

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2019 Cilt/Vol: 21/Num:4 Sayfa/Page: 115-130

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yardımcı Editör / Managing Editor**

Ulviye Tüfekçi Yaman

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)  
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2019

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2019

# İÇİNDEKİLER

Yıl: 2019 / Cilt: 21 Sayı: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Dr. Öğr. Üyesi Ali KUZU, Dr. Öğr. Üyesi Güner ÇÖL “Sivil Toplum Kuruluşlarının Performans Ölçüm Aracı Olarak Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi”	5
2	Doç. Dr. Serkan KILIÇ, Mine SATI “Genç Tüketicilerin Lüks Giyim Marka Tercihleri ve Satın Alma Niyetleri”	21
3	Dr. Sinan ACAR, Prof. Dr. Nadir SUĞUR “Sağlıkta Dönüşüm Programının Kamu İstihdam Süreçlerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması”	51
4	Dr. Öğr. Üyesi Ramazan KAYABAŞI “Çalışanların Yan Dal Mesleklerden Kaynaklı Risklere Maruziyet Analizi”	75
5	Arş. Gör. Sera YILDIRIM “Üniversite Çalışanlarında İş-Aile Çatışması: İşkoliklik ve Tükenmişlik Faktörlerinin Açıklayıcı Rolü”	95
6	Dr. Öğr. Esin Cumhuri YALÇIN, vd. “Türkiye’de Bölgelere Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”	119
7	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Kuzu, Dr. Öğr. Üyesi Şule Ergöl “Üniversite Öğrencilerinin İş Yaşamına İlişkin Kaygı Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler”	135

# TÜRKİYEDE BÖLGELERE GÖRE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI<sup>1</sup>

## GENDER BASED WAGE INEQUALITY BY REGIONS IN TURKEY

*Esin Cumbur YALÇIN<sup>2</sup>*

*Mine AYDEMİR<sup>3</sup>*

*Oğuz BAŞOL<sup>4</sup>*

*Serpil AYTAÇ<sup>5</sup>*

*Nuran BAYRAM ARLI<sup>6</sup>*

### ÖZET

İşgücü piyasasında kadına yönelik eşitsizlikler arasında cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri önemli bir sorun alanı olarak bilinmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının demografik özelliklerle, sektörel farklılıklarla, eğitim durumuyla açıklandığı ve analiz edildiği dikkati çekmektedir. Kadın-erkek ücretlerinde bölgelere göre farklılaşmaların olup olmadığı, varsa nasıl bir farklılık gösterdiği, bu araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır.

Bu amaçla mevcut çalışmada 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket veri seti kullanılmıştır. Araştırmada, 15-64 yaş aralığındaki özel sektör çalışanları, düzenli iş yerinde çalışanlar, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olanlar, tam zamanlı çalışanlar ve sürekli işe sahip olanlar kısıt olarak belirlenmiştir ve bu kısıtlar altında 52107 veri olduğu görülmüştür. Bu çalışmada İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması 1. Düzey (IBBS1) bölgeleri için gelir-geçenay değişkeni ve cinsiyet değişkeni kullanılmış, t-testi ile analiz edilmiş ve haritalama yöntemi ile görselleştirilmiştir. Bulgulara göre, Güneydoğu Anadolu Bölgesi dışındaki tüm bölgelerde gelir cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte olup, bu farklılık kadınların aleyhine gerçekleşmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret, Ücret eşitsizliği, Cinsiyet ayrımcılığı.

1 Bu araştırma Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından KLU-167 koduyla desteklenmiştir

2 Dr. Öğr. Ü., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü

3 Arş. Gör., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü

4 Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

5 Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

6 Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü

## ABSTRACT

Gender-based wage inequalities among women in the labor market are known to be an important problem area. In other studies, it is noteworthy that gender-based wage differences are explained and analyzed by demographic characteristics, sectoral differences, education level. The problem of this research is whether the wage gap between men and women differs according to regions and how it differs if any.

For this purpose, 2015 TURKSTAT Household Labor Force Survey data set was used in this study. In the research, the private sector employees, regular employees, registered to the Social Security Institution, full-time employees and permanent employees were identified as constraints and 52107 data were observed under these constraints. In this study, last month income and gender variables were used for IBBS1 regions. Data were analyzed with t-test and visualized with mapping method. According to the findings, income was statistically significant in all regions except the Southeast Anatolia Region and this difference was realized against women.

**Keywords:** Wage, Wage inequality, Gender inequality.

## GİRİŞ

**K**üresel emek piyasasının temel sorunlarından biri kadınların işgücündeki yeri ve durumudur. Kadınlar, tarihin hemen her döneminde ve hemen her ülkede doğru eğitimi alma, işgücüne katılma, adil gelir elde etme ve kariyer konularında sorunlar yaşamaktadır. Bu problemler çok katmanlı yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu bağlamda mevcut araştırma, 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket veri setini kullanarak, bölgelere göre cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında öncelikle cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının teorik yapısına değinilmiş, sonrasında araştırma yöntemine ilişkin detaylar paylaşılmış son olarak da araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

### 1. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

Sanayi devrimi sonrasında kadınların çalışma yaşamına katılmalarında önemli gelişmeler yaşanmış, dünyanın hemen her yerinde kadınların istihdamı artmıştır. Kadınlar, çalışma yaşamının önemli bir parçası haline gelmelerine rağmen, mobbing, güvencesiz ve enformel istihdam, uzun saatler ve düşük ücretli çalışma gibi kadınların daha yoğun olarak yaşadığı sorunlar ortaya çıkmıştır (Soysal, 2015: 331; Karatuna, 2015: 21; Ertuğrul Yılmaz, 2015: 318; Tartanoğlu, 2015: 284; Keser ve Kümbül Güler, 2016: 281; Zencirkıran, 2017: 154; Dursun ve Aytaç, 2019: 16). İş yaşamında cinsiyete yönelik ayrımcılık sorunu, akademik çalışmalar arasında da en çok araştırılan konular arasında yer almıştır. İş yerinde cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, aynı işi yapan kadın ve erkek arasındaki ücret ayrımcılığı olmuştur. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı en genel haliyle, “aynı işi yapan kadın ve erkeğin ücretlendirmesinde meydana gelen ayrımcılık” olarak tanımlanmaktadır (Alparslan vd., 2015: 67; Dursun ve Aytaç, 2019: 26).

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı her ne kadar “aynı işin yapan kadın ve erkeğin ...” olarak tanımlanmaya başlanmış olsa da çok daha yaygın olarak kadınların yaşadığı bir problem olarak kendini göstermektedir. Dolayısıyla cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı aslında, kadınların erkeklerden daha düşük ücret alması olarak kavramsallaşmıştır (Özen Kutaniş ve Ulu, 2016: 362). Kadınların işe girişte engeller yaşamaması; daha düşük statüdeki ve daha düşük çalışma saati sunan (örneğin, kısmi zamanlı) enformel işleri kabul etmelerine neden olmakta, bunun bir sonucu olarak da, kadınların ücretleri daha düşük seviyede gerçekleşmektedir. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı aynı zamanda kadınların yoğun olduğu sektörlerde genel ücret seviyesinin düşmesi olarak da kendini göstermekte ve bu durum da işgücünün kadınsılaşması olarak kavramsallaşmaktadır (Özen Kutaniş ve Ulu, 2016: 362; Soysal, 2015: 331).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 yılındaki 100 no'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, "eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğini" kabul etmiş (ILO, 2019) olmasına rağmen günümüzde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı yalnızca gelişmemiş ülkelerde ortaya çıkmamış, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de sık rastlanan bir durum olmuştur. Nitekim gerçekleştirilen araştırmalar; Avusturya'dan (Hofer, Titelbach ve Winter-Ebmer, 2014: 20), İngiltere'ye (Giddens, 2000: 345), Belçika'dan (Kampelmann ve Rycx, 2018: 3), Amerika Birleşik Devletleri'ne (Grune ve Reder, 1983: 398), Rusya'dan (Newell ve Reilley, 1996: 337), Türkiye'ye (Özkan ve Özkan, 2010: 92; Eraslan, 2012: 244; Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016: 62; Kaya ve Selim, 2018: 411; Kartal ve Çoban, 2018) kadar bir çok ülkede kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretler aldığını göstermektedir.

Kadınların, aynı işi yaparak erkeklere kıyasla daha düşük gelir elde etmesi yalnızca ekonomik bir sorun olarak görülmemektedir. Kadınların düşük ücret alması, emek piyasalarına katılım, toplumsal süreçler ve psikolojik iyi oluş hali üzerinde de negatif etki gösteren bir dinamiktir (Duruoğlu, 2007: 67; Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016: 62; Kartal ve Çoban, 2018: 78).

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının sayısal yansımaları yakından incelendiğinde, küresel ölçekte öne çıkan istatistik; kadınların dünya genelinde erkeklere kıyasla daha düşük oranda işgücüne katılmalarıdır ve bu oran dünya genelinde son 30 yılda bir değişim göstermemiştir. 1990 yılında her 100 erkeğe karşılık 66 kadın emek piyasasında istihdam edilirken, aynı oran 2018 yılında da değişim göstermemiş %66 seviyesinde kalmıştır (Worldbank, 2019c). Diğer bir ifade ile gelir elde etmenin temel göstergesi olan iş, kadınlarda erkeklere kıyasla daha düşük seviyede kalmış ve bunun bir yansıması olarak da kadınların ücret geliri elde etme noktasında sorunlar yaşaması durumu ortaya çıkmıştır. Nitekim Türkiye'de aynı oran incelendiğinde; 1990'da kadınların işgücüne katılım oranı %34.1 iken; 2018 yılına gelindiğinde aynı oranın 1 puandan az bir artışla yalnızca %34.9'a yükseldiği görülmektedir (TÜİK, 2019b). Türkiye özelinde öne çıkan bir diğer gösterge ise çalışanlar içerisindeki düzenli gelir sahibi olarak değerlendirilen ücret geliri sahibi olanların oranıdır. Buna göre, 2018 yılında erkeklerin %69'u ücret karşılığı çalışırken, kadınlardan bu oran %64 olarak gerçekleşmektedir (Worldbank, 2019a, Worldbank, 2019b). Buradan hareketle Türkiye özelinde, kadınların düzenli gelir etme oranlarının da erkeklerin gerisinde kaldığını söylemek yerinde olacaktır.

Konuyla ilgili bir diğer gösterge ise doğrudan gelirler üzerinedir. 2014 yılında TÜİK (2019a) tarafından açıklanan yıllık brüt kazançlar verisine göre; ilkokul ve altı düzeyde eğitim sahibi olan kadınların geliri, erkeklerin gelirinin %81'i olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir ifade ile erkeklerin 100 TL kazandığı durumda kadınlar 81 TL gelir elde etmiştir. İlköğretim ve ortaokul düzeyinde bu oran %83'e, lise ve dengi bir okulda %90'a yükselmiş ancak meslek lisesi seviyesinde %77'ye düşmüş, yüksekokul ve dengi bir eğitimde %82 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Bu göstergelerden hareketle Türkiye'de kadınların erkeklere kıyasla işgücüne daha az oranda katıldığı, düzenli gelir elde etmek noktasında erkeklerin gerisinde kaldığı ve ücret seviyesi bakımından da düşük olduğu görülmektedir. Nitekim, Küresel Cinsiyet Farkı 2018 Raporu (The Global Gender Gap Report, 2018) sonuçlarına göre, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik katılım açılarından değerlendirildiğinde Türkiye, 149 ülke sıralamasında 130. sırada, yani sonlarda yer almıştır.

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı kavramının bir yansıması olan; cinsiyete dayalı ücret farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Bu gösterge, saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret esas alınarak hesaplanabilmekte olup yıllık ortalama brüt ücret kullanılarak hesaplanmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadın ücretinin lehine (% -0,4) iken, eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları için erkek ücreti lehine gerçekleşmektedir (Tablo 1).

Cinsiyete dayalı ücret farkı meslek gruplarına göre incelendiğinde ise, "yöneticiler" grubu hariç, diğer tüm meslek gruplarında bu ölçütün erkek ücreti lehine olduğu görülmektedir (TÜİK, Kazanç yapısı araştırması, 2010).



**Tablo 1. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2014**

	Yıllık ortalama brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)			Cinsiyete dayalı ücret farkı (%) <sup>(1)</sup>
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
<b>Toplam</b>	26 032	26 002	26 113	27 830	27 775	27 974	-0,4
<b>Eğitim durumu</b>							
İlkokul ve altı	17 943	18 691	15 321	18 602	19 417	15 748	18,0
İlköğretim ve ortaokul	17 879	18 433	15 593	18 476	19 081	15 981	15,4
Lise	20 207	20 712	18 831	21 222	21 758	19 760	9,1
Meslek lisesi	26 217	27 342	22 010	28 143	29 561	22 842	19,5
Yüksekokul ve üstü	46 729	50 468	41 490	51 405	55 633	45 483	17,8

(1) Cinsiyete dayalı ücret farkı; (erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti \*100 olarak hesaplanmıştır.

**Kaynak:** TÜİK, Kazanç yapısı araştırması, 2014

## 2. METOD

### 2.1. Araştırmanın Örneklemi

Mevcut çalışmada 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket veri seti kullanılmıştır. Çalışmaya 15 yaş altı ve 65 yaş üstü olan bireyler dahil edilmemiştir. Özel sektör çalışanları, düzenli iş yerinde çalışanlar, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olanlar, tam zamanlı çalışanlar ve sürekli işe sahip olanlar örnekleme dahil edilmiştir. Bu düzenlemeler yapıldıktan sonra 52107 veri üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada IBBS1 bölgeleri için gelir-geçenay değişkeni ve cinsiyet değişkeni kullanılmıştır.

### 2.2. Analizler

Mevcut çalışmada bölgelere göre gelir dağılımının nasıl gerçekleştiği ve yine bölgelere göre kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı gelir dağılımının nasıl gerçekleştiğinin araştırılması için kantil haritalarından yararlanılmıştır. Gelir-geçenay ortalamasının IBBS1 bölgelerine göre toplam dağılımı, kadınlar ve erkekler için dağılımı haritalandırılmıştır. Gelir-geçenay ortalamaları tüm bölgeler için ele alınarak cinsiyet açısından farklılıkları bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Son olarak gelir grupları altı gelir grubuna bölünmüş ve her bir gelir grubunda cinsiyete göre ortalama gelirin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir.

## 3. BULGULAR

### 3.1. IBBS1'e Göre Ortalama Gelir Dağılımı

Araştırmada kullanılan 52107 veriye ilişkin tüm IBBS1 bölgeleri için gelir-geçenay değişkeninin ortalaması alınmış ve Tablo 2'deki bulgular elde edilmiştir.

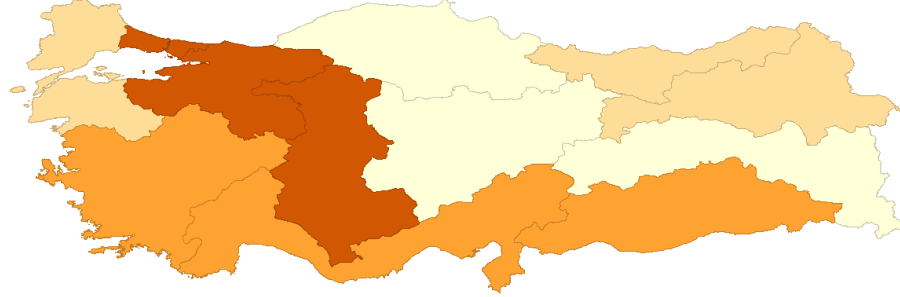
**Tablo 2: Bölgelere göre gelir-geçenay ortalaması**

Bölge Kodu	Bölge Adı	N	Gelir Geçenay (TL)
TR1	İstanbul	9308	1933.32
TR2	Batı Marmara	4443	1371.50
TR3	Ege	7170	1428.09
TR4	Doğu Marmara	6543	1540.51
TR5	Batı Anadolu	7051	1623.59
TR6	Akdeniz	5182	1416.70
TR7	Orta Anadolu	2681	1309.78
TR8	Batı Karadeniz	3296	1327.37
TR9	Doğu Karadeniz	1543	1330.60
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	1004	1340.81
TRB	Ortadoğu Anadolu	1353	1268.50
TRC	Güneydoğu Anadolu	2533	1385.62

Tablo 2'de yer alan ortalama değerlere göre en yüksek gelir-geçenay ortalaması İstanbul bölgesinde görülürken en düşük gelir-geçenay ortalaması Ortadoğu Anadolu'da görülmektedir. Bu ortalama değerlerden yola çıkarak IBBS1 bölgeleri için gelir ortalamasının harita üzerindeki gösterimi Harita 1'de yer almaktadır. Haritada bölgelerin gelir dağılımı kartillere göre dört farklı renkte gösterilmektedir.

**Harita 1: Gelir-geçenay ortalamasının IBBS1 bölgelerine göre dağılımı**

Quantile: GELIRGEÇAY  
 [1268.500 : 1327.370] (3)  
 [1330.600 : 1371.500] (3)  
 [1385.620 : 1428.090] (3)  
 [1540.510 : 1933.320] (3)



Haritaya göre ortalama geliri daha düşük olan bölgeler Ortadoğu Anadolu Bölgesi, Orta Anadolu Bölgesi ve Batı Karadeniz Bölgesidir (1268.50 - 1327.37 TL). Daha yüksek ortalama gelire sahip olan bölgeler İstanbul, Batı Anadolu ve Doğu Marmara (1540.51-1933.32 TL) bölgeleridir. Aynı zamanda Harita 1 incelendiğinde benzer gelir ortalamasına sahip olan bölgelerin çoğunlukla komşu oldukları görülmektedir.

### 3.2. IBBS 1'e Göre Erkeklerin Ortalama Gelir Dağılımı

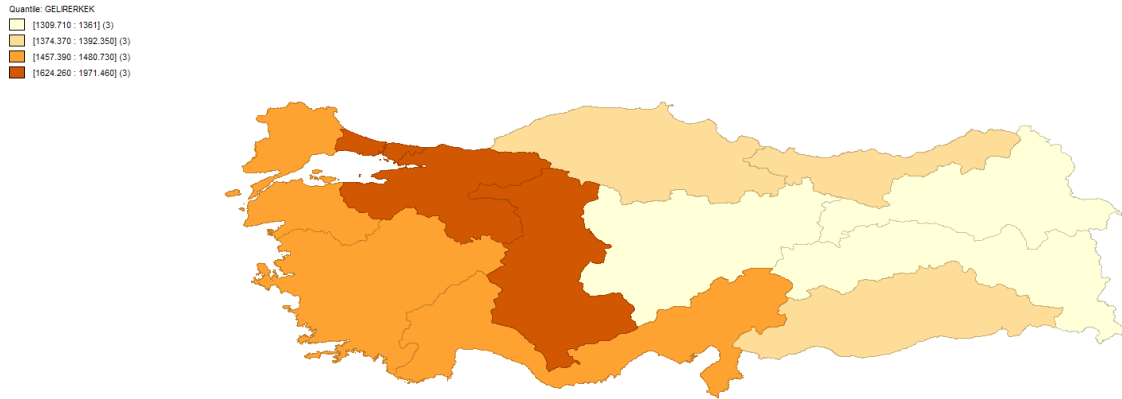
Örnekleme de yer alan 38911 erkek katılımcıya ilişkin veriler üzerinden hesaplanan IBBS1 Bölgeleri için gelir-geçenay değişkeninin ortalama değerleri Tablo 3'de verilmiştir. Erkeklerin gelir-geçenay ortalamasının IBBS1 bölgelerine göre dağılımı ise Harita 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 3: Bölgelere göre gelir-geçenay ortalaması (Erkek)**

Bölge Kodu	Bölge Adı	Gelir Geçenay (TL)
TR1	İstanbul	1971.46
TR2	Batı Marmara	1457.39
TR3	Ege	1480.73
TR4	Doğu Marmara	1624.26
TR5	Batı Anadolu	1656.74
TR6	Akdeniz	1463.16
TR7	Orta Anadolu	1345.44
TR8	Batı Karadeniz	1392.35
TR9	Doğu Karadeniz	1374.37
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	1361.00
TRB	Ortadoğu Anadolu	1309.71
TRC	Güneydoğu Anadolu	1376.65

Erkek katılımcılar için hesaplanan gelir ortalaması ve tüm katılımcılar için hesaplanan gelir ortalaması üzerinden çizilen haritalar benzerlik göstermektedir. Erkek katılımcıların ortalama gelirinin daha yüksek olduğu bölgeler İstanbul, Batı Anadolu ve Doğu Marmara (1624.26-1971.46 TL) bölgeleridir. Daha düşük ortalama gelire sahip olan bölgeler Kuzeydoğu Anadolu, Orta Anadolu Bölgesi ve Ortadoğu Anadolu (1309.71-1361 TL) bölgeleridir.

### Harita 2: Erkeklerin gelir-geçenay ortalamasının IBBS1 bölgelerine göre dağılımı



### 3.3. IBBS 1'e Göre Kadınların Ortalama Gelir Dağılımı

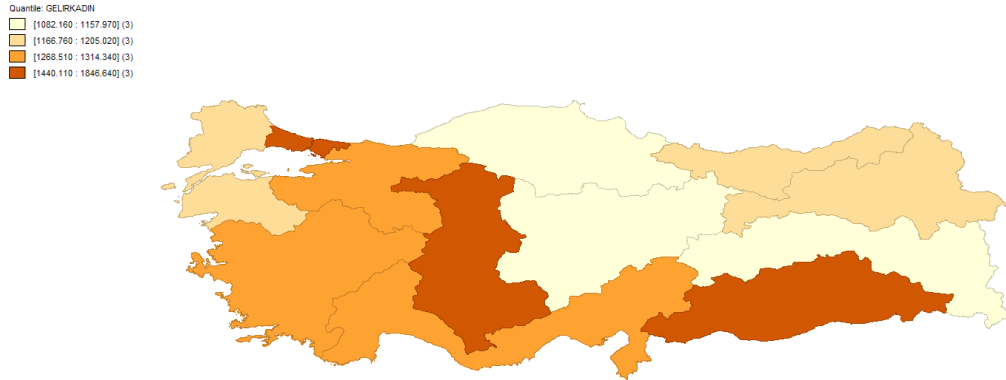
Örnekleme yer alan 13196 kadın katılımcıya ilişkin veriler üzerinden hesaplanan IBBS1 Bölgeleri için gelir-geçenay değişkeninin ortalama değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Bölgelere göre gelir-geçenay ortalaması (Kadın)

Bölge Kodu	Bölge Adı	Gelir Geçenay (TL)
TR1	İstanbul	1846.64
TR2	Batı Marmara	1166.76
TR3	Ege	1298.58
TR4	Doğu Marmara	1314.34
TR5	Batı Anadolu	1511.90
TR6	Akdeniz	1268.51
TR7	Orta Anadolu	1157.97
TR8	Batı Karadeniz	1092.38
TR9	Doğu Karadeniz	1201.63
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	1205.02
TRB	Ortadoğu Anadolu	1082.16
TRC	Güneydoğu Anadolu	1440.11

Kadın katılımcıların ortalama gelirinin daha yüksek olduğu bölgeler İstanbul, Batı Anadolu ve Güneydoğu Anadolu (1440.11–1846.64 TL) bölgeleridir. Daha düşük ortalama gelire sahip olan bölgeler Batı Karadeniz, Orta Anadolu ve Ortadoğu Anadolu (1082.16–1157.97 TL) bölgeleridir. Kadınların gelir-geçenay ortalamasının IBBS1 bölgelerine göre dağılımı Harita 3'te yer almaktadır.

### Harita 3: Kadınların gelir-geçenay ortalamasının IBBS1 bölgelerine göre dağılımı



Harita 3'e göre gelir-geçenay ortalamasının kadınlar için en yüksek olduğu bölgeler (İstanbul, Batı Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi) koyu renk ile gösterilmektedir.

Tablo 2 ve Tablo 3 incelendiğinde, Güneydoğu Anadolu Bölgesi (TRC) dışındaki tüm bölgelerde kadınların gelir ortalamasının erkeklerin gelir ortalamasından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bilgi Tablo 5'teki bağımsız örneklem t-testi sonuçları ile de desteklenmektedir.

**Tablo 5: Cinsiyete göre gelir-geçenay IBBS1 (t-test)**

Bölgeler	Cinsiyet	N	Ortalama gelir	t	sig
TÜM	Kadın	13196	1408.40	12.89	0.000
	Erkek	38911	1570.86		
TR1	Kadın	2844	1846.64	2.65	0.008
	Erkek	6464	1971.46		
TR2	Kadın	1313	1166.76	15.06	0.000
	Erkek	3130	1457.39		
TR3	Kadın	2072	1298.58	8.22	0.000
	Erkek	5098	1480.73		
TR4	Kadın	1768	1314.34	13.69	0.000
	Erkek	4775	1624.26		
TR5	Kadın	1614	1511.90	4.24	0.000
	Erkek	5437	1656.75		
TR6	Kadın	1237	1268.51	8.39	0.000
	Erkek	3945	1463.16		
TR7	Kadın	510	1157.97	6.96	0.000
	Erkek	2171	1345.44		
TR8	Kadın	714	1092.39	12.11	0.000
	Erkek	2582	1392.35		
TR9	Kadın	391	1201.63	4.34	0.000
	Erkek	1152	1374.37		
TRA	Kadın	130	1205.02	3.45	0.001
	Erkek	874	1361.00		
TRB	Kadın	245	1082.16	6.65	0.000
	Erkek	1108	1309.71		
TRC	Kadın	358	1440.11	-0.81	<b>0.414</b>
	Erkek	2175	1376.65		

Güneydoğu Anadolu Bölgesi (TRC) dışındaki tüm bölgelerde gelir cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık kadınların aleyhine gerçekleşmiştir.

### 3.4. Gelir Grupları ve Cinsiyet

Kadınlar ve erkekler arasındaki gelir farklılıkları bölgesel olarak incelendikten sonra gelir grupları dikkate alınarak yeniden incelenmiştir. Gelir grupları asgari ücret temelinde oluşturulmuştur. 2015 yılına ait 1. dönem asgari ücret 949.07 TL ve 2. dönem asgari ücret 1000.54 TL' dir. Bu yüzden gelir gruplarını klasik istatistiksel yöntemle belirlemekten ziyade asgari ücret temelinde bir ayırım yapılmıştır. İlk grup asgari ücret altında gelire sahip olanları gösterirken, 2. grup asgari ücret düzeyinde gelire sahip olanları, 3. grup 1 ile 2 asgari ücret düzeyine sahip olanları, 4. grup 2 ile 3 asgari ücret düzeyine sahip olanları, 5. grup 3 ile 4 asgari ücret düzeyine sahip olanları ve son grup ise 4 asgari ücretin üzerinde diğer bir ifade ile 4005 TL ve üzerinde gelir değerine sahip olanları göstermektedir.

Oluşturulan her bir gelir grubunda cinsiyete göre ortalama gelirin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve Tablo 6'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

**Tablo 6: Bağımsız örneklem t-testi**

Gelir Grupları	Cinsiyet	N	Ortalama gelir	t	sig
0-948 TL	Kadın	1774	846.23	1.39	0.164
	Erkek	2844	851.43		
949-1001 TL	Kadın	4607	982.43	4.71	<b>0.000</b>
	Erkek	9309	984.36		
1002-2002 TL	Kadın	5397	1385.11	12.86	<b>0.000</b>
	Erkek	21784	1440.50		
2003-3003 TL	Kadın	868	2592.38	-2.96	<b>0.003</b>
	Erkek	3125	2558.31		
3004-4004 TL	Kadın	277	3640.08	0.97	0.330
	Erkek	821	3660.50		
4005 TL üstü	Kadın	273	6681.67	0.93	0.352
	Erkek	1028	6964.12		

Gelir grupları ayrı ayrı ele alındığında ve gelirler cinsiyete göre incelendiğinde en yüksek (3004-4004 TL ve 4005 TL üzeri) ve en düşük (949-1001 TL) gelir gruplarında anlamlı fark görülmezken diğer gelir gruplarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 2003-3003 TL gelir grubu dışındaki tüm gelir gruplarında erkeklerin ortalama geliri kadınlardan daha yüksektir. 949-1001 TL, 1002-2002 TL gelir gruplarında erkeklerin geliri istatistiksel olarak anlamlı şekilde kadınlardan daha yüksek bulunmuştur.

## GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (Palaz, 2003, Alparslan vd. 2015: Özkan ve Özkan, 2010: 92; Eraslan, 2012: 244; Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016: 62; Kaya ve Selim, 2018: 411; Kartal ve Çoban, 2018).

Sanayi devriminden bu yana çıkartılan yasalar, cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit işe eşit ücret yönündedir. Ancak yasaların yetersiz olduğu görülmektedir. Kadının işgücü piyasasındaki konumuna bakıldığında, genellikle emek yoğun ancak niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalıştıkları görülmektedir (Aytaç ve diğerleri, 2002: 30)

Türkiye'de işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği araştırmaları incelendiğinde, Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997)'nin araştırmasında, kamu sektöründe cinsiyete göre ücret farklılığının yok denecek kadar az olduğunu tespit edilmiştir. Tansel (2005), özel sektörde kadın ve erkek ücret farklılığını tarım dışı çalışanlar üzerinde araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerin ortalama ücretlerine oranını 0,77 olarak bulmuştur. Ayrıca kadın erkek ücret farklılıklarının sektöre göre değişebileceğini belirtmiştir.

Türkiye'de ücret farklılığının nedenlerinin araştırılmasında Oaxaca (1973) ayrıştırma yöntemi kullanılarak yapılan çalışmalarda, Tansel (2005), özel sektördeki ücret farklılığının %42'sinin cinsiyet ayrımcılığına bağlı olduğunu belirtmiştir. İlkaracan ve Selim (2007) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise, 1994 veri setiyle, bölge değişkenlerini kullanarak kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerin ortalama ücretlerine oranının 0,91 olduğunu belirtmişlerdir. Kaya ve Selim (2018) 2015 yılı TUIK'in Hanehalkı İşgücü Anketi kullanılarak yapılan regresyon analizleri ve Oaxaca ayrıştırma analizi yardımıyla ücret farklılığının ne kadarının beşeri sermaye ve meslekten ne kadarının cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığını incelemişlerdir. Bulgulara göre, cinsiyete, bölgelere ve mesleklere göre ücret farklılıkları görülmüştür. Bizim çalışmamızda ise IBBS 1 bölgelerinde cinsiyete göre ücret farklılıklarının olup olmadığı incelenmiş ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi dışındaki tüm bölgelerde cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu anlamlı farklılıklar erkeklerin lehine olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir deyişle erkekler kadınlardan daha fazla ücret almakta ve bu ücret farklılığı istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir. Aynı zamanda farklı gelir grupları oluşturularak cinsiyete göre farklılıklar incelendiğinde en yüksek ve en düşük gelir gruplarında anlamlı farklılık görülmezken diğer gruplarda anlamlı farklılık görülmüştür. Bu sonuçta cinsiyete göre gelir farklılıkları araştırılırken farklı gelir gruplarında sonuçların değişkenlik gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Son söz olarak, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini azaltmak için öncelikle cinsiyet eşitsizliğine yönelik ön yargıların ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği algısının yerleştirilmesi ve toplumun tüm kesimine yaygınlaştırılması, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, ücret ve terfi eşitliğine yönelik programların yanısıra beceri kazanma ve meslek edinme konusuna yönelik programların hazırlanması varsa çoğaltılması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Alparslan, A.M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Aytaç, S., M. Sevüktekin, Ö. Işığışok, N. Bayram, S. Yıldız ve K. Y. Eryiğit (2002) Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş Gücünün Konumu: Bursa Örneği. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:219*
- Çelik Uğuz, S., Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 27(1). 62-78.
- Dayıoğlu, M., Kasnakoğlu, Z. (1997). Kentsel kesimde kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları ve kazanç farklılıkları. *METU Studies* 24(3): 329–361.
- Dursun, S., Aytaç, S. (2019). Çalışma Yaşamında Özel Gruplar. Ekin Yayınevi: Bursa.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24(Kış-Bahar), 61-76.
- Eraslan, V. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*. 62(1). 231-248.
- Ertuğrul Yılmaz, I.U. (2015). *Sosyal Politika*. Ed. Yusuf Alper, Aysen Tokol, Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar, 318-335, Dora Yayınları: Bursa.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Hazırlayan, Hüseyin Özel, Cemal Güzel, Ayraç Yayınevi: Ankara.
- Grune, J.A., Reder, N. (1983). Pay Equity: An Innovative and Public Policy Approach to Eliminating Sex-Based Wage Discrimination. *Public Personnel Management Journal*. 12(4). 395-403.
- Hofer, H., Titelbach, G., Winter-Ebmer, R. (2014). *Wage Discrimination against Immigrants in Austria?* ECONSTOR Working Paper. No: 1406. Linz. Austria.
- ILO (2019). *100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi*. [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang-tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang-tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 12.09.2019)
- İlkkaracan, İ., Selim, R. (2007). The gender wage gap in the Turkish labor market. *Labour* 21(3): 563-593.
- Kampelmann, S., Rycx, F. (2018). *New Evidence on Wage Discrimination against Immigrants on the Belgium Labour Market*. Ipswich Policy Note III. Bruxelles. Belgium.
- Karatuna, I. (2015). Targets' Coping with Workplace Bullying: A Qualitative Study. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 10(1), 21-37.
- Kartal, M., Çoban, O. (2018). Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 67-81.
- Kaya, G., Selim, R. (2018). The Gender Wage Inequality in Turkey. *PressAcademia Procedia*. 7(2018). 408-413.
- Keser, A., Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Umuttepe Yayınları: Kocaeli.



- 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.
- Özen Kutaniş, R., Ulu, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 359-372.
- 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.
- Palaz, S. (2002). "Discrimination Against Women in Turkey: A Review of the Theoretical and Empirical Literature", *Ege Akademik Bakış*, 2(1): 1-13.
- Soysal, P. (2015). *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ed. Ekrem Ersin Cesur, Esra Cesur, Ergün Özkan, Pınar Soysal. İşgücünün Kadınsılaşması, 331-356, Dora Yayınları: Bursa.
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic development and cultural change*, 53(2), 453-477.
- Tartanoğlu, Ş. (2015). *Sosyal Politika*. Ed. Yusuf Alper, Aysen Tokol, Sosyal Dışlanma, 284-296, Dora Yayınları: Bursa.
- TÜİK (2010). Kazanç yapısı araştırması. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718>, Erişim tarihi: 17.09.2019
- TÜİK (2014). Kazanç yapısı araştırması. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, Erişim tarihi: 17.09.2019
- TÜİK (2019a). Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>
- TÜİK (2019b). İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 19.07.2019)
- World Economic Forum, The Global Gender Gap Report (2018) [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)
- Worldbank (2019a). Wage and Salaried Workers, Male (% of Male Employment). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.WORK.MA.ZS?view=chart>
- Worldbank (2019b). Wage and Salaried Workers, Female (% of Female Employment). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.WORK.FE.ZS?view=chart>
- Worldbank (2019c). Ratio of Female to Male Labor Force Participation Rate. Modelled ILO Estimation, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS>
- Zencirkıran, M. (2017). *Sosyoloji*. Dora yayınları: Bursa.