

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİN AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ *

Mustafa ŞEN¹

Öz

Günümüzde kadınlar çalışma hayatı içerisinde birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle işe alınmada, iş esnasında ve işe son verilmeye kadınlara sürekli ayrımcı davranışlara uğramaktadırlar. Bu ayrımcı davranışlar içerisinde önemli sorunlardan bir tanesi de erkek çalışanlar ile aynı eğitim seviyesine sahip ve aynı işi yapan kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha düşük ücretler almaları olarak ifade edilen ücret eşitsizliği sorunudur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2016 yılında yayınlamış olduğu Küresel Ücret Raporu'nda, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin geçmişten günümüze azalmakla beraber halen daha devam ettiği belirtilmektedir. Ayrıca raporda, çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar kapsamında kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyete dayalı saatlik ücret farkının %50'lere kadar vardığı ifade edilmektedir. Diğer yandan Avrupa Birliği'nde (AB) cinsiyete dayalı ücret farkı 2014 yılında %16,6 oranında gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise eğitim durumlarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı 2014 yılında okul öncesi-ilköğretim-ortaokul düzeyinde %16 iken yüksek lisans ve doktora düzeyinde ise artarak %23,3 oranında gerçekleşmiştir. Çalışmanın amacı, AB ülkeleri ve Türkiye'de kazanç yapısı araştırmaları kapsamında kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğini ortaya koymaktır. Çalışmanın bir diğer önemli amacı da ücret eşitsizliğini önlemeye yönelik düzenlemeler kapsamında görüş ve önerilerin sunulmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Kadın ve Erkek Çalışanlar, Ücret Eşitsizliği, Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, Avrupa Birliği ve Türkiye

* Bu çalışma, 10-12 Ağustos 2018 tarihleri arasında Uluslararası Bilim, Eğitim ve Teknoloji Araştırmaları Kongresi'nde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş, yeniden düzenlenmiş ve genişletilmiş halidir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta: mustafasen@ktu.edu.tr

EVALUATION OF GENDER-BASED WAGE INEQUALITY WITHIN THE SCOPE OF EUROPEAN UNION AND TURKEY

Abstract

Today, women face many problems in working life. Women are constantly subjected to discriminatory behavior, especially in hiring, during at work, in dismissal. One of the major problems in these discriminatory behaviors is the problem of wage inequality, which is expressed as take lower wages compared men workers of women workers who have the same educational level as men workers and who do the same job. In the Global Wage Report, published by the International Labor Organization (ILO) in 2016, it is stated that wage inequality between men and women workers is still continuing despite decrease from past to present. Also in the report, it is stated that within the scope of the researches carried out in various countries, the hourly gender pay gap reach up to 50 percent. On the other hand, gender pay gap in the European Union (EU) has been realized by 16,6 percent in 2014. In Turkey, according to educational status the gender pay gap by study conducted in 2014 has been realized by 16 percent at early childhood-primary-lower secondary education level and 23,3 percent at master's or doctoral equivalent level. The purpose of the study, in the EU countries and Turkey within the scope of survey structure of earnings reveals wage inequality between men and women workers. Another important objective of the study is to present opinions and suggestions in the context of regulations aimed at preventing wage inequality.

Key Words: Women and Men Workers, Wage Inequality, Gender Pay Gap, European Union and Turkey

Giriş

Geçmişten günümüze kadınların daha fazla çalışma hayatı içerisinde yer almasına rağmen maruz kaldıkları ayrımcılıklar halen daha devam etmektedir. Sanayi Devrimi ile birlikte ücretli olarak çalışma hayatına katılan kadınlar, Sanayi Devrimi öncesinde daha çok ücretsiz aile işçisi olarak yaşamlarını sürdürürken çok az da olsa küçük atölye üretimi içerisinde de yer almaktaydılar. Sanayi Devrimi ile birlikte makinelerin üretimi kolaylaştırması, iş bölümü ve ilerleyen yıllarda savaşlar nedeniyle kadınlar çalışma hayatı içerisinde daha fazla yer almaya başlamış ve cinsiyete dayalı ayrımcılıklar da giderek artış göstermiştir. Özellikle çalışma hayatı içerisinde kadınlar, erkeklerden farklı olarak verimlilik, eğitim, tecrübe vs. dışındaki işiyle ilgili olmayan etkenlerden (cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olması vs.) dolayı işe alınmada, iş esnasında ve işe son verilmeye sürekli ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Kadınların maruz kaldıkları ayrımcı davranışlar içerisinde en önemli sorunlardan bir tanesi de ücret eşitsizliği sorunudur. Ücret ayrımcılığı ya da ücret eşitsizliği; erkek çalışanlar ile aynı eğitim seviyesine sahip ve aynı işi yapan kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha düşük ücretler almaları olarak ifade edilmektedir. Diğer bir tanımla; ücretlerin belirlenmesinde, yapılan işin içeriğinin değil de işi yapacak kişinin cinsiyetinin esas alınması halinde ortaya çıkan bir durumdur (Çakır, 2008: s. 34). Yani kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretler almalarının nedeni işin niteliğinden değil, sadece ve sadece kadın olmalarından kaynaklanmaktadır. Özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte çocuklarla beraber ucuz işgücü olarak görülen kadın işçiler, günümüzde de çeşitli yasalar çıkartılması ve gerekli düzenlemeler yapılmasına rağmen hala erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalıştırılmaktadırlar.

Avrupa Birliği ve Türkiye’de 2014 yılında gerçekleştirilen “Kazanç Yapısı Araştırması” kapsamında AB’de yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 37.479 EURO iken kadınlarda 29.230 EURO’dur. Türkiye’de yıllık ortalama brüt kazançlara cinsiyete ve eğitim seviyesine göre bakıldığında ise okul öncesi-ilköğretim ve ortaokul seviyesinde yer alan erkeklerin 6.921 EURO, kadınların 5.586 EURO, yüksek lisans ve doktora seviyesindeki erkeklerin 43.220 EURO, kadınların ise 34.527 EURO yıllık ortalama kazanç elde ettikleri görülmektedir.

Diğer yandan cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin ekonomik ve sosyal maliyetleri de vardır. Ücret eşitsizliği, kadın işçilerin verimliliğini düşürerek zaten düşük olan gelirin daha da düşmesine ve dolayısıyla kadın işçiler arasında gizli işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca ücret eşitsizliği sadece maddi olarak değil manevi olarak da hem işgücü piyasasına yeni girecek olan kadınları hem de piyasa içinde yer alan kadınları olumsuz yönde etkileyerek piyasaya dışında kalmalarına yol açabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, AB ve Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin incelenmesi ve karşılaştırılmasıdır. Aynı zamanda AB ve Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin giderilmesine yönelik yapılan düzenlemelerin değerlendirilerek görüş ve önerilerin sunulmasıdır.

Literatür ve Çalışmanın Yöntemi

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği kapsamında Türkiye’de yapılan birçok araştırmada kadın-erkek arasında ücret farkı ve bu farkın nedenleri araştırılmıştır. Bu kapsamda yapılan çalışmalarda Dayioğlu ve Kasnakoğlu (1997), 1987 hanehalkı gelir dağılımı ve harcama anketini kullanarak yaptıkları çalışmada; kamu sektöründe cinsiyete göre ücret farklılığının yok denecek kadar az olduğunu belirtmektedirler. Tansel (1999), 1994 yılı hanehalkı harcama anketlerini kullanarak yaptığı çalışmada; kamuda çalışan kadın ve erkeklerin ücretlerinin benzerlik gösterdiğini ancak özel sektörde büyük ücret farklılıklarının yaşandığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda devlete bağlı işletmelerde ücret düzeyinin özel sektörde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Selim ve İlkaracan (2002), 1994 Türkiye Hane Halkı İşgücü Anketi’ni analiz ederek yaptıkları çalışmada; cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kadınların eğitim, deneyim ya da iş düzeylerinin erkeklere oranla düşük olmasından kaynaklandığını ileri sürmektedirler.

Kiren Gürler ve Üçdoğruk (2007), 2002 yılı hanehalkı bütçe anketi verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada; Türkiye’de kadın-erkek arasında ciddi boyutlarda ücret ayrımcılığının olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kadınların eğitim düzeyinin artırılması ücret ayrımcılığının azaltılmasında önemli bir rol oynadığı da belirtilmektedir. Kaya ve Selim (2018), 2015 yılı

hanehalkı işgücü anketi verilerini kullanarak özel sektörde yapmış oldukları çalışmada; erkeklerin ortalama ücretlerinin kadınların ortalama ücretlerinden daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Onuk (2017), 2015 yılı içerisinde İstanbul genelinde uygulanan tüketici davranışı anketi kapsamında yaptığı çalışmada; kadın ve erkeklerin ortalama eğitim seviyelerinin birbirine yakın olmasına rağmen ortalama ücretin kadınlarda erkeklere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özkan ve Özkan (2010), Gaziantep ilinde yaptıkları çalışmada; kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde halen cinsiyet faktörü gibi ayrımcı bir kriterin etkili olduğu ve en ayrımcı kriterler içerisinde cinsiyet faktörünün öne çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Duruoğlu (2007), Bursa ilinde tekstil sektöründe yapmış olduğu çalışmada; cinsiyet ve alınan ücret arasında ilişki olduğu ve kadın işçilerin erkek işçilere kıyasla daha düşük ücret aldıkları sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada ise, hanehalkı işgücü anketleri ya da anket uygulamasıyla kadın-erkek arasındaki ücret farkı ve bu farkın nedenleri ortaya konulmamıştır. Bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin Türkiye ve AB'de gerçekleştirilen "Kazanç Yapısı Araştırması" kapsamında karşılaştırılmasıdır. Kazanç Yapısı Araştırması (Structure of Earnings Survey); ücret ve kazançların düzeyi, yapısı ve gelişimi konusunda, ücretli çalışanların özellikleri ayrımında bilgi derlemek amacıyla, 2006 yılından itibaren Türkiye'de de, AB ülkeleri ile eş zamanlı olarak 4 yıl aralıklarla uygulanmaya başlanan bir araştırmadır. Araştırma kapsamında, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde (AB Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması-NACE Rev.2 B-N ve P-S sektörleri) 10 ve daha fazla çalışana sahip işletmelere bağlı tüm işyerlerinde ücret karşılığı çalışan ücretli, maaşlı, stajyer ve çırak olarak istihdam edilen kişiler yer almaktadır (TÜİK, 2012: XIII; EUROSTAT, http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses2014_esms.htm, 13.07.2018).

Kazanç yapısı anketleri ile derlenen veri, işyerindeki kayıtlara dayanmaktadır ve ankette kapsanan işyerlerinde referans döneminde ücret karşılığı çalışan kişilerin elde ettiği ücret ve kazanç ilişkindir. Araştırma, işyerinde çalışma şekli (tam süreli/kısmi süreli), istihdam türü (sürekli, geçici ya da belirlenmiş bir dönem için, ücretli stajyer ya da ücretli çırak olarak) ne

olursa olsun, çalışması karşılığında kendisine bir ödeme yapılan tüm çalışanları kapsamaktadır. Araştırmada, çalışanların başka bir işyerinde ikinci bir işten elde ettiği ücret ve kazançlar kapsamamaktadır. Türkiye’de 2010 Kazanç Yapısı Anketi; 2010 Kasım ayı ve yıllık bilgileri referans alınarak 2011 yılında, NACE Rev.2 kapsamında B-N ve P-S sektörleri (sanayi, inşaat ve hizmet) kapsanarak örnekleme yöntemi ile seçilen 20.155 işyerinde uygulanmış ve 14.332 işyerinden kullanılabilir durumda cevap alınmıştır. Bu işyerlerinden bilgisi alınan toplam ücretli çalışan sayısı 198.375’tir. Ankette kapsanan sektörlerde kadınlar, ücretli çalışanların %24,6’sını oluşturmaktadır (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718>, 15.07.2018).

2014 Kazanç Yapısı Araştırmasında ise; 2014 Kasım ayı ve yıllık bilgileri referans alınarak 2015 yılında, NACE Rev.2 kapsamında B-N ve P-S sektörleri (sanayi, inşaat ve hizmet) kapsanarak örnekleme yöntemi ile seçilen 17.137 işyerinde uygulanmış ve 11.190 işyerinden kullanılabilir durumda cevap alınmıştır. Bu işyerlerinden bilgisi alınan toplam ücretli çalışan sayısı 164.204’dır. Araştırmada kapsanan sektörlerde kadınlar, ücretli çalışanların %27,4’ünü oluşturmaktadır (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, 15.07.2018). Türkiye’de AB’ye kıyasla, kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının çok düşük olması, kadınların çoğunlukla kayıt dışı istihdam içerisinde yer alması, ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, istihdam edilen kadınların çoğunluğunun ise 10 kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışması, araştırma kapsamında yer alan kadınların sayısını düşürmektedir.

Dolayısıyla kadın sayısının erkeklere kıyasla çok düşük olması, araştırma sonuçlarında ister istemez bazı olumsuz sonuçların da ortaya çıkmasına neden olmakta ve karşılaştırma yapma olanağını kısıtlamaktadır. Özellikle araştırma kapsamında yer alan kadınların eğitim durumlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olması, toplamda cinsiyete dayalı ücret farkının kadınların lehine çıkmasına neden olmaktadır. Ancak eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı incelendiğinde durumun erkeklerin lehine olduğu açıkça görülmektedir. Bu durum Kazanç Yapısı Araştırması verileri incelendiğinde daha net anlaşılacaktır.

Çalışmada, AB ile Türkiye arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkı karşılaştırması, AB İstatistik Ofisi (EUROSTAT) verileri baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri de (eğitim ve meslek grubuna göre yıllık ortalama brüt ücret ve kazanç, cinsiyete dayalı ücret farkı) ele alınarak değerlendirilmiştir.

Bulgular

AB ve Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Tablo 1 ve **2**’de 2010 ve 2014 yıllarında AB’de eğitim durumuna göre saatlik ve yıllık ortalama brüt kazanç ile cinsiyete dayalı ücret farkı verileri yer almaktadır. **Tablo 1** ve **2**’de de görüldüğü üzere saatlik ve yıllık ortalama brüt kazançlar kadınlara kıyasla erkeklerde daha fazla olduğu görülmektedir. **Tablo 1**’de saatlik ortalama brüt kazanç erkeklerde toplamda 15.39 EURO iken kadınlarda 12.64 EURO’dur. Eğitime göre saatlik ücretlere bakıldığında ise 2010 ve 2014 yıllarında okul öncesi ve ilköğretim hariç eğitim seviyesi yükseldikçe cinsiyete dayalı ücret farkının giderek arttığı görülmektedir. **Tablo 1**’de yüksekokul ve üstü seviyesinde saatlik ortalama brüt kazanç erkeklerde 22.04 EURO, kadınlarda 16.9 EURO iken **Tablo 2**’de ise yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesinde erkeklerde 25.76 EURO ve kadınlarda 18.9 EURO’dur.

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği cinsiyete dayalı ücret farkı oranlarına bakıldığında daha iyi anlaşılmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı; erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Bu gösterge saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret ya da kazanç esas alınarak hesaplanabilmektedir (TÜİK, 2012: XVII; EUROSTAT, http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.Htm, 13.07.2018).

Tablo 1’de saatlik ortalama brüt kazançlar üzerinden hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkları incelendiğinde toplamda ücret farkının %16,4 olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı ise eğitim seviyesi yükseldikçe artmaktadır. Okul öncesi ve ilköğretim düzeyinde %18,1 iken yüksekokul ve üstü eğitim seviyesinde fark %23,3’e kadar yükselmektedir.

Tablo 2'de ise cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda %16,6 iken eğitim durumuna göre ücret farkı yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesinde %26,6'ya kadar arttığı görülmektedir.

Tablo 1: AB'de Eğitim Durumuna Göre Saatlik ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç ve Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010)

AB-28	Saatlik Ortalama Brüt Kazanç (EURO)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (EURO)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	14.1	15.39	12.64	30.902	34.624	26.661	16,4
Okul Öncesi-İlköğretim	9.36	10.08	8.26	20.825	22.715	17.919	18,1
Ortaokul	10.71	11.54	9.7	23.962	26.344	20.998	15,9
Lise-Meslek Lisesi	12.51	13.53	11.27	27.610	30.415	24.169	16,7
Yüksekokul ve Üstü	19.4	22.04	16.9	41.304	48.231	34.688	23,3

Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_16&lang=en;
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_30&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

Tablo 3'te Türkiye'de 2010 yılında yapılan Kazanç Yapısı Araştırması² kapsamında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği verileri görülmektedir. Toplam verilere bakıldığında kadınların erkeklere kıyasla hem saatlik hem de yıllık ortalama kazançlarının daha fazla olduğu ve cinsiyete dayalı ücret farkının da kadınların lehine (%-3,4) olduğu görülmektedir. Toplamda cinsiyete dayalı ücret farkının kadın lehine olması, ücretli çalışanların eğitim durumuna göre dağılımının incelenmesi ile açıklığa kavuşmaktadır. Buna göre, ücretli çalışan kadınların en yoğun buldukları eğitim durumu %35,3 ile yüksekokul ve üstü iken, erkekler için bu grup %27,4 ile ilkökul ve altıdır (TÜİK, 2012: ss. 1-4). Dolayısıyla tabloda eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkına bakıldığında ücretlerin erkek çalışanlar lehine olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Tabloya bakıldığında ücret eşitsizliğinin en fazla okul öncesi

² * 2010 Kasım ayı ve yıllık bilgileri referans alınarak 2011 yılında; sanayi, inşaat ve hizmet sektörleri kapsanarak örnekleme yöntemi ile seçilen 20.155 işyerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, işyerinde ücret karşılığında çalışan kişiler kapsamaktadır. Araştırmada kapsanan sektörler itibarıyla, ücretli çalışanların %75,4'ünün erkek ve %24,6'sının kadınlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2012: 22).

ve ilköğretim seviyesinde olduğu görülmektedir. Okul öncesi ve ilköğretim seviyesinde %16,8 olan fark ortaokul seviyesinde %16,2 ve lise ve meslek lisesi seviyesinde %12,3 oranına kadar gerilemiştir. Yüksekokul ve üstü seviyesinde ise tekrar artış göstererek %16,6'ya kadar yükselmiştir.

Tablo 2: AB'de Eğitim Durumuna Göre Saatlik ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç ve Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2014)

AB-28	Saatlik Ortalama Brüt Kazanç (EURO)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (EURO)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	15.23	16.6	13.75	33.545	37.479	29.230	16,6
Okul Öncesi-İlköğretim-Ortaokul	11.43	12.33	10.31	25.290	27.798	22.150	16,4
Lise-Meslek Lisesi	13.14	14.08	12.05	29.216	31.834	26.185	14,4
Yüksekokul ve Lisans	18.53	20.95	16.39	39.588	46.191	33.704	21,8
Y.Lisans ve Doktora	22.33	25.76	18.9	49.058	58.580	39.378	26,6

Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_16&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_30&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

Diğer yandan tabloda eğitim durumuna göre saatlik ortalama brüt kazançlara bakıldığında, okul öncesi ve ilköğretim seviyesinde saatlik ortalama brüt kazanç erkeklerde 2.62 EURO iken kadınlarda 2.18 EURO, yüksekokul ve üstü seviyesinde ise erkeklerde 7.67 EURO iken kadınlarda 6.4 EURO'dur. Diğer yandan tabloda açıkça görüldüğü üzere eğitim seviyesi arttıkça elde edilen kazançlarda da artışlar yaşanmaktadır. Dolayısıyla eğitimin elde edilecek kazançlar üzerinde doğrudan etkisinin olduğu görülmektedir. (Çiftçi ve Kangallı, 2015: 149; Taşkınsoy, 2008: 105-106). Özellikle Mincer (1974), Kiren Gürlü ve Üçdoğru (2007), Selim ve İlkaracan (2002) ve Onuk (2015) yapmış oldukları çalışmalarda; eğitim ile ücretlerin ilişkili olduğu ve eğitim seviyesinin arttıkça ücretlerin de arttığı belirtilmektedir.

Tablo 3: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Saatlik ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç ve Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010)

Türkiye	Saatlik Ortalama Brüt Kazanç (EURO)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (EURO)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	3.88	3.85	3.98	10.413	10.387	10.497	-3,4
Okul Öncesi-İlköğretim	2.54	2.62	2.18	6.687	6.924	5.527	16,8
Ortaokul	2.51	2.59	2.17	6.724	6.994	5.480	16,2
Lise-Meslek Lisesi	3.39	3.5	3.07	9.342	9.723	8.094	12,3
Yüksekokul ve Üstü	7.17	7.67	6.4	18.764	19.938	16.849	16,6

Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_16&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_30&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

Tablo 4'te ise 2014 yılında Türkiye’de yapılan Kazanç Yapısı Araştırması^{3*} kapsamında eğitim durumuna göre saatlik ve yıllık ortalama brüt kazanç ve cinsiyete dayalı ücret farkları yer almaktadır. Tabloda toplam verilere bakıldığında 2010 yılındaki araştırmaya benzer bir durum ortaya çıktığı görülmektedir. Saatlik ortalama brüt kazançlar erkeklerde 3.82 EURO iken kadınlarda 3.87 EURO’dur. Cinsiyete dayalı ücret farkı ise -%1,3 ile kadınların lehine olduğu tabloda görülmektedir. Toplamda kadınların lehine gözükürken bu durum, eğitim durumuna göre incelendiğinde ise tam tersine dönüşmektedir. Okul öncesi-ilköğretim-ortaokul eğitim seviyesinde erkeklerin saatlik ortalama brüt kazancı 2.68 EURO iken kadınların ise 2.25 EURO’dur. Eğitim seviyesi arttıkça hem gelirin hem de ücret farkının artmasıyla birlikte yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesinde saatlik ortalama brüt kazanç erkeklerde 16.96 EURO iken kadınlarda 13 EURO’dur.

^{3*} 2014 Kazanç Yapısı Araştırması; 2014 Kasım ayı ve yıllık bilgileri referans alınarak 2015 yılında, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflamasına (NACE Rev.2) göre B-N ve P-S sektörleri (sanayi, inşaat ve hizmet) kapsanarak örnekleme yöntemi ile seçilen 17.137 işyerinde uygulanmıştır. Araştırmada, işyerinde ücret karşılığı çalışan kişiler kapsamıştır. Araştırmada kapsanan sektörlerde kadınlar, ücretli çalışanların %27,4 ünü oluşturmaktadır (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, 11.07.2018).

Tabloda eğitim durumunda göre cinsiyete dayalı ücret farklarına bakıldığında ise okul öncesi-ilköğretim-ortaokul eğitim seviyesinde %16 olan farkın lise-meslek lisesi seviyesinde %12,5, yüksekokul ve lisans seviyesinde %17,1 ve yüksek lisans ve doktora seviyesinde ise %23,3 olduğu görülmektedir.

Tablo 4 : Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Saatlik ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç ve Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2014)

Türkiye	Saatlik Ortalama Brüt Kazanç (Euro)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (Euro)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	3.84	3.82	3.87	10.362	10.334	10.439	-1,3
Okul Öncesi- İlköğretim- Ortaokul	2.59	2.68	2.25	6.644	6.921	5.586	16,0
Lise-Meslek Lisesi	3.11	3.21	2.81	8.304	8.626	7.302	12,5
Yüksekokul ve Lisans	6.27	6.74	5.59	16.846	18.162	14.193	17,1
Y.Lisans ve Doktora	15.29	16.96	13	39.518	43.220	34.527	23,3

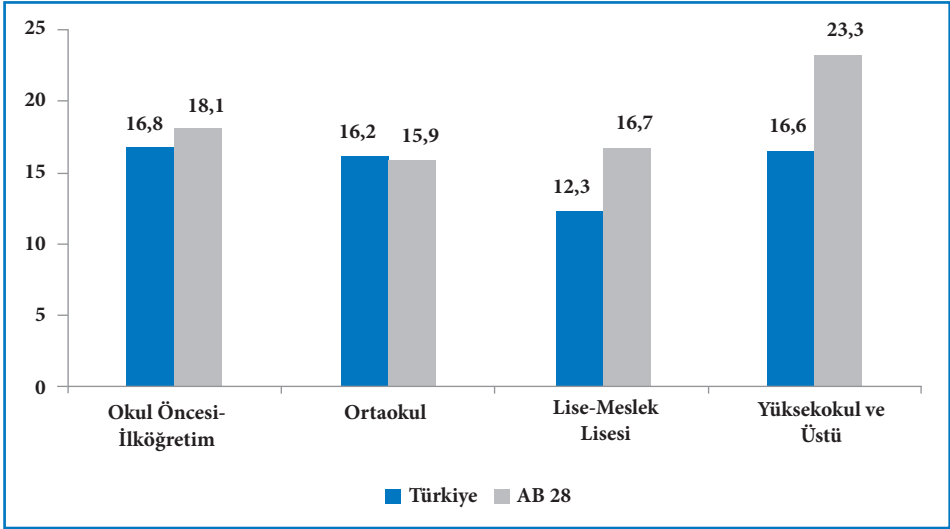
Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_16&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_30&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

Grafik 1’de Türkiye ve AB’de 2010 yılı verileri kapsamında cinsiyete dayalı ücret farkları karşılaştırılmıştır. Ortaokul eğitim seviyesinin haricinde diğer eğitim seviyelerinin hepsinde AB’de ücret farklarının Türkiye’den daha fazla olduğu görülmektedir. Ortaokul eğitim seviyesinde Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı %16,2 iken AB’de ise %15,9’dur. Özellikle Türkiye ve AB arasında lise-meslek lisesi ve yüksekokul ve üstü eğitim seviyelerinde cinsiyete dayalı ücret farkı oranları arasındaki farklar da giderek artış göstermektedir. Bu durum AB’de özellikle yönetici ve profesyonel meslek gruplarında yer alan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklarının daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

ILO’nun Küresel Ücret Raporu’nda; genel olarak cinsiyete dayalı saatlik ücret farkı Avrupa’da yaklaşık %20 iken ücretlilerin en üstteki %1’lik diliminde

bu farkın yaklaşık %45'e ulaştığı ve ayrıca ücretlilerin en üstteki %1'lik dilimi içinde yer alan erkek ve kadın CEO'lar söz konusu olduğunda ise farkın %50'nin üzerine çıktığı belirtilmektedir. Diğer yandan raporda cinsiyete dayalı ücret farkının ortalama ücretleri daha yüksek olan işletmelerde daha büyük olduğunu ve Avrupa'da ortalama ücretleri en yüksek %1'lik işletme diliminde ücret farkının yaklaşık %50 oranında olduğu yer almaktadır. Rapor ayrıca, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin işgücü piyasasında genç yaşlardan başlayarak var olduğunu, ancak 40 yaşından büyük işçilerde bu farkın daha da açıldığını göstermektedir (ILO, 2016: XIX; Onuk, 2017: 707).

Grafik 1 : Türkiye ve AB'de Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkları (2010)



Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

Tablo 5: AB’de Meslek Gruplarına Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazançlar (2010-2014)

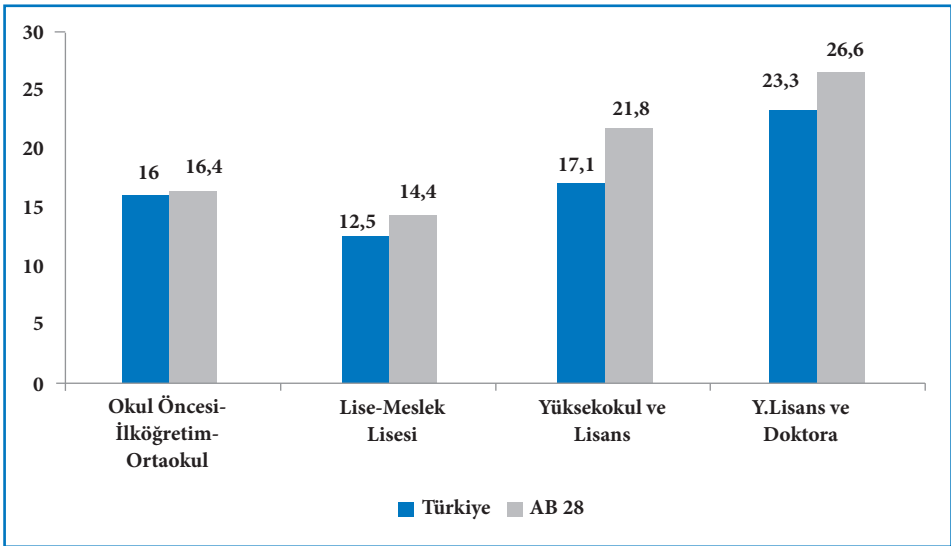
AB-28	2010 (EURO)			2014 (EURO)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Yöneticiler	60.107	68.281	44.547	65.770	74.629	49.485
Profesyonel Meslek Mensupları	41.361	49.329	34.545	44.628	52.682	37.706
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	35.629	40.447	30.457	37.457	42.115	32.698
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	26.915	29.362	25.535	30.167	32.816	28.558
Hizmet ve satış elemanları	22.036	23.734	21.203	23.445	24.798	22.802
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	22.441	23.193	19.107	24.527	25.068	20.989
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	24.298	25.625	15.395	26.781	28.231	17.227
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	23.355	24.712	17.454	24.666	26.094	18.469
Nitelik gerektirmeyen meslekler	18.839	20.851	16.972	19.881	21.611	18.425

Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_49&lang=en;
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_49&lang=en, 09.07.2018

Tablo 5’te AB’de Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) kapsamında meslek gruplarına göre 2010 ve 2014 yıllarında cinsiyete göre yıllık ortalama brüt kazançlar yer almaktadır. Tabloda özellikle yönetici ve profesyonel meslek gruplarında ücret eşitsizliğinin diğer meslek gruplarındaki eşitsizlikten daha fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin en az olduğu meslek grupları ise hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen meslekler ve büro hizmetlerinde çalışan elemanlardır. Ayrıca en yüksek kazancı elde eden meslek grubu yöneticiler (65.770 EURO) iken en düşük kazancı elde eden meslek grubu ise nitelik gerektirmeyen mesleklerdir (19.881 EURO). Kiren Gürler ve Üçdoğruk’un 2007 yılında yaptıkları çalışmada da, meslek gruplarına göre cinsiyete dayalı ücret farkının kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve profesyonel meslek gruplarında daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Grafik 2'de ise Türkiye ve AB'de 2014 yılı verileri kapsamında cinsiyete dayalı ücret farkları karşılaştırılmıştır. **Grafik 2** incelendiğinde Türkiye'ye kıyasla AB'de tüm eğitim seviyelerinde ücret farklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak burada, yöntem kısmında da belirtildiği gibi Türkiye'de Kazanç Yapısı Araştırması kapsamında yer alanlar içerisinde kadınların oranının çok düşük olması dikkate alınmalıdır. Ücret farkları, hem AB'de hem de Türkiye'de okul öncesi-ilköğretim-ortaokul eğitim seviyesinden sonra lise-meslek lisesi eğitim seviyesinde bir düşüş yaşamış ve sonrasında artarak devam etmiştir. Aynı zamanda **Grafik 1'**de de görüldüğü gibi **Grafik 2'**de de eğitim seviyesi arttıkça Türkiye ile AB'nin cinsiyete dayalı ücret farkları arasındaki fark da artış göstermektedir.

Grafik 2: Türkiye ve AB'de Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkları (2014)



Kaynak:EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

Tablo 6'da AB ülkeleri ve Türkiye'de 2006, 2010 ve 2014 yıllarına ait cinsiyete dayalı ücret farkları yer almaktadır. Türkiye'de ücret farklarının 2006 yılında %-2,2, 2010 yılında %-3,4 ve 2014 yılında da %-1,3 olarak kadınlar lehine olduğu görülmektedir. Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farklarının kadınların lehine olması yöntem kısmı ve **Tablo 3'**te belirtilmişti. Tabloda

AB ülkelerine bakıldığında cinsiyete dayalı ücret farklarının değişkenliği göze çarpmaktadır. 2014 yılı verileri kapsamında ülkeler arasında cinsiyete dayalı ücret farkları, farkın en düşük olduğu ülke olan Romanya (%4,5) ile en yüksek olduğu ülke olan Estonya (%28,1) arasında değişiklik göstermektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkının 2014 yılında AB’de ortalama %16,6 olduğu tabloda yer alırken çoğu ülkenin bu oranın altında olduğu görülmektedir. AB’de ortalama cinsiyete dayalı ücret farkının üzerinde yer alan ülkeler ise %28,1 ile Estonya, %22,5 ile Çekya, %22,3 ile Almanya, %22,2 ile Avusturya, %20,9 ile İngiltere, %19,7 ile Slovakya, %18,4 ile Finlandiya ve %17,3 ile Letonya’dır.

Tablo 6: AB Ülkeleri ve Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Farkları (2006-2010-2014)

	2006	2010	2014
AB-28	-	16,4	16,6
AB-27	17,7	16,5	16,6
Belçika	9,5	10,2	6,6
Bulgaristan	12,4	13,0	14,2
Çekya	23,4	21,6	22,5
Danimarka	17,6	15,9	16,0
Almanya	22,7	22,3	22,3
Estonya	29,8	27,7	28,1
İrlanda	17,2	13,9	13,9
Yunanistan	20,7	15,0	12,5
İspanya	17,9	16,2	14,9
Fransa	15,4	15,6	15,5
Hırvatistan	-	5,7	8,7
İtalya	4,4	5,3	6,1
Güney Kıbrıs	21,8	16,8	14,2
Letonya	15,1	15,5	17,3
Litvanya	17,1	14,6	13,3
Lüksemburg	10,7	8,7	5,4
Macaristan	14,4	17,6	15,1
Malta	5,2	7,2	10,6
Hollanda	23,6	17,8	16,1
Avusturya	25,5	24,0	22,2
Polonya	7,5	4,5	7,7

Tablo 6: AB Ülkeleri ve Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Farkları (2006-2010-2014)

	2006	2010	2014
Portekiz	8,4	12,8	14,9
Romanya	7,8	8,8	4,5
Slovenya	8,0	0,9	7,0
Slovakya	25,8	19,6	19,7
Finlandiya	21,3	20,3	18,4
İsveç	16,5	15,4	13,8
İngiltere	24,3	19,5	20,9
Türkiye	-2,2	-3,4	-1,3

Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Tablo 7 ve **Tablo 8**’de 2010 ve 2014 yılları eğitim durumlarına göre yıllık ortalama brüt ücret ve kazanç ile cinsiyete dayalı ücret farkları yer almaktadır. **Tablo 7**’de toplamda yıllık ortalama brüt ücret ve kazanç ile cinsiyete dayalı ücret farkı kadınların lehine görülmektedir. Toplam verilerin kadınların lehine gerçekleşmesinin nedeni **Tablo 3**’te açıklanmıştı. Ancak **Tablo 3**’te Türkiye’de toplam cinsiyete dayalı ücret farkı %-3,4 olarak yer alırken **Tablo 6**’da %-1,1 olarak yer almaktadır. Bu fark cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplama yönteminden kaynaklanmaktadır. AB’de cinsiyete dayalı ücret farkı saatlik ortalama brüt kazanç üzerinden hesaplanırken, Türkiye’de ise yıllık ortalama brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

Tablo 7: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret ve Kazanç İle Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010)

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret* (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç* (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	17.884	17.837	18.029	19.694	19.683	19.728	-1,1
İlkokul ve Altı	12.237	12.597	10.519	13.099	13.526	11.065	16,5
İlköğretim ve Ortaokul	12.192	12.571	10.470	13.043	13.505	10.949	16,7
Lise	15.117	15.531	13.969	16.414	16.907	15.049	10,1
Meslek Lisesi	18.759	19.442	15.647	21.280	22.195	17.109	19,5
Yüksekokul ve Üstü	31.486	33.574	28.184	35.383	37.878	31.437	16,1

Kaynak: TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718>, 11.07.2018

Tablo 7’de eğitim durumuna göre yıllık ortalama brüt ücret ve kazanç ile cinsiyete dayalı ücret farkına bakıldığında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği açık bir şekilde görülmektedir. Aynı zamanda tabloda ilköğretim ve ortaokul seviyesi haricinde eğitim seviyesinin arttıkça gelirlerin de arttığı görülmektedir. İlkokul ve altı seviyesinde yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 13.526 TL ve kadınlarda 11.065 TL iken yüksekokul ve üstü seviyesinde ise erkeklerde 37.878 TL ve kadınlarda 31.437 TL’dir. Eğitime göre cinsiyete dayalı ücret

* **Aylık ücret;** işveren tarafından ücretli çalışanlara referans ayında yapılan; temel ücret ödemeleri, fazla çalışma ödemeleri, vardiyalı çalışma/gece çalışması için yapılan ödemeler ve ücret niteliğindeki diğer düzenli ödemelerin toplamıdır. **Kazanç;** işveren tarafından referans döneminde ücretli çalışana yapılan; temel ücret ödemeleri, düzenli ödemeler, düzensiz ödemeler ve aynı yardım ödemelerinin toplamıdır. **Temel ücret ödemeleri;** işveren tarafından ücretli çalışanlara, referans döneminde, çalışılan ve çalışılmayan süreler için, hizmeti karşılığında ödenen ücretler toplamıdır. İkramiye, prim, sosyal yardım, fazla çalışma gibi ödemelerin dışında kalan, sadece brüt ücret olarak üzerinde anlaşılan ve hesaplanan bedeli kapsar. **Düzenli ödemeler;** işveren tarafından ücretli çalışanlara, referans döneminde nakdi olarak her ay düzenli olarak yapılan ikramiye, prim, nakdi sosyal yardım (aile ve çocuk yardımı, konut ve kira yardımı gibi düzenli sosyal yardımlar) vb. adı altındaki ödemelerin toplamıdır. **Düzensiz ödemeler;** işveren tarafından ücretli çalışanlara, düzenli aralıklarla olsa dahi her ay yapılmayan, ikramiye, prim, sosyal yardım vb. ödemelerin referans döneminde yapılan toplam miktarıdır. Yılın belirli dönemlerinde ödenen ikramiyeler, düzensiz olarak ödenen kar payı, prim vb. ödemeler, tatil yardımı olarak yapılan ödemeler, yakacak yardımı gibi yılda bir ya da iki kez yapılan sosyal yardım ödemeleri, evlenme, doğum ve ölüm yardımı olarak yapılan ödemeler, dini bayramlarda yapılan ödemeler, düzensiz ödemeler kapsamındadır (TÜİK, 2012: XVII-XVIII).

farkı %10,1 ile en az lise seviyesinde iken %19,5 ile en fazla meslek lisesi seviyesindedir. Özellikle meslek lisesi eğitim seviyesinde ücret farkının diğer eğitim seviyelerinden daha yüksek olmasının nedeni meslek liselerini erkeklerin kadınlara göre daha fazla tercih etmeleridir (MEB, 2017: 122).

Özellikle meslek okullarında eğitimi verilen mesleklerin daha çok erkek işi olarak kabul edilen ve erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde yer alan meslekler olması, meslek lisesi eğitim düzeyinde ücret farkının nedenini açıklamaktadır. Bu sektörlerde kadın çalışanların işin gerektirdiği niteliklere sahip olmasına rağmen sektöre erkeklerin egemen olması kadınların erkeklerden daha düşük ücretler almasına yol açmaktadır (Petersen vd., 1996: 1).

Tablo 8: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret ve Kazanç İle Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2014)

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	26.032	26.002	26.113	27.830	27.775	27.974	-0,4
İlkokul ve Altı	17.943	18.691	15.321	18.602	19.417	15.748	18,0
İlköğretim ve Ortaokul	17.879	18.433	15.593	18.476	19.081	15.981	15,4
Lise	20.207	20.712	18.831	21.222	21.758	19.760	9,1
Meslek Lisesi	26.217	27.342	22.010	28.143	29.561	22.842	19,5
Yüksekokul ve Üstü	46.729	50.468	41.490	51.405	55.633	45.483	17,8

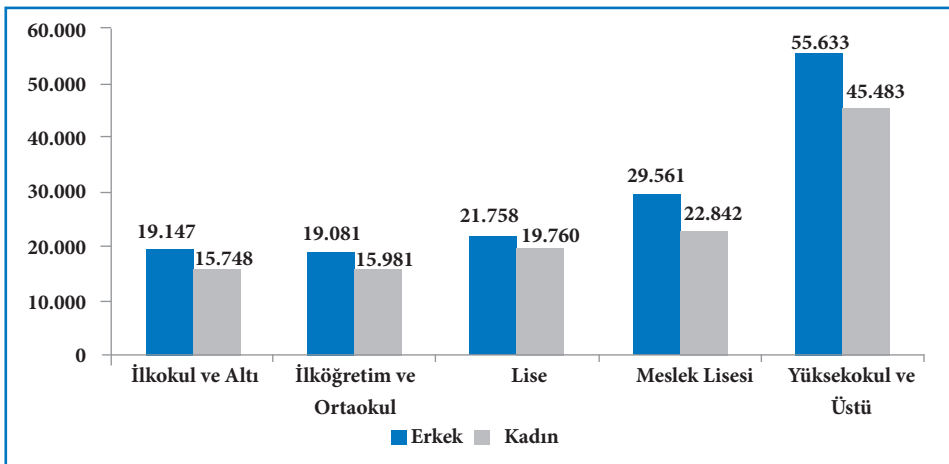
Kaynak: TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, 11.07.2018

Tablo 8’e bakıldığında ise 2010 yılına kıyasla 2014 yılında kazanılan gelirlerin arttığı açıkça görülmektedir. 2010 yılında yıllık ortalama brüt ücret 17.884 TL ve brüt kazanç 19.694 TL iken 2014 yılında ise yıllık ortalama brüt ücret 26.032 TL’ye ve brüt kazanç ise 27.830 TL’ye yükselmiştir. Aynı zamanda **Tablo 7’de** olduğu gibi **Tablo 8’de** de eğitim seviyesi arttıkça gelirlerin de arttığı görülmektedir. Toplam yıllık ortalama brüt ücret ve kazanç ile cinsiyete dayalı ücret farkı 2010 yılında olduğu gibi 2014 yılında da kadınların lehinedir. Toplamda cinsiyete dayalı ücret farkı %-0,4 kadınların lehine iken eğitim

durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı ilkököl ve altı seviyesinde %18, yüksekokul ve üstü seviyesinde ise %17,8 oranında gerçekleşerek cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin yüksek oranlarda olduğu görülmektedir. Yine 2010 yılında olduğu gibi 2014 yılında da cinsiyete dayalı ücret farkının en az olduğu eğitim seviyesi %9,1 ile lise seviyesi iken en fazla olduğu eğitim seviyesi ise %19,5 ile meslek lisesi eğitim seviyesidir.

Grafik 3'te Türkiye'de 2014 yılı kapsamında cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama brüt kazançlar yer almaktadır. Erkeklerin tüm eğitim seviyelerinde kadınlara kıyasla daha fazla kazandığı **Grafik 3** yardımıyla daha iyi görülmektedir. Grafikte hem erkek hem de kadın ücretli çalışanların kazançlarının, genellikle eğitim durumu ile doğru orantılı olarak yükseldiği görülmektedir. Erkeklerin yıllık ortalama brüt kazançları ilkököl ve altı seviyesinde 19.417 TL iken meslek lisesi seviyesinde artarak 29.561 TL'ye kadar yükselmiş, yüksekokul ve üstü seviyesinde ise kazançlar yaklaşık 2 kat artış göstererek 55.633 TL'ye kadar yükselmiştir. Kadınlarda ise ilkököl ve altı seviyesinde 15.748 TL olan brüt kazanç meslek lisesi seviyesinde 22.842 TL ve yüksekokul ve üstü seviyesinde ise yaklaşık 2 kat artışla 45.483 TL'ye yükselmiştir.

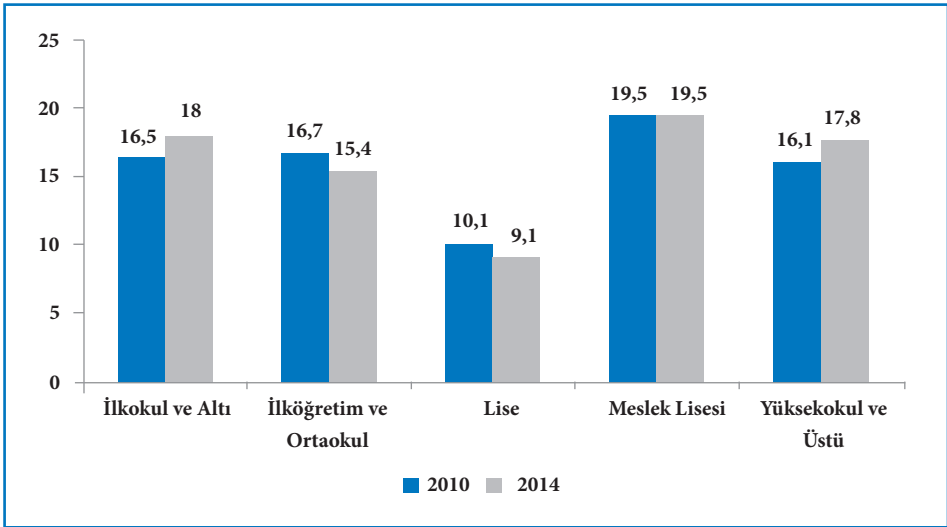
Grafik 3: Türkiye'de Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (2014)



Kaynak: TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, 11.07.2018

Grafik 4'te ise 2010 ve 2014 yıllarında Türkiye'de eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkları karşılaştırılmıştır. Grafığe bakıldığında ilkokul ve altı seviyesinde ücret farkında artış yaşanırken (%16,5'dan %18'e) ilköğretim ve ortaokul (%16,7'den %15,4'e) ile lise seviyesinde (%10,1'den %9,1'e) azalma meydana gelmiştir. Ücret farkı meslek lisesi seviyesinde (%19,5) aynı kalırken, yüksekokul ve üstü seviyesinde ise (%16,1'den %17,8'e) artış yaşanmıştır.

Grafik 4: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre 2010 ve 2014 Yılı Cinsiyete Dayalı Ücret Farkları



Kaynak: TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718>; <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, 11.07.2018

Tablo 9'da Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) kapsamında Türkiye'de 2010 yılı meslek grubuna göre yıllık ortalama brüt ücret ve kazanç ile meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı yer almaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı meslek gruplarına göre incelendiğinde, "yöneticiler" meslek grubu hariç, diğer tüm meslek gruplarında erkeklerin ücreti lehine olduğu görülmektedir. Özellikle bu durum AB ve Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği başlığı altında **Tablo 3**'te açıklanmıştı. Meslek gruplarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı en az %6,1 ile "büro hizmetlerinde çalışan elemanlar" ile %7,4 ile "hizmet ve satış elemanları" ve "teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları"dır. Ücret farkının en fazla olduğu

meslek grupları ise %24,1 ile “tesis ve makine operatörleri ve montajcılar” ile %19,4 ile “profesyonel meslek mensupları”dır.

Tablo 9: Türkiye’de Meslek Grubuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret ve Kazanç İle Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010)

Türkiye	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç(TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Yöneticiler	43.825	43.073	46.201	49.170	48.198	52.242	-7,3
Profesyonel Meslek Mensupları	31.520	34.549	27.861	33.974	37.557	29.647	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22.082	22.536	20.865	24.628	25.283	22.872	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18.875	19.383	18.203	21.478	22.066	20.700	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12.922	13.167	12.188	13.787	14.076	12.919	7,4
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14.091	(*)	(0)	14.561	(*)	(0)	(*)
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.278	15.586	13.004	16.921	17.297	14.151	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13.336	13.851	10.518	14.644	15.144	11.266	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12.075	12.449	10.713	13.032	13.513	11.276	13,9

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718>, 11.07.2018

(*) Gizlenmiş verilerin aritmetik işlem sonucu elde edilmesini önlemek amacı ile verilmemiştir.

(0) Gözlem değerleri güvenilir tahminler için yeterli değil

Özellikle “tesis ve makine operatörleri ve montajcılar” meslek grubu, erkek işi olarak kabul edilen ve erkek çalışanların daha yoğun oldukları bir alan olduğu için ve işin gerektirdiği niteliklere sahip kadın çalışanların olmasına rağmen bu meslek grubuna erkeklerin daha hâkim olması, ücret farkının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek çıkmasına neden olmuştur.

Diğer yandan, tabloda en yüksek yıllık ortalama brüt kazancı 49.170 TL ile “yöneticiler” meslek grubunda çalışanların elde ettiği görülmektedir. Bu meslek grubunu 33.974 TL ile “profesyonel meslek mensupları” izlemektedir. En düşük yıllık ortalama brüt kazancı ise 13.032 TL ile “nitelik gerektirmeyen meslekler” elde etmekte, bu grubu 13.787 TL ile “hizmet ve satış elemanları” izlemektedir.

AB ve Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Kapsamında Yasal Düzenlemeler

İstatistiklerden görüldüğü üzere ücret ayrımcılığı, geçmişte olduğu gibi günümüzde de kadın çalışanların sıkça karşılaştıkları önemli sorunlardan bir tanesidir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin önlenmesi için ortaya çıkış nedenlerinin doğru bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Özellikle kadınların erkeklere kıyasla daha fazla yarı zamanlı ve daha düşük ücretli işlerde çalışması ve daha az eğitilmiş olmaları cinsiyete dayalı ücret farkının açıklanmasında yetersiz kalmaktadır. Örneğin kadınların yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu AB’de bile cinsiyete dayalı ücret farkının ortalama %16,6’ya ulaşması, bu farkın arka planında daha farklı nedenlerin olduğunu bize göstermektedir. Özellikle bu nedenler arasında; kadınların ücretsiz çalışma saatlerinin erkeklere kıyasla daha fazla olması, kadınların erkeklere kıyasla daha az promosyon (ödül) alması, kadınların çocuk ve yaşlı bakımı için işlerine ve kariyerlerine ara ya da son vermek zorunda olması, kadınların iş yerinde terfi etmede karşılaştıkları cam tavan sendromu vb. nedenler sayılabilir (Ceylan-Ataman, 2017).

Geçmişten günümüze AB’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin giderilmesine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması’nın 119.maddesi ön plana çıkmaktadır. Bu madde, eşit işe eşit ücret ilkesinden hareketle uzun yıllar

AB'nin kadın-erkek eşitliğine yönelik tek yasal düzenlemesi olmuştur. 1974 yılında kabul edilen sosyal eylem programı ile birlikte kadın ve erkeğe eşit muamelenin de aralarında bulunduğu dört eylem alanı oluşturulmuştur. 1975 yılında 75/117/EEC sayılı kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ve 1976 yılında da 76/207/EEC sayılı işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına yönelik direktifler kabul edilmiştir. 1989 yılında kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'nda yer alan 12 temel hak içerisinde erkek ve kadınlara eşit muamele hakkı kapsamında eşit işe eşit ücret ve meslek, sosyal koruma, eğitim, mesleki eğitim, kariyer fırsatlarına erişimde eşit imkânlarla sahip olma hakkına yer verilmiştir (Yılmaz, 2017: 195; Çelik, 2004: 38; Saka, 2010: ss. 15-28).

1993 yılına gelindiğinde imzalanan Maastricht Antlaşması'nın eki olan Sosyal Politika Protokolü'nde; eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi hükmüne yer verilmiştir. 1997 yılında imzalanan ve 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile birlikte kadın ve erkek eşitliği, AB'nin temel görevlerinden biri olarak belirlenmiştir. 2000 yılında kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın "erkekler ve kadınlar arasında eşitlik" başlıklı 23.maddesinde; eşitliğin istihdam, çalışma ve ücret konularını içerecek şekilde tüm alanlarda sağlanması gerektiği belirtilmiştir. 2000 yılında oluşturulan Sosyal Politika Gündemi ile cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine vurgu yapılmış ve bu kapsamda 2000-05 yıllarını içeren Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi kabul edilmiştir. 2005 yılında oluşturulan ikinci Sosyal Politika Gündemi ile fırsat eşitliği bağlamında; cinsiyete dayalı ücret farkı, daha fazla sayıda kadının işgücüne katılımının sağlanması, cam tavan, iş ve aile hayatının dengelenmesi gibi konuların geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine ilişkin Kadın-Erkek Eşitliği Avrupa Enstitüsü'nün kurulması önerilmiştir (Bolcan, 2010: ss. 254-256).

2006-2010 Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası, 2010 Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi, 2010 Kadınlar Şartı, 2010-2015 Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji, 2016-

2019 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Taahhütleri kapsamında; kadın istihdamının arttırılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, eşit ve eş değerde işe eşit ücret, kadın girişimciliğin desteklenmesi ve kadın yoksulluğu ile mücadele, karar alma süreçlerinde eşitliği yakalama, toplumsal cinsiyet temelli şiddete son verilmesi, esnek çalışma düzenlemelerinin yapılması, çocuk ve yaşlı bakımının desteklenmesine yönelik önlemlerin alınması gerekliliğine dikkat çekilmiştir (Yılmaz, 2017: 202-204; Ceylan-Ataman, 2017).

Türkiye’de ise ücret eşitsizliğinin önlenmesine yönelik çeşitli düzenlemeler ile kabul edilen uluslararası sözleşmeler mevcuttur. Bunlardan ilki; Anayasa’nın 10.maddesi; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” ifadesidir. Ayrıca Anayasa’nın 55.maddesinde; “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır” hükmüne yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 5.maddesinde ise doğrudan ücret eşitsizliğe yönelik bir düzenleme yer almaktadır. İlgili maddede; “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” ifadelerine yer verilmiştir.

Diğer taraftan Türkiye’nin kabul etmiş olduğu uluslararası sözleşmeler kapsamında da ücret eşitsizliğinin önlenmesine yönelik önemli düzenlemeler mevcuttur. Bunlardan en önemlisi Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (International Labour Organization-ILO) 1951 yılında kabul ettiği 100 sayılı Ücret Eşitliği Sözleşmesi ile 1958 yılında kabul ettiği 111 sayılı İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi’dir. ILO’nun temel sözleşmelerinden olan

bu iki sözleşme Türkiye tarafından 1967 yılında onaylanmıştır. 100 sayılı sözleşmede; eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğinin sağlanması, cinsiyete dayalı bir ayrımın olmaması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. 111 sayılı sözleşmede ise; iş ve meslek edinmede ırk, renk, din, cinsiyet, siyasi görüş ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamayacağı ve edinilen iş veya meslekte muamele eşitliğinin sağlanması gerektiğine dikkat çekilmektedir. (Tokol, 2017: 34-35; ÇSGB, 1998: ss. 246-316).

Ayrıca, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1948 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından 1949 yılında onaylanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23.maddesinde; herkese çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı, hiçbir ayrım gözetmeden eşit iş için eşit ücret hakkı, herkese kendisi ve ailesi için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayacak adil ücret hakkına yer verilmiştir. BM'nin 1979 yılında kabul ettiği ve Türkiye'nin de 1985 yılında onayladığı Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 11.maddesinde ise; kadınların sosyal yardımlar da dâhil olmak üzere eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkının sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Bunlara ek olarak Avrupa Konseyi'nin 1999 yılında yürürlüğe koyduğu ve Türkiye'nin de 2007 yılında onayladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 20.maddesinde de; istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı düzenlenmiştir. (Tokol, 2017: 82-133; https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html, 15.07.2018).

Sonuç

Günümüzde hem Türkiye'de hem de AB'de olsun cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği kadınlar için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Özellikle ücret eşitsizliğini önlemeye yönelik yapılan yasal düzenlemelerin amacına ulaşmadığı görülmektedir. Devlet tarafından kadınların sorumluluklarını azaltacak düzenlemelerin azlığı (çocuk ve yaşlı bakımı, doğum izni, ebeveyn izni vb.), işverenlerin yasalara rağmen eşit işe eşit ücret vermemesi, kadın çalışanların başka bir iş bulamayacağı ya da çalışmaya mecbur kaldıkları için

ücret eşitsizliğine razı gelmesi ve bu konuda toplumun yeterli bilince sahip olmaması sorunun geçmişten günümüze devam etmesine neden olmaktadır. Öncelikle ücret eşitsizliğinin kısa vadede azaltılabilmesi ve uzun vadede önlenebilmesi için eşitsizliğin nedenlerinin doğru bir şekilde belirlenmesi ve bu kapsamda gerekli düzenlemelerin yapıpıp etkin bir şekilde uygulanması sağlanmalıdır.

Sanayi Devrimi öncesinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, Sanayi Devrimi sonrasında ise ucuz işgücü olarak görülmeye başlamış ve erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalıştırılmışlardır. Sanayi Devrimi'nden bugüne kadınlar için oluşan ucuz işgücü algısı halen daha devam etmektedir. Özellikle işverenlerin; kadınların ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi nedenlerle verimli çalışamayacağı, kadınların sorumluluklarının fazla olması nedeniyle işlerine daha az enerji, zaman ya da dikkat göstermesine neden olacağı ve kadınların ailenin geçimini sağlamak değil de sadece aileye ek gelir getirmek amacıyla çalıştığı düşüncesine sahip olması, ücret eşitsizliğinin önemli nedenlerinden bir tanesidir.

Diğer yandan toplumsal cinsiyet kapsamında kadınlara yüklenen rollerin fazla olması (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı) ve kadınların fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi biyolojik dezavantajlar da ücret eşitsizliğinin nedenlerinden bir diğeridir. Bu kapsamda kadınlara yüklenen rolleri ve sorumlulukları azaltabilecek ve kadınların daha verimli ve üretken çalışabileceği çeşitli düzenlemelerin (işyerlerinde kreş ve emzirme odaları, doğum ve emzirme izni, evde ve kurumda yaşlı bakımı, ebeveyn izni vb.) yapılması ve etkin bir şekilde uygulanması ücret eşitsizliğinin azaltılmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda kadın çalışanların erkek çalışanlarla eşit çalışma koşullarına sahip olabilmesi için çeşitli yaptırımların uygulanması ve kadın çalışanların eğitim seviyesinin yükselmesini sağlayacak politikaların hayata geçirilmesi de daha fazla ve daha eşit ücretler alma noktasında önem arz etmektedir.

Ayrıca çalışanların hak ve çıkarlarını koruyan sendikalara kadın çalışanların olumsuz bakış açıları ve düşük sendikalaşma oranları, onların hak ve çıkarlarını korumada güçlü bir ses çıkarmalarını engellemektedir. Sendikalar daha fazla sayıda kadın çalışanı kendi bünyelerine katmaları ve aynı zamanda karar alma mekanizmaları ve süreçleri içerisine dâhil etmeleri, kadın çalışanların çalışma

hayatındaki sorunlarını az da olsa çözüme kavuşturacaktır. Sendika üyesi olan kadınlar ve sendikaların karar alma süreçleri ve yönetici pozisyonlarında daha çok sayıda kadın çalışanın bulunması ile hem sendikalar kendilerinin varlığı için önemli olan bir kaynağı aktif hale getirme fırsatını elde edecek hem de kadın çalışanların daha eşit ücret alabilme, daha iyi bir mesleki eğitim, annelik/ebeveyn/yıllık izinleri alabilme hakkı, sosyal sigorta ödeneklerine erişme konusunda daha kapsamlı sosyal ve ekonomik politikalar için mücadele etme şansına sahip olacaklardır.

Bunlara ek olarak ücret eşitsizliğinin önlenmesine yönelik farkındalık yaratmak ve toplumun bilinçlendirilmesi de önemlidir. Özellikle bu kapsamda ilki 2011 yılında gerçekleştirilen ve her yıl düzenlenen Avrupa Eşit Ücret Günü; kadın ve erkekler arasında ücret farklılıklarının olduğunu ve kadınların aynı ücreti kazanabilmek için erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda olduğu konusunda farkındalık yaratmak ve toplumun bilinçlendirilmesini hedeflenmektedir. Eşit Ücret Günü'nde, hükümet ve işletmeleri ücret politikalarını değiştirmeye zorlamak, bilinmeyen ücret farklılıklarını görünür hale getirmek ve kamuoyunda tartışma ortamı oluşturmak gibi faaliyetler yapılmaktadır (<http://www.abbilgi.eu/tr/assets/docs/gender-pay-gap-event-tr.pdf>).

Ücret eşitsizliğinin önlenmesi, özellikle ortaya çıkarmış olduğu ekonomik ve sosyal maliyetlerin de oluşmasını engelleyecektir. Ücret eşitsizliği kadın işgücünün verimliliğini düşürerek hem gelir kaybına hem de gizli işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Diğer yandan ücret eşitsizliği işgücü piyasasına yeni girecek olan kadınları da olumsuz olarak etkilemekte ve kadınlar hak ettikleri ücreti alamadıkları için piyasa dışında kalmayı tercih etmektedirler. Ücret eşitsizliğinin önlenmesiyle kadınlar açısından verimlilik ve üretim artışı, ekonomik gelişme, ekonomik özgürlük, yoksulluğun azalması, emeklilik maaşlarında eşitlik, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının da artması sağlanmış olacaktır.

Kaynakça

- AB Bilgi Merkezi (2016), “Avrupa Eşit Ücret Günü–Farkı Kapatmanın Zamanı Geldi”
<http://www.abbilgi.eu/tr/assets/docs/gender-pay-gap-event-tr.pdf>, 11.07.2018
- Bolcan, A.E. (2010), “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, Çalışma ve Toplum, 2010/1, ss. 253-276
- Ceylan-Ataman, B. (2017), “Cinsiyetler Arasındaki Ücret Farkını Kapatmaya Yönelik Avrupa Birliği Politikası ve Stratejileri, İşgücü Piyasasına ve Ekonomiye Etkileri, AB Ülkelerinden İyi Uygulamalar”, <http://www.abbilgi.eu/tr/assets/docs/equal-pay-equal-work-publication-tr-final.pdf>, 11.07.2018
- Çakır, Ö. (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.31, ss. 25-47
- Çelik, A. (2004), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci-1”, Sendikal Notlar, S.24, ss. 30-55
- Çiftçi, C. ve Kangallı, S. G. (2015), “Eğitim ve Gelir”, Ege Akademik Bakış, C.15, S.1, ss. 141-152
- ÇSGB (1998), ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Yayın No: 86, Ankara
- Dayıoğlu, M. ve Kasnakoğlu, Z. (1997), “Kentsel Kesimde Kadın Ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”, ODTÜ Gelişme Dergisi, 24(3), ss. 329-361
- Duruoğlu, T. (2007), “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi, S.24, ss. 61-76
- EUROSTAT, http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses2014_esms.htm, 13.07.2018
- EUROSTAT, http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.Htm, 13.07.2018
- EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_16&lang=en, 09.07.2018
- EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_30&lang=en, 09.07.2018
- EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018

- EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_16&lang=en, 09.07.2018
- EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_30&lang=en, 09.07.2018
- EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 09.07.2018
- ILO (2016), Global Wage Report 2016/17, Geneva
- İlkkaracan, İ. ve Selim, R. (2007). "The Gender Wage Gap in The Turkish Labor Market", *Labour* 21(3), pp. 563-593
- Kaya, G. ve Selim, R. (2018), The Gender Wage İnequality in Turkey, *PressAcademia Procedia (PAP)*, V.7, pp. 408-413
- Kiren Gürler, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007), "Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması", *Journal of Yasar University*, 2(6), ss. 571-589
- MEB (2017), Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2016/17, Ankara
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earning*, Columbia University Press, New York
- Onuk, P. (2017), "Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2017/2, ss. 703-720
- Özkan, G. S., ve Özkan, B. (2010), "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı Ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 1(24), ss. 91-104
- Petersen, T. vd., (1996), "The Within-Job Gender Wage Gap: The Case Of Sweden", *The Industrial Institute For Economic and Social Research, Working Paper No.470*, pp. 1-25
- Saka, Y. (2010), "Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi Ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu", *Avrupa Birliği Uzmanlığı Yeterlik Tezi*, Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Ankara
- Tansel, A. (1999), "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials And Gender in Turkey", *Economic Growth Center Yale University, Discussion Paper No.797*, pp. 1-28

Taşkınsay, C. (2008), “Eğitim Seviyesinin Kişi Gelir Düzeyine Etkileri: Türkiye”, T.C. Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, ss. 91-107

Tokol, A. (2017), Uluslararası Sosyal Politika, 3.bs., Bursa, Dora Yayınevi

TÜİK (2012), Kazanç Yapısı Araştırması 2010, Yayın No: 3643, Ankara

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718>, 11.07.2018

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, 11.07.2018

UNICEF, https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html, 15.07.2018

Yılmaz, B. O. (2017), “Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisine Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikaları Nerede Duruyor?”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S.54, ss. 192-213