Türkiye'de Annelik Ücret Farkı

Selçuk GEMİCİOĞLU[1],

[1]E-mail selcukgemici28@gmail.com; Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Van / Türkiye, ORCID: 0000-0001-7952-5456.

Özet

Ücretli çalışan kadınlar için çocuk sahipliğinin genellikle ücretleri olumsuz yönde etkilediğine dair bulgular mevcuttur. Bu çalışmada anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkının hesaplanması amaçlanmıştır. Analizler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından derlenen 2011-2019 dönemi Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasından (GYKA) elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular göre 2011-2019 dönemi için anneler ve anne olmayanlar arasındaki ortalama ücret farkı %12,9 bulunmuştur. Çocuk sayısına göre anneler ile anne olmayanların ücret farkı da önemli ölçüde değişkenlik göstermiştir. Çocuk sayısı bir olan anneler için çok sınırlı da olsa ortalama %0,8 gibi bir ücret primi oluşurken çocuk sayısı iki, üç ve üzeri olan anneler için sırası ile ortalama %14,4 ve %47'lik bir ücret cezalandırılması ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Annelik Ücret Cezalandırılması, Çocuk Sayısı, Ücret Farkı

Abstract

For wage-earning women, there is evidence that having children often negatively impacts wages. In this study, we are aimed to calculate the wage gap between mothers and non-mothers. We make an analysis using the data obtained from the 2011-2019 Survey on Income and Living Conditions (SILC) conducted by the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT). According to the findings, the average wage gap between mothers and non-mothers was 12.9% for the 2011-2019 period. The results showed that the wage gap between mothers and non-mothers varies considerably according to the number of children. While a very limited wage premium of 0.8% occurred on average for mothers with one child, respectively, a wage penalty of 14.4% and 47% emerged on average for mothers with two, three or more children.

Keywords: Motherhood Wage Penalty, Number of Children, Wage Gap

GİRİŞ

Uzun yıllardan beri tartışılan cinsiyete dayalı ücret açığının önemli etmenlerinden biri olarak annelerin hem işgücüne katılım hem de ücretler açısından işgücü piyasasında dezavantajlı bir konumda olması vurgulanmaktadır. Özellikle de Türkiye gibi cinsiyet rollerinin keskin biçimde ayrıştığı ülkelerde çocuklu kadınların işgücü piyasasında ücretli işlerin yanı sıra çocuk bakımı ve ev işleri gibi hane içi ücretsiz işlere de zaman ayırmak zorunda kalması, işgücü piyasasındaki durumlarının daha da kötüleşmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de çocuklu ve çocuksuz kadınlar arasındaki ücret farkının ölçülmesi, çocuklu kadınların uğradığı ücret ayrımcılığının boyutunun ortaya çıkması açısından oldukça önemlidir.

Anneler ile anne olmayanlar arasında görülen ücret farkının annelerin aleyhine olması teoride farklı gerekçelerle açıklanmıştır. Budig ve England (2001)'e göre çalışan kadınlar için çocuk sahipliği iş tecrübesinin azalmasına, iş yerinde verimliliklerinin daha düşük olmasına, anne yanlısı işler ile yüksek ücretli işler arasında anne yanlısı işleri tercih etmelerine ve işverenler tarafından ayrımcılığa uğramalarına neden olduğundan dolayı anneler diğer kadınlardan daha düşük kazanç elde

edebilmektedir. Becker (1962)'de beşeri sermaye teorisine göre bireyler iş yerinde aldıkları eğitimlerle daha fazla bilgi ve tecrübe kazanmaktadır. Zaman içinde kazanılan bilgi ve tecrübeyle birlikte yaşanan verimlilik artışı ise bireylerin ücretlerinin artmasını sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında çocuğun varlığı annelerin işgücü piyasası dışında kalmasına neden olabileceği için tecrübe kayıplarının yaşanmasına yol açmakta ve böylece anneler ücret cezalandırılması ile karşı karşıya kalabilmektedir. Becker (1991)'de ifade edildiği gibi anne olmayanlara göre annelerin çocuk bakımı ve ev işleri gibi ücretsiz hane içi işlere ayırdığı zamanın daha fazla olması, annelerin işteki verimliliklerinin düşmesine dolayısıyla da ücretlerinin azalmasına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra anne olmayanlar, annelerin çocuk bakımına ve ev işlerine ayırdığı zamanı işteki eforlarının ve verimliliklerinin artmasını sağlayan boş zaman aktivitelerine yönlendirebilmekte ve böylece ücretlerinin daha yüksek seviyelerde kalmasını sağlayabilmektedir.

Telafi edici ücret teorisine göre anneler yüksek ücretli işlerden ziyade çocuk bakımına ve ev işlerine daha fazla zaman ayırabileceği, esnek çalışma koşullarının geçerli olduğu yarı zamanlı ve geçici işler gibi daha düşük ücretli işleri tercih edebilmektedir. Buna bağlı olarak anneler ve anne olmayanlar arasında anneler aleyhine bir ücret farkı oluşabilmektedir. İşverenler anne olmayanlara kıyasla anneleri işe alma, ücret düzeyi ve terfi olanakları konularında ayrımcılık yapabilmektedir. Budig ve England (2001)'te iş verenler tarafından annelere yönelik yapılan ayrımcılığın keyfi tercihlere dayalı ayrımcılık ve istatistiki ayrımcılık olmak üzere ikiye ayrıldığı belirtilmiştir. Keyfi tercihlere dayalı ayrımcılık, işverenlerin annelerin verimliliğinin düşük olduğu gibi bir varsayımda bulunmadan onlarla çalışmak istememeleri ve daha düşük ücret ödemek istemeleridir. İstatiksel ayrımcılık ise işverenlerin annelerin verimliğinin ortalamada daha düşük olduğunu varsaymasıdır. Keyfi tercihlere bağlı ayrımcılığın olduğu durumda annelere verimliliklerinin daha altında ücretler ödenirken istatistiksel ayrımcılığın olduğu durumda annelere yaklaşık olarak ortalama verimlilik düzeylerine orantılı ücretler ödendiği vurgulanmaktadır.

Farklı ülke örnekleri üzerine yapılan ampirik çalışmalar incelendiğinde, anneler ve anne olmayanlar arasında ücret farkının boyutu değişkenlik gösterse de ücret farkının çoğunlukla annelerin aleyhine olduğu görülmektedir (Benard ve Correll, 2010; Budig ve Hodges, 2010; Correll vd., 2007; Jee vd., 2019; Ishizuka, 2021). Bunun yanı sıra annelik ücret cezalandırılmasının çocuk sayısına göre farklılaşabildiği ve çocuk sayısı arttıkça anneler için daha büyük ücret cezalandırılmalarının ortaya çıktığı da görülmektedir. Budig ve England (2001)'de ABD'de doğan her çocukla birlikte annelerin kazancının azaldığı ortaya çıkmıştır. Davies ve Pierre (2005)'te Almanya, Danimarka ve Birleşik Krallık'ta çocuk sayısındaki artışın annelerin ücretlerini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Pal ve Waldfogel (2014)'de de çocuk sayısındaki artışla birlikte annelerin ücret cezalandırılmasının giderek arttığı bulunmuştur.

Teorik açıklamalarla aynı doğrultuda, Türkiye'de toplam doğurganlık oranı son yıllarda azalma eğilimi gösterse de Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye'nin toplam doğurganlık oranı en yüksek iki ülkeden biri olması (Eurostat, 2022), OECD ülkeleri arasında Türkiye'nin ücretsiz hane içi işlere ayrılan zaman açısından kadınlarda birinci sırada olması (Gemicioğlu ve Akkoç, 2019), Türkiye'de kalıcı işlerde çalışanlara göre geçici işlerde çalışanların ücretlerinin daha düşük düzeyde olması (Duman, 2019), Türkiye'de anneler ve anne olamayanlar arasındaki ücret farkının anneler aleyhine olma ihtimalini artırmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında çalışmada üç soruya cevap aranmıştır: i) Anneler ile anne olmayanların ortalama ücretleri arasında bir fark var mı? ii) Anneler ile anne olmayanlar arasındaki ücret farkı yaklaşık on yıllık dönemde ne ölçüde değişkenlik gösteriyor? iii) Çocuk sayısına göre anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkı ne derece farklılaşıyor? Literatürde genel kabul gören annelik ücret cezalandırılması üzerine Türkiye için gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki çalışmalardan biri olarak bu çalışmanın literatüre katkı sunması amaçlanmaktadır. Bu çalışmada Türkiye için daha önce aynı konunun ele alındığı ILO (2020)'den farklı olarak tek bir yıl yerine yaklaşık on yıllık bir dönem için analizler gerçekleştirilmiş ve çocuk sayısına göre anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkının heterojenliği ölçülmüştür.

VERİ ve METODOLOJİ

Anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkını hesaplamak için 2011-2019 dönemi Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasından (GYKA) elde edilen veriler kullanılmıştır. GYKA Türkiye nüfusunu temsil edecek şekilde, 2006 yılından itibaren düzenli bir şekilde gerçekleştirilmekte olup gelir dağılımı, yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi konuların araştırılmasına olanak tanımaktadır. GYKA yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, istihdam ve işgücü durumu gibi bireysel özelliklerin yanı sıra hanehalkı büyüklüğü ve tipi gibi hanehalkı düzeyinde bilgileri de içermektedir. Buna ilaveten GYKA'da emek ve emek dışı gelir gibi farklı gelir türlerine ilişkin bilgiler yer aldığı için bireyler arasındaki ücret farkı da hesaplanabilmektedir. GYKA'da bireylere bir önceki yıl içinde elde ettikleri yıllık net nakdi ve ayni ücret, maaş ve yevmiye geliri ne kadardır şeklinde iki soru sorulmaktadır. Bu sorulardan faydalanılarak bireylerin yıllık net nakdi ve ayni ücret, maaş ve yevmiye geliri toplanıp ardından elde edilen değerler tüketici fiyat endeksi (TÜFE) kullanılarak reel hale dönüştürülmüş ve yıllık reel ücretlere ulaşılmıştır.

Anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkını hesaplamak için öncellikle anneler ve anne olmayanların belirlenmesi gerekmektedir. Annelerin belirlenmesinde kullanılan en temel kriterin yaş kriteri olduğu görülmektedir (Grimshaw ve Rubery, 2015: 6). Örneğin Agüero ve Marks (2011)'de 20-44 yaş aralığında olan, Dupuy ve Fernandez-Kranz (2011)'de 50 yaşından küçük olan, Budig vd. (2012)'de 25-49 yaş aralığında olan ve Pal ve Waldfogel (2014)'de 25-44 yaş aralığında olan çocuklu kadınlar anne olarak kabul edilmiştir. 25 yaş altındaki kadınların eğitime devam etme ve 49 yaş üstündeki kadınların evden ayrılan yetişkin çocuklarının olma ihtimalinin yüksek olması, annelik ücret farkının olduğundan daha düşük hesaplanmasına yol açabileceği için Budig vd. (2012)'e benzer şekilde 25-49 yaş aralığındaki çocuklu kadınlar anne olarak belirlenmiştir. Buna ilaveten ücretli çalışanlarla ilgilenildiği için işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçileri örneklem dışında bırakılmış yalnızca ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanlar örnekleme dahil edilmiştir.

Annelik ücret farkı ücretli çalışan annelerle, anne olmayan ücretli çalışan kadınlar arasındaki ortalama/ortanca ücret farkı olarak ölçülmektedir (ILO, 2020: 29). Anneler ve anne olmayanlar arasındaki yüzdesel ücret farkı ise 1 nolu eşitlikteki gibi hesaplanmaktadır.

$$\frac{(\text{Annelerin Ortalama Ücret Düzeyi} - \text{Anne Olmayanların Ortalama Ücret Düzeyi})}{(\text{Anne Olmayanların Ortalama Ücret Düzeyi})} \times 100 \qquad (1)$$

1 nolu eşitlikten pozitif yüzdesel değerlerin elde edilmesi anneler lehine bir ücret farkının oluştuğu başka bir ifade ile anneler için bir ücret priminin ortaya çıktığı anlamına gelirken negatif yüzdesel değerlere ulaşılması anneler aleyhine bir ücret farkının diğer bir deyişle anneler için bir ücret cezalandırılmasının ortaya çıktığı anlamına gelmektedir.

1 nolu eşitlik yardımı ile elde edilen ücret farkı düzeltilmemiş ya da ham ücret farkı olarak adlandırılmaktadır (Grimshaw ve Rubery, 2015: 10). Ücret farkının ham ya da düzeltilmemiş olarak adlandırılmasının sebebi ise bireylerin verimliliğini dolayısıyla ücretlerini etkileyen diğer faktörlerin kontrol edilmeden ücret farkının hesaplanmasıdır. Ücret farkı düzeltilmiş ya da düzeltilmemiş olsun anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkı bazı faktörlere göre değişkenlik gösterebilmektedir (Grimshaw ve Rubery, 2015: 11). Anneler ve anne olamayanlar arasındaki ücret farkı çocuk sayısı, çocukların okula başlaması, diğer hanehalkı üyelerinin istihdam durumu ve kazançları, eğitim seviyesi, hanehalkı tipi ve istihdam edilen sektör gibi faktörlere bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Bu durum dikkate alınarak çocuk sayısına göre de anneler ve anne olmayanlar arasındaki yüzdesel ücret farkı ayrıca hesaplanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1'de 2011-2019 dönemi için anneler ve anne olmayanların ortalama yıllık reel ücretlerine ve bu ücretler arasındaki yüzdesel farklara yer verilmiştir. Tablo 1'de görüleceği üzere ele alınan dönem boyunca annelerin ortalama yıllık reel ücretleri anne olmayanların ortalama yıllık reel ücretlerinden daha düşüktür. Örneğin 2012'de anneleri için ortalama yıllık reel ücretler 13360 TL iken anne olmayanlar için 15852'dir. Anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkının en az olduğu yıl %-8,1 ile 2014 iken ücret farkının en yüksek olduğu yıl %-16,2 ile 2011'dir. İncelenen dönem için ortalama ücret farkı ise %-12,9'dur. Diğer bir ifade ile anne olmayanlara göre anneler ortalama %12,9 düzeyinde bir ücret cezalandırılması ile karşı karşıya kalmıştır.

Tablo 1. *Anneler ve Anne Olmayanlar Arasındaki Ücret Farkı (%) (2011-2019)*

Yıl	Anneler	Anne Olmayanlar	Ücret Farkı
2011	12307	14685	%-16,2
2012	13360	15852	%-15,7
2013	15379	17918	%-14,2
2014	17603	19157	%-8,1
2015	19428	22276	%-12,8
2016	21581	24872	%-13,2
2017	23960	28410	%-15,7
2018	26898	29601	%-9,1
2019	29682	34180	%-13,2
Ortalama	20022	22995	%-12,9

Not: 2011-2019 dönemi GYKA'dan yazarın kendi hesaplamalarıdır.

Tablo 2'de çocuk sayısına göre anneler ve anne olmayanlar için ortalama yıllık reel ücretler ve bu ücretler arasındaki yüzdesel farklar yer almaktadır. Tablo 2'ye göre bir çocuklu annelerin ortalama yıllık reel ücreti 2017 ve 2019 yılı hariç diğer tüm yıllarda anne olmayanların ortalama yıllık reel

ücretinden daha fazladır. Anne olmayanlara kıyasla anneler için 2017 ve 2019 yılında sırası ile %3,3 ve %3,5'lik bir ücret cezalandırılması ortaya çıkarken diğer yıllarda %0,2 ve %6,1 aralığında bir ücret priminin oluştuğu görülmüştür. Bir çocuklu kadınların ücret cezalandırılmasından ziyade sınırlı düzeyde de olsa ele alınan dönemde ortalama %0,8 düzeyinde bir ücret primi aldığı ortaya çıkmıştır. Bir çocuklu annelere göre çocuk sayısı iki, özellikle de üç ve üzeri olan anneler için ortalama yıllık reel ücretler çok daha düşük düzeydedir. Örneğin 2011'de bir çocuklu annelerin ortalama yıllık reel ücretleri 15090 TL iken iki, üç ve daha fazla çocuğu olan annelerin ortalama ücretleri sırası ile 11519 ve 6692 TL'dir. Açıkça görülmektedir ki çocuğun ücretler üzerindeki olumsuz etkisi çocuk sayısı arttıkça giderek daha belirgin bir hale gelmektedir. Aynı durum anne olmayanlar ile çocuk sayısı iki, üç ve daha fazla olan anneler arasında da görülmektedir. Anne olmayanlar ile iki çocuklu annelerin ortalama yıllık reel ücretleri arasındaki en düşük fark %-5,9 ile 2018'de gerçekleşirken en yüksek fark %-21,6 ile 2011'de gerçekleşmiştir. İncelenen dönem için ortalama ücret farkı ise %-14,4 değerini almıştır. Bu bağlamda anne olmayanlarla kıyaslandığında iki çocuklu anneler için %14,4 düzeyinde bir ücret cezalandırılmasının olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 2. *Çocuk Sayısına Göre Anneler ve Anne Olmayanlar Arasındaki Ücret Farkı (%) (2011-2019)*

Yıl	Anneler (1 çocuk)	Anneler (2 çocuk)	Anneler (3 ve daha fazla çocuk)	Anne Olmayanlar	Ücret Farkı (1)	Ücret Farkı (2)	Ücret Farkı (3+)
2011	15090	11519	6692	14685	%2,8	%-21,6	%-54,4
2012	15888	12994	7272	15852	%0,2	%-18,0	%-54,1
2013	18337	14758	8288	17918	%2,3	%-17,6	%-53,7
2014	20335	17561	10661	19157	%6,1	%-8,3	%-44,4
2015	22636	19201	12079	22276	%1,6	%-13,8	%-45,8
2016	24948	20802	13762	24872	%0,3	%-16,4	%-44,7
2017	27464	23533	15600	28410	%-3,3	%-17,2	%-45,1
2018	29880	27849	17747	29601	%0,9	%-5,9	%-40,0
2019	32982	30502	20122	34180	%-3,5	%-10,8	%-41,1
Ort.	23062	19858	12469	22995	%0,8	%-14,4	%-47,0

Not: 2011-2019 dönemi GYKA'dan yazarın kendi hesaplamalarıdır.

Üç ve daha fazla çocuklu anneler için ücret farkı çok daha ciddi boyutlardadır. Ele alınan dönemde anne olmayanlarla kıyaslandığında üç ve daha fazla çocuklu olan anneler için ücret farkı %-40 ve %-54,4 arasında değişen değerler almıştır. Ortalama ücret farklarının dönem ortalaması ise %-47 düzeyinde bulunmuştur. Buna göre en yüksek ücret cezalandırılmasına üç ve daha fazla çocuklu annelerin maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk sayısı fazla olan anneler için ücret farkının yüksek düzeylerde olması, çocuk sayısındaki artış ile yaşın artması ve eğitim seviyesinin ileri yaştaki anneler için görece daha düşük düzeylerde olmasından kaynaklanabilmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

2011-2019 dönemi için annelik ücret farkının araştırıldığı bu çalışmada, anne olmayanlara kıyasla annelerin ortalama ücretlerinin daha düşük düzeylerde olduğu ve annelerin bir ücret cezalandırılmasına maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra çocuk sayısına göre annelerin ücret

düzeylerinin ve anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkının önemli ölçüde farklılık gösterdiği görülmüştür. Çocuk sayısındaki artışla birlikte annelerin ücret düzeylerinin azaldığı ve anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkının annelerin aleyhine giderek arttığı gözlenmiştir. Bir çocuğu olan annelere kıyasla iki özellikle de üç ve daha fazla çocuğu olan annelerin ücret düzeyleri çok daha düşük değerler almıştır. Çocuksuz kadınlarla kıyaslandığında ise ele alınan dönemin genelinde bir çocuklu annelerin ücret düzeylerinin küçük bir miktar da olsa daha fazla olduğu görülürken iki özellikle üç ve daha çocuğu olan annelerin ücret düzeyleri çok daha düşük düzeylerde kalmıştır. Daha spesifik olarak anne olmayanlara göre bir çocuklu anneler için yaklaşık olarak ortalama %1 düzeyinde ücret primi oluşurken iki, üç ve daha fazla çocuklu anneler için sırası ile %14,4 ve %47 düzeyinde ücret cezalandırılması ortaya çıkmıştır. Unutulmamalıdır ki bu ücret farkları ücret düzeylerini etkileyen diğer faktörler kontrol edilmeden hesaplanmıştır. Ücret düzeylerini etkileyen diğer faktörler kontrol edilmesi ile anneler ve anne olmayanlar arasındaki ücret farkları hesaplanarak mevcut çalışma geliştirilecektir ve ücret farklarının boyutundaki değişimler ortaya çıkarılacaktır.

Türkiye işgücü piyasasında çocuk sayısı iki özellikle de üç ve daha fazla olan annelerin maruz kaldığı yüksek düzeydeki ücret cezalandırılmalarının önüne geçmek için ücret düzeylerinin daha düşük olduğu özel sektörde çalışan annelere yönelik çocuk bakım yardımlarına ulaşım kolaylaştırılmalı ve çocuk bakım yardım tutarı piyasadaki çocuk bakım hizmetlerine ödenen tutara eşit bir şekilde belirlenmelidir. Çocuğun varlığı annelerin yarı zamanlı ve geçici işler gibi daha düşük ücretli işlere kaymasına neden olabileceği için bu tür işlerde çalışan annelerin ücret düzeyleri, tam zamanlı ve kalıcı işlerde çalışan çocuksuz kadınlarınki ile orantılı bir şekilde belirlenmelidir.

KAYNAKÇA

Agüero, J. M., & Marks, M. S. (2011). Motherhood and female labor supply in the developing world evidence from infertility shocks. *Journal of Human Resources*, *46*(4), 800-826.

Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.

Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family: Enlarged edition*. Cambridge: Harvard university press.

Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.

Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, 204-225.

Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. *American Sociological Review*, *75*(5), 705-728.

Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work–family policies and cultural attitudes. *Social Politics*, *19*(2), 163-193.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty?. *American journal of sociology*, *112*(5), 1297-1338.

Davies, R., & Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, *12*(4), 469-486.

Duman, A. (2019). Wage Penalty for Temporary Workers in Turkey: Evidence from Quantile Regressions. *The Developing Economies*, 57(4): 283-310.

Dupuy, A., & Fernández-Kranz, D. (2011). International differences in the family gap in pay: the role of labour market institutions. *Applied Economics*, *43*(4), 413-438.

Eurostat (2022). Total fertility rate. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en.

Gemicioğlu, S., & Akkoç, U. (2019). Türkiye'de boş zaman talebi ve belirleyicileri. *Journal of Economy Culture and Society*, (59), 45-62.

Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence. Conditions of Work and Employment Series, No. 57, Geneva: ILO. http://www. ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_348041.pdf.

ILO (2020). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması Raporu. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757032/lang--tr/index.htm.

Ishizuka, P. (2021). The motherhood penalty in context: Assessing discrimination in a polarized labor market. *Demography*, *58*(4), 1275-1300.

Jee, E., Misra, J., & Murray-Close, M. (2019). Motherhood Penalties in the US, 1986–2014. *Journal of Marriage and Family*, *81*(2), 434-449.

Pal. I., & Waldfogel, J. (2014). Re-visiting the family gap in pay in the United States. Columbia Population Research Center (CPRC) Working Paper No. 14-02 (New York, Columbia University).