



DETERMINANTS AND TRENDS OF WAGE INEQUALITY IN THE WORLD AND IN TURKEY

Güney AYDİN*

*Doktora öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, guney.aydin@fbu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6390-9551

Received Date: 19.03.2024 Revised Date: 20.04.2024 Accepted Date: 03.05.2024

Copyright © 2024 Güney AYDİN. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Equal distribution of wages, which is a source of motivation and means of sustaining the lives of employees, stands out as an important issue. Therefore, this distribution reveals the differences in the welfare level of employees. Identifying the factors affecting the differences can be an important step in reducing the severity of the differences. Thus, progress can be made in terms of employee motivation, productivity, welfare and stability of the labor market. This study aims to explain wage inequality in a theoretical framework within the context of neoclassical economics and human capital theory, identify the factors affecting inequality and analyze the trend of inequality in Türkiye and other countries. Empirical studies in the literature on the subject are discussed. In addition, wage inequality indices (Gini, Theil's T Statistic and 90/10 ratio) calculated with the data obtained from the Household Labor Force Survey for the period 2009-2020 in Türkiye are used to analyze the course of wage inequality at the regional level. The Gini/National Income index for Türkiye and other countries and the 1980-2022 period are also included in the scope of this analysis. Wage inequality at the regional level in Türkiye has been on a downward trend since 2010, while in other countries it has fluctuated, especially after the 2007-2008 period when income distribution bottomed out. In order to improve wage inequality in Türkiye, legal regulations and union activities need to be supported.

Keywords: Wages, Neoclassical Economics, Human Capital Theory, Wage Inequality Trend

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ BELİRLEYİCİLERİ VE TRENDİ

ÖZET

Çalışanların hayatını idame ettirebilmeleri ve motivasyon kaynağı olan ücretin eşit dağılımı önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla bu dağılım, çalışanların refah düzeyindeki farklılıkları ortaya koymaktadır. Farklılıklara etki eden unsurları belirlemek, farklılığın şiddetini azaltma konusunda önemli bir adım olabilir. Böylece çalışanın motivasyonu, verimliliği, refahı, emek piyasasının istikrarı konusunda aşama kaydedilebilir. Çalışma, ücret eşitsizliğini neoklasik ekonomi ve insan sermayesi kuramı bağlamında teorik çerçevede açıklayarak eşitsizliğe etki eden unsurları belirlemeyi ve Türkiye'de ve diğer ülkelerde eşitsizliğin trendini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Literatürde konuyla ilgili yapılmış ampirik çalışmalar ele alınmıştır. Ayrıca Türkiye'de Hanehalkı İşgücü Anketi'nden elde edilen 2009-2020 dönemine ait verilerle hesaplanmış ücret eşitsizliği endeksleri (Gini, Theil'in T İstatistiği ve 90/10 oranı) ile ücret eşitsizliğinin seyrini bölgesel düzeyde incelenmiştir. Bu inceleme kapsamına Türkiye ve diğer ülkelere ait Gini/Milli Gelir endeksi ile 1980-2022 dönemi de dahil edilmiştir. Türkiye'de bölgesel düzeyde ücret eşitsizliği 2010'dan itibaren azalma eğilimi gösterirken, diğer ülkelerde özellikle gelir dağılımı dip yaptığı 2007-2008 döneminde sonra dalgalı bir şekilde artmıştır. Türkiye'de ücret eşitsizliğinin iyileştirilmesi için yasal düzenlemelerin ve sendikal faaliyetlerin desteklenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Neoklasik Ekonomi, İnsan Sermayesi Kuramı, Ücret Eşitsizliği Trendi



1.GİRİŞ

Bir ülke ekonomisi hakkında çeşitli bilgiler verdiği için “gelir dağılımı” oldukça önemlidir. Sadece o ülkenin ekonomisi değil aynı zamanda sosyal adalet, fırsat eşitliği vb. konular ile ilgili de çeşitli bilgiler verir. Dolayısıyla, gelir dağılımı adil bir şekilde sağlandıkça, ülkenin huzuru, refahı, gelişmişlik düzeyi vb. parametrelerin optimal seviyelerde olduğu söylenebilir. Gelirin büyük bir kısmı ücretlerden oluşur. Çalışanların refah seviyesini yansıtan ücret seviyesinin etkin ve eşit olması son derece önemlidir. Eşit olmayan ücret ülke ekonomisi ve çalışanlar açısından arzu edilen bir durum değildir.

Ücret eşitsizliği, çalışanların aynı vasıflara sahip olmasına rağmen piyasada eşit ücret almadığı durumda ortaya çıkmaktadır (Webber, 2015). Fakat ücret eşitsizliği farklı vasıflara sahip olanlar arasında da ortaya çıkmaktadır (Corley, Perardel ve Popova, 2005). Dolayısıyla ücret eşitsizliği yapısı bünyesinde pek çok farklılık barındırmaktadır. Bu bağlamda ücret eşitsizliği, genel olarak ücret dağılımında ve ücret oranlarındaki ya da saatlik ücretlerdeki farklılıklardan ötürü ortaya çıkar (Odink ve Smits, 2001). Literatür incelendiğinde bu farklılığı etkileyen parametreler, tecrübe, eğitim, cinsiyet, yaş, medeni durum, coğrafya, teknoloji, firma boyutu, sektör, sendikalaşma, hanehalkı, dış ticaret, yeniden dağıtım, para ve finans politikası vb. şeklinde ifade edilebilir.

Ücret eşitsizliği sadece bir ülke ekonomisinin kendi iç dinamiklerinde karşılaşılan bir durum değildir. Ülkeler arası ücret eşitsizliği de söz konusudur. Bu bağlamda ülkeler arası eşitsizliğin nedeni olarak, teknolojik ilerlemenin emek piyasasında faaliyet gösteren kurumlar ile olan ilişkisi gösterilebilir (Acemoğlu, 2002). Dolayısıyla teknoloji değişkeni dikkat çekicidir. Bu değişken dışında, zengin ülkelerde eşitsizlikteki olumsuz gidişat ile ilgili olarak, küreselleşme, yeniden dağıtım, finans, emek piyasası kurumları, transferler, vergiler (doğrudan) ve hanehalkı incelenebilir (Nolan, Richiardi ve Valenzuela, 2018). Ayrıca ücret eşitsizliğindeki bu olumsuz gidişatla ilgili OECD raporunda, kurumsal dönüşüm, çalışma şekli, vasıflı çalışan sayısındaki artış, vb. kavramlar ele alınmıştır (OECD, 2003). Dolayısıyla genel anlamda ücret eşitsizliğinde bir artış trendinin olduğu söylenebilir. Bu artışın hızı, Almanya ve çoğu İskandinav ülkesinde çok düşükken, İngiltere, Kanada ve Amerika'da çok yüksektir (Acemoğlu, 2002).



Ücret eşitsizliği kavramı, literatür incelendiğinde çok çeşitli parametrelerle ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmada, öncelikle ücret eşitsizliğinin teorik çerçevesi neoklasik ekonomi ve insan sermayesi kuramı temelinde açıklanacak ve ücret eşitsizliğinin belirleyicileri saatlik ücret -ki bu Türkiye’de mikro verilerle hesaplanmış ücret eşitliği bölgesel düzeyde incelenecek- ve gelir dağılımı literatürde mevcut olan çalışmalar baz alınarak ortaya konacaktır.

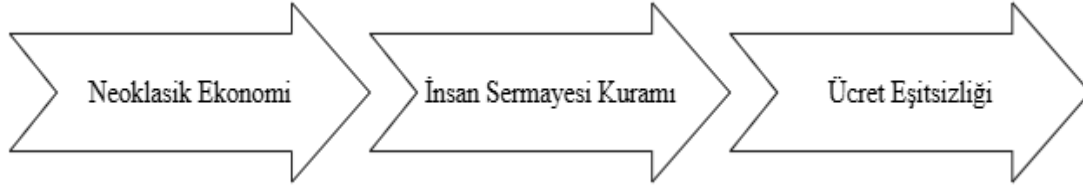
2. NEOKLASİK EKONOMİ VE İNSAN SERMAYESİ KURAMI BAĞLAMINDA ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ

Neoklasik kavramı, Thorstein Veblen tarafından ilk defa 20. Yüzyılın başlarında kullanılmıştır (Lawson, 2003). Neoklasik ekonomi, marjinal fayda teorisi, genel denge teorisi, fiyat teorisi, fayda-değer teorisi, matematik, talep esnekliği, mikro analiz vb. kavramları kapsamaktadır (Erim, 2011). Açıklamaya çalıştığı bu kavramlar dışında, neoklasik ekonomi ücret eşitsizliğini de insan sermayesi kuramı vasıtasıyla incelemektedir. Bu bağlamda, insan sermayesi kuramı, neoklasik ekonominin de temelini oluşturan verimlilik, rasyonel davranış ve kazanç ilkeleri üzerinden hareket eder (Varlier, 1982).

İnsan sermayesi kuramı bireyin kazancını, verimliliğini, sosyokültürel düzeyini mikro açıdan incelerken, makro açıdan ise büyüme, istihdam, verimlilik, uluslararası rekabet, sosyoekonomik ve sosyokültürel gelişme ve gelir dağılımı parametrelerini kapsamaktadır (Tunç, 1997). Neoklasik ekonomi kapsamında yürütülen çoğu çalışma, beceri yanlı teknolojik değişimle kazanç eşitsizliklerini açıklamaya çalışırken, bazıları asgari ücret, sendikalaşma, kurumsal değişim, ekonomik büyüme ve ticari açıklıkla açıklamıştır (Scinner, 2016). İnsan sermayesi kuramı, eğitime, tecrübeye, beceriye vb. unsurlara yapılan yatırımın ekonomik kazanç sağlayarak bireysel ve toplumsal fayda sağladığını ifade etmektedir (Sweetland, 1996). Beşerî sermayeye yapılan bu yatırımlar, ücretleri etkilemektedir. Nitekim, insan sermayesi ve ücret ilişkisini inceleyen önemli boyutlarda çalışma alanı mevcuttur (Frederiksen ve Kato: 2011). İnsan sermayesi kuramı, kazancı (özellikle ücret ve maaşı), bireyin beşerî sermayeye yaptığı yatırımların -ki bu yatırımlar çalışanın verimliliğini ve yaptığı için değerini ortaya koyar- belirlediğini ifade eder (Varlier, 1982). Temelinde eğitim ve deneyim yer alan insan sermayesi kuramı, 1960’lardan sonra ücret eşitsizliğini açıklamaya çalışmıştır (Kızılırmak Üçkaya, 2002).



Nihai olarak, neoklasik ekonomi ücret eşitsizliğini insan sermayesi kuramı vasıtasıyla açıklamaktadır (Şekil 1).



Şekil 1: Neoklasik Ekonomi, İnsan Sermayesi Kuramı ve Ücret Eşitsizliği

Eğitime yapılan yatırımın ve çalışma deneyiminin artması zaman ilerledikçe gelir eşitsizliğini arttırmaktadır (Mincer, 1958). Bu eşitsizlik, bilginin içselleştirilmesi ve pazarlanması açısından ve ücret oranlarındaki dalgalanmalar ile çalışma süresine ayrılan zaman arasındaki farklılıklara dayanmaktadır (Mincer, 1974). Denklemde (1.1) Mincer (1974) tarafından kurulan modelde ücreti lnw_i , eğitim süresini E , deneyimi D , ve deneyimin karesini ise D^2 i temsil etmektedir.

$$lnw_i = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 D_i + \beta_3 D_i^2 + \mu_i \quad (1.1)$$

Mincer tarafından kurulan bu model sonraki çalışmalara öncülük etmiştir. Bu minvalde Tansel ve Bodur (2012), Türkiye'yi kapsayan bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada genişletilmiş Mincer Modeli kullanılmıştır (Özbay Daş ve Doğruel, 2017).

$$lnw_i = \beta_0 + \beta_1 Ed_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 Exp_i^2 + \beta_4 A_i + \beta_5 P_i + \beta_6 FS_i + \beta_7 R_i + \beta_8 IN_i + v_i \quad (1.2)$$

Modelde, saatlik reel ücreti (logaritma) lnw_i , eğitim süresini (okur-yazar olmayan, okur-yazar, ilkokul, ortaokul, lise, üniversite ve lisansüstü) Ed_i , deneyimi Exp_i , yaş (15-64 yaş arası kukla değişken) A_i , sektör (özel-kamu kukla değişken) P_i , firma boyutu (kukla) FS_i , bölgeyi (kır-kent kukla) R_i ve endüstriyi IN_i (kukla), temsil etmektedir (Tansel ve Bodur, 2011).

Nihai olarak, ücret eşitsizliğini de açıklayan insan sermayesi modelinin, temel çıkış noktası eğitim ve deneyim parametreleridir. Çalışmada bundan sonraki kısımda ücret eşitsizliğine etki eden diğer parametrelerin bazı ampirik sonuçlarına yer verilecektir.



3. ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ ETKİLEYEN PARAMETRELER

Neoklasik ekonomide, tam rekabetçi işgücü varsayımı doğrultusunda dışsal piyasa koşulları tarafından belirlenen reel ücretler marjinal verimliliğe eşittir (Nolan, Richiardi ve Valenzuela, 2018: 20). Dolayısıyla var olan dışsal piyasa koşullarının (hükümet politikaları, toplumsal eğilimler, teknolojik faktörler vb.) ücret eşitsizliğine de etkisi söz konusu olabilir.

Özbay Daş ve Doğruel (2017), Türkiye’de 1994-2011 dönemlerini kapsayan çalışmada, ücret eşitsizliğinin belirleyicisi olarak eğitim ve sendikalaşmayı kullanmışlardır. Bulgularda, eğitimin (lisans) ve sendikalaşmanın erkek çalışanların ücret eşitsizliğini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Özbay Daş ve Doğruel, 2017). Onuk (2017), İstanbul’u kapsayan çalışmada ücret eşitsizliğinin belirleyicisi olarak eğitim, deneyim, sektör ve cinsiyet değişkenlerini kullanmıştır. Çalışmada eşitsizliğin eğitim seviyesinden ve tecrübe süresinden etkilendiği ortaya konmuştur. Türkiye’yi kapsayan bir diğer çalışmada, 1992-2010 döneminde sektörel bazda ücret eşitsizliğinin azaldığını fakat bölgesel olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Taştan ve Akar, 2013). Oaxaca (1973) ve Mincer (1974), çalışmalarında bağımlı değişken cinsiyet açısından saatlik ücret eşitsizliğini ve bağımsız değişken ise eğitim ve deneyime yer vermiştir. Kontrol değişken olarak sektör, çalışma şekli, medeni durum, göç ve bölgeye yer verilmiştir (Oaxaca, 1973: 693-709). Bu bağlamda, ücret eşitsizliğinin belirleyicileri arasında endüstri, çalışma şekli (tam ve kısmi zamanlı), göç, medeni durum vb., değişkenlere yer verilmiştir. Bunların dışında, ücret farklarının düzeyi ve değişimi incelenirken vasıf primi, cinsiyet ve kayıtlı-kayıtdışı çalışan parametrelerine de yer verilmektedir (Messina ve Silva, 2018).

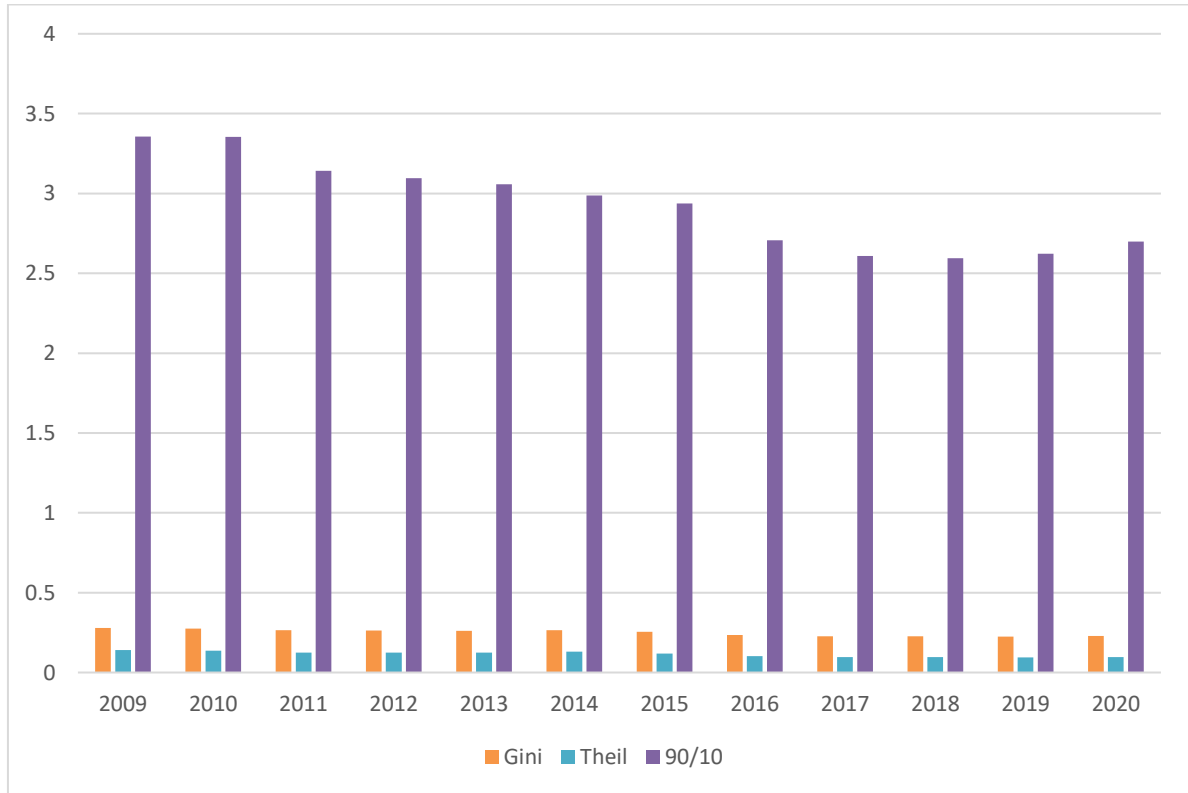
Adam Smith (1776), Milletlerin Zenginliğinde, ücret eşitsizliğini yazlık-kışlık, kırsal- kentsel ve bölgesel (şehir) pahalılık açıdan değerlendirmiştir. Yazlık ücretlerin kışlık ücretlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Çünkü kış koşullarından ötürü ortaya çıkan ısınma masrafları ücretlerin düşmesi anlamına gelmektedir. Kentte çalışanların diğerlerine göre ücret seviyesi daha yüksektir. Bölgesel olarak bakıldığında gıda fiyatları belirleyici bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, gıda fiyatları ile ücretler arasında negatif bir ilişki mevcuttur (Smith, 2012). Bu durum gıda fiyatlarının dışında konut ve ulaşım gibi zorunlu ihtiyaçlarda da aynıdır (Omay, 2002).



Literatürde incelendiğinde genel olarak ücret eşitsizliğinin belirleyicileri olarak, eğitim, deneyim, cinsiyet, teknoloji, göç, yaş, medeni durum, sektör, firma boyutu, sendikalaşma, coğrafya, dış ticaret, hanehalkı, küreselleşme, firma boyutu, finans ve para politikası dikkat çekmektedir Takım ve Gültekin (2022), Nolan, Richiardi, ve Valenzuela (2018), Gould (2015), OECD (2006), Moore ve Ranja (2005), Card (1996), Brown ve Medoff (1989), Goldfarb ve Yezer (1976), Pagling (1975), Mincer (1974), Oexaca (1973).

4. TÜRKİYE'DE VE DİĞER ÜLKELERDE ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ EĞİLİMİ

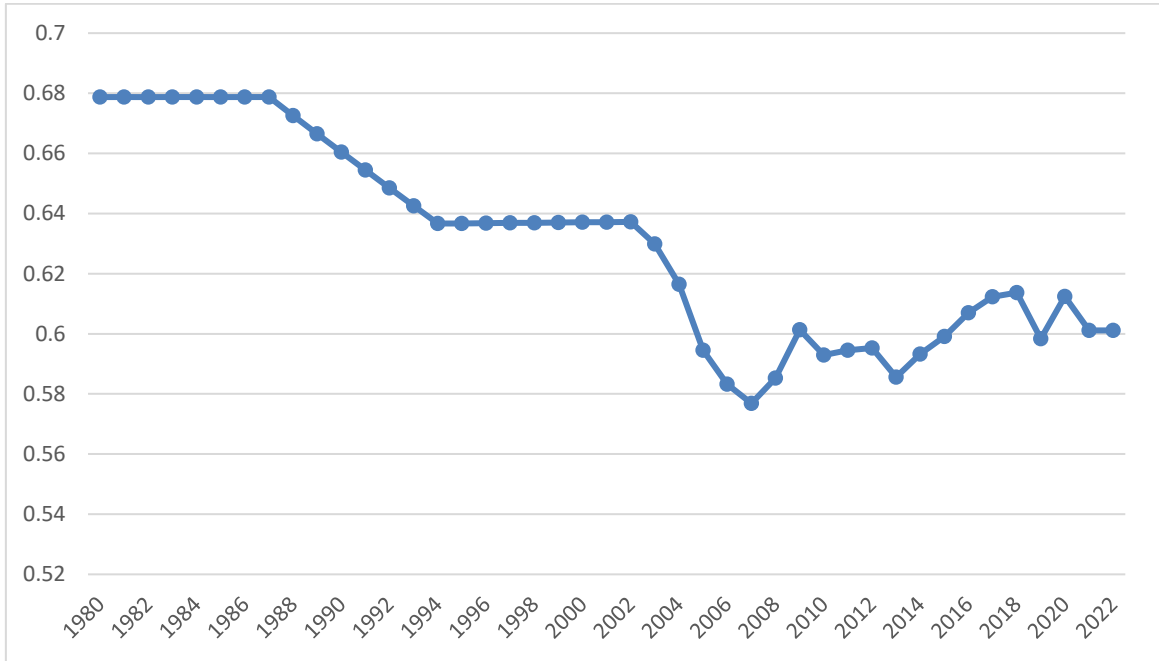
Türkiye'de ücret eşitsizliğinin belirleyicileri ile ilgili yazılan lisansüstü tezler incelendiğinde, eğitim, deneyim, cinsiyet, çalışma şekli, kamu-özel sektör, sendikalaşma ve bölge parametreleri ön plana çıkmaktadır. Ücret eşitsizliği (Gini, Theil'in T İstatistiği ve 90/10 oranı), 2009-2020 dönemi trendi bölgesel düzeyde incelendiğinde durum Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2: Bölgesel Düzeyde Ortalama Ücret Eşitsizliği
Kaynak: TÜİK/HHİA



TÜİK'in HHİA verilerinden alınarak bölgesel düzeyde hesaplanan Gini, Theil ve 90/10 oranı ücret eşitsizliği endeksleri daha anlaşılır olması için yıl bazlı olarak ortalamaları alınmıştır. Bu bağlamda şekil incelendiğinde eşitsizliğin, 2010'dan itibaren üç eşitsizlik endeksinde de kademeli olarak düşme eğilimi görülmektedir. 2018'den itibaren ise tekrar artış eğilimine girdiği görülmektedir. Eşitsizliğin bu trendini karşılaştırabilmek için Şekil 3'te ise makro verilerle hesaplanmış Gini/Milli Gelir endeksi yer almaktadır.



Şekil 3: Türkiye'nin Gini/Millî Gelir Endeksi

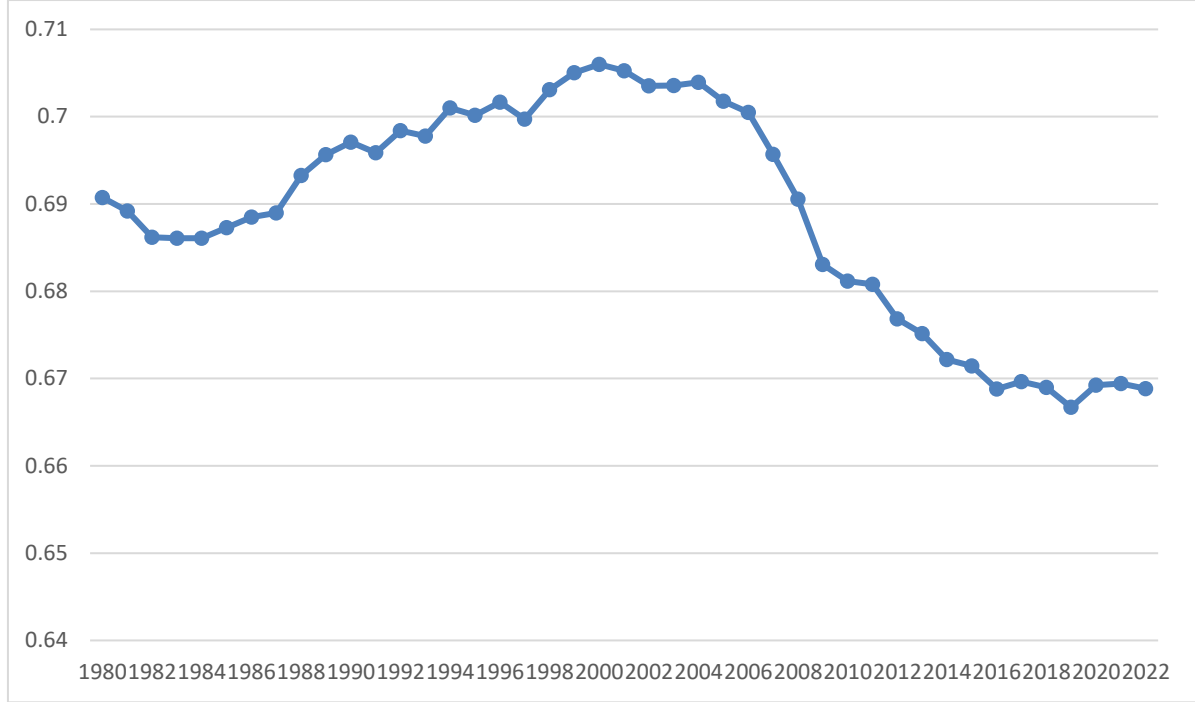
Kaynak: World Inequality Database

Şekil 3'te Türkiye'nin 1980-2022 dönemi incelendiğinde, gelir dağılımı eşitsizliğinin 1988'den itibaren düşme eğilimine girdiği gözlemlenmektedir. 2001-2002 dönemine bakıldığında eşitsizliğin tekrar azaldığı ve 2008'de dip yaptığı görülmektedir. Eşitsizlik 2013'ten sonra artış eğilimine girmiştir. Devam eden yıllarda tekrar bir dalgalı durumun söz konusu olduğu görülmektedir.

Stone, (2020), Türkiye'nin de dahil olduğu tüm dünya ülkelerinin eşitsizlik trendi kronolojik olarak incelendiğinde 2. Dünya savaşının bitiminden 1970'li yılların başlarına kadar olan ki süreçte yüksek ekonomik büyüme ve önemli boyutlardaki refah artışına karşılık gelir dağılımı eşitsizliğinin sabit olduğunu vurgulamaktadır. Fakat 1970'lerden itibaren büyüme hızının azaldığı ve gelir eşitsizliğinin yükseldiği ifade edilmektedir. Bu



bağlamda, Dünyanın gelir eşitsizliği trendi 1980-2022 dönemlerini kapsayacak şekilde Şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4: Dünya Gelir Eşitsizliği: Gini/Milli Gelir
Kaynak: World Inequality Database

Şekil 4 incelendiğinde, 2000-2001 döneminde zirve yapan gelir dağılımı eşitsizliği ilerleyen yıllarda kademeli olarak düşüş eğilimi içine girdiği görülmektedir. 2016-2022 dönemlerine bakıldığında ise eşitsizliğin daha stabil olduğu söylenebilir. Genel olarak hem bölgesel düzeyde Türkiye'nin ücret eşitsizliğine hem de Dünya gelir dağılımı eşitsizliğine bakıldığında 2010'dan itibaren düşüş gözlemlenmektedir.

5. SONUÇ

Eğitim düzeyi ve yaptığı işler aynı olan çalışanların çeşitli sebeplerden ötürü gelir düzeylerinde ortaya çıkan farklılıklar ücret eşitsizliği olarak nitelendirilmektedir. Neoklasik ekonomi, ücret eşitsizliğini insan sermayesi kuramı vasıtasıyla açıklamaya çalışmaktadır. İnsan sermayesi kuramı, eğitim, deneyim, beceri vb. parametrelere yapılan yatırımın kazancı belirlediğini söylemektedir. Eğitime yapılan yatırımların ve deneyim sürelerinin artması gelirden eşitsizlik yaratmaktadır. Bu bağlamda, çalışan motivasyonu, emek piyasasının istikrarı, verimlilik, refah kaybı vb. istenmeyen durumların etkisini azaltmak için ücret eşitsizliğine etki eden unsurları belirlemek dikkat çekicidir. Ayrıca gelir dağılımı eşitsizliğinin gölgesinde kalan ücret eşitsizliğini incelemek bu alandaki



eksikliği giderme konusunda literatüre yardımcı olabilir (Berke, 2023). Ücret eşitsizliğine etki eden faktörler incelendiğinde eğitim, deneyim, teknoloji, yaş, kır-kent, cinsiyet, çalışma şekli, medeni durum, kayıtlı-kayıt dışı çalışan, sektör, bölge, sendikalaşma, finans ve para politikası vb., ön plana çıkmaktadır.

Türkiye’de ücret eşitsizliğinin bölgesel düzeyde gidişatına bakıldığında, 2010’dan 2018’e kadar olan süreçte azalma eğilimi dikkat çekmektedir. 1980-2022 dönemini kapsayan süreçte gelir dağılımı eşitsizliğine bakıldığında 2007-2008 döneminde eşitsizliğin en düşük seviyelere indikten sonra ilerleyen yıllarda dalgalı bir biçimde arttığı görülmektedir. Dünya’da ve Türkiye’de 2019’dan sonra hem gelir dağılımında hem de ücret eşitsizliğinde bir artış durumu söz konusudur.

Türkiye’de ücret eşitsizliğini gidermek için öncelikle güçlü yasal düzenlemeler ve etkin denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. “Eşit işe eşit ücret” prensibinin uygulanmasını sağlamak için işyerlerinde ırk cinsiyet, etnik köken vb. ayrımcılık temelli faktörlere dayalı ücret farklılıklarının ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işverenlerin ücret politikalarını şeffaf hale getirmeleri ve düzenli denetimlerle bu politikaların uygulanmasını sağlamalıdır. Ayrıca, kadınların ve azınlık gruplarının iş gücüne katılımını artırmak amacıyla eğitim ve mesleki gelişim programlarına yatırım yapılmalı, bu grupların kariyer fırsatlarını ve gelir potansiyellerini geliştirmelerine olanak tanınmalıdır.

Buna ek olarak, sendikaların ve çalışan temsilcilerinin güçlendirilmesi, ücret eşitsizliği ile mücadelede önemli bir rol oynayabilir. Sendikal hakların korunması ve genişletilmesi, çalışanların haklarını savunma ve adil ücret taleplerinde bulunma konusunda etkili olacaktır. Vergi politikaları ve sosyal güvenlik sistemleri de düşük gelirli bireyleri destekleyecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Örneğin, yüksek gelirli bireylerden daha yüksek oranlarda vergi alınarak elde edilen gelir, eğitim, sosyal hizmetler, sağlık vb. alanlarda düşük gelirli bireyler için kullanılabilir. Ayrıca, işverenlere düşük ücretli çalışanlarını desteklemeleri için teşvikler sağlanabilir. Bu tür bütüncül ve çok boyutlu yaklaşımlar, Türkiye’de ücret eşitsizliğinin azaltılmasına ve toplumsal eşitliğin sağlanmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

**REFERENCES**

- Abdullah Takım ve Sena Gültekin, “The Effect of Foreign Trade on Income Inequality: A Multidimensional Panel Data Analysis”, Mehmet Akif Ersoy University Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty, 9(3), 2022, p. 1933.
- Burça Kızılırmak Üçkaya, Ücret Eşitsizliği: Türkiye İçin Bir İnceleme, (Doktora Tezi), T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2002, s. 1.
- Anders Frederiksen ve Takao Kato, “Human Capital and Career Success: Evidence from Linked Employer-Employee Data”, Discussion Paper, 2011, p. 2.
- Adam Smith, Milletlerin Zenginliği, Çev. Haldun Derin, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2012, s. 82.
- Aysit Tansel ve Fatma Bircan Bodur, “Wage Inequality and Returns to Education in Turkey: A Quantile Regression Analysis”, Review of Development Economics, 16(1), p. 110.
- Brian Nolan, Matteo G. Richiardi, ve Luis Valenzuela, “The Drivers of Inequality in Rich Countries”, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), 2018, p. 7.
- Burcu Berke, “Türkiye’de Ücret Eşitsizliğinin Belirleyicileri Üzerine Bir Araştırma”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2(77), s. 1068.
- Curtis Scinner, “Rising Wages Inequality: The 1980’s Experience in Urban Labor Markets”, Journal of Economic Issues, Book Reviews, 2016, p. 1052.
- Carles Brown ve James Medoff, “The Employer Size-Wage Effect”, The Journal of Political Economy, 97(5), 1989, p. 1028.
- Chad Stone vd., “A Guide to Statistics on Historical Trends in Income Inequality” Center on Budget and Policy Priorities, 2020, p. 1.
- David Card, “The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis”, Econometrica, 64 (4), 1996, p. 976.
- Daron Acemoglu, “Technical Change, Inequality and the Labor Market”, Journal of Economic Literature, 40(1), 2002, p. 14.
- Douglas A. Webber, “Firm Market Power and the Earnings Distribution”, Labour Economics, 2015, p. 125.



- Eric D. Gould, “Explaining the Unexplained: Residual Wage Inequality, Manufacturing Decline, and Low-Skilled Immigration”, Discussion Paper Series, 2015, p. 1.
- Hüseyin Taştan ve Mürüvvet Akar, “Türkiye İmalat Sanayiinde Bölgesel ve Sektörel Ücret Eşitsizliği”, İktisat Fakültesi Mecmuası, 63(1), 2013, ss. 17-49.
- Jacop A. Mincer, “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution,” The Journal of Political Economy, 66(4), 1958, pp. 281-302.
- Jacop A. Mincer, “Schooling, Experience and Earnings,” NBER, 1(1), 1974, pp. 303-335.
- Joop Odink ve Jeroen Smits, “The Inequality of the Wage Distribution in 15 European Countries”, The PURE Project, 2001, p. 39.
- Jullian Messina ve Joana Silva, “Wage Inequality In Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future”, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2018, p. 11.
- Mark P. Moore ve Priya Ranjan, “Globalisation vs Skill-Biased Technological Change: Implications for Unemployment and Wage Inequality”, The Economic Journal, 2005, p. 391.
- Marva Corley, Yves Perardel ve Kalina Popova, “Wage Inequality by Gender and Occupation: A Cross-Country Analysis”, Employment Strategy Papers, 2005, p. 2.
- Mehtap Tunç, Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1997, s. 110.
- Morton Paglin, “The Measurement and Trend of Inequality: A Basic Revision”, The American Economic Review, 1975, 65(4), p. 601.
- Neşe Erim, İktisadi Düşünce Tarihi, 3. Basım. Kocaeli: Umuttepe Kitabevi, 2011, ss. 109-134.
- OECD, “Uluslararası Göç Görünüm Raporu: SOPEMİ”, Multilingual Summaries, Paris, Türkçe Özet, 2003. s. 2.
- OECD, “Uluslararası Göç Görünüm Raporu: SOPEMİ,” Multilingual Summaries, Paris, Türkçe Özet, 2006. s. 3.



- Oktay Varlıer, “Türkiye’de Kazanç Eşitsizliklerinin Nedenleri”, Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları No: 13, 1982, s. 14.
- Parla Onuk, “Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyicileri: İstanbul Örneği”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (53), 2017, ss. 703-720.
- Roberts S. Goldfarb ve Anthony M. J. Yezer, “Evaluating Alternative Theories of Intercity and Interregional Wage Differentials”, Journal of Regional Science, 16(3), 1976, p. 346.
- Ronald Oaxaca, “Male-Female Differentials in Urban Labor Markets,” International Economic Review, 14(3), 1973, pp. 693-709.
- Scott R. Sweetland, “Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry,” American Educational Research Association, 66 (3), 1996, pp. 341-359.
- Tony Lawson, “What is this School Called Neoclassical Economics,” Cambridge Journal of Economics, 2013, p. 947.
- Umut Omay, “Ücret Teorileri ve Politikaları”, (Çevrimiçi), [http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/ceko ue/ucretteorilerivepolitikolari.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/ceko_ue/ucretteorilerivepolitikolari.pdf), 31 Mart 2022, s. 18.
- World Inequality Database, Country Graphs, (Çevrimiçi), <https://wid.world/country/turkey/>, 10 Haziran 2022.
- Zuhal Özbay Daş ve Fatma Doğruel, “Wage Inequality In Turkey: What Changed During 1994-2011?” Marmara İktisat Dergisi, 1(2), 2017, p. 180.