanların örneklem büyüklüğü 1,352,586 kişi, erkeklerin örneklem büyüklüğü 996,684 kişi ve kadınların örneklem büyüklüğü 355,902 tür. Tablo 28’de yarı zamanlı çalışanlar için örneklem büyüklükleri tüm çalışanlar için 44,711 kişi, erkekler için 21,059 ve kadınlar için 23,652 kişidir.

Bu sebeple yarı zamanlı çalışanlar için sonuçların Tablo 27’deki ve tam zamanlı çalışanlar için bulunan sonuçlardan hem değişkenlerin etkisinin yönü hem etki derecesi açısından farklı olabildiğini bekliyoruz çünkü örneklemin çoğunluğunu tam zamanlı çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 28’de yarı zamanlı çalışan bir kadın olmanın, diğer özellikler aynı ve sabitken, erkeklere kıyasla yaklaşık %11 daha düşük log saatlik ücret elde etmeye sebep olduğunu görmekteyiz.

Tablo 27’deki tüm çalışanlara ait eğitimin etkisinin ve Tablo 28’deki tam zamanlı çalışanlardaki eğitim etkisinin, yarı zamanlı çalışanların sonuçlarından oldukça farklı olduğunu gözlemlemekteyiz. Eğitimsiz olmak yerine, sadece okuryazar, ilköğretim yahut ortaokul mezunu olmanın yarı zamanlı çalışan kadınların ücretlerinin üzerinde hiçbir anlamlı etkisi görülmemektedir. Ayrıca, yarı zamanlı çalışan kadınlar için lise ve yükseköğretim ve üzeri eğitim sahibi olmanın ücretler üzerinde etkisi tam zamanlılara nazaran daha düşüktür. Tüm yarı zamanlılar için eğitim seviyelerinin ücretler üzerindeki etkisi ise tam zamanlılara göre her eğitim seviyesi için daha düşüktür ve sadece okuryazar kategorisinde etki anlamsızdır. Fakat yarı zamanlı çalışan erkeklerin

İlkokul, lise ve yüksekokul ve üzeri eğitim almasının ücretler üstünde etkisi tam zamanlılara nazaran daha yüksektir.

Tablo 28’de tecrübenin dördüncü, beşinci ve altıncı sütunlarda pozitif ve anlamlı etkisi Tablo 27’dekine göre daha büyüktür. Tablo 28’de son üç sütunda logaritmik hane halkı nüfusunu gösteren değişkenin etkisi negatif ve anlamlıdır fakat bu etki Tablo 27’deki etkisine nazaran tüm, kadın ve erkek yarı zamanlı çalışanlar için daha azdır. Bu bulgunun sebebi yarı zamanlı bir işin niteliği ve kariyer gelişimi (ücret artışı) için gereken zaman ve emeğin tam zamanlı bir işe oranla daha az oluşu ile daha düşük ücretli oluşu ile açıklanabileceği gibi iş ile artan ev nüfusunun bakım sorumluluğunun tam zamanlı bir işe oranla yarı zamanlı bir iş ile daha az çelişmesi olabilir.

Tablo 28’de gelir etkisini ölçen değişken bireyin kendi geliri haricinde hanenin toplam gelirini logaritmik olarak ifade etmektedir ve etkisi tüm sütunlarda negatif ve anlamlıdır. Daha önce Tablo 27’de erkekler için literatür ile uyumlu olmayan bir sonuç bulmuştuk. Fakat yarı zamanlı çalışan her iki cinsiyet için gelir etkisinin eşit düzeyde fakat tam zamanlı çalışanlara oranla çok daha kuvvetli bir negatif etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuç yarı zamanlı işlerin çoğunlukla düşük saatlik ücretli işler olması ile yahut bireyin yarı zamanlı bir işte çalışırken haneye az da olsa yan gelir sağlama amacını yüksek ücret hedefinden önde tutmasıyla açıklanabilir.

Tablo 28’de tüm, kadın ve erkek yarı zamanlı çalışanlar için Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olarak çalışmak pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ve fakat bu etki Tablo 27’dekine göre ve tam zamanlı çalışanlara nazaran tüm, kadın ve erkek yarı zamanlı çalışanlar için pozitif etki neredeyse yarı yarıya daha azdır. Fakat yarı zamanlı çalışan kadınlar için Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı bir işte çalışmanın ücretlerine etkisi erkeklerden daha yüksektir.

Tablo 28’de sürekli bir işe sahip olmanın tüm, kadın ve erkek yarı zamanlı çalışanlar için logaritmik saatlik ücretler üzerindeki pozitif ve anlamlıdır. Bu sonuç Tablo 27’de ve tam zamanlı çalışanlar için bulunan sonuçlar ile kıyaslandığında erkekler için bulunan etki negatif etkinin tersine döndüğü görülmektedir. Bu bulgu, sürekli olan yarı zamanlı işlerin saatlik ücretinin daha yüksek olması ile alakalı olabileceği gibi, saatlik ücreti yüksek olan işlerin sürekli olmasa bile sadece tam

zamanlı çalışma ile icra edilebildiğini de göstermektedir.

Tablo 28’de yarı zamanlı çalışanlar için bekarlara nazaran evli yahut boşanmış olmak ücretler üzerinde yaklaşık olarak %17,5 ve %6,6 pozitif etkiye sahiptir. Dul olmak ise sadece yarı zamanlı çalışan erkekler için %15’lik bir pozitif etkiye sahiptir. Evli ve boşanmış olmanın ücretler üstündeki pozitif etkisi her iki cinsiyet için de eşittir ve Tablo 27’deki etki değerinden ve tam zamanlı çalışanlar için bulunan değerlerden yüksektir. Bu bulgu özellikle evli ve/veya çocuklu boşanmış hanelerdeki bireyler için literatür ile uyumludur çünkü yarı zamanlı işler genellikle ev ve bakım sorumluluklarını dengelemek için beşeri sermayesi yüksek ve yüksek saatlik ücret kazanabilecek kadınlar tarafından tercih edilirken, bazı yarı zamanlı ve yüksek ücretli işlerin ise sadece erkekler tarafından yapıldığı gösterilmiştir (Noon & Morrell, 2017).

2008 Krizi tüm ve erkek yarı zamanlı çalışanlar için gelir üzerinde negatif etkiye sahiptir, fakat kadınlar için anlamlı bir etki bulunmamıştır. Aynı zamanda 2008 krizinin yarı zamanlı çalışan erkeklerin ücretine negatif etkisi tam zamanlı çalışan erkeklere nazaran çok daha azdır. Kovid-19 döneminde olmanın ise gelir üzerindeki pozitif etkisi tüm, kadın ve erkek yarı zamanlı çalışanlar için tam zamanlılara kıyasla çok daha düşüktür. Bu durum, kriz sırasında eşinin işini kaybetmesi sonucu çalışanların halihazırda düşük ücretli olan yarı zamanlı işler ile hane gelirini korumaya çalışması ile açıklanabilir (bu özellikle kadınlar için çok görülür ve yedek işgücü teorisini oluşturmuştur (Bruegel, 1979).

BÖLÜM III

3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETÇİ ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ

Neoklasik iktisat teorisi, ücret farklarını genellikle beşeri sermaye farklılıkları (eğitim, deneyim, yetenek vb.) ve tercih farklılıkları (kariyer seçimi, çalışma saatleri vb.) ile açıklamaktadır (Becker, 1964). Ancak, bu yaklaşım tek başına gözlemlenen ücret farklarını açıklamakta yeterli değildir. Çünkü kadınların işgücü piyasasında ölçülebilir farklardan kaynaklanmayan, cinsiyet ayrımcılığı sonucu erkeklerden daha düşük ücret kazanımları dünya genelinde yaygındır. Kadınların kendileri ile aynı donanımına sahip olan erkeklere nazaran pek çok ülkede hala cinsiyetlerinden kaynaklı eşit işe eşit ücret kazanamamaları toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önemine ve ekonomik yansımalarına tekabül etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşlar, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılıklarına karşı küresel kampanyalar yürütmekte ve üye devletleri eşitliği teşvik eden politikalar geliştirmeye teşvik ederek, eşit işe eşit ücret kazanımı ilkesini garanti altına alınmaya çalışılmaktadır. Fakat, işgücü piyasasında cinsiyetçi ücret eşitsizliği, karmaşık ve çok katmanlı bir sorundur, sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal, kültürel ve kurumsal dinamiklerden de beslenmektedir. Fakat, en azından cinsiyetçi ücret ayrımcılığının giderilmesi, yalnızca kadınların refahını artırmakla kalmayan, aynı zamanda daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin ve sosyal kalkınmanın dinamosu olacaktır.

Bu tezin bir önceki bölümünde, işgücü piyasasında kadınların ve erkeklerin saatlik ücretlerini etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Bulgular bireyin eğitim seviyesinin ve çalışma şeklinin (tam zamanlı, yarı zamanlı) saatlik ücretleri etkileyen en önemli faktörler olduğunu ortaya koymuştur.

Bu sebeple, tezin bu bölümünde tam zamanlı, yarı zamanlı çalışanlar için eğitim seviyelerini gruplandıracak (ortaokul ve altı, lise ve üstü), farklı eğitim seviyelerinde ve farklı çalışma şekillerinde cinsiyetler arasında bir ücret eşitsizliği olup olmadığı ve eğer ücret eşitsizliği var ise bu eşitsizliğin ne kadarının cinsiyetçi ayrımcılık ile

açıklanabileceği araştırılacaktır. Analizlerde Gini Katsayıları, Pyatt Eşitsizlik Ayırıştırması ve Blinder-Oaxaca Ayırıştırma yöntemleri kullanılacaktır.

3.1 Ücret Ayrımcılığı Literatür Taraması

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi 1967 yılında Türkiye'de yürürlüğe girmiştir. 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ücret ve ücret eşitliğini “"ücret" deyiimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır; "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyiimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.” şeklinde tanımlamıştır (ILO, 1951).

ILO 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, ayırım tanımını “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder. Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.” şeklinde yapmıştır(ILO, 1958). ILO 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesinin tarafı olarak Türkiye tüm diğer sözleşme tarafı olan ülkeler gibi, “ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt etmiştir.” (ILO, 1958).

ILO'nun ayrımcılığı önleyici sözleşmelerinde Türkiye ile birlikte pek çok ülke olarak taraf olmasına rağmen, uygulama süreçleri ve işgücü piyasasında sözleşmelerin başarısı sınırlı kalmıştır.

Hirsch (2016) işgücü piyasasındaki eksik rekabetin, açıklanamayan ücret

farklarının büyük bir kısmını açıklayabileceğini, mükemmel olmayan işgücü piyasalarında işverenlerin kârını arttıran tekелci bir güç ile ücretlere daha az duyarlı olan kadınlara karşı ücret ayrımcılığı yaparak işgücü maliyetlerinden büyük ölçüde tasarruf edebileceğini ve bu yüzden politika yapıcıların tekелci ayrımcılığı azaltmak için eşit ücret mevzuatının uygulanması gerektiğini savunmuştur (Hirsch, 2016).

Ayrımcılığın azalmasının ekonomik büyümeye olumlu katkısı olduğu yönünde çalışmalar literatürü domine etmektedir. Hasparyk, Ribeiro, ve Bottega (2023) çalışması ücret grubunun en üstteki %10'u ile en alttaki %40'ını kıyaslayan ve Palma Endeksi olarak bilinen metodu kullanarak Türkiye'nin de içinde bulunduğu 189 ülkeyi 2004-2017 periyodu için içsellik sorununun üstesinden gelmek için Genelleştirilmiş Momentler Metodu (GMM) ile incelemiştir. Çalışmanın bulguları ücret ayrımcılığının ekonomik büyüme üstünde olumsuz etkisinin olduğunu bulmuştur(Hasparyk, Ribeiro, & Bottega, 2023).

Cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyüme için olumsuz bir etki yarattığı görüşünü desteklemeyen çalışmalar da mevcuttur. Seguino (2000) çalışmasında 1975-1995 yılları arasında Türkiye'nin de içinde bulunduğu 20 yarı sanayileşmiş ihracat odaklı ülkelerde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının genel olarak yatırımı ve büyümeyi kadınlara ödenen düşük ücretler sayesinde teşvik ettiğini göstermektedir (Seguino, 2000). Fakat bu çalışmanın sonuçları Schober ve Winter-Ebmer (2011) çalışması ile kredibilitesini kaybetmiştir. Seguino (2000) çalışmasında uluslararası karşılaştırılabilir ücret ayrımcılığı verileri kullanılmadığı için Schober ve Winter-Ebmer (2011) cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı verileri kullanarak aynı çalışmayı tekrarlamıştır. Bu çalışmanın bulgularında artan cinsiyetçi ayrımcılığın ekonomik büyümeyi artırabileceğine dair herhangi bir kanıt bulunmamakla birlikte, ayrımcılığın azaltılması için mücadele etmenin gerekli olduğunu çünkü büyüme üzerine hiçbir olumsuz etkisi olmadığı ve büyümeyi teşvik etmek için ayrımcılık mücadelesinin gerekli olduğunu vurgulamıştır (Schober & Winter-Ebmer, 2011). Ayrıca Seguino (2000) ve Schober ve Winter-Ebmer (2011) çalışmalarından esinlenen Wolszczak-Derlacz (2013) çalışması 18 OECD ülkesi için sektörel ve eğiti-beceri bazlarında 1970-2005 periyodu için tekrarlandığında alt, orta ve yüksek vasıflı çalışanlar

arasındaki cinsiyetçi ücret ayrımcılığının sektörel büyümeyi olumsuz etkilediğini bulmuştur (Wolszczak-Derlacz, 2013).

Lauer (2000) Batı Almanya'da 1994-1997 dönemlerinde ücret ayrımcılığının %36'sının cinsiyetten kaynaklandığını ve kadınların aleyhinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmasını 10 yıl geriye giderek yaptığında (1984-1997 dönemi için) cinsiyetçi ücret ayrımının %45'e çıktığını göstermiştir (Lauer, 2000). Bhattarai ve Wisniewski (2017) ise 1997 yılı için Birleşik Krallıkta kadınların benzer beşeri sermaye ile benzer işlerde çalışarak erkeklerden %25 daha düşük ücret aldığını göstermiştir (Bhattarai & Wisniewski, 2017).

Card, Lemieux, ve Riddell (2020) Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde sendikalaşma ve ücret eşitsizliği arasındaki güncel ilişkiyi incelemiştir. Yapılan diğer güncel çalışmaların sendikaların erkekler arasındaki ücret eşitsizliğini azalttığını, ancak kadınlar arasında azaltmadığını ortaya koymakta olduğunu belirtip bu durumun sektörel (kamu ve özel sektör) farklardan kaynaklandığını ortaya koymuştur (Card, Lemieux, & Riddell, 2020).

Messina ve Silva (2021) 1995-2015 yılları arasında Latin Amerika'da detaylı bir ücret eşitsizliği araştırması yapmıştır ve ücretlerin Gini katsayısının, 1995 ve 2002 arasında 42'den 44'e çıktığını, 2015'te 39'a düştüğünü ve ücret eşitsizliğinin evriminde ters bir U-şeklinin oluştuğunu göstermiştir. 2002 ve 2015 yılları arasında 90/10 log saatlik ücret kazancı oranının %26 azaldığını ve bu düşüşün her ülkedeki ücret dağılımının en altında olanların artan ücretleri ve aniden artan eğitim seviyesi sebebi ile üniversite ve lise mezunlarının ücret artışlarının en alt seviyedeki eğitim grubunun ücret artışına kıyasla düşmesi sebebi ile gerçekleştiğini göstermiştir. Fakat ücretlerin azalan varyansının tek sebebinin farklı beceri-eğitim grupları arasındaki farkın azalmasından oluşmadığını ve toplam etkinin %66'sının benzer beceri ve eğitim grupları içindeki ücret farkının kapanmasından kaynaklandığını, eşleştirilmiş işveren-çalışan idari verileri kullanarak firmalar arasındaki ücret farklılığının azalması sonucu oluştuğunu kanıtlamıştır (Messina & Silva, 2021).

Lemieux (2006b) 1973 ve 2005 yılları arasında ücret eşitsizliğindeki artışın orta öğretim sonrası eğitim sahibi olanlar arasındaki eşitsizliğin aşırı artışından

kaynaklandığını göstermiştir. Bulguları ücret eşitsizliğindeki değişikliklerin, her seviyede mevcut olduğu için değil, ücret dağılımının en üst ucunda giderek daha fazla yoğunlaştığı için olduğunu göstermiştir (Lemieux, 2006b). Mandel (2012), Lemieux (2006b) bulgularını destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Mandel (2012) 21 gelişmiş ülke için Lüksemburg Gelir Çalışması mikro verisi kullandığı çalışmada, yüksek ve düşük vasıflı erkek ve kadınlar arasındaki cinsiyete dayalı ücret farklarını incelemiştir. Refah devleti politikalarının sosyo-ekonomik konumla etkileşimde olduğunu ve düşük vasıflı kadınları desteklerken, yüksek vasıflı kadınları cezalandırıcı etkisinin olduğunu göstermiştir (Mandel, 2012). Kopycinska ve Krynska (2016) Polonya'da çeyrek asırdır (1992-2015 dönemi) Avrupa Birliğinin ayrımcılık önleyici kurallarına rağmen, sürekli şekilde var olan cinsiyetçi ücret ayrımcılığının en çok en yüksek eğitim ve istihdam düzeyinde meydana geldiğini göstermiş ve kadınların da kültürel kodlar sebebi ile bu ücret ayrımcılığını içselleştirip normal kabul ettiğini bulmuştur (Kopycinska & Krynska, 2016).

Chevalier ve Viitanen (2003) İngiltere'de ergenlik çağında çocuk sahibi olmanın zorunlu eğitim sonrası eğitim alma şansını %12 ile %24 oranında azalttığını ve diğer kadınlar ile bu grup arasında ücret farkının %5 ile %22 arasında bu grubun aleyhine olduğunu bulmuştur. Bu bulgulara istinaden genç anneliğin, eğitim, işgücü piyasasına bağlanma ve ücret üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu bulmasına rağmen, bu olumsuz etkinin annelik öncesi özelliklerden kaynaklanmadığını, önceden ölçülen ve beklenenden az olduğunu da belirtmiştir. Fakat, genç anneliğin esas olumsuz etkisinin bu kadınların kariyer gelişimi üzerinde uzun vadeli olumsuz sonuçların doğurduğu yoksulluğun bir nesilden diğerine geçmesine yol açma olasılığı olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla etkin politikanın uzun vadeli sonuçlara odaklanması gerektiğini ve bunun ancak genç annelerin potansiyel eğitimlerini gerçekleştirmelerine yardımcı olacak politikalar olduğunun altını çizmektedir (Chevalier & Viitanen, 2003). Van Winkle ve Fasang (2020) ödüllü çalışmasında Amerika Birleşik Devletleri'nde 1979-1997 döneminde hayat döngüsü boyunca ebeveynliğin ücret farklarının büyüklüğünü, zamanlamasını ve kalıcılığını cinsiyeti ve ırkı da hesaba katarak araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçları annelik cezalarının sadece üç veya daha

fazla çocuğu olan beyaz kadınlar için 40 yaşına kadar büyük ve kalıcı olduğunu, Siyah ve Hispanik anneler için ise annelik cezasının 30 yaş civarında 5-10 yıllık kısa bir yaş aralığında yoğunlaştığını ve daha sonra çocuk sayısından bağımsız olarak azaldığını göstermiştir. Ayrıca yalnızca Beyaz erkeklerin erken yetişkinlik döneminde kısa dönemlerle sınırlı babalık primlerinden yararlandıklarını bulmuştur (Van Winkle & Fasang, 2020). Cetrulo, Sbardella ve Virgillito (2021) 1983-2018 yılları arasında İtalya’da ücret ayrımcılığının sebeplerini yaş, bölge, cinsiyet, profesyonel kategorileri (stajyerler, mavi yakalı işler, beyaz yakalı işler, orta düzey yöneticiler, yöneticiler) kullanarak araştırmıştır. Çalışmanın bulguları ücret eşitsizliğinin grup içi, cinsiyet, yaş ve coğrafi boyutlarda baskın olduğunu fakat profesyonel kategoriler açısından gruplar arası bileşeninin, ücret eşitsizliğini açıklamada geçerli olan tek değişken olduğunu bulmuştur. Ücret ayrımcılığı sebebi ile ortaya çıkan ücret kayıplarının büyük ölçüde mavi yakalı çalışanlar, kadınlar, gençler ve Güney bölgelerinde çalışanlarda yoğunlaştığını göstermiştir (Cetrulo, Sbardella, & Virgillito, 2021).

“Cam tavan”, toplumda kadınların ve/veya dezavantajlı grup üyelerinin maruz kaldıkları ve mevcut hiyerarşik düzende belli bir seviyenin üstüne yükselmelerine engel olan soyut ayrımcılığı ifade eden bir metafordur. Cohen ve Huffman (2007) cam tavanı aşan kadın yöneticilerin, altlarındaki yönetici olmayan çalışanlar için eşitsizliği etkileyip etkilemediğini ilk büyük ölçekli analizi sunarak araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, kadınların yönetimde daha fazla temsil edilmesinin cinsiyetler arası ücret farkını azalttığını fakat, yüksek statülü kadın yöneticilerin varlığının cinsiyetçi ücret eşitsizliği üzerinde tahmin edilenden çok daha büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Cohen & Huffman, 2007).

Bertrand, Black, Jensen, ve Lleras-Muney (2019) 2003’ün sonlarında Norveç’te, halka açık limited şirketlerin yönetim kurullarında her bir cinsiyetin en az yüzde 40 temsilini zorunlu kılan bir yasa (cinsiyet kotası) çıkarılmasının ardından bu yasanın cinsiyetçi ücret ayrımını azaltmadaki etkisini araştırmıştır. Bu çalışmanın bulguları, spesifik ve küçük bir grubu hedefleyen yasanın yedi yıl sonunda hedef kitlenin dışında kalan kadınlar için etkisinin sınırlı kaldığını fakat yasanın hedeflediği kadın grubu için daha kalifiye kadınların üst pozisyonlara gelmesini sağlayarak hem cinsiyetçi ücret

ayrımcılığının önüne geçmede hem temsil sağlamada çok etkili olduğunu göstermiştir (Bertrand et al., 2019).

Pek çok çalışma göçmen azınlıkların, farklı kültür ve ırkların, işgücü piyasasındaki konumunun yerlilerinkinden yahut baskın kültür/ırktan hem ücret hem işgücüne katılım bakımından önemli ölçüde geride kaldığını ve yerliler ile diğerleri arasındaki demografik ve beşerî sermaye değişkenleriyle açıklanamayan farklılıkların işverenler tarafından yapılan ayrımcılığa bağlı olması gerektiği fikrini yani "Etnik cezaları" yansıttığını bulmuşlardır. Kadınlar göçmen azınlıkların, farklı kültür ve ırkların bir ferdi oldukları durumda da aynı gruptaki erkeklere nazaran daha fazla ayrımcılığa uğrama potansiyeli taşımaktadırlar. Dozier,(2010) 1980 ve 2002 yılları arasında 1990'larda iyileşen ekonomik koşullara rağmen kadınlar arasındaki siyah-beyaz ücret farkının istikrarlı bir şekilde artarak üç katına çıktığını ayrıca siyah yönetici ve profesyonellerin oranının beyaz kadınlara ve diğer siyah kadın çalışanlara göre geride kaldığını göstermiştir (Dozier, 2010). George, Milli ve Tripp (2022) Amerika Birleşik Devletleri'nde 1980 ile 2019 döneminde ırk, etnik köken ve cinsiyetin kesiştiği noktalarda ücret farkının nedenlerini araştırmıştır. Beyaz olmayan kadınlar için ücret farklarını beyaz kadınlara göre, kendi ırk/etnik kökenlerinden erkeklere göre ve Beyaz erkeklere göre incelediğinde, ortalama olarak Siyahi kadınların beyaz erkeklere kıyasla, cinsiyet ve ırk ücret farklarının basit bir toplamının ötesine geçen açıklanamayan bir ücret farkıyla karşı karşıya olduğunu gösteren ve 1980-2019 yılları arasında sürekli olduğunu, ücret dağılımının yüksek yüzdelik dilimlerinde bile görüldüğünü raporlamaktadır. 1990'dan 2019 döneminde sadece Beyaz kadınların, Beyaz erkeklere kıyasla ücret farkını kapatma konusunda istikrarlı bir ilerleme kaydettiğini, Siyahi ve Hispanik kadınlarda ilerleme bulunamadığını bildirmiştir (George, Milli, & Tripp, 2022). Lang (2007) kitabında Amerika Birleşik Devletlerinde, hem ırksal hem cinsiyetçi ücret ayrımcılığını incelediğinde, Siyah ve Beyaz kadınlar arasındaki ücret ayrımcılığının tarihsel olarak Siyah ve Beyaz erkekler arasındaki ücret farklılıklarına kıyasla daha az olduğunu göstererek cinsiyetin ücretler üzerindeki öneminin altını çizmiştir (Lang, 2007).

Fakat ayrımcılık ile mücadelenin gerekli olsa bile çalışanların refahında ciddi bir

artış sağlamayabileceğini gösteren çalışmalar da vardır. Lemieux (2008) son 15 yılda üst gelir düzeyindeki ücret eşitsizlikteki artışın çoğu sebebinin henüz açıklanamadığını ve bu eşitsizlikteki artışın kurumlar ve sosyal normlar, teknolojik değişim, offshoring veya başka bir şeyden kaynaklanabileceğini ortaya koymuştur.(Lemieux, 2008).

Ek olarak, Fleck, Glaser, ve Sprague (2011) Amerikan imalat sektöründe 1970-2009 periyodu süresince enflasyondan arındırılmış saatlik ücretlerin büyümesinin, üretim verimlilik büyümesinden giderek daha az pay aldığını çünkü verimliliğin girdileri olan emek, sermaye, enerji, malzeme ve hizmetler faktörlerinin miktarlarının değiştiğini göstermiştir (Fleck, Glaser, & Sprague, 2011). Amerika’da 1990’larda satın alınan hizmetler ve bilgi teknolojisi gibi sermaye yatırımlarının payı artmış, 2002-2008 periyodunda, ithal aramalı girdilerinin payı artmış ve işgücünün payı sürekli olarak düşmüş, ücretlerin büyümesi de çok geride kalmıştır. Fleck, Glaser, ve Sprague (2011) çalışmasında sadece ayrımcılık ile mücadelenin, emeğin uzun dönemde sürekli düşen payında da bir düzeltmeye gidilmeden çalışanların yahut hanelerin refahında büyük bir refah yaratmaktan uzak olabileceğini göstermiştir.

İlk olarak Brynjolfsson (1993) tarafından ışık tutulan ve “Solow Bilgisayar Paradoksu” olarak bilinen, firmaların bilgi teknolojisine daha fazla yatırım yaptıkça, toplam verimliliğin ve çalışan verimliliğinin artmak yerine azalabileceğine dair iş süreci analizinde yapılan gözlem Fleck, Glaser, ve Sprague (2011) sonrası da pek çok çalışmada test edilmiştir (Brynjolfsson, 1993; Fleck et al., 2011). Örneğin, Acemoglu, vd. (2014), bilgi teknolojisi kaynaklı teknolojik değişimlerin üretkenliği hızla artırırken işçileri gereksiz hale getirdiğini öne süren “teknolojik süreksizlik” paradigmasını bilgi teknolojisi kullanan ABD imalat endüstrileri için araştırmıştır. Sonuçlarında, 1990’ların sonlarından sonraki dönemde bu paradigmaya dair genel geçer bir kanıt bulmamış olsa da bilgi teknolojisi yoğun imalat sanayilerinde verimlilik artışı mevcut olduğunda, istihdamda ve ücretlerde daha da hızlı düşüşlerin eşlik ettiği azalan göreceli bir çıktı tarafından yönlendirildiğini bulmuştur (Acemoglu, Autor, Dorn, Hanson, & Price, 2014).

Görüldüğü üzere, iş gücü piyasasında ayrımcılık ile mücadele edecek politikaların sektörel, bölgesel, dönemsel, cinsi, teknolojik pek çok faktörü göz önüne alması

gerekmekte ve çalışanları düşük ücretlerde ve yoksullukta eşitlememeyi hedeflemesi gerekmektedir.

3.1.1 Türkiye’de Ücret Ayrımcılığı Literatür Taraması

Özcan, Üçdoğruk ve Özcan (2003) Türkiye Devlet İstatistik Enstitüsü’nün (DİE) 1994 Hanehalkı Gelir Anketini kullanarak Oaxaca ayrıştırması yöntemi ile ücretli çalışmada kendi hesabına çalışmaya göre daha yüksek düzeyde ayrımcılık olduğunu, eğitimin en büyük getirisinin ise kendi hesabına çalışan erkekler için olduğunu bulmuştur (Özcan, Üçdoğruk, & Özcan, 2003). Tansel (2000), Özcan, Üçdoğruk ve Özcan (2003) ile aynı veri setini kullanarak, kayıtlı ve ücretli bir işte çalışan erkeklerin ücretlerinin kadınlarınkinden yaklaşık iki kat daha fazla olduğunu fakat kayıt dışı çalışanlar arasında ise kayda değer bir ücret ayrımcılığı bulunmadığını göstermiştir (Tansel, 2000). Yine aynı veri seti ile, Kara (2006) Türkiye’de 1994 yılında meslekler arası % 15 ile %43 arasında değişen cinsiyetçi ücret ayrımcılığının ortalama %30 olduğunu fakat yüksek eğitim düzeyinin ve kamuda çalışmanın azaltıcı etkisi olduğunu bulmuştur (Kara, 2006). Popli ve Yılmaz (2017) Türkiye’de 2002-2010 yılları arasında ücret eşitsizliğinin eğitilmiş iş gücü arzının artması sonucu ücret dağılımının alt yarısında büyük ölçüde eğitim ve deneyimin getirisindeki düşüşten, ücret dağılımının üst kesiminde ılımlı eşitsizlik azalmasını ise “rutin” mesleki görevlerin getirilerindeki azalmadan kaynaklandığını göstermiştir (Popli & Yılmaz, 2017).

Ilkcaracan ve Selim (2007) 2003 yılı TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini ve sendikalar tarafından verilerinin oluşturulması için bildirilen aşırı şişirilmiş üye rakamlarına dayanan Türkiye Çalışma Bakanlığı verilerini kullanarak yaptığı araştırmada cinsiyetler arası ücret farkının büyük bir kısmının kadınların iş deneyimi ve işte kalma sürelerinin oldukça düşük olmasından kaynaklanmakta olduğunu fakat diğer önemli faktörlerinse kadınların toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işlerde daha az var olması ile mesleki ve endüstriyel ayrımcılık olduğunu bulmuştur (Ilkcaracan & Selim, 2007).

Cudeville ve Gurbuzer,(2010), 2003 yılı TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini oldukça fazla kriter ile filtreleyerek, Türkiye'deki ücret ayrımcılığın ortalama

%38 olduğunu ve bunun %63'ünün cinsiyetçi bir ayrımcılığa dayalı olduğunu bulmuştur. Aynı metodoloji kullanılarak 10 Avrupa ülkesinden elde edilen sonuçlarla kıyaslandığında, Türkiye'deki ham ücret farkının Fransa ve İtalya'da gözlemlenene yakın, şaşırtıcı derecede dar olmasına rağmen, cinsiyetçi ayrımcılığın ise İspanya ve Yunanistan ile karşılaştırılabilecek kadar yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Cudeville & Gurbuzer, 2010). Günalp, Cilasun ve Acar (2013) Türkiye İstatistik Kurumunun 2003 ve 2010 Hanehalkı Bütçe verileri ile cinsiyetçi ücret ayrımcılığını Oaxaca–Blinder ayrıştırma yöntemi ve Juhn–Murphy–Pierce ayrıştırma yöntemi ile araştırmıştır. Çalışmanın sonuçları, her iki yılda da gözlenen ücret farkının önemli bir kısmının, dönem içinde artış kaydeden cinsiyetçi ücret ayrımcılığı ile açıklanabildiğini göstermiştir (Günalp, Cilasun, & Acar, 2013).

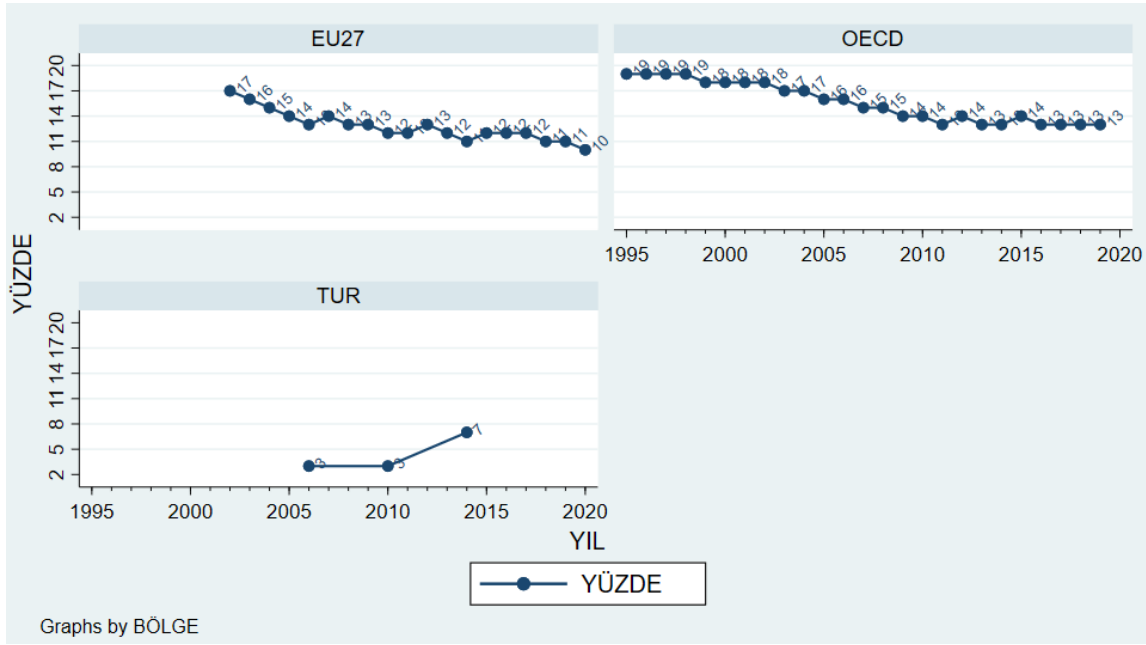
Kaya ve Selim (2018) 2015 yılı TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak bölgeler bazında ayrımcılığı araştırmış ve genel olarak kadınların daha yüksek beşeri sermayesine rağmen, erkeklerin daha yüksek ücret kazanımını cinsiyet yüzünden olduğunu göstermiş ve cinsiyetler arası ücret farkının Batı Karadeniz, Doğu Marmara ve Batı Marmara bölgelerinde en yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur (Kaya & Selim, 2018).

Caglayan-Akay ve Komuryakan (2024) çalışmasında Türkiye'de 2018 yılı için ebeveynliğin ücret ayrımcılığında oynadığı rolü araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçları çiftler arasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı olduğunu ve ayrımcılığın düşük ücretli çalışanlar için daha fazla olduğunu bulmuştur. Ebeveyn olmak düşük ücretle çalışan erkekler için bir farka sebep olmazken düşük ücretle çalışan kadınların ücretlerine negatif etkisinin olduğu ve şaşırtıcı şekilde en yüksek ücretle çalışan erkekler için de büyük ve anlamlı negatif etkisinin olduğu bulunmuştur (Caglayan-Akay & Komuryakan, 2024).

Bursal ve Şentürk (2023) 2018 yılı için TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile 2018 yılında hala Türkiye işgücü piyasasında kadınlar aleyhine cinsiyetçi bir ayırım olduğunu ve bu duruma en çok sebep olan değişkenlerin sırasıyla medeni durum, çalışma biçimi ve eğitim düzeyi olduğunu bulmuştur (Bursal & Şentürk, 2023).

Kılınç ve Işık (2023) ise 2019 yılı için Türkiye’de cinsiyetçi ücret ayrımcılığını bölgesel olarak araştırmıştır ve çalışmanın sonuçları düşük gelir gruplarında ücret ayrımcılığının kadınların lehine fakat yüksek gelir grupları için ayrımcılığın kadınların aleyhine olduğunu bulmuştur (Kılınç & Işık, 2023). Koral ve Mercan (2021) ise Türkiye’de 2002-2019 yılları için kadınlar aleyhine olan var olan ücret ayrımcılığının mesleki ve sektörel etkilerin göz ardı edilmesi halinde hem doğrudan hem dolaylı olarak ayrımcılık etkilerinin gerçekleşenden daha az tahmin edilmesine yol açtığını bulmuştur (Koral & Mercan, 2021). Bozali & Uğur (2022) 2007 ve 2017 yıllarında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro veri setini kullanarak Blinder-Oaxaca Ayrıştırma analizi sonucunda kadınların hala dezavantajlı bir grup olduğunu ve eğitimin kazanç üzerindeki etkisi azalırken, deneyimin etkisinin arttığını göstermiştir (Bozali & Uğur, 2022).

OECD (2022), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 21 December 2022) sitesinden indirilen veriler OECD ülkeleri, Avrupa Birliği üyesi 27 ülke ve Türkiye için aşağıdaki **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**’de grafik haline getirilmiştir. **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**’de OECD ülkeleri için (OECD), Avrupa Birliği üyesi 27 ülke için (EU27) ve Türkiye için (TUR) kısaltmaları kullanılmıştır. Her bir grup için x eksenı yılları, y eksenı ise maaşlı çalışanlar için ölçülen cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin yüzdesini göstermektedir.



Şekil 15:OECD, EU27 ve Türkiye İçin Cinsiyetler Arası Ücret Eşitsizliği

OECD (2022), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 21 December 2022)

Yukarıdaki Şekil 15`te Türkiye`nin 2010 yılında %3 olan cinsiyetler arası ücret eşitsizliği yüzdesi 2014 yılında %7`ye yükselmiştir. Fakat her iki yılda OECD ortalamasının çok altında gözükken bu değerlerin sebebini Cebeci (2015) düşük eğitilmiş kadınların evlilik sonrası işgücü piyasasından çıkması ile ve sayıca az miktarda çalışmaya devam eden kadınların daha yüksek nitelikli işlerde çalışmasına bağlamaktadır (Cebeci, 2015).

Bozdoğan (2024) Türkiye İstatistik Kurumunun 2003 ve 2011 Hanehalkı Bütçe Anketlerinden kullanarak cinsiyetçi ücret ayrımcılığını beşeri sermaye, ücretlendirme ve gözlemlenemeyen etkiler olarak ayrıştırmak için Juhn, Murphy ve Pierce (1993) karşı-olgusal analizi ile cinsiyetler arası ücret ayrımcılığının 2003-2011 dönemi boyunca ve ücret eğrisinde üst kuyruğa doğru gidildikçe düştüğünü bulmuştur (Bozdoğan, 2024).

Bulutay ve Taşçı (2004) 2000 yılında kadınların kayıtlı sektörde az emek arz ettiğini fakat erkeklere nazaran kayıt dışı sektörde daha da az emek arz ettiğine dikkat

çekmektedir (Bulutay & Taştı, 2004). Toksöz ve Memiş (2020), TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak 2004-2016 döneminde kayıt dışı istihdamda cinsiyetçi bir ücret ayırımının varlığını ve boyutunu araştırdığında, ihracat odaklı üretim ve kadın istihdamının nispeten yüksek, ücret düzeyinin görece olarak düşük olduğu sektörlerde cinsiyetçi ücret ayrımcılığının kadınlar aleyhinde yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur (Toksöz & Memiş, 2020). Bakis ve Polat (2023) ise TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak 2002-2019 dönemi için kullanarak, ücret eşitsizliğinin yıllar içinde giderek düşmesinin sebebinin asgari ücrete yapılan zamların sebep olduğunu iddia etmektedir (Bakis & Polat, 2023). Elgin ve Elveren (2024) Haziran 2022'de İstanbul'un Fatih ilçesinde 450 firmayı kapsayacak şekilde gerçekleştirilen Suriyeli firma/işçi düzeyinde anketten yararlanarak ücret-verimlilik farkı ile algılanan ekonomik ve sosyal ayrımcılık arasındaki bağlantıyı araştırdığında, daha geniş bir ücret-üretkenlik farkıyla karşılaşan bireylerin daha yüksek düzeyde ekonomik ve sosyal ayrımcılığa uğradığını hissederek bildirimde bulunduğunu bulmuştur (Elgin & Elveren, 2024).

3.2 Basit Ayrıştırma Yöntemleri

Bu bölümde hem Kadın ve erkekler için hem farklı eğitim seviyeleri için dağılım şekil ve tabloları, Lorenz Eğrisi, Gini Katsayısı kıyaslamaları yapılacaktır.

3.2.1 Dağılım Tabloları ve Lorenz Eğrisi

Kernel yoğunluğu yaklaşımının eşitsizlik endekslerine kıyasla temel avantajı, toplam gelir dağılımının bir resmini sunmasıdır. Jenkins tarafından açıklandığı şekliyle: “Kernel yoğunluğu yaklaşımının temel fikri, bir gelir ölçeği boyunca bir görüntüleme penceresinin kaydırılması ve yoğunluğun tahmininin, görüntüleme penceresi geçerken, pencerenin içine düşen gözlem sayısına bağlı olmasıdır.” (Jenkins, 1995).

$$\hat{f}(x) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^N K\left(\frac{x - \bar{x}_i}{h}\right) \quad (32)$$

Burada K Kernel fonksiyonunun karesini ve h bant genişliği parametresini göstermektedir.

Kernel yoğunluğu fonksiyonunun düzleştirme derecesi h ile gösterilen bant genişliğine bağlıdır. Yüksek bir h seviyesi aşırı düz bir dağılım üretebilirken, düşük bir h seviyesi daha keskin bir dağılımla sonuçlanabilir. Optimum bant genişliğini belirlemek için birçok kriter önerilmiştir. Çoğu prosedür, belirli koşullar altında bir hata ölçüm bileşenini en aza indirerek optimum bant genişliğine yaklaşmayı hedeflemektedir.(referans) Aşağıdaki Şekil 16 hazırlanırken standart olarak kabul edilen Epanechnikov yöntemi kullanılmıştır. Diğer yöntemler elbette uygulanabilir fakat görsel olarak büyük bir fark yaratmamaktadırlar (Biweight ve Gaussian yöntemleri de denenmiştir) çünkü Kernel yoğunluğu fonksiyonu bu tezde kullanılan gibi büyük veri setlerine uygulandığında örneklemin dağılımını yansıtmaya eğilimindedir.

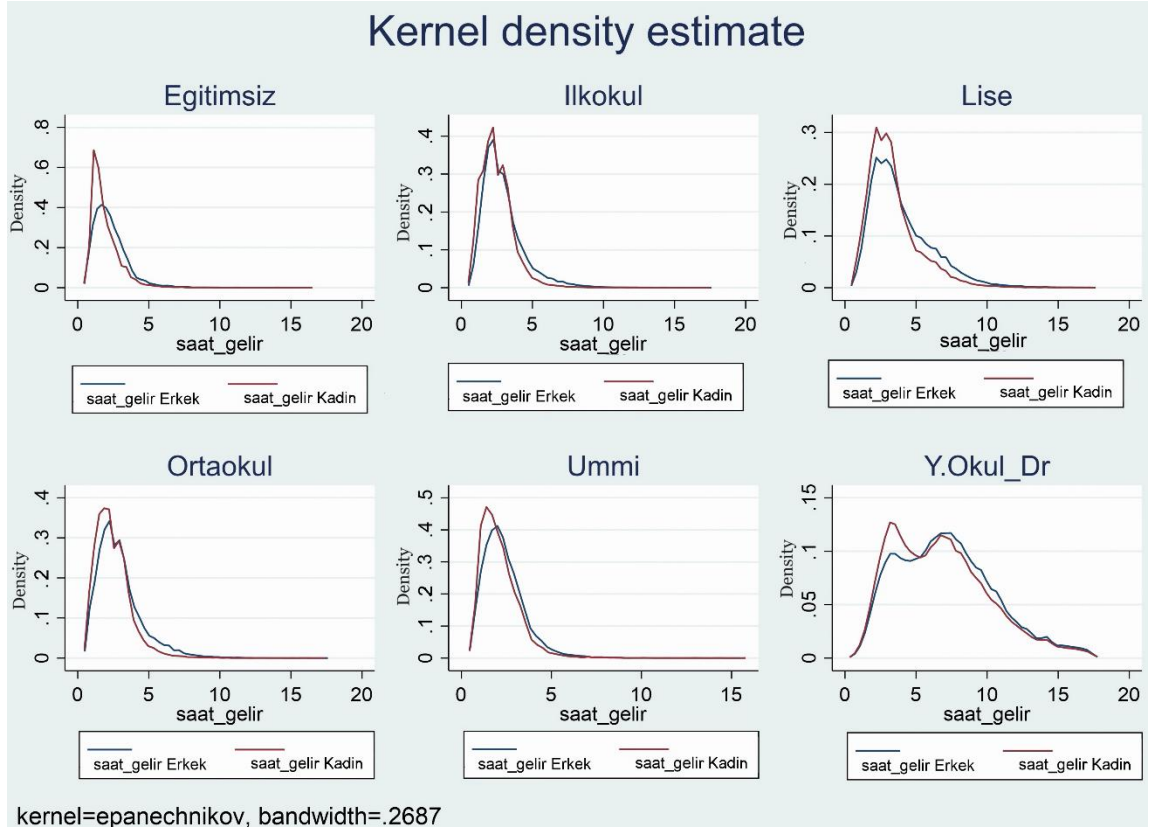
Aşağıdaki Şekil 16, Eğitimsiz, Sadece Okuryazar, İlkokul, Ortaokul, Lise, Yüksekokul ve Üzeri olmak üzere altı eğitim seviyesine göre kadınların ve erkeklerin saatlik ücretlerinin Kernel dağılımlarını göstermektedir. Şekil 16’de y eksenini olasılık yoğunluğunu (Density) , x eksenini ise saatlik ücretleri göstermektedir ve kırmızı çizgiler kadınları mavi çizgiler ise erkekleri ifade etmektedir. Şekil 16’de görüleceği üzere, Kadın çalışanların daha düşük saatlik ücretlerde olasılık yoğunluğu daha fazladır.

Şekil 16’ de gösterilen Kernel yoğunluklarına dayanarak, Eğitimsiz ve sadece okuryazar erkeklerde ve sadece okuryazar kadınlarda modal bir dağılım görmekteyiz, eğitimsiz kadınlarda ise 3.5 TL civarında ikinci küçük bir tepe noktası gözlemlenmektedir.

Eğitimsiz ve sadece okuryazar kadınlar arasında aynı grubun erkeklerine kıyasla, yoğunluğun tepe noktasında daha düşük saatlik ücretlerde meydana geldiğini görmekteyiz Fakat, eğitimsiz ve sadece okuryazar kadınlar için erkeklere kıyasla daha yüksek saatlik ücretlere ulaşım düşük bir yoğunluk ile de olsa gerçekleşirken aynı gruptaki erkekler için bu gerçekleşmemektedir bu bulgu eğitimsiz ve sadece okuryazar kategorilerinde kadınlar arası kutuplaşmanın artması ile alakalıdır. Her iki cinsiyet için İlkokul, ortaokul ve lise mezunları için multimodal bir dağılım gözlenmiştir. Yüksekokul ve üzeri mezuniyete sahip kadın ve erkekler 4TL VE 8TL civarında iki

tepe noktalı multimodal dağılıma sahiptir.

Kadın çalışanların daha düşük saatlik ücretlerde (4 TL) olasılık yoğunluğu daha fazladır. Fakat diğer eğitim seviyelerindeki dağılımlardan farklı olarak kuyruk yoğunluğu açısından diğer gruplardan ayrılmaktadır.



Şekil 16. Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyetler arası Saatlik Ücretin Kernel Dağılımı

Tablo 29’erkek ve kadın çalışanların saatlik ücretlerinin kantil gruplarına göre dağılımını ve gelir eşitsizliği göstergelerini sunmaktadır. % of median, her kantildeki ortalama gelirin genel medyana oranını gösterirken; Share her kantilin toplam gelirden aldığı payı; L(p) kümülatif gelir payını ve GL(p) ise Lorenz eğrisine göre ağırlıklı kümülatif payı göstermektedir.

Tablo 29. Erkek ve Kadın Çalışanların Saatlik Ücretlerinin Kantil Gruplarına Göre Dağılımı

Erkek						Kadın					
Kantil Grubu	Kantil	% median	Share, %	L(p), %	GL(p)	Kantil Grubu	Kantil	% median	Share, %	L(p), %	GL(p)
1	1.558	50.728	2.928	2.928	0.123	1	1.469	46.984	2.571	2.571	0.116
2	1.948	63.41	4.236	7.164	0.302	2	1.923	61.499	3.788	6.359	0.287
3	2.286	74.412	5.004	12.168	0.512	3	2.286	73.094	4.691	11.05	0.499
4	2.668	86.859	5.874	18.041	0.76	4	2.716	86.844	5.506	16.556	0.748
5	3.072	100	6.974	25.015	1.054	5	3.127	100	6.462	23.017	1.04
6	3.612	117.584	7.745	32.76	1.38	6	3.809	121.786	7.603	30.621	1.383
7	4.571	148.811	9.644	42.404	1.786	7	5.222	166.964	9.82	40.441	1.827
8	6.091	198.261	12.573	54.977	2.315	8	6.982	223.252	13.456	53.897	2.435
9	8.222	267.63	16.88	71.857	3.026	9	9.126	291.795	17.585	71.482	3.229
10			28.143	100	4.212	10			28.518	100	4.518
Share = kantil grubun erkeklerin toplam saatlik ücretindeki payı						Share = kantil grubun kadınların toplam saatlik ücretindeki payı					
L(p)= Kümülatif nüfus payı						L(p)= Kümülatif nüfus payı					
GL(p)=L(p)*mean (saatlik_ucret_erkek)						GL(p)=L(p)*mean (saatlik_ucret_Kadın)					

Tablo 29’da medyan etrafında bir gelir yoğunlaşması incelendiğinde, ilk 5 kantilde, kadınların ortalama ücretleri erkeklere kıyasla daha düşük kalmaktadır. Örneğin, 1. kantilde erkeklerin medyana oranı %50,7 iken, kadınlarda %46,9’dur. 6. kantilden itibaren, kadınların ortalama gelirleri erkeklerin üzerinde seyretmeye başlamaktadır (örn. kadın: %121.79, erkek: %117.58). Bu bulgular, düşük gelirli gruplarda kadınların daha dezavantajlı konumda olduğunu, ancak üst gelir gruplarında farkın kadınlar lehine kapanabildiğini göstermektedir.

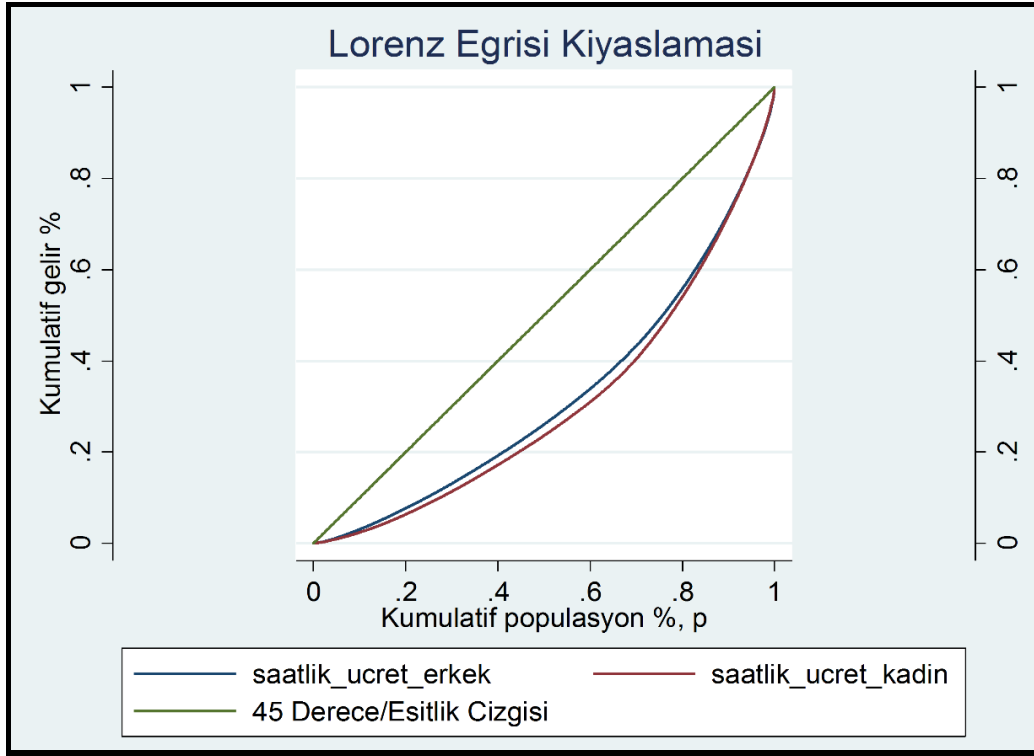
Tablo 29’da gelir payı (Share) dağılımı incelendiğinde, kadınların en alt %10’luk dilimde toplam gelirin yalnızca %2.57’sini alırken, erkeklerin %2.93’lük bir paya sahip olduğu bulunmuştur. Bu fark, düşük gelir grubundaki kadınların daha düşük ortalama ücrete sahip olduğunu ve dolayısıyla bu grupta görece daha dezavantajlı konumda olduklarını göstermektedir. Fakat, üst kantillerde (örneğin 9. kantil) kadınların toplam gelirden aldığı payın %17.58, erkeklerin ise %16.88 olduğu görülmektedir ve bu fark, üst gelir grubunda yer alan kadınların görece daha avantajlı olduğunu yansıtmaktadır. Ayrıca, son kantilde erkekler toplam gelirin %28.14’ünü, kadınlar ise %28.51’ini almakta ve üst gelir grubunda cinsiyetçi farkının kapandığını onaylamaktadır.

Kadınların kümülatif gelir payı $L(p)$ değerleri, erkeklere göre her kantilde biraz daha geriden gelmektedir. Bu, Lorenz eğrisi oluşturulduğunda kadınlar arasında daha yüksek gelir eşitsizliği görüleceğini işaret eder.

7. kantilden itibaren kadınların $GL(p)$ değeri, erkeklerin $GL(p)$ değerinden yüksektir. Cinsiyetler arası bu fark, gelir yoğunluğunun kadınlarda daha üst gruplarda toplandığını gösterir. Özetle, alt gelir gruplarında kadınlar daha dezavantajlıdır. Medyana göre ücret oranı ve toplam gelir payı düşüktür. Üst gelir gruplarında kadınların toplam gelirden aldığı pay artmaktadır. Bu durum, üst pozisyonlara çıkan kadınlar arasında daha yüksek ücret çeşitliliği olduğunu da gösterir.

Kadınlar arasında gelir eşitsizliği erkeklerden daha yüksektir. Bu, $GL(p)$ ve Gini değerleriyle desteklenmektedir. Politika önerisi olarak, özellikle alt gelir gruplarında çalışan kadınlara yönelik gelir destekleri veya asgari ücret düzeyinde iyileştirme, eşitsizliği azaltıcı etki gösterebileceğine işaret eden sonuçlar bulunmuştur.

Aşağıdaki Şekil 17,örneklemimizdeki tüm kadınların ve erkeklerin saatlik ücretlerinin Lorenz Eğrilerini ve 45 derecelik mutlak eşitlik doğrusunu göstermektedir. Şekil 17’de x eksenı kümülatif popölasyon yüzdesini, sağ ve sol taraftaki y eksenı kümülatif gelirin yüzdesini göstermektedir.



Şekil 17. Kadın ve Erkek Çalışanların Saatlik Ücretlerinin Lorenz Eğrisi Kıyaslaması

Lorenz Eğrisi, bir örneklemdeki gelir dağılımı adaletini gösterir. Örneklemin yüzde kaç, saatlik ücretlerden hangi oranda pay alıyor sorusunun cevabını verir. Gini katsayısı ise bunun formülize edilmiş halidir. Yatay eksen de örneklem yüzdesi, dikey eksen de toplam saatlik ücretlerden alınan pay oranı olmak üzere; 45 derecelik köşegen doğru mutlak eşitlik doğrusudur. Köşegen çizgiden uzaklık ne kadar büyükse, eşitsizlik o kadar büyük olur. Yukarıdaki Şekil 17’de kırmızı renkli Lorenz Eğrisi kadınların saatlik ücret dağılımı adaletsizliğini ve mavi renkli Lorenz Eğrisi ise erkeklerin saatlik ücret dağılımı adaletsizliğini göstermektedir. Lorenz eğrisi sağ alt

köşeye yaklaştıkça gelir dağılımı bozulmaktadır. Görüldüğü üzere Kadın çalışanlar arasındaki saatlik ücret eşitsizliği erkek çalışanlar arasındaki saatlik ücret eşitsizliğine nazaran daha fazladır.

3.2.2 Gini Katsayısı ve Pyatt's Eşitsizlik Ayrıştırması

Gini katsayısı en popüler eşitliklilik ölçülerinden biridir. Gini Katsayısı 0 ile 1 arasında değişir, 0 tam eşitliği ve 1 toplam eşitsizliği temsil eder. Lorenz eğrisi ile köşegen arasındaki alanın iki katına karşılık gelir.

G, Gini katsayısı olsun ve popülasyon alt gruplarının şu şekilde ifade edilsin:

$k = 1, 2, \dots, n$. Ayrışma bu durumda aşağıdaki formu alır;

$$G = G_B + \sum a_k G_k + R$$

G_B , gruplar arası Gini katsayısıdır, her bir alt gruptaki her gelirin ilgili alt grup ortalaması ile yer değiştirmesi durumunda elde edilecek olan katsayı olarak tanımlanır, a_k , k alt grubuna giden çalışan nüfus payı ve ücret payının çarpımıdır, G_k ise Gini'dir. Alt grup içindeki gelir katsayısı k ve R , alt grup gelir aralıkları örtüşmüyorsa sıfır olan bir artıktır.

Popülasyondaki $x_1, x_2, \dots, x_N$ ücretlerine Ω diyelim, ortalaması μ olan n alt gruba ayrılıyor ve ortalamaları $\mu_k (k = 1, 2, 3, \dots, n)$ olarak ifade ediliyor. Varsayımsal bir durumda hiçbir eşitsizlik olmadığını hayal edersek: Tüm ücretler $N\mu = \sum N_k \mu_k$ Q boyunca eşit olarak dağıtıldı, böylece herkes μ elde eder.

Gelir geçit törenindeki gelir birimlerinin en alttaki Çevrim %'si, bu rejimde toplam gelirin Çevrim %'sine sahip olacaktır. Eşitsizlik ortaya çıktığında, bu kişilerin gelir payı düşüyor, $L(p)$ 'ye göre; $L(p)$ Lorenz eğrisidir. Dönüşüm:

$$p \rightarrow L(p)$$

jh

$$G = 2 \int_0^1 [p - L(p)] dp$$

Aşağıda, bu eşitsizliğin bir kerede değil, aşamalı olarak ortaya konabileceği 3 adımlı bir kavramsal prosedürü tanımlanır.

Bundan Lorenz diyagramında toplam eşitsizliğin bir alan ayrıştırması ortaya çıkacaktır. Herkesin faydalandığı tam eşitlik konumundan başlayarak adımlar şu şekildedir:

1) Gruplar Arası Eşitsizlik (Between): Toplam $N\mu = \sum N_k\mu_k$ yi alt gruplar arasında her Ω_k grubundaki bireyin $\mu_1 \leq \mu_2 \leq \dots \leq \mu_n$ alacağı şekilde yeniden dağıtın.

Bu kavramsal gelir dağılımı için Lorenz eğrisi $L_B(q)$ ile gösterilsin.

Argüman (q) , aşağıdaki gibi tanımlanan bir gelir sırasında insanların sıralarını belirtsin. Varsayalım Ω_k deki w.l.o.g. öyle dağıtılıyor ki, $u_k (1 \leq k \leq n)$ Ω_k alt grubuna dahil olan her birey için Ω_1 den başlayıp Ω_2 'den vs. devam eden bir gruplama yapılıyor ve bu gruplamada bireylerin nasıl sıralandığı $L_B(q)$ 'nin tanımı için önemli değildir.

2) Grup İçi Eşitsizlik (Within): insanların gerçek gelirlerine doğru hareket edin, ancak daha önce olduğu gibi alt gruplara göre sıralayın, Ω_1 'deki tüm insanlarla başlayıp Ω_2 'dekiler, vb.

Alt gruplar içinde, insanları artan gelir sırasına göre sıralayın.

Böylece Ω_1 'deki en zengin kişi kendini Ω_2 'deki en fakir kişinin yanında dururken bulur ve son kişi Ω_n 'deki en zengindir.

$C(q)$ bu 'sözlükbilimsel gelir havuzu'na göre gelir için yoğunlaşma eğrisi olsun;

$C(q)$, gelir havuzundaki ilk $N(q)$ kişinin aldığı toplam gelirin oranını ölçer.

3) (Overlap): Gerçek gelir havuzunu oluşturmak için insanları genel olarak en fakirden en zengine doğru yeniden sıralayarak, alt grup gelir dağılımları arasında meydana gelen örtüşmeyi dikkate alır. (Örneğin, Ω_2 'deki en fakir kişi Ω_1 'daki en zengin kişiden daha kötü durumdaysa yahut Ω_n 'daki en zengin kişi en zengin kişi değilse olacağı gibi, yeniden sıralama gerekli olacaktır). Bunu yaptıktan sonra, yeniden sıralanan gelir birimleri geçit törenindeki gelir payları hesaplanır.

$$q \rightarrow L_B(q) \rightarrow C(q) \rightarrow L(q)$$

Tam bir eşitlik konumundan başlayarak, gelir paylarının dönüşümü, bu 3 adımlı prosedürü takip eder, ilk önce gr arasındaki grup içi eşitsizliklerin girişini kaydeder, örtüşmeleri ihmal eder ve son olarak şimdi gerçek ile görel gelir paylarını hesaplayarak örtüşmeleri (lexicographic olmayan) sıralaması. Aşağıdaki Şekil 18`de görüleceği üzere her aşamada kayma aşağı yönlüdür.

Bu aşağı kaymaların alan ölçüleri;

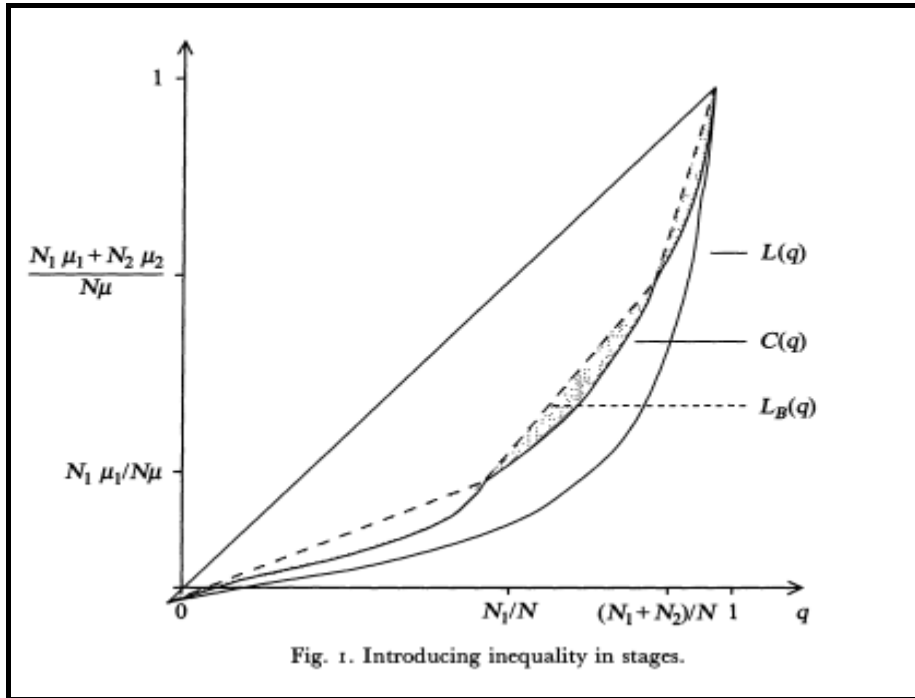
$$A_B \text{ ve } = 2 \int_0^1 [q - L_B(q)] dq$$

$$A_W \text{ ve } = 2 \int_1^0 [L_B(q) - C(q)] dq$$

$$A_0 \text{ ve } = 2 \int_0^1 [C(q) - L(q)] dq$$

Gini katsayısının toplamı: $G = A_B + A_W + A_0$

Nerede, $A_B \equiv G_B, A_W \equiv \sum a_k G_k, A_0 \equiv R$ ise.



Şekil 18 . Eşitsizliğin Aşamaları (Lambert ve Aronson, 1993)

(Lambert & Aronson, 1993)` e ait sekil kullanılmıştır.

Tablo 30. Tüm Çalışanlar için Pyatt's Eşitsizlik Ayrıştırması

Eşitsizlik ve Gruplar	Endeks	Bölüm	Eşitsizlik ve Gruplar	Endeks	Bölüm	Eşitsizlik ve Gruplar	Endeks	Bölüm
AYRISTIRMA			AYRISTIRMA			AYRISTIRMA		
Gruplar			Gruplar			Gruplar		
Arası	0,013	3,515	Arası	0,213	59,857	Arası	0,246	67,224
Örtüşme	0,132	37,089	Örtüşme	0,072	20,202	Örtüşme	0,083	22,630
Grup İçi	0,212	59,396	Grup İçi	0,071	19,941	Grup İçi	0,037	10,146
TOPLAM			-			-		
Gini	0,356	100,000	TOPLAM	0,356	100,000	TOPLAM	0,366	100,000

(Kadın) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı		(Eğitim Seviyesi) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı		(Kadın x Eğitim Seviyesi) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı	
Kadın ise 1 değil ise 0		Eğitim Seviyesi 0 ile 5 arası eğitim seviyesini gösterir.		1.sayı Kadın, 2.sayı Eğitim Seviyesi değerini gösterir	
Group	Gini_k	Grup	Gini_k	Grup	Gini_k
0	0,350	0	0,273	0x0	0,268
1	0,371	1	0,261	0x1	0,259
		2	0,263	0x2	0,264
		3	0,284	0x3	0,285
		4	0,293	0x4	0,293
		5	0,293	0x5	0,267
				1x0	0,267
				1x1	0,261
				1x2	0,247
				1x3	0,265
				1x4	0,278
				1x5	0,281

Tablo 30'daki tüm çalışanlar (tam ve yarı zamanlı çalışanlar) için pyatt's eşitsizlik ayrıştırması sonuçları gruplar (kadın/erkek, eğitim seviyesi ve bu ikisinin bileşimi) üzerinden Gini katsayısını parçalayarak toplam eşitsizliğin kaynaklarını açıklamamıza yardımcı olmaktadır. Tüm çalışanlar için cinsiyete göre yapılan ayrıştırma, kadın ve erkek arasındaki ortalama ücret farkının (Between) Gini katsayısının yalnızca %3,52'sini (0.013) oluşturduğunu göstermektedir. Bu oran hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışanlara göre daha düşüktür. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret dağılımlarının örtüşmesi (Overlap) %37,09 iken en büyük pay ise grup içi eşitsizlikten (Within) gelmektedir; bu oran %59,40'dır ve toplam Gini katsayısı 0,356'dır. Kadınların Gini katsayısı 0,371, erkeklerin Gini katsayısı ise 0,350'dir. Bu durum, tüm çalışanlar arasında kadınların daha yüksek ücret eşitsizliğine maruz kaldığını göstermektedir. Eğitim seviyesine göre yapılan ayrıştırma, gruplar arası farkın (Between) Gini katsayısının %59,86'sını, eğitim grupları arasındaki örtüşmenin (Overlap) %20,20'sini, grup içi eşitsizliğin (Within) ise %19,94'ünü oluşturduğunu göstermektedir. Bu sonuç, eğitim düzeyinin ücret eşitsizliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, eğitim seviyesi 0 için Gini katsayısı 0,273 iken, 3. seviyede 0,284, 4 ve 5. seviyelerde 0,293 ile en yüksek düzeye ulaşmaktadır. Bu da üst düzey eğitim alanlar arasında ücret çeşitliliğinin arttığını göstermektedir.

Cinsiyet ve eğitim seviyesi kombinasyonuna göre yapılan ayrıştırma sonuçları, gruplar arası farkın (Between) Gini katsayısının %67,22'sini, örtüşmenin (Overlap) %22,63'ünü ve grup içi eşitsizliğin (Within) %10,15'ini oluşturduğunu göstermektedir. Bu da eğitim ve cinsiyetin birlikte ücret eşitsizliğini belirlemede güçlü bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. En düşük eğitim seviyesindeki kadınlar (1x0) için Gini katsayısı 0,267 iken, en yüksek seviyedeki kadınlar (1x5) için bu oran 0,281'dir. Bu durum, tüm çalışan kadınlar arasında eğitim seviyesi arttıkça ücret eşitsizliğinin de hafifçe arttığını göstermektedir. Erkekler için ise en yüksek ücret eşitsizliği ortaöğretim seviyesindeyken (0x3, 0,285) en düşük ücret eşitsizliği ise daha yüksek eğitim seviyesinde (0x2, 0,264) görülmektedir.

Tablo 31.Tam Zamanlı Çalışanlar için Pyatt's Eşitsizlik Ayırıştırması

Eşitsizlik ve Gruplar	Endeks	Bölüm	Eşitsizlik ve Gruplar	Endeks	Bölüm	Eşitsizlik ve Gruplar	Endeks	Bölüm
AYRISTIRMA			AYRISTIRMA			AYRISTIRMA		
Gruplar								
Arası	0,009	2,562	Gruplar Arası	0,210	59,813	Gruplar Arası	0,246	61,767
Örtüşme	0,129	36,858	Örtüşme	0,071	20,202	Örtüşme	0,083	26,159
Grup İçi	0,213	60,580	Grup İçi	0,071	19,985	Grup İçi	0,037	12,075
TOPLAM			-			-		
Gini	0,351	100,000	TOPLAM	0,351	100,000	TOPLAM	0,351	100,000
(Kadın) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı			(Eğitim Seviyesi) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı			(Kadın x Eğitim Seviyesi) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı		
Kadın ise 1 değil ise 0			Eğitim Seviyesi 0 ile 5 arası eğitim seviyesini gösterir.			1.sayı Kadın, 2.sayı Eğitim Seviyesi değerini gösterir		
Group	Gini_k		Grup	Gini_k		Grup	Gini_k	
0	0,347		0	0,256		0x0	0,259	
1	0,361		1	0,253		0x1	0,254	
			2	0,258		0x2	0,261	
			3	0,278		0x3	0,281	
			4	0,291		0x4	0,292	
			5	0,269		0x5	0,265	
						1x0	0,237	
						1x1	0,244	
						1x2	0,231	
						1x3	0,252	
						1x4	0,274	
						1x5	0,275	

Tablo 31'deki tam zamanlı çalışanlar için Pyatt's eşitsizlik ayrıştırması sonuçları gruplar (kadın/erkek, eğitim seviyesi ve bu ikisinin bileşimi) üzerinden Gini katsayısını parçalayarak toplam eşitsizliğin kaynaklarını açıklamamıza yardımcı olmaktadır. Cinsiyete göre yapılan ayrıştırma sonuçları, kadın ve erkek arasındaki ortalama ücret farkı (Between) Gini katsayısının yalnızca %2.56'sını oluşturmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret dağılımlarının örtüşmesi (Overlap) %36.86 seviyesindedir. En büyük pay ise grup içi eşitsizlikten (Within) gelmektedir; bu oran %60.58 olduğu için kadınların ve erkeklerin kendi içlerinde de oldukça yüksek bir ücret eşitsizliğine sahipti olduğunu göstermektedir. Toplam Gini katsayısı ise 0.351'dir. Kadınlar arasında ücret eşitsizliği erkeklere göre daha fazladır. Erkeklerin Gini katsayısı 0,347 iken, kadınlarınki 0,361'dir. Eğitim seviyesine göre yapılan ayrıştırma sonuçları, gruplar arası farkın (Between) Gini katsayısının %59,81'inden, eğitim grupları arasındaki örtüşmenin (Overlap) %20,20'sinden, ve grup içi eşitsizliğin (Within) %19,99'unundan sorumlu olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin ücret eşitsizliği üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe Gini katsayısında önce artış, sonra azalma görülmekte, en düşük seviyede (seviye 0) Gini katsayısı 0,256 iken, seviye 3'te 0,278, seviye 4'te 0,291 ile en yüksek düzeye çıkmakta, seviye 5'te 0,269'a gerilemektedir. Bu bulgu, orta ve üst seviyelerde ücret çeşitliliğinin arttığını göstermektedir. Cinsiyet ve eğitim seviyesine göre yapılan ayrıştırma sonuçları, gruplar arası farkın (Between) Gini katsayısının %61,77'sinden, cinsiyet ve eğitim grupları arasındaki örtüşmenin (Overlap) %26,16'sından ve grup içi eşitsizliğin (Within) %12,08'inden sorumlu olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin ücret eşitsizliği üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe gelir eşitsizliği de artmaktadır. En düşük eğitim seviyesindeki kadınlar (1x0) için Gini katsayısı 0,237 iken, en yüksek seviyedeki kadınlar (1x5) için bu oran 0,275'e yükselmektedir. Bu durum, yüksek eğitilmiş kadınlar arasında daha fazla ücret çeşitliliği olduğunu göstermektedir. Erkekler için ise en yüksek ücret eşitsizliği lise mezunu tam zamanlı çalışan gruptayken, en düşük en düşük ücret eşitsizliği ise İlkokul mezunları arasındadır.

Bu analiz, cinsiyetin tek başına gelir eşitsizliğinde sınırlı bir rol oynadığını, ancak eğitim seviyesi ve özellikle cinsiyet-eğitim etkileşiminin belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyleri arasında büyük farklar bulunmakta ve bu farklar kadınlar açısından daha belirgin eşitsizlikler yaratmaktadır. Bu nedenle, ücret politikalarının sadece cinsiyet eşitliği değil, aynı zamanda eğitim düzeyleri çerçevesinde toplumsal cinsiyet dengesine odaklanması yönünde olması gerektiğini işaret etmektedir.

Aşağıdaki Tablo 32’de yarı zamanlı çalışanlar için Pyatt’s eşitsizlik ayrıştırması sonuçları gruplar (kadın/erkek, eğitim seviyesi ve bu ikisinin bileşimi) üzerinden Gini katsayısını parçalayarak toplam eşitsizliğin kaynaklarını açıklamamıza yardımcı olmaktadır. Yarı zamanlı çalışanlar için yapılan cinsiyete göre ayrıştırma sonuçları, kadın ve erkek arasındaki ortalama ücret farkının (Between) Gini katsayısının %5,21’ini oluşturduğunu ve bu oran tam zamanlı çalışanlara göre daha yüksek bir düzeydedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret dağılımlarının örtüşmesi (Overlap) %44,66 ile oldukça yüksektir fakat büyük pay ise yine grup içi eşitsizlikten (Within) gelmektedir %50,13 ile oluşmakta olup, kadınların ve erkeklerin kendi içlerinde de yüksek bir ücret eşitsizliği yaşadığını ortaya koymaktadır. Toplam Gini katsayısı 0,437’dir. Kadınların Gini katsayısı 0,439, erkeklerin ise 0,434’tür. Bu fark küçük olsa da yarı zamanlı çalışanlar arasında kadınlar arasında biraz daha yüksek bir ücret eşitsizliği olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesine göre yapılan ayrıştırma sonuçları, gruplar arası farkın (Between) Gini katsayısının %68,38’inden, eğitim grupları arasındaki örtüşmenin (Overlap) %13,87’sinden, ve grup içi eşitsizliğin (Within) %17,75’inden sorumlu olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, eğitimin yarı zamanlı çalışanlar arasında ücret eşitsizliği üzerinde güçlü bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi 0’da Gini katsayısı 0,358 iken, seviye 3’te 0,362, seviye 4’te 0,359 ile yüksek kalmakta; ancak en yüksek seviyede (seviye 5) 0,242’ye gerileyerek eğitim arttıkça eşitsizliğin azaldığını göstermektedir. Cinsiyet ve eğitim seviyesi etkileşimine göre yapılan ayrıştırma sonuçları, gruplar arası farkın (Between) Gini katsayısının %69,41’inden, cinsiyet ve eğitim grupları arasındaki örtüşmenin (Overlap) %21,36’sından ve grup içi eşitsizliğin (Within) %9,23’ünden sorumlu

olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların eğitim seviyelerine göre ücret dağılımlarında oldukça belirgin ayrışmalar olduğunu göstermektedir. En düşük eğitim seviyesindeki kadınlar (1x0) için Gini katsayısı 0,361 iken, en yüksek seviyedeki kadınlar (1x5) için bu oran 0,246'ya gerilemektedir. Bu durum, yarı zamanlı çalışan kadınlar arasında eğitim düzeyi arttıkça ücret eşitsizliğinin azaldığını göstermektedir. Erkekler için en yüksek ücret eşitsizliği lise mezunu (0x3, 0,377) olan gruptayken, en düşük ücret eşitsizliği ise yine yüksek eğitilmiş gruptadır (0x5, 0,236).

Yarı zamanlı çalışanlar arasında toplam gelir eşitsizliği (0,437), tam zamanlı çalışanlara (0,351) kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir. Eğitim seviyesi, özellikle yarı zamanlı çalışanlar için ücret eşitsizliği üzerinde daha güçlü bir etkiye sahiptir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe yarı zamanlı çalışmalarda eşitsizliğin azaldığı, tam zamanlı çalışmalarda ise arttığı görülmektedir. Bu bulgular, eşitlikçi ücret politikalarının hem çalışma türü hem de cinsiyet ve eğitim etkileşimi göz önünde bulundurularak şekillendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 32. Yarı Zamanlı Çalışanlar için Pyatt's Eşitsizlik Ayrıştırması

Eşitsizlik ve Gruplar			Eşitsizlik ve Gruplar			Eşitsizlik ve Gruplar		
Endeks	Bölüm		Endeks	Bölüm		Endeks	Bölüm	
AYRISTIRMA			AYRISTIRMA			AYRISTIRMA		
Gruplar			Gruplar			Gruplar		
Arası	0,023	5,214	Arası	0,210	68,380	Arası	0,304	69.409
Örtüşme	0,195	44,656	Örtüşme	0,072	13,873	Örtüşme	0,083	21.358
Grup İçi	0,219	50,130	Grup İçi	0,071	17,747	Grup İçi	0,037	9.233
TOPLAM			-			-		
Gini	0,437	100,000	TOPLAM	0,437	100,000	TOPLAM	0,437	100.000

(Kadın) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı		(Eğitim Seviyesi) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı		(Kadın x Eğitim Seviyesi) Alt gruplarına göre Gini Katsayısı	
Kadın ise 1 değil ise 0		Eğitim Seviyesi 0 ile 5 arası eğitim seviyesini gösterir,		1,sayı Kadın, 2,sayı Eğitim Seviyesi değerini gösterir	
Group	Gini_k	Grup	Gini_k	Grup	Gini_k
0	0,439	0	0,358	0x0	0,349
1	0,434	1	0,357	0x1	0,364
		2	0,355	0x2	0,349
		3	0,362	0x3	0,377
		4	0,359	0x4	0,366
		5	0,242	0x5	0,236
				1x0	0,361
				1x1	0,350
				1x2	0,351
				1x3	0,334
				1x4	0,351
				1x5	0,246

3.3 Blinder–Oaxaca Ayırıştırma Yöntemi

3.3.1 Blinder–Oaxaca Ayırıştırma Yönteminin Teorik Açıklaması

Verilen iki grup, A ve B; bir sonuç değişkeni, Y; ve bir dizi tahmin edici kullanılır.

Örneğin, bir grup erkek (A) ve bir grup kadın (B) için bu grupların (log) saatlik ücretleri çıktı değişkenini (Y) ifade etmekte olsun ve eğitim ve iş deneyimi gibi insan sermayesi göstergelerinin (log) saatlik ücretleri çıktı değişkeni (Y) için öngörücü (tahmin edici) olduğunu varsayalım. Şimdi sorumuz gruplar için ortalama sonuç farkının ne kadar olduğu olsun,

$$R = E(Y_A) - E(Y_B)$$

Burada $E(Y)$ sonuç değişkeninin beklenen değerini belirtir ve şu şekilde hesaplanır:

Tahmin edicilerde grup farklılıkları.

Doğrusal modele dayalı olarak,

$$Y_\ell = X'_\ell \beta_\ell + \epsilon_\ell, \quad E(\epsilon_\ell) = 0 \ell \in (A, B)$$

X, tahmin edicileri ve bir sabiti içeren bir vektördür, β eğimi ve sabit katsayıyı içerir ve ϵ hatadır, ortalama sonuç farkı, gruba özgü ortalamalarda doğrusal tahmindeki fark olarak ifade edilir.

Yani,

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (1)$$

Çünkü,

$$E(Y_\ell) = E(X'_\ell \beta_\ell + \epsilon_\ell) = E(X'_\ell \beta_\ell) + E(\epsilon_\ell) = E(X_\ell)' \beta_\ell$$

Burada $E(\beta_\ell) = \beta_\ell$ ve $E(\epsilon_\ell) = 0$ varsayımı vardır.

Tahmin edicilerdeki grup farklılıklarının genel sonuca katkısını belirlemek için fark, (1) örneğin aşağıdaki gibi yeniden düzenlenebilir (Daymont & Andrisani, 1984; Jones & Kelley, 1984; Winsborough & Dickinson, 1971):

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}' \beta_B + E(X_B)' (\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A) - E(X_B)\}' (\beta_A - \beta_B) \quad (2)$$

Bu, "üçlü" bir ayrışmadır; yani, sonuç 3 farklı parçaya bölünür.

Üç bileşen:

$$R = E + C + I$$

İlk bileşen, gruplar arasındaki farkın eğitim ve iş deneyimi gibi insan sermayesi göstergelerinin tahmin edici etkisi ile açıklanabilir ve kısaca donanım etkisi olarak adlandırılabilir.

$$E = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta_B$$

İkinci bileşen, katsayılardaki farklılıkların katkısını ölçer ve sabitler arasındaki farklar buna dâhildir.

$$C = E(X_B)'(\beta_A - \beta_B)$$

Üçüncü bileşen, donanım etkisi ve katsayılardaki farklılıkları açıklayan bir etkileşim terimidir. İki grup arasında aynı anda var olur.

$$I = \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B)$$

İkinci (2) denklemdeki fark (ayrıştırma) B grubu bakış açısıyla formüle edilmiştir. Çünkü donanım etkisinin (E) bulunabilmesi için gruplar arasındaki tahmin edicilerin (eğitim, tecrübe gibi göstergelerin) katsayılarındaki farklılıklar B grubunun katsayılarıyla ağırlıklandırılmıştır.

E bileşeni eğer B grubu A grubunun katsayılarına sahip olsaydı B grubundaki beklenen ortalama sonuç değişikliği ölçer.

Aynı şekilde gruplar arası fark (ayrıştırma) A grubu bakış açısıyla formüle edilebilir. Aşağıdaki 3 nolu denklem de gruplar arası farkın (ayrıştırmanın) A grubu bakış açısıyla formüle edilmiş haini göstermektedir.

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta_A + E(X_A)'(\beta_A - \beta_B) - \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B) \quad (3)$$

Bu denklemde donanım etkisi gruplar arasındaki tahmin edicilerin (eğitim, tecrübe gibi göstergelerin) katsayılarındaki farklılıklar A grubunun katsayılarıyla ağırlıklandırılarak hesaplanır. Eğer A grubu B grubunun göstergelerine ait katsayılarına sahip olsaydı B grubundaki beklenen ortalama sonuç değişikliğini ölçer. Katsayı etkisi ise A grubu B grubunun katsayılarına sahip olsaydı A grubu için beklenen ortalama değişikliği ölçer.

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta^* + \{E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)\}$$

$$R = Q + U$$

Birinci bileşen,

$$Q = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta^*$$

İkinci bileşen,

$$U = \{E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)\}$$

İse açıklanamayan kısımdır ve genellikle ayrımcılık sebebiyle oluştuğu düşünülür fakat aynı zamanda gözlemlenmeyen diğer değişkenlerin de etkisini içerir.

İlk bileşen, 2 karşılaştırma grubu arasında gözlemlenen ilişkili faktörlerin veya özelliklerin (karakteristik özelliklerin) düzeyindeki (dağılım veya ortalama) farklılıklar ile açıklanır.

$$\beta_A = \beta^* + \delta_A \quad \beta_B = \beta^* + \delta_B$$

$$U = E(X_A)'\delta_A - E(X_B)'\delta_B$$

$$U_A = E(X_A)'\delta_A$$

$$U_B = -E(X_B)'\delta_B$$

$$ve \hat{R} = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)'\hat{\beta}_B + \bar{X}_B'(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{X}_A - \bar{X}_B)'(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$$

$$ve \hat{R} = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)'\hat{\beta}_A + \bar{X}_A'(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) - (\bar{X}_A - \bar{X}_B)'(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$$

İki katlı ayrışmanın bileşenlerinin belirlenmesi daha karmaşıktır çünkü bilinmeyen ayrımcı olmayan katsayılar vektörü β^* için bir tahmine ihtiyaç vardır. Literatürde çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Örneğin, ayrımcılığın gruplardan yalnızca birine yönelik olduğunu varsaymak için nedenler olabilir, böylece

$$\beta^* = \beta_A \text{ or } \beta^* = \beta_B$$

Yine A grubu üyelerinin erkek ve grubun üyeleri olduğunu varsayalım. B dışıdır. Örneğin, ücret ayrımcılığı yalnızca kadınlara yönelikse ve erkeklere (pozitif) ayrımcılık yoksa, o zaman $\hat{\beta}_A$ 'yı " β^* için bir tahmin edici olarak kullanabiliriz.

UA ve UB zıt yorumlara sahiptir. UA için pozitif bir değer, A grubunun pozitif ayrımcılığını yansıtır; UB için pozitif bir değer, B grubunun negatif ayrımcılığını gösterir.

Bunu su şekilde hesaplarız,

$$\hat{R} = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_A + \bar{X}_B' (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$$

Benzer şekilde, sadece erkeklere (pozitif) ayrımcılık yapılıyorsa, kadınlara yönelik bir ayrımcılık yoksa, ayrıştırma aşağıdaki gibi hesaplanır.

$$\hat{R} = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_B + \bar{X}_A' (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$$

Bununla birlikte, çoğu zaman, bir veya diğer grubun katsayılarının ayrım gözetmediğini varsaymak için belirli bir neden yoktur. Dahası, ekonomistler, bir grubun düşük değerlendirilmesinin diğerinin aşırı değerlendirilmesiyle birlikte geldiğini ileri sürmüşlerdir. (Cotton, 1988; Reimers, 1983)

bu nedenle, ayrım gözetmeyen parametre vektörü için bir tahmin olarak her iki grup üzerindeki ortalama katsayıların kullanılmasını önerilir;

$$\hat{\beta}^* = 0.5\hat{\beta}_A + 0.5\hat{\beta}_B$$

Benzer şekilde (Cotton, 1988) katsayıları grup büyüklükleri, n_A ve n_B ile ağırlıklandırmayı önerir;

$$\hat{\beta}^* = \frac{n_A}{n_A + n_B} \hat{\beta}_A + \frac{n_B}{n_A + n_B} \hat{\beta}_B$$

Ayrıca, teorik türevlere dayalı olarak (Neumark, 1988), her iki grup üzerinde pooled (havuzlanmış) bir regresyondan elde edilen katsayıların β^* için bir tahmin olarak kullanılmasını savunur.

Oaxaca ve Ransom (1994) tarafından belirtildiği gibi, şu şekilde de ifade edilebilir:

$$R = ve\{E(X_A) - E(X_B)\}'\{\mathbf{W}\beta_A + (\mathbf{I} - \mathbf{W})\beta_B\} \\ ve + \{(\mathbf{I} - \mathbf{W})'E(X_A) + \mathbf{W}'E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B)$$

burada W, A grubunun katsayılarına verilen göreceli ağırlıkların bir matrisidir ve I, birim matrisidir. Örneğin, $W = I$ seçimi, $\beta^* = \beta_A$ ayarına eşdeğerdir. Benzer şekilde, $W = 0.5I$, $\beta^* = 0.5\beta_A + 0.5\beta_B$ 'ye eşdeğerdir. Ayrıca, Oaxaca ve Ransom (1994), şunu göstermektedir (Oaxaca & Ransom, 1994):

$$\hat{W} = \Omega = (X_A'X_A + X_B'X_B)^{-1}X_A'X_A$$

X ile gözlemlenen veri matrisi, referans katsayıları olarak her iki grup üzerinde pooled bir modelden elde edilen katsayıların kullanılmasına eşdeğerdir.

Neumark (1988) ve Oaxaca ve Ransom (1994) tarafından yaklaşımla ilgili bir sorun, literatürde fazla ilgi görmemiş gibi görünse de diferansiyelin açıklanamayan bazı kısımlarını açıklanan bileşene uygunsuz bir şekilde aktarabilmesidir. Ayrımcılık nedeniyle cinsiyete özgü α_M ve α_F kesişimleri ile eğitimde (Z) basit bir günlük ücretler ($\ln W$) modelini varsayalım.

$$\ln W = \begin{cases} ve\alpha_M + \gamma Z + \epsilon, & e \text{ if "Erkek"} \\ ve\alpha_F + \gamma Z + \epsilon, & ve \text{ if "Kadın"} \end{cases}$$

$\alpha_M = \alpha$ ve $\alpha_F = \alpha + \delta$ olsun, burada δ ayrım parametresidir. Daha sonra model şu şekilde de ifade edilebilir:

$$\ln W = \alpha + \gamma Z + \delta F + \epsilon$$

“Kadın” için bir gösterge olarak F ile. $\gamma > 0$ (eğitim ve ücretler arasındaki pozitif ilişki) ve $\delta < 0$ (kadınlara yönelik ayrımcılık) olduğunu varsayalım. Havuzlanmış bir modelden γ^* kullanırsak,

$$\ln W = \alpha^* + \gamma^* Z + \epsilon^*$$

sonra, ihmal edilen değişkenler üzerine teoriden yola çıkarak (bakınız, örneğin, Gujarati [2003,510–513]), diferansiyelin açıklanan kısmı şu şekildedir:

$$Q = \{E(Z_M) - E(Z_F)\}\gamma^* = \{E(Z_M) - E(Z_F)\}\left\{\gamma + \delta \frac{\text{Cov}(Z, G)}{\text{Var}(Z)}\right\}$$

burada $\text{Var}(Z)$, Z'nin varyansıdır ve $\text{Cov}(Z, G)$, Z ile G arasındaki kovaryanstır. Ortalama olarak erkekler kadınlardan daha iyi eğitimliyse, Z ve G arasındaki kovaryans negatiftir ve ayrışmanın açıklanan kısmı abartılır ($\gamma > 0$ ve $\delta < 0$ verildiğinde). Özünde, Kadın ve erkek arasındaki ücret farkı cinsiyetle açıklanır.

Havuzlanmış modelin eğim parametrelerine taşan artık grup farkı nedeniyle ayrıştırma sonuçlarının böyle bir bozulmasını önlemek için (Jann, 2008a, 2008b) tavsiye olarak havuzlanmış modele her zaman bir grup göstergesini ek bir ortak değişken olarak dâhil etmektir.

3.3.2 Tüm rneklemesi, Tam Zamanlı rneklemesi ve Yarı Zamanlı rneklemesi Blinder–Oaxaca Ayrıştırma Yönteminin Uygulaması

Bir önceki bölümde, bireylerin ücretlerini belirleyen temel faktörler ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, eğitim düzeyinin saatlik ücretler üzerinde belirleyici bir rol oynadığı ve özellikle lise ve üzeri eğitime sahip bireylerin ücretlerinin, ortaokul ve altı eğitim düzeyine sahip bireylere kıyasla farklı oranlarda etkilendiğı ortaya konulmuştur.

Bununla birlikte, bireylerin tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışma biçimleri dikkate alındığında, aynı değişkenlerin ücretler üzerindeki etkilerinin yönü ve büyüklüğünün farklılık arz ettiği tespit edilmiştir. Tam zamanlı çalışan bireylerde belirli değişkenler daha güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etki yaratırken, yarı zamanlı çalışanlarda aynı değişkenlerin etkisi daha sınırlı veya farklı yönlü olabilmektedir. Bu durum, çalışma biçiminin ücret belirlenmesinde yalnızca ikincil bir unsur olmadığını, aksine eğitim düzeyiyle birlikte ele alındığında ücret farklılıklarının oluşumunda kritik bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır.

İlaveten, bu bölümde gerçekleştirilen Pyatt Eşitsizlik Ayrıştırması sonuçları da söz konusu bulguları desteklemektedir. Ayrıştırma analizinden elde edilen sonuçlar, eğitimin yanı sıra çalışma biçiminin (tam zamanlı veya yarı zamanlı) ücret eşitsizliklerinin düzeyi üzerinde önemli etkiler yarattığını göstermektedir. Bu sonuçları dikkate alarak Tablo33, Tablo 34 ve Tablo 35 oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo33, Tablo 34 ve Tablo 35’te sırası ile tüm örneklem, tam zamanlı örneklem ve yarı zamanlı örneklem uygulanan Blinder–Oaxaca Ayrıştırma Yönteminin sonuçlarını gösterilmektedir. Tüm tablolarda örneklem ortaokul ve altı eğitime ve lise ve üzeri eğitime sahip olan bireyler için ikiye ayrılmıştır. Tablo33, Tablo 34 ve Tablo 35’in ilk 4 sütunu ortaokul ve altı eğitime sahip olan bireyler için ayrıştırma sonuçlarını, son 4 sütunu ise lise ve üzeri eğitime sahip olan bireyler için ayrıştırma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 33. Tüm Örneklem için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması

Değişkenler	Ortaokul ve Altı Eğitim Seviyesi				Lise ve Üstü Eğitim Seviyesi			
	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim
Eğitim Seviyesi		0,031***	0,302***	0,028***		-0,470***	0,356***	-0,014***
		[0,001]	[0,012]	[0,001]		[0,004]	[0,062]	[0,002]
Ex		-0,007	0,051***	0,027***		0,245***	-0,458***	-0,077***
		[0,004]	[0,009]	[0,005]		[0,005]	[0,019]	[0,003]
Ex2		0,065***	-0,004	-0,006		-0,110***	0,211***	0,059***
		[0,006]	[0,005]	[0,007]		[0,003]	[0,010]	[0,003]
Yas		-0,030***	0,150*	-0,001*		0,301***	-0,819***	-0,056***
		[0,003]	[0,080]	[0,001]		[0,012]	[0,196]	[0,013]
Yas2		0,030***	0,136***	-0,003***		-0,223***	0,435***	0,063***
		[0,003]	[0,042]	[0,001]		[0,012]	[0,096]	[0,014]
SGK Kayıt		0,083***	-0,005	-0,001		-0,016***	0,005	-0,000
		[0,001]	[0,006]	[0,001]		[0,001]	[0,021]	[0,000]
evli		-0,049***	-0,045***	-0,009***		0,014***	-0,156***	-0,050***
		[0,001]	[0,006]	[0,001]		[0,002]	[0,007]	[0,002]

boşanmış	0,019***	-0,005***	0,004***	0,002**	-0,002	0,001
	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,002]	[0,001]
dul	0,008***	-0,001	0,001	0,003***	0,000	-0,000
	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,001]
batı_mar	0,004***	-0,001*	0,000*	-0,001***	0,008***	0,000***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
ege	0,005***	-0,006***	0,001***	0,013***	0,011***	-0,001***
	[0,000]	[0,002]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
dogu_mar	0,005***	0,010***	-0,002***	-0,007***	0,018***	0,002***
	[0,000]	[0,002]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
batı_ana	-0,002***	-0,009***	-0,002***	0,002***	-0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,003]	[0,000]
akdeniz	-0,001***	-0,002	-0,000	-0,001*	-0,009***	-0,000
	[0,000]	[0,002]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
orta_ana	-0,003***	-0,002***	-0,001***	-0,007***	-0,008***	-0,004***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
batı_kara	0,001***	0,005***	-0,000***	-0,006***	0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
dogu_kara	-0,000	-0,001	-0,000	-0,002***	-0,002**	-0,000**
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
kuzdog_ana	-0,003***	0,001***	0,001***	-0,001***	-0,007***	-0,004***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]

ortadog_ana	-0,006*** [0,000]	-0,001* [0,000]	-0,001* [0,000]	-0,005*** [0,000]	-0,007*** [0,001]	-0,004*** [0,000]
gundog_ana	-0,016*** [0,001]	-0,007*** [0,001]	-0,006*** [0,001]	-0,006*** [0,001]	-0,020*** [0,001]	-0,010*** [0,001]
inşaat	0,027*** [0,005]	-0,001 [0,000]	-0,008 [0,005]	-0,004** [0,001]	0,001 [0,001]	0,001 [0,002]
ticaret	-0,001 [0,001]	-0,040*** [0,002]	-0,019*** [0,001]	-0,010*** [0,001]	-0,042*** [0,004]	-0,007*** [0,001]
bilgi	0,000 [0,000]	0,001*** [0,000]	0,000*** [0,000]	0,002*** [0,000]	0,002* [0,001]	0,000* [0,000]
finans	-0,001*** [0,000]	0,001** [0,000]	-0,000** [0,000]	-0,013*** [0,001]	0,013*** [0,002]	-0,005*** [0,001]
gayrimenkul	0,002*** [0,000]	-0,009*** [0,001]	-0,004*** [0,000]	-0,000** [0,000]	-0,002*** [0,000]	-0,000*** [0,000]
mesleki	-0,006*** [0,000]	-0,029*** [0,001]	0,008*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,027*** [0,003]	0,004*** [0,000]
kamu_yön	0,010*** [0,001]	0,028*** [0,001]	0,010*** [0,001]	-0,070*** [0,002]	-0,055*** [0,007]	0,007*** [0,001]
hizmet	0,018*** [0,002]	-0,018*** [0,004]	0,014*** [0,003]	-0,052*** [0,002]	0,025*** [0,005]	-0,015*** [0,003]
kriz08	-0,004*** [0,000]	-0,001* [0,001]	-0,001* [0,000]	-0,002*** [0,000]	0,001 [0,001]	0,000 [0,000]

kovid19		-0,006***	0,007***	-0,002***		-0,002***	0,009***	-0,001***
		[0.000]	[0.001]	[0.000]		[0.000]	[0.002]	[0.000]
Erkek	2,924***				5,371***			
	[0,002]				[0,005]			
Kadın	2,492***				5,501***			
	[0,004]				[0,007]			
Fark	0,432***				-0,130***			
	[0,004]				[0,008]			
Karakteristik	0,151***				-0,248***			
	[0,004]				[0,006]			
Katsayı	0,230***				0,163***			
	[0,004]				[0,007]			
Etkileşim	0,051***				-0,044***			
	[0,004]				[0,003]			
Sabit			-0,346***				0,667***	
			[0,037]				[0,102]	
Gözlem Sayısı	739.404	739.404	739.404	739.404	887.764	887.764	887.764	887.764

Tablo 34. Tam Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması

Değişkenler	Ortaokul ve Altı Eğitim Seviyesi				Lise ve Üstü Eğitim Seviyesi			
	(1) Genel	2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim
Eğitim Seviyesi		0,023*** [0,001]	0,259*** [0,011]	0,023*** [0,001]		-0,356*** [0,004]	0,696*** [0,069]	-0,027*** [0,003]
Ex		0,001 [0,005]	0,035*** [0,009]	0,019*** [0,005]		0,199*** [0,005]	-0,429*** [0,020]	-0,075*** [0,004]
Ex2		0,067*** [0,007]	-0,008 [0,005]	-0,012 [0,008]		-0,086*** [0,003]	0,169*** [0,011]	0,049*** [0,003]
Yas		-0,004** [0,002]	0,958*** [0,077]	-0,002** [0,001]		0,289*** [0,014]	-0,011 [0,211]	-0,001 [0,016]
Yas2		0,008*** [0,002]	-0,337*** [0,039]	0,003*** [0,001]		-0,220*** [0,014]	0,152 [0,103]	0,024 [0,016]
SGK Kayıt		0,063*** [0,001]	-0,028*** [0,005]	-0,004*** [0,001]		-0,017*** [0,001]	-0,047** [0,020]	0,001** [0,000]
evli		0,002* [0,001]	0,010 [0,007]	0,002 [0,001]		0,082*** [0,002]	-0,081*** [0,010]	-0,025*** [0,003]

boşanmış	-0,006***	-0,001	0,001	-0,015***	0,005*	-0,003*
	[0,001]	[0,002]	[0,001]	[0,001]	[0,003]	[0,002]
dul	0,001	0,000	-0,000	0,001**	0,001	-0,001
	[0,000]	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,001]
batı_mar	0,005***	-0,003***	0,001***	-0,001	0,010***	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
ege	0,007***	-0,008***	0,001***	0,017***	0,021***	-0,003***
	[0,000]	[0,002]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
dogu_mar	0,006***	0,006***	-0,001***	-0,009***	0,023***	0,002***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
batı_ana	-0,004***	-0,008***	-0,003***	0,002***	0,010***	-0,000**
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,003]	[0,000]
akdeniz	-0,001***	-0,007***	-0,000**	-0,003***	-0,000	-0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
orta_ana	-0,004***	-0,002***	-0,001***	-0,010***	-0,006***	-0,003***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,001]	[0,001]
batı_kara	0,001***	0,004***	-0,000***	-0,007***	0,002**	0,001**
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
dogu_kara	-0,000**	-0,001*	-0,000	-0,002***	-0,002*	-0,000*
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
kuzdog_ana	-0,003***	-0,000	-0,000	-0,002***	-0,006***	-0,004***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]

ortadog_ana	-0,005*** [0,000]	-0,002*** [0,000]	-0,002*** [0,000]	-0,008*** [0,000]	-0,005*** [0,001]	-0,003*** [0,001]
gundog_ana	-0,014*** [0,001]	-0,013*** [0,001]	-0,012*** [0,001]	-0,008*** [0,001]	-0,019*** [0,001]	-0,011*** [0,001]
inşaat	0,015*** [0,004]	0,001* [0,000]	0,008* [0,004]	-0,001 [0,002]	0,001 [0,001]	0,001 [0,002]
ticaret	-0,004*** [0,001]	-0,033*** [0,002]	-0,013*** [0,001]	-0,008*** [0,001]	-0,041*** [0,004]	-0,006*** [0,001]
bilgi	0,000 [0,000]	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,002*** [0,000]	0,002 [0,001]	0,000 [0,000]
finans	-0,000*** [0,000]	0,001*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,018*** [0,001]	0,012*** [0,002]	-0,005*** [0,001]
gayrimenkul	-0,000* [0,000]	-0,003*** [0,000]	-0,003*** [0,000]	-0,000** [0,000]	-0,002*** [0,000]	-0,001*** [0,000]
mesleki	-0,002*** [0,000]	-0,015*** [0,001]	0,004*** [0,000]	-0,002*** [0,000]	-0,030*** [0,003]	0,005*** [0,001]
kamu_yön	0,015*** [0,001]	0,024*** [0,001]	0,012*** [0,001]	-0,036*** [0,002]	-0,013* [0,007]	0,001* [0,001]
hizmet	0,021*** [0,002]	-0,009*** [0,003]	0,007*** [0,002]	-0,062*** [0,002]	0,011** [0,005]	-0,007** [0,003]
kriz08	-0,004*** [0,000]	-0,000 [0,001]	-0,000 [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,002 [0,001]	-0,000 [0,000]

kovid19		-0,010***	0,008***	-0,002***		-0,004***	0,015***	-0,002***
		[0,001]	[0,001]	[0,000]		[0,000]	[0,002]	[0,000]
Erkek	2,794***				5,169***			
	[0,002]				[0,005]			
Kadın	2,310***				5,204***			
	[0,003]				[0,007]			
Fark	0,484***				-0,035***			
	[0,004]				[0,009]			
Karakteristik	0,173***				-0,283***			
	[0,006]				[0,007]			
Katsayı	0,284***				0,340***			
	[0,004]				[0,008]			
Etkileşim	0,027***				-0,092***			
	[0,006]				[0,006]			
Sabit			-0,543***				-0,095	
			[0,037]				[0,114]	
Gözlem	711.008	711.008	711.008	711.008	859.399	859.399	859.399	859.399
Sayısı								

Tablo 35.Yarı Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması

Değişkenler	Ortaokul ve Altı Eğitim Seviyesi				Lise ve Üstü Eğitim Seviyesi			
	(1) Genel	2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim
Eğitim Seviyesi		0,022**	0,276**	0,031**		-0,411***	-1,942***	0,060***
		[0,009]	[0,135]	[0,015]		[0,022]	[0,595]	[0,019]
Ex		0,043***	-0,174***	-0,022***		0,153***	-1,062***	-0,050***
		[0,010]	[0,042]	[0,007]		[0,055]	[0,120]	[0,019]
Ex2		-0,072***	0,056***	0,045***		-0,253***	0,520***	0,120***
		[0,012]	[0,015]	[0,013]		[0,034]	[0,064]	[0,021]
Yas		-0,085*	1,896***	-0,020		0,153***	5,757***	0,180***
		[0,046]	[0,564]	[0,013]		[0,035]	[1,188]	[0,046]
Yas2		-0,160***	-0,846***	-0,040**		-0,277***	-2,484***	-0,281***
		[0,037]	[0,278]	[0,016]		[0,054]	[0,561]	[0,068]
SGK Kayıt		0,027***	-0,098***	-0,010***		-0,284***	-0,269**	0,049**
		[0,006]	[0,025]	[0,003]		[0,017]	[0,106]	[0,020]
evli		-0,086***	0,009	-0,002		-0,114***	-0,127	0,019
		[0,014]	[0,103]	[0,019]		[0,013]	[0,096]	[0,014]
boşanmış		-0,027***	-0,021	0,013		-0,023***	-0,009	0,004
		[0,006]	[0,014]	[0,009]		[0,005]	[0,015]	[0,007]
dul		-0,008**	0,011	-0,009		-0,003	-0,007	0,006

	[0,004]	[0,013]	[0,011]		[0,002]	[0,006]	[0,005]
batı_mar	-0,011***	0,001	0,000		-0,001	0,025**	0,001
	[0,002]	[0,007]	[0,002]		[0,003]	[0,010]	[0,002]
ege	-0,014***	-0,010	-0,002		0,001	-0,067**	0,004
	[0,003]	[0,014]	[0,003]		[0,001]	[0,026]	[0,003]
dogu_mar	-0,001	-0,001	-0,000		-0,000	0,008	0,000
	[0,002]	[0,015]	[0,000]		[0,002]	[0,020]	[0,000]
batı_ana	0,021***	0,012	-0,003		0,007	-0,028	0,007
	[0,004]	[0,018]	[0,005]		[0,006]	[0,038]	[0,009]
akdeniz	-0,009***	0,016	0,002		-0,010***	-0,020	-0,003
	[0,003]	[0,014]	[0,002]		[0,004]	[0,027]	[0,004]
orta_ana	-0,002*	-0,000	-0,000		-0,003*	0,003	0,001
	[0,001]	[0,007]	[0,001]		[0,002]	[0,009]	[0,002]
batı_kara	0,006**	0,010	-0,001		-0,003	-0,013	-0,001
	[0,003]	[0,008]	[0,001]		[0,002]	[0,009]	[0,001]
dogu_kara	0,000	0,004	-0,000		-0,004**	-0,001	-0,000
	[0,001]	[0,003]	[0,000]		[0,002]	[0,006]	[0,002]
kuzdog_ana	-0,004***	0,006***	0,003**		0,001	-0,002	-0,000
	[0,001]	[0,002]	[0,001]		[0,001]	[0,006]	[0,001]
ortadog_ana	-0,012***	0,003	0,005		-0,000	-0,020**	-0,004*
	[0,003]	[0,003]	[0,004]		[0,001]	[0,009]	[0,002]
gundog_ana	-0,019***	0,010**	0,009**		0,002	-0,024**	-0,011**
	[0,004]	[0,005]	[0,004]		[0,003]	[0,010]	[0,005]
inşaat	0,350***	-0,015***	-0,303***		0,027*	-0,007**	-0,039**

		[0,049]	[0,003]	[0,050]		[0,014]	[0,003]	[0,016]
ticaret		0,229***	-0,082***	-0,151***		-0,032	-0,049	-0,038
		[0,019]	[0,013]	[0,024]		[0,021]	[0,036]	[0,028]
bilgi		0,002	-0,005**	-0,002		0,009	0,000	0,000
		[0,001]	[0,002]	[0,001]		[0,008]	[0,004]	[0,009]
finans		-0,002	-0,011***	0,002		0,001	-0,002	0,001
		[0,001]	[0,002]	[0,001]		[0,001]	[0,004]	[0,002]
gayrimenkul		-0,025***	-0,039***	0,022***		0,001	-0,003	-0,004
		[0,005]	[0,009]	[0,006]		[0,003]	[0,002]	[0,004]
mesleki		-0,101***	-0,149***	0,099***		0,002	-0,011	-0,001
		[0,009]	[0,019]	[0,013]		[0,002]	[0,016]	[0,002]
kamu_yön		-0,019***	-0,023**	0,007**		-0,353***	-0,075	0,021
		[0,003]	[0,011]	[0,003]		[0,039]	[0,182]	[0,052]
hizmet		-0,264***	-0,297***	0,205***		0,008**	0,041	0,008
		[0,015]	[0,036]	[0,025]		[0,004]	[0,025]	[0,005]
kriz08		0,000	-0,003	-0,000		-0,001	0,005	0,000
		[0,000]	[0,006]	[0,000]		[0,001]	[0,009]	[0,001]
kovid19		0,008***	0,002	0,001		-0,009**	-0,051***	0,005*
		[0,003]	[0,009]	[0,003]		[0,004]	[0,017]	[0,003]
Erkek	3,174***				7,543***			
	[0,026]				[0,052]			
Kadın	2,882***				8,158***			
	[0,023]				[0,046]			
Fark	0,292***				-0,615***			

	[0,035]				[0,069]			
Karakteristik	-0,119**				-1,173***			
	[0,056]				[0,062]			
Katsayı	0,574***				0,494***			
	[0,049]				[0,054]			
Etkileşim	-0,162**				0,063			
	[0,064]				[0,040]			
Sabit			-0,878**				0,211	
			[0,398]				[0,845]	
Gözlem Sayısı	28.396	28.396	28.396	28.396	28.365	28.365	28.365	28.365

3.4 Blinder–Oaxaca Ayırıştırma Yöntemi ile Elde Edilen Bulgular ve Öneriler

Tablo 33’te Tüm çalışanlar için yapılan Blinder-Oaxaca ayırıştırması ortaokul ve altı ve lise ve üstü eğitim seviyesine göre iki grup için yapılmıştır ve tablo sonuçları genel farkı, ölçülebilir niteliklerin farkını, katsayı etkilerini ve etkileşim etkilerini içermektedir.

Tablo 33’te ortaokul ve altı eğitim seviyesinde, erkekler kadınlara göre ortalama 0,432 TL daha fazla ücret almaktadır. Bu farkın %35’i (0,151 TL) gözlemlenebilir ölçülebilir niteliklerden, %53’ü (0,230 TL) aynı özelliklere sahip bireylere açıklanamayan sebepler ile farklı ücret ödenmesinden, %12’si (0,051 TL) ise etkileşimden kaynaklanmaktadır. Farkın yarısından fazlası açıklanamayan faktörlerle yani işgücü piyasasındaki kadınlar aleyhine cinsiyetçi ayrımcılık ile ilişkilidir. Tablo 33’te lise ve üstü eğitim seviyesinde kadınların erkeklerden ortalama 0,130 TL daha fazla ücret kazandığı bulunmuştur. Buradaki toplam farkın bileşenlerine baktığımızda, gözlemlenip açıklanabilen farklılıklardan (karakteristik etki) –0,248 TL, açıklanamayan faktörlerden (katsayı farklılığı) +0,163TL ve –0,044TL etkileşim etkisi ile oluşmuştur. Yani, kadınlar bu grupta erkeklerden daha niteliklidir ve erkekler lehine olan ücret ayrımcılığının etkisini yok ederek daha üstün karakteristik özelliklerinin ücret primine sınırlı da olsa ulaşmışlardır. Ancak, aynı karakteristik özelliklere sahip kadınlar ve erkekler karşılaştırıldığında işverenlerin kadınlara daha düşük ücret verme eğilimi lise ve üzeri eğitim grubunda hâlâ mevcuttur.

Tablo 34’te gösterilen tam zamanlı çalışanlar için yapılan Blinder-Oaxaca ayırıştırması ortaokul ve altı ve lise ve üstü eğitim seviyesine göre iki grup için yapılmıştır ve tablo sonuçları genel farkı, yetenek farkını, katsayı etkilerini ve etkileşim etkilerini içermektedir.

Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışanlar için erkeklerin kadınlara kıyasla ortalama ücret farkı 0,484 TL’dir. Bu farkın 0,173 TL’si (%36) bireylerin özelliklerinden (yetenek farkı), 0,284 TL’si (%59) katsayı farklılıklarından (özelliklerin ücret üzerindeki etkisi), 0,027 TL’si (%6) ise etkileşimlerden kaynaklanmaktadır. Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışan kadınlar aynı özelliklere sahip erkeklere kıyasla %21 daha az ücret almaktadır. Kadınlar

aleyhine bulunan ücret farkının ana sebebi ise bu farkın yaklaşık %60'ını oluşturan ve açıklanamayan/gözlemlenemeyen faktörlerin yani ayrımcılığın etkisidir. Bu sebeple, ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışanlar için kadınlar aleyhine bir ücret ayrımcılığı mevcuttur.

Lise ve üstü eğitim seviyesine sahip tam zamanlı çalışanlarda ise kadınlar erkeklerden ortalama 0,035 TL fazla kazanmakta olup bu farkın -0,283 TL'si (-808,6%) yetenek farklılıklarından, 0,340 TL'si (971,4%) katsayı farklılıklarından ve -0.092 TL'si (-262,9%) etkileşimlerden kaynaklanmaktadır. Negatif değerler burada, kadınların ortalama ücretinin erkeklerden biraz daha yüksek olduğunu gösterse de, bu fark sadece 3,5 kuruştur. Kadınlar lehine olan bu ücret farkının bileşenlerine bakıldığında, kadınların sahip olduğu özelliklerin (yeteneklerin) erkeklere kıyasla daha yüksek olması, ücret farkını kadınlar lehine büyütürken; katsayılar ve etkileşim gibi ölçülebilir faktörlerin dışında kalan kısmın ücret üzerindeki etkisi kadınlar aleyhinedir ve kadınların yetenekleri ölçüsünde ücret almasını engellemektedir. Bu durum, tam zamanlı çalışan yüksek eğitilmiş kadınların iş gücü piyasasında daha rekabetçi olduğunu veya çok yüksek nitelikli kadın çalışanların bazı sektörlerde daha yüksek ücretlerle çalıştığını göstermektedir fakat ücretlere bu fark tamamen yansımadığı için kadınların avantajı sınırlıdır. Firma-çalışan özelliklerini detaylı bir şekilde birlikte sunan ve uzun bir dönemi kapsayan bir veri seti ile terfi, ücret bilgileri ele alınabildiğinde daha yetenekli olduğu gözüken kadınların neden bunu ücretlerine yansıtamadıkları ortaya çıkabilir.

Şimdi kontrol değişkenlerinin net etkisine (Net Etki= Karakteristik (ölçülebilir niteliksel özellikler) + Katsayı (açıklanamayan/ayrımcılık) + Etkileşim) baktığımızda, her bir değişkenin tam zamanlı çalışanların ücretleri üstündeki net etkisini bulup yorumlayacağız.

Her iki eğitim grubunda da bir üst eğitime sahip olmanın net etkisi erkekler lehinedir. Ortaokul ve altı düzeydeki eğitim grubunda deneyimin net etkisi erkekler lehine iken, lise ve üstü eğitim grubunda bu net etki kadınlar lehinedir.

Evli olmak, ortaokul ve altı düzeydeki eğitim grubunda tam zamanlı çalışan kadınların aleyhine bir durumdur fakat bu etki lise ve üstü eğitim düzeyindeki eğitim

grubunda kadınlar lehinedir. Boşanmış olmak ise her iki eğitim grubunda kadınlar lehinedir ve boşanan erkeklerin artan ev ve çocuk bakım yükünü kadınların ise azalan bakım yükünün ücretlere yansımaları gösterebilir. Dul olmanın iki grup için de anlamlı ve büyük bir etkisi yoktur.

Bölgesel etkiler, TÜİK'in 12 NUTS-1 düzeyindeki bölge sınıflandırmasına göre analiz edilmiştir. Referans bölge İstanbul'dur. Ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki kadınların erkeklere göre ve ücret avantajı (İstanbul baz alındığında) en avantajlı olduğu bölgede daha az avantajlı olduğu bölgeler sırası ile; Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Batı Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgeleridir. Ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki grup için Ege bölgesi için anlamlı bir fark yoktur fakat diğer tüm bölgelerde erkeklerin ücret avantajı vardır. Lise ve üstü eğitim seviyesinde kadınların erkeklere göre ücret avantajı en çok Güneydoğu Anadolu'da, daha sonra sırasıyla, Orta Anadolu'da, Ortadoğu Anadolu'da, Kuzeydoğu Anadolu'da, Batı Karadeniz'de, Doğu Karadeniz'de ve Akdeniz'de mevcuttur. Diğer bölgelerde ise avantaj erkekler lehinedir. Bu durum İstanbul'a nazaran belirli bölgelerde bir cinsiyetin daha yüksek ücretli işlerde çalışması ile açıklanabilir. Örneğin, İstanbul'a nazaran, Güneydoğu Anadolu bölgesinde her iki eğitim düzeyinde de kadınların erkeklere göre avantajlı olduğu bulunmuştur. Kadınların lehine olan bu ücret avantajı, bu bölgede çalışan kadınların daha yüksek ücretli işlerde çalışması (mesela kamuda) fakat aynı eğitim seviyesindeki erkeğin ise daha düşük ücret ile çalışması ile açıklanabilir. Bu durum kadınların herhangi bir işte çalışmasının hoş görülmediği kültürlerde de görülmektedir (Kapsos et al., 2014).

SGK kaydı olan (sosyal sigortaya kayıtlı bir işte çalışan) bireylerde ortaokul ve altı eğitim grubunda kadınlar lehine ücret avantajı gözlemlenirken (0,063 TL), lise ve üstü grupta kadınlar için SGK etkisi negatiftir (-0,017 TL). Bu bulgu SGK kayıtlı bir işin düşük eğitim seviyesindeki kadınlar için koruyucu etkisi olduğunu fakat eğitim seviyesi arttıkça kadınların erkeklere nazaran SGK'lı işlerde yeteneklerine göre daha düşük ücretli pozisyonlara sıkışmış olabileceğini düşündürülebilir.

Evli olmak, ortaokul ve altı düzeydeki eğitim grubunda tam zamanlı çalışan kadınların aleyhine bir durumdur fakat bu etki lise ve üstü eğitim düzeyindeki grupta

kadınlar lehinedir. Ex (deneyim) ve Ex2 (deneyimin karesi) ortaokul ve altı düzeydeki eğitim grubunda erkekler lehine ve anlamlı olmakla birlikte azalan etkiye sahiptir. Lise ve üstü eğitim düzeyinde Ex (deneyim) kadınlar lehine ve anlamlı iken Ex2 (deneyimin karesi) erkekler lehine ve anlamlıdır. Ortaokul ve altı düzeydeki eğitim grubunda yaş erkekler lehine ve yüksek ve anlamlıdır fakat yaş² (yaşın karesi) kadınlar lehine ve anlamlıdır. İlerleyen yaşlarda erkeklerin lehine olan etki azalmaktadır. Lise ve üstü eğitim düzeyinde yaş erkekler lehine ve anlamlı iken yaş² (yaşın karesi)'nin minimal etkisi kadınlar lehinedir.

Ticaret, mesleki ve gayrimenkul sektörlerinde, imalat sanayiye nazaran ortaokul ve altı kadınlar için daha yüksek ücret katkısı varken, finans sektörü (etki anlamsızdır) haricinde ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki erkeklerin ücret avantajı vardır. Lise ve üstü eğitim grubunda ise Hizmet, Kamu yönetimi ve Ticaret sektörlerinde kadınlar için daha yüksek ücret katkısı vardır.

2008 krizi kadınlar lehine minimal bir ücret avantajı sağlarken ve kovid-19 dönemi ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki kadınlara ve lise ve üstü eğitim düzeyindeki erkeklere minimal bir ücret avantajı yaratmıştır.

Sonuç olarak, tam zamanlı çalışanlarda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, eğitim seviyesi, medeni durum, bölgesel faktörler ve sektör temelli kontrol değişkenlerinin kontrol edilmesine rağmen ortaokul ve altı düzeyde erkeklerin lehine iken, lise ve üstü eğitim düzeyinde minimal seviyede kadınların lehinedir. Yine de her iki eğitim seviyesinde de birçok değişken ve özellikle katsayı farkları, kadınların aleyhine işlemeye devam etmektedir.

Tablo 35'te gösterilen yarı zamanlı çalışanlar için yapılan Blinder-Oaxaca ayrıştırması ortaokul ve altı ve lise ve üstü eğitim seviyesine göre iki grup için yapılmıştır ve tablo sonuçları genel farkı, yetenek farkını, katsayı etkilerini ve etkileşim etkilerini içermektedir.

Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde yarı zamanlı çalışanlar için erkeklerin kadınlara kıyasla ortalama(genel) ücret farkı 0,292 TL'dir ve kadınların erkeklere nazaran %9,2 oranında daha az ücret aldığını göstermektedir. Bu farkın %20'si yetenek farklılıklarından (-0,119 TL), %55'i katsayı farklılıklarından (0,574 TL) ve %25'i ise

etkileşimlerden (-0,162 TL) kaynaklanmaktadır. Bu, aynı özelliklere sahip bireyler arasında dahi kadınların daha düşük ücret aldığına işaret etmektedir. Lise ve üstü eğitim seviyesine sahip yarı zamanlı çalışanlar için cinsiyetler arası genel ücret farkı -0,615 TL'dir. İlk başta bu negatif fark, ücret farkının kadınlar lehine olduğunu düşündürse de farkın -1,173 TL'si (%191) karakteristik özelliklerden, 0,494 TL'si (%-80) katsayı farklılıklarından ve 0,063 TL'si (%-10) etkileşimlerden geldiği için yarı zamanlı çalışan kadınların nitelikleri erkeklere nazaran çok daha yüksek olduğu için bu sonuç elde edilmiştir ve kadınlar erkeklere nazaran %8,2 daha fazla ücret almaktadırlar. Yani yarı zamanlı çalışan yüksek eğitimli kadınlar kendilerine yapılan ayrımcılığı, çok daha yüksek özelliklere sahip oldukları için ücretlerinde daha az hissetmektedirler. Fakat yarı zamanlı çalışan yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların aynı gruptaki erkeklere nazaran üstün niteliklerinin ücretlerine tam olarak yansımaması da bu grupta kadınlar aleyhine hala bir ücret ayrımcılığının olduğunu göstermektedir.

Şimdi kontrol değişkenlerinin net etkisine (Net Etki= Yetenek (açıklanabilen/karakteristik) + Katsayı (açıklanamayan/ayrımcılık) + Etkileşim) baktığımızda, her bir değişkenin yarı zamanlı çalışanların ücretleri üstündeki net etkisini bulup yorumlayacağız.

Ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki yarı zamanlı çalışanlar için eğitim değişkeninin net etkisi erkekler lehinedir. Fakat lise ve üstü eğitim seviyesine sahip yarı zamanlı çalışanlar için eğitimin net etkisi kadınlar için yüksek ve anlamlıdır. Bu bulgu, yüksekokul ve üzeri eğitim almanın kadınların ücretleri üzerindeki önemli katkısına dikkat çekmektedir.

Yarı zamanlı çalışanlar için her iki eğitim seviyesinde de deneyim (Ex) değişkeninin net etkisi kadınlar lehine iken deneyimin karesinin (ex2)net etkisi ise erkekler lehinedir. Uzun süreli deneyime sahip olmanın (ex2) erkeklerin ücretlerine katkı yaptığını gösteren bu bulgu, kadınların daha erken emeklilik hakkına sahip olmaları yahut evlilik ve doğum sebebi ile aralıklı çalışmaları ile alakalı olabilirdi eğer karakteristik etki kadınlar lehine olmasaydı fakat bu net etki katsayı ve etkileşim kısımlarının erkekler lehine olması sebebi ile ortaya çıkmıştır.

Yarı zamanlı çalışanlar için her iki eğitim seviyesinde de yas (yas) değişkeninin net etkisi erkekler lehine iken yasin karesinin (yas2)net etkisi ise kadınlar lehinedir. Bu bulgu ilerleyen yaşlarda kadınların ev ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarının azaldığı dönemlerde işlerine yoğunlaşabildikleri için olabilirdi fakat bu net sonuç her iki eğitim düzeyi için de daha çok katsayı farkı ile açıklanabileceği için, daha yaşlı kadınların iş gücü piyasasında daha çok getiri sağlayan işlerde çalışması ile açıklanabilir örneğin: ev hizmetleri.

Her iki eğitim seviyesinde de yarı zamanlı çalışanlar için SGK kaydı kadınlar lehinedir fakat bu net etki lise ve üzeri eğitim seviyesinde çok daha fazladır. Bu bulgu SGK kaydı olan yarı zamanlı işlerin daha kalifiye kadınların ücretleri için önemini göstermektedir. Bekarlara nazaran, evli yahut boşanmış olmanın net etkisi her iki eğitim seviyesinde de kadınların ücretlerine katkıda bulunmuştur fakat evli olmanın pozitif etkisi çok daha fazladır. Ayrıca dul olmak sadece ortaokul ve altı eğitim seviyesinde kadınlara minimal bir katkı sağlarken, lise ve üzeri için anlamlı etkisi yoktur. Bu sonuçlar bekarlara nazaran özellikle evli kadınların yarı zamanlı işlerde genellikle daha yüksek motivasyona, daha fazla beşerî sermayeye sahip olması ile yahut Türkiye iş gücü piyasasında evli kadınların “daha güvenilir” veya “istikrarlı” çalışan olarak algılanması gibi sosyal normlar sebebi ile işveren tarafından tercih edilmesine ve daha yüksek ücret ile çalışmaları ile açıklanabilir.

Yarı zamanlı çalışanlar için ortaokul ve altı eğitim seviyesinde, İstanbul’a nazaran, Batı Marmara, Ege, Akdeniz Ortadoğu Anadolu, Orta Anadolu, bölgelerinde yaşayan kadınlar, Kuzeydoğu Anadolu ve Batı Karadeniz’de ise erkekler daha yüksek ücret almaktadır. Yarı zamanlı çalışanlar için ortaokul ve altı eğitim seviyesinde ise Ege, Güneydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Orta Anadolu’da kadınlar daha yüksek ücret almaktadır, erkeklerin ücretleri lehine anlamlı sonuç bulunmamıştır. Bu bulgular İstanbul’a nazaran bölgesel ücret farklılıklarının az da olsa etkili olduğunu göstermektedir.

İmalat sektörüne nazaran, elde edilen net sektör etkileri yarı zamanlı çalışanlar için dikkat çekicidir. Ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki erkeklerin İnşaat, lise ve üzeri eğitim seviyesindeki erkeklerin ise hizmet sektöründe ücret yönünden avantajlı

bulunmuştur. Erkeklerin düşük eğitim seviyesinde avantajlı olduğu İnşaat sektöründeki ücret avantajı lise ve üzeri eğitim seviyesinde kadınlar lehine dönmüştür ve bu sonucun baskın sebebi etkileşim etkisidir. Ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki kadınların Hizmet, lise ve üzeri eğitim seviyesindeki kadınların ise Kamu Yönetimi sektöründe ücret yönünden net ve yüksek avantajlı bulunmuştur.

Her iki eğitim seviyesinde de yarı zamanlı çalışanlar için 2008 Krizinin net etkisi anlamsızken, Kovid19 döneminde ortaokul ve altı eğitim seviyesinde erkekler lehine makul seviyede, lise ve üzeri eğitim seviyesinde ise kadınlar lehine yüksek ve anlamlı bir net etki söz konusudur.

Sonuç olarak, düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar yarı zamanlı işlerde ciddi ücret dezavantajı yaşamaktadır. Yüksek eğitim düzeyinde kadınların göreceli avantajı artıyor görünmekte, ancak bu durumun ardında yatan nedenler dikkatle değerlendirildiğinde kadınların üstün yeteneklerinin yeterince ödüllendirilmediği ortaya çıkmaktadır.

Hem tam zamanlı hem yarı zamanlı çalışan düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar yüksek eğitim seviyesine nazaran daha yüksek hissedilen ücret ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Tam zamanlı çalışan ve düşük eğitim seviyesine sahip kadınların niteliği erkeklerden biraz daha düşük olmasına rağmen karşılaştıkları ücret eşitsizliğinin temel sebebi nitelikleri değildir. Yarı zamanlı çalışan ve düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar ise yarı zamanlı çalışan erkeklerden yüksek nitelikte olmasına rağmen ücret ayrımcılığı belirgindir. Yüksek eğitim düzeyinde ise tam zamanlı çalışan kadınlar ise aynı grubun erkeklerine nazaran çok daha yüksek nitelikli olmasına rağmen bu ücretlere nerdeyse yansımamıştır. Yarı zamanlı çalışan ve yüksek eğitim grubunda ise kadınların aynı grubun erkeklerinden yüksek olan nitelikleri ücretlerine kısmen yansımıştır.

Aşağıdaki Tablo 36’da Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemi ile elde edilen bulgular tüm çalışma şekli (tam ve yarı zamanlı) gruplara ve tüm eğitim kategorilerine (ortaokul ve altı eğitim seviyesi ve lise ve üstü eğitim seviyesi) göre özetlenmiştir.

Tablo 36: Tam ve Yarı Zamanlı için Blinder-Oaxaca Ayırıştırması Bulgularının Özeti

Çalışma Şekli		Bulgular	Eğitim Seviyesi Kategorisi	
			Ortaokul ve Altı	Lise ve Üstü
	Tam Zamanlı	Toplam Fark	Erkek lehine (+0,484)	Kadın lehine (-0,035)
		Karakteristik Etki	Erkek lehine (0,173)	Kadın lehine (-0,283)
		Katsayı Etkisi	Erkek lehine (0,284)	Erkek lehine (0,340)
		Etkileşim	Erkek lehine (0,027)	Kadın lehine (-0,092)
		Eğitim Seviyesi Kategorisi		
Yarı Zamanlı		Bulgular	Ortaokul ve Altı	Lise ve Üstü
		Toplam Fark	Erkek lehine (+0,292)	Kadın lehine (-0,615)
		Karakteristik Etki	Kadın lehine (-0,119)	Kadın lehine (-1,173)
		Katsayı Etkisi	Erkek lehine (+0,574)	Erkek lehine (+0,494)
		Etkileşim	Kadın lehine (-0,162)	Önemsiz (+0,063)

Türkiye işgücü piyasasında bulunan ve tüm gruplardaki kadınların aleyhine işleyen ayrımcılık ancak cinsiyetçi ayrımcılıklarla mücadeleyi hedefleyen bütüncül ve sürdürülebilir bir politika setinin hayata geçirilmesi ile mümkün gözükmektedir. Bu politikaların aynı zamanda kadınların sosyal güvenceye erişimi, deneyim kazanımı ve sektörel çeşitliliğini destekleyecek şekilde geliştirilmesi sadece bireysel değil toplumsal düzeyde de kalkınmayı hızlandıracaktır. Örneğin, düşük eğitim seviyesindeki kadınları hedefleyerek, halihazırda sürdürülen İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarının kapsamı, geleneksel olarak erkek yoğun ve görece daha yüksek ücretli sektörlere yönelik becerileri kazandırmaya odaklı olarak yenilenebilir ve ilk iş için kariyer danışmanlığı verilebilir. Yüksek eğitim grubundaki kadınlar ve düşük eğitim seviyesindeki yarı zamanlı çalışan kadınlar için ise İzlanda'nın 2018 yılında yürürlüğe koyduğu Eşit Ücret Sertifikasyonu Model'ine benzer bir uygulama oluşturulabilir. Bu uygulama ile büyük ve orta ölçekli işletmelerin cinsiyet bazında işe alım, terfi ve ücretlendirme süreçleri değerlendirilerek cinsiyetler arası eşitliği sağlayan işyerlerine/kurumlara "Cinsiyet Eşitliği Sertifikası" verilerek çeşitli vergi

teşviklerden yararlandırılabilir.

Tüm gruplar için ise, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla düzenlenecek kapsamlı kampanyalar yoluyla, kadın emeğinin ve işgücüne katılımının ekonomik ve toplumsal kalkınmadaki rolü vurgulanmalıdır.

3.5 Blinder–Oaxaca Ayırıştırma Yönteminin ve Sonuçlarının Eksikleri

B-O ayırıştırma yöntemleri, çoğunlukla model spesifikasyonuna ve model için açıklayıcı değişkenlerin seçimine odaklanan bazı eleştirilere maruz kalmıştır. Çünkü bu ayırıştırma yöntemi sonuçların her bir gruptaki bireyler üzerinde farklı dağılımı olduğunu/olabileceğini dikkate almaz. Yalnızca, iki grup arasındaki diğer ortak değişkenlerin dağılımının farklı olduğu ölçüde kaba farklılıktan farklı olan, iki grup arasındaki ortalama tahmin edilen sonuç farkı hakkında bilgi sağlar. Ayırıştırma tahminleri, referans grubunun seçimine bağlı olarak da değişir. En iyi grubu seçmek için genellikle zorlayıcı bir neden yoktur. 2 grup, bilinmeyen faktörler nedeniyle karşılaştırılabilir değildir ve tahminleri seçim yanlılığının etkisine tabi tutar. Ayrıca gruplar için sistematik olarak farklı olan ölçüm hataları sonuçları bozabilir. Bu nedenle, katsayıların tahminde ve dolayısıyla "açıklanamayan" bileşenin katsayı tahmininde verimsizlikler olacaktır.

Ek olarak, sonuç modelinde bazı yanlış tanımlamalar varsa ve sonuç modelinin artıklarının ortalaması sıfır değilse, gözlemlenen ortalama sonuçların farkı ile tahmin edilen ortalama sonuçların farkı arasındaki fark olan açıklanamayan başka bir kısım daha olacaktır. Daha önce teori kısmında belirttiğimiz gibi, açıklanamayan kısım bazen ayrımcılık kısmı olarak anılır. Ancak bu parçanın tam olarak ayrımcı parça olması için, sonucun tüm belirleyicilerinin modelde bulunması gerekir, aksi takdirde bu ayrımcı parça fazla veya eksik tahmin edilebilir. İhmal edilen değişkenler veya bilgi yanlılığı, bu aşırı/eksik tahminden kaynaklanabilir. Fakat unutulmamalıdır ki hiçbir modelde tam tahmin için tüm değişkenlerin eklenebilmesi ve aşırı/eksik tahminden kaçınılması mümkün değildir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu tez, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımını belirleyen etkenleri, çalışanların ücretlerini şekillendiren unsurları ve cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin varlığını, boyutunu ve nedenlerini incelemektedir. Analizler, 2005-2022 dönemine ait Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak; LPM, Probit, Temel ve Genişletilmiş Mincer Modeli, Pyatt Eşitsizlik Ayırıştırması ve Blinder-Oaxaca Ayırıştırma yöntemleriyle gerçekleştirilmiştir.

Tezin ilk bölümünde kadın istihdamına ilişkin bulgular, kadın ve erkeklerin farklı çalışma durumlarına geçiş olasılıklarının analiziyle elde edilmiştir. Bu kapsamda, tam zamanlı yerine yarı zamanlı çalışmayı, işsizlik yerine yarı zamanlı çalışmayı ve işsizlik yerine tam zamanlı çalışmayı tercih etme olasılıkları incelenmiştir. Analizler LPM ve Probit Modelleri kullanılarak yapılmıştır.

İstihdam bulguları içinde en dikkat çeken, kadınların işsizlik ya da tam zamanlı çalışmaya kıyasla yarı zamanlı istihdamı daha çok tercih etmeleridir. Bu durum, Türkiye’de kadınlar açısından yarı zamanlı çalışmanın, işsizliğe veya tam zamanlı istihdama göre daha “makul” bir seçenek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, Sosyal Sigortalar Kurumuna (SGK) kayıtlı bir tam zamanlı iş, kayıtsız bir yarı zamanlı işe göre kadınlar için daha cazip görünmektedir. Kayıtlı istihdamın kadınların işgücüne katılımını olumlu etkilemesi ise literatürde yer alan çalışmalar ile uyumludur (Ray, Esipova, Pugliese, & Maybud, 2017).

Erkeklerden farklı olarak, kadınlarda eğitim seviyesi tam zamanlı istihdam olasılığını doğrusal biçimde artırmamaktadır. Ancak yükseköğretim düzeyi, kadınların tam zamanlı istihdamını anlamlı ve güçlü bir şekilde olumlu etkilemektedir. Elde edilen bu sonuçların literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir (Hatiku, 2017). Kısa vadede yükseköğrenim gören kadınların sayısındaki artış, düşük kadın istihdamına geçici bir çözüm sunabilir; fakat bu strateji uzun vadede sürdürülebilir değildir. Bu nedenle, daha düşük eğitim düzeyine sahip kadınların işsizliğini azaltmak ve tam zamanlı istihdamını artırmak için çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve SGK’lı iş imkânlarının artırılmasına yönelik politikalara ihtiyaç vardır. Kriz dönemlerinde kadınların istihdamının (yarı zamanlı ve tam zamanlı)

erkeklere kıyasla daha az etkilendiği gözlemlenmiştir. Bunun nedeni, düşük kadın istihdam oranına sahip ülkelerde erkeklerin işsiz kalmasının, kadınların işgücüne katılımını artırması olabilir (Değirmenci & İlkaracan, 2014; Lundberg, 1985). Ayrıca 2008 finansal krizinde, Amerika gibi gelişmiş bir ülkede bile erkeklerin bu dönemde daha büyük oranla işsiz kalması ve kadınların işlerini daha büyük oranda korumaları “Mancession” terimini ortaya çıkarmıştır (Perry, 2010).

Gelir etkisinin artışı (birey dışındaki hanehalkı gelirinin yükselmesi), kadınların istihdama katılımını erkeklere kıyasla daha olumsuz etkilemektedir. Bu durum, kadınların tam zamanlı çalışma yerine yarı zamanlı istihdama, yarı zamanlı istihdam yerine ise işsizliğe yönelme olasılığını artırmaktadır. Bulgular ayrıca, hanede kadınların çalışmasının ve kariyerinin öncelik taşımadığını; aksine, onların daha çok “yedek işgücü” olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır (Beechey, 1977; Hartmann, 1976; Walby, 2013). Bu bulgular, kadın işsizliğini azaltmak için, SGK’lı ve yarı zamanlı çalışma olanağı sunan işlerin çeşidinin ve sayısının artmasının bir çözüm olabileceğini işaret etmektedir ve bu bulgu literatür ile uyumludur (Thévenon, 2013). Ayrıca, Türkiye’de birçok hane iki yarı zamanlı çalışandan ya da bir tam zamanlı ve bir yarı zamanlı çalışandan oluşmaktadır. Tek gelirli hanelerde ise çalışanların çoğunlukla erkekler olduğu görülmektedir. İşsiz kadınların işgücü piyasasına katılımıyla birlikte çift gelirli hane oranının artması, hanelerin olası yoksulluk riskine karşı daha güçlü bir şekilde korunmalarını sağlayabilir (Van Lancker, 2012). Analizler veri yetersizliği nedeniyle ek bir gelir etkisi yaratan sosyal yardımları doğrudan kapsayamamıştır ancak detaylı hanehalkı değişkenleri üzerinden gelir etkisinin bir kısmını yakalamaya çalışmıştır. Hanelerin yahut bireylerin aldıkları sosyal yardımları kapsayan bir veri seti kullanıma hazır olduğunda gelir etkisi için bu analizleri tekrarlamak yararlı olacaktır.

Tezin ikinci bölümünde, tam ve yarı zamanlı çalışan kadınlar ile erkeklerin ücretlerini etkileyen unsurlar incelenmiştir. Analizler, Genişletilmiş Mincer Modeli çerçevesinde; ayrıntılı demografik, bölgesel, sektörel ve ekonomik değişkenler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulgular, ücretin belirlendiği mekanizmalara ilişkin kapsamlı bir tablo sunmaktadır.

Yapılan analizler, tüm kontrol değişkenlerine rağmen, kadın olmanın hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışanlar için erkeklere kıyasla daha düşük bir saatlik ücretle ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgulara göre, tam zamanlı çalışan kadınlar erkeklere kıyasla %6,5 daha düşük, yarı zamanlı çalışan kadınlar ise %11 daha düşük saatlik ücret elde etmektedirler. Bu durum, ücret eşitsizliğinde toplumsal cinsiyetin önemli bir rol oynadığını ve bu nedenle kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı dezavantajları açıkça göstermektedir. Bu bulgular, ücret eşitsizliğine yol açan mekanizmaların daha detaylı incelenmesi ve bu eşitsizliği gidermeye yönelik politikaların geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Örneklemin büyük çoğunluğunu oluşturan tam zamanlı çalışanların analizinde, klasik insan sermayesi unsurlarının (eğitim, deneyim) ve iş özelliklerinin (Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kaydı ve işin sürekliliği) ücretler üzerinde daha güçlü ve öngörülebilir etkiler gösterdiği tespit edilmiştir. Bu grupta, cinsiyetler arası ücret farkının yarı zamanlı çalışanlara kıyasla daha az olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, yarı zamanlı istihdamda durum önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Bu kategoride cinsiyetler arası ücret farkının arttığı, eğitim ve SGK kaydının ücret üzerindeki etkisinin zayıfladığı belirlenmiştir. Yarı zamanlı çalışmada, medeni durum ve bireysel motivasyonlar (medeni durum ve gelir etkisi gibi faktörler) ücretler üzerinde daha belirleyici hale gelmektedir. Bu bulgular, özellikle kadınlar için yarı zamanlı ve tam zamanlı istihdamın ücret belirleyicilerinin önemli ölçüde farklılaştığını açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum, istihdam türüne göre ücret eşitsizliğinin altında yatan dinamiklerin farklılık gösterebileceğini ve bu farklılıkların toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, politika yapıcılarının istihdam şekline özgü ücret eşitsizliklerini ele alacak stratejiler geliştirmesi önem arz etmektedir.

Yarı zamanlı çalışanlar için eğitim düzeyinin ücretlere etkisinin tam zamanlılara kıyasla daha düşük olduğu, düşük ve orta düzey eğitilmiş olmanın kadınlar için ücretler üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı bulunmuştur ve bu bulgu literatür ile uyumludur (Manning & Petrongolo, 2008). Deneyimin ücretler üstündeki etkisi tüm gruplar için pozitifdir fakat kadınlar için her grupta erkeklerden daha kuvvetli ve yarı

zamanlılar için tam zamanlı çalışanlara nazaran daha fazladır. Hanehalkı büyüklüğünün artması, tüm gruplar için ücretler üzerinde negatif etkiye sahiptir ve bu etki kadınlar için daha belirgin olmakla birlikte, tam zamanlı çalışanlar açısından çok daha güçlüdür. Bu bulgu, tam zamanlı istihdamda yer alan kadınların ataerkil kültür çerçevesinde otomatik olarak üstlendikleri ev işleri ve bakım sorumluluklarının, daha yüksek ücret elde etme imkânlarını yahut önceliklerini sınırladığını göstermektedir. Elde edilen sonuç, literatürdeki bulgularla da uyumludur (Tatoğlu, 2022). Hanede birey harici kazanılan gelirin artması tüm gruplar için ücretleri azaltıcı etkiye sahiptir ve gelir etkisi literatürü ile uyumludur. Ayrıca, gelir etkisi yarı zamanlı çalışan kadın ve erkekler için aynı düzeyde olmasına rağmen tam zamanlı çalışanlara nazaran çok daha kuvvetlidir. Bu sonuç, yarı zamanlı istihdamın yapısal olarak genellikle daha düşük nitelikli ve düşük ücretli işlerle ilişkilendirilmesi ile alakalı olarak, bu işlerin bireyler tarafından çoğunlukla kariyer odaklı uzun bir planı içeren bir tercihten ziyade, kısa dönemde hanehalkı gelirine ek katkı sağlama amacıyla seçilmesiyle açıklayan literatür ile uyumludur (Benschop, Van Den Brink, Doorewaard, & Leenders, 2013; Jost & Möser, 2023; Landivar, Woods, & Livingston, 2022). Bu sebeple, kadınların nitelikli yarı zamanlı işlere erişiminin desteklenmesini sağlayacak mevzuat ve mesleki eğitim politikalarının yaygınlaştırılması önemlidir.

Tam zamanlı çalışan erkekler için ise gelir etkisi, aynı gruptaki kadınlara kıyasla daha sınırlıdır. Bunun nedeni, tam zamanlı işlerin genellikle daha istikrarlı, daha yüksek ücretli ve ek fayda elde etme imkânı sunan niteliklere sahip olmasıdır. Literatürde de hanede tam zamanlı çalışan bir erkek ailenin geçimini sağlayan kişi (breadwinner) rolünü üstlendiğinde, diğer hane üyelerinin gelirindeki artışın, bu rolü sürdürme isteğini zayıflatmadığı; dolayısıyla ücret kazanma motivasyonunu görece daha az düşürdüğü vurgulanmaktadır (Grow & Van Bavel, 2020). Dolayısıyla, gelir etkisinin ve hane nüfusundaki artışın kadınların ücretleri üzerindeki negatif etkisini azaltabilmek için, toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal politika tasarımlarının hayata geçmesi gerektiğini görmekteyiz. Bu politikalar, kadınların bakım sorumluluklarını azaltacak biçimde kamu destekli (yaşlı ve çocuk) bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını ve yarı zamanlı işlerin kurumsallaştırılmasını teşvik etmelidir.

Medeni durumun ücretler üzerindeki etkisi incelendiğinde; evli veya boşanmış olmanın, bekar bireylerle karşılaştırıldığında hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışanlar için anlamlı düzeyde ücret artışına yol açtığı saptanmıştır. Üstelik bu etkinin, her iki istihdam biçiminde de evli bireyler lehine daha güçlü olduğu, özellikle yarı zamanlı çalışanlar açısından ise tam zamanlılara kıyasla çok daha belirgin olduğu görülmektedir. Evliler için bulunan yüksek ve pozitif ücret etkisi literatür ile uyumludur (Ahituv & Lerman, 2007). Bununla birlikte, dul olmanın tam zamanlı çalışanlar için ücretler üzerinde negatif bir etkisi bulunurken, yarı zamanlı çalışan erkekler için pozitif bir ücret etkisiyle ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kaydının ise, tüm gruplar üzerinde ücretler açısından anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu etkinin kadınlar için daha güçlü olduğu tespit edilirken, SGK kaydının ücret artırıcı etkisinin tam zamanlı çalışanlar bakımından yarı zamanlılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur ve ilgili literatür ile uyumludur (Malta, Kolovich, Martinez, & Tavares, 2019; Mukherjee, 2014). Benzer şekilde, işin sürekliliği de tam zamanlı çalışan erkekler dışında kalan tüm gruplarda ücretler üzerinde pozitif bir etki yaratmakta, yarı zamanlı çalışanlar için ise bu pozitif etkinin tam zamanlılara göre daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Literatürde, yarı zamanlı işlerin çoğunlukla daha niteliksiz ve sürekli olmayan işlerden oluştuğu ve az miktarda görece daha nitelikli yarı zamanlı işin sürekli olduğu vurgulanmıştır (Ermisch & Wright, 1993; Fernández-Kranz & Rodríguez-Planas, 2011; Hartmann, 1976). Bu bağlamda, hem yarı zamanlı istihdamın güvencesini artırmak hem de tam zamanlı çalışan kadınların ücret düzeylerini yükseltmek amacıyla, kadınların kayıtlı ekonomiye (formal sektöre) entegrasyonunu teşvik edici vergi indirimleri ve sosyal sigorta prim destekleri gibi politika uygulamalarının genişletilmesi büyük önem taşımaktadır. Makroekonomik şokların ücretler üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nin hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışan erkekler için, kadınlara kıyasla daha güçlü negatif bir ücret etkisi yarattığı saptanmıştır ve bulgu literatür ile de uyumludur (Bettio et al., 2013; Dotti Sani, 2018). Kovid-19 pandemisinin ise tüm gruplarda ücretler üzerinde pozitif bir etki yarattığı, bu etkinin kadınlar için daha belirgin olmakla birlikte yarı zamanlı

Çalışanlarda tam zamanlılara kıyasla daha zayıf olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, literatürdeki sonuçlarla da uyumludur (Bendezú, Lira, Nor, & Puga, 2023; Bettin, Giorgetti, & Staffolani, 2024). Tüm bu bulgular, farklı istihdam biçimlerinde ücret belirleyicilerinin karmaşık yapısını ve sosyoekonomik faktörlerin ücret eşitsizliği üzerindeki rolünü ortaya koymaktadır.

Tezin üçüncü bölümü, cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının dört farklı grup için analizine odaklanmaktadır. Bu çerçevede, çalışan bireyler arasındaki ücret farklılıkları Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Analiz, iki temel değişken üzerinden yapılandırılmıştır: istihdam biçimi (tam zamanlı ve yarı zamanlı) ve eğitim düzeyi. Eğitim düzeyi ise düşük eğitim seviyesi (ortaokul ve altı) ve yüksek eğitim seviyesi (lise ve üstü) olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemi, gözlemlenen ücret farkını, bireylerin sahip olduğu nitelik/karakteristik özelliklerindeki (karakteristik etki) farklılıklardan kaynaklanan kısım ile ayrımcılıktan veya gözlemlenmeyen faktörlerden kaynaklanan kısım olmak üzere başlıca iki ana bileşene ayırmasıyla öne çıkan güçlü bir ekonometrik araçtır. Bu ayrıştırma sayesinde, her grup için işgücü piyasasında salt nitelik/karakteristik özelliklerin farkının ötesindeki cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin doğrudan ölçülmesi mümkün olmuştur.

Tezin üçüncü bölümünün bulguları hem tam zamanlı çalışan kadınların hem de yarı zamanlı çalışan kadınların işgücü piyasasında farklı boyutlarda ücret ayrımcılığı ile karşılaştığını göstermektedir. Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışanlar için erkeklerin kadınlara kıyasla ortalama ücret avantajı 0.484 TL’dir. Bu farkın 0.173 TL’si (%36) bireylerin özelliklerinden erkekler lehine (karakteristik etki), 0.284 TL’si (%59) katsayı farklılıklarından (açıklanamayan özelliklerden), 0.027 TL’si (%6) ise etkileşimlerden kaynaklanmaktadır. Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışan kadınlar aynı özelliklere sahip erkeklere kıyasla %21 daha az ücret almaktadır. Bu farkın yaklaşık %60’ı açıklanamayan ve ayrımcılığın sebebi olan faktörlerin etkisi ile %40’ı ise kadınların aynı grubun erkeklerinden daha düşük karakteristik niteliklere sahip olması sebebi ile oluşmuştur. Bu sebeple, işgücü piyasasında ortaokul ve altı eğitim seviyesinde tam zamanlı çalışan kadınlar aleyhine

ücret ayrımcılığı bulunmuştur. Lise ve üstü eğitim seviyesine sahip tam zamanlı çalışanlarda ise kadınlar erkeklerden ortalama 0.035 TL fazla kazanmakta olup bu farkın -0.283 TL'si karakteristik farklılıklarından (kadınların üstün nitelikleri sonucu), 0.340 TL'si erkekler lehine katsayı farklılıklarından (açıklanamayan faktörler) ve -0.092 TL'si etkileşimlerden kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, kadınların ortalama ücretinin erkeklerden biraz daha yüksek olduğunu gösterir, ancak bu fark sadece 3,5 kuruştur. Kadınlar lehine olan bu ücret farkının bileşenlerine bakıldığında, kadınların sahip olduğu karakteristik niteliklerin erkeklere kıyasla daha yüksek olması, ücret farkını kadınlar lehine büyütürken; katsayılar, yani ölçülebilir faktörlerin dışında kalan kısmın ücret üzerindeki etkisi kadınlar aleyhinedir ve kadınların yetenekleri ölçüsünde ücret almasını engellemektedir. Bu durum, tam zamanlı çalışan yüksek eğitimli kadınların iş gücü piyasasında daha rekabetçi olduğunu veya çok yüksek nitelikli kadın çalışanların bazı sektörlerde daha yüksek ücretlerle çalıştığını göstermektedir ancak ücretlere bu fark tamamen yansımadığı için kadınların avantajı sınırlıdır.

Ortaokul ve altı eğitim seviyesinde yarı zamanlı çalışanlar için erkeklerin kadınlara kıyasla ortalama (genel) ücret avantajı 0.292 TL'dir ve kadınların erkeklere nazaran %9.2 oranında daha az ücret aldığı görülmektedir. Bu farkın %20'si yetenek farklılıklardan (-0.119 TL), %55'i katsayı farklılıklarından (0.574 TL) ve %25'i ise etkileşimlerden (-0.162 TL) kaynaklanmaktadır. Bu, aynı özelliklere sahip bireyler arasında dahi kadınların daha düşük ücret aldığına işaret etmektedir. Lise ve üzeri eğitim seviyesine sahip yarı zamanlı çalışanlar için cinsiyetler arasındaki genel ücret farkı -0,615 TL'dir. İlk bakışta bu negatif fark, ücret farkının kadınlar lehine olduğunu düşündürmektedir. Ancak farkın -1,173 TL'sinin karakteristik özelliklerden, 0,494 TL'sinin katsayı farklılıklarından ve 0,063 TL'sinin etkileşimlerden kaynaklanması, bu sonucu farklı bir şekilde açıklamaktadır. Nitekim yarı zamanlı çalışan kadınların niteliklerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olması, bu negatif ücret farkının temel nedeni olup, sonuç olarak kadınlar erkeklerden yaklaşık %8,2 daha fazla ücret elde etmektedir. Yarı zamanlı çalışan yüksek eğitimli kadınlar, sahip oldukları daha yüksek nitelikler sayesinde ücretlerinde ayrımcılığın etkisini görece daha az hissetmektedirler. Bununla birlikte, aynı eğitim grubundaki erkeklere kıyasla üstün karakteristik

özelliklere sahip olmalarına rağmen, bu niteliklerinin ücretlerine tam olarak yansımaması, söz konusu grupta kadınlar aleyhine hâlen bir ücret ayrımcılığının varlığını ortaya koymaktadır.

Tam zamanlı çalışan ortaokul ve altı eğitim seviyesine sahip kadınların niteliklerinin erkeklere kıyasla daha düşük olması, ayrımcılığın yarattığı ücret farkını tek başına açıklamasa da bu gruptaki kadınların niteliklerini artırmaya yönelik eğitim ve mesleki kurslara duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Öte yandan, tam zamanlı çalışan ortaokul ve altı eğitim seviyesindeki kadınlar dışındaki tüm kadın gruplarında, kadınların erkeklerden daha yüksek niteliklere sahip olmalarına rağmen bu niteliklerinin ücretlerine yansımaması, söz konusu gruplarda işgücü piyasasında cam tavan etkisi ve fırsat eşitsizliği sorunlarını azaltmaya yönelik regülasyonlara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Özetle, bu tez çalışması kadınların işgücü piyasasındaki konumunu çok boyutlu bir bakış açısıyla ele almış; istihdam dinamikleri, ücretleri belirleyen faktörler ve cinsiyet temelli ücret eşitsizliği olmak üzere üç ana alandaki bulgularını sunmaktadır. Elde edilen kapsamlı sonuçlar ışığında geliştirilen bütüncül politika ve çözüm önerileri, kadınların ekonomik hayata daha etkin, sürdürülebilir ve eşit koşullarda katılımını desteklemeyi ve 2005-2022 dönemi için tespit edilen cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının azaltılmasını hedeflemektedir.

Kadınların tam zamanlı istihdamda sürdürülebilir biçimde yer alabilmeleri için bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve sosyal sigortalı iş sayısının artırılması kritik önem taşımaktadır. Zira bakım yükümlülükleri, kadınların işgücüne katılımının önündeki temel engellerden biri olarak öne çıkmaktadır. Kadın işsizliğinin azaltılması amacı doğrultusunda ise yarı zamanlı ve sosyal güvenceli işlerin teşvik edilmesi önemlidir. Nitekim, dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların giderek artan biçimde yarı zamanlı istihdamı tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Bu nedenle, kadın istihdamını artırmaya yönelik politika tasarımlarında sosyal yardımlar ile yarı zamanlı çalışma arasındaki olası “takas” ilişkisinin dikkate alınması ve kamu harcamalarının etkinliği açısından yarı zamanlı istihdamın teşvik edilmesi uygun bir stratejik tercih olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca, eğitim, bakım hizmetleri, sübvansiyonlar ve vergi reformları gibi politikaların farklı kadın grupları (düşük/yüksek eğitilmiş, tam/yarı zamanlı çalışan) üzerinde farklı etkiler yarattığı göz önünde bulundurularak, mikro hedefli politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal politika tasarımları, kadınların bakım sorumluluklarını azaltacak biçimde kamu destekli (yaşlı ve çocuk) bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını ve esnek istihdam modellerinin kurumsallaştırılmasını teşvik etmelidir. Bu tür uygulamalar, kadınların işgücü piyasasına daha etkin katılımını teşvik ederken, uzun vadede ücret eşitsizliklerinin azalmasına katkı sağlayacaktır. Kadınların ücretleri üzerinde sürekli ve kayıtlı bir işe sahip olmanın önemi yadsınamaz derecede yüksektir. Bu nedenle, kadınların formal sektöre entegrasyonunu artırmaya yönelik vergi teşvikleri ve sigorta prim desteği gibi uygulamaların genişletilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca, kadınların sadece eğitime değil, aynı zamanda nitelikli ve sürekli işlere erişiminin de desteklenmesini sağlayacak mesleki eğitim politikalarının yaygınlaştırılması olumlu bir katkı sağlayacaktır. Özellikle, düşük eğitim seviyesindeki kadınları hedefleyerek, İŞKUR'un mevcut mesleki eğitim kurslarının kapsamının, geleneksel olarak erkek yoğun ve görece daha yüksek ücretli sektörlere yönelik becerileri kazandırmaya odaklı olarak revize edilmesi ve ilk iş için kariyer danışmanlığı verilmesinin yararlı olabileceği öngörülmektedir. Yüksek eğitim grubundaki kadınlar ve düşük eğitim seviyesindeki yarı zamanlı çalışan kadınlar için ise İzlanda'nın 2018 yılında yürürlüğe koyduğu Eşit Ücret Sertifikasyonu Modeline benzer bir uygulamanın hayata geçirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Böyle bir uygulama ile büyük ve orta ölçekli işletmelerin cinsiyet bazında işe alım, terfi ve ücretlendirme süreçleri sistematik olarak değerlendirilmeli ve cinsiyetler arası eşitliği sağlayan işyerlerine/kurumlara "Cinsiyet Eşitliği Sertifikası" verilerek çeşitli vergi teşviklerinden yararlanılabilir.

Son olarak, tüm gruplar için, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla düzenlenecek kapsamlı kampanyalar ile, kadın emeğinin ve işgücüne katılımının ekonomik ve toplumsal kalkınmadaki rolü vurgulanmalıdır.

Ülkemizin özgün yapısal dinamikleri göz önünde bulundurularak oluşturulan bu

bütüncül politika ve çözüm önerilerinin, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engellerin önemli ölçüde azaltılmasına ve daha eşitlikçi bir çalışma ortamı yaratılmasına katkı sunarak hem sosyal hem ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacağı ve sosyal yardımlara olan ihtiyacı azaltarak bütçe yükünü uzun dönemde hafifletebileceği düşünülmektedir.

Gelecekteki araştırmalar için potansiyel geliştirme alanlarına değinmek gerekirse, aşağıdaki hususlar önem arz etmektedir. Bu tez, TÜİK’in 2005-2022 Hanehalkı İşgücü Anketi kesitsel verilerini kullandığı için, bireylerin yaşam döngülerinde farklı işgücü piyasası seçimlerindeki (istihdam, işsiz olma, işgücüne dahil olmama, sektör, pozisyon, çalışma şekli ve durumu vb.) değişikliklerin hangi faktörlerden etkilendiğini gözlemlenememiştir. Ancak, birkaç yıl içinde oluşturulacağına dair duyumlar aldığımız panel verilerinin kullanıma açılması halinde, bireylerin zamanla değişen istihdam seçimlerini etkileyen faktörlerin analizi çok daha detaylı ve kıymetli bulgular elde edilmesini sağlayabilecektir. Bu veriler ile yapılan araştırmaların sonuçları ise hem araştırmacılar hem politika yapıcılar için oldukça kıymetli olacaktır.

Ayrıca, bu tez olabildiğince fazla yılı ve gözlemi kullanarak uzun bir periyodda Türkiye işgücü piyasasında kadının yerini tespit etmeye odaklandığı için daha küçük alt gruplara odaklanılmamıştır. Fakat mevcut veri seti ile 2005-2022 dönemi kadar uzun bir periyod kullanılmadığı takdirde, daha spesifik kadın gruplarına (örneğin: göçmen, kamu çalışanları gibi) odaklanan çalışmaların yapılması mümkün ve yararlı olacaktır.

5. KAYNAKÇA

- Aaronson, D., Dehejia, R., Jordan, A., Pop-Eleches, C., Samii, C., & Schulze, K. (2021). Effect Of Fertility On Mothers' Labor Supply Over The Last Two Centuries. *The Economic Journal*, 131(633), 1-32. doi:<https://doi.org/10.1093/ej/ueab022>
- Acemoglu, D., Autor, D., Dorn, D., Hanson, G. H., & Price, B. (2014). Return of the Solow paradox? IT, productivity, and employment in US manufacturing. *American Economic Review*, 104(5), 394-399. doi:<https://doi.org/10.1257/aer.104.5.394>
- Adda, J., & Dustmann, C. (2023). Sources of Wage Growth. *Journal of Political Economy*, 131(2), 456-503. doi:<https://doi.org/10.1086/721412>
- Ahituv, A., & Lerman, R. I. (2007). How do marital status, work effort, and wage rates interact? *Demography*, 44(3), 623-647.
- Ai, C., & Norton, E. C. (2003). Interaction terms in logit and probit models. *Economics Letters*, 80(1), 123-129. doi:[https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(03\)00032-6](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(03)00032-6)
- Akarçay Gürbüz, A., & Polat, S. (2016). Public-private wage differentials in Turkey: public policy or market dynamics? *International Review of Applied Economics*, 30(3), 326-356. doi:<https://doi.org/10.1080/02692171.2015.1122749>
- Akdemir, S., Davarcioğlu Özaktaş, F., & Aksoy, N. (2019). Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*(43), 184-202. doi:<https://doi.org/10.1162/003355300554881>
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Akgeyik, T. (2017). Ülke Örnekleri ile Türkiye'de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2), 33-62.
- Akhmedjonov, A. (2012). New evidence on pay gap between men and women in Turkey. *Economics Letters*, 117(1), 32-34. doi:<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.04.028>
- Akkan, B., & Serim, S. (2018). Work and family reconciliation in Turkey: young women as a vulnerable group in the labour market. *Research Policy on Turkey*, 3(2), 173-186. doi:<https://doi.org/10.1080/23740460.2018.1522031>
- Aksu, E., Erzan, R., & Kırdar, M. G. (2022). The impact of mass migration of Syrians on the Turkish labor market. *Labour Economics*, 76, 102183. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102183>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession*. Retrieved from
- André, S., Gesthuizen, M., & Scheepers, P. (2013). Support for traditional female roles across 32 countries: Female labour market participation, policy models and gender differences. *Comparative Sociology*, 12(4), 447-476. doi:<https://doi.org/10.1163/15691330-12341270>

- Anukriti, S., Herrera-Almanza, C., & Pathak, P. (2019). Curse of the Mummy-ji: The Influence of Mothers-in-Law on Women's Social Networks, Mobility, and Reproductive Health in India. doi:[https://doi.org/10.1016/S0968-8080\(10\)35497-8](https://doi.org/10.1016/S0968-8080(10)35497-8)
- Arellano, M., & Meghir, C. (1992). Female Labour Supply and On-the-Job Search: an Empirical Model Estimated Using Complementary Data Sets. *The Review of Economic Studies*, 59(3), 537-559.
- Arpino, B., Pronzato, C. D., & Tavares, L. P. (2014). The effect of grandparental support on mothers' labour market participation: An instrumental variable approach. *European Journal of Population*, 30(4), 369-390. doi:<https://doi.org/10.1007/s10680-014-9319-8>
- Arrow, K. (1971). *The Theory of Discrimination*. Retrieved from
- Arunatilake, N. (2006). Education participation in Sri Lanka—Why all are not in school. *International Journal of Educational Research*, 45(3), 137-152. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2006.11.001>
- Ashenfelter, O., & Rees, A. (2015). *Discrimination in labor markets*: Princeton University Press.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66.
- Atasoy, B. S. (2017). Female labour force participation in Turkey: The role of traditionalism. *The European Journal of Development Research*, 29(4), 675-706. doi:10.1057/s41287-016-0013-z
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2008). Trends in US wage inequality: Revising the revisionists. *The review of economics and statistics*, 90(2), 300-323.
- Averkamp, D., Bredemeier, C., & Juessen, F. (2024). Decomposing gender wage gaps: a family economics perspective. *The Scandinavian Journal of Economics*, 126(1), 3-37.
- Ayadi, R., & Mouelhi, R. (2018). Female labour force participation and entrepreneurship. *EMNES Policy Paper*(002).
- Aydemir, A., & Kirdar, M. G. (2017). Low wage returns to schooling in a developing country: Evidence from a major policy reform in Turkey. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 79(6), 1046-1086.
- Aydemir, C. (2013). Türkiye'de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 115-138.
- Aygun, A. H., Koksall, S., & Uysal, G. (2021). The Effects of Covid-19 on Labour Market Outcomes in Turkey. *ERF Policy Brief*(72), 1-6.
- Backhouse, R., & Cherrier, B. (1973). 'I Occasionally Learn Something': Paul Samuelson, Gender Bias and Discrimination Before 1973. *Gender Bias and Discrimination Before*.
- Bakis, O., & Polat, S. (2015). Wage inequality in Turkey, 2002–10. *Economics of Transition*, 23(1), 169-212.
- Bakis, O., & Polat, S. (2023). Wage inequality dynamics in Turkey. *Empirical Economics*, 50(3), 657-694.

- Balcar, J. (2012). Supply side wage determinants: Overview of empirical literature. *Review of Economic Perspectives*, 12(4), 207-222.
- Balcar, J., & Gottvald, J. (2016). Wage determinants and economic crisis 2008-2014: Evidence from the Czech Republic. *Ekonomický časopis*, 64(1), 3-21.
- Baltagi, B. H., Baskaya, Y. S., & Hulagu, T. (2013). How different are the wage curves for formal and informal workers? Evidence from Turkey. *Papers in Regional Science*, 92(2), 271-284.
- Bardasi, E., & Gornick, J. C. (2000). *Women and part-time employment: Workers' choices' and wage penalties in five industrialized countries*. Retrieved from
- Bauer, J. M., & Sousa-Poza, A. (2015). Impacts of informal caregiving on caregiver employment, health, and family. *Journal of population Ageing*, 8(3), 113-145.
- Bauer, T. K., & Sinning, M. (2008). An extension of the Blinder–Oaxaca decomposition to nonlinear models. *AStA Advances in Statistical Analysis*, 92(2), 197-206.
- Bauer, T. K., & Sinning, M. (2010). Blinder–Oaxaca decomposition for Tobit models. *Applied Economics*, 42(12), 1569-1575.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Vol. 3): University of Chicago Press Chicago.
- Beechey, V. (1977). Some notes on female wage labour in capitalist production. *Capital and Class*, 1(3), 45-66.
- Bélanger, D., & Saracoglu, C. (2020). The governance of Syrian refugees in Turkey: The state-capital nexus and its discontents. *Mediterranean Politics*, 25(4), 413-432.
- Belzil, C. (2008). Testing the specification of the Mincer wage equation. *Annales d'Economie et de Statistique*, 427-451.
- Bendezú, A. R., Lira, L. A. N., Nor, S. N. H. J. N., & Puga, N. B. (2023). Gender Pay Equity In Times Of Pandemic COVID-19: a Systematic Literature Review. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(1), 10.
- Benschop, Y., Van Den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *Human Relations*, 66(5), 699-723.
- Berlinski, S., & Galiani, S. (2007). The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment. *Labour Economics*, 14(3), 665-680.
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239.
- Bertrand, M., Cortes, P., Olivetti, C., & Pan, J. (2021). Social norms, labour market opportunities, and the marriage gap between skilled and unskilled women. *The Review of Economic Studies*, 88(4), 1936-1978.
- Bettin, G., Giorgetti, I., & Staffolani, S. (2024). The impact of Covid-19 lockdown on the gender gap in the Italian labour market. *Review of Economics of the Household*, 22(1), 1-33.

- Bettio, F., Corsi, M., D'ippoliti, C., Lyberaki, A., Lodovici, M. S., & Verashchagina, A. (2013). *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*: Publications Office of the European Union.
- Bhattarai, K., & Bhattarai, K. (2017). Determinants of Wages and Labour Supply in the UK. *Chinese business review*, 16(3).
- Bhattarai, K., & Wisniewski, T. (2017). Determinants of Wages and Labour Supply in the UK. *Chinese business review*, 16(3), 126-140.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of marriage and family*, 72(3), 705-725.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505.
- Blau, F. D. (2015). Immigrants and gender roles: assimilation vs. culture. *IZA Journal of Migration*, 4(1), 1-21.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2005). *Changes in the labor supply behavior of married women: 1980-2000*. Retrieved from
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *IZA World of Labor*, 55(3), 789-865.
- Blind, P. K. (2008). *Democratic institutions of undemocratic individuals: privatizations, labor, and democracy in Turkey and Argentina*: Springer.
- Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., & Campbell, J. (2019). *Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries*. Retrieved from
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), F77-F99.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2009). Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier? *Economica*, 76(301), 176-196.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: What women want? *Journal of population Economics*, 26, 263-283.
- Boratav, K., Ökçün, A. G., & Pamuk, Ş. (1985). Ottoman Wages and the World-Economy, 1839-1913. *Review*, 8(3), 379-406.
- Borowczyk-Martins, D., & Lalé, E. (2020). The ins and outs of involuntary part-time employment. *Labour Economics*, 67, 101940.
- Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2010). Is Part-time Employment Here to Stay? Working Hours of Dutch Women over Successive Generations. *Labour*, 24(1), 35-54.
- Bozali, N., & Uğur, M. S. (2022). Türkiye’de Cinsiyetler Arası Kazanç Eşitsizliğinin Ölçülmesi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 229-251.
- Bozdoğan, A. (2024). Gender Wage Inequality Along the Wage Curve: In Quest For Discrimination in Türkiye. *Econder Uluslararası Akademik Dergi* 8(2), 168-191.
- Brownlee, W. E. (1979). Household Values, Women's Work, and Economic Growth, 1800–1930. *The Journal of Economic History*, 39(01), 199-209.
- Bruegel, I. (1979). Women as a reserve army of labour: a note on recent British experience. *Feminist Review*, 3(1), 12-23.

- Brülle, J., Gangl, M., Levanon, A., & Saburov, E. (2019). Changing labour market risks in the service economy: Low wages, part-time employment and the trend in working poverty risks in Germany. *Journal of European Social Policy*, 29(1), 115-129.
- Brynjolfsson, E. (1993). The productivity paradox of information technology. *Communications of the ACM*, 36(12), 66-77.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward-Warmedinger, M. (2005). Part-time work in EU countries: labour market mobility, entry and exit.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward-Warmedinger, M. E. (2004). The determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data. *IZA Discussion Papers*(1361).
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward-Warmedinger, M. E. J. A. a. S. (2004). The determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data.
- Bulutay, T., & Taştı, E. (2004). *Informal sector in the Turkish labour market*. Retrieved from
- Bursal, M., & Şentürk, İ. (2023). Determinants of Gender Discrimination in Working Hours: The Blinder-Oaxaca Decomposition Method. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1014-1034.
- Caglayan-Akay, E., & Komuryakan, F. (2024). Gender wage gap among couples and the role of parenthood across the wage distribution in Turkey. *Journal of Family and Economic Issues*, 45(1), 21-34. doi:<https://doi.org/10.1007/s10834-023-09901-3>
- Calia, P. (2017). Quantitative methods for inequality measurement. In *Inequality in Economics and Sociology* (pp. 205-229): Routledge.
- Cam, S. (2012). Involuntary part-time workers in Britain: evidence from the labour force survey. *Industrial Relations Journal*, 43(3), 242-259.
- Campbell, I., & Chalmers, J. (2008). Job quality and part-time work in the retail industry: An Australian case study. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 487-500.
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2020). Unions and wage inequality: The roles of gender, skill and public sector employment. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 53(1), 140-173.
- Carlin, W., & Soskice, D. (2009). German economic performance: disentangling the role of supply-side reforms, macroeconomic policy and coordinated economy institutions. *Socio-Economic Review*, 7(1), 67-99.
- Carmichael, F., & Charles, S. (2003). Benefit payments, informal care and female labour supply. *Applied Economics Letters*, 10(7), 411-415.
- Caro, L. P. (2020). Syrian refugees in the Turkish labour market. *ILO Office Turkey*.
- Caro, L. P. (2020). Syrian Refugees in the Turkish Labour Market: A Socio-Economic Analysis. *Sosyoekonomi*, 28(46), 51-74.
- Cebeci, T. (2015). *Gender Earnings Gap in the Formal Labor Market in Turkey*: World Bank.

- Ceritoglu, E., Yunculer, H., Torun, H., & Tumen, S. (2017). The impact of Syrian refugees on natives' labor market outcomes in Turkey: evidence from a quasi-experimental design. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(1), 1-28.
- Ceritoglu, E., Yunculer, H. B. G., Torun, H., & Tumen, S. (2017). The impact of Syrian refugees on natives' labor market outcomes in Turkey: evidence from a quasi-experimental design. *IZA Journal of Labor Policy*, 6, 1-28.
doi:<https://www.doi.org/10.1186/s40173-017-0082-4>
- Cetrulo, A., Sbardella, A., & Virgillito, M. E. (2021). *Vanishing social classes? Facts and figures of the Italian labour market*. Retrieved from
- Chevalier, A., & Viitanen, T. K. (2003). The long-run labour market consequences of teenage motherhood in Britain. *Journal of population Economics*, 16(2), 323-343.
- Chung, H., & Tijdens, K. (2013). Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1418-1434.
doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.712544>
- Cipollone, A., Patacchini, E., & Vallanti, G. (2012). *Women's labour market performance in Europe: Trends and shaping factors*. Retrieved from
- Cipollone, A., Patacchini, E., & Vallanti, G. (2014). Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1), 1-40. doi:<https://doi.org/10.1186/2193-9012-3-18>
- Clark, A., Knabe, A., & Rätzl, S. (2010). Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity. *Labour Economics*, 17(1), 52-61.
doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.1423326>
- Clark, G., & Van Der Werf, Y. (1998). Work in progress? the industrious revolution. *The Journal of Economic History*, 58(3), 830-843.
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72(5), 681-704.
- Connelly, R., & Kimmel, J. (2003). Marital status and full-time/part-time work status in child care choices. *Applied Economics*, 35(7), 761-777.
- Cotton, J. (1988). On the decomposition of wage differentials. *The review of economics and statistics*, 236-243.
- Craig, L., Powell, A., & Cortis, N. (2012). Self-employment, work-family time and the gender division of labour. *Work, employment and society*, 26(5), 716-734.
- Cudeville, E., & Gurbuzer, L. Y. (2007). Gender Wage Discrimination in the Turkish Labor Market. *Documents de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*, 67.
- Cudeville, E., & Gurbuzer, L. Y. (2010). Gender wage discrimination in the Turkish labor market: Can Turkey be part of Europe? *Comparative Economic Studies*, 52, 429-463.
- Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. G. (2010). Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey. *State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program, Working Paper Number 5*.
- Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında belirleyici etkenler ve eğilimler*. Retrieved from Ankara

- Daymont, T. N., & Andrisani, P. J. (1984). Job preferences, college major, and the gender gap in earnings. *Journal of Human resources*, 408-428.
- De Ruyter, A., & Warnecke, T. (2008). Gender, non-standard work and development regimes: A comparison of the USA and Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 50(5), 718-735.
- Debnath, A., & Das, S. (2022). Inter-relationship among Female Labour-Force Participation, Fertility and Economic Development: Evidences from India. *Economic Affairs*, 67(4), 673-680.
- Dedeoglu, S. (2012). Equality, protection or discrimination: Gender equality policies in Turkey. *Social Politics*, 19(2), 269-290.
- Değirmenci, S., & İlkkaracan, İ. (2014). Economic crises and the added worker effect in the Turkish labor market. In *Gender perspectives and gender impacts of the global economic crisis* (pp. 209-254): Routledge.
- Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of population Economics*, 15, 549-573.
- Del Carpio, X., Seker, S., & Yener, A. (2018). Integrating refugees into the Turkish labour market. *Forced Migration Review*(58).
- Del Carpio, X. V., & Wagner, M. C. (2015). The impact of Syrian refugees on the Turkish labor market. *World Bank policy research working paper*(7402).
- Delsen, L. (1998). When do men work part-time? In *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America, the Pacific Rim*. . London: Routledge.
- Demirci, M., & Kırdar, M. G. (2023). The labor market integration of Syrian refugees in Turkey. *World Bank policy research working paper*, 162, 106138.
- Dewan, S., Ernst, E., & Achkar Hilal, S. (2022). World employment and social outlook: trends 2022. *International Labour Organization*.
- Dixon, J. C., McCollum, D. B., & Fullerton, A. S. (2018). Who is a part-time worker around the world and why does It matter? Examining the quality of employment measures and workers' perceived job quality. *Sociological Spectrum*, 38(1), 1-23.
- Doğan, B. (2011). *Gender wage gap in the Turkish labor market*. İstanbul Bilgi Üniversitesi,
- Donnelly, R., & Schoenbachler, A. (2021). Part-time work and health in the United States: The role of state policies. *SSM-Population Health*, 15, 100891.
- Dotti Sani, G. M. (2018). The economic crisis and changes in work–family arrangements in six European countries. *Journal of European Social Policy*, 28(2), 177-193.
- Dozier, R. (2010). Accumulating disadvantage: The growth in the Black–White wage gap among women. *Journal of African American Studies*, 14, 279-301.
- Dütsch, M., & Himmelreicher, R. (2020). Characteristics contributing to low-and minimum-wage labour in Germany. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 240(2-3), 161-200.

- Duzgun Oncel, B., & Eris Dereli, B. (2015). Why Do Women Prefer Part-Time Employment In Turkey? *Topics in Middle Eastern and North African Economies*, 17.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1986). Gender stereotypes, occupational roles, and beliefs about part-time employees. *Psychology of women quarterly*, 10(3), 252-262.
- Elder, T. E., Goddeeris, J. H., & Haider, S. J. (2010). Unexplained gaps and Oaxaca–Blinder decompositions. *Labour Economics*, 17(1), 284-290.
- Elgin, C., & Elveren, A. Y. (2024). Wage-productivity gap and discrimination against Syrian refugees: Evidence from Turkey. *The Economic Labour Relations Review*, 35(2), 243-255.
- Epstein, C. F., Seron, C., Oglensky, B., & Saute, R. (2014). *The part-time paradox: Time norms, professional life, family and gender*: Routledge.
- Erdoğan, S. (2011). Crisis in Turkey: Aggravating a segmented labour market and creating new inequalities. In *Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe*. Geneva, Switzerland: Edward Elgar Publishing.
- Erdoğan, S. (2013). Türkiye’de İşgücü. *SENDİKACILIK AKADEMİSİ*, 137.
- Erdoğan, S. (2020). Syrian refugees in Turkey and trade union responses. In *Migration, Civil Society and Global Governance* (pp. 108-123): Routledge.
- Erdoğan, S., & Toksöz, G. (2013). The visible face of women’s invisible labour: Domestic workers in Turkey.
- Erdoğan, S., Toksöz, G., & Ofisi-Ankara, U. Ç. (2013). Türkiye’de Ev İşçileri. *ILO Raporu*.
- Ermisch, J. F., & Wright, R. (1993). Wage offers and full-time and part-time employment by British women. *Journal of Human resources*, 111-133.
- Esen, O., & Oğuş Binatlı, A. (2017). The impact of Syrian refugees on the Turkish economy: Regional labour market effects. *Social Sciences*, 6(4), 129.
- Etezady, A., Shaw, F. A., Mokhtarian, P. L., & Circella, G. (2021). What drives the gap? Applying the Blinder–Oaxaca decomposition method to examine generational differences in transportation-related attitudes. *Transportation*, 48(2), 857-883.
- Euwals, R., & Hogerbrugge, M. (2006). Explaining the growth of part-time employment: Factors of supply and demand. *Labour*, 20(3), 533-557.
- Even, W. E., & Macpherson, D. A. (2019). The Affordable Care Act and the growth of involuntary part-time employment. *ILR Review*, 72(4), 955-980.
- Evs. (2022). European Values Study 2008: Integrated Dataset (EVS 2008). In: GESIS, Cologne. ZA4800 Data file Version 5.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.13841>.
- Fabrizio, S., Fruttero, A., Gurara, D., Kolovich, L., Malta, V., Tavares, M. M., & Tchelishvili, N. (2020). Women in the labor force: the role of fiscal policies.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & Menéndez, M. C. G. (2014). *In search of good quality part-time employment*.
- Fairlie, R. W. (2005). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. *Journal of Economic and Social Measurement*, 30(4), 305-316.

- Feldman, D. C., & Doeringhaus, H. I. (1992). Patterns of part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 282-294.
- Fernandez, R., Fogli, A., & Olivetti, C. (2004). Preference formation and the rise of women's labor force participation: Evidence from WWII. In: National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Fernández-Kranz, D., & Rodríguez-Planas, N. (2011). The part-time pay penalty in a segmented labor market. *Labour Economics*, 18(5), 591-606.
- Ferrín, M. (2023). Self-employed women in Europe: lack of opportunity or forced by necessity? *Work, employment and society*, 37(3), 625-644.
- Fleck, S., Glaser, J., & Sprague, S. (2011). The compensation-productivity gap: a visual essay. *Monthly Lab. Rev.*, 134, 57.
- Forestell, D. (1989). The necessity of sacrifice for the nation at war: women's labour force participation, 1939-1946. *Histoire sociale/Social history*, 22(44).
- Fouarge, D., & Muffels, R. (2009). Working part-time in the British, German and Dutch labour market: Scarring for the wage career? *Schmollers Jahrbuch*, 129, 217-226.
- Freedman, D. H. (1978). Employment perspectives in industrialised market economy countries. *Int'l Lab. Rev.*, 117, 1.
- Frink, D. D., Robinson, R. K., Reithel, B., Arthur, M. M., Ammeter, A. P., Ferris, G. R., . . . Morrisette, H. S. (2003). Gender demography and organization performance: A two-study investigation with convergence. *Group & Organization Management*, 28(1), 127-147.
- Gash, V., Mertens, A., & Romeu Gordo, L. (2010). Women between part-time and full-time work: The influence of changing hours of work on happiness and life-satisfaction.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 10 C.F.R. § 4857 (2003).
- Gedikli, C. (2014). *Female labour supply in Turkey: Do traditional gender roles matter*. Paper presented at the 33rd IARIW General Conference, the Netherlands.
- Gençtürk, Z. (2022). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(43), 361-394.
- George, E. E., Milli, J., & Tripp, S. (2022). Worse than a double whammy: The intersectional causes of wage inequality between women of colour and White men over time. *Labour*, 36(3), 302-341.
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector. *European Management Journal*, 29(2), 129-143.
- Gilfillan, G., & Andrews, L. (2010). Labour force participation of women over 45. Available at SSRN 2006226.
- Göksel, I. (2013). *Female labor force participation in Turkey: The role of conservatism*. Paper presented at the Women's Studies International Forum.
- Goldin, C. (1988). Marriage Bars: Discrimination Against Married Women Workers. *NBER Working Paper*(w2747).
- Goldin, C. (1994). *The U-shaped female labor force function in economic development and economic history*. Retrieved from

- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- Goldin, C., & Olivetti, C. (2013). Shocking labor supply: A reassessment of the role of World War II on women's labor supply. *American Economic Review*, 103(3), 257-262.
- Gomes, M. R., da Cunha, M. S., de Souza, S. d. C. I., & Mourao, P. J. R. (2020). About sad legacies: a study of the intergenerational occupational legacy in Brazil. *International Journal of Manpower*.
- Grave, B. S., & Goerlitz, K. (2012). Wage differentials by field of study—the case of German university graduates. *Education Economics*, 20(3), 284-302.
- Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified? *Applied Economics*, 39(4), 427-439.
- Gronau, R. (1988). Sex-related wage differentials and women's interrupted labor careers-The chicken or the egg. *NBER Working Paper*, 6(3), 277-301.
- Group, W. B. (2018). Women, Business and the Law. In: World Bank Publications.
- Group, W. B. (2018). Women, business, and the law 2018.
- Grow, A., & Van Bavel, J. (2020). The gender cliff in the relative contribution to the household income: insights from modelling marriage markets in 27 European countries. *European Journal of Population*, 36(4), 711-733.
- Güenalp, B., Cilasun, S. M., & Acar, E. Ö. (2013). *Male-female labor market participation and the extent of gender-based wage discrimination in Turkey*. Retrieved from
- Hansen, A. H. (1925). Factors affecting the trend of real wages. *The American Economic Review*, 15(1), 27-42.
- Harsono, I., Purnamawati, I. G. A., & Demung, I. W. (2023). Determinants of Economic Growth, Poverty, and Unemployment: A Path Analysis Study. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(2), 359-366.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs: Journal of women in Culture and Society*, 1(3, Part 2), 137-169.
- Hasparyk, R. G., Ribeiro, R. S. M., & Bottega, A. (2023). Mind the wage gap: an empirical analysis of the impact of labour income inequality on economic growth. *Review of Keynesian Economics*, 11(1), 10-30.
- Hatiku, G. P. (2017). *Women's Labor Force Participation Analysis on Formal and Informal Business Sectors*. Paper presented at the 1st International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy.
- Hause, J. C. (1975). Ability and schooling as determinants of lifetime earnings, or if you're so smart, why aren't you rich? In *Education, income, and human behavior* (pp. 123-150): NBER.
- Hayghe, H. V. (1997). Developments in women's labor force participation. *Monthly Lab. Rev.*, 120, 41.
- Hayo, B., & Caris, T. (2013). Female labour force participation in the MENA region: The role of identity. *Review of Middle East Economics and Finance*, 9(3), 271-292.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J., & Todd, P. E. (2003). *Fifty years of Mincer earnings regressions*. Retrieved from

- Hennig, M., Gatermann, D., & Hägglund, A. E. (2012). Pros and cons of family policies for mothers' labour market participation. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Hérault, N., & Kalb, G. (2022). Understanding the rising trend in female labour force participation. *Fiscal Studies*, 43(4), 341-363.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 39(1), 17-32.
- Hirsch, B. (2016). Gender wage discrimination. *IZA World of Labor*.
- Hirsch, B. T. (2005). Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills. *ILR Review*, 58(4), 525-551.
- Horrell, S., & Humphries, J. (1995). Women's labour force participation and the transition to the male-breadwinner family, 1790-1865. *Economic History Review*, 89-117.
- Hughes, K. D. (2003). Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership. *Gender, Work & Organization*, 10(4), 433-454.
- Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stratford, N., & Barnes, M. (2003). *Factors affecting the labour market participation of older workers*: Corporate Document Services Leeds, UK.
- İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey? *Feminist economics*, 18(1), 1-37.
- İlkkaracan, I., & Selim, R. (2007). The gender wage gap in the Turkish labor market. *Labour*, 21(3), 563-593.
- ILO. (1951). 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi. Retrieved from https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm
- ILO. (1958). 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. Retrieved from https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm
- ILO. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, (No. 111). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_Code:C111
- ILO. (1964). Employment Policy Convention, (No. 122). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267
- ILO. (1994). Part-Time Work Convention, (No:175). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175
- ILO. (2022). Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Eğilimler 2022. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_834656.pdf

- ILO. (2023). *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Eğilimler 2023*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_868387.pdf
- ILO. (2023). ILO Türkiye Ofisi'nin 2015-2022 Faaliyet Raporu. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_869137.pdf
- Kanun no: 4857, § 13 (2003).
- Jackofsky, E. F., & Peters, L. H. (1987). Part-time versus full-time employment status differences: A replication and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 1-9.
- Jacobs, A. W., & Padavic, I. (2015). Hours, scheduling and flexibility for women in the US low-wage labour force. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 67-86.
- Jaehrling, K., Kalina, T., & Mesaros, L. (2015). A paradox of activation strategies: Why increasing labour market participation among single mothers failed to bring down poverty rates. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 22(1), 86-110.
- Jann, B. (2003). The Swiss labor market survey 1998 (SLMS 98). *Schmollers Jahrbuch: Zeitschrift für Wirtschafts-und Sozialwissenschaften*, 123(2), 329-335.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *Stata journal*, 8(4), 453-479.
- Jaumotte, F. (2004). Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries. *OECD Economic studies* 2003(2), 51-108.
- Jayachandran, S. (2021). Social norms as a barrier to women's employment in developing countries. *IMF Economic Review*, 69(3), 576-595.
- Jeffrey Hill, E., Mårtinson, V., & Ferris, M. (2004). New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children. *Family relations*, 53(3), 282-292.
- Jenkins, S. P. (1995). Did the middle class shrink during the 1980s? UK evidence from kernel density estimates. *Economics Letters*, 49(4), 407-413.
- Jha, N. K., & Saritha, R. (2019). Female labour force participation (FLFP) and its significance in economic growth of India: an overview. *Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(2), 270-278.
- Jones, F. L. (1983). On decomposing the wage gap: a critical comment on Blinder's method. *The Journal of human resources*, 18(1), 126-130.
- Jones, F. L., & Kelley, J. (1984). Decomposing differences between groups: A cautionary note on measuring discrimination. *Sociological Methods Research*, 12(3), 323-343.
- Jong-Wha, L., & Wie, D. (2017). Wage structure and gender earnings differentials in China and India. *World Development*, 97, 313-329.

- Jost, M., & Möser, S. (2023). Salary, flexibility or career opportunity? A choice experiment on gender specific job preferences. *Frontiers in sociology*, 8, 1154324.
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). Gender equality and economic growth: Is there a win-win? *IDS Working Papers*, 2013(417), 1-58.
- Kagnicioglu, D. (2017). The role of women in working life in Turkey. *WIT Transactions on Ecology and the Environment*, 226, 349-358.
- Kahn, L. M. (2015). Wage compression and the gender pay gap. *IZA World of Labor*.
- Kalmaz, D. B. Female Labour Force Participation and Economic Growth in Turkey. 4857 Sayılı İş Kanunu, 10 C.F.R. § 25135 (2003).
- Resmi Gazete (Sayı: 28339), (2012).
- Kapsos, S., Silberman, A., & Bourmpoula, E. (2014). *Why is female labour force participation declining so sharply in India?* : ILO Geneva.
- Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33(2), 130-143.
- Karabağlı, N. (2024). *The Effects of Disability on Labor Market Outcomes in Türkiye: Evidence from Household Labor Force Survey*. Middle East Technical University,
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Katz, L. F. (1999). Changes in the wage structure and earnings inequality. In *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 1463-1555): Elsevier.
- Kaya, E. (2010). Quantile regression and the gender wage gap: Is there a glass ceiling in the Turkish labor market? *Available at SSRN 2320411*.
- Kaya, G., & Selim, R. (2018). The Gender Wage İnequality in Turkey. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 7, 408-413.
- Kaya, H., & Selçuk, Ö. (2022). A new evidence for the Turkish wage curve. *Global Business Economics Review*, 26(2), 163-184.
- Kayaoglu, A., & Erdogan, M. M. (2019). *Labor market activities of Syrian Refugees in Turkey*.
- Keck, W., & Saraceno, C. (2013). The impact of different social-policy frameworks on social inequalities among women in the European Union: The labour-market participation of mothers. *Social Politics*, 20(3), 297-328.
- Kent, O., & Sefil-Tansever, S. (2021). Educational wage premia and wage inequality in Turkey. *Global Business Economics Review*, 24(4), 360-381.
- Khitarishvili, T. (2014). The economic crisis of 2008 and the added worker effect in transition countries. In *Gender perspectives and gender impacts of the global economic crisis* (pp. 184-208): Routledge.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kılınç, N., & Işık, H. (2023). Gender Wage Gap In Regional Turkish Labor Markets: Nuts1 Regions. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(59), 325-343.

- Kıral, G., & Karlılar, S. (2017). Türkiye’de Kadın İşgücüne Katilimini Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.
- Klasen, S. (2019). What explains uneven female labor force participation levels and trends in developing countries? *The World Bank Research Observer*, 34(2), 161-197.
- Klasen, S., Le, T. T. N., Pieters, J., & Santos Silva, M. (2021). What drives female labour force participation? Comparable micro-level evidence from eight developing and emerging economies. *The Journal of Development Studies*, 57(3), 417-442.
- Kocak, S. (1999). Gender discrimination in the Turkish labour market.
- Kohler, U., & Kreuter, F. (2005). *Data analysis using Stata*: Stata press.
- Koopmans, R. (2016). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(2), 197-216.
- Koopmans, R. (2018). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. In *Muslims in Europe* (pp. 21-40): Routledge.
- Kopycinska, D., & Krynska, E. (2016). Wage Inequalities between Men and Women in Poland-a Justified Differentiation or Accepted Wage Discrimination of Women? *Economics & Sociology*, 9(4), 222.
- Koral, Z. A., & Mercan, M. A. (2021). Assessing the gender wage gap: Turkey in the years 2002–2019. *Economics and Business Review*, 7(1), 90-112.
- Kowalewska, H. (2021). Bringing women on board? Family policies, quotas and gender diversity in top jobs. *Work, Employment Society*, 35(4), 735-752.
- Kumaş, H., & Çağlar, A. (2024). Women's wage in the Turkish labor market. In *The Law of Riba in Islamic Banking* (pp. 191-220): Routledge.
- Kumaş, H., Çağlar, A., & Karaalp, H. S. (2014). Firm size and labour market segmentation theory: Evidence from Turkish micro data. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 360-373.
- Kunze, A. (2018). The gender wage gap in developed countries. *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, 369.
- Kuznetsova, A., Askarov, A., Gusmanov, R., Askarova, A., & Pypłacz, P. (2019). Differentiation of labor productivity level and wages as a basis for changes in labor market. *Polish Journal of Management Studies*, 20.
- Lambert, P. J., & Aronson, J. R. (1993). Inequality decomposition analysis and the Gini coefficient revisited. *The Economic Journal*, 103(420), 1221-1227.
- Landivar, L. C., Woods, R. A., & Livingston, G. M. (2022). Does part-time work offer flexibility to employed mothers? *Monthly Labor Review*, 1-19.
- Lang, K. (2007). *Poverty and discrimination*: Princeton University Press.
- Latner, J. P. (2022). Temporary employment in Europe: stagnating rates and rising risks. *European Societies*, 24(4), 383-408.
- Lauer, C. (2000). *Gender wage gap in West Germany: how far do gender differences in human capital matter?* Retrieved from

- Lee, M.-J. (2015). Reference parameters in Blinder-Oaxaca decomposition: Pooled-sample versus intercept-shift approaches. *The Journal of Economic Inequality*, 13(1), 69-82.
- Lemieux, T. (2006). The “Mincer equation” thirty years after schooling, experience, and earnings. In *Jacob Mincer a pioneer of modern labor economics* (pp. 127-145): Springer.
- Lemieux, T. (2006). Postsecondary education and increasing wage inequality. *American Economic Review*, 96(2), 195-199.
- Lemieux, T. (2008). The changing nature of wage inequality. *Journal of population Economics*, 21(1), 21-48.
- Loayza, N., Ulyseas, G., & Utsumi, T. (2022). Labour market and redistributive consequences of the Syrian refugees in Turkey. *Oxford Review of Economic Policy*, 38(3), 578-594.
- Lochner, B., & Merkl, C. (2023). *Gender-Specific Application Behavior, Matching, and the Residual Gender Earnings Gap*. Retrieved from
- Lombard, K. V. (2001). Female self-employment and demand for flexible, nonstandard work schedules. *Economic Inquiry*, 39(2), 214-237.
- Luci, A. (2009). Female labour market participation and economic growth. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 4(2/3), 97-108.
- Lundberg, S. (1985). The added worker effect. *Journal of labor economics*, 3(1, Part 1), 11-37.
- Maaaike, G., Dautzenberg, M., Diederiks, J., Philipsen, H., Stevens, F., Tan, F., & Vernooij-Dassen, M. (2000). The competing demands of paid work and parent care. *Research on Aging*, 22, 165-187.
- Mackintosh, M. (2023). Gender and economics: The sexual division of labour and the subordination of women. In *Of marriage and the market* (pp. 3-17): Routledge.
- Malta, V., Kolovich, M. L. L., Martinez, A., & Tavares, M. M. M. (2019). *Informality and gender gaps going hand in hand*: International Monetary Fund.
- Mandel, H. (2012). Winners and losers: The consequences of welfare state policies for gender wage inequality. *European Sociological Review*, 28(2), 241-262.
- Mann, P. S., & Kapoor, B. L. (1988). Earnings differentials between public, private and joint sectors in Punjab (India). *The Journal of Development Studies*, 25(1), 97-111.
- Manning, A., & Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The Economic Journal*, 118(526), F28-F51.
- Matteazzi, E., Pailhé, A., & Solaz, A. (2018). Part-time employment, the gender wage gap and the role of wage-setting institutions: Evidence from 11 European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), 221-241. doi:10.1177/0959680117738857
- Matuszewska-Janica, A., & Witkowska, D. (2021). Differences between determinants of men and women monthly wages across fourteen European Union states. *Equilibrium: Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(3), 503-531.

- Maume, D. (2016). Can men make time for family? Paid work, care work, work-family reconciliation policies, and gender equality. *Social Currents*, 3(1), 43-63.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2009). 'Full-time is a Given Here': Part-time Versus Full-time Job Quality. *British Journal of Management*, 20(2), 143-157.
- McQuaid, R. W., & Chen, T. (2012). Commuting times—The role of gender, children and part-time work. *Research in Transportation Economics*, 34(1), 66-73.
- Meisenbach, R. (2010). The female breadwinner: Phenomenological experience and gendered identity in work/family spaces. *Sex Roles*, 62(1), 2-19.
- Melly, B. (2005). Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. *Empirical Economics*, 30(2), 505-520.
- Mercan, M. A., & Karakas, M. (2015). Industry-Level Female-Male Wage Gap in Turkey. *Bilig*, 73, 157.
- Messina, J., & Silva, J. (2021). Twenty years of wage inequality in Latin America. *The World Bank Economic Review*, 35(1), 117-147.
- Mikolai, J., Keenan, K., & Kulu, H. (2020). Intersecting household-level health and socio-economic vulnerabilities and the COVID-19 crisis: an analysis from the UK. *SSM-Population Health*, 12, 100628.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.
- Mitter, S. (1985). Industrial restructuring and manufacturing homework: immigrant women in the UK clothing industry. *Capital & Class*, 9(3), 37-80.
- Montgomery, M. (1988). On the determinants of employer demand for part-time workers. *The review of economics and statistics*, 112-117.
- Morawetz, D. (1977). *Employment Implications Of Industrialisation In Developing Countries: A Survey*: Palgrave Macmillan Books.
- Moretti, E. (2013). Real wage inequality. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(1), 65-103.
- Mukherjee, S. (2014). The 'invisible' worker: women and work in the informal economy. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 4(9), 24-43.
- Müller, K.-U., & Wrohlich, K. (2020). Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. *Labour Economics*, 62, 101776.
- Mytna Kurekova, L., Beblavy, M., & Thum, A. E. (2014). Using internet data to analyse the labour market: A methodological enquiry.
- Nakamura, M., Nakamura, A., & Cullen, D. (1979). Job opportunities, the offered wage, and the labor supply of married women. *The American Economic Review*, 69(5), 787-805.
- Neal, D. A., & Johnson, W. R. (1996). The role of premarket factors in black-white wage differences. *Journal of Political Economy*, 104(5), 869-895.
- Ness, K. (2012). Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women'. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 654-676.

- Neuman, S., & Oaxaca, R. L. (2004). Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note. *The Journal of Economic Inequality*, 2(1), 3-10.
- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human resources*, 279-295.
- Noon, M., & Morrell, K. (2017). *The realities of work: Experiencing work and employment in contemporary society*: Bloomsbury Publishing.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299.
- Norström, T., & Grönqvist, H. (2015). The Great Recession, unemployment and suicide. *J Epidemiol Community Health*, 69(2), 110-116.
- O'Neill, J. E., & O'Neill, D. M. (2006). What do wage differentials tell about labor market discrimination? In *The economics of immigration and social diversity*: Emerald Group Publishing Limited.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- OECD. (2012). Closing the Gender Gap: Act Now. In: OECD Paris.
- OECD. (2023). Part-time employment rate (indicator) (Publication no. doi: 10.1787/f2ad596c-en). Retrieved 12 July 2023, from OECD
- Oncel, B. D., & Dereli, B. E. (2015). Why Do Women Prefer Part-Time Employment In Turkey? *Topics in Middle Eastern and African Economies*, 17(2).
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, 1(1).
- Orbay, B., & Aydede, Y. (2015). Educational mismatch and the cost of underutilization in Turkish labour markets. *MPRA Paper*(65713).
- Organization, I. L. (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023. In: International Labour Office Geneva.
- Özcan, Y. Z., Üçdoğruk, Ş., & Özcan, K. M. (2003). Wage differences by gender, wage and self employment in urban Turkey. *Journal of Economic Cooperation*, 24(1), 1-24.
- Özkan, G. S., & Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.
- Özkanli, Ö. (2001). Women's employment in Turkey-trends and prospects. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 123-141.
- Paraskevopoulou, A. (2020). Gender and precarious work. *Handbook of labor, human resources & population economics*, 1-18.
- Parodi, G., & Sciulli, D. (2008). Disability in Italian households: income, poverty and labour market participation. *Applied Economics*, 40(20), 2615-2630.
- Patterson, M. E. (2018). Who works part time and why? In: Statistics Canada Ottawa, ON.
- Permanyer, I. (2010). The measurement of multidimensional gender inequality: Continuing the debate. *Social indicators research*, 95, 181-198.

- Perry, M. J. (2010). The great mancession of 2008-2009. *Statement before the house ways and means committee, subcommittee on income security and family support*, 1-9.
- Popli, G., & Yilmaz, O. (2017). Educational attainment and wage inequality in Turkey. *Labour*, 31(1), 73-104.
- Popov, A., & Rocholl, J. (2018). Do credit shocks affect labor demand? Evidence for employment and wages during the financial crisis. *Journal of Financial Intermediation*, 36, 16-27.
- Potter, S. J., Churilla, A., & Smith, K. (2006). An examination of full-time employment in the direct-care workforce. *Journal of Applied Gerontology*, 25(5), 356-374.
- Pradhan, K. C. (2013). Quantitative Techniques for Economics. Retrieved from <https://mgcub.ac.in/pdf/material/202004150256365d61e02173.pdf>
- Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: Women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment. *Women in Management Review*, 11(5), 17-24.
- Pyatt, G. (1976). On the interpretation and disaggregation of Gini coefficients. *The Economic Journal*, 86(342), 243-255.
- Quataert, D. (2001). Labor history and the Ottoman Empire, c. 1700–1922. *International Labor and Working-Class History*, 60, 93-409.
- Rahimi, E., & Hashemi Nazari, S. S. (2021). A detailed explanation and graphical representation of the Blinder-Oaxaca decomposition method with its application in health inequalities. *Emerging Themes in Epidemiology*, 18(1), 1-15.
- Ray, J., Esipova, N., Pugliese, A., & Maybud, S. (2017). Towards a better future for women and work: voices of women and men. *Geneva: International Labour Organization and Gallup*, 219.
- Rees, A. (1993). The role of fairness in wage determination. *Journal of labor economics*, 11(1, Part 1), 243-252.
- Reimers, C. W. (1983). Labor market discrimination against Hispanic and black men. *The review of economics and statistics*, 570-579.
- Rios Avila, F. (2019). Recentered influence functions in Stata: Methods for analyzing the determinants of poverty and inequality. *Levy Economics Institute, Working Paper*, 927.
- Rose, E. K. (2018). The rise and fall of female labor force participation during World War II in the United States. *The Journal of Economic History*, 78(3), 673-711.
- Rubin, R. M., & White-Means, S. (2009). Informal caregiving: Dilemmas of sandwiched caregivers. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), 252-267.
- Sackmann, R., & Häußermann, H. (1994). Do regions matter? Regional differences in female labour-market participation in Germany. *Environment and Planning A*, 26(9), 1377-1396.
- Şahin, Ç. E., & Erol, M. E. (2021). *The Condition of the Working Class in Turkey: Labour under Neoliberal Authoritarianism*: Pluto Press.
- Şahin, F. (2020). *The Gender Wage Gap in Turkey's ICT Sector*. (PhD.), SOAS University of London, Retrieved from <https://eprints.soas.ac.uk/35845>

- Samarakoon, S., & Mayadunne, G. (2018). An exploratory study on low labour force participation of women in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 41(2).
- Sasso, A. (2018). *Labour force participation and occupational outcomes among Italian women*. (Doctoral dissertation), University of Sheffield, Retrieved from https://etheses.whiterose.ac.uk/id/eprint/22882/1/Sasso_Thesis.pdf
- Schober, T., & Winter-Ebmer, R. (2011). Gender wage inequality and economic growth: is there really a puzzle?—a comment. *World Development*, 39(8), 1476-1484.
- Schrenker, A. (2023). Do women expect wage cuts for part-time work? *Labour Economics*, 80, 102291.
- Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development*, 28(7), 1211-1230. doi:[https://www.doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00018-8](https://www.doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00018-8)
- Şimşek, D. (2019). Transnational activities of Syrian refugees in Turkey: Hindering or supporting integration. *International Migration*, 57(2), 268-282. doi:<https://www.doi.org/10.1111/imig.12489>
- Siviş, S. (2021). Integrating Bottom-up into Top-down: The Role of Local Actors in Labour Market Integration of Syrian Refugees in Turkey. *International Migration*, 59(4), 190-206. doi:<https://www.doi.org/10.1111/imig.12775>
- Skira, M. M. (2015). Dynamic wage and employment effects of elder parent care. *International economic review*, 56(1), 63-93. doi:<https://doi.org/10.1111/iere.12095>
- Sloane, P., Latreille, P., & O'Leary, N. (2013). *Modern labour economics*: Routledge.
- Stam, K., Sieben, I., Verbakel, E., & de Graaf, P. M. (2016). Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work. *Work, employment and society*, 30(2), 309-333. doi:<https://doi.org/10.1177/0950017014564602>
- Standing, G. (1976). Education and female participation in the labour force. *Int'l Lab. Rev.*, 114, 281.
- Standing, G. (1978). *Labor force participation and development*.
- Stavrou, E. T., Casper, W. J., & Ierodiakonou, C. (2015). Support for part-time work as a channel to female employment: the moderating effects of national gender empowerment and labour market conditions. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 688-706. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.971847>
- Stier, H., & Lewin-Epstein, N. (2000). Women's part-time employment and gender inequality in the family. *Journal of Family Issues*, 21(3), 390-410. doi:<https://doi.org/10.1177/019251300021003006>
- T.C.Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Retrieved from https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1426/39%20IsigucuPiyasasi_ve_GencIstihdamiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taheri, E., Güven Lisaniler, F., & Payaslıoğlu, C. (2021). Female labour force participation: What prevents sustainable development goals from being realised in Iran? *Sustainability*, 13(21), 11918. doi:<https://doi.org/10.3390/su132111918>

- Talaş, E., & Çakmak, F. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi. *Istanbul University Econometrics Statistics e-Journal*(18), 18-34.
- Tansel, A. (1994). Wage employment, earnings and returns to schooling for men and women in Turkey. *Economics of Education Review*, 13(4), 305-320. doi:[https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(05\)80054-8](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(05)80054-8)
- Tansel, A. (1999). *Formal versus informal sector choice of wage earners and their wages in Turkey*. Paper presented at the Economic Research Forum Working Paper.
- Tansel, A. (2000). Wage earners, self-employed and gender in the informal sector in Turkey. SSRN. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.263275>
- Tansel, A. (2002). General versus vocational high schools and labor market outcomes in Turkey. *Human capital: population economics in the Middle East*, 258-272. doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.263276>
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic Development and cultural change*, 53(2), 453-477. doi:<https://doi.org/10.1086/425374>
- Tansel, A., & Tasci, H. M. (2004). Determinants of unemployment duration for men and women in Turkey. *IZA Discussion Papers*, No. 1258. doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.512222>
- Tatoğlu, T. (2022). Drivers of low female labor force participation in Türkiye. *Istanbul: BBVA Research*.
- Thévenon, O. (2013). Drivers of female labour force participation in the OECD. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/5k46cvrgnms6-en>
- Thornton, M. (1983). Job segregation, industrialisation and the non-discrimination principle. *Journal of Industrial Relations*, 25(1), 38-50. doi:<https://doi.org/10.1177/002218568302500103>
- Tilly, C. (1996). The good, the bad, and the ugly: Good and bad jobs in the United States at the millennium. *New York: Russell Sage Foundation*.
- Tobias, J. L. (2003). Are Returns to Schooling Concentrated Among the Most Able? A Semiparametric Analysis of the Ability–earnings Relationships *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 65(1), 1-29. doi:<https://doi.org/10.1111/1468-0084.00038>
- Toksöz, G., & Memiş, E. (2020). Gender Inequalities in Informal Employment and Wage Gap in Turkish Manufacturing. *Ekonomik Yaklaşım*, 31(114). doi:[doi:10.5455/ey.17016](https://doi.org/10.5455/ey.17016)
- Topel, R. H. (1997). Factor proportions and relative wages: the supply-side determinants of wage inequality. *Journal of Economic perspectives*, 11(2), 55-74. doi:<https://doi.org/10.1257/jep.11.2.55>
- Tören, T. (2018). *Documentation report: Syrian refugees in the Turkish labour market* (Vol. 22): kassel university press GmbH.
- Trappe, H., Pollmann-Schult, M., & Schmitt, C. (2015). The rise and decline of the male breadwinner model: Institutional underpinnings and future expectations. *European Sociological Review*, 31(2), 230-242. doi:<https://doi.org/10.1093/esr/jcv015>

- TÜİK. (2022). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti*. (978-625-8368-34-5). Ankara-Türkiye: TÜİK Retrieved from https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/PDF_Detay
- Tunali, I., Ercan, H., & Başlevent, C. (2003). *Background study on labour market and employment in Turkey*. Retrieved from [http://www.etf.europa.eu/website.nsf/Pages/4BFB78DAA75DC6C4C1256E99004F27F4/\\$FILE/ENL_LM_TK_04_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/website.nsf/Pages/4BFB78DAA75DC6C4C1256E99004F27F4/$FILE/ENL_LM_TK_04_EN.pdf)
- Tunç, M. (2018). Kalkınmada kadın ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin rolü: Ülkelerarası farklı gelir gruplarına göre yatay kesit analiz. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251. doi:10.17233/sosyoekonomi.2018.04.13
- Ucal, M., & Günay, S. (2019). Female employment status: a survey analysis of selected member states of the Arab League. *Eurasian Economic Review*, 9(3). doi:<https://doi.org/10.1007/s40822-017-0089-6>
- UNICEF. (2016). Syria crisis: February 2016 humanitarian results. *New York: United Nations Children's Fund (UNICEF)*.
- Ünlütürk-Ulutaş, Ç., & Akbaş, S. (2020). The most invisible of the invisibles: Skilled syrian women in the turkish labor market. In *Women, Migration and Asylum in Turkey: Developing Gender-Sensitivity in Migration Research, Policy and Practice* (pp. 193-212): Springer Nature.
- Valletta, R. G., & Van Der List, C. (2015). Involuntary part-time work: Here to stay? *FRBSF Economic Letter*.
- Van der Meer, P. H. (2014). Gender, unemployment and subjective well-being: Why being unemployed is worse for men than for women. *Social indicators research*, 115(1), 23-44. doi:10.1007/s11205-012-0207-5
- Van Lancker, W. (2012). The European world of temporary employment: Gendered and poor? *European Societies*, 14(1), 83-111. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/14616696.2011.638082>
- Van Winkle, Z., & Fasang, A. E. (2020). Parenthood wage gaps across the life course: A comparison by gender and race. *Journal of marriage and family*, 82(5), 1515-1533. doi:10.1111/jomf.12713
- Vasudevan, R., & Raghavendra, S. (2022). Women's Self-Employment as a Developmental Strategy: The Dual Constraints of Care Work and Aggregate Demand. *Feminist economics*, 28(3), 56-83. doi:<https://doi.org/10.1080/13545701.2022.2044497>
- Veliziotis, M., Matsaganis, M., & Karakitsios, A. (2015). Involuntary part-time employment: perspectives from two European labour markets. *ImPRovE Working Papes*, 15(02).
- Verick, S. (2009). Who is hit hardest during a financial crisis? The vulnerability of young men and women to unemployment in an economic downturn. *IZA Discussion Papers*(No. 4359). doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.1455521>
- Verick, S. (2018). Female labor force participation and development. *IZA World of Labor*. doi:doi: 10.15185/izawol.87.v3
- Viitanen, T. K. (2005). Informal Elderly Care and Women's Labour Force Participation across Europe. *ENEPRI Research Reports*(13). doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.2012280>

- Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23-42.
doi:<https://doi.org/10.1177/0952872002012001561>
- Wadensjo, E. (2006). Part-time pensions and part-time work in Sweden.
doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.928825>
- Walby, S. (2013). *Patriarchy at work: Patriarchal and capitalist relations in employment, 1800-1984*: John Wiley & Sons.
- Waltz, A. (2016). The women who feed us: Gender empowerment (or lack thereof) in rural Southern Brazil. *Journal of Rural Studies*, 47, 31-40.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2016.07.009>
- Webber, G., & Williams, C. (2008). Mothers in “good” and “bad” part-time jobs: Different problems, same results. *Gender and Society*, 22(6), 752-777.
doi:<https://doi.org/10.1177/0891243208325698>
- Weeden, K. A., Cha, Y., & Bucca, M. (2016). Long work hours, part-time work, and trends in the gender gap in pay, the motherhood wage penalty, and the fatherhood wage premium. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 71-102. doi:<https://doi.org/10.7758/rsf.2016.2.4.03>
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- Wielers, R., & Raven, D. (2013). Part-time work and work norms in the Netherlands. *European Sociological Review*, 29(1), 105-113. doi:10.2307/23357108
- Williams, J., & Calvert, C. T. (2002). Balanced Hours: Effective Part-Time Policies for Washington Law Firms: The Project for Attorney Retention, Final Report. *Journal of Race, Gender, Social Justice*, 8(3), 357.
- Winkler, A. E. (2022). Women's labor force participation. *IZA World of Labor*.
doi:<https://doi.org/10.15185/izawol.289.v2>
- Winsborough, H., & Dickinson, P. (1971). Components of negro-white income differences. *Proceedings of the Social Statistics*, 25(34), 35-44.
- Wolszczak-Derlacz, J. (2013). The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach. *Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 8(3), 103-122.
doi:<http://dx.doi.org/10.12775/EQUIL.2013.022>
- WorldBank. (2009). *Female labor force participation in Turkey: Trends, determinants, and policy framework*. Retrieved from Washington DC:
- WorldBank. (2024). *Women, Business and the Law 2024*: The World Bank.
- Xu, K. (2008). Analysing health equity using household survey data: a guide to techniques and their implementation. *Bulletin of the World Health Organization*, 86, 816-816. doi:<https://doi.org/10.2471/blt.08.052357>
- Yerkes, M. (2003). What women want: individual preferences, heterogeneous patterns?: Women's labour market. *Age*, 31(012), 221.
- Yifan, X., Ling, Z., & Hong, Y. (2020). Application of the multivariate economic dispersion index in inequality evaluation of the provincial capitals. *SCIENTIA SINICA Mathematica*, 50(5), 679. doi:<https://doi.org/10.1360/n012019-00118>

- Yılmaz, E., & San, S. (2017). Wage gap and dispersion in a partially unionized structure in Turkey. *Empirical Economics*, 52(2), 577-597.
doi:<https://doi.org/10.1007/s00181-016-1087-3>
- Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa örneği. *Econ World*, 2015, 1-25.
- Yitzhaki, S., & Schechtman, E. (2013). More than a dozen alternative ways of spelling Gini. In *The Gini Methodology* (pp. 11-31): Springer.
- Young, M. C. (2010). Gender differences in precarious work settings. *Relations industrielles*, 65(1), 74-97. doi:<https://doi.org/10.7202/039528ar>
- Yücel, Y. (2015). Response to the crisis and gender segregation in Turkey's labour market. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(2), 276-295.
doi:<https://doi.org/10.1177/103530461558591>
- Zeytinoglu, I. U., Lillevik, W., Seaton, B., & Moruz, J. (2004). Part-time and casual work in retail trade: stress and other factors affecting the workplace. *Relations industrielles*, 59(3), 516-544. doi:<https://doi.org/10.7202/010923ar>

6. EKLER

Tablo 37. Tablo:10 LPM- Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (BölgexISIC değişkeni ile)

Değişkenler	(1) yarızaman_yt	(2) yarızamanK_yt	(3) yarızamanE_yt
Kadın	0,077*** [0,005]		
Sadece Okuryazar	-0,023*** [0,007]	-0,008 [0,008]	-0,024*** [0,004]
İlkokul	-0,012 [0,008]	0,021** [0,009]	-0,014*** [0,005]
Ortaokul	-0,008 [0,009]	0,033*** [0,011]	-0,012** [0,005]
Lise	-0,019** [0,009]	0,000 [0,012]	-0,014*** [0,005]
Y.okul ve üzeri	-0,022* [0,011]	-0,002 [0,015]	-0,009 [0,006]
yas	-0,007*** [0,001]	-0,008*** [0,002]	-0,008*** [0,001]
yas2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]
ex	-0,002*** [0,000]	-0,003*** [0,001]	-0,001*** [0,000]
ex2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	-0,000* [0,000]
gecmiste_çal	-0,011*** [0,002]	-0,011** [0,005]	-0,010*** [0,001]
SGK_kayıt	-0,095*** [0,007]	-0,170*** [0,013]	-0,055*** [0,005]
hane yarız.çalışan	0,076*** [0,007]	0,118*** [0,011]	0,064*** [0,005]

hane tamz,çalışan	-0,014*** [0,001]	-0,016*** [0,002]	-0,010*** [0,001]
log #hanehalkı	-0,022*** [0,002]	-0,029*** [0,004]	-0,011*** [0,001]
log gelir etkisi	0,016*** [0,002]	0,022*** [0,001]	0,006*** [0,000]
Evli	0,009*** [0,002]	0,033*** [0,004]	-0,009*** [0,001]
Boşanmış	-0,002 [0,003]	0,002 [0,004]	0,001 [0,002]
Dul	0,023*** [0,006]	0,019*** [0,006]	0,001 [0,006]
İşveren	-0,019*** [0,003]	-0,046*** [0,007]	-0,015*** [0,001]
Kendi Hesabına	0,082*** [0,011]	0,275*** [0,020]	0,035*** [0,004]
Ücretsiz Aile	0,148*** [0,011]	0,181*** [0,011]	0,116*** [0,010]
kriz08	-0,007*** [0,002]	-0,009* [0,005]	-0,006*** [0,001]
kovid19	0,021*** [0,002]	0,025*** [0,004]	0,018*** [0,002]
Sabit	0,242*** [0,018]	0,337*** [0,035]	0,239*** [0,015]
Gözlem Sayısı	2,120,259	537,914	1,582,345
R-squared	0,144	0,259	0,072
3.bolgexISIC	0,004* [0,002]	0,049*** [0,007]	0,013*** [0,001]
4.bolgexISIC	0,004*** [0,001]	0,029*** [0,004]	0,009*** [0,001]
5.bolgexISIC	0,020***	0,028***	0,016***

	[0,003]	[0,007]	[0,001]
6.bolgexISIC	0,000	0,028***	0,007***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
7.bolgexISIC	-0,005**	0,029***	-0,006***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
8.bolgexISIC	0,041***	0,068***	0,016***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
9.bolgexISIC	0,045***	0,087***	0,030***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
10.bolgexISIC	0,015***	0,022***	0,030***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
12.bolgexISIC	0,019***	0,027***	0,009***
	[0,001]	[0,003]	[0,001]
13.bolgexISIC	0,027***	0,056***	0,041***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
14.bolgexISIC	0,008***	0,008*	0,019***
	[0,003]	[0,004]	[0,001]
15.bolgexISIC	0,022***	0,014**	0,029***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
16.bolgexISIC	0,016***	0,024***	0,019***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
17.bolgexISIC	0,004	0,068***	0,005***
	[0,003]	[0,005]	[0,002]
18.bolgexISIC	0,050***	0,073***	0,015***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
19.bolgexISIC	0,050***	0,104***	0,026***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
20.bolgexISIC	0,030***	0,014***	0,070***
	[0,003]	[0,003]	[0,002]
22.bolgexISIC	0,009***	0,010***	0,006***
	[0,001]	[0,002]	[0,000]
23.bolgexISIC	0,015***	0,031***	0,027***

	[0,002]	[0,006]	[0,001]
24.bolgexISIC	0,001	-0,005	0,013***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
25.bolgexISIC	0,021***	0,040***	0,020***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
26.bolgexISIC	0,006	0,026***	0,014***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
27.bolgexISIC	0,014***	0,037***	0,013***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
28.bolgexISIC	0,040***	0,052***	0,015***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
29.bolgexISIC	0,066***	0,128***	0,037***
	[0,004]	[0,009]	[0,002]
30.bolgexISIC	0,006**	-0,000	0,032***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
32.bolgexISIC	0,021***	0,028***	0,009***
	[0,001]	[0,002]	[0,001]
33.bolgexISIC	0,012***	0,035***	0,020***
	[0,001]	[0,006]	[0,001]
34.bolgexISIC	0,010***	0,022***	0,017***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
35.bolgexISIC	0,027***	0,025***	0,037***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
36.bolgexISIC	0,009**	0,031***	0,015***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
37.bolgexISIC	0,011***	0,033***	0,017***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
38.bolgexISIC	0,035***	0,065***	0,013***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
39.bolgexISIC	0,062***	0,121***	0,034***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
40.bolgexISIC	0,014***	0,016***	0,033***

	[0,002]	[0,003]	[0,001]
42.bolgexISIC	0,037***	0,109***	0,003***
	[0,001]	[0,006]	[0,000]
43.bolgexISIC	0,004***	0,019***	0,012***
	[0,001]	[0,006]	[0,001]
44.bolgexISIC	0,007***	0,026***	0,010***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
45.bolgexISIC	0,019***	0,037***	0,015***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
46.bolgexISIC	0,005	0,026***	0,013***
	[0,004]	[0,009]	[0,002]
47.bolgexISIC	0,037***	0,141***	0,021***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
48.bolgexISIC	0,041***	0,083***	0,010***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
49.bolgexISIC	0,085***	0,174***	0,041***
	[0,004]	[0,009]	[0,002]
50.bolgexISIC	0,028***	0,048***	0,032***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
52.bolgexISIC	0,025***	0,048***	0,003***
	[0,001]	[0,006]	[0,000]
53.bolgexISIC	0,012***	0,032***	0,020***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
54.bolgexISIC	-0,002	-0,003	0,007***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
55.bolgexISIC	0,005**	0,007	0,013***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
56.bolgexISIC	0,005	0,017**	0,013***
	[0,003]	[0,008]	[0,001]
57.bolgexISIC	0,026***	0,094***	0,012***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
58.bolgexISIC	0,031***	0,043***	0,014***

	[0,001]	[0,004]	[0,001]
59.bolgexISIC	0,090***	0,161***	0,057***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
60.bolgexISIC	-0,002	-0,015***	0,030***
	[0,003]	[0,003]	[0,001]
62.bolgexISIC	0,021***	0,048***	0,000
	[0,001]	[0,007]	[0,000]
63.bolgexISIC	-0,008***	0,021***	-0,003***
	[0,001]	[0,004]	[0,001]
64.bolgexISIC	-0,007***	0,008***	0,000
	[0,003]	[0,003]	[0,001]
65.bolgexISIC	0,008***	0,010	0,015***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
66.bolgexISIC	0,017***	0,039***	0,007***
	[0,003]	[0,007]	[0,001]
67.bolgexISIC	0,056***	0,345***	0,006***
	[0,002]	[0,002]	[0,001]
68.bolgexISIC	0,035***	0,070***	0,012***
	[0,001]	[0,004]	[0,001]
69.bolgexISIC	0,060***	0,122***	0,032***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
70.bolgexISIC	-0,001	-0,012***	0,022***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
72.bolgexISIC	0,025***	0,039***	0,007***
	[0,001]	[0,004]	[0,000]
73.bolgexISIC	-0,003	0,010*	0,005***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
74.bolgexISIC	0,001	-0,000	0,013***
	[0,003]	[0,003]	[0,001]
75.bolgexISIC	0,016***	0,027***	0,016***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
76.bolgexISIC	0,011***	0,023***	0,011***

	[0,003]	[0,008]	[0,001]
77.bolgexISIC	0,046***	0,131***	0,026***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
78.bolgexISIC	0,031***	0,051***	0,010***
	[0,001]	[0,005]	[0,001]
79.bolgexISIC	0,053***	0,113***	0,025***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
80.bolgexISIC	0,000	-0,013***	0,026***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
82.bolgexISIC	0,003***	-0,022***	0,002***
	[0,001]	[0,003]	[0,001]
83.bolgexISIC	-0,022***	-0,006	-0,014***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
84.bolgexISIC	-0,023***	-0,044***	-0,006***
	[0,003]	[0,004]	[0,001]
85.bolgexISIC	0,013***	-0,016***	0,015***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
86.bolgexISIC	0,001	-0,004	0,006***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
87.bolgexISIC	0,015***	0,081***	0,006***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
88.bolgexISIC	0,001	-0,005	0,001
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
89.bolgexISIC	0,039***	0,076***	0,022***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
90.bolgexISIC	-0,020***	-0,030***	0,008***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
92.bolgexISIC	0,054***	0,210***	-0,005***
	[0,002]	[0,013]	[0,001]
93.bolgexISIC	-0,022***	0,078***	-0,015***
	[0,003]	[0,004]	[0,002]
94.bolgexISIC	-0,017***	-0,010***	-0,001

	[0,003]	[0,002]	[0,002]
95.bolgexISIC	0,014***	0,036***	0,013***
	[0,002]	[0,007]	[0,001]
96.bolgexISIC	0,015***	0,030***	0,008***
	[0,003]	[0,007]	[0,001]
97.bolgexISIC	0,042***	0,298***	0,026***
	[0,001]	[0,007]	[0,001]
98.bolgexISIC	0,020***	0,045***	0,008***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
99.bolgexISIC	0,076***	0,180***	0,039***
	[0,004]	[0,008]	[0,001]
100.bolgexISIC	0,003	-0,032***	0,043***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
102.bolgexISIC	0,013***	0,049***	-0,006***
	[0,001]	[0,005]	[0,001]
103.bolgexISIC	-0,012***	0,008	-0,007***
	[0,002]	[0,005]	[0,002]
104.bolgexISIC	-0,024***	0,004	-0,007***
	[0,004]	[0,002]	[0,002]
105.bolgexISIC	-0,003	0,005	0,001
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
106.bolgexISIC	0,008**	0,008	0,014***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
107.bolgexISIC	0,005**	0,167***	0,003***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
108.bolgexISIC	0,023***	0,035***	0,008***
	[0,001]	[0,003]	[0,001]
109.bolgexISIC	0,064***	0,157***	0,034***
	[0,003]	[0,008]	[0,001]
110.bolgexISIC	-0,009***	-0,043***	0,032***
	[0,003]	[0,004]	[0,001]
112.bolgexISIC	-0,008***	0,020***	-0,014***

	[0,001]	[0,004]	[0,001]
113.bolgexISIC	-0,026***	0,014***	-0,016***
	[0,003]	[0,003]	[0,002]
114.bolgexISIC	-0,045***	-0,044***	-0,024***
	[0,004]	[0,002]	[0,002]
115.bolgexISIC	-0,010***	0,023***	-0,008***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
116.bolgexISIC	0,002	0,014*	0,004***
	[0,003]	[0,007]	[0,001]
117.bolgexISIC	-0,010***	0,114***	-0,010***
	[0,003]	[0,004]	[0,001]
118.bolgexISIC	0,010***	0,017***	-0,001
	[0,001]	[0,004]	[0,000]
119.bolgexISIC	0,047***	0,090***	0,028***
	[0,004]	[0,008]	[0,001]
120.bolgexISIC	-0,038***	-0,056***	-0,002
	[0,003]	[0,005]	[0,002]

Tablo 38. Tablo:10 LPM- Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (BolgexISIC ve Yıl değişkeni ile).

Değişkenler	(1) yarızaman_yt	(2) yarızamanK_yt	(3) yarızamanE_yt
Kadın	0,075*** [0,005]		
Sadece Okuryazar	-0,024*** [0,008]	-0,010 [0,009]	-0,025*** [0,004]
İlkokul	-0,010 [0,008]	0,022** [0,009]	-0,013*** [0,005]
Ortaokul	-0,010 [0,009]	0,028** [0,011]	-0,014*** [0,005]
Lise	-0,019** [0,009]	-0,000 [0,012]	-0,015*** [0,005]
Y.okul ve üzeri	-0,024** [0,011]	-0,006 [0,015]	-0,011* [0,006]
yas	-0,007*** [0,001]	-0,008*** [0,001]	-0,009*** [0,001]
yas2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]
ex	-0,001*** [0,000]	-0,003*** [0,001]	-0,000*** [0,000]
ex2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]
gecmiste_çal	-0,010*** [0,002]	-0,011** [0,005]	-0,010*** [0,001]
SGK_kayit	-0,099*** [0,007]	-0,175*** [0,013]	-0,058*** [0,005]
hane yarız.çalışan	0,072*** [0,007]	0,114*** [0,011]	0,061*** [0,006]
hane tamz,çalışan	-0,015*** [0,001]	-0,017*** [0,002]	-0,011*** [0,001]

log #hanehalkı	-0,020*** [0,002]	-0,028*** [0,004]	-0,009*** [0,001]
log gelir etkisi	0,015*** [0,002]	0,022*** [0,001]	0,005*** [0,000]
Evli	0,011*** [0,002]	0,032*** [0,004]	-0,007*** [0,001]
Boşanmış	-0,002 [0,003]	0,001 [0,004]	0,000 [0,002]
Dul	0,027*** [0,006]	0,024*** [0,005]	0,003 [0,005]
İşveren	-0,017*** [0,003]	-0,042*** [0,007]	-0,013*** [0,001]
Kendi Hesabına	0,083*** [0,011]	0,274*** [0,019]	0,036*** [0,004]
Ücretsiz Aile	0,148*** [0,011]	0,182*** [0,011]	0,116*** [0,010]
kriz08	0,022*** [0,002]	0,043*** [0,005]	0,013*** [0,002]
kovid19	0,052*** [0,003]	0,079*** [0,009]	0,039*** [0,003]
Sabit	0,225*** [0,017]	0,305*** [0,034]	0,228*** [0,014]
Gözlem Sayısı	2.120.259	537.914	1.582.345
R-squared	0,142	0,255	0,075
3.bolgexISIC	0,003 [0,002]	0,049*** [0,006]	0,013*** [0,001]
4.bolgexISIC	0,004*** [0,001]	0,027*** [0,004]	0,008*** [0,001]
5.bolgexISIC	0,019*** [0,003]	0,029*** [0,007]	0,016*** [0,001]
6.bolgexISIC	0,004 [0,004]	0,032*** [0,008]	0,010*** [0,002]

7.bolgexISIC	-0,009*** [0,002]	0,023*** [0,004]	-0,009*** [0,001]
8.bolgexISIC	0,039*** [0,002]	0,063*** [0,006]	0,015*** [0,001]
9.bolgexISIC	0,045*** [0,004]	0,086*** [0,008]	0,031*** [0,002]
10.bolgexISIC	0,015*** [0,002]	0,021*** [0,003]	0,031*** [0,001]
12.bolgexISIC	0,018*** [0,001]	0,026*** [0,003]	0,008*** [0,001]
13.bolgexISIC	0,025*** [0,002]	0,052*** [0,006]	0,039*** [0,001]
14.bolgexISIC	0,008*** [0,003]	0,007 [0,004]	0,019*** [0,001]
15.bolgexISIC	0,021*** [0,002]	0,013** [0,006]	0,029*** [0,001]
16.bolgexISIC	0,017*** [0,004]	0,023*** [0,008]	0,020*** [0,002]
17.bolgexISIC	-0,001 [0,003]	0,062*** [0,005]	0,002 [0,002]
18.bolgexISIC	0,048*** [0,002]	0,069*** [0,005]	0,014*** [0,001]
19.bolgexISIC	0,051*** [0,004]	0,103*** [0,008]	0,027*** [0,002]
20.bolgexISIC	0,029*** [0,003]	0,012*** [0,003]	0,069*** [0,002]
22.bolgexISIC	0,009*** [0,001]	0,009*** [0,002]	0,005*** [0,000]
23.bolgexISIC	0,014*** [0,002]	0,029*** [0,006]	0,026*** [0,001]
24.bolgexISIC	0,001 [0,002]	-0,007* [0,004]	0,013*** [0,001]

25.bolgexISIC	0,022*** [0,002]	0,039*** [0,006]	0,021*** [0,001]
26.bolgexISIC	0,007* [0,004]	0,026*** [0,008]	0,015*** [0,002]
27.bolgexISIC	0,011*** [0,002]	0,034*** [0,006]	0,011*** [0,001]
28.bolgexISIC	0,039*** [0,002]	0,048*** [0,006]	0,015*** [0,001]
29.bolgexISIC	0,066*** [0,004]	0,128*** [0,009]	0,038*** [0,002]
30.bolgexISIC	0,006** [0,002]	-0,002 [0,003]	0,032*** [0,001]
32.bolgexISIC	0,021*** [0,001]	0,028*** [0,002]	0,009*** [0,001]
33.bolgexISIC	0,011*** [0,001]	0,035*** [0,006]	0,019*** [0,001]
34.bolgexISIC	0,010*** [0,002]	0,020*** [0,003]	0,016*** [0,001]
35.bolgexISIC	0,026*** [0,002]	0,021*** [0,006]	0,037*** [0,001]
36.bolgexISIC	0,009** [0,004]	0,031*** [0,008]	0,015*** [0,002]
37.bolgexISIC	0,006*** [0,002]	0,026*** [0,004]	0,014*** [0,001]
38.bolgexISIC	0,033*** [0,001]	0,061*** [0,005]	0,012*** [0,001]
39.bolgexISIC	0,062*** [0,004]	0,119*** [0,008]	0,035*** [0,002]
40.bolgexISIC	0,013*** [0,002]	0,013*** [0,003]	0,033*** [0,001]
42.bolgexISIC	0,035*** [0,001]	0,107*** [0,006]	0,002*** [0,000]

43.bolgexISIC	0,003** [0,001]	0,020*** [0,006]	0,011*** [0,001]
44.bolgexISIC	0,007*** [0,002]	0,025*** [0,004]	0,010*** [0,001]
45.bolgexISIC	0,020*** [0,004]	0,038*** [0,008]	0,016*** [0,002]
46.bolgexISIC	0,007* [0,004]	0,029*** [0,009]	0,015*** [0,002]
47.bolgexISIC	0,033*** [0,002]	0,136*** [0,004]	0,018*** [0,001]
48.bolgexISIC	0,040*** [0,002]	0,079*** [0,005]	0,009*** [0,001]
49.bolgexISIC	0,086*** [0,004]	0,175*** [0,009]	0,042*** [0,002]
50.bolgexISIC	0,028*** [0,002]	0,047*** [0,004]	0,033*** [0,001]
52.bolgexISIC	0,024*** [0,001]	0,047*** [0,006]	0,002*** [0,000]
53.bolgexISIC	0,010*** [0,002]	0,030*** [0,005]	0,020*** [0,001]
54.bolgexISIC	-0,003 [0,002]	-0,004 [0,003]	0,007*** [0,001]
55.bolgexISIC	0,005** [0,002]	0,008 [0,005]	0,013*** [0,001]
56.bolgexISIC	0,004 [0,003]	0,015* [0,008]	0,013*** [0,001]
57.bolgexISIC	0,021*** [0,002]	0,086*** [0,004]	0,009*** [0,001]
58.bolgexISIC	0,029*** [0,001]	0,039*** [0,004]	0,013*** [0,001]
59.bolgexISIC	0,090*** [0,004]	0,160*** [0,008]	0,057*** [0,002]

60.bolgexISIC	-0,003 [0,003]	-0,018*** [0,003]	0,029*** [0,001]
62.bolgexISIC	0,019*** [0,001]	0,045*** [0,006]	-0,001** [0,000]
63.bolgexISIC	-0,010*** [0,001]	0,017*** [0,004]	-0,004*** [0,001]
64.bolgexISIC	-0,008*** [0,002]	0,003 [0,003]	-0,000 [0,001]
65.bolgexISIC	0,007*** [0,002]	0,006 [0,006]	0,015*** [0,001]
66.bolgexISIC	0,017*** [0,003]	0,035*** [0,007]	0,007*** [0,002]
67.bolgexISIC	0,050*** [0,002]	0,335*** [0,003]	0,002** [0,001]
68.bolgexISIC	0,033*** [0,001]	0,064*** [0,004]	0,011*** [0,001]
69.bolgexISIC	0,060*** [0,004]	0,120*** [0,008]	0,033*** [0,002]
70.bolgexISIC	-0,002 [0,002]	-0,016*** [0,003]	0,022*** [0,001]
72.bolgexISIC	0,024*** [0,001]	0,037*** [0,004]	0,007*** [0,000]
73.bolgexISIC	-0,005*** [0,002]	0,008 [0,005]	0,004*** [0,001]
74.bolgexISIC	0,001 [0,003]	-0,002 [0,004]	0,013*** [0,001]
75.bolgexISIC	0,017*** [0,002]	0,024*** [0,005]	0,018*** [0,001]
76.bolgexISIC	0,013*** [0,003]	0,024*** [0,008]	0,013*** [0,002]
77.bolgexISIC	0,042*** [0,002]	0,122*** [0,004]	0,023*** [0,001]

78.bolgexISIC	0,030*** [0,001]	0,047*** [0,005]	0,010*** [0,001]
79.bolgexISIC	0,053*** [0,004]	0,113*** [0,008]	0,026*** [0,002]
80.bolgexISIC	-0,001 [0,002]	-0,017*** [0,004]	0,026*** [0,001]
82.bolgexISIC	0,003** [0,001]	-0,022*** [0,003]	0,002*** [0,001]
83.bolgexISIC	-0,024*** [0,002]	-0,013** [0,006]	-0,015*** [0,001]
3.bolgexISIC	0,003 [0,002]	0,049*** [0,006]	0,013*** [0,001]
4.bolgexISIC	0,004*** [0,001]	0,027*** [0,004]	0,008*** [0,001]
5.bolgexISIC	0,019*** [0,003]	0,029*** [0,007]	0,016*** [0,001]
6.bolgexISIC	0,004 [0,004]	0,032*** [0,008]	0,010*** [0,002]
7.bolgexISIC	-0,009*** [0,002]	0,023*** [0,004]	-0,009*** [0,001]
8.bolgexISIC	0,039*** [0,002]	0,063*** [0,006]	0,015*** [0,001]
9.bolgexISIC	0,045*** [0,004]	0,086*** [0,008]	0,031*** [0,002]
10.bolgexISIC	0,015*** [0,002]	0,021*** [0,003]	0,031*** [0,001]
12.bolgexISIC	0,018*** [0,001]	0,026*** [0,003]	0,008*** [0,001]
13.bolgexISIC	0,025*** [0,002]	0,052*** [0,006]	0,039*** [0,001]
14.bolgexISIC	0,008*** [0,003]	0,007 [0,004]	0,019*** [0,001]

15.bolgexISIC	0,021*** [0,002]	0,013** [0,006]	0,029*** [0,001]
16.bolgexISIC	0,017*** [0,004]	0,023*** [0,008]	0,020*** [0,002]
17.bolgexISIC	-0,001 [0,003]	0,062*** [0,005]	0,002 [0,002]
18.bolgexISIC	0,048*** [0,002]	0,069*** [0,005]	0,014*** [0,001]
19.bolgexISIC	0,051*** [0,004]	0,103*** [0,008]	0,027*** [0,002]
20.bolgexISIC	0,029*** [0,003]	0,012*** [0,003]	0,069*** [0,002]
22.bolgexISIC	0,009*** [0,001]	0,009*** [0,002]	0,005*** [0,000]
23.bolgexISIC	0,014*** [0,002]	0,029*** [0,006]	0,026*** [0,001]
24.bolgexISIC	0,001 [0,002]	-0,007* [0,004]	0,013*** [0,001]
25.bolgexISIC	0,022*** [0,002]	0,039*** [0,006]	0,021*** [0,001]
26.bolgexISIC	0,007* [0,004]	0,026*** [0,008]	0,015*** [0,002]
27.bolgexISIC	0,011*** [0,002]	0,034*** [0,006]	0,011*** [0,001]
28.bolgexISIC	0,039*** [0,002]	0,048*** [0,006]	0,015*** [0,001]
29.bolgexISIC	0,066*** [0,004]	0,128*** [0,009]	0,038*** [0,002]
30.bolgexISIC	0,006** [0,002]	-0,002 [0,003]	0,032*** [0,001]
32.bolgexISIC	0,021*** [0,001]	0,028*** [0,002]	0,009*** [0,001]

33.bolgexISIC	0,011*** [0,001]	0,035*** [0,006]	0,019*** [0,001]
34.bolgexISIC	0,010*** [0,002]	0,020*** [0,003]	0,016*** [0,001]
35.bolgexISIC	0,026*** [0,002]	0,021*** [0,006]	0,037*** [0,001]
36.bolgexISIC	0,009** [0,004]	0,031*** [0,008]	0,015*** [0,002]
37.bolgexISIC	0,006*** [0,002]	0,026*** [0,004]	0,014*** [0,001]
38.bolgexISIC	0,033*** [0,001]	0,061*** [0,005]	0,012*** [0,001]
39.bolgexISIC	0,062*** [0,004]	0,119*** [0,008]	0,035*** [0,002]
40.bolgexISIC	0,013*** [0,002]	0,013*** [0,003]	0,033*** [0,001]
42.bolgexISIC	0,035*** [0,001]	0,107*** [0,006]	0,002*** [0,000]
43.bolgexISIC	0,003** [0,001]	0,020*** [0,006]	0,011*** [0,001]
44.bolgexISIC	0,007*** [0,002]	0,025*** [0,004]	0,010*** [0,001]
45.bolgexISIC	0,020*** [0,004]	0,038*** [0,008]	0,016*** [0,002]
46.bolgexISIC	0,007* [0,004]	0,029*** [0,009]	0,015*** [0,002]
47.bolgexISIC	0,033*** [0,002]	0,136*** [0,004]	0,018*** [0,001]
48.bolgexISIC	0,040*** [0,002]	0,079*** [0,005]	0,009*** [0,001]
49.bolgexISIC	0,086*** [0,004]	0,175*** [0,009]	0,042*** [0,002]

50.bolgexISIC	0,028*** [0,002]	0,047*** [0,004]	0,033*** [0,001]
52.bolgexISIC	0,024*** [0,001]	0,047*** [0,006]	0,002*** [0,000]
53.bolgexISIC	0,010*** [0,002]	0,030*** [0,005]	0,020*** [0,001]
54.bolgexISIC	-0,003 [0,002]	-0,004 [0,003]	0,007*** [0,001]
55.bolgexISIC	0,005** [0,002]	0,008 [0,005]	0,013*** [0,001]
56.bolgexISIC	0,004 [0,003]	0,015* [0,008]	0,013*** [0,001]
57.bolgexISIC	0,021*** [0,002]	0,086*** [0,004]	0,009*** [0,001]
58.bolgexISIC	0,029*** [0,001]	0,039*** [0,004]	0,013*** [0,001]
59.bolgexISIC	0,090*** [0,004]	0,160*** [0,008]	0,057*** [0,002]
60.bolgexISIC	-0,003 [0,003]	-0,018*** [0,003]	0,029*** [0,001]
62.bolgexISIC	0,019***	0,045***	-0,001**
63.bolgexISIC	-0,010*** [0,001]	0,017*** [0,004]	-0,004*** [0,001]
64.bolgexISIC	-0,008*** [0,002]	0,003 [0,003]	-0,000 [0,001]
65.bolgexISIC	0,007*** [0,002]	0,006 [0,006]	0,015*** [0,001]
66.bolgexISIC	0,017*** [0,003]	0,035*** [0,007]	0,007*** [0,002]
67.bolgexISIC	0,050*** [0,002]	0,335*** [0,003]	0,002** [0,001]
68.bolgexISIC	0,033***	0,064***	0,011***

	[0,001]	[0,004]	[0,001]
69.bolgexISIC	0,060***	0,120***	0,033***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
70.bolgexISIC	-0,002	-0,016***	0,022***
	[0,002]	[0,003]	[0,001]
72.bolgexISIC	0,024***	0,037***	0,007***
	[0,001]	[0,004]	[0,000]
73.bolgexISIC	-0,005***	0,008	0,004***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
74.bolgexISIC	0,001	-0,002	0,013***
	[0,003]	[0,004]	[0,001]
75.bolgexISIC	0,017***	0,024***	0,018***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
76.bolgexISIC	0,013***	0,024***	0,013***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
77.bolgexISIC	0,042***	0,122***	0,023***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
78.bolgexISIC	0,030***	0,047***	0,010***
	[0,001]	[0,005]	[0,001]
79.bolgexISIC	0,053***	0,113***	0,026***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
80.bolgexISIC	-0,001	-0,017***	0,026***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
82.bolgexISIC	0,003**	-0,022***	0,002***
	[0,001]	[0,003]	[0,001]
83.bolgexISIC	-0,024***	-0,013**	-0,015***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
84.bolgexISIC	-0,023***	-0,045***	-0,006***
	[0,003]	[0,004]	[0,001]
85.bolgexISIC	0,017***	-0,012**	0,017***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]
86.bolgexISIC	0,004	-0,003	0,008***

	[0,004]	[0,007]	[0,002]
87.bolgexISIC	0,009***	0,072***	0,002**
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
88.bolgexISIC	0,000	-0,008	0,001
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
89.bolgexISIC	0,041***	0,076***	0,023***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
90.bolgexISIC	-0,021***	-0,033***	0,008***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
92.bolgexISIC	0,052***	0,205***	-0,006***
	[0,002]	[0,013]	[0,001]
93.bolgexISIC	-0,027***	0,067***	-0,018***
	[0,003]	[0,005]	[0,002]
94.bolgexISIC	-0,018***	-0,013***	-0,002
	[0,003]	[0,002]	[0,002]
95.bolgexISIC	0,017***	0,040***	0,015***
	[0,002]	[0,007]	[0,001]
96.bolgexISIC	0,014***	0,024***	0,009***
	[0,003]	[0,007]	[0,001]
97.bolgexISIC	0,034***	0,288***	0,020***
	[0,002]	[0,008]	[0,001]
98.bolgexISIC	0,017***	0,041***	0,006***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
99.bolgexISIC	0,078***	0,179***	0,040***
	[0,004]	[0,008]	[0,002]
100.bolgexISIC	0,000	-0,039***	0,042***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
102.bolgexISIC	0,010***	0,041***	-0,008***
	[0,001]	[0,005]	[0,001]
103.bolgexISIC	-0,017***	-0,001	-0,010***
	[0,003]	[0,005]	[0,002]
104.bolgexISIC	-0,026***	-0,003	-0,008***

	[0,004]	[0,003]	[0,002]
105.bolgexISIC	-0,004*	-0,002	0,000
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
106.bolgexISIC	0,009***	0,007	0,015***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
107.bolgexISIC	-0,001	0,156***	-0,001
	[0,002]	[0,005]	[0,001]
108.bolgexISIC	0,020***	0,028***	0,006***
	[0,001]	[0,004]	[0,001]
109.bolgexISIC	0,064***	0,154***	0,034***
	[0,003]	[0,008]	[0,001]
110.bolgexISIC	-0,012***	-0,050***	0,031***
	[0,003]	[0,005]	[0,001]
112.bolgexISIC	-0,012***	0,011***	-0,017***
	[0,001]	[0,004]	[0,001]
113.bolgexISIC	-0,030***	0,008**	-0,019***
	[0,003]	[0,003]	[0,002]
114.bolgexISIC	-0,048***	-0,052***	-0,026***
	[0,004]	[0,003]	[0,002]
115.bolgexISIC	-0,012***	0,024***	-0,009***
	[0,001]	[0,005]	[0,001]
116.bolgexISIC	0,001	0,011	0,003**
	[0,003]	[0,007]	[0,001]
117.bolgexISIC	-0,017***	0,102***	-0,014***
	[0,003]	[0,006]	[0,001]
118.bolgexISIC	0,006***	0,009**	-0,003***
	[0,001]	[0,004]	[0,000]
119.bolgexISIC	0,046***	0,087***	0,027***
	[0,003]	[0,008]	[0,001]
120.bolgexISIC	-0,043***	-0,065***	-0,004**
	-0,010***	0,017***	-0,004***
2006.yil	0,003***	0,002	0,004***

	[0,001]	[0,004]	[0,001]
2007.yil	0,005***	0,012***	0,004***
	[0,001]	[0,004]	[0,001]
2008.yil	0,011***	0,024***	0,008***
	[0,002]	[0,004]	[0,001]
2010.yil	0,027***	0,049***	0,017***
	[0,002]	[0,006]	[0,002]
2011.yil	0,027***	0,050***	0,017***
	[0,002]	[0,007]	[0,002]
2012.yil	0,031***	0,053***	0,020***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
2013.yil	0,036***	0,066***	0,023***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
2014.yil	0,036***	0,060***	0,024***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
2015.yil	0,036***	0,061***	0,024***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
2016.yil	0,036***	0,060***	0,024***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]
2017.yil	0,036***	0,060***	0,023***
	[0,003]	[0,009]	[0,002]
2018.yil	0,038***	0,066***	0,025***
	[0,003]	[0,009]	[0,003]
2019.yil	0,038***	0,064***	0,025***
	[0,003]	[0,009]	[0,002]
2021.yil	0,042***	0,067***	0,029***
	[0,004]	[0,009]	[0,003]
2022.yil	0,043***	0,066***	0,032***
	[0,004]	[0,010]	[0,003]

Tablo 39. Tablo12: LPM- İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı
(ibbs_1 değişkeni ile)

	(1)	(2)	(3)
Değişkenler	yarızaman_yi	yarızamanK_yi	yarızamanE_yi
Kadın	0,129*** [0,012]		
Sadece Okuryazar	-0,030** [0,013]	-0,021 [0,015]	-0,014 [0,010]
İlkokul	-0,018 [0,013]	0,015 [0,018]	0,002 [0,011]
Ortaokul	0,019 [0,014]	0,021 [0,023]	0,046*** [0,012]
Lise	-0,055*** [0,013]	-0,112*** [0,019]	0,022 [0,013]
Y.okul ve üzeri	-0,005 [0,020]	-0,062** [0,026]	0,103*** [0,019]
yas	-0,016*** [0,001]	-0,010*** [0,001]	-0,023*** [0,002]
yas2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]
gecmiste_çal	-0,185*** [0,021]	-0,100*** [0,022]	-0,275*** [0,024]
hane yarız.çalışan	0,296*** [0,010]	0,268*** [0,012]	0,299*** [0,010]
hane tamz,çalışan	0,225*** [0,010]	0,224*** [0,004]	0,193*** [0,013]

log #hanehalkı	-0,118*** [0,007]	-0,132*** [0,005]	-0,077*** [0,006]
log gelir etkisi	-0,057*** [0,002]	-0,061*** [0,001]	-0,053*** [0,003]
Evli	0,137*** [0,013]	0,214*** [0,016]	0,091*** [0,010]
Boşanmış	-0,012 [0,007]	-0,007 [0,008]	-0,016* [0,007]
Dul	0,117*** [0,014]	0,117*** [0,018]	0,041** [0,015]
kriz08	-0,044*** [0,008]	-0,025** [0,009]	-0,045*** [0,008]
kovid19	0,039*** [0,008]	0,029*** [0,008]	0,041*** [0,008]
Sabit	0,608*** [0,045]	0,585*** [0,055]	0,735*** [0,054]
Gözlem Sayısı	467.582	194.591	272.991
R-squared	0,249	0,288	0,235
batı_mar	0,086*** [0,002]	0,022*** [0,003]	0,117*** [0,003]
ege	0,011*** [0,001]	-0,036*** [0,001]	0,037*** [0,002]
dogu_mar	0,046*** [0,001]	0,037*** [0,001]	0,042*** [0,002]
batı_ana	0,070***	0,083***	0,042***

	[0,001]	[0,001]	[0,001]
akdeniz	0,012***	-0,008***	0,018***
	[0,002]	[0,002]	[0,002]
orta_ana	-0,017***	-0,016***	-0,020***
	[0,003]	[0,003]	[0,003]
batı_kara	0,046***	0,016***	0,055***
	[0,003]	[0,003]	[0,003]
dogu_kara	-0,053***	-0,095***	-0,030***
	[0,004]	[0,003]	[0,004]
kuzdog_ana	0,051***	0,125***	0,025***
	[0,003]	[0,003]	[0,003]
ortadog_ana	-0,014***	-0,019***	-0,007*
	[0,004]	[0,006]	[0,003]
gundog_ana	-0,064***	-0,038***	-0,059***
	[0,004]	[0,006]	[0,003]

Tablo 40. Tablo12: LPM- İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı
(1bbs_1 ve yıl değişkeni ile)

Değişkenler	(1) yarızaman_yi	(2) yarızamanK_yi	(3) yarızamanE_yi
Kadın	0,118*** [0,010]		
Sadece Okuryazar	-0,040** [0,017]	-0,034 [0,021]	-0,016 [0,011]
İlkokul	-0,025 [0,016]	0,003 [0,021]	0,004 [0,009]
Ortaokul	-0,007 [0,021]	-0,014 [0,037]	0,031*** [0,009]
Lise	-0,064*** [0,016]	-0,129*** [0,027]	0,021* [0,010]
Y.okul ve üzeri	-0,037 [0,030]	-0,096** [0,041]	0,074*** [0,020]
yas	-0,015*** [0,001]	-0,010*** [0,001]	-0,022*** [0,002]
yas2	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]	0,000*** [0,000]
gecmiste_çal	-0,206*** [0,024]	-0,119*** [0,023]	-0,293*** [0,028]
hane yarız.çalışan	0,270*** [0,012]	0,245*** [0,010]	0,274*** [0,014]
hane tamz,çalışan	0,201*** [0,011]	0,207*** [0,005]	0,170*** [0,013]
log #hanehalkı	-0,109*** [0,006]	-0,128*** [0,007]	-0,069*** [0,005]
log gelir etkisi	-0,056*** [0,002]	-0,061*** [0,001]	-0,051*** [0,003]
Evli	0,132*** [0,011]	0,208*** [0,013]	0,086*** [0,010]

Boşanmış	-0,019** [0,007]	-0,018** [0,007]	-0,020** [0,008]
Dul	0,114*** [0,011]	0,106*** [0,012]	0,045*** [0,011]
kriz08	-0,037*** [0,009]	-0,042* [0,019]	-0,031*** [0,007]
kovid19	0,120*** [0,010]	0,097*** [0,009]	0,116*** [0,011]
Sabit	0,545*** [0,039]	0,533*** [0,048]	0,672*** [0,045]
Gözlem Sayısı	467.582	194.591	272.991
R-squared	0,255	0,291	0,242
batı_mar	0,090*** [0,002]	0,027*** [0,003]	0,120*** [0,002]
ege	0,013*** [0,001]	-0,035*** [0,001]	0,039*** [0,001]
dogu_mar	0,048*** [0,001]	0,039*** [0,001]	0,044*** [0,001]
batı_ana	0,074*** [0,001]	0,087*** [0,001]	0,044*** [0,001]
akdeniz	0,015*** [0,001]	-0,005** [0,002]	0,020*** [0,001]
orta_ana	-0,015*** [0,003]	-0,016*** [0,003]	-0,018*** [0,003]
batı_kara	0,049*** [0,002]	0,018*** [0,002]	0,059*** [0,002]
dogu_kara	-0,050*** [0,004]	-0,089*** [0,003]	-0,029*** [0,004]
kuzdog_ana	0,048*** [0,003]	0,123*** [0,004]	0,021*** [0,003]
ortadog_ana	-0,015*** [0,004]	-0,020*** [0,006]	-0,009** [0,004]

gundog_ana	-0,070***	-0,043***	-0,065***
	[0,005]	[0,008]	[0,004]
2006.yil	0,020**	0,003	0,027***
	[0,007]	[0,008]	[0,008]
2007.yil	0,025***	0,009	0,031***
	[0,008]	[0,011]	[0,008]
2008.yil	0,024*	0,010	0,030***
	[0,012]	[0,018]	[0,009]
2010.yil	0,068***	0,068***	0,060***
	[0,009]	[0,015]	[0,009]
2011.yil	0,094***	0,089***	0,084***
	[0,009]	[0,014]	[0,010]
2012.yil	0,108***	0,098***	0,099***
	[0,011]	[0,019]	[0,011]
2013.yil	0,113***	0,096***	0,106***
	[0,009]	[0,014]	[0,009]
2014.yil	0,119***	0,099***	0,112***
	[0,009]	[0,012]	[0,009]
2015.yil	0,108***	0,087***	0,103***
	[0,012]	[0,016]	[0,010]
2016.yil	0,105***	0,083***	0,098***
	[0,014]	[0,019]	[0,010]
2017.yil	0,106***	0,082***	0,100***
	[0,018]	[0,022]	[0,016]
2018.yil	0,119***	0,095***	0,112***
	[0,020]	[0,027]	[0,016]
2019.yil	0,082***	0,057**	0,081***
	[0,017]	[0,021]	[0,013]
2021.yil	0,103***	0,078***	0,103***
	[0,017]	[0,018]	[0,017]
2022.yil	0,133***	0,099***	0,138***
	[0,021]	[0,023]	[0,020]

Tablo 41. Tablo 14: LPM- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs_1 değişkeni ile)

Değişkenler	(1) yarızaman_yi	(2) yarızamanK_yi	(3) yarızamanE_yi
Kadın	-0,075*** [0,006]		
Sadece Okuryazar	0,012 [0,008]	-0,008 [0,009]	0,055*** [0,006]
İlkokul	0,053*** [0,006]	0,004 [0,011]	0,113*** [0,006]
Ortaokul	0,086*** [0,005]	0,030** [0,010]	0,146*** [0,008]
Lise	0,097*** [0,006]	0,024* [0,011]	0,165*** [0,009]
Y.okul ve üzeri	0,116*** [0,007]	0,056*** [0,012]	0,179*** [0,010]
yas	0,013*** [0,000]	0,013*** [0,001]	0,011*** [0,000]
yas2	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]
gecmiste_çal	-0,077*** [0,007]	-0,016 [0,013]	-0,105*** [0,010]
hane yarız.çalışan	0,071*** [0,004]	0,080*** [0,007]	0,063*** [0,004]
hane tamz.çalışan	0,142*** [0,007]	0,178*** [0,007]	0,123*** [0,007]
log #hanehalkı	-0,051*** [0,005]	-0,059*** [0,005]	-0,052*** [0,005]
log gelir etkisi	-0,087*** [0,001]	-0,112*** [0,001]	-0,071*** [0,002]
Evli	0,097***	0,056***	0,121***

	[0,004]	[0,002]	[0,005]
Boşanmış	-0,006*	-0,021***	-0,014***
	[0,003]	[0,004]	[0,003]
Dul	0,060***	0,015***	0,053***
	[0,003]	[0,004]	[0,008]
kriz08	-0,036***	-0,020**	-0,040***
	[0,004]	[0,008]	[0,004]
kovid19	-0,024***	-0,016***	-0,028***
	[0,005]	[0,004]	[0,006]
Sabit	0,578***	0,519***	0,567***
	[0,012]	[0,029]	[0,015]
Gözlem Sayısı	2.341.799	593.707	1.748.092
R-squared	0,271	0,406	0,211
batı_mar	0,002***	-0,008***	0,010***
	[0,001]	[0,000]	[0,001]
ege	-0,017***	-0,031***	-0,008***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]
dogu_mar	-0,003***	0,000	-0,001***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]
batı_ana	-0,008***	-0,016***	-0,002***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]
akdeniz	-0,043***	-0,053***	-0,035***
	[0,001]	[0,001]	[0,001]
orta_ana	-0,033***	-0,051***	-0,025***
	[0,001]	[0,002]	[0,001]
batı_kara	-0,008***	-0,019***	-0,001*
	[0,001]	[0,001]	[0,001]
dogu_kara	-0,005***	-0,019***	0,003***
	[0,001]	[0,001]	[0,000]
kuzdog_ana	-0,023***	0,005*	-0,025***

	[0,002]	[0,003]	[0,002]
ortadog_ana	-0,058***	-0,058***	-0,054***
	[0,002]	[0,004]	[0,002]
gundog_ana	-0,063***	-0,031***	-0,067***
	[0,003]	[0,004]	[0,003]

Tablo 42. Tablo 14: LPM- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs_1 ve yıl değişkeni ile)

Değişkenler	(1) yarızaman_yi	(2) yarızamanK_yi	(3) yarızamanE_yi
Kadın	-0,073*** [0,007]		
Sadece Okuryazar	0,017** [0,007]	-0,003 [0,007]	0,056*** [0,007]
İlkokul	0,049*** [0,006]	0,001 [0,010]	0,106*** [0,008]
Ortaokul	0,081*** [0,007]	0,027** [0,011]	0,137*** [0,010]
Lise	0,091*** [0,007]	0,018 [0,012]	0,155*** [0,011]
Y.okul ve üzeri	0,110*** [0,007]	0,050*** [0,013]	0,168*** [0,012]
yas	0,013*** [0,001]	0,013*** [0,001]	0,011*** [0,000]
yas2	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]
gecmiste_çal	-0,078*** [0,007]	-0,024* [0,013]	-0,102*** [0,010]
hane yarız.çalışan	0,071*** [0,004]	0,075*** [0,006]	0,065*** [0,004]
hane tamz,çalışan	0,137*** [0,008]	0,168*** [0,009]	0,121*** [0,008]
log #hanehalkı	-0,054*** [0,007]	-0,060*** [0,006]	-0,056*** [0,008]
log gelir etkisi	-0,088*** [0,001]	-0,114*** [0,001]	-0,073*** [0,002]
Evli	0,091*** [0,004]	0,055*** [0,003]	0,114*** [0,005]

Boşanmış	-0,016*** [0,003]	-0,028*** [0,003]	-0,019*** [0,004]
Dul	0,047*** [0,003]	0,008 [0,005]	0,040*** [0,007]
kriz08	-0,038*** [0,006]	-0,029** [0,009]	-0,041*** [0,006]
kovid19	-0,027*** [0,009]	-0,024* [0,012]	-0,030** [0,010]
Sabit	0,598*** [0,019]	0,551*** [0,042]	0,587*** [0,017]
Gözlem Sayısı	2.341.799	593.707	1.748.092
R-squared	0,272	0,407	0,212
batı_mar	0,002*** [0,001]	-0,008*** [0,000]	0,010*** [0,001]
ege	-0,017*** [0,000]	-0,031*** [0,000]	-0,008*** [0,000]
dogu_mar	-0,003*** [0,000]	0,000 [0,001]	-0,001*** [0,000]
batı_ana	-0,008*** [0,000]	-0,017*** [0,000]	-0,002*** [0,000]
akdeniz	-0,043*** [0,001]	-0,053*** [0,001]	-0,036*** [0,001]
orta_ana	-0,033*** [0,001]	-0,050*** [0,001]	-0,025*** [0,001]
batı_kara	-0,008*** [0,001]	-0,019*** [0,001]	-0,001* [0,001]
dogu_kara	-0,005*** [0,001]	-0,019*** [0,001]	0,003*** [0,001]
kuzdog_ana	-0,023*** [0,002]	0,006** [0,003]	-0,025*** [0,002]
ortadog_ana	-0,057*** [0,002]	-0,057*** [0,003]	-0,054*** [0,002]

gundog_ana	-0,062***	-0,028***	-0,066***
	[0,003]	[0,003]	[0,003]
2006.yil	0,006**	0,007*	0,006*
	[0,002]	[0,003]	[0,003]
2007.yil	0,005	0,006	0,004
	[0,005]	[0,007]	[0,006]
2008.yil	-0,005	-0,003	-0,006
	[0,005]	[0,005]	[0,006]
2010.yil	-0,018***	-0,017**	-0,018***
	[0,004]	[0,007]	[0,004]
2011.yil	0,003	-0,002	0,004
	[0,005]	[0,010]	[0,004]
2012.yil	0,008	0,003	0,009
	[0,006]	[0,012]	[0,005]
2013.yil	0,004	-0,008	0,008
	[0,006]	[0,011]	[0,006]
2014.yil	0,006	0,001	0,008
	[0,007]	[0,012]	[0,007]
2015.yil	0,001	-0,005	0,004
	[0,008]	[0,013]	[0,008]
2016.yil	-0,004	-0,011	-0,001
	[0,009]	[0,012]	[0,009]
2017.yil	-0,004	-0,016	0,000
	[0,009]	[0,015]	[0,008]
2018.yil	-0,006	-0,017	-0,002
	[0,008]	[0,010]	[0,009]
2019.yil	-0,030***	-0,035**	-0,027**
	[0,009]	[0,011]	[0,010]
2021.yil	-0,013**	-0,020**	-0,010
	[0,005]	[0,008]	[0,007]
2022.yil	0,006	-0,004	0,010
	[0,004]	[0,009]	[0,006]

Tablo 43. Tablo 15: Probit Tam Zamanlı Çalışmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (BölgexISIC değişkeni ile)

	Probit			Marjinler		
Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	yarızaman_yt	yarızamanK_yt	yarızamanE_yt	f_margin_1	f_margin_w	f_margin_m
Kadın	0,675*** [0,030]			0,06*** [0,00]		
Sadece Okuryazar	-0,130*** [0,036]	-0,081** [0,036]	-0,246*** [0,031]	-0,01*** [0,00]	-0,01** [0,01]	-0,01*** [0,00]
İlkokul	-0,027 [0,033]	0,056* [0,033]	-0,143*** [0,034]	-0,00 [0,00]	0,01* [0,00]	-0,01*** [0,00]
Ortaokul	0,014 [0,040]	0,137*** [0,043]	-0,120*** [0,038]	0,00 [0,00]	0,02*** [0,01]	-0,01*** [0,00]
Lise	-0,125*** [0,045]	-0,113** [0,055]	-0,180*** [0,046]	-0,01*** [0,00]	-0,02** [0,01]	-0,01*** [0,00]
Y.okul ve üzeri	-0,090 [0,070]	-0,158** [0,080]	-0,037 [0,061]	-0,01 [0,01]	-0,02** [0,01]	-0,00 [0,00]
yas	-0,080*** [0,005]	-0,063*** [0,007]	-0,092*** [0,007]	-0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]
yas2	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]
ex	-0,023***	-0,025***	-0,019***	-0,00***	-0,00***	-0,00***

	[0,004]	[0,006]	[0,003]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
ex2	0,000***	0,001***	0,000***	0,00***	0,00***	0,00***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
gecmiste_çal	-0,107***	-0,078***	-0,123***	-0,01***	-0,01***	-0,01***
	[0,016]	[0,026]	[0,015]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
SGK_Kayıt	-0,800***	-0,896***	-0,661***	-0,07***	-0,13***	-0,04***
	[0,029]	[0,039]	[0,024]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
hane yarız.çalısan	0,518***	0,537***	0,516***	0,04***	0,08***	0,03***
	[0,031]	[0,034]	[0,031]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
hane tamz,çalısan	-0,089***	-0,085***	-0,120***	-0,01***	-0,01***	-0,01***
	[0,010]	[0,013]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
log #hanehalkı	-0,192***	-0,169***	-0,108***	-0,02***	-0,02***	-0,01***
	[0,016]	[0,024]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
log gelir etkisi	0,079***	0,078***	0,053***	0,01***	0,01***	0,00***
	[0,005]	[0,005]	[0,004]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Evli	0,039**	0,266***	-0,190***	0,00**	0,04***	-0,01***
	[0,018]	[0,029]	[0,015]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Boşanmış	-0,032	0,046	-0,048	-0,00	0,01	-0,00
	[0,027]	[0,029]	[0,030]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Dul	-0,002	0,164***	-0,116**	-0,00	0,02***	-0,01**
	[0,030]	[0,033]	[0,048]	[0,00]	[0,00]	[0,00]

İşveren	-0,221*** [0,036]	-0,090 [0,056]	-0,272*** [0,030]	-0,01*** [0,00]	-0,01* [0,01]	-0,01*** [0,00]
Kendi Hesabına	0,641*** [0,050]	0,963*** [0,047]	0,443*** [0,039]	0,07*** [0,01]	0,20*** [0,01]	0,03*** [0,00]
Ücretsiz Aile	0,753*** [0,032]	0,807*** [0,036]	0,643*** [0,034]	0,09*** [0,01]	0,16*** [0,01]	0,06*** [0,00]
kriz08	-0,083*** [0,025]	-0,062* [0,034]	-0,095*** [0,022]	-0,01*** [0,00]	-0,01* [0,00]	-0,01*** [0,00]
kovid19	0,222*** [0,018]	0,168*** [0,023]	0,256*** [0,019]	0,02*** [0,00]	0,02*** [0,00]	0,02*** [0,00]
3.bolgexISIC	0,232*** [0,015]	0,471*** [0,038]	0,358*** [0,012]	0,01*** [0,00]	0,06*** [0,00]	0,02*** [0,00]
4.bolgexISIC	0,219*** [0,011]	0,291*** [0,025]	0,286*** [0,008]	0,01*** [0,00]	0,03*** [0,00]	0,01*** [0,00]
5.bolgexISIC	0,338*** [0,034]	0,218*** [0,044]	0,393*** [0,022]	0,02*** [0,00]	0,02*** [0,00]	0,02*** [0,00]
6.bolgexISIC	0,030 [0,039]	0,094* [0,049]	0,113*** [0,027]	0,00 [0,00]	0,01* [0,00]	0,00*** [0,00]
7.bolgexISIC	0,062*** [0,014]	0,337*** [0,022]	-0,024* [0,013]	0,00*** [0,00]	-0,04*** [0,00]	-0,00* [0,00]
8.bolgexISIC	0,497***	0,518***	0,377***	0,04***	0,07***	0,02***

	[0,021]	[0,029]	[0,016]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
9.bolgexISIC	0,701***	0,808***	0,662***	0,06***	0,12***	0,04***
	[0,047]	[0,054]	[0,033]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
10.bolgexISIC	0,351***	0,271***	0,544***	0,02***	0,03***	0,03***
	[0,011]	[0,016]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
12.bolgexISIC	0,231***	0,172***	0,197***	0,01***	0,02***	0,01***
	[0,009]	[0,016]	[0,007]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
13.bolgexISIC	0,509***	0,507***	0,626***	0,04***	0,06***	0,04***
	[0,014]	[0,035]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
14.bolgexISIC	0,286***	0,165***	0,413***	0,02***	0,02***	0,02***
	[0,014]	[0,028]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
15.bolgexISIC	0,356***	0,205***	0,460***	0,02***	0,02***	0,02***
	[0,022]	[0,039]	[0,017]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
16.bolgexISIC	0,290***	0,174***	0,438***	0,02***	0,02***	0,02***
	[0,035]	[0,041]	[0,026]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
17.bolgexISIC	0,288***	0,549***	0,262***	0,02***	0,07***	0,01***
	[0,017]	[0,033]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
18.bolgexISIC	0,503***	0,498***	0,337***	0,04***	0,06***	0,02***
	[0,017]	[0,026]	[0,014]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
19.bolgexISIC	0,784***	0,938***	0,625***	0,07***	0,14***	0,04***
	[0,051]	[0,059]	[0,034]	[0,01]	[0,01]	[0,00]

20.bolgexISIC	0,410***	0,206***	0,751***	0,03***	0,02***	0,05***
	[0,012]	[0,017]	[0,018]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
22.bolgexISIC	0,125***	0,072***	0,137***	0,01***	0,01***	0,01***
	[0,008]	[0,013]	[0,005]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
23.bolgexISIC	0,397***	0,287***	0,506***	0,03***	0,03***	0,03***
	[0,014]	[0,031]	[0,008]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
24.bolgexISIC	0,224***	0,088***	0,363***	0,01***	0,01***	0,02***
	[0,013]	[0,025]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
25.bolgexISIC	0,381***	0,407***	0,414***	0,03***	0,05***	0,02***
	[0,024]	[0,037]	[0,018]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
26.bolgexISIC	0,155***	0,148***	0,287***	0,01***	0,02***	0,01***
	[0,038]	[0,049]	[0,026]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
27.bolgexISIC	0,350***	0,467***	0,330***	0,02***	0,06***	0,02***
	[0,019]	[0,035]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
28.bolgexISIC	0,451***	0,394***	0,369***	0,03***	0,05***	0,02***
	[0,019]	[0,028]	[0,016]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
29.bolgexISIC	0,946***	1,087***	0,804***	0,10***	0,18***	0,06***
	[0,053]	[0,062]	[0,037]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
30.bolgexISIC	0,253***	0,096***	0,538***	0,02***	0,01***	0,03***
	[0,010]	[0,015]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
32.bolgexISIC	0,244***	0,199***	0,194***	0,02***	0,02***	0,01***

	[0,009]	[0,012]	[0,007]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
33.bolgexISIC	0,340***	0,343***	0,437***	0,02***	0,04***	0,02***
	[0,014]	[0,036]	[0,007]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
34.bolgexISIC	0,304***	0,243***	0,406***	0,02***	0,03***	0,02***
	[0,012]	[0,023]	[0,009]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
35.bolgexISIC	0,484***	0,287***	0,616***	0,04***	0,03***	0,04***
	[0,024]	[0,036]	[0,017]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
36.bolgexISIC	0,165***	0,188***	0,276***	0,01***	0,02***	0,01***
	[0,038]	[0,048]	[0,026]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
37.bolgexISIC	0,333***	0,374***	0,398***	0,02***	0,04***	0,02***
	[0,017]	[0,024]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
38.bolgexISIC	0,469***	0,510***	0,335***	0,04***	0,06***	0,02***
	[0,017]	[0,024]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
39.bolgexISIC	0,897***	1,042***	0,755***	0,09***	0,17***	0,05***
	[0,051]	[0,057]	[0,036]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
40.bolgexISIC	0,338***	0,225***	0,570***	0,02***	0,02***	0,03***
	[0,010]	[0,015]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
42.bolgexISIC	0,371***	0,551***	0,094***	0,03***	0,07***	0,00***
	[0,010]	[0,022]	[0,004]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
43.bolgexISIC	0,250***	0,082**	0,356***	0,02***	0,01**	0,02***
	[0,015]	[0,034]	[0,007]	[0,00]	[0,00]	[0,00]

44.bolgexISIC	0,244***	0,239***	0,316***	0,02***	0,03***	0,01***
	[0,012]	[0,023]	[0,008]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
45.bolgexISIC	0,333***	0,313***	0,365***	0,02***	0,04***	0,02***
	[0,038]	[0,048]	[0,027]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
46.bolgexISIC	0,124***	0,062	0,306***	0,01***	0,01	0,01***
	[0,041]	[0,050]	[0,026]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
47.bolgexISIC	0,567***	0,866***	0,470***	0,05***	0,13***	0,02***
	[0,015]	[0,021]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
48.bolgexISIC	0,496***	0,591***	0,257***	0,04***	0,08***	0,01***
	[0,019]	[0,026]	[0,017]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
49.bolgexISIC	1,101***	1,311***	0,868***	0,12***	0,23***	0,06***
	[0,056]	[0,063]	[0,040]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
50.bolgexISIC	0,464***	0,430***	0,597***	0,03***	0,05***	0,03***
	[0,014]	[0,019]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
52.bolgexISIC	0,257***	0,271***	0,122***	0,02***	0,03***	0,00***
	[0,012]	[0,025]	[0,005]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
53.bolgexISIC	0,368***	0,354***	0,455***	0,03***	0,04***	0,02***
	[0,014]	[0,032]	[0,007]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
54.bolgexISIC	0,165***	0,077***	0,278***	0,01***	0,01***	0,01***
	[0,011]	[0,021]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
55.bolgexISIC	0,161***	0,023	0,310***	0,01***	0,00	0,01***

	[0,018]	[0,032]	[0,017]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
56.bolgexISIC	0,135***	-0,044	0,348***	0,01***	-0,00	0,02***
	[0,033]	[0,041]	[0,021]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
57.bolgexISIC	0,423***	0,643***	0,318***	0,03***	0,09***	0,01***
	[0,015]	[0,023]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
58.bolgexISIC	0,394***	0,354***	0,336***	0,03***	0,04***	0,02***
	[0,015]	[0,023]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
59.bolgexISIC	1,139***	1,227***	1,039***	0,13***	0,21***	0,09***
	[0,054]	[0,060]	[0,038]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
60.bolgexISIC	0,199***	0,038**	0,507***	0,01***	0,00**	0,03***
	[0,009]	[0,015]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
62.bolgexISIC	0,167***	0,259***	-0,047***	0,01***	0,03***	-0,00***
	[0,012]	[0,027]	[0,005]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
63.bolgexISIC	0,087***	0,279***	0,147***	0,01***	0,03***	0,01***
	[0,015]	[0,027]	[0,005]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
64.bolgexISIC	0,135***	0,158***	0,204***	0,01***	0,02***	0,01***
	[0,013]	[0,020]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
65.bolgexISIC	0,108***	-0,347***	0,268***	0,01***	-0,03***	0,01***
	[0,018]	[0,027]	[0,015]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
66.bolgexISIC	0,154***	0,363***	-0,105***	0,01***	0,04***	-0,00***
	[0,031]	[0,040]	[0,020]	[0,00]	[0,00]	[0,00]

67.bolgexISIC	0,715***	1,502***	0,222***	0,06***	0,29***	0,01***
	[0,015]	[0,017]	[0,013]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
68.bolgexISIC	0,455***	0,511***	0,311***	0,03***	0,06***	0,01***
	[0,015]	[0,022]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
69.bolgexISIC	0,894***	1,043***	0,744***	0,09***	0,17***	0,05***
	[0,052]	[0,060]	[0,036]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
70.bolgexISIC	0,191***	0,038**	0,469***	0,01***	0,00**	0,02***
	[0,009]	[0,016]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
72.bolgexISIC	0,273***	0,259***	0,179***	0,02***	0,03***	0,01***
	[0,009]	[0,017]	[0,006]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
73.bolgexISIC	0,177***	0,168***	0,264***	0,01***	0,02***	0,01***
	[0,014]	[0,030]	[0,006]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
74.bolgexISIC	0,235***	0,127***	0,364***	0,02***	0,01***	0,02***
	[0,013]	[0,022]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
75.bolgexISIC	0,284***	0,257***	0,317***	0,02***	0,03***	0,01***
	[0,019]	[0,029]	[0,016]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
76.bolgexISIC	0,192***	0,184***	0,250***	0,01***	0,02***	0,01***
	[0,035]	[0,045]	[0,023]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
77.bolgexISIC	0,622***	0,806***	0,559***	0,05***	0,12***	0,03***
	[0,014]	[0,019]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
78.bolgexISIC	0,398***	0,404***	0,269***	0,03***	0,05***	0,01***

	[0,016]	[0,024]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
79.bolgexISIC	0,802***	0,986***	0,619***	0,08***	0,15***	0,04***
	[0,048]	[0,056]	[0,032]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
80.bolgexISIC	0,191***	0,034**	0,500***	0,01***	0,00**	0,03***
	[0,010]	[0,017]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
82.bolgexISIC	-0,020*	-0,201***	0,032***	-0,00*	-0,02***	0,00***
	[0,012]	[0,025]	[0,007]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
83.bolgexISIC	-0,245***	-0,123***	-0,140***	-0,01***	-0,01***	-0,00***
	[0,015]	[0,033]	[0,009]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
84.bolgexISIC	-0,093***	-0,287***	0,073***	-0,00***	-0,02***	0,00***
	[0,014]	[0,022]	[0,014]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
85.bolgexISIC	0,220***	-0,117**	0,353***	0,01***	-0,01**	0,02***
	[0,028]	[0,048]	[0,019]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
86.bolgexISIC	-0,271***	-0,484***	-0,004	-0,01***	-0,04***	-0,00
	[0,031]	[0,041]	[0,026]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
87.bolgexISIC	0,327***	0,630***	0,213***	0,02***	0,08***	0,01***
	[0,018]	[0,018]	[0,014]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
88.bolgexISIC	-0,003	-0,085***	-0,030*	-0,00	-0,01***	-0,00*
	[0,019]	[0,029]	[0,016]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
89.bolgexISIC	0,648***	0,743***	0,544***	0,05***	0,10***	0,03***
	[0,050]	[0,057]	[0,034]	[0,01]	[0,01]	[0,00]

90.bolgexISIC	-0,118***	-0,298***	0,232***	-0,01***	-0,03***	0,01***
	[0,011]	[0,019]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
92.bolgexISIC	0,461***	0,811***	-0,026***	0,03***	0,12***	-0,00***
	[0,016]	[0,029]	[0,007]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
93.bolgexISIC	-0,064***	0,729***	-0,019**	-0,00***	0,10***	-0,00**
	[0,016]	[0,033]	[0,008]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
94.bolgexISIC	0,084***	0,052***	0,211***	0,00***	0,01***	0,01***
	[0,015]	[0,017]	[0,014]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
95.bolgexISIC	0,269***	0,285***	0,307***	0,02***	0,03***	0,01***
	[0,021]	[0,042]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
96.bolgexISIC	0,202***	0,282***	0,212***	0,01***	0,03***	0,01***
	[0,034]	[0,050]	[0,020]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
97.bolgexISIC	0,613***	1,153***	0,567***	0,05***	0,19***	0,03***
	[0,017]	[0,025]	[0,011]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
98.bolgexISIC	0,288***	0,365***	0,196***	0,02***	0,04***	0,01***
	[0,021]	[0,028]	[0,014]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
99.bolgexISIC	1,038***	1,300***	0,841***	0,11***	0,23***	0,06***
	[0,050]	[0,059]	[0,032]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
100.bolgexISIC	0,243***	-0,124***	0,667***	0,02***	-0,01***	0,04***
	[0,010]	[0,022]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
102.bolgexISIC	0,134***	0,287***	-0,088***	0,01***	0,03***	-0,00***

	[0,011]	[0,018]	[0,006]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
103.bolgexISIC	0,057***	0,097***	0,108***	0,00***	0,01***	0,00***
	[0,017]	[0,026]	[0,009]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
104.bolgexISIC	0,024	0,109***	0,136***	0,00	0,01***	0,01***
	[0,015]	[0,016]	[0,014]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
105.bolgexISIC	-0,095***	0,016	0,011	-0,00***	0,00	0,00
	[0,018]	[0,038]	[0,018]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
106.bolgexISIC	0,149***	-0,465***	0,398***	0,01***	-0,04***	0,02***
	[0,032]	[0,047]	[0,021]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
107.bolgexISIC	0,280***	0,869***	0,249***	0,02***	0,13***	0,01***
	[0,015]	[0,028]	[0,013]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
108.bolgexISIC	0,228***	0,247***	0,113***	0,01***	0,03***	0,00***
	[0,011]	[0,018]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
109.bolgexISIC	0,953***	1,206***	0,786***	0,10***	0,21***	0,05***
	[0,046]	[0,057]	[0,031]	[0,01]	[0,01]	[0,00]
110.bolgexISIC	0,110***	-0,208***	0,514***	0,01***	-0,02***	0,03***
	[0,011]	[0,021]	[0,015]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
112.bolgexISIC	-0,132***	0,125***	-0,331***	-0,01***	0,01***	-0,01***
	[0,013]	[0,015]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
113.bolgexISIC	-0,116***	0,224***	-0,043***	-0,01***	0,02***	-0,00***
	[0,016]	[0,023]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]

114.bolgexISIC		-0,254***	-0,173***	-0,129***	-0,01***	-0,02***	-0,00***
		[0,017]	[0,010]	[0,015]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
115.bolgexISIC		-0,117***	0,092***	-0,069***	-0,01***	0,01***	-0,00***
		[0,014]	[0,032]	[0,012]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
116.bolgexISIC		-0,087***	-0,143***	0,041**	-0,00***	-0,01***	0,00**
		[0,029]	[0,043]	[0,017]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
117.bolgexISIC		0,070***	0,694***	-0,017	0,00***	0,09***	-0,00
		[0,012]	[0,015]	[0,013]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
118.bolgexISIC		0,118***	0,201***	-0,041***	0,01***	0,02***	-0,00***
		[0,012]	[0,017]	[0,011]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
119.bolgexISIC		0,742***	0,839***	0,666***	0,07***	0,12***	0,04***
		[0,046]	[0,055]	[0,030]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
120.bolgexISIC		-0,172***	-0,349***	0,148***	-0,01***	-0,03***	0,01***
		[0,014]	[0,023]	[0,017]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Sabit		-0,107	0,114	0,113			
		[0,100]	[0,141]	[0,132]			
Gözlem Sayısı		2.120.259	537.914	1.582.345	2.120.259	537.914	1.582.345
LROC	Altındaki	0,8576	0,8536	0,8357			
Alan							
Doğru	Kategorize	% 94,60	% 89,48	% 96,62			
Edilen %							

Tablo 44. Tablo 16: Probit İşsiz Olmak Yerine Yarı Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs değişkeni ile)

	Probit			Marjinler		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Değişkenler	yarızaman_yi	yarızamanK_yi	yarızamanE_yi	yarızaman_yi	yarızamanK_yi	yarızamanE_yi
Kadın	0,483*** [0,045]			0,12*** [0,01]		
Sadece Okuryazar	-0,144*** [0,027]	-0,062 [0,042]	-0,168*** [0,026]	-0,04*** [0,01]	-0,02 [0,01]	-0,03*** [0,01]
İlkokul	-0,068* [0,038]	0,037 [0,048]	-0,036 [0,055]	-0,02* [0,01]	0,01 [0,01]	-0,01 [0,01]
Ortaokul	0,073 [0,046]	0,104 [0,070]	0,148** [0,061]	0,02 [0,01]	0,03 [0,02]	0,03*** [0,01]
Lise	-0,235*** [0,033]	-0,403*** [0,048]	0,032 [0,069]	-0,06*** [0,01]	-0,11*** [0,01]	0,01 [0,01]
Y.okul ve üzeri	-0,048 [0,065]	-0,239*** [0,078]	0,352*** [0,086]	-0,01 [0,02]	-0,07*** [0,02]	0,08*** [0,02]
yas	-0,054*** [0,003]	-0,027*** [0,004]	-0,084*** [0,006]	-0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]	-0,02*** [0,00]
yas2	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,001*** [0,000]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]	0,00*** [0,00]
gecmiste_çal	-0,684*** [0,059]	-0,357*** [0,076]	-1,040*** [0,052]	-0,17*** [0,01]	-0,10*** [0,02]	-0,22*** [0,01]

hane yarız,çalışan	1,040*** [0,036]	0,939*** [0,037]	1,109*** [0,032]	0,25*** [0,01]	0,26*** [0,01]	0,23*** [0,01]
hane tamz,çalışan	0,798*** [0,016]	0,754*** [0,008]	0,797*** [0,027]	0,20*** [0,00]	0,21*** [0,00]	0,17*** [0,01]
log #hanchalkı	-0,493*** [0,005]	-0,500*** [0,017]	-0,380*** [0,015]	-0,12*** [0,00]	-0,14*** [0,01]	-0,08*** [0,00]
log gelir etkisi	-0,214*** [0,003]	-0,208*** [0,004]	-0,241*** [0,006]	-0,05*** [0,00]	-0,06*** [0,00]	-0,05*** [0,00]
Evli	0,598*** [0,034]	0,768*** [0,044]	0,478*** [0,032]	0,14*** [0,01]	0,22*** [0,01]	0,10*** [0,01]
Boşanmış	0,031 [0,026]	0,064** [0,030]	-0,043 [0,031]	0,01 [0,01]	0,02** [0,01]	-0,01 [0,01]
Dul	0,425*** [0,041]	0,429*** [0,045]	0,226*** [0,057]	0,10*** [0,01]	0,11*** [0,01]	0,04*** [0,01]
kriz08	-0,199*** [0,032]	-0,103*** [0,035]	-0,242*** [0,036]	-0,05*** [0,01]	-0,03*** [0,01]	-0,05*** [0,01]
kovid19	0,142*** [0,028]	0,101*** [0,025]	0,166*** [0,033]	0,03*** [0,01]	0,03*** [0,01]	0,03*** [0,01]
batı_mar	0,291*** [0,004]	0,069*** [0,007]	0,451*** [0,005]	0,07*** [0,00]	0,02*** [0,00]	0,10*** [0,00]
ege	0,028*** [0,003]	-0,139*** [0,004]	0,154*** [0,003]	0,01*** [0,00]	-0,04*** [0,00]	0,03*** [0,00]

dogu_mar	0,170*** [0,003]	0,131*** [0,003]	0,181*** [0,005]	0,04*** [0,00]	0,04*** [0,00]	0,04*** [0,00]
batı_ana	0,247*** [0,004]	0,277*** [0,003]	0,174*** [0,005]	0,06*** [0,00]	0,08*** [0,00]	0,04*** [0,00]
akdeniz	0,030*** [0,005]	-0,040*** [0,006]	0,072*** [0,004]	0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]	0,01*** [0,00]
orta_ana	-0,086*** [0,009]	-0,069*** [0,010]	-0,113*** [0,008]	-0,02*** [0,00]	-0,02*** [0,00]	-0,02*** [0,00]
batı_kara	0,164*** [0,007]	0,052*** [0,008]	0,236*** [0,008]	0,04*** [0,00]	0,01*** [0,00]	0,05*** [0,00]
dogu_kara	-0,251*** [0,011]	-0,405*** [0,010]	-0,147*** [0,014]	-0,05*** [0,00]	-0,10*** [0,00]	-0,03*** [0,00]
kuzdog_ana	0,191*** [0,008]	0,415*** [0,009]	0,118*** [0,007]	0,05*** [0,00]	0,12*** [0,00]	0,02*** [0,00]
ortadog_ana	-0,090*** [0,012]	-0,091*** [0,017]	-0,056*** [0,008]	-0,02*** [0,00]	-0,02*** [0,00]	-0,01*** [0,00]
gundog_ana	-0,390*** [0,012]	-0,193*** [0,021]	-0,417*** [0,006]	-0,08*** [0,00]	-0,05*** [0,01]	-0,07*** [0,00]
Sabit	0,391*** [0,093]	0,085 [0,119]	1,030*** [0,118]			

Gözlem Sayısı		467.582	194.591	272.991
LROC	Altındaki	0,8206	0,8255	0,8238
Alan				
Doğru	Kategorize	% 80,67	% 76,56	% 84,65
Edilen Oran				

Tablo 45. Tablo 17: Probit- İşsiz Olmak Yerine Tam Zamanlı Çalışma Olasılığı (ibbs_1 değişkeni ile)

	Probit			Marjinler		
Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	tamzaman_ti	tamzamanK_ti	tamzamanE_ti	tamzaman_ti	tamzamanK_ti	tamzamanE_ti
Kadın	-0,398*** [0,041]			-0,09*** [0,01]		
Sadece Okuryazar	0,076** [0,035]	0,009 [0,046]	0,242*** [0,027]	0,02* [0,01]	-0,00 [0,01]	0,07*** [0,01]
İlkokul	0,111*** [0,024]	-0,097* [0,050]	0,362*** [0,029]	0,04*** [0,01]	-0,02 [0,01]	0,10*** [0,01]
Ortaokul	0,303*** [0,034]	0,045 [0,054]	0,564*** [0,045]	0,08*** [0,01]	0,03* [0,01]	0,15*** [0,01]
Lise	0,343*** [0,036]	0,013 [0,062]	0,648*** [0,045]	0,09*** [0,01]	0,02 [0,02]	0,16*** [0,01]
Y.okul ve üzeri	0,460*** [0,040]	0,197*** [0,068]	0,739*** [0,049]	0,12*** [0,01]	0,07*** [0,02]	0,18*** [0,01]
yas	0,071*** [0,004]	0,062*** [0,006]	0,062*** [0,003]	0,01*** [0,00]	0,01*** [0,00]	0,01*** [0,00]
yas2	-0,001*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,00*** [0,00]	-0,00*** [0,00]	-0,00*** [0,00]
gecmiste_çal	-0,515*** [0,038]	-0,156** [0,076]	-0,769*** [0,037]	-0,10*** [0,01]	-0,03 [0,02]	-0,14*** [0,01]

hane yarız.çalışan	0,094*** [0,020]	0,054*** [0,017]	0,111*** [0,022]	0,02*** [0,00]	0,02*** [0,01]	0,02*** [0,00]
hane tamz,çalışan	0,153*** [0,021]	0,176*** [0,012]	0,177*** [0,026]	0,03*** [0,00]	0,05*** [0,00]	0,03*** [0,00]
log #hanehalkı	-0,262*** [0,026]	-0,231*** [0,025]	-0,317*** [0,023]	-0,05*** [0,00]	-0,06*** [0,01]	-0,05*** [0,00]
Evli	0,410*** [0,017]	0,074*** [0,017]	0,622*** [0,025]	0,10*** [0,00]	0,03*** [0,00]	0,14*** [0,01]
Boşanmış	-0,028* [0,017]	-0,155*** [0,024]	-0,037 [0,023]	0,00 [0,01]	-0,03*** [0,01]	-0,01 [0,00]
Dul	0,233*** [0,015]	-0,112*** [0,013]	0,247*** [0,035]	0,07*** [0,00]	-0,02*** [0,00]	0,07*** [0,01]
kriz08	-0,158*** [0,022]	-0,064* [0,035]	-0,193*** [0,022]	-0,03*** [0,00]	-0,02** [0,01]	-0,04*** [0,00]
kovid19	-0,138*** [0,017]	-0,077*** [0,019]	-0,168*** [0,017]	-0,03*** [0,00]	-0,02*** [0,01]	-0,03*** [0,00]
batı_mar	0,068*** [0,003]	-0,037*** [0,006]	0,149*** [0,002]	0,01*** [0,00]	-0,01*** [0,00]	0,02*** [0,00]
ege	-0,068*** [0,001]	-0,151*** [0,004]	-0,009*** [0,002]	-0,01*** [0,00]	-0,04*** [0,00]	-0,00*** [0,00]
dogu_mar	0,021*** [0,002]	-0,013*** [0,002]	0,049*** [0,002]	0,00*** [0,00]	-0,00*** [0,00]	0,01*** [0,00]

batı_ana	-0,029***	-0,143***	0,031***	-0,01***	-0,04***	0,01***
	[0,004]	[0,007]	[0,002]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
akdeniz	-0,195***	-0,268***	-0,149***	-0,04***	-0,07***	-0,03***
	[0,002]	[0,002]	[0,004]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
orta_ana	-0,157***	-0,297***	-0,095***	-0,03***	-0,08***	-0,02***
	[0,005]	[0,004]	[0,006]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
batı_kara	-0,008**	-0,109***	0,050***	-0,00**	-0,03***	0,01***
	[0,003]	[0,002]	[0,004]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
dogu_kara	0,004	-0,057***	0,052***	0,00	-0,01***	0,01***
	[0,004]	[0,004]	[0,004]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
kuzdog_ana	-0,083***	0,008	-0,089***	-0,02***	0,00	-0,02***
	[0,008]	[0,009]	[0,010]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
ortadog_ana	-0,264***	-0,314***	-0,236***	-0,06***	-0,09***	-0,05***
	[0,010]	[0,015]	[0,012]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
gundog_ana	-0,277***	-0,178***	-0,283***	-0,06***	-0,05***	-0,06***
	[0,012]	[0,017]	[0,015]	[0,00]	[0,01]	[0,00]
Sabit	-0,150*	-0,448***	-0,067			
	[0,080]	[0,125]	[0,107]			
Gözlem Sayısı	2.341.799	593.707	1.748.092	2.341.799	593.707	1.748.092
LROC Altındaki Alan	0,7174	0, 6755	0,7321			
Doğru Kategorize Edilen Oran	% 85,19	% 78,92	% 87,47			

Tablo 46.Tablo 28: Tam ve Yarı Zamanlı Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemi Sonuçları (BölgexISIC Değişkeni ile)

VARIABLES	(1) ln_saat_gelir	(2) ln_saat_gelirf	(3) ln_saat_gelirm	(4) ln_saat_gelir	(5) ln_saat_gelirf	(6) ln_saat_gelirm
kadin	-0,065*** [0,005]			-0,110*** [0,017]		
sadece okuryazar	0,159*** [0,013]	0,152*** [0,023]	0,125*** [0,010]	0,047 [0,045]	0,015 [0,045]	0,114* [0,067]
ilkokul	0,093*** [0,014]	0,071*** [0,017]	0,061*** [0,010]	0,081** [0,033]	0,048 [0,034]	0,147*** [0,046]
ortaokul	0,233*** [0,016]	0,206*** [0,019]	0,199*** [0,011]	0,068* [0,038]	0,004 [0,041]	0,146*** [0,048]
lise	0,345*** [0,017]	0,306*** [0,021]	0,312*** [0,013]	0,317*** [0,035]	0,255*** [0,039]	0,401*** [0,047]
uni_dr	0,752*** [0,022]	0,708*** [0,024]	0,711*** [0,017]	0,694*** [0,046]	0,658*** [0,047]	0,730*** [0,055]
yas	0,033*** [0,001]	0,029*** [0,002]	0,036*** [0,002]	0,047*** [0,003]	0,031*** [0,004]	0,067*** [0,003]
yas2	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]
ex	0,016***	0,024***	0,014***	0,026***	0,033***	0,015***

	[0,001]	[0,002]	[0,001]	[0,002]	[0,003]	[0,003]
ex2	-0,000**	-0,000***	-0,000	-0,001***	-0,001***	-0,000**
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
log #hanehalkı	-0,094***	-0,129***	-0,078***	-0,056***	-0,081***	-0,042**
	[0,007]	[0,008]	[0,007]	[0,015]	[0,016]	[0,017]
log gelir etkisi	-0,026***	-0,039***	-0,025***	-0,114***	-0,105***	-0,106***
	[0,003]	[0,004]	[0,004]	[0,007]	[0,008]	[0,008]
SGK_Kayıt	0,317***	0,409***	0,287***	0,182***	0,223***	0,134***
	[0,028]	[0,043]	[0,023]	[0,015]	[0,025]	[0,017]
surekli	-0,030	0,076**	-0,049***	0,260***	0,320***	0,228***
	[0,021]	[0,030]	[0,018]	[0,022]	[0,029]	[0,019]
evli	0,046***	0,081***	0,034***	0,178***	0,175***	0,179***
	[0,004]	[0,010]	[0,004]	[0,013]	[0,016]	[0,020]
boşanmış	0,015***	0,036***	0,010*	0,066***	0,069***	0,064**
	[0,005]	[0,007]	[0,006]	[0,019]	[0,023]	[0,029]
dul	-0,074***	-0,041***	-0,041**	0,015	0,004	0,152*
	[0,009]	[0,010]	[0,019]	[0,029]	[0,029]	[0,082]
kriz08	-0,089***	-0,076***	-0,094***	-0,038***	-0,020	-0,050***
	[0,005]	[0,007]	[0,006]	[0,014]	[0,019]	[0,018]
kovid19	0,143***	0,108***	0,159***	0,084***	0,085***	0,069***
	[0,009]	[0,010]	[0,009]	[0,013]	[0,014]	[0,019]
3.bolgexISIC	0,056***	0,016	0,056***	0,388***	0,295***	0,255***

	[0,003]	[0,014]	[0,003]	[0,013]	[0,020]	[0,008]
4.bolgexISIC	-0,045***	-0,058***	-0,043***	0,143***	0,216***	-0,006
	[0,003]	[0,011]	[0,002]	[0,009]	[0,019]	[0,008]
5.bolgexISIC	0,157***	0,135***	0,166***	0,229***	0,404***	0,069***
	[0,009]	[0,016]	[0,007]	[0,016]	[0,020]	[0,014]
6.bolgexISIC	0,176***	0,138***	0,191***	0,083***	0,196***	-0,144***
	[0,012]	[0,018]	[0,009]	[0,011]	[0,018]	[0,006]
7.bolgexISIC	-0,166***	-0,038***	-0,195***	0,322***	0,468***	0,052***
	[0,004]	[0,008]	[0,004]	[0,013]	[0,015]	[0,017]
8.bolgexISIC	0,060***	0,083***	0,042***	0,157***	0,222***	0,030***
	[0,007]	[0,014]	[0,005]	[0,008]	[0,013]	[0,007]
9.bolgexISIC	0,191***	0,157***	0,209***	0,219***	0,271***	0,129***
	[0,012]	[0,018]	[0,010]	[0,025]	[0,028]	[0,024]
10.bolgexISIC	-0,013***	-0,014**	-0,017***	0,231***	0,323***	0,053***
	[0,004]	[0,006]	[0,003]	[0,006]	[0,006]	[0,007]
12.bolgexISIC	-0,139***	-0,199***	-0,121***	-0,213***	-0,291***	-0,206***
	[0,006]	[0,014]	[0,004]	[0,007]	[0,008]	[0,006]
13.bolgexISIC	-0,125***	-0,264***	-0,127***	0,037**	0,350***	-0,159***
	[0,006]	[0,013]	[0,005]	[0,016]	[0,017]	[0,007]
14.bolgexISIC	-0,310***	-0,340***	-0,304***	-0,100***	-0,080***	-0,226***
	[0,003]	[0,010]	[0,002]	[0,007]	[0,012]	[0,008]
15.bolgexISIC	-0,212***	-0,317***	-0,169***	-0,288***	-0,414***	-0,385***

	[0,008]	[0,015]	[0,006]	[0,012]	[0,042]	[0,010]
16.bolgexISIC	0,020*	-0,099***	0,080***	-0,120***	-0,069***	-0,210***
	[0,012]	[0,018]	[0,009]	[0,011]	[0,017]	[0,011]
17.bolgexISIC	-0,374***	-0,206***	-0,397***	-0,189***	-0,057***	-0,444***
	[0,003]	[0,009]	[0,003]	[0,009]	[0,014]	[0,021]
18.bolgexISIC	-0,251***	-0,297***	-0,235***	-0,002	0,063***	-0,112***
	[0,007]	[0,015]	[0,005]	[0,007]	[0,006]	[0,010]
19.bolgexISIC	0,166***	0,110***	0,192***	0,155***	0,239***	0,000
	[0,012]	[0,019]	[0,010]	[0,029]	[0,033]	[0,026]
20.bolgexISIC	-0,141***	-0,150***	-0,130***	-0,025***	0,022***	-0,075***
	[0,006]	[0,007]	[0,006]	[0,007]	[0,005]	[0,008]
22.bolgexISIC	-0,142***	-0,181***	-0,130***	-0,172***	-0,162***	-0,226***
	[0,005]	[0,011]	[0,003]	[0,004]	[0,005]	[0,004]
23.bolgexISIC	-0,105***	-0,239***	-0,108***	0,101***	0,558***	-0,105***
	[0,006]	[0,014]	[0,005]	[0,017]	[0,012]	[0,007]
24.bolgexISIC	-0,245***	-0,272***	-0,239***	-0,099***	-0,044***	-0,238***
	[0,003]	[0,010]	[0,002]	[0,007]	[0,012]	[0,009]
25.bolgexISIC	-0,104***	-0,155***	-0,084***	-0,187***	-0,250***	-0,197***
	[0,009]	[0,015]	[0,007]	[0,012]	[0,019]	[0,020]
26.bolgexISIC	0,051***	-0,013	0,084***	-0,044***	0,039**	-0,186***
	[0,012]	[0,019]	[0,010]	[0,009]	[0,019]	[0,005]
27.bolgexISIC	-0,265***	-0,228***	-0,273***	0,056***	0,229***	-0,236***

	[0,005]	[0,009]	[0,004]	[0,007]	[0,009]	[0,012]
28.bolgexISIC	-0,212***	-0,238***	-0,203***	-0,065***	0,011	-0,193***
	[0,006]	[0,014]	[0,004]	[0,006]	[0,011]	[0,006]
29.bolgexISIC	0,116***	0,067***	0,137***	0,262***	0,356***	0,061*
	[0,012]	[0,019]	[0,010]	[0,034]	[0,037]	[0,032]
30.bolgexISIC	-0,114***	-0,130***	-0,095***	-0,031***	0,034***	-0,111***
	[0,005]	[0,007]	[0,005]	[0,006]	[0,005]	[0,010]
32.bolgexISIC	-0,077***	-0,150***	-0,055***	-0,171***	-0,191***	-0,188***
	[0,006]	[0,011]	[0,004]	[0,008]	[0,010]	[0,007]
33.bolgexISIC	-0,057***	-0,243***	-0,054***	0,061***	-0,032**	-0,101***
	[0,005]	[0,014]	[0,004]	[0,015]	[0,014]	[0,006]
34.bolgexISIC	-0,203***	-0,236***	-0,195***	-0,038***	-0,008	-0,167***
	[0,003]	[0,009]	[0,001]	[0,008]	[0,014]	[0,007]
35.bolgexISIC	-0,111***	-0,158***	-0,094***	0,289***	-0,103***	0,314***
	[0,008]	[0,014]	[0,006]	[0,014]	[0,021]	[0,014]
36.bolgexISIC	0,061***	-0,007	0,098***	0,039***	0,051***	0,023**
	[0,012]	[0,018]	[0,009]	[0,007]	[0,016]	[0,009]
37.bolgexISIC	-0,213***	-0,212***	-0,214***	-0,030***	0,222***	-0,368***
	[0,004]	[0,010]	[0,003]	[0,006]	[0,005]	[0,013]
38.bolgexISIC	-0,171***	-0,211***	-0,157***	0,022***	0,137***	-0,210***
	[0,006]	[0,013]	[0,005]	[0,007]	[0,005]	[0,010]
39.bolgexISIC	0,155***	0,118***	0,173***	0,217***	0,316***	0,022

	[0,012]	[0,018]	[0,010]	[0,029]	[0,033]	[0,027]
40.bolgexISIC	-0,108***	-0,122***	-0,092***	0,038***	0,089***	-0,015**
	[0,005]	[0,007]	[0,005]	[0,004]	[0,004]	[0,006]
42.bolgexISIC	-0,112***	-0,132***	-0,104***	-0,174***	-0,237***	-0,148***
	[0,005]	[0,010]	[0,003]	[0,006]	[0,008]	[0,007]
43.bolgexISIC	-0,037***	-0,050***	-0,044***	0,147***	0,316***	-0,035***
	[0,006]	[0,013]	[0,005]	[0,014]	[0,012]	[0,006]
44.bolgexISIC	-0,207***	-0,203***	-0,209***	0,017**	0,085***	-0,130***
	[0,003]	[0,010]	[0,002]	[0,008]	[0,015]	[0,008]
45.bolgexISIC	0,182***	0,101***	0,218***	0,171***	0,125***	0,131***
	[0,011]	[0,017]	[0,009]	[0,015]	[0,024]	[0,011]
46.bolgexISIC	0,145***	0,109***	0,156***	-0,013	0,062**	-0,156***
	[0,012]	[0,019]	[0,009]	[0,015]	[0,028]	[0,011]
47.bolgexISIC	-0,229***	-0,200***	-0,232***	-0,016	0,119***	-0,242***
	[0,004]	[0,007]	[0,004]	[0,010]	[0,011]	[0,013]
48.bolgexISIC	-0,133***	-0,121***	-0,140***	0,059***	0,161***	-0,146***
	[0,007]	[0,014]	[0,005]	[0,012]	[0,011]	[0,009]
49.bolgexISIC	0,201***	0,150***	0,225***	0,280***	0,348***	0,118***
	[0,013]	[0,019]	[0,011]	[0,037]	[0,039]	[0,034]
50.bolgexISIC	-0,023***	-0,028***	-0,029***	0,074***	0,158***	-0,053***
	[0,007]	[0,010]	[0,005]	[0,008]	[0,004]	[0,014]
52.bolgexISIC	-0,203***	-0,215***	-0,198***	-0,188***	-0,202***	-0,275***

	[0,002]	[0,003]	[0,001]	[0,009]	[0,007]	[0,004]
53.bolgexISIC	-0,142***	-0,262***	-0,150***	0,061***	0,520***	-0,135***
	[0,009]	[0,011]	[0,007]	[0,018]	[0,019]	[0,007]
54.bolgexISIC	-0,276***	-0,259***	-0,281***	-0,134***	-0,096***	-0,260***
	[0,002]	[0,008]	[0,002]	[0,007]	[0,012]	[0,008]
55.bolgexISIC	-0,156***	-0,244***	-0,123***	-0,307***	-0,087***	-0,488***
	[0,007]	[0,013]	[0,006]	[0,013]	[0,023]	[0,012]
56.bolgexISIC	0,005	-0,079***	0,056***	-0,107***	-0,119***	-0,158***
	[0,011]	[0,016]	[0,009]	[0,013]	[0,018]	[0,012]
57.bolgexISIC	-0,327***	-0,285***	-0,338***	-0,116***	0,038***	-0,398***
	[0,004]	[0,007]	[0,003]	[0,010]	[0,011]	[0,017]
58.bolgexISIC	-0,251***	-0,256***	-0,248***	-0,010**	0,125***	-0,245***
	[0,005]	[0,011]	[0,004]	[0,005]	[0,003]	[0,008]
59.bolgexISIC	0,133***	0,112***	0,144***	0,235***	0,311***	0,104***
	[0,012]	[0,018]	[0,010]	[0,034]	[0,036]	[0,035]
60.bolgexISIC	-0,194***	-0,204***	-0,161***	-0,037***	0,015***	-0,086***
	[0,005]	[0,006]	[0,004]	[0,004]	[0,004]	[0,006]
62.bolgexISIC	-0,178***	-0,209***	-0,168***	-0,048***	0,026**	-0,163***
	[0,005]	[0,008]	[0,003]	[0,011]	[0,012]	[0,006]
63.bolgexISIC	-0,043***	-0,260***	-0,058***	0,246***	0,313***	0,065***
	[0,013]	[0,008]	[0,011]	[0,019]	[0,020]	[0,009]
64.bolgexISIC	-0,313***	-0,279***	-0,319***	-0,045***	0,010	-0,175***

	[0,002]	[0,006]	[0,001]	[0,008]	[0,010]	[0,006]
65.bolgexISIC	-0,219***	-0,349***	-0,183***	-0,146***	-0,144***	-0,261***
	[0,007]	[0,016]	[0,005]	[0,018]	[0,035]	[0,013]
66.bolgexISIC	0,031***	-0,053***	0,063***	0,176***	0,234***	0,090***
	[0,012]	[0,019]	[0,009]	[0,013]	[0,028]	[0,015]
67.bolgexISIC	-0,364***	-0,332***	-0,362***	-0,102***	0,017	-0,433***
	[0,006]	[0,003]	[0,004]	[0,012]	[0,012]	[0,011]
68.bolgexISIC	-0,246***	-0,234***	-0,248***	-0,008***	0,159***	-0,263***
	[0,006]	[0,012]	[0,004]	[0,003]	[0,004]	[0,005]
69.bolgexISIC	0,169***	0,172***	0,174***	0,258***	0,342***	0,112***
	[0,012]	[0,019]	[0,010]	[0,035]	[0,037]	[0,035]
70.bolgexISIC	-0,087***	-0,085***	-0,081***	0,053***	0,096***	0,002
	[0,005]	[0,006]	[0,006]	[0,003]	[0,006]	[0,007]
72.bolgexISIC	-0,158***	-0,300***	-0,124***	-0,312***	-0,403***	-0,297***
	[0,004]	[0,008]	[0,003]	[0,008]	[0,010]	[0,007]
73.bolgexISIC	-0,096***	-0,366***	-0,103***	-0,064***	-0,055*	-0,244***
	[0,011]	[0,009]	[0,009]	[0,018]	[0,031]	[0,008]
74.bolgexISIC	-0,371***	-0,384***	-0,368***	-0,151***	-0,108***	-0,287***
	[0,002]	[0,006]	[0,001]	[0,007]	[0,008]	[0,009]
75.bolgexISIC	-0,172***	-0,309***	-0,132***	-0,261***	-0,118***	-0,461***
	[0,007]	[0,011]	[0,006]	[0,007]	[0,013]	[0,014]
76.bolgexISIC	0,041***	-0,049***	0,078***	0,016	0,194***	-0,227***

	[0,011]	[0,018]	[0,009]	[0,014]	[0,023]	[0,016]
77.bolgexISIC	-0,404***	-0,204***	-0,441***	0,048***	0,224***	-0,222***
	[0,004]	[0,007]	[0,003]	[0,008]	[0,012]	[0,010]
78.bolgexISIC	-0,273***	-0,306***	-0,260***	-0,039***	0,080***	-0,247***
	[0,006]	[0,012]	[0,004]	[0,007]	[0,007]	[0,009]
79.bolgexISIC	0,153***	0,140***	0,160***	0,174***	0,272***	0,003
	[0,012]	[0,019]	[0,010]	[0,027]	[0,030]	[0,028]
80.bolgexISIC	-0,103***	-0,124***	-0,065***	-0,103***	-0,025***	-0,209***
	[0,005]	[0,006]	[0,007]	[0,004]	[0,006]	[0,008]
82.bolgexISIC	-0,224***	-0,302***	-0,204***	-0,280***	-0,488***	-0,195***
	[0,005]	[0,012]	[0,004]	[0,006]	[0,009]	[0,007]
83.bolgexISIC	-0,104***	-0,254***	-0,115***	0,214***	-0,224***	0,045***
	[0,010]	[0,012]	[0,009]	[0,020]	[0,021]	[0,010]
84.bolgexISIC	-0,344***	-0,375***	-0,337***	-0,212***	-0,152***	-0,341***
	[0,003]	[0,008]	[0,002]	[0,010]	[0,014]	[0,013]
85.bolgexISIC	-0,135***	-0,198***	-0,115***	-0,455***	-0,530***	-0,496***
	[0,008]	[0,012]	[0,007]	[0,021]	[0,036]	[0,013]
86.bolgexISIC	-0,024**	-0,136***	0,029***	-0,033	-0,409***	0,339***
	[0,011]	[0,016]	[0,010]	[0,024]	[0,045]	[0,019]
87.bolgexISIC	-0,342***	-0,373***	-0,330***	0,311***	0,872***	-0,214***
	[0,005]	[0,006]	[0,004]	[0,008]	[0,016]	[0,013]
88.bolgexISIC	-0,277***	-0,291***	-0,273***	-0,125***	0,084***	-0,513***

	[0,007]	[0,012]	[0,005]	[0,013]	[0,013]	[0,013]
89.bolgexISIC	0,129***	0,103***	0,141***	0,187***	0,280***	0,042
	[0,012]	[0,019]	[0,010]	[0,033]	[0,034]	[0,035]
90.bolgexISIC	-0,059***	-0,068***	-0,044***	0,001	0,028***	-0,025**
	[0,006]	[0,006]	[0,007]	[0,006]	[0,006]	[0,012]
92.bolgexISIC	-0,163***	-0,108***	-0,166***	-0,354***	-0,462***	-0,135***
	[0,004]	[0,005]	[0,004]	[0,007]	[0,012]	[0,006]
93.bolgexISIC	0,050**	-0,143***	0,022	0,396***	-0,555***	0,226***
	[0,019]	[0,015]	[0,017]	[0,022]	[0,040]	[0,011]
94.bolgexISIC	-0,319***	-0,313***	-0,322***	0,009	-0,056***	-0,106***
	[0,004]	[0,005]	[0,004]	[0,009]	[0,011]	[0,010]
95.bolgexISIC	-0,057***	-0,268***	0,004	-0,118***	-0,474***	-0,038*
	[0,007]	[0,014]	[0,006]	[0,018]	[0,032]	[0,021]
96.bolgexISIC	0,002	-0,088***	0,041***	0,006	0,199***	-0,242***
	[0,010]	[0,014]	[0,008]	[0,018]	[0,033]	[0,017]
97.bolgexISIC	-0,304***	-0,190***	-0,315***	0,205***	-0,000	0,260***
	[0,005]	[0,004]	[0,005]	[0,006]	[0,015]	[0,008]
98.bolgexISIC	-0,233***	-0,226***	-0,232***	-0,045***	0,023	-0,179***
	[0,006]	[0,012]	[0,005]	[0,011]	[0,015]	[0,012]
99.bolgexISIC	0,165***	0,248***	0,155***	0,349***	0,431***	0,201***
	[0,011]	[0,017]	[0,008]	[0,033]	[0,040]	[0,029]
100.bolgexISIC	-0,067***	-0,060***	-0,055***	0,039***	0,029***	0,001

	[0,005]	[0,008]	[0,005]	[0,004]	[0,005]	[0,013]
102.bolgexISIC	-0,232***	-0,185***	-0,238***	-0,011	0,093***	-0,154***
	[0,004]	[0,005]	[0,003]	[0,009]	[0,012]	[0,005]
103.bolgexISIC	0,039*	-0,175***	0,011	0,219***	0,058	0,024*
	[0,020]	[0,008]	[0,018]	[0,024]	[0,036]	[0,012]
104.bolgexISIC	-0,347***	-0,307***	-0,357***	-0,064***	-0,091***	-0,186***
	[0,007]	[0,006]	[0,006]	[0,009]	[0,017]	[0,009]
105.bolgexISIC	-0,183***	-0,405***	-0,146***	0,258***	-0,058*	0,149***
	[0,007]	[0,012]	[0,005]	[0,015]	[0,034]	[0,022]
106.bolgexISIC	0,007	-0,136***	0,072***	-0,174***		-0,260***
	[0,011]	[0,017]	[0,009]	[0,031]		[0,023]
107.bolgexISIC	-0,501***	-0,063***	-0,514***	0,144***	0,329***	-0,087***
	[0,006]	[0,011]	[0,005]	[0,010]	[0,019]	[0,012]
108.bolgexISIC	-0,279***	-0,270***	-0,281***	-0,059***	0,211***	-0,357***
	[0,005]	[0,009]	[0,004]	[0,007]	[0,008]	[0,016]
109.bolgexISIC	0,159***	0,202***	0,154***	0,279***	0,380***	0,122***
	[0,009]	[0,017]	[0,008]	[0,030]	[0,036]	[0,029]
110.bolgexISIC	-0,083***	-0,081***	-0,066***	0,018***	0,116***	-0,155***
	[0,006]	[0,011]	[0,006]	[0,004]	[0,008]	[0,008]
112.bolgexISIC	-0,232***	-0,149***	-0,240***	-0,158***	-0,345***	-0,144***
	[0,004]	[0,008]	[0,003]	[0,007]	[0,010]	[0,007]
113.bolgexISIC	-0,148***	-0,117***	-0,174***	0,080***	0,198***	-0,112***

	[0,016]	[0,005]	[0,014]	[0,018]	[0,028]	[0,012]
114.bolgexISIC	-0,362***	-0,318***	-0,375***	-0,046***	0,000	-0,193***
	[0,008]	[0,005]	[0,007]	[0,008]	[0,011]	[0,009]
115.bolgexISIC	-0,229***	-0,244***	-0,226***	-0,158***	-0,147***	-0,298***
	[0,004]	[0,010]	[0,004]	[0,012]	[0,035]	[0,018]
116.bolgexISIC	0,039***	-0,040***	0,077***	-0,262***	-0,227***	-0,404***
	[0,010]	[0,015]	[0,008]	[0,019]	[0,042]	[0,010]
117.bolgexISIC	-0,436***	-0,270***	-0,449***	-0,260***	-0,172***	-0,441***
	[0,003]	[0,010]	[0,003]	[0,018]	[0,023]	[0,023]
118.bolgexISIC	-0,267***	-0,220***	-0,276***	-0,102***	-0,070***	-0,166***
	[0,003]	[0,007]	[0,003]	[0,007]	[0,009]	[0,010]
119.bolgexISIC	0,157***	0,235***	0,141***	0,274***	0,380***	0,124***
	[0,009]	[0,017]	[0,008]	[0,028]	[0,034]	[0,028]
120.bolgexISIC	-0,164***	-0,119***	-0,183***	0,005	0,039***	-0,067***
	[0,007]	[0,012]	[0,004]	[0,005]	[0,006]	[0,011]
Sabit	-0,109***	-0,242***	-0,079**	-0,323***	-0,229***	-0,526***
	[0,035]	[0,044]	[0,033]	[0,063]	[0,068]	[0,064]
Gözlem Sayısı	1.549.260	407.282	1.141.978	54.135	28.741	25.394
R-squared	0,576	0,638	0,557	0,635	0,672	0,606

Tablo 47: Tablo 28: Tam ve Yarı zamanlı Çalışanlar için Genişletilmiş Mincer Denklemi Sonuçları (BölgexISIC ve Yıl Değişkeni ile)

VARIABLES	(1) ln_saat_gelir	(2) ln_saat_gelirf	(3) ln_saat_gelirm	(4) ln_saat_gelir	(5) ln_saat_gelirf	(6) ln_saat_gelirm
kadin	-0,076*** [0,005]			-0,114*** [0,015]		
sadece okuryazar	0,137*** [0,019]	0,144*** [0,023]	0,080*** [0,012]	0,042 [0,041]	0,020 [0,035]	0,080 [0,074]
ilkokul	0,101*** [0,020]	0,081*** [0,020]	0,049*** [0,010]	0,084*** [0,025]	0,063*** [0,022]	0,117*** [0,038]
ortaokul	0,205*** [0,021]	0,192*** [0,022]	0,148*** [0,010]	0,067** [0,034]	0,018 [0,033]	0,113** [0,044]
lise	0,332*** [0,023]	0,303*** [0,024]	0,274*** [0,012]	0,295*** [0,031]	0,250*** [0,033]	0,346*** [0,039]
uni_dr	0,701*** [0,029]	0,668*** [0,028]	0,634*** [0,018]	0,652*** [0,037]	0,623*** [0,037]	0,657*** [0,043]
yas	0,029*** [0,001]	0,027*** [0,002]	0,032*** [0,001]	0,052*** [0,003]	0,037*** [0,003]	0,071*** [0,002]
yas2	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,001*** [0,000]
ex	0,018***	0,024***	0,016***	0,027***	0,035***	0,016***

	[0,001]	[0,002]	[0,001]	[0,002]	[0,003]	[0,003]
ex2	-0,000**	-0,000***	-0,000**	-0,001***	-0,001***	-0,000**
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
log #hanehalkı	-0,081***	-0,123***	-0,062***	-0,050***	-0,083***	-0,024
	[0,007]	[0,007]	[0,007]	[0,015]	[0,016]	[0,017]
log gelir etkisi	-0,045***	-0,043***	-0,051***	-0,123***	-0,113***	-0,116***
	[0,003]	[0,004]	[0,003]	[0,007]	[0,009]	[0,007]
SGK_Kayıt	0,302***	0,425***	0,255***	0,180***	0,224***	0,135***
	[0,030]	[0,049]	[0,022]	[0,014]	[0,024]	[0,016]
surekli	0,027	0,127***	0,012	0,288***	0,343***	0,262***
	[0,022]	[0,031]	[0,019]	[0,022]	[0,029]	[0,019]
evli	0,062***	0,077***	0,059***	0,157***	0,148***	0,163***
	[0,004]	[0,011]	[0,003]	[0,012]	[0,015]	[0,017]
boşanmış	0,017***	0,033***	0,005	0,040**	0,035	0,041
	[0,005]	[0,007]	[0,005]	[0,018]	[0,023]	[0,028]
dul	-0,049***	-0,019*	-0,024	0,001	-0,018	0,147*
	[0,008]	[0,011]	[0,019]	[0,029]	[0,029]	[0,077]
kriz08	0,082***	0,067***	0,086***	0,140***	0,165***	0,124***
	[0,011]	[0,013]	[0,010]	[0,022]	[0,030]	[0,030]
kovid19	0,333***	0,263***	0,360***	0,269***	0,275***	0,251***
	[0,015]	[0,022]	[0,013]	[0,026]	[0,030]	[0,031]
3.bolgexISIC	0,046***	0,007	0,045***	0,347***	0,166***	0,254***

	[0,004]	[0,015]	[0,003]	[0,011]	[0,018]	[0,007]
4.bolgexISIC	-0,051***	-0,068***	-0,048***	0,120***	0,174***	-0,000
	[0,003]	[0,010]	[0,002]	[0,009]	[0,019]	[0,007]
5.bolgexISIC	0,169***	0,155***	0,178***	0,212***	0,356***	0,082***
	[0,010]	[0,017]	[0,007]	[0,015]	[0,022]	[0,015]
6.bolgexISIC	0,208***	0,159***	0,226***	0,136***	0,227***	-0,059***
	[0,013]	[0,020]	[0,009]	[0,013]	[0,020]	[0,009]
7.bolgexISIC	-0,196***	-0,079***	-0,226***	0,286***	0,400***	0,067***
	[0,005]	[0,007]	[0,005]	[0,016]	[0,018]	[0,018]
8.bolgexISIC	0,036***	0,052***	0,022***	0,124***	0,168***	0,032***
	[0,008]	[0,014]	[0,005]	[0,009]	[0,012]	[0,009]
9.bolgexISIC	0,195***	0,151***	0,221***	0,198***	0,233***	0,135***
	[0,012]	[0,018]	[0,009]	[0,026]	[0,030]	[0,026]
10.bolgexISIC	-0,026***	-0,040***	-0,009***	0,191***	0,269***	0,035***
	[0,003]	[0,005]	[0,003]	[0,006]	[0,006]	[0,007]
12.bolgexISIC	-0,127***	-0,183***	-0,108***	-0,195***	-0,288***	-0,170***
	[0,006]	[0,013]	[0,004]	[0,007]	[0,009]	[0,007]
13.bolgexISIC	-0,126***	-0,260***	-0,129***	0,008	0,214***	-0,152***
	[0,006]	[0,012]	[0,005]	[0,015]	[0,016]	[0,006]
14.bolgexISIC	-0,299***	-0,329***	-0,291***	-0,090***	-0,064***	-0,196***
	[0,002]	[0,009]	[0,002]	[0,006]	[0,011]	[0,007]
15.bolgexISIC	-0,197***	-0,301***	-0,152***	-0,048***	0,459***	-0,304***

	[0,009]	[0,015]	[0,006]	[0,013]	[0,033]	[0,014]
16.bolgexISIC	0,045***	-0,070***	0,108***	-0,114***	-0,055***	-0,210***
	[0,012]	[0,019]	[0,009]	[0,009]	[0,016]	[0,011]
17.bolgexISIC	-0,371***	-0,205***	-0,397***	-0,129***	0,003	-0,367***
	[0,004]	[0,009]	[0,003]	[0,010]	[0,015]	[0,019]
18.bolgexISIC	-0,245***	-0,292***	-0,225***	-0,012	0,032***	-0,082***
	[0,007]	[0,014]	[0,005]	[0,008]	[0,007]	[0,010]
19.bolgexISIC	0,179***	0,120***	0,210***	0,169***	0,228***	0,053**
	[0,013]	[0,019]	[0,009]	[0,030]	[0,033]	[0,026]
20.bolgexISIC	-0,145***	-0,164***	-0,105***	-0,033***	-0,010	-0,032***
	[0,005]	[0,005]	[0,005]	[0,008]	[0,007]	[0,008]
22.bolgexISIC	-0,138***	-0,173***	-0,125***	-0,152***	-0,152***	-0,187***
	[0,005]	[0,010]	[0,003]	[0,005]	[0,007]	[0,005]
23.bolgexISIC	-0,110***	-0,231***	-0,114***	0,093***	0,409***	-0,070***
	[0,007]	[0,013]	[0,006]	[0,015]	[0,012]	[0,007]
24.bolgexISIC	-0,241***	-0,270***	-0,232***	-0,096***	-0,057***	-0,203***
	[0,003]	[0,010]	[0,001]	[0,007]	[0,014]	[0,008]
25.bolgexISIC	-0,064***	-0,118***	-0,038***	-0,199***	-0,282***	-0,182***
	[0,009]	[0,015]	[0,007]	[0,011]	[0,018]	[0,016]
26.bolgexISIC	0,065***	-0,004	0,102***	-0,071***	-0,064***	-0,106***
	[0,013]	[0,019]	[0,009]	[0,009]	[0,018]	[0,008]
27.bolgexISIC	-0,300***	-0,252***	-0,312***	0,029***	0,160***	-0,175***

	[0,006]	[0,008]	[0,006]	[0,006]	[0,009]	[0,008]
28.bolgexISIC	-0,213***	-0,242***	-0,202***	-0,075***	-0,008	-0,184***
	[0,007]	[0,013]	[0,005]	[0,006]	[0,011]	[0,007]
29.bolgexISIC	0,130***	0,074***	0,156***	0,252***	0,314***	0,108***
	[0,013]	[0,019]	[0,009]	[0,035]	[0,037]	[0,034]
30.bolgexISIC	-0,117***	-0,134***	-0,086***	-0,030***	0,012*	-0,080***
	[0,005]	[0,006]	[0,005]	[0,007]	[0,006]	[0,009]
32.bolgexISIC	-0,066***	-0,134***	-0,042***	-0,132***	-0,179***	-0,128***
	[0,006]	[0,010]	[0,004]	[0,008]	[0,009]	[0,007]
33.bolgexISIC	-0,065***	-0,233***	-0,062***	0,065***	0,052***	-0,063***
	[0,005]	[0,014]	[0,004]	[0,013]	[0,017]	[0,005]
34.bolgexISIC	-0,195***	-0,231***	-0,185***	-0,034***	-0,004	-0,136***
	[0,003]	[0,009]	[0,001]	[0,007]	[0,015]	[0,006]
35.bolgexISIC	-0,098***	-0,162***	-0,071***	0,255***	-0,057**	0,317***
	[0,008]	[0,014]	[0,006]	[0,013]	[0,022]	[0,014]
36.bolgexISIC	0,085***	0,005	0,132***	0,121***	0,120***	0,125***
	[0,013]	[0,019]	[0,009]	[0,006]	[0,018]	[0,008]
37.bolgexISIC	-0,249***	-0,257***	-0,250***	-0,013**	0,270***	-0,360***
	[0,005]	[0,009]	[0,004]	[0,006]	[0,006]	[0,011]
38.bolgexISIC	-0,176***	-0,213***	-0,161***	-0,013*	0,082***	-0,204***
	[0,007]	[0,013]	[0,005]	[0,008]	[0,006]	[0,011]
39.bolgexISIC	0,163***	0,118***	0,188***	0,225***	0,290***	0,091***

	[0,013]	[0,018]	[0,010]	[0,029]	[0,032]	[0,027]
40.bolgexISIC	-0,118***	-0,141***	-0,079***	0,043***	0,066***	0,035***
	[0,004]	[0,005]	[0,005]	[0,006]	[0,005]	[0,007]
42.bolgexISIC	-0,108***	-0,120***	-0,100***	-0,116***	-0,210***	-0,076***
	[0,005]	[0,009]	[0,003]	[0,007]	[0,008]	[0,007]
43.bolgexISIC	-0,046***	-0,053***	-0,055***	0,131***	0,237***	-0,014**
	[0,006]	[0,014]	[0,005]	[0,013]	[0,014]	[0,006]
44.bolgexISIC	-0,207***	-0,201***	-0,209***	-0,016**	0,021	-0,126***
	[0,003]	[0,009]	[0,001]	[0,007]	[0,017]	[0,008]
45.bolgexISIC	0,193***	0,108***	0,232***	0,182***	0,131***	0,157***
	[0,012]	[0,018]	[0,008]	[0,018]	[0,025]	[0,016]
46.bolgexISIC	0,174***	0,125***	0,192***	-0,011	0,057**	-0,144***
	[0,013]	[0,020]	[0,009]	[0,013]	[0,025]	[0,011]
47.bolgexISIC	-0,255***	-0,222***	-0,262***	-0,035***	0,067***	-0,206***
	[0,005]	[0,007]	[0,005]	[0,012]	[0,013]	[0,015]
48.bolgexISIC	-0,140***	-0,132***	-0,143***	0,030**	0,100***	-0,086***
	[0,007]	[0,014]	[0,005]	[0,013]	[0,012]	[0,010]
49.bolgexISIC	0,217***	0,161***	0,245***	0,286***	0,330***	0,159***
	[0,013]	[0,019]	[0,010]	[0,037]	[0,039]	[0,036]
50.bolgexISIC	-0,030***	-0,043***	-0,019***	0,077***	0,135***	-0,004
	[0,006]	[0,008]	[0,005]	[0,009]	[0,005]	[0,013]
52.bolgexISIC	-0,202***	-0,206***	-0,198***	-0,149***	-0,161***	-0,214***

	[0,002]	[0,003]	[0,001]	[0,009]	[0,008]	[0,005]
53.bolgexISIC	-0,137***	-0,250***	-0,145***	0,056***	0,238***	-0,099***
	[0,008]	[0,011]	[0,007]	[0,017]	[0,023]	[0,007]
54.bolgexISIC	-0,272***	-0,252***	-0,278***	-0,109***	-0,071***	-0,212***
	[0,002]	[0,007]	[0,001]	[0,007]	[0,012]	[0,007]
55.bolgexISIC	-0,144***	-0,223***	-0,113***	-0,300***	-0,078***	-0,458***
	[0,008]	[0,014]	[0,005]	[0,012]	[0,028]	[0,014]
56.bolgexISIC	0,013	-0,071***	0,066***	-0,155***	-0,161***	-0,206***
	[0,011]	[0,017]	[0,009]	[0,013]	[0,019]	[0,012]
57.bolgexISIC	-0,350***	-0,294***	-0,366***	-0,120***	0,008	-0,390***
	[0,005]	[0,006]	[0,005]	[0,011]	[0,010]	[0,015]
58.bolgexISIC	-0,257***	-0,261***	-0,254***	-0,003	0,110***	-0,194***
	[0,006]	[0,010]	[0,004]	[0,005]	[0,005]	[0,008]
59.bolgexISIC	0,143***	0,112***	0,161***	0,241***	0,289***	0,154***
	[0,012]	[0,018]	[0,009]	[0,035]	[0,036]	[0,037]
60.bolgexISIC	-0,204***	-0,216***	-0,151***	-0,040***	-0,007	-0,063***
	[0,005]	[0,008]	[0,004]	[0,005]	[0,006]	[0,006]
62.bolgexISIC	-0,176***	-0,196***	-0,166***	-0,037***	0,007	-0,124***
	[0,005]	[0,007]	[0,003]	[0,012]	[0,011]	[0,007]
63.bolgexISIC	-0,050***	-0,263***	-0,065***	0,199***	0,232***	0,057***
	[0,013]	[0,008]	[0,011]	[0,017]	[0,021]	[0,008]
64.bolgexISIC	-0,309***	-0,279***	-0,313***	-0,032***	-0,025**	-0,119***

	[0,002]	[0,005]	[0,001]	[0,007]	[0,012]	[0,006]
65.bolgexISIC	-0,204***	-0,334***	-0,163***	-0,263***	-0,170***	-0,362***
	[0,008]	[0,017]	[0,005]	[0,018]	[0,034]	[0,014]
66.bolgexISIC	0,054***	-0,060***	0,102***	0,159***	0,193***	0,127***
	[0,012]	[0,019]	[0,008]	[0,011]	[0,023]	[0,017]
67.bolgexISIC	-0,374***	-0,384***	-0,371***	-0,191***	-0,133***	-0,390***
	[0,007]	[0,007]	[0,006]	[0,011]	[0,012]	[0,011]
68.bolgexISIC	-0,253***	-0,241***	-0,254***	-0,014***	0,127***	-0,227***
	[0,006]	[0,011]	[0,004]	[0,003]	[0,003]	[0,007]
69.bolgexISIC	0,184***	0,170***	0,197***	0,280***	0,340***	0,172***
	[0,012]	[0,019]	[0,009]	[0,035]	[0,038]	[0,036]
70.bolgexISIC	-0,100***	-0,105***	-0,072***	0,052***	0,071***	0,046***
	[0,004]	[0,006]	[0,005]	[0,004]	[0,006]	[0,008]
72.bolgexISIC	-0,146***	-0,260***	-0,115***	-0,250***	-0,363***	-0,231***
	[0,004]	[0,008]	[0,003]	[0,009]	[0,010]	[0,008]
73.bolgexISIC	-0,101***	-0,353***	-0,111***	-0,046***	0,286***	-0,194***
	[0,011]	[0,009]	[0,010]	[0,017]	[0,028]	[0,008]
74.bolgexISIC	-0,362***	-0,370***	-0,359***	-0,121***	-0,073***	-0,234***
	[0,002]	[0,005]	[0,001]	[0,007]	[0,011]	[0,008]
75.bolgexISIC	-0,144***	-0,298***	-0,090***	-0,196***	-0,004	-0,411***
	[0,008]	[0,010]	[0,006]	[0,010]	[0,017]	[0,016]
76.bolgexISIC	0,054***	-0,059***	0,109***	0,079***	0,150***	-0,022

	[0,012]	[0,018]	[0,009]	[0,012]	[0,020]	[0,014]
77.bolgexISIC	-0,420***	-0,229***	-0,464***	-0,006	0,130***	-0,202***
	[0,006]	[0,007]	[0,005]	[0,009]	[0,012]	[0,012]
78.bolgexISIC	-0,282***	-0,315***	-0,267***	-0,020***	0,065***	-0,164***
	[0,007]	[0,011]	[0,004]	[0,007]	[0,007]	[0,007]
79.bolgexISIC	0,171***	0,148***	0,185***	0,194***	0,259***	0,074***
	[0,012]	[0,019]	[0,009]	[0,026]	[0,030]	[0,027]
80.bolgexISIC	-0,108***	-0,134***	-0,043***	-0,094***	-0,038***	-0,160***
	[0,005]	[0,008]	[0,006]	[0,005]	[0,007]	[0,009]
82.bolgexISIC	-0,212***	-0,274***	-0,193***	-0,180***	-0,361***	-0,139***
	[0,005]	[0,011]	[0,003]	[0,007]	[0,011]	[0,005]
83.bolgexISIC	-0,108***	-0,276***	-0,117***	0,074***	-0,130***	-0,060***
	[0,010]	[0,011]	[0,009]	[0,016]	[0,020]	[0,008]
84.bolgexISIC	-0,337***	-0,360***	-0,331***	-0,159***	-0,086***	-0,279***
	[0,002]	[0,007]	[0,002]	[0,008]	[0,013]	[0,012]
85.bolgexISIC	-0,105***	-0,169***	-0,080***	-0,443***	-0,547***	-0,477***
	[0,009]	[0,014]	[0,006]	[0,019]	[0,036]	[0,014]
86.bolgexISIC	-0,006	-0,140***	0,065***	-0,049**	-0,432***	0,326***
	[0,012]	[0,017]	[0,009]	[0,024]	[0,046]	[0,024]
87.bolgexISIC	-0,376***	-0,300***	-0,383***	0,431***	0,677***	0,107***
	[0,006]	[0,008]	[0,006]	[0,010]	[0,012]	[0,015]
88.bolgexISIC	-0,272***	-0,294***	-0,263***	-0,104***	0,074***	-0,422***

	[0,007]	[0,012]	[0,005]	[0,013]	[0,014]	[0,013]
89.bolgexISIC	0,142***	0,100***	0,164***	0,180***	0,245***	0,078**
	[0,012]	[0,018]	[0,009]	[0,032]	[0,032]	[0,036]
90.bolgexISIC	-0,064***	-0,079***	-0,024***	-0,041***	-0,029***	-0,045***
	[0,005]	[0,006]	[0,006]	[0,005]	[0,009]	[0,009]
92.bolgexISIC	-0,163***	-0,128***	-0,164***	-0,304***	-0,444***	-0,106***
	[0,004]	[0,005]	[0,003]	[0,005]	[0,010]	[0,007]
93.bolgexISIC	0,034*	-0,234***	0,003	0,354***	-0,093***	0,220***
	[0,019]	[0,010]	[0,017]	[0,019]	[0,024]	[0,010]
94.bolgexISIC	-0,318***	-0,310***	-0,323***	0,040***	-0,076***	-0,030***
	[0,004]	[0,004]	[0,003]	[0,009]	[0,015]	[0,008]
95.bolgexISIC	-0,014*	-0,230***	0,050***	-0,062***	-0,487***	0,050**
	[0,008]	[0,017]	[0,005]	[0,018]	[0,031]	[0,022]
96.bolgexISIC	0,000	-0,087***	0,043***	0,018	0,180***	-0,242***
	[0,010]	[0,013]	[0,008]	[0,012]	[0,032]	[0,018]
97.bolgexISIC	-0,357***	-0,258***	-0,377***	0,179***	-0,051***	0,215***
	[0,008]	[0,009]	[0,007]	[0,005]	[0,019]	[0,008]
98.bolgexISIC	-0,242***	-0,241***	-0,240***	-0,088***	-0,037***	-0,183***
	[0,007]	[0,011]	[0,005]	[0,010]	[0,014]	[0,011]
99.bolgexISIC	0,182***	0,249***	0,178***	0,349***	0,404***	0,242***
	[0,011]	[0,017]	[0,008]	[0,034]	[0,040]	[0,030]
100.bolgexISIC	-0,094***	-0,100***	-0,054***	0,027***	-0,003	0,023*

	[0,005]	[0,012]	[0,005]	[0,004]	[0,009]	[0,012]
102.bolgexISIC	-0,230***	-0,163***	-0,241***	-0,024***	0,069***	-0,137***
	[0,004]	[0,007]	[0,003]	[0,009]	[0,010]	[0,006]
103.bolgexISIC	0,025	-0,233***	-0,006	0,235***	0,387***	0,070***
	[0,020]	[0,006]	[0,018]	[0,022]	[0,028]	[0,013]
104.bolgexISIC	-0,353***	-0,314***	-0,367***	-0,052***	-0,097***	-0,146***
	[0,006]	[0,005]	[0,005]	[0,008]	[0,017]	[0,009]
105.bolgexISIC	-0,169***	-0,422***	-0,124***	0,140***	-0,278***	0,236***
	[0,008]	[0,011]	[0,005]	[0,015]	[0,029]	[0,024]
106.bolgexISIC	0,015	-0,122***	0,079***	-0,329***	-0,414***	-0,382***
	[0,011]	[0,017]	[0,008]	[0,026]	[0,043]	[0,019]
107.bolgexISIC	-0,491***	-0,152***	-0,515***	0,086***	0,194***	-0,069***
	[0,007]	[0,015]	[0,005]	[0,007]	[0,016]	[0,011]
108.bolgexISIC	-0,288***	-0,293***	-0,285***	-0,110***	0,043***	-0,321***
	[0,005]	[0,008]	[0,004]	[0,005]	[0,011]	[0,014]
109.bolgexISIC	0,159***	0,189***	0,158***	0,276***	0,344***	0,167***
	[0,009]	[0,017]	[0,007]	[0,032]	[0,036]	[0,032]
110.bolgexISIC	-0,107***	-0,108***	-0,062***	-0,017***	0,083***	-0,185***
	[0,006]	[0,015]	[0,005]	[0,005]	[0,008]	[0,008]
112.bolgexISIC	-0,235***	-0,160***	-0,247***	-0,141***	-0,295***	-0,115***
	[0,004]	[0,009]	[0,003]	[0,006]	[0,009]	[0,005]
113.bolgexISIC	-0,146***	-0,152***	-0,178***	0,124***	0,623***	-0,052***

	[0,015]	[0,004]	[0,013]	[0,017]	[0,035]	[0,011]
114.bolgexISIC	-0,369***	-0,334***	-0,386***	-0,052***	-0,004	-0,170***
	[0,008]	[0,005]	[0,006]	[0,006]	[0,012]	[0,008]
115.bolgexISIC	-0,227***	-0,208***	-0,230***	-0,170***	-0,187***	-0,271***
	[0,004]	[0,010]	[0,003]	[0,013]	[0,035]	[0,019]
116.bolgexISIC	0,033***	-0,034**	0,065***	-0,355***	-0,313***	-0,470***
	[0,011]	[0,016]	[0,008]	[0,017]	[0,041]	[0,014]
117.bolgexISIC	-0,473***	-0,346***	-0,493***	-0,283***	-0,204***	-0,438***
	[0,006]	[0,014]	[0,004]	[0,019]	[0,019]	[0,023]
118.bolgexISIC	-0,291***	-0,256***	-0,299***	-0,140***	-0,154***	-0,128***
	[0,004]	[0,006]	[0,003]	[0,007]	[0,011]	[0,009]
119.bolgexISIC	0,160***	0,223***	0,147***	0,279***	0,352***	0,177***
	[0,009]	[0,016]	[0,007]	[0,029]	[0,034]	[0,030]
120.bolgexISIC	-0,202***	-0,171***	-0,184***	-0,018***	0,007	-0,073***
	[0,009]	[0,018]	[0,004]	[0,005]	[0,006]	[0,009]
2006.yil	0,031***	0,022***	0,034***	0,100***	0,050	0,162***
	[0,004]	[0,007]	[0,005]	[0,025]	[0,034]	[0,036]
2007.yil	0,050***	0,033***	0,055***	0,104***	0,110***	0,105***
	[0,007]	[0,009]	[0,008]	[0,027]	[0,037]	[0,035]
2008.yil	0,087***	0,070***	0,091***	0,139***	0,148***	0,128***
	[0,008]	[0,010]	[0,008]	[0,028]	[0,036]	[0,037]
2009o.yil	-	-	-	-	-	-

2010.yil	0,079*** [0,013]	0,061*** [0,015]	0,084*** [0,012]	0,097*** [0,023]	0,134*** [0,033]	0,071*** [0,027]
2011.yil	0,100*** [0,013]	0,063*** [0,014]	0,111*** [0,013]	0,135*** [0,021]	0,172*** [0,030]	0,106*** [0,026]
2012.yil	0,103*** [0,013]	0,065*** [0,017]	0,115*** [0,013]	0,141*** [0,027]	0,158*** [0,032]	0,130*** [0,031]
2013.yil	0,133*** [0,014]	0,091*** [0,018]	0,147*** [0,013]	0,127*** [0,026]	0,129*** [0,034]	0,135*** [0,028]
2014.yil	0,189*** [0,015]	0,140*** [0,021]	0,207*** [0,014]	0,189*** [0,026]	0,202*** [0,028]	0,175*** [0,034]
2015.yil	0,214*** [0,015]	0,150*** [0,021]	0,236*** [0,014]	0,217*** [0,027]	0,207*** [0,032]	0,224*** [0,034]
2016.yil	0,297*** [0,014]	0,246*** [0,020]	0,315*** [0,013]	0,262*** [0,023]	0,273*** [0,032]	0,240*** [0,026]
2017.yil	0,303*** [0,015]	0,245*** [0,022]	0,324*** [0,015]	0,239*** [0,024]	0,219*** [0,033]	0,264*** [0,029]
2018.yil	0,335*** [0,014]	0,268*** [0,023]	0,362*** [0,013]	0,247*** [0,030]	0,241*** [0,034]	0,255*** [0,036]
2019.yil	0,324*** [0,015]	0,263*** [0,023]	0,347*** [0,013]	0,205*** [0,027]	0,202*** [0,031]	0,204*** [0,033]
2020o.yil	-	-	-	-	-	-

2021.yıl	0,414*** [0,017]	0,345*** [0,024]	0,442*** [0,014]	0,358*** [0,024]	0,346*** [0,031]	0,362*** [0,032]
2022.yıl	0,528*** [0,017]	0,455*** [0,027]	0,561*** [0,014]	0,399*** [0,026]	0,368*** [0,033]	0,425*** [0,034]
Sabit	-0,142*** [0,036]	-0,239*** [0,050]	-0,129*** [0,031]	-0,427*** [0,054]	-0,330*** [0,066]	-0,655*** [0,062]
Gözlem Sayısı	1.549.260	407.282	1.141.978	54.135	28.741	25.394
R-squared	0,616	0,667	0,601	0,643	0,678	0,616

Tablo 48. Tablo 33: Tüm Örneklem için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması (Yıl değişkeni ile)

Değişkenler	Ortaokul ve Altı Eğitim Seviyesi				Lise ve Üstü Eğitim Seviyesi			
	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim
Eğitim Seviyesi		0,022***	0,187***	0,017***		-0,347***	0,630***	-0,025***
		[0,001]	[0,012]	[0,001]		[0,003]	[0,065]	[0,003]
Ex		-0,003	0,079***	0,042***		0,224***	-0,531***	-0,090***
		[0,004]	[0,008]	[0,004]		[0,005]	[0,018]	[0,003]
Ex2		0,064***	-0,017***	-0,023***		-0,101***	0,206***	0,057***
		[0,006]	[0,004]	[0,006]		[0,003]	[0,010]	[0,003]
Yas		-0,030***	0,460***	-0,005***		0,232***	0,017	0,001
		[0,003]	[0,081]	[0,001]		[0,011]	[0,190]	[0,013]
Yas2		0,034***	-0,101**	0,002**		-0,187***	0,135	0,019
		[0,003]	[0,042]	[0,001]		[0,012]	[0,094]	[0,014]
SGK Kayıt		0,061***	-0,045***	-0,008***		-0,012***	-0,153***	0,002***
		[0,001]	[0,006]	[0,001]		[0,001]	[0,021]	[0,000]
evli		0,008***	0,011*	0,002*		0,073***	-0,053***	-0,017***
		[0,001]	[0,007]	[0,001]		[0,002]	[0,008]	[0,002]
boşanmış		-0,006***	-0,006***	0,005***		-0,011***	0,002	-0,001
		[0,001]	[0,001]	[0,001]		[0,001]	[0,002]	[0,001]

dul	-0,002***	-0,001	0,001	0,000	0,000	-0,000
	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,001]
batı_mar	0,005***	0,000	-0,000	-0,001***	0,008***	0,000***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
ege	0,006***	-0,003	0,000	0,013***	0,013***	-0,001***
	[0,000]	[0,002]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
dogu_mar	0,005***	0,013***	-0,002***	-0,008***	0,020***	0,002***
	[0,000]	[0,002]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
batı_ana	-0,002***	-0,009***	-0,002***	0,002***	-0,007**	0,000**
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,003]	[0,000]
akdeniz	-0,001***	-0,003*	-0,000*	-0,001*	-0,009***	-0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
orta_ana	-0,004***	-0,001**	-0,001**	-0,008***	-0,008***	-0,004***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
batı_kara	0,002***	0,006***	-0,000***	-0,006***	0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
dogu_kara	-0,000	0,001	0,000	-0,002***	-0,001	-0,000
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
kuzdog_ana	-0,003***	0,001***	0,001***	-0,001***	-0,008***	-0,004***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
ortadog_ana	-0,007***	-0,001*	-0,001*	-0,006***	-0,007***	-0,004***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]

gundog_ana	-0,022***	-0,006***	-0,005***	-0,008***	-0,020***	-0,010***
	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,001]
inşaat	0,029***	-0,001**	-0,009**	-0,001	-0,000	-0,001
	[0,005]	[0,000]	[0,005]	[0,001]	[0,001]	[0,002]
ticaret	-0,002***	-0,036***	-0,016***	-0,010***	-0,040***	-0,007***
	[0,001]	[0,002]	[0,001]	[0,001]	[0,004]	[0,001]
bilgi	0,000**	0,001***	0,000***	0,003***	0,001	0,000
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
finans	-0,001***	0,001***	-0,001***	-0,016***	0,013***	-0,005***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,001]
gayrimenkul	0,002***	-0,009***	-0,004***	-0,000***	-0,002***	-0,001***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
mesleki	-0,005***	-0,026***	0,008***	-0,001**	-0,026***	0,004***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,003]	[0,000]
kamu_yön	0,009***	0,036***	0,013***	-0,071***	-0,045***	0,006***
	[0,000]	[0,001]	[0,001]	[0,002]	[0,007]	[0,001]
hizmet	0,035***	0,012***	-0,010***	-0,051***	0,034***	-0,020***
	[0,002]	[0,003]	[0,003]	[0,002]	[0,004]	[0,003]
kriz08	0,001***	0,001	0,001	0,001***	0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
kovid19	-0,012***	0,014***	-0,003***	-0,007***	0,013***	-0,001***
	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]

yıl2006	0,000	-0,002***	-0,001***	-0,001***	0,003**	0,001**
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2007	0,001***	-0,001	-0,000	-0,000	0,002	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2008	0,002***	0,000	0,000	0,001***	0,000	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2011	0,001***	0,003***	0,001***	0,001***	0,007***	0,001***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2012	0,000**	0,006***	0,001***	0,001***	0,006***	0,001***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,002]	[0,000]
yıl2013	0,000***	0,008***	0,000***	0,001***	0,005***	0,000***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,002]	[0,000]
yıl2014	-0,000**	0,015***	-0,000**	0,001***	0,004**	0,000*
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,002]	[0,000]
yıl2015	-0,001***	0,018***	-0,002***	0,000	0,008***	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,002]	[0,000]
yıl2016	-0,005***	0,015***	-0,002***	-0,002***	0,001	-0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]
yıl2017	-0,006***	0,016***	-0,002***	-0,004***	0,007***	-0,000***
	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]
yıl2018	-0,011***	0,021***	-0,005***	-0,006***	0,013***	-0,001***
	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]

yıl2019		-0,013***	0,015***	-0,004***		-0,007***	0,012***	-0,001***
		[0,001]	[0,001]	[0,000]		[0,001]	[0,002]	[0,000]
yıl2021		-0,014***	0,015***	-0,003***		-0,011***	0,021***	-0,002***
		[0,001]	[0,001]	[0,000]		[0,001]	[0,003]	[0,000]
yıl2022		-0,033***	0,031***	-0,009***		-0,024***	0,024***	-0,003***
		[0,001]	[0,002]	[0,001]		[0,001]	[0,003]	[0,000]
Erkek	2,924***				5,371***			
	[0,002]				[0,005]			
Kadın	2,492***				5,501***			
	[0,004]				[0,007]			
Fark	0,432***				-0,130***			
	[0,004]				[0,008]			
Karakteristik	0,102***				-0,360***			
	[0,006]				[0,007]			
Katsayı	0,356***				0,335***			
	[0,005]				[0,007]			
Etkileşim	-0,026***				-0,105***			
	[0,007]				[0,005]			
Sabit			-0,346***				0,033	
			[0,037]				[0,105]	
Gözlem Sayısı	739.404	739.404	739.404	739.404	887.764	887.764	887.764	887.764

Tablo 49. Tablo 34: Tam Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması (Yıl değişkeni ile)

Değişkenler	Ortaokul ve Altı Eğitim Seviyesi				Lise ve Üstü Eğitim Seviyesi			
	(1) Genel	2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim
Eğitim Seviyesi		0,020***	0,177***	0,017***		-0,340***	0,658***	-0,026***
		[0,001]	[0,010]	[0,001]		[0,003]	[0,064]	[0,002]
Ex		-0,008**	0,093***	0,046***		0,215***	-0,455***	-0,078***
		[0,004]	[0,008]	[0,004]		[0,004]	[0,018]	[0,003]
Ex2		0,070***	-0,021***	-0,029***		-0,089***	0,168***	0,047***
		[0,006]	[0,004]	[0,006]		[0,003]	[0,010]	[0,003]
Yas		-0,030***	1,216***	-0,018***		0,268***	-0,315*	-0,022*
		[0,002]	[0,074]	[0,002]		[0,012]	[0,189]	[0,013]
Yas2		0,030***	-0,496***	0,016***		-0,218***	0,280***	0,041***
		[0,002]	[0,038]	[0,002]		[0,012]	[0,093]	[0,014]
SGK Kayıt		0,067***	-0,115***	-0,016***		-0,015***	-0,172***	0,002***
		[0,001]	[0,005]	[0,001]		[0,001]	[0,020]	[0,000]
evli		0,001	0,045***	0,010***		0,066***	-0,019**	-0,006**
		[0,001]	[0,006]	[0,001]		[0,002]	[0,008]	[0,003]
boşanmış		-0,005***	-0,005***	0,004***		-0,011***	0,003	-0,002
		[0,001]	[0,001]	[0,001]		[0,001]	[0,002]	[0,001]

dul	-0,002***	-0,002	0,002	0,000	0,001	-0,001
	[0,000]	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,001]
batı_mar	0,004***	-0,001**	0,000**	-0,001***	0,008***	0,000***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
ege	0,006***	-0,009***	0,001***	0,015***	0,019***	-0,002***
	[0,000]	[0,002]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
dogu_mar	0,005***	0,010***	-0,002***	-0,008***	0,022***	0,002***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,003]	[0,000]
batı_ana	-0,004***	-0,007***	-0,002***	0,001***	0,005	-0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,003]	[0,000]
akdeniz	-0,001***	-0,008***	-0,000***	-0,002***	-0,003	-0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]
orta_ana	-0,004***	-0,002***	-0,001***	-0,009***	-0,007***	-0,003***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
batı_kara	0,001***	0,004***	-0,000***	-0,006***	0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
dogu_kara	-0,000	-0,001***	-0,000	-0,002***	-0,002*	-0,000
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
kuzdog_ana	-0,003***	-0,000	-0,000	-0,002***	-0,006***	-0,004***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
ortadog_ana	-0,006***	-0,003***	-0,002***	-0,008***	-0,005***	-0,003***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]

gundog_ana	-0,018***	-0,010***	-0,008***	-0,008***	-0,020***	-0,009***
	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,001]
inşaat	0,014***	0,000	0,005	-0,002	-0,000	-0,000
	[0,004]	[0,000]	[0,004]	[0,001]	[0,001]	[0,002]
ticaret	-0,007***	-0,029***	-0,012***	-0,010***	-0,039***	-0,006***
	[0,001]	[0,002]	[0,001]	[0,001]	[0,004]	[0,001]
bilgi	0,000**	0,001***	0,001***	0,002***	0,001	0,000
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
finans	-0,000***	0,001***	-0,001***	-0,018***	0,012***	-0,005***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,001]
gayrimenkul	-0,001***	-0,003***	-0,003***	-0,000***	-0,002***	-0,000***
	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
mesleki	-0,002***	-0,014***	0,003***	-0,001*	-0,027***	0,004***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,003]	[0,001]
kamu_yön	0,014***	0,028***	0,014***	-0,040***	0,001	-0,000
	[0,001]	[0,001]	[0,001]	[0,002]	[0,006]	[0,001]
hizmet	0,048***	0,024***	-0,019***	-0,057***	0,021***	-0,013***
	[0,002]	[0,003]	[0,002]	[0,002]	[0,005]	[0,003]
kriz08	0,001***	0,002***	0,001***	0,003***	0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
kovid19	-0,013***	0,010***	-0,002***	-0,006***	0,018***	-0,002***
	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]

yıl2006	0,001**	-0,002***	-0,001***	-0,000**	0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2007	0,001***	-0,000	-0,000	0,000	0,001	0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2008	0,002***	0,001**	0,001**	0,002***	-0,001	-0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2011	0,001***	0,003***	0,001***	0,001***	0,008***	0,001***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2012	0,000***	0,005***	0,001***	0,001***	0,007***	0,001***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,001]	[0,000]
yıl2013	0,000***	0,007***	0,000***	0,001***	0,006***	0,000***
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,002]	[0,000]
yıl2014	-0,000**	0,012***	-0,000**	0,002**	0,005***	0,000*
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,002]	[0,000]
yıl2015	-0,001***	0,017***	-0,002***	-0,000	0,009***	-0,000
	[0,000]	[0,001]	[0,000]	[0,000]	[0,002]	[0,000]
yıl2016	-0,005***	0,013***	-0,002***	-0,002***	0,003	-0,000
	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]
yıl2017	-0,006***	0,012***	-0,002***	-0,004***	0,008***	-0,000***
	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]
yıl2018	-0,011***	0,015***	-0,003***	-0,006***	0,015***	-0,001***
	[0,001]	[0,001]	[0,000]	[0,001]	[0,002]	[0,000]

yıl2019		-0,014***	0,009***	-0,002***		-0,006***	0,013***	-0,001***
		[0,001]	[0,001]	[0,000]		[0,001]	[0,002]	[0,000]
yıl2021		-0,015***	0,014***	-0,003***		-0,010***	0,026***	-0,003***
		[0,001]	[0,001]	[0,000]		[0,001]	[0,003]	[0,000]
yıl2022		-0,036***	0,029***	-0,009***		-0,024***	0,027***	-0,004***
		[0,001]	[0,002]	[0,001]		[0,001]	[0,003]	[0,000]
Erkek	2,794***				5,169***			
	[0,002]				[0,005]			
Kadın	2,310***				5,204***			
	[0,003]				[0,007]			
Fark	0,484***				-0,035***			
	[0,004]				[0,009]			
Karakteristik	0,160***				-0,324***			
	[0,006]				[0,009]			
Katsayı	0,299***				0,381***			
	[0,004]				[0,008]			
Etkileşim	0,025***				-0,092***			
	[0,007]				[0,005]			
Sabit			-0,503***				0,122	
			[0,035]				[0,104]	
Gözlem Sayısı	711.008	711.008	711.008	711.008	859.399	859.399	859.399	859.399

Tablo 50. Tablo 35: Yarı Zamanlılar için Ortaokul ve Altı Ve Lise Ve Üstü Eğitim Seviyesine Sahip Gruplarda Blinder-Oaxaca Ayırıştırması (Yıl değişkeni ile)

Değişkenler	Ortaokul ve Altı Eğitim Seviyesi				Lise ve Üstü Eğitim Seviyesi			
	(1) Genel	2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim	(1) Genel	(2) Karakteristik	(3) Katsayı	(4) Etkileşim
Eğitim Seviyesi		0,018**	0,255*	0,028*		-0,285***	-1,912***	0,059***
		[0,009]	[0,135]	[0,015]		[0,019]	[0,659]	[0,021]
Ex		0,035***	-0,090**	-0,011*		0,148***	-1,157***	-0,054***
		[0,008]	[0,042]	[0,006]		[0,053]	[0,121]	[0,020]
Ex2		-0,054***	0,029**	0,023*		-0,255***	0,551***	0,127***
		[0,011]	[0,015]	[0,012]		[0,034]	[0,063]	[0,022]
Yas		-0,075*	2,827***	-0,030*		0,080***	7,100***	0,222***
		[0,041]	[0,618]	[0,018]		[0,030]	[1,193]	[0,050]
Yas2		-0,142***	-1,242***	-0,059***		-0,143***	-3,112***	-0,352***
		[0,034]	[0,304]	[0,020]		[0,050]	[0,564]	[0,070]
SGK Kayıt		0,021***	-0,069***	-0,007**		-0,207***	-0,307***	0,056***
		[0,005]	[0,026]	[0,003]		[0,017]	[0,111]	[0,020]
evli		-0,043***	-0,018	0,004		-0,056***	-0,075	0,008
		[0,010]	[0,068]	[0,014]		[0,008]	[0,069]	[0,008]
boşanmış		-0,014***	-0,022*	0,014*		-0,014***	-0,010	0,005
		[0,004]	[0,011]	[0,007]		[0,004]	[0,012]	[0,005]
dul		-0,002	0,009	-0,008		-0,002	-0,004	0,003
		[0,003]	[0,011]	[0,009]		[0,002]	[0,005]	[0,004]

batı_mar	-0,009***	0,003	0,001	-0,002	0,016**	0,001
	[0,002]	[0,006]	[0,001]	[0,002]	[0,008]	[0,001]
ege	-0,015***	-0,004	-0,001	0,000	-0,051**	0,003
	[0,003]	[0,013]	[0,003]	[0,001]	[0,024]	[0,002]
dogu_mar	-0,001	0,016	0,000	0,000	-0,001	0,000
	[0,002]	[0,014]	[0,001]	[0,001]	[0,018]	[0,000]
batı_ana	0,019***	0,019	-0,005	-0,003	-0,048	0,011
	[0,003]	[0,016]	[0,004]	[0,005]	[0,033]	[0,008]
akdeniz	-0,007**	0,021	0,002	-0,005**	-0,026	-0,003
	[0,003]	[0,014]	[0,001]	[0,002]	[0,025]	[0,003]
orta_ana	-0,003**	0,007	0,001	-0,001	-0,003	-0,000
	[0,001]	[0,006]	[0,001]	[0,001]	[0,008]	[0,001]
batı_kara	0,003	0,014*	-0,001	-0,002	-0,013	-0,001
	[0,002]	[0,007]	[0,001]	[0,001]	[0,008]	[0,001]
dogu_kara	-0,000	0,004	0,000	-0,003*	-0,003	-0,001
	[0,001]	[0,003]	[0,000]	[0,001]	[0,005]	[0,001]
kuzdog_ana	-0,004***	0,009***	0,004***	0,001	-0,006	-0,000
	[0,001]	[0,003]	[0,002]	[0,001]	[0,006]	[0,001]
ortadog_ana	-0,011***	0,006**	0,008**	0,000	-0,015**	-0,004*
	[0,003]	[0,003]	[0,003]	[0,001]	[0,007]	[0,002]
gundog_ana	-0,017***	0,013***	0,010***	0,004	-0,021**	-0,009**
	[0,003]	[0,005]	[0,004]	[0,003]	[0,009]	[0,004]
inşaat	0,292***	-0,015***	-0,248***	0,011	-0,003	-0,017
	[0,041]	[0,003]	[0,042]	[0,014]	[0,003]	[0,016]

ticaret	0,223***	-0,083***	-0,143***	-0,058***	0,000	0,000
	[0,018]	[0,013]	[0,022]	[0,018]	[0,034]	[0,024]
bilgi	0,001	-0,005***	-0,001	0,009	0,001	0,003
	[0,001]	[0,002]	[0,001]	[0,006]	[0,003]	[0,007]
finans	-0,002*	-0,010***	0,002	0,001	-0,003	0,001
	[0,001]	[0,003]	[0,001]	[0,001]	[0,004]	[0,002]
gayrimenkul	-0,023***	-0,038***	0,021***	-0,003	0,000	0,000
	[0,004]	[0,008]	[0,005]	[0,002]	[0,003]	[0,003]
mesleki	-0,090***	-0,135***	0,091***	0,000	0,010	0,001
	[0,008]	[0,018]	[0,013]	[0,001]	[0,015]	[0,002]
kamu_yön	-0,020***	-0,018*	0,007*	-0,310***	0,233	-0,068
	[0,003]	[0,011]	[0,004]	[0,033]	[0,156]	[0,045]
hizmet	-0,230***	-0,262***	0,181***	0,003	0,073***	0,012**
	[0,014]	[0,033]	[0,023]	[0,003]	[0,022]	[0,005]
kriz08	-0,000	0,000	-0,000	0,001	0,014*	0,001
	[0,001]	[0,006]	[0,000]	[0,001]	[0,009]	[0,001]
kovid19	0,011***	0,008	0,002	-0,008	-0,016	0,001
	[0,003]	[0,010]	[0,003]	[0,006]	[0,018]	[0,001]
yıl2006	0,000	0,004	0,001	-0,002	0,015**	0,009**
	[0,000]	[0,005]	[0,001]	[0,003]	[0,006]	[0,004]
yıl2007	-0,000	-0,005	0,000	0,002	0,007	0,004
	[0,000]	[0,006]	[0,000]	[0,002]	[0,006]	[0,003]
yıl2008	-0,001	0,002	-0,000	0,003*	0,011	0,003
	[0,001]	[0,007]	[0,001]	[0,002]	[0,007]	[0,002]

yıl2011	-0,001	0,003	-0,000	0,004**	0,003	0,001
	[0,001]	[0,007]	[0,001]	[0,002]	[0,009]	[0,002]
yıl2012	0,001	0,006	0,001	0,001	0,018*	0,001
	[0,001]	[0,007]	[0,001]	[0,001]	[0,010]	[0,001]
yıl2013	-0,001	0,018**	-0,001	0,000	0,029**	0,001
	[0,001]	[0,009]	[0,001]	[0,001]	[0,011]	[0,002]
yıl2014	0,000	0,010	0,000	0,005	0,018	0,002
	[0,001]	[0,009]	[0,001]	[0,003]	[0,012]	[0,002]
yıl2015	-0,001	0,000	-0,000	0,005	0,035**	0,003
	[0,001]	[0,010]	[0,001]	[0,004]	[0,014]	[0,002]
yıl2016	-0,005**	-0,006	0,001	-0,008*	0,015	-0,001
	[0,002]	[0,011]	[0,001]	[0,005]	[0,015]	[0,002]
yıl2017	-0,004**	0,013	-0,001	-0,006	0,035**	-0,003
	[0,002]	[0,012]	[0,001]	[0,004]	[0,015]	[0,002]
yıl2018	-0,003**	0,019	-0,002	-0,017***	0,019	-0,003
	[0,002]	[0,012]	[0,002]	[0,006]	[0,017]	[0,003]
yıl2019	-0,002	0,013	-0,001	-0,012**	0,026	-0,003
	[0,001]	[0,012]	[0,001]	[0,005]	[0,018]	[0,002]
yıl2021	0,004	-0,001	-0,000	-0,028***	0,030	-0,005
	[0,003]	[0,011]	[0,001]	[0,007]	[0,021]	[0,004]
yıl2022	0,017***	0,009	0,002	-0,035***	0,013	-0,001
	[0,005]	[0,011]	[0,003]	[0,007]	[0,022]	[0,005]
Erkek	3,174***			7,543***		
	[0,026]			[0,052]		

Kadın	2,882***				8,158***			
	[0,023]				[0,046]			
Fark	0,292***				-0,615***			
	[0,035]				[0,069]			
Karakteristik	-0,133***				-1,225***			
	[0,048]				[0,058]			
Katsayı	0,542***				0,595***			
	[0,046]				[0,050]			
Etkileşim	-0,117**				0,015			
	[0,056]				[0,038]			
Sabit			-0,778**				-0,905	
			[0,363]				[0,768]	
Gözlem Sayısı	28.396	28.396	28.396	28.396	28.365	28.365	28.365	28.365
