

Yayın Geliş Tarihi: 08.02.2019

Yayın Onay Tarihi: 17.12.2019

DOI No: 10.35343/kosbed.524255

Esin Cumhur YALÇIN •

Nuran BAYRAM ARLI \*\*

Serpil AYTAÇ \*\*\*

Oğuz BAŞOL \*\*\*\*

Mine AYDEMİR \*\*\*\*\*

## Türkiye’de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: IBBS Düzey 1’e Göre Farklılıklar<sup>1</sup>

*Sex-Based Wage Discrimination In Turkish Labor Market: Differences Nuts Level 1 Regions*

### Özet

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, kadınların bireysel gelişimlerine zarar veren, toplum ile bütünleşmelerini engelleyen ve ekonominin gelişmesini zorlaştıran önemli sorunlardan biridir. Mevcut çalışmada 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket veri seti kullanılarak cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ve bölgesel farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanılarak üç farklı model oluşturulmuş ve ücret farkının büyük oranda cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ücret ayrımcılığının en fazla Doğu Marmara, Batı Marmara ve Ege bölgelerinde olduğu görülmüştür. Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde ise kadınların ücretlerinin artması yönünde bir etki tespit edilmesine rağmen, kadınlar aleyhine var olan cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle erkeklerin daha yüksek ücret aldıkları tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret Ayrımcılığı, Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi, Cinsiyet Ayrımcılığı

**Jel Kodları:** J16, E24

### Abstract

Gender-based wage discrimination is one of the important problems that harm the individual improvement of women, prevent their integration with the society and make the development of the economy difficult. In the present study, it was aimed to determine gender-based wage discrimination and regional differences using the TUIK Household Labor Force Survey data set of 2015. By using Blinder-Oaxaca decomposition method, three different models were created and it was determined that the wage difference was caused mainly by discrimination based on gender. Wage discrimination was mostly observed in East Marmara, West Marmara and Aegean regions. In Western Anatolia, the Mediterranean, Central Anatolia and Western Black Sea regions, although

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Kırklareli, Türkiye, esincumhur.yalcin@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-0457-4971

\*\* Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Bursa, Türkiye, nuranb@uludag.edu.tr ORCID: 0000-0001-5492-184X

\*\*\* Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Bursa, Türkiye, saytac@uludag.edu.tr ORCID: 0000-0001-6659-4639

\*\*\*\* Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Kırklareli, Türkiye, oguzbasol@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7523-4544

\*\*\*\*\* Arş. Gör., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Bursa, Türkiye, mineyademir@uludag.edu.tr ORCID: 0000-0003-3276-8148

<sup>1</sup> Bu araştırma Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından KLU-167 koduyla desteklenmiştir.

there was an effect on the increase of women's wages, it was determined that men had higher wages due to gender discrimination against women.

**Keywords:** Wage Discrimination, Blinder-Oaxaca Decomposition Method, Sex Discrimination

**Jel Codes:** J16, E24

## Giriş

Endüstri İlişkileri Sözlüğünde; “cinsiyet, ırk, etnik köken, renk, cinsel yönelim, yaş, dil, vb. özelliklere dayalı olarak sahip olunan hak ve özgürlüklerin kullanılmasının engellenmesi” olarak tanımlanan ayrımcılık (Önsal, 2017: 39) tarihin her döneminde varlığını sürdüren sorunlardan biri olarak görülmüştür. Günümüzde ayrımcılığın farklı coğrafyalarda farklı temeller ile kendini gösterdiğini söylemek yerinde olacaktır. Kimi ülkeler ırk, etnik köken ya da mesleğe dayalı ayrımcılık sorunları yaşarken, kimileri de yaş, dil ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek zorunda kalabilmektedir. Ayrımcılık, başlı başına zor bir olay iken bazı durumlarda ülkelerin çoklu ayrımcılıkla mücadele etmeye çalıştıkları da gözlenmektedir. “Aynı anda birden fazla ayrımcılığa maruz kalmak” olarak tanımlanan çoklu ayrımcılık, mevcut araştırmanın da konusunu oluşturmaktadır. Türkiye’de emek piyasalarındaki önemli ayrımcılık yansımalarından biri cinsiyet temelli ayrımcılık, diğeri ise ücret ayrımcılığıdır. Cinsiyet temelli ayrımcılık; kadınların toplumsal ve ekonomik süreçlere katılmasının engellenmesi olarak düşünülebilir. Ücret ayrımcılığı ise; aynı mesleği gerçekleştiren insanlar için ırk, renk ve cinsiyet gibi unsurlara göre ücretin farklılaşmasından dolayı ortaya çıkan ayrımcılıktır (Önsal, 2017: 538). Bazı durumlarda ise bahsi geçen iki ayrımcılık aynı anda kendini göstermektedir. Bu durumda ortaya çıkan ayrımcılık ise “cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı” olarak tanımlanmaktadır. Bu ayrımcılık, hem kadınların toplumsal süreçlere katılmasını engellemekte hem de ekonomik açıdan katma değer yaratmasının önüne geçmektedir. Mevcut araştırma; 2015 TÜİK hanehalkı verilerini kullanarak, Türkiye’de emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ve İBBS Düzey 1’e göre farklılıkları belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, belirli kısıtlar altında klasik beşeri sermaye yaklaşımı değişkenlerini kullanarak bölgelere göre ücret eşitsizliğini belirlemeye çalışmakta, böylece hem güncel verilerin kullanılması bakımından hem de klasik beşeri sermaye teorisindeki değişkenlerin etkisinin tespiti bakımından ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatma hedefindedir. Bu bağlamda araştırmanın ilk bölümünde, kadınların işgücüne katılımlarındaki küresel-bölgesel farklılıklara ve cinsiyet ayrımcılığın teorik çerçevesine yer verilmiştir. İkinci bölümünde araştırmanın amacına ve önemine, üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemine, dördüncü bölümünde veri setine ve son bölümde ise araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

### 1. Kavramsal Çerçeve

Günümüzde çalışma; gelir elde etme, statü kazanma, düzenli yaşama kavuşma, sosyal sorumluluk üstlenme, psikolojik tatmin elde etme ve kendini gerçekleştirme (Keser ve Güler, 2016: 100) anlamlarına gelmektedir. Bu bağlamda kadınların çalışması hem bireysel, hem toplumsal hem de ekonomik açıdan kazanım olarak değerlendirilmektedir.

Ancak günümüzde kadınların işgücü piyasalarına girişte ve çalışma esnasında birçok ayrımcılığa maruz kaldıkları da bilinmektedir. Sanılanın aksine, emek piyasalarında kendini gösteren cinsiyet temelli ayrımcılık, yalnızca gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerin sorunu değil; Avusturya’dan, Amerika Birleşik Devletleri’ne, Japonya’dan, Belçika’ya kadar birçok gelişmiş ülkede de kendini gösteren önemli bir sorundur ve kadınların emek piyasalarında yaşadığı ayrımcılığın toplumsal ve kültürel yapıdaki cinsiyetçi bakış açısından kaynaklandığını söylemek mümkündür (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2018: 62).

**Tablo 1:** Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1990-2016)

Ülke	1990	2016
Avustralya	52,2	59,2
Belçika	36,6	47,8
Kanada	58,5	61,3
Estonya	66,0	66,5
Fransa	45,9	51,7
Almanya	43,3	55,6
Yunanistan	35,4	45,0
İrlanda	37,7	53,5
Japonya	50,1	50,4
Lüksemburg	33,6	53,6
Hollanda	44,5	58,7
Yeni Zelanda	54,0	64,5
Norveç	62,4	67,7
İspanya	34,3	53,6
Türkiye	32,5	36,2
OECD Ortalaması	53,3	51,9
AB Ortalaması	49,7	65,3

Tablo1, OECD (2018) ve Thevenon (2009) verileri temel alınarak düzenlenmiştir.

Tablo 1, seçilmiş ülkeler için kadınların işgücüne katılım oranlarını göstermektedir. Buna göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının kronik olarak düşük olduğu söylenebilir. 1990 yılında OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım ortalaması %53,3, AB ülkelerinde %49,7 iken Türkiye’de aynı oran %32,5 olarak raporlanmıştır. 2016 yılına gelindiğinde ise; OECD ülkelerinde bahsi geçen oran %51,9’a gerilerken; AB ülkelerinde bu oran %65,3’e yükselmiştir. Türkiye’de ise 26 yılda kadınların işgücüne katılım oranları 4 puanın altında artış göstermiş ve %36,2 olarak raporlanmıştır. Buradan hareketle, Türkiye’deki emek piyasasının önemli sorunlarından birinin, kadınların işgücüne katılım oranlarının OECD ve AB ülkelerine kıyasla düşük olduğu söylenebilir. Esasen, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı yıllar itibarıyla artmıştır (Tokol, 2017: 431; Işığışok, 2007: 20) ancak bu artış gelişmiş ülkelerin yakaladığı artış ortalamasının gerisinde kalmakla birlikte; halen Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranlarının (erkeklerin işgücüne katılım oranı 2016 yılında %71,9 olarak tespit edilmiştir) çok uzağındadır (Işığışok, 2005: 116).

**Tablo 2:** Türkiye’de İBBS Düzey 1’e Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları, 2018

Bölgeler	İşgücüne Katılma Oranı (%)
İstanbul-TR1	37,9
Batı Marmara-TR2	36,3
Ege-TR3	38,9
Doğu Marmara-TR4	34,6
Batı Anadolu-TR5	31,9
Akdeniz-TR6	33,9
Orta Anadolu-TR7	28,8
Batı Karadeniz-TR8	39,2
Doğu Karadeniz-TR9	40,4
Kuzeydoğu Anadolu-TRA	29,3
Ortadoğu Anadolu-TRB	29
Güneydoğu Anadolu-TRC	22,1

Kaynak: TÜİK, 2019

Tablo 2, Türkiye’de 2018 yılında İBBS Düzey 1’e göre kadınların işgücüne katılma oranlarını göstermektedir. Buna göre, Türkiye’de 2018 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %22,1 ile %40,4 arasında değişmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu 3 bölge sırasıyla, Doğu Karadeniz (%40,4), Batı Karadeniz (%39,2) ve Ege (%38,9) olurken, kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu 3 bölge sırasıyla Ortadoğu Anadolu (%29), Orta Anadolu (%28,8) ve Güneydoğu Anadolu (%22,1) bölgeleri olarak gerçekleşmektedir. Görüldüğü üzere Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları hem düşüktür hem de bölgelere göre büyük farklılıklar göstermektedir.

Türkiye emek piyasasındaki kadınların karşılaştıkları tek sorun, kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması değil; aynı zamanda kadınların düşük statülü ve doğal olarak da düşük ücretli işlere yönlendirildikleri gerçeğidir (Tokol, 2017: 436). Buradan hareketle kadınların kendilerine yer buldukları ikincil işlerde de ücret bağlamında ayrımcılığa maruz kaldığını söylemek yerinde olacaktır. Nitekim araştırmalar; Türkiye’de kadınların birçok sektörde eşit işe eşit ücret almadığını, daha düşük ücretli ve daha düşük güvenceli işlerde istihdam edildiklerini göstermektedir (Tokol, 2017: 436; Zencirkıran, 2017: 154; Soysal, 2015: 336).

OECD ve AB ülkelerinde kadınların işgücüne katılımının arttırıldığı dönemlerde karşılaşılan sorunlardan biri; kadınlara sunulan işlerin temel düzeyde kalmasıdır, diğer bir ifade ile sorumluluk gerektiren pozisyonlardaki (örneğin, yöneticilik) yüksek ücretli işlerin kadınlar yerine erkeklere sunulmasıdır (Alonso ve Trillo, 2014: 153) ve benzer bir durum günümüzde Türkiye için de geçerlidir. Buna göre birçok örgüt kadınları yönetici pozisyonlarına getirmede isteksiz davranmakta (Aytaç ve Keser, 2017: 242) hatta aynı işlerde ve pozisyonlarda çalışsalar dahi kadınlara daha düşük ücret teklif etmektedir (Ertürk, 2017: 386; Soysal, 2015: 347).

Bu durum, insan kaynaklarının temel ilkelerden biri olan “eşitlik ilkesi” ile kesinlikle bağdaşmamakta; kadınların fırsat, yükselme ve paylaşma eşitliklerinde erkeklerin

gerisinde kalmaktadır (Aktaş, 2015: 68-71). Bu eşitsizliğin bir yansımasını da ücret düzeyinde görmek mümkündür. Buna göre; ücret düzeyini belirleyen unsurlar kıdem, bireysel performans, beceri ve yetkinlik gibi nitelikler olması gerekirken (Demirkaya ve Konakay, 2015: 348); cinsiyet, ücretin belirlenmesinde ortaya çıkan ve ayrımcılık yaratan bir etkene dönüşmüştür (Keser, 2011: 146; Biçerli, 2007: 240).

Gelişmiş ülkelerin çoğu (örneğin, İsveç ve Finlandiya) cinsiyet temelli ücret ayrımcılığını yasaklamış (Böckerman, vd., 2018: 50) ve kadınların aldıkları ücretler ile erkeklerin aldıkları ücretler arasında bir farklılık olmamasına yönelik kanuni düzenlemeler gerçekleştirmişlerdir. Ücret eşitliği temelinde geliştirilen bu düzenlemeler, yalnızca kadınların ücretlerinin yükselmesi olarak yansımamış aynı zamanda ülkelerin ekonomik gelişimine de katkıda bulunmuştur ve kadınların işgücüne katılımına ve eşit ücret seviyesine bağlı olarak kadınların ekonomiye yaptıkları katma değer de artmıştır (Koray, 2005: 322-323).

Farklı araştırmalar da, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ülkenin beşeri sermaye düzeyini negatif etkilediğini ve bu durumun da ekonomik büyüme üzerinde olumsuz bir etkide bulunduğunu rapor etmektedir (Seguino, 2000: 1211; Schober ve Winter-Ebmer, 2011: 1476).

Cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı kadınlar için farklı zaman ve koşullarda yeni ayrımcılık alanları da doğurmaktadır. Hali hazırda çoklu ayrımcılığa maruz kalan kadınlar, koşullar bir adım daha zorlaştığında var olan ayrımcılıklara ilave yeni ayrımcılık alanlarıyla da karşılaşmaktadırlar. Örneğin; kadınlara yönelik ücret eşitsizliği kentlerde kendini göstermekte (Wang, Guo ve Cheng, 2015: 2392; Hofer, Titelbach ve Winter-Ebmer, 2014: 3) ancak kırsal bölgelerde daha da derin hissedilmektedir (Alonso ve Trillo, 2014: 153). Bir diğer örnek ise göçmen kadınlardır. Bu noktada göçmen kadınlar hem kadın hem de göçmen oldukları için çoklu nedenler ile ücret ayrımcılığına maruz kalmaktadır (Walani, 2015: 66).

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, kadınların bireysel gelişimlerine zarar veren, toplum ile bütünleşmelerini engelleyen ve ekonominin gelişmesini zorlaştıran önemli sorunlardan biridir. Bu bağlamda cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklamaya çalışan kuramsal yaklaşımlara yer vermekte fayda bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar neo-klasik yaklaşım ve kurumcu yaklaşım olarak ikiye ayrılmaktadır (Palaz, 2003: 89).

Neo-klasik görüş, dört ayrı yaklaşım ile ele alınmıştır. Bunlardan ilki, beşeri sermaye modeli yaklaşımıdır. Beşeri sermaye modeline göre kadınlar, geleneksel iş bölümünden dolayı eğitime ve işyeri deneyimine sahip olmakta zorlanmakta, doğum sebebiyle de çalışma yaşamından uzak kalmaktadır. Bu sebeple kadınların beşeri sermayesi zayıftır ve sonuç olarak kadınlar düşük statülü ve kayıt dışı işlerde, düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadır (Ecevit, 1998: 269). Bir diğer yaklaşım ise istatistiksel ayrımcılık yaklaşımıdır. İstatistiksel ayrımcılık yaklaşımı, Phelps (1972) tarafından geliştirilmiştir ve ayrımcılığın işverenlerin belirsizlik ve eksik bilgi altında aldıkları kararlardan kaynaklandığını ileri sürmektedir. Buna göre işverenler, iş başvurularında bireyleri yakından tanımak yerine, toplumda yerleşik olarak var olan düşünce ve tutumlardan hareketle (örneğin, kadınlar verimsizdir ve çalışma hayatında düzenli biçimde kalamazlar önyargısı) geçmiş istatistiklere bakarak karar vermekte ve ayrımcılık yapmaktadırlar (Palaz, 2003: 93). Bir

diğer yaklaşım ise, Duygusal ayrımcılık yaklaşımıdır. Gary Becker tarafından açıklanan bu yaklaşım, işverenlerin, çalışanların ve müşterilerin önyargı içeren ayrımcı fikirlere sahip olduğuna dayanmaktadır. Buna göre işverenler, bir kadını istihdam etmek söz konusu olduğunda, ek bir maliyete katlanır gibi davranmakta ve bu nedenle kadınlara aynı işler için düşük ücret önermekte ya da kadınlara daha düşük statülü işler teklif etmekte ve bu vasıtayla ayrımcılık gerçekleştirmektedirler (Lordođlu ve Özkaplan, 2007: 228-229; Palaz, 2003: 94). Neo-klasik yaklaşım altındaki son görüş ise Aşırı Kalabalıklaşma yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, mesleklerin kadın ya da erkek mesleği olarak ayrımcı şekilde sonuçlanmasını açıklamaya çalışmaktadır (örneğin, bakım gerektiren işlerin kadın mesleği olduğu önyargısı). Yaklaşımına göre kadınlar, erkeklerle aynı beşeri sermaye donanımına sahip olsalar dahi aynı işi yaparken daha düşük ücret almaktadırlar. Bu sebepten dolayı kadınlar, otomatik olarak daha düşük statülü ve güvencesiz işlere yönelmektedir çünkü, erkekler emeğini erkek egemen piyasalara sunmakta; kadınlar ise erkek egemen piyasada rekabet güçleri olmadığı için ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Palaz, 2003: 96).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklamaya çalışan bir diğer yaklaşım ise Kurumcu görüştür ve burada da dört ayrı yaklaşım ele alınmaktadır. Bunlardan ilki, ikili rol yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, ataerkil bakış açısını temsil etmektedir. Bu yaklaşıma göre kadınların asıl sorumlulukları evleridir ve kadınlar önce ev işlerini ve sorumluluklarını yerine getirmeli kalan zamanlarında ücretli işlerde çalışmalıdır. Bundan dolayı da kadınlar beceri gerektirmeyen, geçici, ikincil işlerde ve düşük ücretli çalışmak zorunda kalmakta ve böylece ayrımcılığa uğramaktadır (Suğur, 2005: 51; Acar, 2017: 27). Bir diğer yaklaşım İşgücü Piyasalarının Bölünmesi yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, işgücü piyasalarında birincil ve ikincil işler bulunduğunu, birincil işlerin daimi statüde, yüksek ücretlerle çalışan erkeklerden; ikincil işlerin ise geçici, düşük ücretli ve düşük statülü çalışan kadınlardan oluştuğunu ve ayrımcılığın bu sebeple ortaya çıktığını ileri sürmektedir (Suğur, 2005: 50; Acar, 2017: 27). Bir diğer yaklaşım ise Marksist yaklaşımdır. Bu yaklaşım, kapitalist üretim sisteminin maliyetleri düşürmek adına yedek işgücü ordusuna ihtiyaç duyduğunu ve kadınların da bu yedek orduyu oluşturan ana grup olduğuna savunmakta ve bu nedenle de kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık yaşadığını dile getirmektedir (Ecevit, 1998: 266-267). Kurumcu yaklaşım altındaki son görüş ise Feminist yaklaşımdır. Feminist yaklaşım kadınların, ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel sistemin erkek egemen olması sonucunda hem evde hem de çalışma yaşamında ikinci sınıf olarak değerdendirildiğini, temizlik, çocuk bakımı ve hemşirelik gibi bakım gerektiren ve düşük statülü işlerin kadın işleri olarak görüldüğünü ve bu nedenle de kadınlara ayrımcılık yapıldığını ileri sürmektedir (Palaz, 2003: 99; Lordođlu ve Özkaplan, 2007: 241; Acar, 2017: 29).

## 2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mevcut araştırma, 2015 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket verilerini kullanarak, Türkiye’de emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ve bölgesel farklılıkları belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla Türkiye genelinde ücret farklılığını ortaya koyabilmek için Blinder (1973), Oaxaca (1973) ayrıştırma yöntemi uygulanmıştır.

**Tablo 3:** Ulusal Yazında “Ücret Ayrımcılığı” ve “Ücret Eşitsizliği” Başlıklarını İçeren Eserler

Araştırmacı	Yıl	Başlık	Araştırma Türü
Ayşe Burçak Kızılırmak	2002	Ücret Eşitsizliği: Türkiye İçin Bir İnceleme	Doktora Tezi
Ferhat Topbaş	2003	Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği	Yüksek Lisans Tezi
Nebiye Yamak, Ferhat Topbaş	2004	Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı	Makale
Nazmi Yükselen Yağanoğlu	2007	Avrupa ve ABD’de Ücret Eşitsizliği Trendleri	Doktora Tezi
Gökçen Sayar Özkan, Bülent Özkan	2010	Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma	Makale
Ayşe Aylin Bayar	2012	Ticari Serbestlik Döneminde Gelir ve Ücret Eşitsizliği: Türkiye Örneği	Doktora Tezi
Sabriye Çelik Uğuz Ferhat Topbaş	2016	Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz	Makale
Zühal Özbay Daş, Fatma Doğruel	2017	Türkiye’de Ücret Eşitsizliği: 1994-2011 Döneminde Ne Değişti?	Makale
Zühal Özbay Daş	2017	Türkiye’de Ücret Eşitsizliği: İstihdam Piyasası Kutuplaştı mı?	Doktora Tezi
Gizem Kaya, Raziye Selim	2018	Türkiye’de Cinsiyete Bağlı Ücret Eşitsizliği	Makale

Tablo 02.12.2018 tarihinde, “ücret ayrımcılığı” ve “ücret eşitsizliği” başlıkları ile Sosyal Bilimler Veri Tabanı (<http://trdizin.gov.tr/search/searchResults.xhtml>), Dergipark (<http://dergipark.gov.tr>) ve Ulusal Tez Veri Tabanında (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) gerçekleştirilen arama sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3, 02.12.2018 tarihinde sosyal bilimler veri tabanı, dergipark ve ulusal tez veri tabanında gerçekleştirilen, “ücret ayrımcılığı” ve “ücret eşitsizliği” başlıklarını içeren eserleri göstermektedir. Buna göre “ücret ayrımcılığı” ve “ücret eşitsizliği” başlığını içeren az sayıda araştırma mevcuttur.

Bu çalışmalardan ilki, Kızılırmak (2002) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 1990’lı yıllar için ücret eşitsizliğine neden olan etmenler, makroekonomik ortam, dış ticaret, teknolojik ilerleme ve diğer kısımlar olmak üzere Bernand, Bound ve Griliches ayrışım metodolojisiyle incelenmiştir. Sonraki araştırma ise Topbaş (2003) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, 1994 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket verileri ve Oaxaca ayrışım metodolojisi kullanılmıştır ve benzer bir çalışma yine Yamak ve Topbaş (2004) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada da 1994 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket verileri ve Oaxaca ayrışım metodolojisi kullanılmıştır. Yağanoğlu (2007) ise araştırmasında 1980 ve 1990’larda ABD ve Avrupa ülkelerinde ücret eşitsizliğini Juhn, Murphy ve Pierce ayrışım metodolojisiyle incelemiştir. Özkan ve Özkan (2010), araştırmasında 257 işveren ve yöneticiyle anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bayar (2012) ise araştırmasında 2002-2009 yılları arasında Hane Halkı İşgücü Anketi verilerini ve Oaxaca ayrışım metodolojisini kullanmıştır. Çelik Uğuz ve Topbaş (2016) araştırmasında, 2011 yılı Hane Halkı İşgücü

Anketi verilerini yalnızca turizm çalışanları için Oaxaca ayrışım metodolojisiyle incelemiştir. Özbay Daş (2017), araştırmasında 1994-2015 arasındaki Hane Halkı İşgücü Anketi verilerini ve Mincer ayrışım metodolojisini kullanmıştır. Yine benzer bir çalışma Özbay Daş ve Doğruel (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 1994-2011 arasındaki Hane Halkı İşgücü Anketi Verileri ve Mincer ayrışım metodolojisi kullanılmıştır. Son olarak ise Kaya ve Selim (2018) araştırmasında, 2015 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket verilerini ve Oaxaca ayrışım metodolojisini kullanmıştır.

Bu bağlamda konu olarak mevcut araştırmaya en yakın çalışma Kaya ve Selim'in (2018) araştırmasıdır. Bahsi geçen araştırmada ücret ayrımcılığı, bölgelere göre, deneyim, eğitim, haftalık çalışma saati, işletme ölçeği ve meslek temel alınarak değerlendirilmiştir. Mevcut araştırmada ise; 15-64 yaş arasında, özel sektör çalışanları, düzenli iş yerinde çalışanlar, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olanlar, tam zamanlı çalışanlar ve sürekli işe sahip olanlar örnekleme dahil edilmiş, kıdem, yaş, eğitim durumu ve bölge verileri kullanılmıştır. Bu açıdan mevcut araştırma belirli kısıtlar altında klasik beşeri sermaye yaklaşımı değişkenlerini kullanmakta ve bölgelere göre ücret eşitsizliğini belirlemeye çalışmaktadır. Böylece mevcut araştırma, hem güncel verilerin kullanılması bakımından hem de klasik beşeri sermaye teorisindeki değişkenlerin etkisinin tespiti bakımından ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatma hedefindedir.

### 3. Yöntem

Yazında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının farklı yaklaşımlarla (örneğin, neo-klasik beşeri sermaye teorisi, feminist teori) incelenmeye çalışıldığı görülmektedir. Hemen her yaklaşım, ücretlerde meydana gelen cinsiyete dayalı farklılıkları, verimlilik ve beşeri sermaye donanımı ile ilgili olmayan (yaş, eğitim, kıdem, tecrübe, vb.) ücret farklılığından, diğer bir ifade ile ayrımcılık kaynaklı olduğundan hareketle kurgulanmıştır (Eraslan, 2012: 233; Topbaş, 2003: 19).

Bu açıdan yazındaki ilk çalışmalardan biri 1973 yılında Blinder tarafından gerçekleştirilmiştir. Buna göre Blinder; ücret ayrımcılığını bileşenlerine ayırma fikrinin temelini oluşturmuş, ücret farkının açıklanabilen kısmının yaş, tecrübe, eğitim düzeyi ve kıdem gibi beşeri sermaye unsurlarına bağlı olduğunu, açıklanamayan kısmının ise ayrımcılıktan kaynaklandığını ileri sürmüştür (Blinder, 1973: 449; Eraslan, 2012: 233).

Aynı yıl gerçekleştirilen bir diğer çalışma ise Oaxaca tarafından ortaya atılmıştır. Oaxaca ayrıştırma yöntemi de Blinder'in metodolojisine benzemektedir. Bu yöntemde, ücret farkının açıklanabilen kısmının yaş, tecrübe, sendika üyeliği, çalışılan endüstri, tam-yarı zamanlı çalışma eğitim düzeyi ve kıdem gibi beşeri sermaye unsurlarına bağlı olduğunu, açıklanamayan kısmının ise ayrımcılıktan ziyade kadınların saatlik ücreti az olan işlerde yoğunlaşmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır (Oaxaca, 1973: 694; Eraslan, 2012: 233). Nitekim bu sonuç da kadınların düşük nitelikteki işlere yönlendirildiğinin, diğer bir ifade ile ayrımcılığa maruz kaldıklarının bir göstergesidir.

Bu gelişmelerden sonra ileri sürülen ayrıştırma metodolojileri Blinder-Oaxaca sentezi olarak değerlendirilmiş ve modele ilave değişkenler eklenmiş ancak modelin temeli Blinder-Oaxaca ayrıştırma metodolojisi olarak isimlendirilmiştir. Ayrıca bu metodoloji, hem Türkiye'de hem de farklı ülkelerdeki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını ölçmede



kullanılan modellerden biri olarak kabul edilmiş ve bu sebeplerle de bu çalışmada ayrıştırma modeli olarak tercih edilmiştir.

### 3.1. Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi

Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi, ücret farklılığını açıklanan ve açıklanamayan kısımlardan oluşan bir model olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde çalışanın beşeri sermaye özellikleri (yaş, eğitim, kıdem, tecrübe vb.) açıklanan kısımda, ayrımcılık ise açıklanamayan kısımda yer almaktadır. Çalışmada, kadınlar aleyhinde bir ücret farklılığının tespiti amaçlandığı için Eşitlik (1)’de Blinder-Oaxaca ücret farkı denklemi ile modeller elde edilmiştir.

$$\ln(w_e) - \ln(w_k) = (X_e - X_k)\beta_e + X_k(\beta_e - \beta_k) \quad (1)$$

Burada;  $w_k$  kadınların,  $w_e$  ise erkeklerin saatlik ücret miktarını,  $X_k$  kadınların,  $X_e$  erkeklerin beşeri sermaye özellikleri vektörlerini,  $\beta_k$  ve  $\beta_e$  ise sırasıyla kadınların ve erkeklerin modelden elde edilen parametre değerlerini göstermektedir. Model detaylıca incelendiğinde;  $(X_e - X_k)\beta_e$  ücret farkının açıklanan kısmını,  $X_k(\beta_e - \beta_k)$  ise ücret farkının açıklanamayan kısmını diğer bir ifadeyle ayrımcılığı göstermektedir.

Çalışmada Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemine dayalı üç model ile çalışılmıştır. Birinci modelde beşeri sermaye özellikleri olarak kıdem ve yaş değişkenleri modeli oluşturmakta ve Eşitlik (2)’de gösterilmektedir. Yaş ve kıdem değişkenleri zamana bağlı olarak ücreti ilk başta arttıran daha sonra ise azaltan bir etkiye sahiptir. Polinomial seyir gösteren bu etkinin istatistiksel olarak yorumlanabilmesi için değişkenlerin karesel formu kullanılmakta olduğundan bahsi geçen değişkenler modele  $YAS^2$  ve  $KIDEM^2$  şeklinde eklenmiştir. Modeldeki “i” ise ankete katılan her bir bireyi temsil etmektedir.

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 KIDEM_i + \beta_2 KIDEM_i^2 + \beta_3 YAS_i + \beta_4 YAS_i^2 + \varepsilon_i \quad (2)$$

İkinci oluşturulan modelde; Model 1’e eğitim düzeyi değişkeni eklenerek model genişletilmiştir. Eğitim düzeyi değişkeni modele eklenirken okulu bitirmeyenler temel sınıf olarak tayin edilmiştir. Eşitlik (3)’de Model 2 gösterilmektedir.

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 KIDEM_i + \beta_2 KIDEM_i^2 + \beta_3 YAS_i + \beta_4 YAS_i^2 + \beta_5 EĞİTİM_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

Son olarak Model 2’ye düzey 1’e göre coğrafi bölgeler değişkenleri eklenerek Eşitlik (4)’de gösterilen Model 3, en geniş model olarak oluşturulmuştur. Model 3’de kullanılan coğrafi bölge değişkeni, TÜİK tarafından tanımlanan İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS 1. Düzey) olarak modele eklenmiş ve temel sınıf TR1 (İstanbul) alınmıştır.

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 KIDEM_i + \beta_2 KIDEM_i^2 + \beta_3 YAS_i + \beta_4 YAS_i^2 + \beta_5 EĞİTİM_i + \beta_6 COĞRAFI BÖLGE_i + \varepsilon_i \quad (4)$$

#### 4. Veri Seti

Bu çalışmada 2015 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi kullanılmıştır. Çalışmaya 15 yaş altı ve 65 yaş üstü olan bireyler dahil edilmemiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın tespiti için sadece özel sektör çalışanları, düzenli iş yerinde çalışanlar, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olanlar, tam zamanlı çalışanlar ve sürekli işe sahip olanlar örnekleme dahil edilmiştir. Böylece Türkiye genelinde toplam 52.107 hanehalkı verisi ile uygulama yapılmıştır. Kıdem değişkeni çalışan kişinin mevcut işte kaç yıldır çalıştığını ölçen bir değişkendir. Eğitim düzeyi değişkeni 2015 TÜİK hanehalkı mikro veri yapısına göre 6 kategoride incelenmiş ve hiç okul bitirmemişler temel sınıf olarak alınmış diğer eğitim düzeyi sınıfları modele kukla değişken olarak eklenmiştir (Okul Bitirmeyen=1, diğer durumlarda(d.d.)=0; İlkokul=1, d.d.=0; İlköğretim=1, d.d.=0; Lise=1, d.d.=0; Lisans=1, d.d.=0 ve Lisansüstü=1,d.d.=0). Coğrafi Bölge değişkeni de TÜİK tarafından mikro veri yapısında düzey 1'e göre 12 kategoriye ayrılmıştır. Araştırmada TRA (Kuzeydoğu Anadolu), TRB (Ortadoğu Anadolu) ve TRC (Güneydoğu Anadolu) bölgeler birleştirilerek TR10 kategorisi olarak değişkene eklenmiştir (TR1: İstanbul, TR2: Batı Marmara, TR3: Ege, TR4: Doğu Marmara, TR5: Batı Anadolu, TR6: Akdeniz, TR7: Orta Anadolu, TR8: Batı Karadeniz, TR9: Doğu Karadeniz, TR10: Doğu Anadolu). Modellerde kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 3'de verilmektedir.

**Tablo 4:** Tanımlayıcı İstatistikler

	ERKEK		KADIN	
	Ortalama	Standart S.	Ortalama	Standart S.
Ln ( $W_f$ )	1.912	0.49	1.869	0.487
KIDEM	5.12	5.685	3.77	4.561
KIDEM <sup>2</sup>	58.50	125.162	35.02	86.184
YAŞ	35.15	9.364	33.19	9.092
YAŞ <sup>2</sup>	1323.25	694.644	1184.52	643.390
OKUL BİTİRMEYEN	0.01	0.120	0.02	0.142
İLKOKUL	0.29	0.454	0.23	0.421
İLKÖĞRETİM	0.22	0.415	0.13	0.339
LİSE	0.30	0.458	0.29	0.452
LİSANS	0.16	0.367	0.31	0.461
LİSANSÜSTÜ	0.01	0.114	0.02	0.153
TR1	0.17	0.372	0.22	0.411
TR2	0.08	0.272	0.10	0.299
TR3	0.13	0.337	0.16	0.364
TR4	0.12	0.328	0.13	0.341
TR5	0.14	0.347	0.12	0.328
TR6	0.10	0.302	0.09	0.291
TR7	0.06	0.230	0.04	0.193
TR8	0.07	0.249	0.05	0.226
TR9	0.03	0.169	0.03	0.170
TR10	0.11	0.309	0.06	0.229

Tablo 4 incelendiğinde erkeklerin ortalama saatlik ücretlerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ( $\ln(W_f) > \ln(W_k)$ ). Erkeklerin kıdem ortalaması 5.12 yıl

iken kadınların kıdem ortalaması 3.77 yıldır. Çalışan erkeklerin yaş ortalaması yaklaşık 35 iken kadınların 33'tür. Araştırmada toplamda 38.911 (%74,7) erkek çalışan, 13.196 (%25.3) kadın çalışan bulunmaktadır.

**Tablo 5:** Frekans Dağılımı Sonuçları

	ERKEK		KADIN	
	n	%	n	%
OKUL BİTİRMEYEN	571	1.5	271	2.1
İLKOKUL	11335	29.1	3045	23.1
İLKÖĞRETİM	8611	22.1	1754	13.2
LİSE	11653	29.9	3775	28.6
LİSANS	6231	16.0	4044	30.6
LİSANSÜSTÜ	510	1.3	316	2.4
TR1	6464	16.6	2844	21.6
TR2	3130	8	1313	9.9
TR3	5098	13.1	2072	15.7
TR4	4775	12.3	1768	13.4
TR5	5437	14	161	12.4
TR6	3945	10.1	1237	9.4
TR7	2171	5.6	510	3.9
TR8	2582	6.6	714	5.4
TR9	1152	3	391	3.0
TR10	4157	10.7	733	5.6

## 5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde tahmin edilen model sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda önce erkekler için gerçekleştirilen tahmin sonuçlarına, sonrasında ise kadınlar için gerçekleştirilen tahmin sonuçlarına yer verilmiş ve son olarak da Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemine göre elde edilmiş sonuçlar değerlendirilmiştir.

**Tablo 6:** Erkekler için Model Sonuçları

Bağımlı değişken: Ln ( $w_i$ )						
	MODEL 1		MODEL 2		MODEL 3	
	Katsayı	t	Katsayı	t	Katsayı	t
Sabit	0.870	28.130	0.588	18.670	0.723	23.48
KIDEM	0.013	11.820	0.011	11.620	0.011	12.06
KIDEM <sup>2</sup>	0.000	0.140	0.000	1.380	0.000	1.53
YAŞ	0.052	29.480	0.051	32.750	0.053	35.14
YAŞ <sup>2</sup>	-0.001	-27.580	-0.001	-27.930	-0.001	-30.35
İLKOKUL	-		0.014	0.800	0.008	0.45
İLKÖĞRETİM	-		0.134	7.640	0.130	7.62
LİSE	-		0.236	13.480	0.233	13.71
LİSANS	-		0.653	36.640	0.633	36.52
LİSANSÜSTÜ	-		1.462	58.960	1.404	58.26
TR2	-		-		-0.183	-21.19
TR3	-		-		-0.175	-23.61
TR4	-		-		-0.074	-9.76

Bağımlı değişken: Ln ( $w_i$ )						
	MODEL 1		MODEL 2		MODEL 3	
	Katsayı	t	Katsayı	t	Katsayı	t
TR5	-		-		-0.132	-18.16
TR6	-		-		-0.217	-27.18
TR7	-		-		-0.252	-25.7
TR8	-		-		-0.279	-30.3
TR9	-		-		-0.265	-21.03
TR10	-		-		-0.310	-39.51
R2	0.064		0.324		0.364	
n	38911		38911		38911	
F	670.79 (0.000)		2070.24 (0.000)		1235.64 (0.000)	

Tablo 6, erkekler için tahmin edilmiş model sonuçlarını göstermektedir. Model 1 tahmin sonuçlarına göre, diğer değişkenler sabitken çalışan kişilerin kıdemindeki 1 yıllık artış ortalama saatlik ücreti %0.013 birim arttırmakta ve erkeklerin yaşının 1 yıl artması ise ortalama saatlik ücrette %0.052 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Yaşın ve kıdem marjinal azalan etkisini modelde göstermek amacıyla eklenen YAŞ<sup>2</sup> ve KIDEM<sup>2</sup> değişkenlerinden YAŞ<sup>2</sup> istatistiksel olarak anlamlı değişken olarak görülürken KIDEM<sup>2</sup> istatistiksel olarak anlamlı olmayan değişken olduğu görülmüştür. KIDEM<sup>2</sup> değişkeni, kıdem uzun dönemli etkisini, YAŞ<sup>2</sup> değişkeni ise yaşın uzun dönemli etkisini göstermektedir. Buna göre, kıdem uzun dönemli etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, yaşın ise uzun dönemde ortalama saatlik ücret üzerinde %0.001 oranında azalan bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir.

Erkekler için elde edilen Model 2 tahmin sonuçlarına göre diğer değişkenler sabit iken çalışan kişilerin kıdem yılı arttıkça ortalama saatlik ücreti %0.011 birim artmaktadır. Yaş değişkeni için de 1 yaş artış, ortalama saatlik ücrette %0.051 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Yaşın ve kıdem marjinal azalan etkisini modelde göstermek amacıyla eklenen KIDEM<sup>2</sup> ve YAŞ<sup>2</sup> değişkenlerinden KIDEM<sup>2</sup> değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, YAŞ<sup>2</sup> değişkeninin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, kıdem uzun dönemli etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, yaşın ise uzun dönemde ortalama saatlik ücret üzerinde %0.001 oranında azalan bir etkiye neden olduğu görülmüştür. Diğer değişkenler sabitken ilköğretim mezunu olan bir ücretli çalışanın hiç okul okumayan bir ücretli çalışana göre ortalama saatlik ücretinin %0.134 birim daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça ortalama saatlik ücretin arttığı tespit edilmiş olup en büyük farkın lisansüstü düzeyinde eğitim alanlar lehine olduğu da bulgular arasındadır. Buna göre; diğer değişkenler sabitken lisansüstü mezunu olan bir ücretli çalışanın, hiç okul okumayan bir ücretli çalışana göre ortalama saatlik ücretinin %1.462 birim daha fazla olduğu görülmüştür.

Erkekler için Model 3 tahmin sonuçlarına göre diğer değişkenler sabitken çalışan kişilerin kıdem yılı arttıkça ortalama saatlik ücreti %0.011 birim artmaktadır. Yaş değişkeni için de 1 yaş artış, ortalama saatlik ücrette %0.053 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Yaşın ve kıdem marjinal azalan etkisini modelde göstermek amacıyla eklenen KIDEM<sup>2</sup> ve YAŞ<sup>2</sup> değişkenlerinden KIDEM<sup>2</sup> değişkeninin istatistiksel olarak

anlamli olmadığı, YAŞ<sup>2</sup> değişkeninin ise istatistiksel olarak anlamli olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, kıdemin uzun dönemli etkisinin istatistiksel olarak anlamli olmadığı, yaşın ise uzun dönemde ortalama saatlik ücret üzerinde %0.001 oranında azalan bir etkiye neden olduğu görülmüştür. İlköğretim mezunu olan bir ücretli çalışanın, hiç okul okumayan bir ücretli çalışana göre ortalama saatlik ücreti %0.13 birim daha fazladır. Eğitim düzeyi arttıkça, ortalama saatlik ücretin arttığı görülmüş ve eğitime dayalı en yüksek farkın lisansüstü mezunlarının lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bölgelere göre fark incelendiğinde ise; İstanbul bölgesine göre (TR1) diğer bölgelerde ortalama saatlik ücretin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İstanbul bölgesine göre en düşük fark TR4 (Doğu Marmara) bölgesinde ortaya çıkarken; en yüksek fark ise TR10 (Doğu Anadolu) bölgesinde görülmüştür. Modellerin açıklama düzeyleri (R<sup>2</sup>) ve F istatistikleri beraber değerlendirildiğinde, Model 3’ün hem açıklayıcı değişkenler tarafından açıklanma yüzdesinin hem de katsayıların topluca anlamlılığının Model 1 ve Model 2’ye kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla beşeri sermayede açıklayıcı değişken olarak bölge ve eğitim seviyelerinin ihmal edilmemesi gerekmektedir.

**Tablo 7:** Kadınlar İçin Model Sonuçları

Bağımlı değişken: Ln (w <sub>i</sub> )						
	MODEL 1		MODEL 2		MODEL 3	
	Katsayı	t	katsayı	t	katsayı	t
Sabit	0.919	18.260	0.631	13.540	0.768	17.03
KIDEM	0.026	11.710	0.019	10.660	0.019	11.22
KIDEM <sup>2</sup>	0.000	1.780	0.000	1.020	0.000	0.71
YAŞ	0.052	17.090	0.043	17.070	0.045	18.48
YAŞ <sup>2</sup>	-0.001	-17.230	0.000	-13.820	-0.001	-15.19
İLKOKUL	-		0.006	0.230	0.038	1.64
İLKÖĞRETİM	-		0.140	5.650	0.163	6.84
LİSE	-		0.249	10.410	0.278	12.05
LİSANS	-		0.608	25.350	0.616	26.69
LİSANSÜSTÜ	-		1.314	42.010	1.272	42.25
TR2	-		-		-0.266	-21.94
TR3	-		-		-0.223	-21.35
TR4	-		-		-0.177	-16.16
TR5	-		-		-0.166	-14.78
TR6	-		-		-0.254	-20.64
TR7	-		-		-0.302	-17.43
TR8	-		-		-0.340	-22.49
TR9	-		-		-0.311	-16.01
TR10	-		-		-0.253	-16.93
R <sup>2</sup>	0.101		0.410		0.457	
n	13196		13196		13196	
F	371.64 (0.000)		1019.73 (0.000)		616.11 (0.000)	

Tablo 7, kadınlar için tahmin edilmiş model sonuçlarını göstermektedir. Model 1 tahmin sonuçlarına göre diğer değişkenler sabit iken kıdem yılı arttıkça ortalama saatlik ücretin %0.026 birim arttığı ve kadınların yaşlarındaki 1 yıllık artışın, ortalama saatlik ücrette %0.052 birimlik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Yaşın ve kıdemin marjinal

azalan etkisini modelde göstermek amacıyla eklenen KIDEM<sup>2</sup> ve YAŞ<sup>2</sup> değişkenlerinden KIDEM<sup>2</sup> değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, YAŞ<sup>2</sup> değişkeninin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. KIDEM<sup>2</sup> değişkeni, kıdemin uzun dönemli etkisini, YAŞ<sup>2</sup> değişkeni ise yaşın uzun dönemli etkisini göstermektedir. Buna göre, kıdemin uzun dönemli etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, yaşın ise uzun dönemde ortalama saatlik ücret üzerinde %0.001 oranında azalan bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir.

Kadınlar için elde edilen Model 2 tahmin sonuçlarına göre diğer değişkenler sabitken, çalışan kişilerin kıdem yılı arttıkça ortalama saatlik ücreti %0.019 birim artmaktadır. Yaş değişkeni için de 1 yaş artış, ortalama saatlik ücrette %0.043 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Yaşın ve kıdemin marjinal azalan etkisini modelde göstermek amacıyla eklenen KIDEM<sup>2</sup> ve YAŞ<sup>2</sup> değişkenlerinden KIDEM<sup>2</sup> değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, YAŞ<sup>2</sup> değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, tespit edilmiştir. Buna göre, kıdemin uzun dönemli etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, yaşın ise uzun dönemde ortalama saatlik ücret üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Diğer değişkenler sabitken ilköğretim mezunu olan bir ücretli çalışanın, hiç okul okumayan bir ücretli çalışana göre ortalama saatlik ücretinin %0.14 birim daha fazla olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi arttıkça ortalama saatlik ücretin arttığı görülmüş olup erkeklerde olduğu gibi en yüksek farkın lisansüstü mezunlarının lehine olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; diğer değişkenler sabitken lisansüstü mezunu olan bir ücretli çalışanın, hiç okul okumayan bir ücretli çalışana göre ortalama saatlik ücretinin %1.314 birim daha fazla olduğu görülmüştür.

Kadınlar için Model 3 tahmin sonuçlarına göre, diğer değişkenler sabitken, çalışan kişilerin kıdem yılı arttıkça ortalama saatlik ücreti %0.019 birim artmaktadır. Yaş değişkeni için de 1 yaş artış, ortalama saatlik ücrette %0.045 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Yaşın ve kıdemin marjinal azalan etkisini modelde göstermek amacıyla eklenen KIDEM<sup>2</sup> ve YAŞ<sup>2</sup> değişkenlerinden KIDEM<sup>2</sup> değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, YAŞ<sup>2</sup> değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, tespit edilmiştir. Buna göre, kıdemin uzun dönemli etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, yaşın ise uzun dönemde ortalama saatlik ücret üzerinde %0.001 oranında azalan bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim mezunu olan bir ücretli çalışanın, hiç okul okumayan bir ücretli çalışana göre ortalama saatlik ücretinin %0.163 birim daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça ortalama saatlik ücretin arttığı görülmüş olup en yüksek fark lisansüstü mezunlarının lehine olduğu tespit edilmiştir. Bölgelere göre fark incelendiğinde ise; İstanbul bölgesine göre (TR1) diğer bölgelerde ortalama saatlik ücretin düşük olduğu görülmüştür. İstanbul bölgesine göre en düşük fark TR5 (Batı Anadolu) bölgesinde ortaya çıkarken; en yüksek fark ise TR8 (Batı Karadeniz) bölgesinde kendini göstermektedir. Modellerin açıklama düzeyleri (R<sup>2</sup>) ve F istatistikleri beraber değerlendirildiğinde, Model 3'ün hem açıklayıcı değişkenler tarafından açıklanma yüzdesinin hem de katsayıların topluca anlamlılığının Model 1 ve Model 2'ye kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla beşeri sermayede açıklayıcı değişken olarak bölge ve eğitim seviyelerinin ihmal edilmemesi gerekmektedir.

Erkekler ve kadınlar için tahmin edilen modellerde yaş değişkeninin kıdem değişkenine kıyasla daha yüksek bir katsayıya sahip olduğu görülmüştür. Bunun nedeni

kıdem değişkeninin son işyerindeki kıdemi içermesi olabilir. Nitekim erkeklerin 5.12 yıl; kadınların ise 3.77 yıl gibi düşük bir kıdem yılı ortalamasına sahip olması bunun nedeni olarak görülebilir. Ayrıca çalışanların ortalama saatlik ücretinin yükselebilmesi için aynı işyerinde daha uzun süre kalması gerektiği, düşük kıdem bu nedenle yaşa kıyasla daha düşük etkide bulunan bir değişken olarak görülmüş olabileceği söylenebilir.

**Tablo 8:** Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Modeli Sonuçları

ÜCRET FARKI						
	MODEL 1		MODEL 2		MODEL 3	
	Katsayı	t	Katsayı	t	Katsayı	t
Erkek	1.912	763.890	1.912	763.890	1.912	763.890
Kadın	1.869	440.410	1.869	440.410	1.869	440.410
Ln( $W_e$ )-Ln( $W_k$ )	0.043	8.690	0.043	8.640	0.043	8.640
Beşeri Sermaye	0.031	21.910	-0.055	-16.780	-0.070	-20.46
Ayrımcılık	0.012	2.510	0.098	24.770	0.113	29.35
BEŞERİ SERMAYE						
	MODEL 1		MODEL 2		MODEL 3	
	Katsayı	t	Katsayı	t	Katsayı	t
KIDEM	0.023	13.280	0.018	12.810	0.018	13.22
KIDEM <sup>2</sup>	-0.001	-0.670	0.000	0.340	0.000	0.41
YAŞ	0.098	17.430	0.095	18.380	0.098	18.63
YAŞ <sup>2</sup>	-0.089	-16.670	-0.076	-17.190	-0.079	-17.56
İLKOKUL	-	-	0.001	0.900	0.001	1.27
İLKÖĞRETİM	-	-	0.012	10.770	0.012	11.33
LİSE	-	-	0.003	2.910	0.003	2.91
LİSANS	-	-	-0.093	-28.030	-0.092	-28.17
LİSANSÜSTÜ	-	-	-0.015	-7.410	-0.015	-7.41
TR2	-	-	-	-	0.004	6.33
TR3	-	-	-	-	0.005	7.03
TR4	-	-	-	-	0.001	3.25
TR5	-	-	-	-	-0.002	-5.06
TR6	-	-	-	-	-0.002	-2.57
TR7	-	-	-	-	-0.005	-8.15
TR8	-	-	-	-	-0.004	-5.18
TR9	-	-	-	-	0.000	0.01
TR10	-	-	-	-	-0.016	-18.25
AYRIMCILIK						
	MODEL 1		MODEL 2		MODEL 3	
	Katsayı	t	Katsayı	t	Katsayı	t
Sabit	-0.049	-0.830	-0.043	-0.840	-0.045	-0.91
KIDEM	-0.052	-4.090	-0.033	-3.220	-0.033	-3.47
KIDEM <sup>2</sup>	-0.006	-0.810	0.000	-0.040	0.001	0.2
YAŞ	0.032	0.250	0.273	2.860	0.286	3.07
YAŞ <sup>2</sup>	0.087	1.310	-0.112	-2.300	-0.117	-2.49
İLKOKUL	-	-	0.002	0.400	-0.007	-1.37
İLKÖĞRETİM	-	-	-0.001	-0.200	-0.005	-1.43
LİSE	-	-	-0.004	-0.610	-0.013	-2.03
LİSANS	-	-	0.012	1.820	0.004	0.73

LİSANSÜSTÜ	-	-	0.003	2.890	0.003	2.66
TR2	-	-	-	-	0.008	5.87
TR3	-	-	-	-	0.007	3.67
TR4	-	-	-	-	0.014	7.75
TR5	-	-	-	-	0.004	2.39
TR6	-	-	-	-	0.004	2.4
TR7	-	-	-	-	0.002	2.79
TR8	-	-	-	-	0.004	3.62
TR9	-	-	-	-	0.001	2.05
TR10	-	-	-	-	-0.003	-2.62

Tablo 8, Blinder-Oaxaca ayrıştırma modeline göre erkek ve kadın ücret farkı sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; erkeklerin ortalama saatlik ücretleri ( $LnW_e$ ) 1.912 iken kadınların ortalama saatlik ücretleri ( $LnW_k$ ) 1.869 olup fark erkekler lehine 0.043'tür.

Model 1 için ayrımcılık katsayısı 0.012 olup ücret farklılığın %28'inin, Model 2'de ayrımcılık katsayısı 0.098 olup ücret farklılığın yaklaşık %227.9'unun ve Model 3'de de ayrımcılık katsayısı 0.113 olup ücret farkının %262.8'nin<sup>2</sup> ayrımcılıktan kaynaklandığı gözlenmektedir (ücret farklılığının yüzdesel hesaplaması, ilgili modelin ayrımcılık katsayısının toplam ücret farkına bölünmesi ile elde edilmiştir). Bu sonuçlardan da görüleceği üzere genişletilmiş modellerde kadınlar aleyhine olan ücret farklılığının büyük bir kısmının açıklanamayan diğer bir ifade ile cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Beşeri sermaye farklılığından kaynaklanan ayrımcılığın etkisinin negatif olması kadınlar lehine olan avantajı göstermektedir. Buna göre, modeller bağlamında, beşeri sermaye özellikleri bakımından kadınların erkeklerle göre daha yüksek özellikler taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Her üç modelde kıdem, ücret ayrımcılığını kadınlar lehine azaltıcı yönde etkilemektedir.

Model 2'de eğitim seviyeleri incelendiğinde beşeri sermaye denklemine göre özellikle lisans ve lisansüstü mezunu olmanın kadınlar lehine ücret farkını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak ayrımcılık denklemi incelendiğinde lisansüstü eğitime sahip olmanın erkekler lehine ücret farkını %7 oranında arttıran bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların eğitim düzeyinin daha yüksek olması durumunda bile kadınlar aleyhinde var olan ayrımcılıktan kaynaklı erkekler lehine bir ücret farklılığını ortaya koymaktadır. Model 3 için lise mezunu olmak kadınlar lehine ücret ayrımcılığını %30 azaltmaktadır. Lisansüstü mezunu olmak ise Model 2'de karşılaşılan durumla benzerlik göstermektedir. Kadın çalışanların lisansüstü mezunu olması, beşeri sermaye özelliğinden kaynaklı ücret farkını azaltıcı etkisi olmasına rağmen cinsiyet ayrımcılığı etkisi ile kadınlar aleyhine ücret farkı oluşmaktadır.

Coğrafi bölgelere göre ücret ayrımcılığı, TR10 (Doğu Anadolu) bölgesi dışındaki tüm bölgelerde erkekler lehine arttığı gözlenmektedir. Erkekler lehine ücret ayrımcılığı en çok

<sup>2</sup> Bu farkı bir örnek ile açıklamak gerekirse; erkeklerin saatlik ücretinin 20 TL, kadınların saatlik ücretinin ise 18 TL olduğu varsayımından yola çıkarak; aradaki farkın 2 TL olduğu görülmektedir ve kadınların saatlik ücret farkının %262.8'nin ayrımcılıktan kaynaklandığı sonucundan hareketle, kadınların beşeri sermayelerine göre ayrımcılıktan arındırılmış saatlik ücretin (erkek-kadın saatlik ücret farkı olan 2 TL'nin kadınlar lehine %262.8 fazlası olan 5.26 TL olması gerekmektedir) 23.26 TL olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.



%33 ile TR4 (Doğu Marmara) bölgesindedir. TR2 (Batı Marmara) ve TR3 (Ege) bölgeleri, erkekler lehine ücret farklılığını sırasıyla %18.6 ve %16.3 oranında arttırıcı etkiye neden olmaktadır. TR5 (Batı Anadolu), TR6 (Akdeniz), TR7 (Orta Anadolu) ve TR8 (Batı Karadeniz) bölgeleri, beşeri sermaye özellikleri açısından incelendiğinde ücret ayrımcılığının kadınlar lehine azaltıcı etkisi olduğunu, buna rağmen kadınlar aleyhine var olan cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle ücret farklılığının erkekler lehine arttığını göstermektedir. TR10 (Doğu Anadolu) bölgesinde ücret farklılığı kadınlar lehine gerçekleşmektedir. Bu sonuç bölge için örneklemin küçük olmasından kaynaklanabilir.

## 6. Tartışma

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı Avusturya (Hofer, Titelbach ve Winter-Ebmer, 2014: 20), İspanya (Navarro-Gómez ve Rueda-Narváez, 2014; Alonso ve Trillo, 2014: 153), Belçika (Kampelmann ve Rycx, 2018: 3), Amerika Birleşik Devletleri (Grune ve Reder, 1983: 398) gibi gelişmiş ülkelerden, Çin (Wang, Guo, Cheng, 2015: 2392), Brezilya (Yahmed, 2018: 73), Rusya (Newell ve Reilley, 1996: 337) ve Türkiye (Eraslan, 2012: 244; Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016: 62) gibi gelişmekte olan ülkelere kadar hemen her ülkenin yaşadığı sorunlardan biridir.

Mevcut araştırma, 2015 TÜİK hanehalkı verilerini kullanarak, Türkiye’de emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ve bölgesel farklılıkları Blinder-Oaxaca (1973) ayrıştırma yöntemi ile belirlemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgulara göre en kapsamlı model sonuçları değerlendirildiğinde; ücret farkının %262.8’nin ayrımcılıktan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’deki sosyal bilimler yazınında mevcut araştırmanın sonuçlarıyla örtüşen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Duman’ın 2018 yılındaki araştırması, Türkiye’de özel sektörde çalışan benzer özelliklerdeki kadınların erkeklere kıyasla %8.8 daha az gelir elde ettiği bulgusuna ulaşmıştır (Duman, 2018: 237). 2011 yılı hanehalkı işgücü anketi sonuçları üzerinden analizlerini gerçekleştiren Çelik Uğuz ve Topbaş da (2016: 73) kadınların ücret farklılığının %0.57’sinin ayrımcılıktan kaynaklandığını tespit etmiştir. Kaya ve Selim (2018: 408) de araştırmalarında kadınların beşeri sermaye değerlerinin daha yüksek olduğu halde ücret ayrımcılığına maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Yamak ve Topbaş (2004: 150) ise 1994 yılı hanehalkı gelir dağılımı verilerini ve Oaxaca ve Cotton ayrıştırma yöntemini kullanarak kadın-erkek ücret farkına odaklanmıştır. Sonuçlar, Oaxaca ayrıştırma metodolojisine göre kadın-erkek ücret farkının %78’inin, Cotton ayrıştırma yöntemine göre kadın-erkek ücret farkının ise %92’sinin ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermektedir.

Hisarcıklılar ve Ercan (2005: 56) 1988 TÜİK hanehalkı işgücü anket verilerini ve Oaxaca ayrıştırma metodunu kullanmıştır. Cinsiyete dayalı ücret farkının %120.4’ünün ayrımcılık kaynaklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bazı araştırma sonuçları ise mevcut araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Örneğin; 2009 yılı TÜİK hanehalkı işgücü verilerini kullanarak Blinder-Oaxaca ayrıştırma metodolojisini kullanan Eraslan (2012: 236), Türkiye’de kadınların erkeklere kıyasla saatlik %5.8 daha fazla ücret almaları gerektiğini ancak ayrımcılık faktöründen dolayı bu farkın kadınlar lehine %0.5’e kadar düşürüldüğünü ve sonuç olarak kadınların

ayrımcılığa maruz kalmalarına rağmen saatlik ücretlerinin erkeklere kıyasla %0.5 daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yun (2005) ayrıştırma metodoloji ile cinsiyet temelli ücret farklılığını araştıran Mercan ve Karakaş (2015: 167) ise, kadınların egemen oldukları tekstil gibi endüstrilerde kadınların erkeklere kıyasla yüksek ücret aldığını ayrıca temel materyal ve madencilik işlerindeki beyaz yakalı pozisyonların kadınlara ve mavi yakalı pozisyonların da erkeklere verilmesinden dolayı yine bu sektörde kadınların ücretlerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı konusunda farklı sonuca ulaşan araştırmalardan biri ise Cergibozan ve Özcan (2012) tarafından kaleme alınmıştır. 2010 Hanehalkı işgücü anketi verilerini ve Oaxaca ayrıştırma metodolojisini kullanan araştırma sonuçlarına göre; erkeklerin ücretleri ile kadınların ücretleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Cergibozan ve Özcan, 2012: 40).

Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde mevcut araştırma bulgularının Türkiye'deki sosyal bilimler yazınındaki diğer çalışmaların çoğunluğu ile paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

### **Sonuç**

Türkiye'deki önemli emek piyasası sorunlarından biri kadınların işgücüne katılımının kronik olarak düşük olmasıdır. 1990 yılında OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım ortalaması %53,3, AB ülkelerinde %49,7 iken Türkiye'de aynı oran %32,5 olarak raporlanmıştır. 2016 yılına gelindiğinde ise; OECD ülkelerinde bahsi geçen oran %51,9'a gerilerken; AB ülkelerinde bu oran %65,3'e yükselmiştir. Türkiye'de ise 26 yılda kadınların işgücüne katılım oranları 4 puanın altında artış göstermiş ve %36,2 olarak raporlanmıştır. Esasen Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 26 yıl içerisinde artmıştır ancak bu artış gelişmiş ülkelerin yakaladığı artış ortalamasının gerisinde kalmıştır. İlaveten araştırmalar, Türkiye'de kadınların birçok sektörde eşit işe eşit ücret almadığını, daha düşük ücretli, daha düşük statülü ve daha düşük güvenceli işlerde istihdam edildiklerini göstermektedir. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, kadınların bireysel gelişimlerine zarar veren, toplum ile bütünleşmelerini engelleyen ve ekonominin gelişmesini zorlaştıran önemli sorunlardan biridir.

Mevcut çalışmada 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü mikro veri seti kullanılarak cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ve bölgesel farklılıklar araştırılmıştır. Kadın ve erkeklerin ortalama saatlik ücret farkının kadınlar aleyhine bir cinsiyet ayrımcılığından kaynakladığı görülmektedir. Uygulanan modeller incelendiğinde erkekler lehine ücret farklılığının %100'ün üzerinde cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Bu durum kadınların beşeri sermaye özelliklerinin erkeklere göre daha yüksek olmasına rağmen cinsiyet ayrımcılığının ücret farkını erkekler lehine çevirmekte olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile kadınların beşeri sermaye özelliklerindeki artış cinsiyet ayrımcılığından dolayı ücretlere yansımamaktadır. Kadınların iş yerindeki kıdem seviyesinin artışı ücret farkını kadınlar lehine azaltmaktadır. Kadın çalışanların eğitim düzeyindeki artış, ücret farkını kadınlar lehine azaltmasına rağmen cinsiyet ayrımcılığı etkisi ile kadınlar aleyhine ücret farkı oluşturmaktadır. Bu durum Türkiye'de kadınların erkeklere göre eğitim seviyelerinin yüksek olmasına rağmen maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle erkeklerden daha düşük ücret aldıklarını ortaya

koymaktadır. Coğrafi bölgelere göre ücret ayrımcılığı en çok Doğu Marmara, Batı Marmara ve Ege bölgelerinde kendini göstermektedir. Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde, beşeri sermaye özelliklerinin kadınlar lehine azaltıcı etkisi olmasına rağmen, kadınlar aleyhine var olan cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle erkeklerin daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Doğu Anadolu bölgesinde ücret farklılığı kadınlar lehine gerçekleşmektedir. Bu sonuç bölge için örneklemin küçük olması ya da iş gücüne katılım oranının düşük olmasından kaynaklanabilir.

### Kaynakça

- Acar, E. (2017). Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Aktaş. Y. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş. *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi* (Ed. Ekrem Ersin Cesur, Esra Cesur ve Ergün Özkan). 7-86. Dora Yayınları. Bursa.
- Alonso, N., Trillo, D. (2014). Women. Rural Environment and Entrepreneurship. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 161. 149-155.
- Aytaç, S., Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Umuttepe Yayınları. Kocaeli.
- Bayar, A.A. (2012). Ticari Serbestlik Döneminde Gelir ve Ücret Eşitsizliği: Türkiye Örneği. İstanbul Teknik Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi.
- Biçerli, M.K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Blinder, A.S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*. 8(4). 436-455.
- Böckerman, P., Skedinger, P., Uusitalo, R. (2018). Seniority Rules, Worker Mobility and Wages: Evidence from Multi-country Linked Employer-employee Data. *Labour Economics*. 51. 48-62.
- Cergibozan, R., Özcan, Y. (2012). Türkiye için Bölgelere Göre Ücret Ayrıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(1). 27-48.
- Çelik Uğuz, S., Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 27(1). 62-78.
- Demirkaya, H., Konakay, G. (2015). Ücret ve Ödemeler Yönetimi. *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Ed. Ali Akdemir ve Harun Demirkaya). 341-378. Orion Yayınları. İstanbul.
- Dergipark (2018). <http://dergipark.gov.tr> (Erişim tarihi: 02.12.2018).

- Duman. A. (2018). Education Mismatches in the Labor Markets and Their Impact on Wages across Sectors: Evidence from Turkey. *Sosyoekonomi*. 26(37). 227-242.
- Ecevit, Y. (1998). *Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi*. İş Bankası Kültür Yayınları. İstanbul.
- Eraslan. V. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*. 62(1). 231-248.
- Ertürk. E.M. (2017). Toplumsal Cinsiyet. *Davranış Bilimleri* (ed. Memet Zencirkıran). 377-407. Dora Yayınları. Bursa.
- Grune. J.A., Reder. N. (1983). Pay Equity: An Innovative Public Policy Approach to Eliminating Sex-Based Wage Discrimination. *Public Personnel Management Journal*. 12(4). 395-403.
- Hisarcıklılar. M., Ercan. H. (2005). Gender Based Wage Differentials in Turkey. *Bilgi*. 10(1). 45-62.
- Hofer. H., Titelbach. G., Winter-Ebmer. R. (2014). *Wage Discrimination against Immigrants in Austria?* ECONSTOR Working Paper. No: 1406. Linz. Austira.
- İşığışık. Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana YakıŖır İş*. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- İşığışık. Ö. (2007). *Sosyal Diyalog*. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Kampelmann. S., Rycx. F. (2018). New Evidence on Wage Discrimination against Immigrants on the Belgium Labour Market. Ipswich Policy Note III. Bruxelles. Belgium.
- Kaya. G., Selim. R. (2018). The Gender Wage Inequality in Turkey. *PressAcademia Procedia*. 7(2018). 408-413.
- Keser. A. (2011). *Çalışma Psikolojisi*. Ekin Yayınları. Bursa.
- Keser. A., Kümbül Güler. B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Umuttepe Yayınları. Kocaeli.
- Koray. M. (2005). *Sosyal Politika*. İmge Kitabevi. Ankara.
- Lordođlu, K., Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*. Der Yayınları. İstanbul.
- Mercan. M.A., Karakaş. M. (2015). Industry-Level Female-Male Wage Gap in Turkey. *Bilig*. 73. 157-170.
- Navarro-Gómez. M.L., Rueda-Narváez. M.F. (2014). Sexual-Based Wage Discrimination when Educational Outcomes are Endogenous: The Spanish Case. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 116. 1869-1874.
- Newell. A., Reilly. B. (1996). The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence. *Labour Economics*. 3(3). 337-356.
- Oaxaca. R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. 14(3). 693-709.
- OECD (2018). Labour Force Participation Rate by Sex. <https://stats.oecd.org> (Erişim Tarihi: 03.12.2018).
- Önsal. N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Türk Metal Sendikası Yayınları. Ankara.
- Özbay Daş. Z., Doğruel. F. (2017). Türkiye’de Ücret Eşitsizliği: 1994-2011 Döneminde Ne Değiştirdi? *Marmara İktisat Dergisi*. 1(2). 171-194.

- Özkan, G.D., Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*. 2010/1. 91-104.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(9). 87-109.
- Phelps E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*. 62(3). 659-661.
- 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.
- Seguino. S. (2000). Gender Inequality and Economic Growth: A Cross- country Analysis. *World Development*. 28(7). 1211-1230.
- Sosyal Bilimler Veri Tabanı (2018). <http://trdizin.gov.tr/search/searchResults.xhtml> (Erişim tarihi: 02.12.2018).
- Soysal. P. (2015). İşgücünün Kadınsılaşması: Varsıl Kürenin Yoksul Yerlileri. *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi* (Ed. Ekrem Ersin Cesur, Esra Cesur ve Ergün Özkan). 331-356. Dora Yayınları. Bursa.
- Suğur, S. (2005). Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emegi ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri. *Amme İdaresi Dergisi*. 38(1). 47-68.
- Thevenon. O. (2009). Increased Women’s Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviours? *Population*. 64(2). 235-272.
- Tokol. A. (2017). Günümüz Türkiye’sinde Temel Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Uygulamaları. *Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı* (Ed. Memet Zencirkıran). 429-451. Dora Yayınları. Bursa.
- Topbaş. F. (2003). Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği. Karadeniz Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- TÜİK. (2019). İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr> (Erişim tarihi: 25.09.2019).
- Ulusal Tez Veri Tabanı (2018). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Erişim tarihi: 02.12.2018).
- Walani. S.R. (2015). Global Migration of Internationally Educated Nurses: Experiences of Employment Discrimination. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 3(2015). 65-70.
- Wang. H., Guo. F., Cheng. Z. (2015). A Distributional Analysis of Wage Discrimination against Migrant Workers in China’s Urban Labour Market. *Urban Studies*. 52(13). 2383-2403.
- Yağanoğlu, N.Y. (2007). Wage Inequality Trends in Europe and The USA. Ortadoğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi.
- Yahmed. S.B. (2018). Formal but Less Equal. Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil. *World Development*. 101. 73-87.

Yamak. N., Topbaş. F. (2004). Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 18(3-4). 143-156.

Yun. M.S. (2005). A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions. *Economic Inquiry*. 43. 766-772.

Zencirkıran. M. (2017). *Sosyoloji*. Dora Yayınları. Bursa.