

TÜRKİYE’DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: İŞVEREN YÖNLÜ BİR ANALİZ

Bekirhan HALAÇLI *

Hacer Simay KARAALP-ORHAN **

ÖZ

Bu çalışmada Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği işveren (emek talebi) açısından ele alınmıştır. Bu amaçla analizde 81 ilde yayımlanmış, özel sektör işverenleri tarafından ücret bilgileri girilmiş tam zamanlı iş ilanlarından oluşan 2018 yılı İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) açık iş ilanları veri seti kullanılmıştır. Çalışmada sıklık analizleri ve yüzdeler hesaplanarak yatay kesit veri analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Türkiye’de erkeklere kadınlardan daha yüksek ücret öndendiği tespit edilmiştir. Ücret ortalaması (kadın ve erkekler için) en yüksek inşaat sektöründe, en düşük tarım sektöründe bulunmuştur. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ise en fazla tarım sektöründe ve sırasıyla hizmetler, sanayi, inşaat sektörlerinde gözlenmiştir. Kadınlar ortalama olarak en yüksek ücreti teknik mesleklerde (teknik ressamlık, mühendislik, teknikerlik vb.) alırken, erkekler uzmanlık gerektiren mesleklerde (genel müdürlük, usta öğretici, şoför, bilgisayar programcısı, kontrolör, şef, amir, eksper vb.) almıştır. Kadınlara en yüksek ücret Afyonkarahisar, Kars ve İstanbul; en düşük ücret Iğdır, Diyarbakır ve Kırıkkale’de ödenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça alınan ücret düzeyi (kadın ve erkekler için) artmasına rağmen tüm eğitim kademelerinde kadınlar erkeklerden daha düşük ücret aldığı bulunmuştur. Kadınlar en yüksek ücreti 20-24 yaş aralığında alırken, ücret düzeylerinin evlilik yaşıyla paralel olarak azaldığı, erkeklerin ise en yüksek ücreti 30-34 yaş aralığında aldığı ve ücretlerin tecrübeye göre arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kavramlar: Ücret, Eşitsizlik, İşveren, Toplumsal Cinsiyet, İŞKUR.

Jel Kodları: J31, J16, J7.

Atf Önerisi /Cited as (APA): Halaçlı, B. & Karaalp- Orhan, H. S. (2022). Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: işveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 65-90. DOI: 10.18070/erciyesiibd.973090.

* Doktora öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, bhalacli09@posta.pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8038-6569>

** Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, skaraalp@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9889-1494>

Geliş/Received: 19.07.2021

Kabul/Accepted: 16.11.2021

GENDER WAGE INEQUALITY IN TURKEY: AN EMPLOYER-SIDE ANALYSIS

ABSTRACT

This study aims to analyze the gender wage gap in Turkey in terms of the employer (labour demand) perspective by using full-time private-sector job vacancy posts published by İŞKUR (Turkish Employment Agency) for 81 provinces in 2018. Cross-sectional data analysis was performed by calculating frequency analyzes and percentages. Results show that women get paid less than men. The highest average wage was paid in the construction sector, the lowest wage was paid in the agricultural sector. Gender-based wage inequality was found in agriculture, services, industry, and construction sectors, respectively. While the highest-paying jobs for women were found in technical professions (draftsmanship, engineering, technician, etc.), it is found in general directors and professions that require expertise (master trainer, driver, computer programmer, controller, supervisor, expert, etc.) for men. The highest wages were paid to women in Afyonkarahisar, Kars, Istanbul and the lowest average wage was paid in Iğdır, Diyarbakır, Kırıkkale, respectively. Wages rise as education increases; however, women earn lower wages than men at all levels of education. Women earn the highest wage between the ages of 20-24, wages decrease in parallel with marriage age. Men, earn the highest wage between the ages of 30-34 and the wages increase according to experience.

Keywords: Wage, Inequality, Employer, Gender, İŞKUR.

Jel Codes: J31, J16, J7.

GİRİŞ

Geçmişten günümüze, kadınlar üretim sürecinin önemli bir parçası olmasına karşın çalışma hayatından dışlanmakta ve ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadır. İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın temelinde cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşma yer almaktadır. Günümüzde de halen birçok toplumda, cinsiyete dayalı iş bölümü ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlara ve erkeklere farklı roller verilmektedir. Bu rollerin temelini oluşturan, ataerkil bakış açısının baskın olduğu toplumlarda kadınlar çocuk ve yaşlı bakımı, yemek, temizlik gibi ev işlerini yapmakla sorumlu tutulmaktadır. Kadının çalışma hayatına girmesi başta eşin ve toplumun ondan beklediği sorumluluklarda bir değişikliğe yol açmamakta, dolayısıyla kadınların iş/aile dengesinin sağlanması sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kadınlar göz önünde olmayan, pasif ve niteliksiz pozisyonlarda ve “kadın işi” olarak adlandırılan işlerde çalışmayı tercih etmekte (cinsiyete dayalı yatay mesleki katmanlaşma) ya da işverenler tarafından bu pozisyonlara yönlendirmekte, bazen de işten çıkarılmakta ya da işi bırakmak zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda, işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar içinde yer alan kadınlara yönelik eşitsizlikler yalnızca işe alımda değil, terfi etmede (cam tavan), firma içi eğitim almada ve ücretlendirmede de ortaya çıkmaktadır. Bu durum işgücü piyasasında cinsiyete dayalı dikey katmanlaşma olarak ortaya çıkmaktadır. Bu cinsiyetçi süreçte, erkeğin emeğine kıyasla kadınların ücretli

çalışarak aile gelirine katkısı “tamamlayıcı yardım” olarak görülmekte ve kadınların ücretli emeğinin değeri düşürülmektedir (Arias, 2001). Kadınlara yönelik ayrımcılık kapsamında değerlendirilen cinsiyete (cinsiyetçi) dayalı ücret eşitsizliğinde, kadınlar erkeklerle aynı işi yapmalarına, aynı beşerî sermaye, aynı verimlilik ve kıdeme sahip olmalarına rağmen işveren tarafından ucuz ya da geçici işgücü olarak kabul edilmekte ve erkek çalışanlara göre daha az ücretlendirilmektedir. Ortodoks iktisatçılara göre, mesleki katmanlaşma beşerî sermayenin boşa harcanmasına, işgücü piyasasında katılmanın artmasına, kadın yoksulluğunun artmasına ve gelir dağılımında adaletsizlik gibi birçok soruna neden olmaktadır.

Birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kadınlar, geleneksel ve toplumsal rol ve sorumluluklar altında çalışma hayatına girmekte ve birçok eşitsizliğe maruz kalmaktadır. Türkiye’de birçok farklı sektör ve meslek grubunda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gözlenmekte olup ILO-TÜİK ((International Labour Organization) Uluslararası Çalışma Örgütü-Türkiye İstatistik Enstitüsü) (2020) tarafından yayınlanan rapora göre 2018 yılında Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak tespit edilmiştir. TÜİK (2021a) kazanç yapısı araştırması verilerine göre 2018 yılında cinsiyete dayalı ücret farkının (%8.1) erkek ücretinin lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin olup olmadığını işveren (emek talebi) perspektifinden incelemektir. Bu amaçla, çalışmanın analizinde 2018 yılı İŞKUR tam zamanlı özel sektör açık iş ilanları verileri kullanılmıştır. Literatürdeki birçok çalışmada cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği çalışanlara (emek arzı) yönelik analizler üzerinden irdelenmiş olup, bu çalışmada Türkiye’de özel sektör işverenleri tarafından verilen 2.393.986 iş ilanından oluşan İŞKUR veri seti kullanılarak işveren (emek talebi) bakış açısı ile kadınlara yönelik ücret ayrımcılığı incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, çalışma, işveren yönlü bakış açısı ve açık iş ilanından oluşan İŞKUR veri setinin ilk defa kullanılması nedeniyle önem arz etmektedir. Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün ardından, birinci bölümünde kuramsal yapı ele alınmış, ikinci bölümde Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret farkı güncel veriler kapsamında incelenmiş, üçüncü bölümde literatür özetlenmiş, dördüncü bölümde ücret verileri analiz edilmiş ve son bölüm olan beşinci bölüm ile sonuçlar değerlendirilerek, çalışma tamamlanmıştır.

I. TOPLUMSAL CİNSİYET VE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ

Toplumsal yaşam ve çalışma yaşamında kadınlara yönelik ayrımcılığın kökeninde toplumsal cinsiyet normları ve buna bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyete dayalı iş bölümü yer almaktadır.

A. TOPLUMSAL CİNSİYET

“Toplumsal cinsiyet”, cinsiyet temelinde ortaya çıkan biyolojik özelliklerin toplumsal durum ve davranışlara yansımaya yönelik olarak kullanılan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Parsons ve Bales (1955), toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyet rollerine bağlı olarak toplum içerisinde kendilerinden beklenen davranışları göstermeleri olarak tanımlamaktadır. Rol, bireylerin toplumun istediği davranışa yönelik gerçekleştirdiği davranış kalıpları olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet ve rol arasındaki ilişkide de her zaman iki cinsiyetin rolü (erkek ve kadın) ve aralarındaki ilişki yer almaktadır. Cinsiyet rolleri bağlamında, kadın ve erkek ayrımcılığının temeli tarihsel olarak toplumdaki iş bölümü sürecinin başlamasına dayanmaktadır (Vatandaş, 2011, s. 34-35). Gerek toplumsal yaşamda gerekse çalışma yaşamında kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün derecesi, her toplumun kendine özgü tarihsel ve kültürel öğelerine göre farklılıklar göstermekte olup, kadınların daha çok ev içi faaliyetleri (çocuk (yaşlı) bakımı ve ev işleri), erkeklerin ise ev geçindirme ve kamusal alandaki sorumluluklarını yerine getirmelerine dayanmaktadır (Coşkuner Aktaş ve Çiçek, 2021, s. 6). Oakley (1972) de toplumsal cinsiyet ile kadın ve erkek arasında toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır. Zira iş ve aile ilişkileri arasında toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi kaçınılmazdır. Bu durum kimi zaman ev dışında ücretli çalışan kadınların birinci sorumluluk faaliyeti olarak görülen işleri erkek ile paylaş(a)maması/destek al(a)maması ile yük ve sorumluluklarının artması ve çalışma hayatında verimliliğinin/performansının düşmesi olarak ortaya çıkarken, kimi zaman kadınlar aleyhine cinsiyete dayalı mesleki ayrışma ve kadınların yalnızca cinsiyetlerine dayalı olarak işe girme, terfi etme (cam tavan), firma içi eğitim alma ve ücretlendirmede ayrımcılığa uğraması olarak ortaya çıkmaktadır.

B. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ

Tarihsel süreçte kadınlar, üretim sürecinin önemli bir parçası olmasına rağmen, işgücü piyasasına girmeleri ve bir ücret karşılığında çalışmaları sanayi devrimi ile yaygınlaşmış ve işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların temelinde önyargı bulunmaktadır. Önyargı, biz/onlar ayrımının bir sonucu olarak toplumun diğer üyelerine karşı oluşan olumsuz düşünce ve inançlar olduğu gibi, zaman içinde evrilerek toplumsal bir boyuta da sahip olabilmektedir. Kadınların içinde bulunduğu durum cinsiyete dayalı önyargı olup, iki cinsin birbirinden hangi durumlarda ayrıldığı, kadın ve erkeği hangi özellikleri göstermesi, hangi davranışlarda ve görünüşte bulunması ile ilgili inançları ifade etmektedir (Vatandaş, 2011, s. 32-33). Geleneksel olarak cinsiyete dayalı iş bölümü ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlara ve erkeklere çeşitli roller biçilmektedir. Ataerkil bakış açısının bir yansıması olarak ev içi işleri kadının birincil sorumluluğu olarak görülmekte ve kadının yapabileceği ya da yapması gereken işler sınırlandırılmaktadır. Bu durum kadın iş hayatına girdiğinde daha

fazla ortaya çıkmış, kadınların sorumlulukları daha da artarak, iş ve aile hayatını birlikte idare etmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle kadınlar kimi zaman kendi tercihleri kimi zaman da işverenlerin yapmış olduğu ayrımcılık nedeniyle düşük statülü, güvencesiz, kariyersiz, nispeten daha pasif ve geri planda olan düşük ücretli “kadın işi” mesleklerde yoğunlaşmıştır. Toplumsal cinsiyet bakış açısıyla bu durum daha da pekişerek, kadınların “kadın işi” mesleklerde çalışması onaylanıp, uygun görülürken, erkeklerin sorumluluk ve yetki gerektiren, nitelikli, güvenceli, sürekli ve yüksek ücretli “erkek işi” olarak nitelendirilen işlerde çalışması uygun görülmüştür. Bu durum, işgücü piyasasına girebilen kadınların farklı açılardan ayrımcılıklara uğramasına neden olmuştur.

C. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİN NEDENLERİ

İşgücü piyasasına giren kadınların karşılaştığı ayrımcılık türlerinden biri olan cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, kadınların erkekler ile aynı eğitim düzeyi, tecrübe, mesleki yeterlilik ve kariyerde olmasına karşın daha az ücret almasıdır. Kadınlar doğrudan ya da dolaylı olarak erkeklerden daha az ücret alması birçok farklı teori tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının nedenleri arz ve talep yönlü nedenler ile mesleki ayırım olmak üzere üç açıdan ele alınmıştır (Doğan, 2011; Aksoylu ve Karaalp-Orhan, 2019). Beşeri sermaye faktörlerini içeren arz yönlü nedenler başta cinsiyet olmak üzere emek arzının sahip olduğu eğitim, medeni durum, yaş, tecrübe ve mesleki nitelikleri içermektedir. Bu durum öncelikle kız çocuklarının ailede toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle yeterli eğitim alamaması ve erkeklere göre daha az beşeri sermayeye sahip olması ile başlamaktadır. Mincer ve Polachek (1974)’ın ortaya koyduğu insan sermayesi modelinde kadınların toplumdaki rolleri ve sorumlulukları nedeniyle daha az beşeri sermayeye (eğitim-deneyime) sahip olduğu dolayısıyla daha düşük statülü, sınırlı kariyer olanaklarına sahip mesleklerde yoğunlaşarak erkeklere göre daha az ücret aldığını belirtilmektedir. Kadınların evlilik ya da çocuk sahibi olma nedeniyle işten ayrılma olasılıklarının olması daha az (hiç) firma içi eğitim alamamalarına neden olmaktadır. Bu etkenler kadınların verimlerinin düşmesine, terfi alamamalarına ve dolaylı ya da doğrudan daha düşük ücret almasına neden olmaktadır. Kimi zaman işverenlerin (emek talebinin) tutumu kadınların ücret ayrımcılığına uğramasına neden olmaktadır. Kurumcu iktisatçı Phelps (1972) tarafından ortaya konulan istatistiksel ayrımcılık modeli işverenin önyargılarına dayanmaktadır. İşverenler, işe alım sırasında başvuruda bulunanları değerlendirirken, kişinin ait olduğunu varsayılan grubun niteliklerine göre değerlendirme yapmaktadır ve ortalama istatistiklere bakarak en yüksek verimliliğe sahip kişiyi tercih etmektedir (Duruoğlu, 2007, s. 69). Gery Becker (1957) işverenin kadınlara karşı kişisel önyargı ya da duygusal tercihi nedeniyle, eşit derecede verimliliğe sahip olmalarına karşın erkeklerden daha az ücretle çalıştırıldığını belirtmektedir. Ayrımcı duygulara sahip işveren, kadınları istihdam ettiğinde ek bir maliyet yüklenecekmiş gibi davranır (işverenin ayrımcılık katsayısı) ve kadın istihdam etmenin maliyetini kadının ücreti artı işverenin ayrımcılık katsayısı olarak görür. Bu durumda işveren, kadınları daha düşük ücret

karşılığında istihdam eder. Kadınların karşılaştığı bu ayrımcılık işverenlerin kişisel tercihine kalmıştır. Diğer taraftan yalnızca işverenler değil, müşteriler ve iş arkadaşlarının da kadınlara yönelik ayrımcılık yapmaları söz konusu olabilmektedir (Palaz, 2003, s. 94). Kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma nedeniyle işte devamlılığının olmama olasılığı işverenlerin firma içi eğitim vermede isteksiz olmalarına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığında kadın emeğinin değersiz görülmesi, çalışma hayatından dışlanmasına ve daha düşük ücret almasına neden olmaktadır. Bu durum genellikle işlerin cinsiyetleşmediği kadın ve erkeklerin çalışabildiği işler için geçerlidir. Sadece kadınların çalıştığı işlerde ise kadınlar daha yüksek ücret talep edebilmektedir (England, 1984, s. 726). Firma büyüklüğü arttıkça kadınlara yönelik ücret ayrımcılığının azaldığı tespit edilmiştir (Tandrayen-Ragoobur ve Pydayya, 2016). Bahsedilen faktörlere ilaveten üçüncü olarak, cinsiyete dayalı iş bölümü ve ataerkil bakış açısının bir yansıması olan “cinsiyete dayalı mesleki ayrışma” ücret eşitsizliğinin en önemli nedenlerinden biridir. Kadınların bazı işlerde çalışmaması ve dışlanması fakat bazı işlerde çalışmasının onaylanması yönündeki toplumsal kabul işlerin “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmasına (cinsiyete dayalı yatay mesleki katmanlaşma) neden olmaktadır. Bu mesleki yönlendirme kadınların terfi etmesi ve yönetim kademelerinde yer almasını engellemekte ve kadınlara yönelik “cam tavan” sorununun da (cinsiyete dayalı dikey mesleki katmanlaşma) ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Erkek işi olarak adlandırılan ve erkeklerin yaygın olarak çalıştıkları sektörlerde çalışan kadınların işin niteliklerine sahip olmasına rağmen daha az ücret almaları durumu “değersel ayrımcılık” şeklinde ifade edilmektedir (Petersen, Snartland, Becken, ve Olsen 1997, s. 199). Toplumsal cinsiyet bakış açısı nedeniyle çalışan kadının ev ve bakım işlerine yönelik sorumluluklarının azalmaması, kimi zaman kadınların çalışma hayatında daha az enerji sarf etmesine ve ikincil işlerde çalışmayı tercih etmesine (Creese, 1988, s. 124) ve dolayısıyla daha düşük ücretli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşmasına neden olmuştur (Tolbert, 1986, s. 233). Kadın emeğinin daha az değerli görülmesi ve genellikle kadın istihdamının emek yoğun sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşması, feminize olmuş sektörler/meslekler olarak adlandırılmakta (Dedeoğlu, 2015, s. 22) ve kadınların erkeklere göre daha az ücret almalarına neden olmaktadır. Kurumcu iktisatçılar kadınların sınırlı sayıda “kadın” mesleğinde yer almasının nedenini, işgücü piyasasındaki tabakalaşma ve istatistiksel ayrımcılık ile açıklamaktadır. Buna göre kadınlar çoğunlukla işgücü piyasasında ikincil piyasada yer almaktadır. İşgücü piyasası, farklı özellikler ve davranış kuralları nedeniyle birincil ve ikincil piyasalar ve bu bağlamda “iyi işler” ve “kötü işler” olmak üzere iki ayrı alt piyasaya ayrılmıştır. “İyi işler” yüksek ücretli, kariyer olanaklı, istikrarlı, güvenceli, uzun çalışma süreli, firma içi eğitimin olduğu, yüksek eğitim gerektiren, sağlık sigortası ve emeklilik yardımlarının mümkün olduğu meslek ve pozisyonları kapsarken, “kötü işler” ise tam tersi özelliklere sahiptir (Kumaş ve Atalay, 2017, s. 58). Bu bağlamda, Kumaş, Atalay ve Karaalp (2014) Türkiye işgücü piyasasında kadın olmanın kötü işlerde çalışma

olasılığını iki kat arttırdığını, dolayısıyla bunun ücret eşitsizliğinin neden olduğunu tespit etmiştir.

II. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı oldukça düşük (2018 ve 2020 yıllarında sırasıyla, %34,2 ve %30,9) olup işgücü piyasasına katılan kadınlar gerek işe alım, kariyerde ilerleme gerekse ücretlendirmede cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (2020) sonuçlarına göre Türkiye cinsiyet eşitsizliği sıralamasında 0.635 puan ile 153 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Buna göre, Türkiye benzer işler için ücret eşitliğinde 106. ve kazanılan tahmini gelir sıralamasında 130. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2020). ILO-TÜİK (2020) tarafından yayınlanan Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü raporunda 2018 yılında Dünya genelinde kadınlar erkeklere göre yaklaşık %20, OECD ülkelerinde %12,9 daha az ücret almaktadır. Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, aynı işi yapan erkekler 100 TL alırken, kadınlar 84,40 TL kazanmaktadır. Anne olmak ise ücretleri azaltmaktadır. Anne olmanın ücret konusunda dezavantaj yarattığı ve anne olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret farkını gösteren annelik ücret farkının %11 olduğu tespit edilirken, ebeveynler arasında ücret farkı %19 olarak hesaplanmıştır. Diğer taraftan, kayıt dışılığın cinsiyete dayalı ücret farkını arttırdığı ve kayıt dışı çalışanlarda %24,2 olan ücret farkının, kayıtlı çalışanlarda %11,5 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Brüt Kazanç (TL) ve Ücret Farkı (%)

Yaş Grupları	Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL) (2018 Yılı)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)*	
	Toplam	Kadın	Erkek	2014	2018
16-19	28 117	27 869	28 242	1.93	1.32
20-24	33 316	33 078	33 491	-2.32	1.23
25-29	42 698	42 361	42 893	-6.52	1.24
30-39	101 230	98 959	102 245	-12.49	3.21
40-49	56 109	51 579	57 970	0.64	11.02
50-59	53 892	50 495	54 897	16.48	8.02
60 +	60 663	63 380	60 195	21.71	-5.29
Toplam	49 001	46 208	50 297	-0.71	8.13

Kaynak: TÜİK (2021a) Kazanç Yapısı İstatistikleri

* Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: $[(\text{Erkek Ücreti}-\text{Kadın Ücreti})/\text{Erkek Ücreti}]*100$ formülü ile hesaplanmıştır.

Tablo 1’e göre toplamda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği 2014 yılında kadınlar lehine iken, 2018 yılında kadınlar aleyhine gerçekleşmiştir. Yaş gruplarına göre, 2014 yılında ücret farkı genç kadınların lehine iken 2018 yılında ise aleyhine

değişmiştir. Buna göre, 2014 yılından 2018 yılına çalışma hayatı süresinin kadınlar (2014 yılında 16.5 yıl ve 2018 yılında 19.1 yıl) ve erkekler (2014 yılında 37.9 yıl ve 2018 yılında 39 yıl) için artması, 20-29 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılma oranı ortalama olarak (%14.3) artarken istihdam oranının değişmemesi (TÜİK, 2021b) genç kadınlar için bir dezavantajın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle 2018 yılında 30'lu yaşlardan başlayarak 40'lı yaşlarda ücret eşitsizliğinin kadınlar aleyhine oldukça yükseldiği gözlenmektedir. Bu yaş grupları genellikle iş hayatında kariyer basamaklarının çıktığı ve terfilerin alındığı dönem olup kadınlar aleyhine bir durumun ortaya çıktığını göstermektedir (ILO-TÜİK, 2020, s. 21). Bu dönem, evlilik ve çocuk doğurma nedeniyle çalışma yaşamının dışında kalan kadınların işgücü piyasasına geri döndüğü yaş gruplarıdır. Türkiye'de genç kadınlar (özellikle düşük eğitilmişler) yaygın olarak başlangıçta işgücü piyasasına katılmakta iken, düşük ücret, ev sorumlulukları ve çocuk bakım desteğinin olmaması nedeniyle evlendikten sonra işgücü piyasasından ayrılmakta ve artan masraflar kimi zaman ise boşanma nedeniyle 30'lu yaşlarda tekrar işgücü piyasasına katılmaktadır (Karaalp-Orhan, 2017, s. 308, 310). TÜİK (2021b) verilerine göre 2018 yılında yaş gruplarına göre kadın istihdamı en fazla 35-44 yaş aralığında (%42) olup ücretli çalışan kadın istihdamı en fazla 30-39 (%26) ve 40-49 (%24)'dur. Kadınların gerek çalışma yaşamından uzak kalmalarının dezavantajı gerekse cam tavan etkisi kadın ücretleri aleyhine gerçekleşmesine neden olmaktadır.

Tablo 2: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Brüt Kazanç (TL) ve Ücret Farkı (%)

Eğitim Durumu	Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL) (2018 Yılı)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)*	
	Toplam	Kadın	Erkek	2014	2018
Toplam	49 001	46 208	50 297	-0.71	8.13
İlkokul ve altı	35 171	29 500	37 143	18.90	20.58
İlköğretim ve ortaokul	34 840	30 049	36 195	16.25	16.98
Lise	37 734	33 717	39 344	9.19	14.30
Meslek Lisesi	51 180	38 096	54 970	22.73	30.70
Yüksekokul ve üstü	71 007	62 051	78 041	18.24	20.49

Kaynak: TÜİK (2021a) Kazanç Yapısı İstatistikleri

* Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: [(Erkek Ücreti- Kadın Ücreti)/Erkek Ücreti]*100 formülü ile hesaplanmıştır.

Tablo 2'de eğitim seviyesi yükseldikçe kadın ve erkeklerin yıllık ortalama brüt kazançlarının yükseldiği görülmektedir. Yüksekokul ve üstü eğitim seviyesine sahip olan kadınların en yüksek ücreti aldığı gözlemlenmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farklılığının en düşük olduğu eğitim seviyesi %14,30 ile lise mezunları iken en yüksek fark %30,70 ile meslek lisesi mezunları arasındadır. Daha çok erkek öğrenciler mesleki ve teknik liselere gitmeyi tercih etmesi (2018-2019 eğitim

öğretim yılında kayıtlı erkek öğrenci sayısı %60 iken, kız öğrenci sayısı %40'tır (MEB, 2019), bu liselerden mezun olan erkeklerin kadınlara göre istihdam oranlarının daha yüksek olması (sırasıyla, %74,5 ve %33,8) (TÜİK, 2021b) ve erkeklerin staj ve işe alımda daha çok tercih ediliyor olması (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2016, s. 11) ücret oranlarına da yansımaktadır.

Tablo 3: Cinsiyet ve Meslek Gruplarına Göre Brüt Kazanç (TL) ve Ücret Farkı(%)

Meslek Ana Grubu	Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL) (2018 Yılı)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)*	
	Toplam	Kadın	Erkek	2014	2018
Yöneticiler	121 529	116 240	123 480	4.31	5.86
Profesyonel meslek mensupları	70 853	63 349	78 813	20.14	19.62
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	60 757	52 528	64 184	9.37	18.16
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	45 612	42 202	48 313	5.70	12.65
Hizmet ve satış elemanları	35 293	32 779	36 568	7.40	10.36
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	38 774	30 753	40 772	19.59	24.57
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	40 831	31 404	42 761	23.04	26.56
Nitelik gerektirmeyen meslekler	32 333	29 976	33 283	10.25	9.94

Kaynak: TÜİK (2021a) Kazanç Yapısı İstatistikleri

* Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: [(Erkek Ücreti- Kadın Ücreti) /Erkek Ücreti]*100 formülü ile hesaplanmıştır.

ISCO 08 Meslek Ana Gruplarına göre yıllık ortalama brüt kazanç en fazla yöneticiler en az nitelik gerektirmeyen meslek grubunda çalışanlar tarafından elde etmektedir. 2018 yılında tüm meslek ana gruplarında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gözlenmekte olup ücret farkı erkeklerin ağırlıklı olarak daha fazla istihdam edildiği tesis, makine operatörleri, montajcılar ve sanatkarlık (2018 yılında bu meslek gruplarında istihdamın sırasıyla %8,5 ve %11,8'i erkek, %1,1 ve %1,7 kadınlardan oluşmaktadır) ile ilgili meslek gruplarındadır. Üniversitelerin 4 yıllık eğitim programlarını tamamlanması ile edinilen ve görece olarak yüksek nitelik gerektiren profesyonel meslek gruplarında kadın çalışan oranı nispeten yüksek olmasına karşın (2018 yılında istihdamın %4,9 kadın, %5,4 erkeklerden oluşmaktadır) ücret eşitsizliği kadınlar aleyhinedir. Profesyonel meslek mensupları arasında %23,5 ile sağlık ve bilim-mühendislik meslek gruplarında kadınlar

belirgin bir şekilde erkeklerden daha az kazanmaktadır. Bu durum eğitilmiş ve nitelikli mesleklerde çalışan kadınlar aleyhine ücretlendirmenin yapıldığına işaret etmektedir.

III. TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNE İLİŞKİN LİTERATÜR TARAMASI

Türkiye'de çok sayıda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin nedenlerini araştıran çalışma bulunmaktadır. Çoğunlukla arz yönlü faktörlerin incelendiği bu çalışmalarda Türkiye'de birçok farklı sektör ve ilde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği tespit edilmiştir. Kronolojik sıraya göre bu çalışmalardan elde edilen bulgular aşağıdaki gibi özetlenmiştir: Özcan, Üçdoğruk ve Özcan (2003) yılında Heckman prosedürünü kullanarak İstanbul'da yapılan çalışmada, ücretli ve kendi hesabına çalışanlar açısından Türkiye'nin iş gücü bölümünün gelişmekte olan ülkelere çok sanayileşmiş ülkelere benzediğine dikkat çekilmektedir. Kendi hesabına çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu bunun da daha yüksek gelir elde etme ile anlamlı bir ilişkili olduğu belirtilmiştir. Tansel (2005) 1994 yılı Hanehalkı harcama anket verilerine göre cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının özel sektörde gözlemlendiği, kamu sektöründe yaşanmadığını belirtmiştir. Kara (2006) Blinder ve Oaxaca yöntemiyle cinsiyete dayalı ücret farkını %30 olduğunu, ücret farkının eğitimle azaldığını, ücretlerin mesleklere göre farklılık gösterdiği ve kamu sektöründe daha az olduğunu bulmuştur. Kiren Gürlü ve Üçdoğruk (2007) çalışmasında 2002 yılı Hanehalkı bütçe anketine göre ücret ayrımcılığı bulurken, Duruoğlu (2007) Bursa tekstil sektöründe cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını tespit etmiştir. İlkaracan ve Selim (2007) ücret ayrımcılığında kadınların az deneyimli, kısa meslek süreli, toplu sözleşme kapsamında olmayan işlerde çalışmasının ve mesleki ayrımcılığın etkili olduğunu bulmuştur. Güner (2009) tecrübe, işte kalış süresi ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık gibi değişkenlerin ücretler üzerindeki etkisinin kadınlar ve erkekler için birbirine yakınsadığını bulurken, eğitim düzeyinin ücretler üzerindeki arttırıcı etkisinin hızla azaldığını tespit etmiştir. Dayıoğlu ve Kırdar (2010) 2002-2006 dönemi için kentlerde yaşayan yüksek eğitimli kadınların aylık reel kazançlarının erkeklerden biraz daha az olduğu tespit ederken, 2004 yılından sonra bu farkın değiştiği ve yüksek vasıflı kadınların saatlik ücretlerinin erkeklerden fazla olduğunu bulmuştur. Özkan ve Özkan (2010), Gaziantep'te ücretlerin belirlenmesinde işverenler tarafından cinsiyetin en önemli kısıt olduğu tespit etmiştir. Urhan ve Etiler (2011) yatay ayrışmanın bir göstergesi olan ücret eşitsizliğinin sağlık sektöründe yaygın olduğunu, kadınların günlük kazanç ortalamasının erkeklerden %10 daha düşük olduğunu bulmuştur. Akhmedjonov (2012), Türkiye'de kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını incelediği çalışmasında, Türkiye'de erkekler ve kadınlar arasındaki tahmini ücret farkının neredeyse tamamının işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılık ile açıklanabileceğini belirtmektedir. Eraslan (2012) 2009 yılı için Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemini kullanarak yapmış olduğu çalışmasında Türkiye'de işgücü piyasasında beşeri sermaye özelliklerinin ve ayrımcılık faktörünün erkekler ve kadınlar arasındaki ortalama saatlik ücret farkına

etkilerini incelemiş ve İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretlerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu fakat Orta-Güneydoğu Anadolu bölgesi hariç diğer tüm bölgelere kadınlara yönelik ayrımcılığın olduğunu tespit etmiştir. Çelik ve Selim (2014) Türkiye’de kentsel ve kırsal kesimdeki kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasında oluşan gelir farklılıklarının nedeni olarak bireyin elde etmiş olduğu eğitim ve edindiği deneyimin belirleyici olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uçal, O’Neil ve Toktaş (2015)’a göre Türkiye’deki özel üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlere yönelik ücret eşitsizliği yapıldığını bulmuştur. Çelik ve Selim (2016) tarafından Kalkınma Bakanlığı’nın “Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (SEGE 2011)”na göre 7 grup içerisinde bölgesel olarak en gelişmiş olan Bölge 1 (İstanbul) ve en son grupta yer alan Bölge 7 (Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin) arasındaki ücret farklılığı karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş ve TÜİK 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak bölgesel bazda kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları tespit edilmiştir. Aktaş ve Uysal (2016) kadınların ortanca ücretlerin erkeklerden %8 daha az olduğunu ve üst yönetici pozisyonunda çalışan kadınların erkeklerden %4,5 daha az ücret aldığını belirtmiştir. Çelik, Uğuz ve Topbaş (2016) turizm sektöründe Oaxaca ve Cotton yöntemini kullanarak kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığını tespit etmiş ve bu farkın %0.6’sının ayrımcılık nedeniyle gerçekleştiğini bulmuştur. Tekgüç, Eryar ve Cindoğlu (2017) Oaxaca-Blinder ayrıştırma modeli kullanarak 2004 ve 2011 yılları için cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının özel sektörde daha fazla olduğunu bulurken, kamu sektöründe yükseköğretim mezunu kadınların niteliğinin daha yüksek olmasına rağmen ücrette daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığını tespit etmiştir. Onuk (2017) İstanbul’da 496 katılımcıyla yapmış olduğu çalışmada hizmet sektöründe çalışan kadınların sanayi sektöründe çalışanlara göre daha fazla ücret ayrımcılığına maruz kaldığını tespit etmiştir. Kaya ve Selim (2018) 2015 yılı Hane halkı İşgücü Anketi verileri ile özel sektörde çalışan erkeklerin kadınlara göre ortalama ücretlerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Aksoylu ve Karaalp-Orhan (2019), cinsiyetin sağlık sektöründe mavi yakalı kadın çalışanların ücretlerinde belirleyici iken, kadın doktorların ücretlerinde kıdem, eğitim, tecrübe gibi faktörlerin belirleyici olduğu, cinsiyetin bölüm tercihi, yöneticilikten kaçınma ve ailevi öncelikler nedeniyle dolaylı olarak etkilediğini bulmuştur. Yalçın, Bayram Arlı, Ayaç, Başol ve Aydemir (2019) 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi veri setini kullanarak ücret ayrımcılığının en fazla Doğu Marmara, Batı Marmara ve Ege bölgelerinde olduğunu tespit etmiştir. Peker ve Saltık (2020), tarım sektöründe kadın erkek ücret adaletsizliğinin varlığını tespit ederek, TRB1 bölgesi için işverenlere yönelik mülakat yöntemini kullanmıştır.

Literatür çalışmaları değerlendirildiğinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini inceleyen çalışmaların ağırlıklı olarak çalışanların beyanlarına dayalı verilerin analiz edilmesi ile arz yönlü olarak ele alındığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca-Blinder Ayrıştırması Yöntemi, En Küçük Kareler Yöntemi, Panel Veri ve Yatay Kesit Analiz, Standart Ücret Denklemi, Kantil

Regresyon Metodu, Mincer Gelir Eşitliği, Juhn-Murphy-Pierce Ayrıştırma Yöntemi, Çift Örneklem Seçimi, Probit Model ve Grafiklendirme Yöntemleri gibi çeşitli istatistiksel ve ekonometrik analiz yöntemlerinin kullanılmıştır.

IV. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI: İŞKUR AÇIK İŞ İLANLARI ANALİZİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İşgücü piyasasında ücret başta olmak üzere yaşanan tüm sorunların çözümü için, piyasanın her aktörünün bakış açısının değerlendirilmesi önemlidir. Bu nedenle bu makalede Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının olup olmadığı, işverenlerin beyanını içeren veriler kullanılarak emek talebi açısından incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla iş kanununca emek arz ve talebini bir araya getirerek işgücü piyasasının gelişmesine katkıda bulunma görevi olan İŞKUR'un topladığı 2018 yılı tam zamanlı, özel sektör açık iş ilanları verisi kullanılarak detaylı bir analiz yapılmıştır. Emek talebi yönünden nispeten sınırlı sayıda çalışmanın olması ve emek talebine yönelik verilere erişim konusunda bürokratik işlemlerin uzun sürmesi ve veri toplama sırasında yaşanan güçlükler nedeniyle bu çalışmadan elde edilen işveren yönlü bulguların literatüre katkı sağlayacağını düşünülmektedir. Böylece bu çalışma, gerek cinsiyete dayalı ayrımcılığın işveren perspektifinden ele alınması gerekse analizde İŞKUR veri setinin ilk defa kullanılıyor olması bakımından önem arz etmektedir.

B. ARAŞTIRMANIN VERİ, KISIT VE YÖNTEMİ

Çalışma kapsamında kullanılan veriler İŞKUR tarafından 2018 yılında işverenler tarafından bildirilmiş ve 81 ilde yayımlanmış deneme süreli, yarı ve tam zamanlı açık iş ilanlarıdır. Bu ilanların toplam sayısı 2.393.986 olup 25.699'u kamu ve 2.368.287'si özel sektör içindir. Özel sektör açık iş ilanları statülere göre dağılımında ise 2.278.769 normal statülü¹, 89.510 engelli, 5 eski hükümlü ve 3 terörle mücadele kapsamındakiler yer almaktadır. Çalışmada verinin niteliğinden kaynaklanan birtakım kısıtlar bulunmaktadır. İŞKUR, özel sektör işverenleri tarafından verilen açık iş ilanlarında ücret bilgilerinin belirtilmesi işverenin tercihine bırakılmıştır. Bu nedenle açık iş ilanlarının tamamında iş ile ilgili ücret bilgileri yer almamaktadır. Asgari ücretin altında ücret bilgisi girişi kurum sistemi tarafından otomatik olarak engellenmektedir. Ücret bilgisinin girildiği ve çalışma şeklinin tam zamanlı olduğu toplam ilan sayısı 90.416'tır. 2006 yılından itibaren açık iş ilanlarında doğrudan kadın erkek ayrımını kaldırmıştır. Buna göre, ilanlardaki açık işlerin sayısı 410.687 olup engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede kapsamı hariç bırakıldığında analizde değerlendirmeye alınan normal statüdeki açık işlerin sayısı 387.990'dır. İŞKUR tarafından yayımlanan açık iş

¹ "Normal statü" İŞKUR tarafından kullandığı teknik bir terim olup, engelli olmayanları içermektedir. Normal statüdeki işler herhangi yasal zorunluluk olmadan işverenlerin vermiş olduğu ilanlardır ve herhangi bir kısıtlama getirilmediği sürece iş arayan herkesin başvurabileceği ilanlardır.

ilanlarının niteliği ve sürekliliği zaman serisi analizine elverişli olmaması nedeniyle çalışmada 2018 yılı güncel verileri kullanılmıştır. Çalışmada sıklık analizleri ve yüzdeler hesaplanarak yatay kesit veri analizi yapılmıştır.

C. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmada, 2018 yılı İŞKUR özel sektör açık iş ilanlarından ücret bilgisinin girildiği, çalışma şeklinin tam zamanlı olduğu, normal statüde bulunan 387.990 açık iş ilanı verisi değerlendirilmiştir. Bu kapsamda cinsiyet ve ücret ilişkisi 81 il, ana sektörler, yaş, eğitim ve meslekler kapsamında incelenmiştir.

1. İller ve Cinsiyete İlişkin Bulgular

Analiz sonuçlarına göre Türkiye’de erkeklerin kadınlardan daha yüksek ücret aldığı tespit edilmiştir. Net asgari ücret düzeyinin 1.603,12₺ (asgari geçim indirimi dahil) olduğu 2018 yılında, erkeklerin ücret ortalaması 1.612,41₺ iken kadınların ücret ortalaması 1.609,43₺ olduğu belirlenmiştir. Buna göre, işverenler tarafından belirlenen tam zamanlı özel sektör açık iş ilanlarındaki ücretler kadınlar aleyhine olup, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği %0,18 düzeyindedir. İŞKUR tarafından 81 ile ait özel sektörlerindeki açık iş ilanlarının %30,5’i İstanbul için (118.466 ilan) verilmiştir. İstanbul’u, İzmir (31.583), Ankara (23.042), Bursa (18.103), Kocaeli (16.291), Antalya (11.525), Konya (11.061) ve Elazığ (10.517) takip etmektedir. En az açık iş ilanının verildiği iller ise Hakkari (9), Gümüşhane (57) ve Bayburt (69)’tur.

Tablo 4: İŞKUR Açık İş İlanlarının İllere Göre Kadın ve Erkek Ücret Ortalamaları

İller	Ücret ortalaması		İller	Ücret ortalaması	
	Kadın	Erkek		Kadın	Erkek
Adana	1.614,84	1.617,12	Kahramanmaraş	1.608,47	1.623,36
Adıyaman	1.603,00	1.603,02	Karabük	1.603,00	1.604,86
Afyonkarahisar	1.644,51	1.627,15	Karaman	1.603,00	1.607,35
Ağrı	1.603,00	1.603,00	Kars	1.642,70	1.627,25
Aksaray	1.607,86	1.619,20	Kastamonu	1.603,00	1.603,56
Amasya	1.613,73	1.620,19	Kayseri	1.610,76	1.611,81
Ankara	1.630,65	1.635,74	Kırıkkale	1.603,00	1.610,19
Antalya	1.615,39	1.623,34	Kırklareli	1.606,11	1.606,11
Ardahan	1.603,00	1.603,69	Kırşehir	1.604,71	1.608,94
Artvin	1.627,65	1.612,68	Kilis	1.615,00	1.603,00
Aydın	1.605,54	1.607,61	Kocaeli	1.623,78	1.620,73
Balıkesir	1.606,78	1.613,16	Konya	1.609,34	1.613,91
Bartın	1.611,82	1.607,69	Kütahya	1.612,87	1.610,45
Batman	1.603,00	1.603,05	Malatya	1.604,79	1.604,33
Bayburt	1.603,00	1.603,00	Manisa	1.603,01	1.607,61
Bilecik	1.615,95	1.611,91	Mardin	1.603,00	1.607,66
Bingöl	1.603,00	1.603,13	Mersin	1.610,00	1.609,03

Bitlis	1.603,00	1.603,00	Muğla	1.623,41	1.661,76
Bolu	1.603,00	1.606,14	Muş	1.603,00	1.603,00
Burdur	1.609,57	1.605,28	Nevşehir	1.623,38	1.634,45
Bursa	1.615,96	1.613,42	Niğde	1.603,00	1.608,27
Çanakkale	1.619,95	1.629,48	Ordu	1.603,02	1.603,40
Çankırı	1.603,00	1.603,00	Osmaniye	1.604,80	1.620,77
Çorum	1.603,05	1.609,65	Rize	1.634,27	1.614,76
Denizli	1.603,97	1.609,11	Sakarya	1.608,50	1.610,96
Diyarbakır	1.603,00	1.610,73	Samsun	1.609,95	1.608,17
Düzce	1.609,26	1.657,81	Siirt	1.603,00	1.603,00
Edirne	1.605,26	1.611,36	Sinop	1.603,00	1.604,37
Elazığ	1.603,00	1.605,96	Sivas	1.603,52	1.610,53
Erzincan	1.603,00	1.608,04	Şanlıurfa	1.608,88	1.613,68
Erzurum	1.618,53	1.613,26	Şırnak	1.603,00	1.603,01
Eskişehir	1.603,05	1.609,89	Tekirdağ	1.606,40	1.617,68
Gaziantep	1.616,84	1.613,52	Tokat	1.603,53	1.606,60
Giresun	1.604,14	1.606,14	Trabzon	1.613,24	1.615,00
Gümüşhane	1.603,00	1.603,00	Tunceli	1.603,00	1.603,17
Hakkari	1.603,00	1.603,00	Uşak	1.603,00	1.603,00
Hatay	1.603,00	1.605,65	Van	1.611,95	1.603,52
Iğdır	1.603,00	1.633,04	Yalova	1.605,57	1.605,41
Isparta	1.603,03	1.605,94	Yozgat	1.603,00	1.607,93
İstanbul	1.638,16	1.652,05	Zonguldak	1.611,82	1.609,32
İzmir	1.608,14	1.620,77			

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur

* Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: [(Erkek Ücreti-Kadın Ücreti) /Erkek Ücreti]*100 formülü ile hesaplanmıştır.

Tablo 6'ya göre kadınlar için açık iş ilanlarındaki ücret ortalaması en yüksek olduğu iller Afyonkarahisar (1.644,51₺), Kars (1.642,7₺) ve İstanbul (1.638,16₺) ve en düşük olduğu iller Iğdır, Diyarbakır, Kırıkkale, Niğde ve Erzincan (1.603₺)'dir. Cergibozan ve Özcan (2012) İstanbul ve İç Anadolu Bölgesi için kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek ücret aldığını, Eraslan (2012) ise İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretlerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu fakat Orta-Güneydoğu Anadolu bölgesi hariç diğer tüm bölgelere kadınlara yönelik ayrımcılığın olduğunu tespit etmiştir. Yalçın vd. (2019) ise ücret ayrımcılığının en fazla Doğu Marmara, Batı Marmara ve Ege bölgelerinde olduğunu tespit etmiştir. Erkekler için açık iş ilanlarındaki ücret ortalaması en yüksek olduğu iller Muğla (1.664,76₺), Düzce (1.657,81₺), İstanbul (1.652,05₺), Ankara (1.635,74₺) ve Nevşehir (1.634,45₺), en düşük olduğu iller ise 1603₺ ile Kilis, Ağrı, Bayburt, Bitlis ve Çankırı'dır.

2. Sektörel Dağılım ve Cinsiyete İlişkin Bulgular

Sektörel olarak 2018 yılı İŞKUR özel sektör açık iş ilanları en fazla hizmet sektörü (%50) ve daha sonra sanayi (%40,4), inşaat (%9), tarım (%0,8) sektörleri için verilmiştir. İl bazında, hizmet sektörüne yönelik en çok ilan aynı zamanda en fazla ilan verilmiş olduğu İstanbul ve sırasıyla Ankara, İzmir, Kocaeli, Antalya, Muğla ve Aydın illerinde bulunmaktadır. Sanayi sektörüne yönelik en çok ilan kent ekonomisinde ağırlıklı olarak sanayi kümelerinin gözlendiği Bursa, Gaziantep, Tekirdağ, Denizli, Konya, Bilecik, Kahramanmaraş ve Uşak illeri için yayımlanmıştır. İnşaat sektörüne yönelik ilanlar en fazla Elazığ ve Ardahan illeri için verilirken, tarım sektörüne yönelik en fazla açık ilan Konya, Antalya ve İzmir illerinde verilmiştir.

Tablo 5: Sektöre Göre Kadın ve Erkek Ücret Ortalamaları

Ana Sektör	Kadın Ücret Ortalaması	Erkek Ücret Ortalaması	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)*
İnşaat	1.625,09	1.626,64	0,009
Hizmet	1.616,73	1.623,50	0,417
Sanayi	1.616,95	1.621,85	0,302
Tarım	1.612,95	1.620,02	0,436

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

* Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: $[(\text{Erkek Ücreti} - \text{Kadın Ücreti}) / \text{Erkek Ücreti}] * 100$ formülü ile hesaplanmıştır.

Tablo 5’de sektörlere göre ücret ortalamalarında, tüm sektörler bazında erkeklerin ücret ortalamasının kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği sırasıyla en fazla tarım, hizmetler ve sanayi sektörlerinde, en az ise inşaat sektöründe gözlenmektedir. 2018 yılı İŞKUR açık iş ilanlarının yalnızca %9’u inşaat sektörü ile ilgili olmasına karşın ortalama ücretlerin en yüksek çıkması inşaat sektörünün gelişimi ile ilişkilendirilebilmektedir. Her ne kadar son yıllarda sektördeki yatırımlar ve projeler yavaşlamış olsa da TÜİK (2021c) mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış brüt ücret maaş endeksi (2015=100) sonuçlarına göre inşaat sektöründe 2009 yılından beri artış eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. 2018 yılında inşaat sektöründe ortalama brüt ücret maaş endeksinin (168.7) sanayi (152.8) ve hizmet sektörlerinden (152.2) daha yüksek olarak gerçekleşmiştir. İnşaat sektöründe daha az istihdam edilen (2018 yılında %0,9) kadınların ise daha çok beyaz yakalı mimar, mühendis, tekniker ya da ofis işlerini yürüten personel olarak istihdam edilmesi ve bu bağlamda İŞKUR açık iş ilanlarında profesyonel ve yardımcı profesyonel gibi meslek gruplarına yönelik ilanların bulunması, kadınların inşaat sektöründe diğer sektörlerle göre daha yüksek ücret almalarına ve erkeklere göre daha az ücret farkının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Aksoylu ve Karaalp-Orhan (2018) Ankara il inşaat sektörü için yapmış olduğu çalışmasında da işgücü piyasalarında cinsiyete dayalı tabakalaşmadan farklı olarak kadın mühendislerin kariyer fırsatları,

çalışma koşulları ve ücretlerin daha iyi olduğu güvenceli ve düzenli birincil piyasada istihdam edildiği görülmektedir. Diğer taraftan, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin en çok kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı tarım sektörü olduğu tespit edilirken, hizmet sektöründe çalışan kadınların sanayi sektöründe çalışanlara göre daha fazla ücret ayrımcılığına maruz kaldığı bulunmuştur. Hizmet sektöründeki işler bedeni çalışmanın yoğun olduğu düşük nitelikli, işçi devir hızının yüksek mesleklere ait açık işlerin çok sayıda olması ücret düzeylerini düşürmektedir (Görmezöz ve Karaalp-Orhan, 2000, s. 1661). Önceki çalışmalar arasında, Onuk (2017) hizmet sektöründe çalışan kadınların sanayi sektöründe çalışanlara göre daha fazla ücret ayrımcılığına maruz kaldığını bulurken, Peker ve Saltık (2020) tarım sektöründe kadınların erkeklere göre daha az ücret aldığını tespit etmiştir.

3. Yaş ve Cinsiyete İlişkin Bulgular

İşgücü piyasasında ücretleri etkileyen faktörler arasında yaş ve dolayısıyla kıdem/tecrübe önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle sermaye yoğun sektörlerde ücretin artmasında yaş ve dolayısıyla tecrübe etkili olurken, emek yoğun sektörlerde genç yaş daha avantajlı olmaktadır (Aksoylu ve Karaalp-Orhan, 2018, s. 4). Gençlerin işten çıkma sıklığı daha fazla, iş bulmaları ise daha kolay olurken, işgücü piyasasında genç kadınlar daha dezavantajlıdır. Evlilik ve çocuk sahibi olma nedeniyle işgücü piyasasından ayrılma olasılığı genç kadınların daha düşük ücret almasında etkili olmaktadır.

Tablo 6: İŞKUR Açık İş İlanı Kadın ve Erkek Yaş Aralıklarına Göre Ücret Ortalamaları

Yaş Aralıkları	Kadın	Erkek	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)*
16-19	1614.92	1614.26	-0,04
20-24	1618.98	1626.38	0,45
25-29	1617.45	1625.72	0,50
30-39	1610.01	1617.00	0,43
40-49	1609.20	1628.02	1,16
50-59	1604.14	1623.78	1,04
60+	1605.01	1636.57	1,89

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

* Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: $[(\text{Erkek Ücreti} - \text{Kadın Ücreti})/\text{Erkek Ücreti}] * 100$ formülü ile hesaplanmıştır.

Açık iş ilanındaki yaş aralıklarının ortalaması alınarak hesaplanan ücret ortalamalarına göre, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin yaş ile arttığı tespit edilmiştir. Kadınlarda ücret ortalamasının en yüksek olduğu yaş aralığı 20-24 olup, daha sonra azalmaktadır. Kadınlar evlilik ile birlikte dezavantajlı konuma düşmektedir. TÜİK (2021d) evlenme istatistiklerine göre Türkiye’de kadınların ortalama evlenme yaşının 26.5’e yükselmesi 25-29 yaş grubunda daha düşük ücret

almaları ile uyumludur. Türkiye’de genç kadınların önce işgücüne katıldıkları, evlendikten sonra ise çocuk bakımı, ev işleri vs. nedeni ile işgücünü terk etmelerinin yaygın olması ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. TÜİK (2018) İş ve Aile Yaşamının Uyumu Anketi sonuçlarına göre işgücüne dahil olmayan erkeklerin bakım sorunluluğu %14,8 iken, kadınlarda ise %45,9 olduğu tespit edilmiştir. Tabakalaşma teorisine göre ise evli kadınların iş gücüne katılımlarının devamlı olmaması nedeniyle erkeklere göre daha çok ikincil piyasada istihdam edilmektedir (Magnac, 1991). İşverenlerin evli kadınları eksik ve yetersiz işgücü olarak değerlendirmesi, aldıkları eğitim ve mesleki kıdemi göz ardı etmeleri (Durmaz, 2016, s. 39) daha düşük ücret almalarına neden olmaktadır. Diğer taraftan 40’lı yaşlardan itibaren ücret eşitsizliğinin kadınlar aleyhine yükseldiği görülmektedir. Evlilik ve çocuk nedeniyle işgücü piyasasından çekilen kadınların ileri yaşlarda çalışma yaşamına geri dönmeleri kariyere ara verme ve tecrübe eksikliği nedeniyle ücretlerinin daha düşük olmasına neden olmaktadır. ILO-TÜİK (2020) sonuçlarına göre de Türkiye’de yaş ile birlikte cinsiyete dayalı ücret farkının çok fazla yükseldiği, 60 yaş üstünde ücret farkının en yüksek olduğu ve anneliğin kadınların ücretini düşürdüğü tespit edilmiştir.

4. Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete İlişkin Bulgular

İşgücünün eğitim düzeyi bir başka deyişle beşeri sermaye yatırımı ile ücretler arasında doğru yönlü bir ilişki vardır. Becker (1962) Neo-Klasik Beşeri Sermaye modeline göre işgücünün aldığı okul ve mesleki eğitim, verimliliği arttıracak ve daha yüksek ücret almasını sağlayacaktır. Eğitimli kişilerin emek mobilitesinin yüksek olması ve birincil piyasadaki “iyi işler”de istihdam edilmesi daha yüksek ücret almasına neden olacaktır.

Tablo 7: İŞKUR Açık İş İlanı Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkek Ücret Ortalamaları

Eğitim Durumu	Kadın	Erkek	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)*
Okur Yazar Olmayan	1.613,19	1.618,61	0,33
İlköğretim altı	1.616,00	1.621,33	0,33
Lise ve Dengi Okullar	1.621,74	1.628,03	0,38
Ön lisans	1.638,45	1.646,17	0,46
Lisans	1.639,60	1.652,92	0,80
Lisansüstü	1.603,00	1.642,50	2,40

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

* Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: [(Erkek Ücreti - Kadın Ücreti)/Erkek Ücreti]*100 formülü ile hesaplanmıştır.

Tablo 7’ye göre, tüm eğitim kademelerinde ücret farkının kadınlar aleyhine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Özel sektör işverenleri tarafından verilen açık iş

ilanlarında belirtilen ücret seviyeleri farklı eğitim kademlerinde bile erkekler lehine belirlenmiş olması, yüksek eğitim düzeyleri de dahil olmak üzere işverenlerin erkekler daha yüksek ücret ödemeyi tercih ettiğini göstermektedir. Buna göre, eğitim düzeyindeki artışın cinsiyete dayalı ücret farkını azaltmadığı görülmektedir. Buna göre, Tekgüç, vd. (2017) ve Kaya ve Selim (2018) kadınların beşeri sermaye değeri daha yüksek olmasına karşın ücret ayrımcılığına maruz kaldığını tespit ederken, Yalçın vd. (2019) lisansüstü eğitimin erkekler lehine ücret farkını %7 oranında arttırdığını tespit etmiştir.

5. Meslekler ve Cinsiyete İlişkin Bulgular

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyete dayalı yatay-dikey mesleki katmanlaşma kadınların nispeten daha pasif, geri planda, düşük statülü, güvencesiz, kariyersiz “kadın işi” mesleklerde yoğunlaşmasına ve erkeklere göre daha düşük ücret almalarına neden olmaktadır. İŞKUR 2018 yılı açık iş ilanı sonuçlarına göre kadınların ücret ortalamaları daha dar bir ücret aralığında yer aldığı erkeklerin ücret ortalamasının daha geniş bir ücret bandında yer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 8: İŞKUR Açık İş İlanı Ücret Ortalaması En Yüksek Meslekler-Kadın

MESLEK	Kadın Ücret Ortalaması
Diğer Teknik Ressamlar	3.000
Diğer İnşaat Mühendisleri	2.500
Diğer Üretim Nezaretçi ve Ustabaşları (Cam Eşya)	2.000
Karton Pres Operatörü	2.000
Kumaş Serim Makinesi Operatörü	2.000
Ziraat Mühendisi (Bahçe Bitkileri)	2.000
Sterilizasyon Teknisyeni	1.943,75
Bağcılık Teknikeri	1.800
Koordinatör-Toptan ve Perakende Satış	1.800
Ziraat Mühendisi (Zootekni)	1.668,70
Tiyatro Oyuncusu	1.651,50
Evcil Hayvan ve Malzemeleri Satış Elemanı	1.650
Peyzaj Uygulama ve Süs Bitkileri Teknikeri	1.650
Plastik Teknikeri	1.650
Kompozit Ürün Üretim Elemanı (Pultruzyon)	1.608
Kese ve Köpük Masörü	1.605
Radyo ve Televizyon Yayın Cihazları Operatörü	1.604
Yol Bekçisi (Demiryolu)	1603,21
Çiçek Tanzimcisi	1603,12
Diğer Servis Hizmetleri (Kapıcı ve Benzeri)	1603,12
Düğün Düzenleyicisi	1603,12
Ahşap Tekne İmalat Ustası	1603,00

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 11’e göre, kadınlara yönelik açık ilanlarda en yüksek ücret ortalamasının inşaat ve tarım sektöründeki mesleklerde olduğu görülmektedir. Bu durum inşaat ve tarım sektöründe ilanların çoğunlukla nitelikli profesyonel ve/veya yarı profesyonel meslek gruplarında yer almasından kaynaklanmaktadır. Farklı eğitim düzeyleri, farklı nitelik ve farklı meslek gruplarında çalışanların istihdam edildiği inşaat sektöründe, işgücü piyasası ikili tabakalı yapı arz etmektedir ve hakim üretim tarzı emek yoğun niteliktedir. Kadın istihdamının az olduğu (2018 yılında %0,9) inşaat sektöründeki işler daha çok “erkek işi” olarak görülmekte, kadınlar çoğunlukla mühendis, teknikerlik, teknisyenlik, teknik ressam vb. nitelik gerektiren işlerde çalışmaktadır. Bu sonuç ana sektör ücret ortalamaları ile paralellik göstermektedir. Aksoylu ve Karaalp-Orhan (2018) erkek mühendislerin daha çok istihdam edilmesine karşın, kadın mühendislerin birincil piyasadaki kurumsal firmalarda istihdam edildiğini bulmuştur. Nispeten toplam açık iş sayısının daha az (%0,8) olduğu tarım sektöründe kadınlara yönelik ilanların profesyonel ve/veya yarı profesyonel yüksek nitelikli (ziraat mühendisi, peysaj mühendisi, teknikerlik, teknisyenlik vb.) mesleklerden oluşması ücretlerin yüksek olmasına neden olmuştur.

Tablo 9: İŞKUR Açık İş İlanı Ücret Ortalaması En Yüksek Meslekler - Erkek

MESLEK	Erkek Ücret Ortalaması
Genel Müdür	4.500
Usta Öğretici (Ön Düzen Ayarcılığı ve Lastikçilik)	3.500
Arazöz Şoförü	2.500
Bilgisayar Oyunları Programcısı	2.500
Desen Kontrol İşçisi (Tekstil)	2.500
Dış Ticaret Şefi	2.500
Vardiya Amiri (Çöp-Atık Su Arıtma Tesisleri)	2.500
Bireysel, Ticari ve Değişken Debili Klima Sistemleri Uzmanı	2.500
Buldozer (Dozer) Operatörü	2.402
Elektronik Mühendisi (Genel)	2.384,83
Muhasebe ve Finansman Müdürü	2.301,5
Tesis Yöneticisi	2.301,5
Makine Mühendisi (Arge/aerodinamik)	2.300
İdari İşler Müdürü	2.284,33
Nezaretçi ve Ustabaşı (Metal İşleme)	2.201
Mekanik (Makina Mühendisliği) Öğretim Üyesi	2.200
Mühendislik ve Mimarı Öğretim Üyesi	2.200
Mekaniker-Fabrika Bakımı	2.200
Gübre Üretim İşçisi	2.150,75
Metal Çatı İşçisi	2.150
Muhasebe ve Finans Yönetimi Uzmanı/Yöneticisi	2.101

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Erkeklere yönelik açık ilanlarında en yüksek ücret ortalamasına sahip meslek genel müdürdür. Daha sonra usta öğretici, şoför, bilgisayar programcısı, kontrolör, şef, amir ve uzman gibi unvanı olan meslekler yer almaktadır. Erkek ve kadınlara yönelik mesleklerin ücret ortalamaları incelendiğinde İŞKUR açık iş ilanlarının ücret ortalamaları ile ana sektör ücret ortalamalarının paralellik gösterdiği görülmektedir. Elde edilen bulgular TÜİK (2021a) Kazanç Yapısı İstatistikleri sonuçları ile de benzerdir. 2018 yılında tüm meslek ana gruplarında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gözlenmiş, ücret farkı erkeklerin ağırlıklı olarak istihdam edildiği tesis ve makine operatörleri, montajcılar ve sanatkarlıkla (2018 yılında istihdamın %8.5-%11.8'i erkek ve %1.1-%1.7 kadın) ilgili meslek gruplarıdır. “Erkek işi” olarak görülen bu mesleklerde ücretler kadınlar aleyhine gerçekleşmiştir. EUROSTAT (2021) benzer şekilde AB-28 ülkelerinde 2010 ve 2014 yıllarında yıllık ortalama brüt kazançta göre, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği en fazla yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ve teknisyen, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında, en az hizmet ve satış elemanları ile nitelik gerektirmeyen mesleklerde tespit edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin incelendiği bu çalışmada, ayrımcılığa olan yaklaşım işveren (emek talebi) açısından ele alınmış ve bu amaçla özel sektör işverenleri tarafından verilen iş ilanlardan oluşan 2018 yılı İŞKUR açık iş ilanı verileri kullanılmıştır. Buna göre, en çok açık iş ilanı verilen iller İstanbul (%30,5) ve sırasıyla İzmir, Ankara, Bursa, Kocaeli, Antalya, Konya ve Elazığ’dır. En az ilan Hakkari, Gümüşhane ve Bayburt illeri için verilmiştir. Tüm iller bazında en çok ilan hizmet sektörü için (%50) İstanbul ve sırasıyla Ankara, İzmir, Kocaeli, Antalya, Muğla ve Aydın illerinde verilmiştir. İkinci sırada en fazla ilan %40,4 ile sanayi sektörü için, Bursa, Gaziantep, Tekirdağ, Denizli, Konya, Bilecik, Kahramanmaraş ve Uşak gibi sanayi kümelerinin olduğu illerde verilmiştir. Açık iş ilanlarının %9’u inşaat ve %0,8’i tarım sektörü için olup, Elazığ ve Ardahan’da en çok inşaat sektörü, Konya, Antalya ve İzmir illerinde ise en fazla tarım sektöründe açık ilan verilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, Türkiye’de asgari ücret düzeyi 1.603,12₺ olduğu 2018 yılında erkeklerin (1.612,41₺) kadınlardan (1.609,43₺) daha yüksek ücret aldığı tespit edilmiştir. Kadınlar için açık iş ilanlarındaki ücret ortalaması en yüksek olduğu iller Afyonkarahisar (1.644,51₺), Kars (1.642,70₺) ve İstanbul (1.638,16₺) iken ücret ortalaması en düşük olan iller 1.603₺ ile Iğdır, Diyarbakır ve Kırıkkale’dir. Ücret ortalaması (kadın ve erkekler için) en yüksek inşaat sektöründe olup, en düşük tarım sektöründedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği en fazla tarım sektöründe olup, sırasıyla hizmetler ve sanayi sektörleri ile en az inşaat sektöründe gözlenmektedir. Mesleklere göre kadın ve erkek ücret ortalamalarına bakıldığında ise kadınların meslek ücret ortalamalarının 1.603₺ - 3.000₺ arasına yoğunlaşırken; erkeklerin ücret ortalamalarının 2.100₺ - 4.500₺ arasında yoğunlaştığı bulunmuştur. Kadınlara yönelik açık iş ilanlarında en yüksek ücret ortalamasına sahip mesleklerin teknik ressamlık, mühendislik, operatörlük, teknikerlik ve

teknisyenlik olduğu tespit edilmiştir. Bu meslekler daha çok erkek işi olarak görülmesine karşın özellikle nitelik gerektiren işler olup, daha çok inşaat sektöründe istihdam edilmektedir. Erkeklerle yönelik açık ilanlarında en yüksek ücret ortalamasına sahip meslekler arasında genel müdür ilk sırada yer almaktadır. Daha sonra usta öğretici, şoför, bilgisayar programcısı, kontrolör, şef, amir ve uzman gibi unvanı olan mesleklerin olduğu görülmektedir. Kadınlarda ücret ortalamasının en yüksek olduğu yaş aralığı 20-24 ve 30-34 iken erkeklerde ücretlerin en yüksek olduğu yaş aralığı 30-34 olarak tespit edilmiştir. Erkeklerin bu yaş aralığında en yüksek ücret düzeyin almaları tecrübe ile ilişkilendirilirken, kadınların işgücü piyasasına katılma ve ücretlerinin belirlenmesinde evlilik yaşı etkili olmaktadır. Analiz sonuçlarına göre gerek kadın gerekse erkeklerde eğitim düzeyine arttıkça ücret ortalamasının yükseldiği fakat tüm eğitim kademelerinde ücret farkının kadınlar aleyhine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyindeki artışın cinsiyete dayalı ücret farkını azaltmadığı görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet çerçevesinde kadınların rol ve sorumluluklarının fazla olması (ev içi işler) ve beşeri sermaye donanımlarının kısıtlı olması meslek tercihleri, çalışma süresi ve konsantrasyonunda ücret eşitsizliğine yol açmaktadır. Kadınların temel eğitim ve işbaşında eğitim düzeyinin yükselmesini sağlayacak politikaların hayata geçirilmesi, işveren tarafından yapılan ayrımcılığın önüne geçilmesi için kadın istihdamını teşvikinin kalıcı bir biçimde artırılması önem arz etmektedir. Kadınlara yüklenen rol ve sorumlulukların azaltılması ve paylaşılmasına ilişkin bilincin aşılması ve kadınların işte verimliliğini arttırabilecek çeşitli düzenlemelerin (işyerinde kreş, etüt olanaklarının bulunması, doğum, emzirme ve ebeveyn izni, evde ve kurumda yaşlı bakımına destek vb.) çalışma politikası olarak benimsenmesi ve etkin bir şekilde uygulanması kadınların işgücüne katılımını arttıracak ve erkek çalışanlar ile kadın çalışanların eşit çalışma koşullarına sahip olmasını sağlayarak kadınlar aleyhine ücret eşitsizliğinin azaltılmasında faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2016). *Meslek Liseleri ve Meslek Yüksekokullarından Mezun Olan Genç Kızların İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri Toplantısı*, 16 Aralık 2016. Ankara, <https://www.aile.gov.tr/ksgm/haberler/meslek-liseleri-ve-meslek-yuksekokullarindan-mezun-olan-genc-kizlarin-issizlik-sorunu-ve-cozum-onerileri-toplantisi-16-aralik-2016-tarihinde-gerceklestirildi/>

Akhmedjonov, A. (2012). New evidence on pay gap between men and women in Turkey. *Economics Letters*, 117(1), 32-34. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.04.070>

- Aktaş, A. ve Uysal, G. (2016). The gender wage gap in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 1 – 19. <https://doi.org/10.14780/muiibd.280227>
- Aksoylu, D. ve Karaalp-Orhan, H.S. (2018). Ücret farklılıklarına neden olan faktörler ve işgücü piyasasında tabakalaşma: Ankara ili inşaat sektörü üzerine bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2),1–20, <https://doi.org/10.11611/yead.349967>
- Aksoylu, D. ve Karaalp-Orhan, H.S. (2019). Sağlık sektöründe cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: bir alan araştırması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1 – 18. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.412829>
- Becker G. (1957). *The economics of discrimination*. Chigago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9 – 49. <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- Cergibozan, R., ve Özcan, Y. (2012). Türkiye için bölgelere göre ücret ayrıştırma analizi: Ekonometrik yaklaşım. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,1(1), 27–48. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klujfeas/issue/26894/284291>
- Coşkuner Aktaş, S. ve Çiçek, B. (2021). Aile-iş kolaylaştırması, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet: Üniversite çalışanları örneği. *Journal of Economy Culture and Society*, 63,1–22. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0044>
- Creese, G. (1988). The politics of dependence: women, work and unemployment in the vancouver labour movement before world war II. *Canadian Journal of Sociology*, 13(1/2),121–142. <https://www.jstor.org/stable/3341028>
- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1),62 – 78. <https://doi.org/10.17123/atad.vol27iss10004>
- Çelik, O. ve Selim, S. (2014). Türkiye'de kamu ve özel sektör ücret farklılıklarının kantil regresyon yaklaşımı ile analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1): 205-232. <https://doi.org/10.18657/yecbu.26375>
- Çelik, O. ve Selim, S. (2016). Gender-based regional wage differentials in Turkish labour market: quantile regression approach. *Journal of Social Sciences*, IX (2): 168-193. <http://dergi.neu.edu.tr/public/journals/7/yazardizini/celik-o-selim-s-2016-october.pdf>
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M.G. (2010). *Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey. Welfare and social policy analytical work program*, Working paper no.5. Washington D.C.: World Bank

- Dedeoğlu, S. (2015). *Türkiye’de yeni kapitalizm ve kadın istihdamı: talep yönlü bir analiz: Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman örneği*. Dünya Bankası Türkiye Ofisi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve SIDA Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi. Erişim adresi <http://kasaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/34/2013/02/TURKIYEDE-ISVERENLERIN-KADIN-ISTIHDAM-ETMEYE-YONELIK-TUTUMLARI.pdf>
- Doğan, B. (2011). *Gender wage gap in the Turkish labor market*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24(0), 61–76.
- Eurostat (2021). Mean annual earnings by sex. economic activity and occupation, Erişim adresi http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_49&lang=en
- England, P. (1984). Wage appreciation and depreciation: A test of neoclassical economic explanations of occupational sex segregation. *Social Forces*, 62(3), 726-749. <https://doi.org/10.2307/2578708>
- Görmezöz, G. ve Karaalp-Orhan, H.S. (2020), Türkiye’de bölgesel ücret farklılıklarına ilişkin bir durum değerlendirmesi: İŞKUR özel sektör açık iş ilanları analizi. *Çalışma ve Toplum*, 66(3), 1633 – 1672.
- Güner, F.D. (2009). *Gender based wage differentials in the Turkish labor market*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi
- Eraslan, V. (2012). Türkiye işgücü piyasasında ücret seviyesinde cinsiyet ayrımcılığı: Blinder-oaxaca ayrıştırma yöntemi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62 (1): 231-248.
- ILO-TUIK (2020). *Cinsiyete dayalı ücret farkının ölçümü Türkiye uygulaması*. ILO-TUIK. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_756659/lang--tr/index.htm
- İlkkaracan. İ. ve Selim. R. (2007). The gender wage gap in the Turkish market. *Labour*, 21 (3), 563–593. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00378.x>
- Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33(2), 130 – 143. <https://doi.org/10.1108/01443580610666082>

- Karaalp-Orhan, H.S. (2017). What are the trends in women's labour force participation in Turkey?. *European Journal of Sustainable Development*, (6)3, 303–312. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2017.v6n3p303>
- Kaya, G. ve Selim, R. (2018). The gender wage inequality in Turkey. *PressAcademia Procedia*, 7, 408 – 413. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.925>
- Kiren Gürler, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de cinsiyete göre gelir farklılığının ayrıştırma yöntemiyle uygulanması. *Journal of Yasar University*, 2(6), 571 – 589.
- Kumaş, H., Atalay, Ç. ve Karaalp, H.S. (2014). Firm size and labour market segmentation theory: evidence from Turkish micro data. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 360 – 373. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.028>
- Kumaş, H. ve Çağlar, A. (2017). Tabakalı işgücü piyasası teorisine göre Türkiye’de özel-hizmet sektöründe istihdamın kalitesi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 19(1), 49–86.
- Magnac, Th. (1991). Segmented or competitive labor markets. *Econometrica*, 59(1): 165 – 87. <https://doi.org/10.2307/2938245>
- MEB (2019). *Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2018-2019*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı
- Mincer, J. ve Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 76 – 108. <https://doi.org/10.1086/260293>
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender, society*. London : Maurice Temple Smith Ltd.
- Onuk, P. (2017). Ücret eşitsizliği ve ücretin sosyoekonomik belirleyenleri: İstanbul örneği. *Çalışma ve Toplum*, 53(2), 703 – 719.
- Özkan, G.S. ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91 – 104.
- Özcan, Y. Z., Üçdoğruk, Ş. ve Özcan, K. M. (2003). Wage differences by gender, wage and self employment in urban Turkey. *Journal of Economic Cooperation and Development*, 24(1), 1-24.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87 – 109.
- Parsons, T. ve Bales, R.F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press.

- Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*. 62(4), 59 – 61. Erişim adresi <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. ve Olsen, K. (1997). Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2), 199-213. Erişim adresi <http://www.jstor.org/stable/522872>.
- Tandrayen-Ragoobur, V. ve Pydayya, R. (2016). Gender wage differential in private and public sector employment: A distributional analysis for mauritius. *Gender in Management*. 31(3), 222–248. <https://doi.org/10.1108/GM-08-2014-0071>
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials and gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*. 53(2), 453–477. <https://doi.org/10.1086/425374>
- Tekgüç, H., Eryar, D. ve Cindoğlu, D. (2017). Women’s tertiary education masks the gender wage gap in Turkey. *Journal of Labor Research*, 38, 360–386 . <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9243-x>
- Tolbert, P.S. (1986). Organizations and inequality: Sources of earnings differences between male and female faculty. *Sociology of Education*, 59(4), 227–245. <https://doi.org/10.2307/2112349>
- TÜİK (2018). *İş ve aile yaşamının uyumu*, Haber Bülteni, Sayı: 27859, Erişim adresi: <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27859>
- TÜİK (2021a). *Kazanç yapısı istatistikleri*, Erişim adresi: https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008
- TÜİK (2021b). *İşgücü İstatistikleri*, Erişim adresi: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>
- TÜİK (2021c). *İşgücü Girdi Endeksleri*, Erişim adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=103&locale=tr>
- TÜİK (2021d). *Evlenme İstatistikleri*, Erişim adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=144&locale=tr>
- Uçal, M., O’neil, M.L. ve Toktaş, Ş. (2015), Gender and wage gap in Turkish academia. *Journal of Balkan Near East Studies*, 17(4), 447– 464. <https://doi.org/10.1080/19448953.2015.1063309>
- Vatandaş, D. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29–56. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusoskon/issue/9517/118909>

- World Economic Forum (2020). *The global gender gap report 2020*. Geneva Switzerland. Erişim adresi: <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>
- Yalçın, E., Bayram Arlı, N., Aytaç, S., Başol, O. ve Aydemir, M. (2019). Türkiye'de emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı: IBBS düzey 1'e göre farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 293–314. <https://doi.org/10.35343/kosbed.524255>