

CİNSİYET TEMELLİ ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ SORUNU ÜZERİNE BİR İNCELEME

Selda Topkaya*

Öz

Çalışma hayatında kadınların dezavantajlı gruplardan biri sayılmaları ve bu nedenle korunmaları ile ilgili oluşturulan pozitif ayrımcılık politikaları ve mevzuatına karşın cinsiyet temelli ücret eşitsizliği halen devam etmektedir. Sorunun temelinde cinsiyete dayalı işbölümünün sadece aile içerisinde değil çalışma hayatında da mevcut olduğu alanyazında dile getirilmektedir. Çalışmada betimsel analiz yöntemi ile cinsiyet temelli ücret eşitsizliği sorunun ortaya çıkış nedenleri, ölçümü, cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin Türkiye'nin de üyesi olduğu Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerindeki seviye ortaya konulmakta ve çözüm önerileri sunulmaya çalışılmaktadır. Çalışma sonucunda cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin sektörler arası geçişin yavaşlamaya başlaması sebebiyle 2000'li yıllardan itibaren düşme eğiliminde olmasına rağmen halen varlığını koruduğu ortaya konmaktadır. Çalışmada cinsiyet temelli ücret eşitsizliği probleminin işgücü piyasası ile ilgili alanlardaki meselelerde anaakımlaştırılmasının problemin şiddetini azaltabileceği önerisinde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Emek Piyasaları, Dezavantajlı Gruplar, Kadın Çalışanlar, Cinsiyet Temelli Ücret Eşitsizliği.

JEL Kodları: J31, J71, J81.

Başvuru: 09.01.2021

Kabul: 13.01.2021

* Öğr. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, seldatopkaya@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4805-8004

AN ANALYSIS OF GENDER BASED WAGE INEQUALITY

Abstract

Gender based wage gap still exists, despite the positive discrimination policies and legislation regarding women being considered as one of the disadvantaged groups in working life. At the root of the problem, it is stated in the literature that gender-based division of labor exists not only in the family but also in working life. The study aims to put forward the gender-based wage inequality causes, measurement, gender-based wage inequality in the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) countries by using descriptive analysis method. As a result of the study, it is suggested that stability of labor mobility among sectors caused relative fall in the rates of gender-based wage inequality, yet the problem still persists. The study suggests including gender based wage difference in all issues of labor markets as a mainstream issue to eliminate its negative effects.

Key Words: *Labor Markets, Disadvantaged Groups, Female Employees, Gender Based Wage Inequality.*

JEL CODES: *J31, J71, J81.*

“Bu çalışma araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır”

1. GİRİŞ

Kadınlar 2019 yılı verilerine göre Türkiye’de toplam nüfusun %49.8’ini oluşturmaktadırlar. Bu oran 83 milyon 154 bin 997 kişilik nüfusun 41 milyon 721 bin 136’sının erkek ve 41 milyon 433 bin 861 kişininin ise kadın olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların nüfus içerisinde erkeklerle nicel olarak eşit olduğu ortaya çıkmaktadır. Nüfusun yıllık artış hızı ise 2007-2019 yılı arasındaki dönemde ortalama binde 13 olarak ölçülmüştür (TÜİK, 2020a). Nüfus artış hızında 12 yıllık dönemde aynı trendin devam etmesi önümüzdeki yıllarda da seyrin bu yönde olacağına işaret etmektedir.

Nüfusun içerisinde kadınların sayısının erkeklere oranla eşit olması onların çalışma hayatına katılımlarında benzer performans sergileyebilecekleri varsayımını dile getirmemize yol açsa da aslında pratikte durum bunun çok ötesindedir. 2020 yılında kadınların işgücüne katılımı 15 ve üzeri yaşlar için 31 milyon 690 bin olarak tespit edilmiştir. Bu yaş grubu çalışma çağındaki nüfus olarak adlandırılmaktadır. İstihdam edilen veya işsiz durumda olanların toplamını ifade eden işgücü ise 10 milyon 156 bin kadından oluşmaktadır. Bu durum bizlere toplam kadın

nüfusu içerisinde çalışma çağındaki kadınların sadece %32'sinin işgücüne katıldığını göstermektedir. İşgücü içerisinde iş arayan kadınların oranının ise %15.9 olduğu görülmektedir. Buna göre 8 milyon 541 bin kadın çalışmaktadır (TÜİK, 2020b). İşgücüne dahil olmayan kadınların ev hanımı ya da öğrenci olduğu varsayılmaktadır (Biçerli, 2000:50). Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, bireysel, ekonomik ve toplumsal bir takım sorunlara yol açmaktadır. Bireysel anlamda kadınların erkeğe bağımlılıkları artmakta ve toplumsal yaşamda kendilerini gerçekleştirme ve tam olarak potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri mümkün olmamaktadır. Gelir yönünden oluşan zafiyetleri bir takım sosyal yardımlarla giderilmeye çalışılmaktadır. Ekonomik anlamda kadın işgücünün büyük bir kısmının çalışmaması önemli bir emek faktörü oranının atıl kaldığı anlamını taşımaktadır. Gelişen ekonominin artan talebinin karşılanabilmesi bakımından emek piyasasında kadın işgücü oranının artması beklenir.

Kadınların işgücün piyasalarına katılımlarının arttırılması bir dizi toplumsal ve ekonomik meselelerle ilgili bir konu olarak tartışılmaktadır. Çalışma ve toplumsal yaşama katılım arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal dışlanmanın önlenmesinde hanehalklarının gelir düzeylerinin arttırılması başlıca tercihlerden birisidir. Hanehalkları genel olarak hanede çalışabilecek durumda olanların işgücü piyasasına katılmalarını, bu şekilde gelirlerini arttırmayı hedeflemektedir (Biçerli, 2000:51-53; Şengül ve Ersoy, 2003:10). Geliri artan hanehalkları bu şekilde ailenin küçük fertlerinin daha iyi beslenmelerini ve daha iyi bir eğitim almalarını sağlayarak geleceklerini güvence altına almaktadır (Şeker, 2008:47-48). Ekonomik anlamda ise ülkelerin milli gelirlerini arttırmalarının yolu üretim hacimlerinin genişlemesinden geçmektedir. Üretim faktörlerinden birisi olan emek faktörünün niceliğinin artması şüphesiz ekonomi için önem arz etmektedir. Kadınların işgücüne katılması ile işgücü arzının artması ve işgücü talep eden işletmelerce istihdam edilmeleri ekonominin canlanmasını ve ülkenin milli gelirinin artmasını sağlamaktadır.

Kadınların işgücüne katılma oranlarının yükseltilmesi ile ilgili çok çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Bunların başında iş hukukunda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık ilkeleri başı çekmektedir (Hüseyinli ve Yiğit, 2017: 285-286). Kadınların işgücüne katılım oranlarının arttırılmasında bir diğer faaliyet alanını kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi oluşturulmaktadır (Alp ve Aksoy, 2018:221). Ayrıca kadınlara yönelik Halk Eğitim kursları, Meslek Edindirme kursları ve Beceri Geliştirme kursları ile çeşitli eğitim hizmetleri sunulurken emek piyasalarına hazırlanmaları için çaba harcanmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına katılmaları ile genel ve cinsiyete dayalı bazı problemlerle karşı karşıya kaldıkları ve ailevi rolleri sebebiyle zorluk çektikleri görülmektedir. Genel problemler arasında mobbing, iş güvencesi sorunu, gündelik yaşamın zorluklarıyla uğraşırken işe motive olamama başı çekmektedir. Kadınlara özgü çalışma hayatı kaynakları problemler arasında ise cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan etkisi, cinsel taciz, önyargı ve iş-ailevi rol çatışması yer almaktadır (Küçük, 2015:7). Ayrıca son yıllarda sanal kaytarma (Ünal ve Tekdemir, 2015:107) ve stres (Cam, 2004:9) önemli problemler haline gelmiştir.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında görülen cinsiyet temelli ücret farklılıkları çalışma hayatı alanında önemli sorunlardan bir tanesini teşkil etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100. Yıl dönümünde yayınlamış olduğu "daha aydınlık bir gelecek için çalışmak" isimli raporda teknolojinin beşeri faktörün yerini alması, reel ücretlerde yaşanan düşüş ve cinsiyet temelli ücret farklılıkları başlıca konular olarak işlenmektedir (Ataman, 2019:11).

Çalışmada giriş bölümünü takiben; yöntem, cinsiyet temelli ücret eşitsizliği probleminin ortaya çıkış nedenleri ve ölçüm yöntemleri üzerine alan yazın aktarılmaktadır. Sorunun dünya ve Türkiye boyutu ardından değerlendirilmektedir.

2. YÖNTEM

Çalışmada özellikle son yıllarda kadınların çalışma hayatında karşılaştığı önemli problemlerden biri haline gelen cinsiyet temelli ücret eşitsizliği probleminin ortaya çıkış nedenleri, hesaplanması, bu sorunun çalışma ekonomisi ve sosyal politika alanlarında nasıl bir çözüme kavuşturulabileceği araştırılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Pandemi sürecinin devam etmesi nedeniyle betimsel analiz yöntemi benimsenmiştir.

Betimsel analiz sürecinde temel olarak uluslararası ve ulusal istatistik kurumlarının veritabanlarından yararlanılmaktadır. Ayrıca cinsiyet temelli ücret eşitsizliği üzerine yürütülmüş araştırma çalışmalarında yer verilen istatistiki veriler de değerlendirilmektedir.

3. BULGULAR

3.1. Cinsiyet Temelli Ücret Eşitsizliği Probleminin Ortaya Çıkış Nedenleri

İşyerinde ücret stratejisi temelde performansa dayalı veya tecrübeye dayalı olarak belirlenmektedir. Performansa dayalı ücret ödemeleri sırasında genel olarak ücret farklılıklarının ortaya çıktığı bir gerçektir. Ancak kadınların kişilik özelliklerine bu alanda vurgu yapan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Heinz, Normann ve Rau'nun 2016 Tarihli çalışması bu konuda deneysel bir araştırmayı içermektedir. Erkek ve kadın çalışanların

rekabet etme eğilimlerinin farklılaştığından (Niederle ve Vesterlund (2007) hareketle kadınların rekabet etmeye istekli olmadıkları, istenen görevleri eşit düzeyde yerine getirmelerine karşın (Niederle ve diğ. 2012, Dohmen ve Falk 2011) erkeklere göre rekabet ortamlarını daha az tercih ettikleri ortaya konmaktadır. Yazarların bulguları rekabet etme eğilimindeki cinsiyet temelli farklılığın ücret farklılıklarına yol açabileceği yönündedir (Heinz, Normann ve Rau, 2016:348).

Kadınların sahip oldukları kişilik özellikleri üzerine bir diğer uygulama çalışma Nyhus ve Pons'un 2012 tarihli çalışmasıdır. Yazarlar çalışmada cinsiyet temelli ücret farklılığını açıklamada öz-yeterliliğin ve zaman tercihinin etkisini beş kişilik özelliğini (dışa dönüklük, duysulak istikrarlılık, uzlaşma eğilimi, açıklık, entelektüel kapasite ve farkındalık) de araştırmaya dahil ederek analiz etmişlerdir. Hollandalı çalışanların örneklem olarak alındığı araştırmada kişilik özelliği skorlarının cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının %11,5'ini açıkladığı ortaya koymaktadırlar.

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği problemi ile ilgili olarak bir diğer neden ise işyerinde cinsiyete dayalı iş paylaşımı uygulamalarıdır. Rujiter, Huiskes ve Schippers'in 2003 tarihli çalışması kadınların ve erkeklerin egemen oldukları iş pozisyonlarındaki ücretleri araştırmıştır. Araştırma bulguları çeşitli işlerin gerektirdiği sorumlulukların derecesinin düzeyindeki ayrışmaların mesleki ücret farklılığı üzerinde son derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın ve erkek çalışanların sahip oldukları birtakım fizyolojik ve psikolojik özellikler çerçevesinde emek piyasalarında ayrışmaları sanayi devrimi süreci ile şekillenmeye başlamıştır. Günümüzde emek faktörünün sektörler arası (tarım-sanayi-hizmetler sektörü) geçişinin hizmetler sektöründe yoğunlaştığı göz önünde bulundurulduğunda yapılan işlere göre cinsiyet farklılıklarının kabul edilmesi mümkün değildir.

3.2. Ücret Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin ölçümü üç türlü olarak gerçekleştirilmektedir. Bunlar cinsiyete dayalı (genel) ücret farkı, faktör bazlı ücret farkı ve annelik ücret farkıdır. Cinsiyete dayalı genel ücret farkı işgücü piyasasında maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadın ve erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkın hesaplanmasıdır. Bu hesaplama makro düzeyde yapılan bir hesaplama ve bireysel ücret farklarını içermemektedir. Cinsiyet temelinde yapılan işlerin farklılaşması sebebiyle ücretlerin farklılaşması da bazı durumlarda olağan karşılanmaktadır. Bu etkiyi ortadan kaldırmak ve cinsiyet temelli genel ücret farklılığının hesaplanmasını tamamlayıcı bir ölçüm olarak faktör bazlı ücret farkı hesaplaması

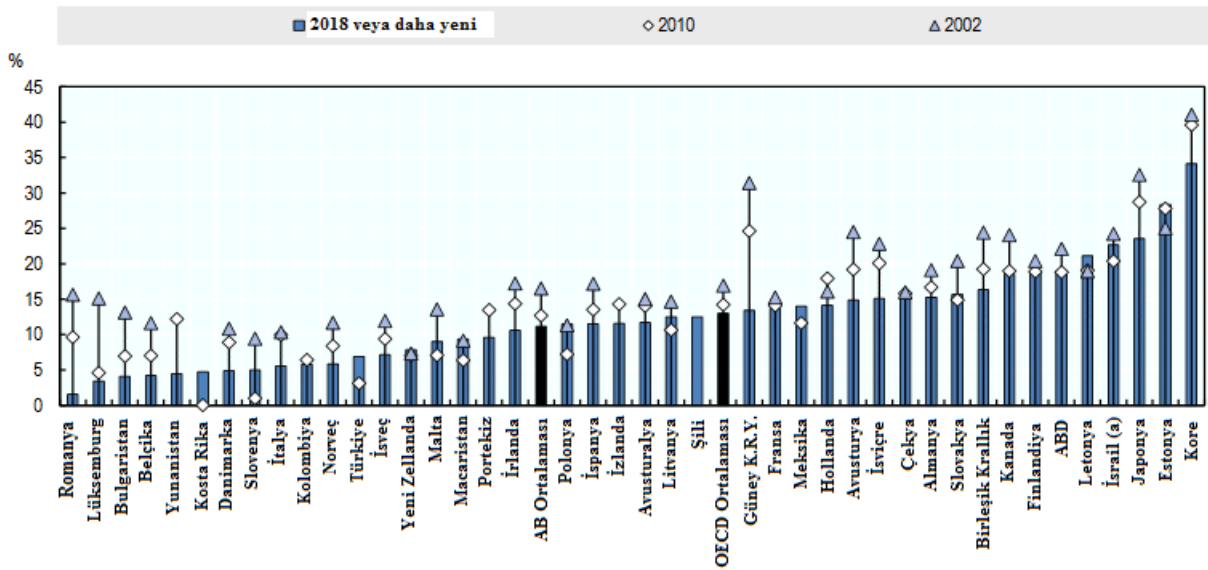
da yapılmaktadır. Annelik ücret farkı ise çocuğu olan ücretli çalışan kadınlarla olmayanlar arasındaki ücret farkını ifade etmektedir (ILO, 2020:13).

Faktör bazlı ücret hesaplamasında eğitim düzeyleri ele alınabilmektedir. Çalışanların eğitim düzeylerine göre sınıflandırılması sayesinde her eğitim düzeyinde farklı cinsiyetlerin aldıkları toplam ücretler hesaplanmakta ardından da karşılaştırılmaktadır. Bu tarz ölçüm yöntemlerinde geçmişten bugüne trend de takip edilebilmektedir. Eğitim faktörünün yanı sıra önemli bir ölçüm alanı ise yaş faktörüdür. Her yaş grubunda çalışanların aldıkları ücretler arasındaki farklılığın ortaya konulması etkin işgücü piyasası politikalarının oluşturulması bakımından önem arz etmektedir.

Annelik ücret farkında çocuğu olan tam zamanlı çalışan kadınlar ile çocuğu olmayanlar arasında ücret farkına bakılmaktadır. Bu farkın sebebinin ortaya konması ise önemli bir diğer konudur.

3.3. Dünyada ve Türkiye’de Cinsiyet Temelli Ücret Eşitsizliği Probleminin Görünümü

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği problemi emek piyasalarında yaygın bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. OECD üyesi ülkeler üzerinde yapılan çalışmalarda 2018 yılı verilerine göre ortalama %13 civarında cinsiyet temelli ücret eşitsizliği problemi bulunmaktadır. Erkekler kadın çalışanlara göre ortalama ücret açısından daha yüksek ücret elde etmektedir.



Grafik 1: OECD Üyesi Ülkelerde Cinsiyet Temelli Ücret Eşitsizliği

Not: İlgili kaynaktan doğrudan Türkçeye çevrilmiştir.

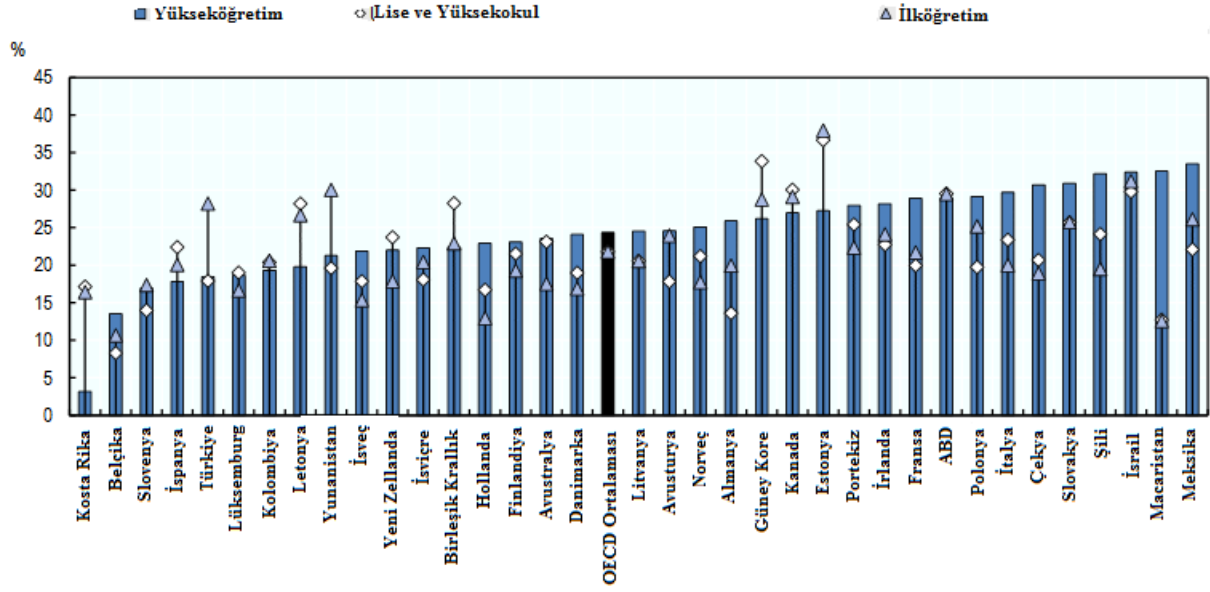
Kaynak: OECD Family Database, Chart LMF1.5.A. June 2020.

Cinsiyet temelli ücret farklılıkları OECD üyesi ülkelerde önemli ölçüde farklılıklar göstermektedir. Grafik 1’de OECD üyesi ülkelerde cinsiyet temelli ücret eşitsizliği ile ilgili verilere yer verilmektedir. Tabloda 1 de görüldüğü üzere 2018 yılında en yüksek cinsiyet temelli ücret eşitsizliği %34.1 ile Güney Kore’de görülmüştür. En düşük ücret eşitsizliği oranı ise Lüksemburg’da görülmüştür.

Çoğu OECD üyesi ülkede 2002 ile 2018 yılları arasındaki veriler değerlendirildiğinde cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerinin azalmakta olduğu görülmektedir. Verilerine yer verilen 30 OECD üyesi ülkeden 26’sında ücret eşitsizliği ile ilgili farklılık oranlarının düştüğü gözlemlenmektedir. En yüksek düşüşlerin yaşandığı ülkeler Avusturya, Japonya, Lüksemburg ve Birleşik Krallık’tır. Bu dönem içerisinde cinsiyet temelli ücret farklılıkları ile ilgili yükseliş yaşanan ülkeler ise Letonya ve Estonya’dır. Genel OECD ortalaması ise 2002 yılından buyana %4 düşüş yaşamıştır.

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği probleminin ölçümü üzerine Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Türkiye üzerine 2020 yılında gerçekleştirilen çalışmada 2018 yılında cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ücret farkının yaşa göre artış gösterdiği, çalışma yaşamının başlarında %3,8 gibi bir oran ile daha düşük seyrederken ilerleyen yıllarda 40’lı yaşlardan sonra %25,9 gibi yüksek düzeylere çıktığı raporda ifade edilmektedir. %25’lik cinsiyet temelli ücret eşitsizliği farkı 40’lı yaşlardan sonra kalıcı olmaktadır (ILO, 2020:11).

Grafik 2’de cinsiyet temelli ücret farklılıklarının eğitim düzeylerine göre karşılaştırılmasına yer verilmektedir. Birçok ülkede yükseköğretim mezunları arasında ücret farklılıklarının daha yoğun olduğu da görülmektedir. Buna karşın Kosta Rika, Estonya, Yunanistan, Güney Kore ve Türkiye’de lise ve yüksekokul ile ilköğretim mezunları arasında cinsiyet temelli ücret eşitsizliği farkının daha fazla olduğu görülmektedir.



Grafik 2: Eğitim Düzeylerine Göre Cinsiyet Temelli Ücret Eşitsizliği (2017 ve Sonrası)

Not: İlgili kaynaktan doğrudan Türkçeye çevrilmiştir.

Kaynak: OECD Family Database, Chart LMF1.5.C. June 2020.

Grafik 2’de yer alan karşılaştırma tam zamanlı, tam yıl çalışan işçilerin eğitim düzeylerine göre yapılmıştır. OECD ülkeleri ortalamasına göre yükseköğretim mezunu tam zamanlı çalışan kadınlar %24 daha az kazanmaktadır. Bunun yanı sıra daha düşük eğitim düzeylerindeki ortalama fark ise %22’den biraz daha düşüktür. Eğitim düzeyleri arasında en yüksek ücret farklılıklarının olduğu ülkeler ise Şili, Çekya ve özellikle Macaristan’dır. Bu ülkelerde yükseköğretim mezunları daha düşük düzeyde eğitim alanlara göre %20 daha fazla ücret farklılığı ile karşı karşıya kalmaktadır (OECD, 2020:4).

Türkiye’de yükseköğretim mezunları arasında cinsiyet temelli ücret eşitsizliği oranı %18 düzeyinde yer almaktadır. Lise ve yüksekokul eğitimi alanlar arasında ücret eşitsizliği oranı %17 oranındadır. İlköğretim mezunları arasında cinsiyet temelli ücret eşitsizliği oranı ise %30 oranlarında yer almaktadır.

3.4. Cinsiyet Temelli Ücret Farkının Giderilmesine Yönelik Düzenlemeler

Cinsiyet temelli ücret farklılıklarının giderilmesi noktasında uluslararası ve ulusal mevzuatta çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. ILO’nun Anayasası, Eşit Ücret Sözleşmesi (100 Numaralı), Ayrımcılık Sözleşmesi (İstihdam ve Mesleklerde) (111 Numaralı), Aile Sorumlulukları Sözleşmesi (156 Numaralı), Gebe ve Anne İşçilerin Korunması (183

Numaralı) , örgütün konuyla ilgili en önemli dört temel dayanağını oluşturmaktadır (www.ilo.org, 2020).

Türkiye’de Anayasamızın 10. md. ayrımcılığı düzenlemektedir. “Herkes, dil ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.” şeklindedir. Türk İş Hukukunun 2003 tarihinde yayınlanan ve temel kanunu olan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi düzenlenmektedir. Bu maddenin 4. fıkrasında “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” hükmü yer almaktadır.

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği sorununun ortadan kaldırılması aynı zamanda Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündeminde yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının sekizincisinde “2030 yılına kadar tam ve üretken istihdamın gerçekleştirilmesi, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır iş olanaklarının sağlanması” şeklinde yer almaktadır. Alt hedef olarak “2030 yılına kadar gençler engelliler dahil tüm erkek ve kadınlar için tam ve üretken istihdam ve insana yakışır işlere erişmek ve eşit işe eşit ücret sağlamak” belirlenmiştir (ILO, 2020: 15).

Rubery ve Koukiadaki’nin ILO için hazırladığı “Cinsiyet Temelli Ücret Eşitsizliğini Ortadan Kaldırmak: Meselenin, Politika Mekanizmasının ve Uluslararası Görünümün Gözden Geçirilmesi” başlıklı 2016 tarihli çalışmasında bu alanda çözüm politikalarına yer verilmektedir. Çözüm politikaları; kadın çalışanların emek piyasalarına girişini kolaylaştırma, cinsiyet bakımından eşit emek piyasaları ve daha şeffaf emek piyasaları için yasal düzenlemelerin yapılması “yasal mekanizmalar” başlığı altında bölümlerinden oluşmaktadır. Sosyal diyalog ve toplu pazarlık, gönüllü olarak işverenlerin ve çalışanların katılımı ise yukarıda verilen başlıkların uygulama alanlarını değiştirmekte fakat aynı uygulamaların bu boyutlarda da sürdürülmesi gerektiğini savunmaktadır.

Sosyal politika alanında kadın çalışanların emek piyasalarına katılımı ile ilgili sorunun toplumsal düzeyde gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kadınlara yönelik toplumsal bakış açısının onların emek piyasalarına girişlerini kolaylaştıracak biçimde yeniden şekillendirilmesi konunun sosyolojik boyutunu oluştururken; kadınların ailevi rollerinden kaynaklanan yükü hafifletecek sosyal politika uygulamaları bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu konuda en temel uygulama alanını kreşler oluşturmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılımlarının arttırılması; kreşlerin sayılarının ve kapasitelerinin çoğaltılması mümkün olmaktadır.

SONUÇ

Çalışmada emek piyasalarının önemli meselelerinden bir tanesini oluşturan cinsiyet temelli ücret farklılığı konusu işlenmektedir. Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği emek piyasalarında tam zamanlı çalışan eşit sayıdaki erkek çalışan ve kadın çalışanın ayrı ayrı kazandıkları ücretler toplamının ortalamalarının karşılaştırılması ve arasındaki farkın hesaplanması ile elde edilen bir veridir. ILO'nun emek piyasalarında cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi üzerine üye devletleri bağlayıcı sözleşmelerine rağmen emek piyasalarının yapısı gereği, cinsiyetler arası yapılan işlerin farklılaşması ve kadınların karakteristik özelliklerinden kaynaklanan sebeplerle cinsiyet temelli ücret eşitsizliği sorununun devam ettiği çalışmada istatistiki verilerle gösterilmiştir.

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği probleminin ortadan kaldırılması için yasal, sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanlarında alınan önlemlerin birbirlerine entegrasyonlarının düzeyinin artırılması ve problemin sürekli olarak gündemde tutulması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Alp, Gözde Toprakçı; Aksoy, Beyhan (2018), Kadın Girişimciliği ve İstihdam, *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar*, Editör: Dr. Öğr. Üyesi Mete Kaan Namal, Gazi Kitabevi, ss. 215-238.

Ataman, Berrin Ceylan (2019). Gender-Based Wage Inequality in the Global Economy: Causes and Measures/Küresel Ekonomide Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: Nedenler ve Önlemler, *Recent Evaluations on Humanities and Social Sciences*, Editörler: Berrin Ceylan Ataman ve Gülçin Taşkiran, IJOPEC Publication. ss. 11-21.

Bıçerli, Kemal (2000). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.

Cam, Erdem (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2004, ss. 1-10.

Dohmen T., Falk, A., (2011). Performance Pay and multidimensional Sorting: Productivity, Preferences and Gender, *American Economic Review* 101, ss. 556-590.

Heinz, Matthias, Norman, Hans Theo; Rau, Holger A. (2016). How Competitiveness May Cause a Gender Wage Gap, *European Economic Review* 90, ss. 336-349.

- Hüseyinli, Namık; Yiğit, Yusuf (2017). İş Hukukunda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak), *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 25, S.2. ss. 279-328.
- ILO (2020). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması, *Rapor*, ISBN:9789220330975.
- Küçük, Müşerref (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, No. 1, ISSN: 1309-8020 (Online), ss. 1-17.
- Niederle, Muriel; Segal, C.; Vesterlund, L., (2012). How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of gender Differences in Competitiveness, *Management Science Journal*, 59 ss. 1-16.
- Niederle, Muriel; Vesterlund, L; (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much, *Journal of Economy* 122, ss. 1067-1101.
- Nyhus, Ellen K.; Pons, Empar (2012). Personality and the Gender Wage Gap, *Applied Economics*, 44, ss. 105-118.
- OECD (2020) Chart LMF1.5.A. Gender Gap in Median Earnings of Full Time Employees, Family Database <oe.cd/fdb>, Erişim Tarihi: 4 Ocak 2021.
- Rubery, Jill; Koukiadaki, Aristeia (2016). *Closing the Gender Pay Gap A Review of the Issues, Policy Mechanism and International Evidence*, International Labor Office Gender Equality and Diversity Branch, Geneva.
- Rujiter, Judith M. P.; Huiskes, Anneke van Doorne ve Schippers, Joop J. (2003). Size and Causes of the Occupational Gender Wage-Gap in the Netherlands, *European Sociological Review*, Vol. 19, No. 4, ss. 345-360.
- Şeker, Sırma Demir (2008), Türkiye’de Sosyal Transferlerin Yoksulluk Üzerindeki Etkileri, Uzmanlık Tezi, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şengül, Tarık; Ersoy, Melih (2003). Kentsel Yoksulluk ve Geçinme Stratejileri: Ankara, Diyarbakır, Şanlıurfa ve Zonguldak Kentlerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme, Sosyal Hizmetler Sempozyumu, Antalya, 2003. ss. 1-15.
- TÜİK, (2020b). İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2020, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı: 33792.

TÜİK, (2020a). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2019, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı: 33705.

Ünal, Ömer Faruk; Tekdemir, Songül (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.2, ss. 95-118.

www.ilo.org, “ILO Mandate on Gender Equality”, <
<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandGenderEquality/lang--en/index.htm> >,
Erişim Tarihi: 7 Ocak 2021.