

## Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: Amerika'daki Türk Göçmenler Arasında Bir Değerlendirme

Selda Dudu<sup>1</sup>

### Öz

Anavatanda yaşanan yüksek orandaki cinsiyete dayalı ayrımcılık, yüksek vasıflı göçmenlerin göç etme nedenleri arasındadır. Bu makale, Amerika Birleşik Devletleri'ne göç eden Türkleri odak noktasına alarak, anavatandaki yüksek cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ev sahibi ülkede devam edip etmediğini araştırmaktadır. Nüfus sayımı olan Amerikan Toplum Anketi'nin 2000 ile 2021 yılları arasında verisinden yararlanarak betimleyici istatistik, İki Aşamalı Heckman Seçim ve Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemleri kullanılmıştır. Amerika'daki Türk kadınlarının işgücüne katılım oranını, Türk erkeklerinin işgücüne katılım oranının 3'te 2'si kadar olduğunu saptanmıştır. Bu oran, Türkiye'deki kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarıyla benzerdir. Oysa ki Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınların işgücüne ortalama katılım oranı, Türk kadınlarının Amerika Birleşik Devletleri'nde işgücüne katılım oranından oldukça yüksektir. Yani, işgücüne katılım oranları bakımından, Türkiye'deki koşullar Amerika Birleşik Devletleri'ne taşınmıştır. İşgücüne katılan nüfusta, Türk kadın ve erkek göçmenlerin işsizlik oranları hemen hemen aynı seviyede olduğu gözlemlenmiştir. ABD'deki Türk göçmenler arasında, kadın olmanın negatif etkisi, evli olmanın pozitif etkisinden daha büyük oranda işgücü gelirini etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, bu makalenin bulguları Amerika'daki Türk kadın göçmenlerin, erkek göçmenlere kıyasla, %16,2 oranında cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılığı olduğunu göstermiştir. Bu oran, Türk kadınlarının Amerika Birleşik Devletleri'ndeki diğer kadınlarla hemen hemen aynı oranda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına maruz kaldığını ortaya çıkarsa da Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının yanında düşük kalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı; göç; işgücü gelirleri; işgücüne katılım; işsizlik

### ABSTRACT IN ENGLISH

#### Gender-Based Wage Discrimination: An Evaluation Among Turkish Immigrants in America

The high rate of gender-based discrimination experienced in the homeland is among the reasons for the migration of highly skilled immigrants. This article focuses on Turks who immigrated to the United States and explores whether high gender wage discrimination in the home country persists in the host country. Descriptive statistics, Two-Step Heckman Selection, and Blinder-Oaxaca Decomposition methods were used to analyze the data from the American Community Survey (census data) between 2000 and 2021. The labor force participation rate of Turkish women in the United States is two-thirds of the labor force participation rate of Turkish men. This rate is similar to the labor force participation rates of women and men in Turkey. However, the average labor force participation rate of women in the United States is considerably higher than the labor force participation rate of Turkish women in the United States. In other words, in terms of labor force participation rates, conditions in Turkey have moved to the United States. The unemployment rates of Turkish female and male immigrants are almost at the same level in the labor force population. Among Turkish immigrants, the negative effect of being a woman was found to have a greater impact

<sup>1</sup> Selda Dudu, World Bank, ABD. E-mail: [selda@dudu.gen.tr](mailto:selda@dudu.gen.tr)

## 2 Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: Amerika'daki Türk Göçmenler Arasında Bir Değerlendirme

*on labor income than the positive effect of being married. Additionally, Turkish female immigrants in the United States face a 16.2% pay gap due to gender-based discrimination compared to male immigrants. While this rate reveals that Turkish women are exposed to gender-based wage discrimination at almost the same rate as other women in the United States, it remains low compared to gender-based wage discrimination in Turkey.*

**Keywords:** *Gender-based wage discrimination; gender pay gap; migration; labor force participation; unemployment*

### 1. Giriş

Ücretlerin belirlenmesi esnasında çalışanların işlerinin niteliklerine ve performanslarına bakılmaksızın, sadece cinsiyetleriyle değerlendirmeye alındıkları durum, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı olarak tanımlanır (Brynin, 2017; Çakır, 2008). Bu durum, çoğunlukla kadınlar aleyhinedir; yani, aynı eğitim seviyesine sahip olan ve aynı işi yapan kadınların erkeklerle nazaran daha düşük ücret almaları sonucunu doğurur (Şen, 2018). Türkiye’de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının ne kadarının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığını tahmin eden farklı çalışmalar bulunur. Bu oranı, Şentürk ve Demir (2022) %22, Kara (2006) %30, Yalçın vd. (2019) %43 ve Akhmedjonov (2012) %87 olarak tahmin etmiştir. Bu farklı tahminlerin hepsi, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının yüksek olduğuna işaret ediyor.

Türkiye’de yüksek orandaki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, yüksek eğitilmiş kadınların yurtdışına göç etme nedenleri arasında ve dahası, kadın göçmenlerin Türkiye’ye geri dönüş eğilimlerini de düşürüyor (Elveren, 2018; Elveren ve Toksöz, 2019). Bu nedenle, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının daha düşük olduğu ülkeler, Türk göçmen kadınlar arasında popüler varış ülkeleridir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının Türkiye’ye nazaran daha düşük olduğu bir ülke olarak, Türkler arasında oldukça revaçta olan bir varış ülkesidir. Makalede kullanılan veri, ABD Nüfus Sayım Bürosu (*Bureau of the Census*) tarafından her yıl yapılan Amerikan Toplum Anketi (*American Community Survey*) adı verilen nüfus sayım verisinin 2000 ile 2021 yılları arasını kapsar. Bu makale, betimleyici istatistik, İki Aşamalı Heckman Probit Seçim Modeli ve Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi kullanarak, Amerika’daki Türk göçmenler arasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının analizini yapıyor ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının Amerika’da da devam edip etmediğini inceliyor.

Makalenin bulguları, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının işgücü piyasasına katılım esnasında başladığını gösterdi. Amerika’daki Türk kadınlarının işgücüne katılım oranlarının erkeklerin işgücüne katılım oranlarının 3’te 2’si kadar olduğu saptandı. Ancak, işgücüne katılan nüfusa bakıldığında, Türk kadın ve erkek göçmenlerin işsizlik oranları hemen hemen aynı seviyede olduğu gözlemlendi. Kadın ve evli olma özelliklerinin kesişimleri dikkate alındığında, evli kadın olmanın işgücü gelirini olumsuz olarak etkilediği tespit edildi. Ayrıca, bu makalenin bulguları Amerika’daki Türk kadın göçmenlerin, erkek göçmenlere kıyasla, %16,2 oranında cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farklılığı olduğunu gösterdi.

Bu makale, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının da dahil olduğu çeşitli nedenlerle yurtdışına göç eden kadın göçmenlerin, yurtdışındaki işgücü piyasasına entegrasyonlarını ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı bağlamındaki beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını anlamamız açısından literatüre katkı sağlıyor. Bir sonraki bölümde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının geniş tanımına ve ABD’nin işgücü piyasasındaki yansımaları içeren kavramsal çerçeveye yer veriliyor. Daha sonraki bölümler, sırasıyla, araştırmada kullanılan veri setini, yöntemleri, bulguları ve bu bulguların tartışılmasını içeriyor. Makale, sonuç bölümüyle bitiyor.



## 2. Kavramsal Çerçeve

Aynı işi yapan ve aynı eğitim seviyesine sahip kadın ve erkekler arasındaki aynı zaman dilimi çalışma karşılığında aldıkları ücretin farklı olmasına, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı adı verilir (Brynin, 2017; Çakır, 2008). Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, işyerlerinde kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık türlerinden sadece biridir. Bishu ve Alkadry (2016), işyerinde ücret ayrımcılığını da etkileyen, kadınlara yönelik diğer ayrımcılık türlerini yetkiye erişim (*access to workplace authority*), işe alım ve terfi olanaklarına erişim (*access to hiring and promotion*) ve cinsiyet temsili (*gender representation*) olarak üç gruba ayırır.

Yetkiye erişim, işyerinde yetki sahipliği fırsatlarına erişimi ifade eder. İşyerinde yetkiye erişememek iki önemli sonuç doğurur: (1) kadınların işgücünde otoriteye sahip pozisyonlara erişiminin sistematik olarak reddedildiği anlamına gelir ve (2) kadınlara yetki verildiğinde bile, erkek meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında, kullandıkları yetki düzeyi önemli ölçüde farklılık gösterebilir, bu da ücretlerinin erkek meslektaşlarından daha düşük olabileceğini ima eder (Bishu ve Alkadry, 2016).

İşe alım ve terfi olanaklarına erişememek, dolaylı ya da dolaysız olarak ücretleri etkiler ve bir işyerindeki tüm çalışmalarda işe alma ve terfi kararlarını belirleyen öznel değerlendirmelerin, kadınların ve azınlıkların sistematik olarak daha iyi ekonomik ve diğer faydalarla sonuçlanabilecek kariyer fırsatlarından mahrum bırakıldığı bir durum yaratır (Bishu ve Alkadry, 2016). İşyerinde kadınlar ve azınlıklar cam tavan sendromu (*glass ceiling*) adı verilen yönetici pozisyonundaki işlere yükselmelerindeki engellere, yükselme ihtimalleri olduğu anlaşıldığında işten çıkarmalara (*leaky pipeline*) ve daha alt kademelerde kalmalarına yönelik baskılara (*sticky floors*) maruz kalabilirler. Bu gibi durumlar kadınların ve azınlıkların, üst kademelere ilerleyerek elde edecekleri maaş zamlarından maruz kalmalarına yol açarak erkek meslektaşlarıyla aralarında ciddi ücret farklılıkları doğurabilir. Erkeklerin işyerlerinde ağırlıklı olarak daha üst pozisyonlarda yer alması, dikey ayrımcılık (*vertical segregation*) olarak da adlandırılır (Brynin, 2017).

Cinsiyet temsili ise konum ve şirket/kurum ayrımı olarak karşımıza çıkar (Bishu ve Alkadry, 2016). Konum ayrımı, kadınların sistematik olarak işyerlerindeki alt kademelerdeki pozisyonlarda konumlandırılmaları anlamına gelir (Alkadry ve Tower, 2014). Bu pozisyonlar çoğunlukla yarı zamanlı, düşük maaşlı ve iş güvencesinden yoksun özelliklere sahiptir (Young, 2010). Benzer bir şekilde, şirketlerin tutumları cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı konusunda önemli bir rol oynayabilir. Şirketler daha yüksek yaşlardaki kadınlara, aynı yaş grubundaki erkeklere kıyasla, daha düşük ücretler teklif edebilirler (Furtado, 2015). Daha fazla saat çalışmak, daha yüksek kazançlarla doğru orantılıdır ve şirketler uzun saatler ya da gece mesaisi gibi belirli saatlerde çalışan bireyleri orantısız bir şekilde yüksek gelirle ödüllendirebilirler (Goldin, 2014). Üstelik, belli şirket ya da kurumlar daha ağırlıklı olarak belli cinsiyete sahip çalışanları işe almayı tercih edebilir (Newman, 1994).

Göçmenlerin arasındaki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını anlayabilmek için ise göçmenlerin ücretlerini belirleyen faktörleri incelemek faydalıdır çünkü işgücü piyasasında hem göçmen hem de kadın olmak bir kesişimsellik (*intersectionality*) içerir. İşgücü geliri elde etmenin ön koşulu, iş sahibi olmaktır. Bu nedenle, işe özgü beceri setleri ile günlük görevleri yerine getirerek işleri elde etme ve işe devam etme yeteneği ve çalışmaya hazır olma durumuna karşılık gelen istihdam edilebilirliğe (*employability*) etki eden faktörler göçmenlerin arasındaki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına da etki eder (Flubacher vd., 2018; Williams, 2009).

Daha zengin, politik olarak daha istikrarlı ve gelişmiş ülkelerden gelen göçmenlerin istihdam edilme olasılığı daha yüksektir (Fleischmann ve Dronkers, 2010). Eşler, çocuklar ve yaşlı akrabalar gibi birincil göçmenlerin yanında göç eden eşlikçi göçmenlerin (*trailing immigrants*) iş bulma ihtimali, çalışma izinlerinin olmaması, iş deneyimlerinin yetersizliği, dil becerilerinin noksanlığı ve diploma denkliklerinin olmaması nedeniyle daha düşüktür (Green vd., 2013; Williams, 2009). Göçmenlerin istihdam edilebilirliği, aynı zamanda, bir bireye belirli bir işi kabul etmesi için sunulan asgari ücret olan rezervasyon ücretiyle (*reservation wage*) de yakından ilişkilidir (Coen vd., 2010; Mortensen, 1986). Rezervasyon ücreti ile istihdam edilebilirlik arasında ters bir ilişki vardır çünkü daha fazla ücret talep eden göçmenin yapabileceği iş alternatifleri de kısıtlıdır. Daha yaşlı olmak, çalışan bir eşe sahip olmak (hanenin halihazırda bir geliri olduğu için), yüksek düzeyde eğitim almış olmak ve işsizlik oranının düşük olduğu ve cömert işsizlik yardımlarının erişilebilir olduğu bir yerde yaşamak, daha önceden belli bir gelir birikimine ya da zenginliğe sahip olmak rezervasyon ücretini artırmaktadır (Ahn ve García-Pérez, 2002; Bloemen ve Stancanelli, 2001). Yerli işçilerle kıyaslandığında, göçmenlerin rezervasyon ücreti düşüktür; ancak, göçmenlerin vatandaşlık alması ülkede kalıcı olduklarını göstermesi ve yerel dili konuşabildiklerine işaret etmesi nedeniyle rezervasyon ücretini arttırır (Dudu, 2022a; Nanos ve Schluter, 2014; Williams, 2009).

Göçmenler, çalışma izinleri veya vize kısıtlamaları nedeniyle daha geçici ve mevsimlik işlere sahip olabilirler, aynı anda birden fazla işte çalışabilirler ve düşük ücretle çalışmaya kabul etmeye rıza gösterebilirler (Williams, 2009). Göçmenler işgücü piyasasında bazı zorluklarla karşılaşır: yerli işçilere göre daha güvencesiz çalışma biçimlerine maruz kalma (Bruno, 2015), işverenlerin göçmen işçilerin kendi ülkelerindeki iş deneyimleri hakkında kuşku duyması nedeniyle ortaya çıkan asimetrik bilgiden kaynaklı iş deneyimlerinin yetersiz görülmesi (Akerlof, 1970; Bauer ve Zimmermann, 1995), diploma denkliklerinin olmaması nedeniyle aldıkları örgün eğitim seviyesinden daha aşağıdaki işleri kabul etmelerine yol açan 'beceri düşüşü' (*downskilling*) (Barbone vd., 2013; Kahanec vd., 2013) ve cinsiyet, uyruk, ırk, cinsel yönelim ve etnik azınlığa mensup olma gibi özelliklerin işverenin zevkine hitap etmemesinden dolayı oluşan işgücü piyasası ayrımcılığı (Becker, 1971; Constant ve Massey, 2005).

Genel olarak göçmen işçiler, yerli işçilerden daha az kazanırlar (Anderson ve Huang, 2019; Barrett ve McCarthy, 2007; Chiswick, 1978; Constant ve Massey, 2005). Göçmenlerin kazançlarının yerli işçilerin kazançlarıyla eşitlenmesi 10 ila 15 yıl arasında bir süreyi bulabilir (Chiswick, 1978). Eğitim düzeyi, iş deneyimi, ev sahibi ülkenin dilini konuşabilmek, ev sahibi ülkenin göçmen dostu politikaları, kalış süresi, göç edildiğindeki yaş ve vatandaşlık durumu göçmenlerin gelirlerinin belirleyicileri arasındadır (Anderson ve Huang, 2019; Bauder, 2006; Carling, 2002; Chiswick ve Miller, 2015; Constant ve Massey, 2005; Dudu, 2022a).

Mattoo ve ark. (2008), düşük ve orta gelirli ülkelerden gelen göçmenlerin, görünüşte aynı eğitim derecelerine sahip olmalarına rağmen, ABD işgücü piyasasında yüksek gelirli ülkelerden gelen göçmenlerle eşit muamele görmediğini belirtmiştir. Duleep ve Dowhan (2008) ayrıca, göçmenlerin aldıkları eğitim kalitesi ve becerilerin aktarılabilirliği (*skill transferability*) ile ilişkisi nedeniyle göçmenlerin ilk kazançlarının, anavatanlarının gelir düzeyinden etkilendiğinin altını çizmiştir.



## 2.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığına Yaklaşımlar

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını ekonomik, sosyolojik ve psikolojik yönleriyle açıklamaya çalışan dört ana teori bulunur: Toplumsal Cinsiyet Rolü Kuramı, Beşerî Sermaye Kuramı, Değersizleştirme Kuramı ve Mesleki Ayrımı Kuramı.

Toplumsal Cinsiyet Rolü Kuramı (*gender role theory*) aile, okul, kişilerarası ilişkiler gibi etkenlerin cinsiyet üzerindeki etkisine odaklanır. Kadınlar ve erkeklerin toplum tarafından belli mesleklere yönlendirildiğini ortaya koyar (Lips, 2013; Ochsensfeld, 2014). Maddi kazancın kadınlar için ikinci planda olduğu düşünülür çünkü geleneksel cinsiyet kimlikleri üzerinden bakıldığında, toplum tarafından bir ailenin bakıcısı ve maddi (beslenme gibi) ve maddi olmayan malların (sanat, edebiyat ve tiyatro gibi) tüketicisinin kadın olduğu ön yargısına varılır (Goldin, 2006). Diğer bir deyişle, kadınlar öncelikli olarak daha yüksek ekonomik gelir sağlayan alanlar yerine kültürel kaynaklar sağlayan disiplinleri iş alanı olarak seçmeye itilir (Brynin, 2017).

Beşerî Sermaye Kuramı (*human capital theory*) cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ortaya çıkış nedenini, kadınların 'beşerî sermayelerinin' erkeklerden daha düşük olduğu düşüncesine dayandırır (Becker, 1998). Beşerî sermaye yaklaşımının savunucuları cinsiyetler arası ücret farkını analiz ederken, eğitim, çalışma saatleri ve deneyim yılı gibi somut girdilerdeki kadın-erkek farklılıklarını kontrol ederek mümkün olduğu kadar çok farkı açıklamayı amaçlar (Lips, 2013). Bu görüşe göre, kadınların eğitim seviyesi arttıkça cinsiyete dayalı ücret farkları kapanır (Goldin, 2008).

Değersizleştirme Kuramı (*undervaluation or devaluation theory*), cinsiyete dayalı ücret farkının devam etmesini kadınların yaptığı işlerin sosyal ve ekonomik olarak yeterince değersiz görülmesiyle açıklar (England, 2005, 2010). Kadınlara karşı kültürel ön yargılar nedeniyle ve bilişsel çağrışım yoluyla, tipik olarak kadınlar tarafından yapılan işin değersiz görülür (England, 2005). Ağırıklı olarak kadın mesleklerinin oluşturulması ve bu mesleklerin değersizleştirilerek düşük ücretlendirilmesi, hem erkekleri hem de kadınları 'kadın' meslekleri ve bu mesleklere götüren çalışma alanları yerine 'erkek' meslekleri seçmeye teşvik eden önemli bir kurumsal gerçeklik olarak karşımıza çıkar (England, 2010). Meslek Ayrımı Kuramı (*occupational segregation*) da bu fıkirden hareketle ortaya çıkar.

Meslek Ayrımı Kuramı, kadınların ve erkeklerin belli meslek türlerine yoğunlaştırıldığında oluşan bir ayrımdır (Blau ve Kahn, 2009; Brynin, 2017; Levanon vd., 2009). Örneğin; hemşirelik mesleği çoğunlukla kadınlar tarafından icra edilirken, inşaat mühendisliği alanına erkeklerin yoğunlaştığı gözlemlenir. Meslek ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet rollerin kaynaklı bir şekilde kadınların ve erkeklerin belli meslek türlerini 'seçmelerine' rehberlik eden eğitim ve kariyer olanaklarına yönlendirilmelerinden kaynaklanabilir. Bazı araştırmalar (Blau ve Kahn, 2009; Levanon vd., 2009) kadınların daha yüksek oranlarda çalıştıkları mesleklerde, daha düşük ortalama ücretlerin ödendiğini tespit etti. Kadınların ve erkeklerin belli meslek gruplarında yoğunlaşmalarına aynı zamanda yatay ayrımcılık (*horizontal segregation*) da denir (Brynin, 2017).

## 2.2. Anavatandan Varış Ülkesine: Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı

Türkiye ve ABD arasında cinsiyete dayalı ücret eşitliği açısından ciddi fark bulunur. Dünya Ekonomik Forumu (*World Economic Forum*) tarafından hazırlanan cinsiyet eşitliği raporlarında, benzer işler için ücret eşitliği ülke sıralamasında yaklaşık 150 ülke arasında Türkiye son sıralarda bulunurken (2018'de 114, 2020'de 106, 2021'de 96 ve 2022'de 94), ABD ise listenin



daha üst sıralarında (2018'de 8, 2020'de 47, 2021'de 74 ve 2022'de 11) yer alır (World Economic Forum, 2018, 2020, 2021, 2022).

Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret farkını inceleyen çalışmalar (Akhmedjonov, 2012; Kara, 2006; Şentürk ve Demir, 2022; Yalçın vd., 2019), Türkiye'de yüksek oranda ücret ayrımcılığı olduğunu ortaya çıkardı. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin en fazla olduğu sektör tarım sektörüyken, bunu sırasıyla, hizmet ve sanayi sektörleri takip ediyor (Halaçlı & Karaalp-Orhan, 2021). Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin en önemli nedenlerinden biri kadınların ağırlıklı olarak geçici süreli işlerde çalışmalarıdır (Kılınç, 2021). Bu durum, Bishu ve Alkadry'nin (2016) belirttiği gibi, kadınların karşılaştıkları ücret ayrımcılığının daha işe alım sürecinde başladığını ortaya koyuyor. Türkiye'de kadınlar çalışma hayatına başladıklarında ise kendilerine yönelik tutumlar yöneticilerinin cinsiyetine göre farklılık gösterir (Mizrahi ve Aracı, 2010). Üstelik, eğitim durumları dikkate alındığında, eğitim seviyeleri arttıkça karşılaştıkları ücrete dayalı ayrımcılığın oranı da büyüyor (Şen, 2018). Türkiye'de, çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmet sorumluluğunun ağırlıklı olarak kadınlara aitmiş gibi algılanmasıyla ortaya çıkan ataerkil aile yapısı ve bu hizmet alanına dair, makul fiyatlı kreşlere erişim gibi, sosyal politikaların yetersizliği göze çarpar (Dudu ve Rojo, 2022). Bu durum, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerin neredeyse yarısı olmasının nedenlerinden biridir— 2021 yılında Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı %36 iken erkeklerin işgücüne katılım oranı %70'tir (World Bank, 2023).

ABD'de ise kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark daha azdır. ABD'de 2021 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %66 iken erkeklerin işgücüne katılım oranı %67'dir (World Bank, 2023). ABD, 1960'lı yıllarda %40 olan cinsiyete dayalı ücret farkı oranını yavaş ancak istikrarlı bir şekilde kapatarak, 2020 yılında %17 olarak açıkladı (Shrider vd., 2021). Yani, 2020 yılında erkeklerin kazandığı her bir Amerikan Dolarına karşılık kadınlar 83 sent kazandılar. Bu rakam, Türkiye için yapılan en düşük cinsiyete dayalı ücret farkı tahmininin (Şentürk ve Demir, 2022) de altındadır. Türkiye ile karşılaştırıldığında, her ne kadar ABD cinsiyete dayalı ücret farkı konusunda daha önde gözükse de ABD'de de bu konuda ciddi sorunlar bulunur. Örneğin; ABD'de daha alt kademelerde kalmalarına yönelik baskılardan dolayı kadınlar, kamu sektöründe daha düşük ücret alırlarken özel sektörde bu durum gözlenmez (Miller, 2009; Mandel ve Semyonov, 2014). Üstelik, 1970'lerin sonlarında başlayan cinsiyete dayalı ücret farkının kapanma trendi, 1990'larda gözle görülür şekilde yavaşladığı ortadadır (Blau ve Kahn, 2007). ABD'de beşerî sermaye ve işçilerin kişisel özellikleri ücret farkları üzerinde çok küçük bir etkiye sahipken, çalışma saatlerinin sayısı cinsiyete dayalı ücret farkı üzerinde ciddi bir etkiye sahiptir (Mandel ve Semyonov, 2014). ABD'ye düşük vasıflı göçün, fazla çalışmadan kaynaklı cinsiyet farkının yanı sıra orantısız bir şekilde daha uzun çalışma saatlerini ödüllendiren mesleklerdeki cinsiyete dayalı ücret farkının azalmasına yol açtığına dair bulgular vardır (Cortés ve Pan, 2016).

### 2.3. ABD'deki Türk Göçmenler

2022 yılı itibarıyla ABD'de 151 binden fazla Türkiye doğumlu göçmen yaşıyor (United States Census Bureau, 2023). 2000 yılı sonrasında Amerika'ya yerleşen Türk göçmenlerin eğitilmiş ve yüksek vasıflı göçmenler olduğu dikkati çekiyor. ABD'deki Türklerin neredeyse %60'ının lisans ve üzeri diploması bulunuyor (Dudu, 2022b). Türk göçmenlerin ABD'ye gelme nedenleri arasında ABD'nin gelişkin yaşam, çalışma ve bilimsel araştırma koşulları, Türkiye'deki ekonomik istikrarsızlık ve cinsiyet eşitsizliği, ABD'nin yeşil kart (*green card*) gibi göçmen dostu



politikaları, avantajlı eğitim olanakları, gelişmiş iş memnuniyeti ve özgürlükler yer alıyor (Aydın, 2012; Elveren ve Toksöz, 2019; Görgün, 2018; Güngör ve Tansel, 2008; Koser Akcapar, 2007; Yigittürk Ekiyor, 2018). Her yıl yaklaşık 3 bin Türk, Amerikan vatandaşlığı alıyor (United States Census Bureau, 2023).

Türkler, ABD'deki yaşamla oldukça bütünleşmiş durumdadır. Türkiye'den göçen bazı iş adamları ve yöneticiler (Chobani Yoğurt Şirketi'nin kurucusu Hamdi Ulukaya ve Western Union Şirketi'nin eski yönetim kurulu başkanı Hikmet Ersek gibi) ABD ve dünya için önemli şirketlerin yönetim kadrolarında yer alıyorlar. Bunun yanı sıra Türkler, Türk-Amerikan Dernekleri Federasyonu ve Washington DC Türk Amerikan Derneği gibi dernekler aracılığıyla da bireysel düzeyde profesyonel gruplar oluşturuyorlar. Bu dernekler, yeni göçmenlerin beşerî sermayelerini güçlendirmek için dil kursu sağlanması gibi hizmetler veriyor (Koser Akcapar, 2007; Yigittürk Ekiyor, 2018). Türkiye doğumlu iş sahipleri bir taraftan Türk göçmenlerin Türk ürünleri ve servislerine olan taleplerini karşılarken diğer yandan yeni göçmenlere iş yerlerinde iş vererek Türk göçmen ağının oluşumuna katkı sağlıyorlar. Bu küçük iş yerleri aracılığıyla oluşan kamusal alan, Türk kültürünün ABD'de canlı tutulmasına katkıda bulunurken gettolaşmanın da sinyallerini veriyor (Kaya, 2009).

ABD'deki Türklerin ortalama gelirleri, diğer göçmenlerin ortalama gelirleriyle karşılaştırıldığında, yüksek gibi görünse de diğer demografik özellikler sabitken Türk olma özelliğinin Türklerin gelirleri üzerinde negatif bir etkisi bulunur ve bunun nedeni, ABD'deki bazı Türk göçmenlerin oldukça yüksek işgücü gelirine sahiplerken çoğunluğun ortalama ya da daha düşük ücretlere çalışmasından kaynaklanır (Dudu, 2022b).

Bu çalışma, Amerika'da yaşayan kadın ve erkek Türkler arasındaki ücret farklılıklarına odaklanır ve Türkiye'den Amerika'ya göçmenin, yani yaşanılan yerin değişmesinin, Türkler arasındaki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına ne derecede etkili olduğunu araştırarak mevcut literatüre katkı sağlar.

### 3. Data ve Metodoloji

Bu makale, ABD Nüfus Sayım Bürosu tarafından her yıl yapılan Amerikan Toplum Anketi adı verilen nüfus sayım verisinin 2000 ile 2021 yılları arasındaki veri setinden faydalanır (Ruggles vd., 2021). Amerikan Toplum Anketi'nin %1'lik dilimi, bahsi geçen yıllar arasında toplamda 51 milyonun üzerinde gözlem içerir. Bu 51 milyonun üzerindeki gözlem içinde Türkiye doğumlu, sonradan ABD vatandaşlığını almış (*naturalized citizens*) ve ABD vatandaşlığı olmayan 15 yaşından büyük toplam 21.585 göçmen bulunur.<sup>2</sup> Bu göçmenlerden 3.602'si işgücü durumu sorusunu yanıtlamadığından, ankete katılan 'işgücüne dahil olmayan', 'çalışan' ve 'işsiz' kategorilerinde toplam 17.983 Türk göçmen bulunur. Eksik ve aykırı değerler atıldıktan sonra işgücüne katılanlardan oluşan örneklem ('çalışan' ve 'işsiz'), toplamda 6.535 gözlem içerir.

'İstihdam Durumu,' istihdam analizi için bağımlı değişkendir ve iki kategori içerir: 'çalışan' ve 'işsiz'. Çalışanlar 1 değerini alırken, işsizler 0 değerini alır. İşgücü gelirinin belirleyicilerini analiz etmek için yıllık işgücü gelirini gösteren sürekli bağımlı değişken 'İşgücü Geliri' kullanıldı. 2000 yılı baz alınarak Dünya Bankası (2023) tarafından sağlanan tüketici fiyat endeksi kullanıldı ve reel gelire dönüştürüldü. Sonra bunların logaritmik değerleri analizde kullanıldı. Cinsiyet (iki kategorili nitel değişken— kadın ve erkek), yaş (sürekli değişken), medeni durum (iki kategorili

<sup>2</sup> Türkiye'de doğan ancak anne ve/veya babasının ABD vatandaşı olması sebebiyle doğumla birlikte ABD vatandaşlığı alan kişiler örneklem grubuna dahil değildir.

nitel değişken— evli ve bekar), eğitim (beş kategorili nitel değişken— diplomasız, lise, lisans, yüksek lisans ve doktora), bölge (dört kategorili nitel değişken— Kuzeydoğu, Orta Batı, Güney ve Batı— Ekler Tablo A.1), meslek (beş kategorili nitel değişken— ‘Yönetim, İşletme, Bilim, Sanat’, ‘Hizmet Sektörü’, ‘Satış ve Ofis’, ‘İnşaat ve Bakım’ ve ‘Üretim ve Nakliye’), göç edilen yaş (sürekli değişken), vatandaşlık statüsü (iki kategorili nitel değişken— ABD vatandaşı ve ABD vatandaşı değil) ve haftalık ortalama çalışma saati (sürekli değişken) bağımsız değişkenlerdir. Bu değişkenler betimleyici istatistik tablolara ve grafiklere aracılığıyla analiz edildi.

Bu makalede kullanılan yöntemlerden biri, İki Aşamalı Heckman Seçim yöntemidir. İşgücü gelirinə sahip olmanın ön koşulu istihdam edilmek olduğundan, bu yöntemle birinci aşamada, bireylerin ücretli olarak istihdam edilmesinin belirleyicilerine odaklanılırken, ikinci aşamada bireylerin işgücü belirleyicilerine odaklanılır. Böylece, farklı bir amaç için toplanmış verilerin bir kısmı alınarak analiz yapıldığında katsayılar sapma olmaz (Şentürk ve Demir, 2022). Aşağıdaki formül kullanılarak toplamda iki model oluşturuldu:

$$IstihdamDurumu_{j,t} = \beta_0 + \sum_i \beta_{1,i} X_{i,j,t} + \sum_i \beta_{2,i} Y_{i,j,t} + \varepsilon_{j,t} \quad (1)$$

$$\ln(IsgucuGeliri)_{j,t} = \alpha_0 + \sum_i \alpha_{1,i} X_{i,j,t} + \sum_i \beta_{2,i} Z_{i,j,t} + u_{j,t}$$

Yukarıdaki formüldeki X setindeki değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum, bölge, eğitim ve vatandaşlık statüsünü temsil ediyor. Y setindeki değişkenler meslek ve ABD’ye göç edilen yaşa aitken, Z değişkeni haftalık ortalama çalışma saatini temsil ediyor. Model 1 kıyaslama modelidir (*benchmark model*). Model 2, Model 1’den farklı olarak cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin kesişimini içerir. Bu kesişimin modelde kullanılmasındaki amaç kadın olma özelliğinin işgücü gelirinə etkisine bakmaktan öte, rezervasyon ücretine etki eden medeni durum değişkeninin kesişimselliğinin kadınların işgücü gelirleri üzerindeki etkisini anlamaktır. Böylece, ‘kadın ve evli olmak’ özelliğinin (yani evli kadın olma) işgücü gelirleri üzerindeki etkisi analiz edildi.

Ek olarak, Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemiyle, anket ağırlıklarıyla tahmini yapılarak, cinsiyete dayalı ücret ayrımı incelendi (Jann, 2008). Bu yöntem, iki grubun ortalamalarını farklarını ayrıştırmayı amaçlar (Şentürk ve Demir, 2022). Aşağıdaki formül kullanılarak bir model oluşturuldu:

$$(\overline{\ln W^m} - \overline{\ln W^f}) = \hat{\beta}^f (\bar{X}^m - \bar{X}^f) + \bar{X}^m (\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f) \quad (2)$$

Bu modelde, yukarıda İki Aşamalı Heckman Seçim yöntemi için oluşturulan kıyaslama modelinin (Model 1) değişkenleri aynı şekilde kullanıldı.

#### 4. Bulgular ve Tartışma

İşgücü gelirinə sahip olmanın ilk koşulu, işgücüne dâhil olmaktır. ABD’de yaşayan Türkler arasında kadınların işgücüne katılım oranı, erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. Erkeklerin %75’i işgücüne katılırken, kadınların sadece %51’i işgücüne katılıyor (bknz. Tablo 1). ABD’de kadınların genel olarak istihdama katılımının 2000 ile 2021 yılları arasındaki ortalamasının %67





olduğu göz önünde bulundurulduğunda (World Bank, 2023), Türk kadınlarının işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür.

**Tablo 1.** ABD’de Türklerin İşgücüne Katılımı

	Erkek	Kadın
İşgücüne Katılan	7.294 (%75)	4.206 (%51)
İşgücüne Katılmayan	2.439 (%25)	4.044 (%49)
<b>Toplam</b>	<b>9.733 (%100)</b>	<b>8.250 (%100)</b>

İşgücüne katılan örneklemin (toplam gözlem sayısı 6.535) çok küçük bir kısmı (%2) işsiz olup büyük bir çoğunluğu (%63) erkeklerden oluşuyor. Büyük çoğunluk evli (%70) ve yarıdan fazlası ABD vatandaşlığını almış durumdadır. ABD’deki Türklerin ciddi bir kısmı (%39) Kuzeydoğu bölgesindeki eyaletlerde yaşıyor. %61’i lisans ve üstü eğitime sahip ve bu bulgu Dudu’nun (2022b) bulgusuyla örtüşüyor. Eğitim seviyelerine uygun olarak yine ciddi bir kesim (%46) yüksek eğitim seviyesi gerektiren ‘Yönetim, İşletme, Bilim, Sanat’ alanında çalışıyor (bknz. Tablo 2).

**Tablo 2:** Kategorik Değişkenler için Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Kategoriler	Frekans	Yüzde
İstihdam Durumu	Çalışan	6.373	98
	İşsiz	162	2
Cinsiyet	Erkek	4.138	63
	Kadın	2.397	37
Medeni Durum	Bekar	1.928	30
	Evli	4.607	70
Bölge	Kuzeydoğu	2.570	39
	Orta Batı	648	10
	Güney	2.061	32
	Batı	1.256	19
Meslek	Yönetim, İşletme, Bilim, Sanat	3.023	46
	Hizmet Sektörü	924	14
	Satış ve Ofis	1.324	20
	İnşaat ve Bakım	468	8
	Üretim ve Nakliye	796	12
Eğitim	Lisans	2.016	31
	Lise	1.494	23
	Yüksek Lisans	1.696	26
	Diplomasız	435	6
Vatandaşlık Statüsü	Doktora	894	14
	ABD Vatandaşı	3.560	54
	ABD Vatandaşı Değil	2.975	46
<b>Toplam</b>		<b>6.535</b>	<b>100</b>

ABD’deki Türkler haftada ortalama 40 saat çalışıyor ki bu da tam zamanlı çalışma saati kabul edilen süreye eşittir. Mandel ve Semyonov’un (2014) bulgusundan farklı olarak, ABD’de çalışan Türk kadın ve erkeklerin ortalama haftalık çalışma saatleri hemen hemen eşittir—erkekler 42 saat ve kadınlar 41 saat. Türklerin ABD’ye göç etme yaşı ortalama olarak 25’tir (bknz. Tablo 3). Bu durum da Türklerin dikkate değer bir çoğunluğunun lisans eğitimini tamamladıktan sonra ABD’ye göçtüğü anlamına geliyor. Türklerin eğitim seviyelerinin

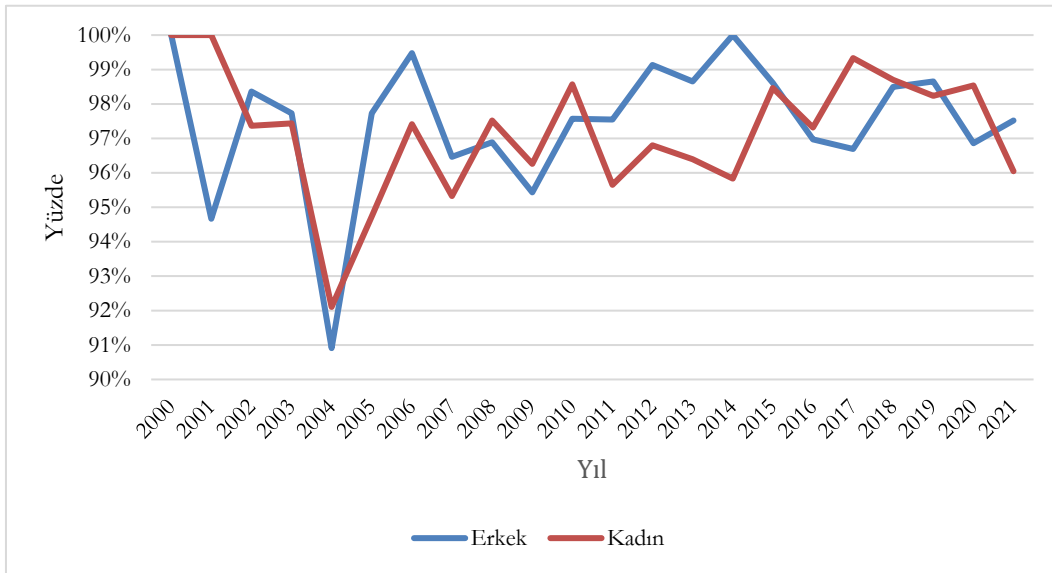
yüksekliği göz önüne alındığında Türkiye'den ABD'ye ciddi bir beyin göçü olduğunu bir kez daha onaylayabiliriz. Literatürdeki diğer çalışmalar (Aydın, 2012; Elveren ve Toksöz, 2019; Görgün, 2018; Güngör ve Tansel, 2008; Koser Akcapar, 2007; Yigittürk Ekiyor, 2018) da bu bulguyu destekliyor.

**Tablo 3.** Sürekli Değişkenler için Betimleyici İstatistikler

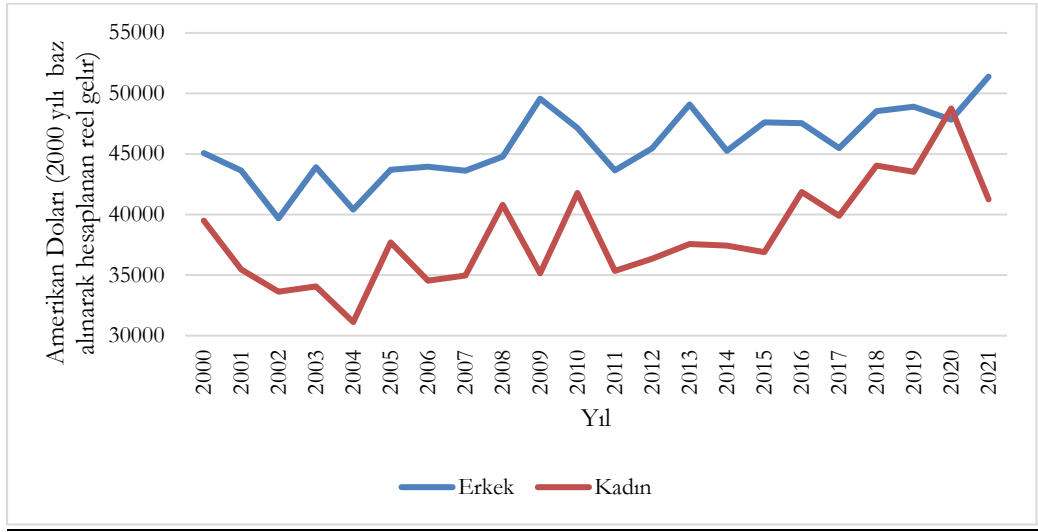
Değişken	Minimum	Medyan	Maksimum
Reel İşgücü Geliri	56,16	37.372,31	128.622,12
Yaş	17	40	73
Haftalık Ortalama Çalışma Saati	33	40	52
ABD'ye Göç Edilen Yaş	1	25	71

Erkekler ve kadınların istihdam oranlarının yıllara göre dağılımına baktığımızda, kadınların da erkekler kadar yüksek oranda istihdam edildiğini görüyoruz (bknz. Grafik 1). Ancak aynı durum, ortalama yıllık gelir için geçerli değildir (bknz. Grafik 2). Kadınlar ve erkeklerin yıllık ortalama işgücü gelirleri arasındaki fark en fazla, 2008 küresel finans yılını takriben, 2009 yılında açılmıştır. Öte yandan, kadınların ortalama yıllık gelirleri erkeklerin ortalama yıllık gelirlerini ancak Covid-19 pandemisinin hâkim olduğu 2020 yılında yakalayabilmiştir.

**Grafik 1.** ABD'de İşgücüne Katılan Türk Nüfusunda İstihdam Oranlarının Cinsiyete ve Yıllara Göre Dağılımı



**Grafik 2.** ABD’de İşgücüne Katılan Türk Nüfusunda Yıllık Ortalama İşgücü Gelirlerinin Cinsiyete ve Yıllara Göre Dağılımı



Aynı eğitim seviyesine sahip olan ve aynı işi yapan kadınların erkeklere nazaran daha düşük ücret almaları sonucunu cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı olarak adlandırıldığını hatırlayacak olursak (Şen, 2018), eğitim seviyesi ve haftalık ortalama çalışma saatinin cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı tanımının temelinde yattığını görürüz. Diğer demografik özelliklerin etkisi dikkate alınmaksızın baktığımızda, ABD’deki Türk erkekleriyle kıyaslandığında, Türk kadınları aynı eğitim düzeyinde olmalarına ve haftada ortalama aynı süre çalışmalarına rağmen, daha düşük yıllık ücret alıyorlar (bknz. Tablo 4).

**Tablo 4.** ABD’de Yaşayan Türklerin Cinsiyete ve Eğitim Durumlarına Göre Ortalama Haftalık Çalışma Saati ve Yıllık İşgücü Gelirleri (2000-2021)

	Cinsiyete Göre Eğitim Durumu (Frekans-Yüzde)		Ortalama Yıllık İşgücü Gelirleri (\$)		Haftalık Ortalama Çalışma Saati	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Diplomasız	300 (6%)	135 (6%)	29.698	19.659	42	40
Lise	973 (24%)	521 (22%)	31.298	24.980	42	40,3
Lisans	1,235 (30%)	781 (33%)	43.548	36.018	42	41,1
Yüksek Lisans	1,060 (26%)	636 (27%)	56.914	49.183	42,3	41,8
Doktora	570 (14%)	324 (14%)	68.637	59.256	42,1	42

Diğer demografik özelliklerin etkisi dikkate alarak baktığımızda, İki Aşamalı Heckman Seçim Yöntemi sonuçları, ABD’deki Türk erkekleriyle kıyaslandığında, kadın olmanın hem istihdam hem de işgücü geliri üzerinde olumsuz etkisi bulunuyor (bknz. Tablo 5). Bu bulgu kadın ve erkeklerin haftada ortalama hemen hemen aynı süre boyunca çalıştıkları bilgisiyle birleştirildiğinde, Türk kadınlarının iş ararken, Türk erkeklerine göre daha dezavantajlı konumda buldukları ve rezervasyon ücretlerinin daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Evli olmanın rezervasyon ücretini arttırdığı için istihdamı olumsuz olarak etkilediğini gösteren literatürdeki çalışmalardan (Ahn ve García-Pérez, 2002; Bloemen ve Stancanelli, 2001) farklı olarak, analiz bulguları, Türk göçmenler açısından evli olmanın hem

istihdam üzerinde hem de işgücü gelirleri üzerinden olumlu bir etkisi bulunduğunu ortaya koyuyor. Üstelik, Model 2'deki cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin kesişimi, evli kadın olma özelliğinin işgücü gelirleri üzerinde olumsuz etkisi olduğuna işaret ediyor.

**Tablo 5.** İki Aşamalı Heckman Seçim Yöntemi Sonuçları

	1. Aşama- İstihdam (Probit)		2. Aşama- İşgücü Gelirleri (OLS)	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Yaş	-0.008***	-0.008***	0.009***	0.009***
ABD'ye Göç Edilen Yaş	-0.002***	-0.002***		
Haftalık Ortalama Çalışma Saati			0.024***	0.024***
<b>Cinsiyet, Ref.: Erkek</b>				
Kadın	-0.063***	-0.063***	-0.192***	-0.117***
<b>Medeni Durum, Ref: Bekar</b>				
Evli	0.222***	0.222***	0.12***	0.159***
<b>Bölge, Ref.: Kuzeydoğu</b>				
Orta Batı	0.114***	0.114***	-0.125***	-0.126***
Güney	0.268***	0.268***	-0.006	-0.007
Batı	0.105***	0.105***	0.097***	0.097***
<b>Meslek, Ref.: Yönetim, İşletme, Bilim, Sanat</b>				
Hizmet Sektörü	0.181***	0.181***		
Satış ve Ofis	-0.182***	-0.182***		
İnşaat ve Bakım	-0.359***	-0.359***		
Üretim ve Nakliye	0.116***	0.116***		
<b>Eğitim, Ref.: Lisans</b>				
Lise	0.214***	0.214***	-0.359***	-0.36***
Yüksek Lisans	0.093***	0.093***	0.31***	0.309***
Diplomasız	-0.036***	-0.036***	-0.523***	-0.522***
Doktora	0.26***	0.26***	0.54***	0.535***
<b>Vatandaşlık Statüsü, Ref.: ABD Vatandaşı</b>				
ABD Vatandaşı Değil	-0.025***	-0.025***	-0.242***	-0.242***
<b>Kesişim: Cinsiyet * Medeni Durum</b>				
Kadın ve Evli				-0.11***
<b>invMillsRatio</b>	1.312***	1.244***		
<b>Multiple R<sup>2</sup></b>			0.243	0.244

\*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10'da anlamlılığı ifade eder. Gözlem sayısı 6.535'tir.

İki Aşamalı Heckman Seçim Yöntemi sonuçlarına göre, diğer değişkenler istihdam ve işgücü gelirlerine literatürdeki çalışmalara (Anderson ve Huang, 2019; Bauder, 2006; Carling, 2002; Chiswick ve Miller, 2015; Constant ve Massey, 2005; Dudu, 2022a) uygun şekilde etki ediyor. Yaş arttıkça istihdam edilmek daha az olasıyken, yaşın artması işgücü gelirine olumlu etki ediyor çünkü yaş artışı aynı zamanda iş deneyimi artışının da bir göstergesidir. ABD'ye göç edilen yaş arttıkça iş bulma ihtimali düşüyor ancak daha yüksek gelirden iş bulma ihtimali artıyor. Bu durum, lisans eğitiminin tamamlanmasından sonra ABD'ye göç etmekle alakalı olabilir.

ABD'de ücretlerin saat başı çalışma üzerinden hesaplandığı göz önünde bulundurulduğunda, daha uzun süre çalışma daha yüksek gelir anlamına geliyor. Türk göçmenlerin eğitim seviyeleri arttıkça hem istihdam edilme ihtimalleri hem de işgücü gelirleri artıyor. ABD vatandaşlığı almak da yine hem istihdam edilme ihtimalini hem de işgücü gelirini olumlu olarak etkiliyor.

Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yönteminin sonuçları, ABD'deki Türkler arasındaki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının %16,2 olduğunu gösteriyor (bkz. Tablo 6). 2020 yılı için ABD'deki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının %17 olduğu bulgusuyla karşılaştırıldığında (Shrider vd.,



2021), ABD'deki Türkler arasındaki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ABD'nin genelinden farklı olmadığı görülüyor. Bu anlamda ABD'deki Türk kadınlar hala cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığından muzdarip olsalar da Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığıyla ilgili çalışmaların bulgularının (Akhmedjonov, 2012; Kara, 2006; Şentürk ve Demir, 2022; Yalçın vd., 2019) çok altında olduğu ortaya çıkmıştır. Yani ABD'ye göç etmek Türk kadınları için, ABD'deki erkek Türk göçmenlerle kıyaslandığında, Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığından ortaya çıkan ücret farkının bir nebze kapanması anlamına geliyor.

**Tablo 6.** Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi Sonuçları

ln (İşgücüGeliri)	Katsayılar	Lineerleştirilmiş Standart Hatalar
Grup 1 (erkek)	10.42081***	0.01763
Grup 2 (kadın)	10.25876***	0.02316
Fark	0.162047***	0.029106
Açıklanan	-0.0207	0.013993
Açıklanamayan	0.182749***	0.026023

\*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10'da anlamlılığı ifade eder. Gözlem sayısı 6.535'tir.

ABD'ki Türk göçmenlerin cinsiyete dayalı ayrımcılığa bakış açılarını ele alan çalışmaların (Elveren, 2018; Elveren ve Toksöz, 2019) bulgularına uygun olarak, ABD'de yaşamak Türk kadın göçmenler için, Türkiye'de yaşadıkları daha ağır cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının hafifletilmesine işaret ediyor. Ancak, Türkiye'den göç eden erkeklere kıyasla, yine de ABD'deki diğer kadınların yaşadığı kadar cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına maruz kalıyorlar.

## 5. Sonuç

Bu makale, göçün (yaşanılan ülkenin değiştirilmesinin) aynı ülkeden göç etmiş kadın ve erkekler arasındaki ücret ayrımcılığına etkisini ele aldı. Anavatandaki yüksek cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ev sahibi ülkede devam edip etmediğini inceledi. Bu kapsamda, Türkiye'den ABD'ye göçen kişilerin işgücüne katılımları, istihdam durumları ve işgücü gelirlerine odaklandı. Bu makale, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ABD'deki Türk göçmenler arasındaki etkisiyle sınırlıdır. Gelecekteki çalışmaların diğer ülkelerdeki Türk göçmenler arasındaki etkisine odaklanmaları, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının genel olarak Türk göçmenler üzerindeki etkisini anlayabilmemiz açısından anlamlı olabilir.

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının Türkiye'de oldukça yüksek olması, Türk kadınlarının ABD gibi cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının nispeten daha düşük ülkelere göç etmelerine yol açan etmenlerden biridir. ABD nüfus sayımı olan Amerikan Toplum Anketi'nin 2000 ile 2021 yılları arasında verisinden yararlanarak betimleyici istatistik, İki Aşamalı Heckman Seçim ve Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemleriyle yapılan analizler, Türk kadınlarının ABD'deki diğer kadınlar kadar cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına maruz kaldığını gösteriyor.

Bu çalışmadaki Türk kadınlarının ve erkeklerinin işgücüne katılımları, istihdam durumları ve işgücü gelirlerine dair betimleyici istatistikler, işgücü piyasasındaki ayrımcılığın daha işgücüne katılım aşamasında başladığına işaret ediyor. Türk erkeklerinin %75'i ABD'de işgücüne katılırken, Türk kadınlarının sadece %51'i işgücü piyasasına dahildir. Bu makale ile ayrıca, Türk kadın ve erkeklerinin işsizlik oranları birbirine benzer seviyede olsa da aynı eğitim seviyesine sahip Türk kadın ve erkeklerin haftada ortalama aynı saatler süresince çalıştıkları halde, ortalama işgücü gelirlerinin daha düşük olduğunu ortaya çıktı. Türk kadın ve erkeklerinin

ortalama işgücü gelirleri 2000 ile 2021 yılları arasında sadece Covid-19 pandemisinin ortaya çıktığı 2020 yılında eşitlendi.

Bu makale, İki Aşamalı Heckman Seçim yöntemiyle, Türk göçmenler arasında kadın olmanın işgücü gelirlerini olumsuz etkilediğini ve evli olmanın tek başına işgücü gelirlerini olumlu etkilediği bulundu. Fakat, evli kadın olmanın ise işgücü gelirlerini yine olumsuz etkilediğini ortaya koydu. Yani, ABD'deki Türk göçmenler arasında, kadın olmanın negatif etkisi, evli olmanın pozitif etkisinden daha büyük oranda işgücü gelirini etkiliyor.

Blinder-Oaxaca Ayrıştırma yöntemi sonuçları ise ABD'deki Türkler arasındaki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının %16,2 olduğunu açığa çıkardı. Bu sonuç, ABD'deki Türk kadınlarının ABD'deki diğer kadınlarla benzer oranda cinsiyete dayalı ücret farklılığına maruz kaldığına işaret ediyor. Bu nedenle de Türk kadın göçmenlere odaklanmaya gerek kalmadan, genel olarak tüm ABD'de yapılacak cinsiyet ayrımcılığını kaldırmaya yönelik politikalar, Türk kadın göçmenlerin de çalışma koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olacaktır.

## Referanslar

- Ahn, N., ve García-Pérez, J. I. (2002). Unemployment Duration and Workers' Wage Aspirations in Spain. *Spanish Economic Review*, 4, 103-118.
- Akerlof, G. (1970). The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488-500.
- Akhmedjonov, A. (2012). New Evidence on Pay Gap between Men and Women in Turkey. *Economics Letters*, 32-34. doi:10.1016/j.econlet.2012.04.070
- Alkadry, M. G., ve Tower, L. E. (2014). *Women in Public Service: Barriers, Challenges, and Opportunities*. New York: Armonk.
- Anderson, K. H., ve Huang, Z. (2019). Can Immigrants Ever Earn as Much as Native Workers? *IZA World of Labor*, 1-12. doi:10.15185/izawol.159.v2
- Aydin, H. (2012). First-Generation Turkish Immigrants' Perspectives on Cultural Integration in Multicultural Societies: A Qualitative Case Study. *US-China Education Review*, B(3), 326-336.
- Barbone, L., Kahanec, M., Kureková, L., ve Zimmermann, K. F. (2013). *Migration from the Eastern Partnership Countries to the European Union- Options for a Better Future*. IZA Research Report No. 55. Bonn: IZA.
- Barrett, A., ve McCarthy, Y. (2007). Immigrants in a Booming Economy: Analysing Their Earnings and Welfare Dependence. *Labour*, 21(4/5), 789-808. doi:10.1111/j.1467-9914.2007.00389.x
- Bauder, H. (2006). *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Bauer, T. K., ve Zimmermann, K. F. (1995). Modelling International Migration: Economic and Econometric Issues. R. v. Erf, ve L. Heering (Dü) içinde, *Causes of International Migration* (s. 95-115). Luxembourg: Eurostat.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago.
- Becker, G. S. (1998). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bishu, S. G., ve Alkadry, M. G. (2016). A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It. *Administration ve Society*, 1-40. doi:10.1177/0095399716636928
- Blau, F. D., ve Kahn, L. M. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.
- Blau, F. D., ve Kahn, L. M. (2009). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labour Economics*, 21(1), 106-44.
- Bloemen, H. G., ve Stancanelli, E. G. (2001). Individual Wealth, Reservation Wages, and Transitions into Employment. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 400-439. doi:10.1086/319566





- Borjas, G. J. (1987). Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *The American Economic Review*, 77(4), 531-553.
- Bruno, R. (2015). New Models of Worker Representation. *Labor Studies Journal*, 40(1), 5-7. doi:10.1177/0160449X15579766
- Brynin, M. (2017). *The Gender Pay Gap*. Manchester: Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erişkes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31, 25-47.
- Carling, J. (2002). Migration in the Age of Involuntary Immobility: Theoretical Reflections and Cape Verdean Experiences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(1), 5-42. doi:10.1080/13691830120103912
- Chiswick, B. R. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *Journal of Political Economy*, 86(5), 1978.
- Chiswick, B. R., ve Miller, P. W. (2015). International Migration and the Economics of Language. B. Chiswick, ve P. Miller (Dü) içinde, *Handbook of the Economics of International Migration, Volume 1A* (s. 211-269). Oxford: Elsevier. doi:10.1016/B978-0-444-53764-5.00005-0
- Coen, A. D., Forrier, A., ve Sels, L. (2010). *The Impact of Age on the Reservation Wage: The Role of Employability*. Leuven: Katholieke Universiteit Department of Marketing and Organisation Study Working Paper No. 1010. doi:10.2139/ssrn.1620368
- Constant, A., ve Massey, D. S. (2005). Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers. *Population Research and Policy Review*, 24, 489-512. doi:10.1007/s11113-005-4675-z
- Cortés, P., ve Pan, J. (2016). *When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled*. Discussion Paper No. 9846. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Dudu, S. (2022a). Employability and Labor Income of Immigrants in the US: A Special Focus on the Roles of Language and Home Country Income Level. *World Journal of Applied Economics*, 8(1), 15-34. doi:10.22440/wjae.8.1.2
- Dudu, S. (2022b). Employment Status and Labour Income of Turkish and Other Immigrants in the United States. *Migration Letters*, 19(2), 235-245. doi:10.33182/ml.v19i2.1924
- Dudu, S., ve Rojo, T. (2022). Turkish Returned Immigrants' Income by Gender Perspective. *Applied Economics Letters*, 1-4. doi:10.1080/13504851.2022.2030031
- Duleep, H. O., ve Dowhan, D. J. (2008). Research on Immigrant Earnings. *Social Security Bulletin*, 68(1), 31-50.
- Elveren, A. Y. (2018). *Brain Drain and Gender Inequality in Turkey*. Cham: Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-3-319-90860-1
- Elveren, A. Y., ve Toksöz, G. (2019). Hidden Gender Dimensions of the Brain Drain: the Case of Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 60, 33-59. doi:10.1017/npt.2019.3
- England, P. (2005). Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology*, 31, 381-399.
- England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender ve Society*, 24(2), 149-166. doi:10.1177/0891243210361475
- Fleischmann, F., ve Dronkers, J. (2010). Unemployment among Immigrants in European Labour Markets: An Analysis of Origin and Destination Effects. *Work, Employment and Society*, 24(2), 337-354. doi:10.1177/0950017010362153]
- Flubacher, M.-C., Duchêne, A., ve Coray, R. (2018). *Language Investment and Employability: The Uneven Distribution of Resources in the Public Employment Service*. Switzerland: Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-3-319-60873-0
- Furtado, D. (2015). Immigrant Labor and Work-Family Decisions of Native-Born Women. *IZA World of Labor*, 139, 1-10. doi:10.15185/izawol.139
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96, 1-22.

- Goldin, C. (2008). The rising (and then declining) significance of gender. F. Blau, M. Brinton, ve D. Grusky (Dü) içinde, *The Declining Significance of Gender?* (s. 67–95). New York: Russell Sage Foundation.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. doi:10.1257/aer.104.4.1091
- Görgün, M. (2018). International Migration: The Formation of the Image of Turkey and Turks in the USA. *Turkish Studies*, 13(22), 239-250. doi:10.7827/TurkishStudies.14161
- Green, A., de Hoyos, M., Barnes, S.-A., Owen, D., Baldauf, B., ve Behle, H. (2013). *Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 1: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants*. Institute for Prospective Technological Studies, Joint Research Centre. Seville: European Commission. <http://ipts.jrc.ec.europa.eu/publications/pub.cfm?id=6059> adresinden alındı
- Güngör, N. D., ve Tansel, A. (2008). Brain Drain from Turkey: the Case of Professionals Abroad. *International Journal of Manpower*, 29(4), 323-347. doi:10.1108/01437720810884746
- Halaçlı, B., ve Karaalp-Orhan, H. S. (2021). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61, 65-90. doi:10.18070/erciyesübd.973090
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, 8(4), 453–479.
- Kahanec, M., Zimmermann, K. F., Kureková, L., ve Biavaschi, C. (2013). *Labour Migration from EaP Countries to the EU- Assessment of Costs and Benefits and Proposals for Better Labour Market Matching*. IZA Research Report No. 56. Bonn: IZA.
- Kara, O. (2006). Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33(2), 130-143. doi:10.1108/01443580610666082
- Kaya, İ. (2009). Identity across Generations: A Turkish American Case Study. *Middle East Journal*, 63(4), 617-632.
- Kılınc, N. (2021). Atipik Çalışma ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. *Enderun*, 5(2), 103-116.
- Koser Akcapar, S. (2007). Do Brains really going down the Drain? Highly skilled Turkish Migrants in the USA and the «Brain Drain» Debate in Turkey. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 22(3). doi:10.4000/remi.3281
- Levanon, A., England, P., ve Allison, P. (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data. *Social Forces*, 88(2), 865-891.
- Lips, H. M. (2013). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. *Sex Roles*, 68, 169–185. doi:10.1007/s11199-012-0165-z
- Mandel, H., ve Semyonov, M. (2014). Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earnings Disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51, 1597–1618. doi:10.1007/s13524-014-0320-y
- Mattoo, A., Neagu, I. C., ve Özden, Ç. (2008). Brain waste? Educated Immigrants in the US Labor Market. *Journal of Development Economics*, 87, 255–269. doi:10.1016/j.jdeveco.2007.05.001
- Miller, P. W. (2009). The Gender Pay Gap in the US: Does Sector Make a Difference? *Journal of Labor Research*, 30, 52–74. doi:10.1007/s12122-008-9050-5
- Mizrahi, R., ve Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Can Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Mortensen, D. T. (1986). Job Search and Labor Market Analysis. O. Ashenfelter, ve L. Layard (Dü) içinde, *Handbook of Labor Economics, Volume II* (s. 849-919). Oxford: Elsevier.
- Nanos, P., ve Schluter, C. (2014). The Composition of Wage Differentials between Migrants and Natives. *European Economic Review*, 65, 23–44. doi:10.1016/j.euroecorev.2013.10.003
- Newman, M. A. (1994). Gender and Lowi's Thesis: Implications for Career Advancement. *Public Administration Review*, 53(3), 277-284.



- Ochsenfeld, F. (2014). Why Do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory. *European Sociological Review*, 30, 536-548. doi:10.1093/esr/jcu060
- Ruggles, S., Flood, S., Foster, S., Goeken, R., Pacas, J., Schouweiler, M., ve Sobek, M. (2021). *IPUMS USA: Version 11.0 [dataset]*. Minneapolis, MN: IPUMS. doi:10.18128/D010.V11.0
- Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18(41), 295-324. doi:10.21560/spcd.vi.455488
- Şentürk, İ., ve Demir, Ö. (2022). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: Üç-Parçalı Blinder-Oaxaca Ayrıştırması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(1), 153-181. doi:10.17130/ijmeb.807585
- Shrider, E. A., Kollar, M., Chen, F., ve Semega, J. (2021). *Income and Poverty in the United States: 2020*. Washington, DC: U.S. Department of Commerce.
- United States Census Bureau. (2023). *Place of Birth for Foreign-Born Population in the United States*. March 6, 2023 tarihinde United States Census Bureau: <https://data.census.gov/cedsci/table?q=ACSDT1Y2016.B05006vetid=ACSDT1Y2019.B05006> adresinden alındı
- Williams, A. M. (2009). Employability and International Migration: Theoretical Perspectives. S. McKay (Dü.) içinde, *Refugees, Recent Migrants and Employment Challenging Barriers and Exploring Pathways* (s. 23-34). New York: Routledge.
- World Bank. (2023). *World Development Indicators*. April 20, 2023 tarihinde World Bank: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> adresinden alındı
- World Economic Forum. (2018). *Global Gender Gap Report 2018*. Geneva: World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva: World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Geneva: World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Geneva: World Economic Forum.
- Yalçın, E. C., Bayram Arlı, N., Aytaç, S., Başol, O., ve Aydemir, M. (2019). Türkiye'de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımıcılığı: IBBS Düzey 1'e Göre Farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 293-314.
- Yigitturk Ekiyor, E. (2018). Transnational Social Network of Turks Living in the USA, and Turkish Associations in the USA. *Journal of Scientific Research ve Reports*, 19(4), 1-9, doi:10.9734/JSRR/2018/41541
- Young, M. C. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relation Industrielles*, 65(1), 74-97.

## Ekler

### Ek 1

**Tablo A.1:** Bölgelere göre Eyaletler

Bölgeler	Eyaletler
Kuzeydoğu	Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, Rhode Island, Vermont, New Jersey, New York ve Pennsylvania
Orta Batı	Illinois, Indiana, Michigan, Ohio, Wisconsin, Iowa, Kansas, Minnesota, Missouri, Nebraska, North Dakota ve South Dakota
Güney	Delaware, District of Columbia, Florida, Georgia, Maryland, North Carolina, South Carolina, Virginia, West Virginia, Alabama, Kentucky, Mississippi, Tennessee, Arkansas, Louisiana, Oklahoma/Indian Territory ve Texas
Batı	Arizona, Colorado, Idaho, Montana, Nevada, New Mexico, Utah, Wyoming, Alaska, California, Hawaii ve Oregon, Washington

## EXTENDED ABSTRACT IN ENGLISH

### GENDER-BASED WAGE DISCRIMINATION: AN EVALUATION AMONG TURKISH IMMIGRANTS IN AMERICA

The high rate of gender-based discrimination is one of the prominent reasons for the immigration of highly skilled individuals. It is estimated that Turkey has a high rate of gender-based wage discrimination. Therefore, countries with lower gender wage discrimination are popular destination countries among Turkish immigrant women, with the US being a very popular destination country among Turks, as it has lower gender pay discrimination compared to Turkey.

This article focuses on Turks who immigrated to the US and explores whether high gender wage discrimination in the home country persists in the host country. The difference in wages between men and women who do the same job, have the same education level, and work the same time is called gender-based wage discrimination, which is only one form of discrimination that women face. Women and minorities frequently encounter the glass ceiling, leaky pipeline, sticky floors, and vertical segregation in their workplaces, which prevent them from attaining higher-paid positions. For immigrant women, it may be even more difficult due to the intersectionality of being both a woman and an immigrant.

Gender role theory, human capital theory, undervaluation or devaluation theory, and occupational segregation are the theories that explain the socioeconomic and psychological aspects of gender-based wage discrimination. In the gender equality reports prepared by the World Economic Forum, Turkey ranks at the bottom among approximately 150 countries in terms of wage equality for similar jobs, while the US ranks at the top of the list. Moreover, the estimations on gender-based wage discrimination in both countries indicate a significant difference.

This study contributes to the existing literature by investigating to what extent immigration from Turkey to America, that is, a change of place of residence, affects gender-based wage discrimination among Turks. It uses data from the American Community Survey, conducted annually by the US Census Bureau, covering the years 2000 to 2021. It targets immigrants over the age of 15 who were born in Turkey (including naturalized US citizens). Descriptive statistics, Two-Step Heckman Selection, and Blinder-Oaxaca Decomposition methods are used.

The labor force participation rate of women among Turks living in the USA is quite low compared to men. While 75% of men participate in the workforce, only 51% of women do. Considering that the average women's overall employment participation in the USA between 2000 and 2021 is 67%, the participation rate of Turkish women in the workforce is quite low. Without taking the effects of other demographic characteristics into account, compared to Turkish men in the US, Turkish women earn lower annual wages, even though they have the same education level and work the same amount of time per week.

The results of the Blinder-Oaxaca Decomposition method show that gender pay discrimination among Turks in the United States is 16.2%. It appears that gender wage discrimination among Turks in the US is no different from the US in general. In other words, for Turkish women, living in the US means reducing the wage gap arising between male Turkish immigrants, compared to the gender-based wage discrimination in Turkey. Policies



aimed at eliminating gender discrimination across the entire US will also help improve the working conditions of Turkish female immigrants.