

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANA BİLİM DALI  
İKTİSAT YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ  
BAĞLAMINDA ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: TÜRKİYE  
VE AB ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRMASI**

**GÜLCAN GÜZEL**

**15710012**

**TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. MERAL UZUNÖZ**

**İSTANBUL  
2018**

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANA BİLİM DALI  
İKTİSAT YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ  
BAĞLAMINDA ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: TÜRKİYE  
VE AB ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRMASI**

**GÜLCAN GÜZEL**

**15710012**

**TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. MERAL UZUNÖZ**

**İSTANBUL  
2018**

T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANA BİLİM DALI  
İKTİSAT YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAĞLAMINDA  
ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: TÜRKİYE VE AB ÜLKELERİ  
KARŞILAŞTIRMASI




GÜLCAN GÜZEL  
15710012

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 25.04.2018

Tezin Savunulduğu Tarih: 30.03.2018

Tez Oy Birliği / ~~Oy Çokluğu~~ ile Başarılı Bulunmuştur

Unvan Ad Soyad  
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Meral Uzunöz  
Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Ömer Çaha  
Doç. Dr. Senem Çakmak Şahin

İmza  
  
  


İSTANBUL  
2018

## ÖZ

### TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAĞLAMINDA ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: TÜRKİYE VE AB ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRMASI Gülcan Güzel Şubat, 2018

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sadece ülkelerin değil dünyanın sorunu olmaktadır. Toplumun eğitim yapısını, politikasını, ekonomisini, büyümesini, kalkınmasını ve daha birçok alanı etkilemektedir. Bu yüzden söz konusu eşitsizlik için hemen hemen bütün ülkelerde farkındalık oluşmaktadır. Söz konusu eşitlik hem AB hem de Türkiye için önemli bir amaç olmaktadır. Bu yüzden Türkiye ve AB söz konusu eşitlik için hem anayasada hem de piyasada birçok düzenleme yapmaktadır. Bu bağlamda Türkiye ve AB’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutunu görebilmek için Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu, Küresel Ücret Raporu, pek çok veri seti ve kaynaktan hareket ile söz konusu ülkelerdeki cinsiyet eşitsizliği incelenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Elde edilen verilere göre Türkiye’deki cinsiyet eşitsizliği hemen hemen bütün AB ülkelerinden daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat bu durumun cinsiyete göre ücret eşitsizliğine aynı oranda yansımadağı ve birçok AB ülkesinden daha iyi durumda olduğu görülmektedir. Fakat Türkiye’de genel olarak bir iyileşmeden bahsedilse de aynı eğitimi ve aynı mesleği yapanlarda cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin genel olarak erkeklerin lehine olmaktadır. Bu yüzden hem Türkiye hem de AB cinsiyet eşitsizliğini ve cinsiyete göre ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmak için mücadele etmelidir. Bu amaç doğrultusunda önyargıları, toplumsal cinsiyete dayalı hükümet düzenlemeleri, meslek ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı gibi eşitsizlik yaratan birçok sorun ortadan kaldırılmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, AB, Türkiye, Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği

## **ABSTRACT**

### **COMPARISON OF GENDER PAY GAP IN TURKEY AND EU COUNTRIES IN THE CONTEXT OF GENDER EQUALITY**

**Gülcan Güzel**

**February, 2018**

Gender inequality is not only a problem of countries but of the world. It affects education structure, politics, economy, growth, development and many other areas of society. So, in almost all countries awareness arises for that inequality. Gender equality is an important goal for both Turkey and the EU. Therefore, Turkey and the EU are regulating a lot in both the constitution and the market for equality. In this context, the Gender Gap Report, the Global Wage Report, the movement of many data sets, and the source of gender inequality are examined in order to see the extent of gender inequality in Turkey and the EU. The impact of gender inequality on wage inequality is analyzed comparatively. According to the results obtained, gender inequality in Turkey is seen to be higher than almost all EU countries. However, this situation does not reflect proportionally gender pay gap and it seems to be better than many EU countries. However, Although Turkey is generally mentioned as an improvement, it is seems that gender pay gap by same education and same profession is in favor of men. Therefore, both Turkey and the EU should struggle to remove gender inequality and gender pay gap. For this purpose, many problems that create inequality such as prejudices, gender-based government regulations, occupational discrimination, gender discrimination should be removed.

**Keywords:** Gender Equality, EU, Turkey, Gender Pay Gap

## ÖN SÖZ

Ailem, arkadaşlarım ve ülkeme karşı faydalı bir birey olmak istemem bu çalışmayı meydana getirmemde beni teşvik eden en önemli etmen olmaktadır. Bu yüzden teşekkürü onlara borç bilirim. Öncelikle kadınların toplumsal hayatta geri planda kaldığı dünyada Prof. Dr. Meral Uzunöz gibi güçlü, azimli ve örnek timsali bir akademisyen ile çalışmak benim için tarifi imkânsız bir duygu olmaktadır. Tezimi onun gibi güçlü kadınların olmasını dileyerek yazdım. O zaman toplumunuzun nasıl geliştiğini hep birlikte göreceğimizi umuyorum. Ayrıca bilgi öğrenmenin zor fakat güzel bir süreç olduğunu öğreten, beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan ve akademisyen olmak için teşvik eden Dr. Öğr. Üyesi Filiz Eryılmaz'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca baba sevgisi gördüğüm Prof. Dr. Sait Öztürk ve Prof. Dr. Ömer Çaha hocamın her zaman yanımda olduğunu bilmek bana güç vermiştir. Birçok kez hata yapıp kendimi eksik görsemde bu hatalarımı bana hissettirmeyerek düzeltmemi sağladıkları için çok teşekkür ederim. Aynı zamanda yine akademik çalışmamda bana yol gösteren, her zaman rahatlık ile sorunlarımı söyleyip yardım aldığım arkadaşım Arş. Gör. Eren Yıldırım'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Babama, anneme, özellikle de abim Gökhan Güzel'e burada yazmış olduğum sözler her ne kadar onların benim üzerimdeki emeğini, sevgisini, desteğini ve hakkını açıklamayacak olsa da teşekkürlerimi sunarım. Umarım yaptıklarım ve yapacak olduklarım ile sizleri gururlandırmaya devam ederim.

İstanbul; Şubat, 2018

Gülcan Güzel

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
<b>ÖZ</b> .....	III
<b>ABSTRACT</b> .....	IV
<b>ÖN SÖZ</b> .....	V
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	VI
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	VIII
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	X
<b>KISALTMALAR</b> .....	XIV
<b>KODLAMALAR</b> .....	XVI
<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
<b>2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİN TEMEL KAVRAMLARI</b> .....	4
2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Sebepleri.....	4
2.1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kültür.....	4
2.1.2. Sosyal Politikalar .....	6
2.1.3. Ataerkil Yapı .....	7
2.1.4. Küreselleşme.....	7
2.1.5. Dini İnanışlar ve Gelenekler .....	9
2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'nin Getirileri .....	10
2.3. AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Yapılan Çalışmalar .....	13
2.4. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Yapılan Çalışmalar .....	18
2.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ölçümü.....	22
2.5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Gelişim İndeksi (GDI) .....	24
2.5.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirme İndeksi (GEM).....	24
2.5.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi(GII) .....	24
2.5.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi (GEI) .....	24
2.5.5. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi(GGI) .....	25
Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksine Eleştiriler .....	26
2.5.6. İller Bazında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi .....	26
<b>3. DÜNYA'DA VE AB'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ</b> .....	27
3.1. Dünya'da Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği'nin Genel Durumu.....	27
3.2. AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	34
3.2.1. AB'de Eğitim Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....	36

3.2.2. AB’de Sağlık Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	41
3.2.3. AB’de Ekonomik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	45
3.2.4. AB’de Politik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	69
<b>4. TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE BÖLGESEL DÜZEYDE KARŞILAŞTIRILMASI .....</b>	<b>75</b>
4.1. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	75
4.1.1. Türkiye’de Eğitim Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	77
4.1.2. Türkiye’de Sağlık Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	81
4.1.3. Türkiye’de Ekonomik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	83
4.1.4. Türkiye’de Politik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	102
4.2. 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi’ne Göre Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	105
<b>5. AB VE TÜRKİYE’DEKİ CİNSİYETE GÖRE ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ VE SEBEPLERİ .....</b>	<b>107</b>
5.1. Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği .....	107
5.2. AB ve Türkiye’de Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliklerinin Karşılaştırılması .....	109
5.2.1. Farklı Yaş Gruplarında Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği .....	121
5.2.2. Kamu ve Özel Sektörde Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği .....	126
5.2.3. Cinsiyetin Ekonomik Faaliyete Göre Ücret Eşitsizliği .....	129
5.3. Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği Sebepleri .....	133
5.3.1. Eğitim (Beşerî Sermaye Gücü) .....	133
5.3.2. Deneyim ve Verimlilik .....	136
5.3.3. İşgücü Piyasasında Ayrışma .....	137
5.3.4. Gelenekler ve Stereotipler .....	139
5.3.5. İş ve Özel Yaşam Dengesi .....	140
5.3.6. Kreş ve Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Yetersiz Olması .....	145
5.3.7. Hükümet Düzenlemeleri .....	147
5.3.8. Çalışma Düzenlemeleri .....	148
5.3.9. Cinsiyet Ayrımcılığı .....	149
5.3.10. Kadın İşinin Değersiz Görülmesi .....	150
5.3.11. İşyerinde Ayrımcılık ve İşyeri Kültürü .....	152
5.3.12. Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Cinsel Taciz .....	155
5.3.13. Pazarlık gücü (Kollektif Pazarlık) .....	157
5.3.14. Firmanın Boyutu .....	160
<b>6. SONUÇ .....</b>	<b>163</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>166</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>190</b>



## TABLULAR LİSTESİ

### Sayfa No

<b>Tablo 2. 1:</b> Bazı Cinsiyet Eşitsizlikleri Göstergeleri ve Karşılaştırılması.....	23
<b>Tablo 3.1:</b> Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne Göre En Üst ve En Alt Sırada Yer Alan Ülkeler, 2017 .....	31
<b>Tablo 3.2:</b> Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne Göre AB Ülkeleri Puan ve Sıralaması, 2017 yılı.....	35
<b>Tablo 3.3:</b> AB Ülkelerinin Eğitime Katılım İndeksine Göre Sıralaması, 2017 yılı .....	38
<b>Tablo 3.4:</b> AB Ülkelerinin Sağlık ve Yaşam Süresi İndeksi'ne Göre Sıralaması, 2017 yılı.. ..	43
<b>Tablo 3.5:</b> AB Ülkelerinin Ekonomik ve Fırsatlar İndeksine Göre Sıralaması, 2017 yılı .	46
<b>Tablo 3.6:</b> Avrupa Birliği'nde Cinsiyetin Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı (Kadın ve Erkeğin Yüzdesi Olarak), ILO Tahmini Modeli, 2004-2017 .....	53
<b>Tablo 3.7:</b> Son Yıllarda Cinsiyete Göre Ödenen ve Ödenmeyen İşlere Ayrılan Zaman ...	67
<b>Tablo 3.8:</b> AB Ülkelerinin Politik Güçlenme İndeksine Göre Sıralaması, 2017 yılı .....	70
<b>Tablo 4.1:</b> Türkiye'nin Eğitime Katılım İndeksine Göre Sıralaması 2006-2017 .....	78
<b>Tablo 4.2:</b> Türkiye'nin Sağlık ve Yaşam Süresi İndeksi'ne Göre Sıralaması, 2006-2017 .....	82
<b>Tablo 4.3:</b> Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar İndeksine Göre Sıralaması, 2006-2017 .....	85
<b>Tablo 4.4:</b> Türkiye'de Cinsiyetin Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamdaki Dağılımı, (Kadın ve Erkek İstihdamının Yüzdesi Olarak), ILO Tahmini Modeli, 2004-2017 .....	91
<b>Tablo 4.5:</b> Türkiye'de Kır, Kent ve Toplamda Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları (%), 2015 Yılı.....	92
<b>Tablo 4.6:</b> Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Oranları, 2016 yılı.....	93
<b>Tablo 4.7:</b> Türkiye'de Cinsiyetin Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Göstergesi (%), 2004-2016 .....	101
<b>Tablo 4.8:</b> Türkiye'nin Politik Hayata Katılım İndeksi'ne Göre Sıralaması, 2006-2017 .....	103
<b>Tablo 4.9:</b> Türkiye'nin 2014- 2015 Verisiyle En Eşitlikçi ve En Eşitsiz İlk ve Son 10 İl .....	105
<b>Tablo 5.1:</b> Ücret Eşitliği Anketine Göre AB-28 ve Türkiye Sıralaması, 2017 Yılı Verileri .....	109

<b>Tablo 5.2:</b> Türkiye'nin Ücret Eşitliği Anketine Göre Sıralaması, 2006-2017 .....	114
<b>Tablo 5.3:</b> AB-28 ve Türkiye'de NUTS-2 Bölgelerinde Yaş ve Cinsiyete Göre Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri (2016 yılı).....	118
<b>Tablo 5.4:</b> AB Üye Ülkelerde Çeşitli Yıllarda Yaş Aralıklarına Göre Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%) .....	121
<b>Tablo 5.5:</b> AB üye ülkelerinde Çeşitli Yıllar Kamu ve Özel Sektörde Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%) .....	126
<b>Tablo 5.6:</b> AB Üye Ülkelerde NACE REV 2'de Ekonomik Faaliyete Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2015 Yılı.....	130
<b>Tablo 5.7:</b> Türkiye'de 12 Ay Çalışanların NACE. Rev. Ekonomik Faaliyete Göre Cinsiyete Göre Aylık Ortalama Brüt Ücretleri ve Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010 (devam).....	132
<b>Tablo 5.8:</b> Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2014.....	135
<b>Tablo 5.9:</b> Türkiye'de 2016-2017 Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlere Göre Sayıları.....	154
<b>Tablo: 5.10:</b> Avrupa'da İşyeri Boyutuna Göre Cinsiyete Göre Aylık Gelir £ .....	160
<b>Tablo 5.11:</b> Türkiye'de 2010 Yılı Tam 12 Ay Çalışanların Cinsiyet ve İşletmenin Büyüklük Grubuna Göre Aylık Ortalama Brüt Kazancı ve Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%) .....	161

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### Sayfa No

<b>Şekil 3.1:</b> Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne Göre Dünya'da Kapanan ve Kalan Eşitsizlik Oranları (%), 2017 yılı .....	29
.....	30
<b>Şekil 3. 2:</b> Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne Göre İlgili Aralıklarda Cinsiyet Eşitsizliğini Kapatın Ülke Sayıları .....	30
<b>Şekil 3.3:</b> Avrupa Birliği'nde İlköğretim ve Lise'ye Katılım Oranı ( % net), 2014.....	39
<b>Şekil 3.4:</b> AB-28 Ülkesinin 30-34 Yaş Grubunun Yükseköğretime Katılımı (%):2006-2016 .....	40
<b>Şekil 3.5:</b> AB'de Cinsiyete Göre Çeşitli Eğitim Dallarında Yükseköğretim Mezunları, İlgili Eğitim Alanlarında Mezunların Payı (%), 2014 yılı.....	41
<b>Şekil 3.6:</b> AB-28 Ülkelerinde Cinsiyete Göre Doğumda Yaşam Beklentisi, 2004-2015 ...	44
<b>Şekil 3.7:</b> AB'de İşgücüne Katılım Oranı (%), 15+ Kadın ve Erkek Nüfusunun Yüzdesi Olarak, Ulusal Tahmin, 2004-2016 .....	48
<b>Şekil 3.8:</b> AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Grubunda Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, %, 2004-2016.....	48
<b>Şekil 3.9:</b> AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Grubunun İstihdama Katılımı (%), 2016 yılı ....	49
<b>Şekil 3.10:</b> AB-28'de Cinsiyete Göre İstihdam Açığı (%), 2005-2016.....	50
<b>Şekil 3.11:</b> AB-28 Ülkelerindeki Cinsiyete Göre İstihdam Açığı (%), 2016 yılı .....	51
<b>Şekil 3.12:</b> AB-28 Ülkelerinin Yaş Aralıklarına Göre İstihdam Oranı (%), 2016 yılı .....	52
<b>Şekil 3.13:</b> AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaşları Arasında Cinsiyetin Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%), 2016 yılı.....	52
<b>Şekil 3.14:</b> AB'de Cinsiyete Göre İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler (%), 2017 yılı (Erkek ve Kadın Yüzdesi Olarak) .....	54
<b>Şekil 3.15:</b> AB-28'de Üst Düzey Yönetim Pozisyonlarında Çalışan Kadın Oranı (%), 2004-2017 .....	55
<b>Şekil 3.16:</b> AB-28 Ülkelerinde Üst Düzey Pozisyonlarda Kadın Oranı (%), 2017.....	56
<b>Şekil 3.17:</b> AB-28'de 15-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Part-Time İstihdam (%), 2004-2016.....	57
<b>Şekil 3.18:</b> AB Üye Ülkelerinde 15-64 Yaş Aralığında Part Time İstihdam Oranları, 2016 yılı, % .....	58

<b>Şekil 3.19:</b> AB-28’de 15-64 Yaşlarındaki Cinsiyetin Çocuk Sayısına Göre Part-Time İstihdam Yüzdesi, 2016 yılı.....	59
<b>Şekil 3.20:</b> AB-28’de 15-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre Part Time İstihdamda Çalışmasının Ana Sebebi (%), 2016 yılı .....	60
<b>Şekil 3.21:</b> AB’de 15-74 Yaş Grubunda Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranı (%), 2005-2016 yılları .....	61
<b>Şekil 3.22:</b> AB Üye Ülkelerinde Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranları (%), 2016 .....	62
<b>Şekil 3.23:</b> AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Grubunda Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%), 2004-2016.....	63
<b>Şekil 3.24:</b> AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%), 2016 Yılı.....	64
<b>Şekil 3.25:</b> AB-28’de 15-64 Yaşları Arasında Cinsiyetin Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%), 2016.....	65
<b>Şekil 3.26:</b> AB-28 Ülkelerinde Yaş Aralıklarına Göre İşsizlik Oranı (%), 2016 yılı.....	66
<b>Şekil 3.27:</b> AB-28 Ülkelerinde Parlamentoda Kadın Oranı (%), 2004-2017 .....	72
<b>Şekil 3.28:</b> AB Ülkelerinin Son Seçim Yıllarına Göre Ulusal Parlamentoda Kadın Oranı (%).....	72
<b>Şekil 3.29:</b> AB’de Çeşitli Yıllarda Bakan Kadın Oranı (%).....	73
<b>Şekil 4.1:</b> Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi’ne Göre Türkiye’nin Puanlarına Göre Genel Sıralaması, 2006-2017 .....	76
<b>Şekil 4.2:</b> Türkiye’de İlköğretim ve Lise’ye Katılım Oranı (% net), 2014 yılı .....	78
<b>Şekil 4.3:</b> Türkiye’de 30-34 Yaş Grubunun Cinsiyete Göre Yükseköğretime Katılım Oranı, 2006-2016 (%).....	79
<b>Şekil 4.4:</b> Türkiye’nin Çeşitli Eğitim Dallarında Cinsiyete Göre Yükseköğretim Mezun Oranları (%), 2014 yılı .....	80
<b>Şekil 4.5:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre Doğumda Yaşam Beklentisi, 2009-2015.....	83
<b>Şekil 4.6:</b> Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı (%), 2004-2016, 15+ Kadın ve Erkek Nüfusunun Yüzdesi Olarak, Ulusal Tahmin .....	86
<b>Şekil 4.7:</b> Türkiye’nin 15-64 yaş grubunda Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%), 2006-2016 .....	87
<b>Şekil 4.8:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Açığı, 2006-2016 .....	88
<b>Şekil 4.9:</b> Türkiye’nin Yaş Aralıklarına Göre İstihdama Katılım Oranı (%), 2016 yılı .....	89
<b>Şekil 4.10:</b> Türkiye’de 15-64 Yaşları Arasında Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%), 2016 yılı.....	90
<b>Şekil 4.11:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt dışı İstihdam Oranı, 2011-2015 (Toplam Tarım dışı İstihdamın Yüzdesi Olarak).....	93

<b>Şekil 4.12:</b> Türkiye’de Cinsiyetin İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler, 2017 yılı (Kadın ve Erkeğin Yüzdesi Olarak) .....	94
<b>Şekil 4.13:</b> Türkiye’de 2005-2017 Yılları Arasında Üst Düzey Pozisyonlarda Çalışan Kadın Oranı (%), 2005-2017 .....	95
<b>Şekil 4.14:</b> İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı(%), 2016 yılı ....	96
<b>Şekil 4.15:</b> Türkiye’nin 15-64 Yaşları Arasındaki Cinsiyetin Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Part-Time İstihdamda Katılım Oranı (%), 2006-2016 .....	97
<b>Şekil 4.16:</b> Türkiye’de 15-64 Yaşlarında Çocuk Sayısına Göre Part-Time İstihdam Yüzdesi.....	98
<b>Şekil 4.17:</b> Türkiye’de 15-64 Yaş Aralığındaki Cinsiyetlerde Part Time İstihdamın Nedeni (%), 2016 yılı.....	98
<b>Şekil 4.18:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranları (%), 2004-2016....	99
<b>Şekil 4.19:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%), 2004-2016 .....	100
<b>Şekil 4.20:</b> Türkiye’de 2016 Yaş Aralıklarına ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%), 2016 yılı.....	102
<b>Şekil 4.21:</b> Türkiye’de Parlamentodaki Kadın Oranı (%), 2005-2017 .....	104
<b>Şekil 4.22:</b> Türkiye’de Çeşitli Yıllarda Bakan Kadın Oranı (%).....	104
<b>Şekil 4.23:</b> Türkiye’nin NUTS-1 Bölgesi’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....	106
<b>Şekil 5.1:</b> AB-28’De 2010-2015 Yıllarına Ait NACE Rev.2 Aktivite Tarafından Yapısal Kazanç Anket Methodolojisine Göre Ayarlanmamış Formda Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği %. (Sanayi, İnşaat ve Hizmetler (Kamu Yönetimi, Savunma, Zorunlu Sosyal Güvenlik Hariç).....	111
<b>Şekil 5.2:</b> AB Ülkelerinde Ayarlanmamış Formda Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%), Çeşitli Yıllar .....	112
<b>Şekil 5.3:</b> AB -28 Ülkelerinde Cinsiyetler Arası Kazanç Eşitsizliği (%), 2014 yılı.....	116
<b>Şekil 5.4:</b> 2014 Yılı Ab-28 Ülkeleri Ve Türkiye’de Nace Rev.2, B- S Excluding O, Meslekte Ve Cinsiyete Göre Ortalama Saat Başına Kazançlar(Euro) Isco-08, 10 İşçi ve Daha Fazlası).....	117_Toc511996026
<b>Şekil 5.5:</b> AB’de Ücretli ve Maaşlı (Yevmiyeli) Çalışan Oranı (%), 2004-2017.....	119
<b>Şekil 5.6:</b> AB Üye Ülkelerinde Ücretli ve Maaşlı (Yevmiyeli) Çalışan Oranı (Kadın ve Erkeğin Yüzdesi Olarak), 2017 yılı.....	120
<b>Şekil 5.7:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre Ücretli ve Maaşlı Çalışan Oranı (%), 2004-2017 .	120
<b>Şekil 5.8:</b> Seçili AB Üye Ülkelerde ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdamda Beklenen Emeklilik Yılı, 2014 yılı.....	123
<b>Şekil 5.9 :</b> Seçili AB Ülkelerinde Çeşitli Yıllarda Full Time ve Part Time İşlerde Ayarlanmamış Formda Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği, NACE Rev.2 Aktivite, Yapısal Kazanç Anket Methodolojisi (%).....	124

<b>Şekil 5.10:</b> Türkiye’de Kamu ve Özel Sektörde Ücretli Olarak Çalışanların İşe İlişkin Sorunları (%), 2014 yılı.....	129
<b>Şekil 5.11:</b> Annelere ve Babalara Ayrılan Toplam İzin Süresi (Haftalık), 2016 yılı.....	143
<b>Şekil 5.12:</b> AB Ülkelerinde Kollektif Pazarlık Gücü (%).....	159



## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ABGM</b>	: Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü
<b>ADB</b>	: Asya Kalkınma Bankası
<b>ASPB</b>	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	: Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>CIA</b>	: Merkezi İttifak Ajansı
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DB</b>	: Dünya Bankası
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>EAFRD</b>	: Kırsal Kalkınma İçin Avrupa Tarım Fonu
<b>EC</b>	: Avrupa Komisyonu
<b>ECEC</b>	: Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımı
<b>EEC</b>	: Avrupa Ekonomi Topluluğu
<b>EHRC</b>	: Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu
<b>EIGE</b>	: Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
<b>EMFF</b>	: Avrupa Deniz ve Su Ürünleri Fonu
<b>ERDF</b>	: Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu
<b>ESF</b>	: Avrupa Sosyal Fonu
<b>ESIF</b>	: Avrupa Yapısal ve Yatırım Fonları
<b>ESRI</b>	: Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü
<b>ETC</b>	: Avrupa Bölgesel İş Birliği
<b>EU</b>	: Avrupa Birliği
<b>EWL</b>	: Avrupa Kadın Lobisi
<b>FEMM</b>	: Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi
<b>GİB</b>	: Gelir İdaresi Başkanlığı
<b>GSYİH</b>	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

<b>HİA</b>	: Hanehalkı İşgücü Anketi
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>ISCED</b>	: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (USES)
<b>ISCO-08</b>	: Uluslararası Meslek Standartları Sınıflaması 2008
<b>ITUC</b>	: Uluslararası Ticaret Birliği Konfederasyonu
<b>IWPR</b>	: Kadın Politikası Araştırmaları Enstitüsü
<b>İİBS</b>	: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması
<b>İKG PRO</b>	: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi
<b>İB</b>	: İngiltere Büyükelçiliği
<b>KEİG</b>	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
<b>KSGM</b>	: Kadın Staüsü Genel Müdürlüğü
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MDG</b>	: Binyıl Kalkınma Hedefleri
<b>ONS</b>	: Ulusal İstatistik Ofisi
<b>OKA</b>	: Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı
<b>PISA</b>	: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
<b>PIRLS</b>	: Uluslararası Okuma Becerilerinde Gelişim Projesi
<b>PROGRESS</b>	: İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı
<b>REC</b>	: Hak, Eşitlik ve Vatandaşlık
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SYDGM</b>	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TSİ</b>	: TÜİK
<b>THSK</b>	: Türkiye Halk Sağlığı Kurumu
<b>UN</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>UNESCO</b>	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
<b>UNDP</b>	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
<b>UNFPA</b>	: Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
<b>UNİCEF</b>	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
<b>WEF</b>	: Dünya Ekonomik Forum
<b>WB</b>	: Dünya Bankası
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü



## KODLAMALAR

- B:** Madencilik ve Taşocakçılığı  
**C:** İmalat  
**D:** Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı  
**E:** Su Temini, Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri  
**F:** İnşaat  
**G:** Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı  
**H:** Ulaştırma ve Depolama  
**I:** Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri  
**J:** Bilgi ve İletişim  
**K:** Finans ve Sigorta Faaliyetleri  
**L:** Gayrimenkul Faaliyetleri  
**M:** Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler  
**N:** İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri  
**O:** Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik  
**P:** Eğitim  
**Q:** İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri  
**R:** Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor  
**S:** Diğer Hizmet Faaliyetleri

## SİMGE

- ^** : 2010 yılı  
**^^**: 2014 yılı  
**P** : Geçici veri  
**f** : Tahmini veri  
**u** : Düşük güvenilirlik  
**:** : Veri yok  
**•** : Zaman serisinde ara

## 1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği genel olarak siyasi, ekonomik, sağlık ve eğitim olmak üzere toplumun birçok kesiminde ortaya çıkmakta ve bu alanlarda hak ve fırsat eşitsizliğine sebep olmaktadır. Söz konusu eşitsizlik en çok kadınları etkilediği için kadın sorunu olarak bilinse de toplumun tamamını ilgilendiren bir sorun olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği çok uzun zamandır var olmasına rağmen 1946 yılından beri önlemler alınmaya başlanmıştır. Literatürde bu konu ile ilgili birçok çalışma yapılmaya başlanmıştır. AB Türkiye'yi üyeliğe kabul etmesi için Türkiye'nin yapması gereken birçok çalışma olduğunu belirtmiştir. AB bir hak, adalet, kalkınma sorunu olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmayı temel amacı olarak görmüş hatta sürdürülebilir kalkınma amaçları arasında yer vermektedir. Bu yüzden Türkiye AB'ye üye olmak istediği için toplumsal cinsiyet eşitliğine önem vermektedir. Aynı zamanda Türkiye adaleti, huzuru, refahı ve kalkınmayı sağlayabilmek içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine çok önem vermektedir. Yapılan bu çalışma Türkiye ve AB'ndeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini karşılıklı olarak göstermesi bakımından ve birbirlerinin söz konusu alanda eksikliklerini görmesi açısından faydalı olacağı düşünülerek hazırlanmıştır. Literatürde birçok çalışma olsa da Türkiye ve AB'ni bir arada kıyaslayan çalışma olması bağlamında önemli olmaktadır. Türkiye'nin ve AB'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda birbirine benzeyip benzemediği ya da aralarında ne gibi farklılıklar olduğu ayrıntılı olarak göstermek bu çalışmanın temel amaçlarındandır. AB bilindiği gibi birçok açıdan gelişmiştir. AB Türkiye'yi birçok açıdan gelişmediği için üyeliğe kabul etmemektedir. Bu çalışmada AB üye ülkeleri ve Türkiye'nin cinsiyet eşitsizliğinin boyutuna ve bu cinsiyet eşitsizliğinin ücret eşitsizliğine ya da eşitliğine yansıyor yansımadağı araştırılacaktır. Temel ölçüm aracı olarak da AB ve Türkiye'yi aynı ölçek altında kıyaslayan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksini kullanacağız.

Elinizdeki çalışma toplam altı bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde diğer bölümler de ne gibi çalışmalar yapıldığından kısaca bahsedilmektedir. Giriş

bölümünden sonra başlayan ikinci bölümde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine hangi faktörlerin sebep olduğu ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Aynı zamanda iktisadi düşünürlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ya da eşitsizliği hakkındaki düşünceleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin getirileri ikinci bölümde ele alınan konulardan bazıları olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesindeki kazançların yüksek olduğunu fark eden AB ve Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yapmış olduğu çalışmalara ve anayasadaki düzenlemelere ikinci bölümde yer verilmektedir. Yapılan çalışmaların ve değişikliklerin faydalı olup olmadığını yani toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin geldiği mevcut durumu analiz etmek için geliştirilen indekslere bu bölümde yer verilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği hakkında küresel bir duyarlılık ve farkındalık oluştuğu için küresel cinsiyet eşitliği için küresel indeksler geliştirilmektedir. Aynı ölçek altında AB ve Türkiye'nin cinsiyet eşitliğinde gelmiş olduğu mevcut durumu tez de ayrıntılı olarak karşılaştırılmak amacı ile küresel indekslerden biri olan Dünya Ekonomik Formu'nun hazırlamış olduğu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeks'i kullanılmaktadır.

Üçüncü bölümde ilk olarak dünyadaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin geldiği düzey ayrıntılı olarak anlatılmaktadır. Kadınların erkeklere göre işgücüne ve istihdama katılımı daha az olmakta, daha fazla kadın işsiz kalmakta, kadının ücretli çalışma oranı daha az olmakta daha fazla kadın kayıt dışı çalışmakta ve ödenmeyen işlerin daha fazlasını kadın yapmaktadır. WEF' in yayınlamış olduğu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne göre dünyada 2016 yılında küresel cinsiyet eşitsizliğinin %68,3'ü kapanmıştır. Bir başka deyişle eşitsizliğin ortalama %31,7 'si kalmıştır (WEF, 2016). Söz konusu veri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çok fazla mücadelenin gerekli olduğunu ifade etmektedir. AB üye ülkelerinde ise cinsiyet eşitliğinin görünümü farklılık arz etmektedir. Fakat verilerden hareket ile AB'de eğitimin çoğu basamağında kadınların erkeklerden daha fazla olduğu ve sağlığın önemli bir göstergesi olan doğumda yaşam beklentisinde yine kadınların durumunun oldukça iyi düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Fakat ekonomik ve politik alanda aynı olumlu durumunun olduğunu söylemek zordur. Erkekler kadınlardan daha fazla istihdam edilmekte işsizlik oranı daha az olmakta, kısmi zamanlı (part time) işlerde daha az çalışmakta ödenen işlere daha fazla zaman ayırmakta ve erkeklerin politik hayata katılımı daha fazla olmaktadır.

Dördüncü bölümde Türkiye'nin toplumsal cinsiyet bağlamında mevcut durumu ayrıntılı olarak değerlendirilmektedir. Türkiye'nin dünyadaki ve AB'deki göstergelerle paralel bir şekilde uyumlu olduğu görülmektedir. Türkiye'de de kadınların eğitimin çoğu basamağında daha fazla yer aldığı kadınların sağlık göstergesinin de oldukça iyi düzeyde yer aldığı ve doğumda yaşam beklentisinin yüksek olduğu görülmektedir. Fakat ekonomik ve politik hayata katılımında AB ülkelerinin oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. Kadınların istihdama katılımının erkeklerin yarısından daha az olduğu ve kadınların politik hayata katılımının oldukça düşük düzeyde kaldığı çalışmada ele edilen sonuçlar arasındadır. Türkiye genellikle kadınların mecliste temsil oranında tek haneli rakamları görse de son zamanlarda iki haneli rakamları görmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi kadınların ekonomik ve politik hayatta cinsiyet eşitsizliği oldukça fazla olmaktadır.

Beşinci bölümde AB ve Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Bu çalışma için inceleme yapılırken cinsiyete göre ücret eşitsizliği hakkında çok fazla veri olmadığı görülmüştür. Türkiye'nin en önde gelen araştırma kurumu olan TÜİK sadece dört yılda bir yayınladığı Kazanç Yapısı Anketinde cinsiyete göre ücret eşitsizliğine yer vermektedir. TÜİK' in yayınlamış olduğu veriler konu ile ilgili biraz da olsa bilgi edinmemizi sağlamaktadır. Genellikle bu alanda çalışmanın az olduğunu fark eden araştırmacıların elde ettikleri veriler incelenerek literatür taraması yapılmıştır. AB ile ilgili veri ise Eurostat' tan elde edilmiştir. İkisini aynı ölçekte kıyaslayan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi veriler aracılığıyla cinsiyete göre ücret eşitsizliği için kıyaslama yapılmıştır. Altıncı bölümde ücret eşitsizliği ile ilgili karşılaştırmalar yapılarak genel değerlendirmeler yapılmış, mevcut sorunlara ve sorunları giderebileceği düşünülen çözüm önerilerine yer verilmiştir.

## **2.TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİN TEMEL KAVRAMLARI**

### **2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Sebepleri**

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki sosyal ilişkiler ise toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet kadın ve erkek arasındaki ilişkinin toplumsal olarak nasıl inşa edildiğini açıklayan bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet rolleri ise dinamik ve zaman ile değişebilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri bireyin yaşadığı toplumda öğrenilmekte ve yaş, sınıf, ırk, etnik, din, coğrafya, ekonomik ve politik duruma göre değişebilmektedir (EC, 2011).

Eşitlik, toplumsal ve siyasal olmak üzere her türlü engelin ortadan kaldırılarak bireyin yeteneklerini ve kendisini geliştirebilmesi için özgür ve uygun bir ortamın sağlanmasıdır. Bu tanıma göre, kadın ve erkek arasındaki fizyolojik, genetik ve biyolojik özelliklerden kaynaklanan farklılıklar eşitsizlik olarak değerlendirilmemektedir (Bal, 2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bireyin cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğrayarak toplumsal hayatın her alanında eşit bir şekilde fırsatlardan yararlanamaması, temsil edilememesi ve katılımından mahrum bırakılarak güçlenememesi olarak tanımlanmaktadır (Ecevit, 2010). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olan birçok sorun vardır. Bunlar arasında yer alan toplumsal cinsiyet ve kültür, sosyal politikalar, ataerkil yapı, küreselleşme, dini inanışlar ve gelenekler gibi faktörlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl etkilediği aşağıda ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

#### **2.1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kültür**

Feministler, kadınlarla erkekler arasındaki davranışsal ve psikolojik farklılıkların biyolojik sebeplerden kaynaklanmadığını toplumsal ve kültürel sebeplerden dolayı olduğunu iddia etmiştir. Simone de Beauvoir' in "Kadın doğulmaz, olunur." sözüyle de bu düşüncelerini temellendirmişlerdir. Böylece kadınlık ve erkekliğin nasıl yaşanacağını içinde bulunulan toplum tarafından şekillendiğini belirtmişler ve toplumsal cinsiyet kavramını ortaya atmışlardır. Feminist kurama göre toplumsal

cinsiyet farklılıkları toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri olarak görünürlük kazanmaktadır. Bu yüzden, feministler cinsiyet-toplumsal cinsiyet ayrımı yapmışlardır. Feministlerin bu ayrımı yapması kadınlarla erkekler arasındaki oluşan pek çok farkın toplumsal olarak üretildiğini fakat değiştirilebilir olduğunun görülmesini sağlamıştır (Sayer, 2011).

Çolak, Ardor (2001) kadın ve erkeklerin herhangi bir olay karşısında durumları aynı olmalarına rağmen, davranışlarının birey ya da toplum tarafından algılanışının farklı olabileceğine vurgu yapmaktadır. İlave olarak bu aynı davranışa verilen tepkilerin birbirinden farklı olabileceğini ifade etmektedir. Kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rolüne uygun iş bölümü ise cinsiyete dayalı iş bölümünü şekillendirmektedir. Toplum kadının sorumluluklarını aile de çocuk, engelli, yaşlı, ev işi, yemek gibi bakım hizmetlerini ücretsiz karşılayan şekilde biçimlendirmiştir. Kadınların bu konuları, eğitime kısıtlı erişim, düşük ücret ya da ücretsiz istihdam, istihdamda ayrımcılık, gelirin düşük olması, sosyal güvenlik hizmetlerinden yoksun olma, sağlıksız yaşam, politik hayata sınırlı katılım gibi kadının kamusal yaşama katılımında temel rol oynamaktadır (ASPB, İB, 2014). Genellikle toplumsal cinsiyet erkeğin kamusal ve politik alanda çalışmasını “doğal “ görürken kadını ev işleri ve aileyle ilgili özel alanlarda çalışmasını “doğal” görmektedir (Dinç, 2013).

Aynı şekilde, erkekler kadın yoğun mesleklerde çalışırken toplum tarafından onaylanabilmektedir. Fakat kadınların erkek yoğun mesleklerde çalışması kadın başarılı olsa bile toplum tarafından onaylanmadığı görülmektedir (Heilman vd., 2004, Aktaran Gönc, 2016). Buradan da görüldüğü gibi, toplum/toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğe farklı değerler, ihtiyaçlar yükleyebilmekte ve onların ilgi ve çıkarlarını, bilgi, deneyim ve faaliyetlerini birbirinden farklılaştırarak kaynakların üretilmesinde, dağıtılmasında ve onlara erişimde çok önemli bir işleve sahip olmaktadır (Yumuş, 2011).

Toplumsal cinsiyet yapıları ekonomik yapıdan etkilenmektedir. Ekonomik krizlerden sonra oluşturulan tahliller toplumsal cinsiyeti dikkate almadan oluşturulursa krizlerin maliyetlerin gizli kalmasına neden olabilmektedir (Albayrak, Memiş, 2011). Bu yüzden bir toplumu, toplumsal cinsiyeti hesaba katmadan anlayabilmek imkansız olmaktadır. Fakat analiz yaparken her toplumun sahip olduğu toplumsal olayların, tarihsel sürecin, kültürün, geleneklerin birbirinden farklı olduğunu, yere ve zamana göre değiştiğini unutmamak ve genelleme yapmamak

gerekmektedir (Berktaş, 2013). Çünkü her toplumda kadın ve erkeğe farklı rol ve sorumluluk yüklenmektedir (Demirbilek, 2007).

### **2.1.2. Sosyal Politikalar**

Toplumsal cinsiyet rolleri, sosyal politikaları belirlemekte ve devletin belirlediği politikalarda toplumsal cinsiyet rollerini belirlemektedir. Eğer bir ülkede cinsiyete dayalı iş bölümü, çalışanı erkek, kadını da ev ile konumlandırmaktaysa o ülkedeki bakım hizmetleri de kadının sorumluluğu olarak görülmektedir. Bu nedenle, söz konusu alanda devletin bakım hizmetleri sınırlı yer almaktadır. Sosyal devletin, toplumsal cinsiyet eşitliği ya da eşitsizliği hakkındaki ideolojisi ve politikaları ülkeler arasında kadın istihdamında farkın oluşmasına sebep olmaktadır. Aynı şekilde, toplumun toplumsal cinsiyet algısı da politikaları yeniden biçimlendirmekte ve algıyı yeniden şekillendirmektedir (Markham, 2010).

Türkiye sosyal devlet sınıflamasında Esping-Andersen'in tipolojisinden hareketle yapılan sınıflamada "Latin Çemberi" olarak tanımlanan modele benzerlik gösterdiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımlarda kadınlar genellikle eş ve anne olarak toplumda konumlandırılmaktadır. Türkiye, kadının istihdama katılımını sağlamak açısından yetersiz olmaktadır. Bunun en açık göstergesinden bir tanesi kamusal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlığının çok az olmasıdır (Dedeoğlu, 2009). Fakat son zamanlarda söz konusu durum ile ilgili birçok çalışma yapıldığı bilinmektedir.

AB açısından durum incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme hedefinde olan kurumlar 3 perspektiften hareket etmektedir. Birincisi kadın ve erkeğin aynı olduğuna dayanan "eşit davranma perspektifi" doğrultusunda eşit istihdam oranı, eşit işsizlik oranı ve eşit ücret gibi politikalar olmaktadır. İkincisi kadınların ve erkeklerin farklı olduğu fakat katkılarının eşit olarak değerlendirilmesi anlayışına dayanan "kadınların perspektifi" altında kadınlara özel politikalar oluşturulmakta ve çocuk bakımı bu doğrultuda konulan hedefler arasındadır. Üçüncüsü ise var olan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesi anlamına gelen "toplumsal cinsiyet perspektifi" altında hane içindeki geleneksel kadın ve erkek rollerini dönüştürmek hedeflenmektedir. AB söz konusu amaç için çocuk, yaşlı ve bakıma muhtaç olanlara uygulanacak politikalar aracılığıyla aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına oldukça önem vermektedir. AB'de bu üç politika birbirleriyle

uyumlu bir şekilde yürütülmekte ve böylece toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak hedeflenmektedir (Dedeoğlu, 2009).

### **2.1.3. Ataerkil Yapı**

Ataerkil yapı, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılığı abartarak birincil olarak hep erkeği görmektedir. Kadınlar tarafından bile bu durum hep içselleştirilmiştir (Çakır, 2014). Buradan da anlaşılacağı gibi, ataerkil yapı toplumsal cinsiyet eşitliğini ya da eşitsizliğini etkilemektedir. Ataerkil sistem, erkeğin çıkarlarının ve erkeğin egemen olduğu, hem kadının emeğinin hem de bedeninin denetlendiği bir toplumsal yapıdır. Kadınlar ataerkil sistem ve kurumlar içinde çok uzun süredir toplumsallaşmaktadır. Kadınlar eğitimden uzun yıllar yoksun bırakılmış ve erkeğe ekonomik olarak da bağımlı kalmıştır (Berktaş, 2013).

Bu yüzden toplumsal cinsiyet eşitliği, ataerkillikten ve baskıdan ya da bir takım kalıplaşmış önyargılardan kurtulmayı ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin eşit bir şekilde dağılmasını ve böylece daha adil ve demokratik bir ortamın oluşmasını sağlayan sabit olmayan bir süreçtir (Sayer, 2011). Cinsiyet eşitliği kadın ve erkeğin aynı olduğu anlamına gelmemektedir. Söz konusu eşitlik, karar alma, planlama ve uygulama süreçlerinde kadınlarla erkeklerin farklı rol ve sorumluluklarının olduğu göz önünde bulundurularak onların farklı algı, çıkar, ihtiyaç ve önceliklerine eşit değer verilmesi anlamını da taşımaktadır (UN, 2009). Bir başka deyişle, kadın erkek arasında eşitliğin sağlanabilmesi için iki cinsin aynı olduğunun anlaşılması gerektiği yalnızca onların birbirinden farklı olan algılarının, ihtiyaçlarının, sorumluluklarının, toplumsal rollerinin ve önceliklerinin ne olduğu tespit edilerek karar alma ve planlama süreçlerine eşit olarak yansıtılmasını amaçlamaktadır (Özyol, 2013).

### **2.1.4. Küreselleşme**

Kadın ve erkek emeği arasındaki ayırım feodal toplumlarda ve hatta onlardan önceki toplumlarda bile yapılmaktadır. Fakat kapitalizmle ücretli emek ile ev emeği arasındaki bu ayırım belirginleşmektedir (Ecevit, 2013). Sanayi devrimiyle, 19.yüzyılın sonu ve 20.yy' ın başında, erkekler kadınların ve çocukların işgücü piyasasında yer almasını istemeyerek ailelerine tek başlarına bakacak ücret talep etmeleri bu ücret düzeyinin bir norm haline gelmesini sağlamıştır. Devlet 19.yy'da



olduğu gibi kadınların ücretli çalışmaya katılımını kısıtlayan yasa, doğum kontrol yöntemlerini kısıtlamanın suç sayılması gibi birçok şekilde kısıtlama getirmiştir. Söz konusu bu durum ataerkil ilişkileri desteklemiştir (Toksöz, 2012). Kamu sektörünün sunmakla sorumlu olduğu çocuk bakım hizmetlerini ailede kadın üstlendiğinde devlette bu hizmete ayıracağı sosyal yatırım harcamalarından kurtulmuş olmaktadır (Toksöz, 2012). Bir başka deyişle kadının çalışmıyor olması birçok kesimin bundan rant elde etmesini sağlamaktadır.

1980'lerden sonra neoliberal politikaların etkisiyle gelişmiş ülkelerde ve onu örnek alan gelişmekte olan ülkelerde sosyal refah devletinin çalışanları koruyan anlayışı önemini yitirmiş bir başka deyişle düşük maliyetli işgücü temin etme önem kazanmıştır. İşgücü piyasalarında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde esnekleşme ve kuralsızlaştırma istihdamın enformelleşmesi biçiminde kendini göstermiştir. Böyle bir dönüşüm toplumsal cinsiyet anlayışını da önemli ölçüde etkilemiş ve kadın emeğini öne çıkarmıştır (Toksöz, 2012). Genel olarak kadınların dahil olduğu işgücü ve istihdam tipi güvencesiz, düşük ödemeli, düzensiz olurken erkeklerin düzenli, sendikalı ve istikrarlı olmaktadır (Standing, 1999). Bu yüzden enformel sektörün gelişmesi kadın yoksulluğunu arttırmakta ve bu artışta beraberinde onları güvencesiz işleri kabul etmeye zorlamaktadır. Yoksul aileler geleneksel aile yapısına sahip olan toplumlarda erkek çocuğunu bakım sağlayacak kişi olarak görmektedirler. Bu yüzden erkekleri yaşlılıkta dayanılacak bir güç olarak görmektedir. Fakat kız çocuklarını elde ettiği geliri “ele” götüren biri olarak görmektedir. Bir başka deyişle toplum kız çocuklarını gelecek için iyi bir “yatırım” olarak görmedikleri için onları ikincil bir konuma koymaktadır (Şener, 2009). Bir zamanlar Kore’de yoksul aileler, 12 yaşındaki kız çocuklarını ilkokulu bitirir bitirmez çalışmaya zorlamışlardır. Bu kız çocuklarının çoğu sadece bir oda ve karın tokluğuna ya da cep harçlığına hizmetçilik yapmışlardır (Chang, 2015). Buradan da anlaşılacağı gibi kız çocukları ikincil konuma itilmiş eğitimden mahrum bırakılmış ve sonrasında enformel sektörde çalışmışlardır.

Bazı yazarlar için dünyanın küreselleşmesi; uluslararası fabrikalarda kadın çalışan sayısının arttırdığı için kadın istihdamına olumlu katkıda bulunduğunu iddia etmiştir. Bazı yazarlar tarımda ve küçük işletmede çalışan kadınların küreselleşme ile birlikte tarımdan çekilmek zorunda kaldığını iddia etmektedir. Dünyada çalışan kadın sayısı artmaktaysa da kadınlar genellikle korunmasız, düşük ücretli, hiçbir hak iddia

edilemeyen işlerde çalışmaktadır. Aynı zamanda uluslararası fabrikalar buldukları ülkeden başka bir ülkeye taşınması durumunda bu işlerde çalışan kadınların işsiz kalma riski yüksek olmaktadır. 1995'te Birleşmiş Milletler, küreselleşmenin kadınlara her ne kadar daha çok iş imkanı yaratsa da kadınların istihdamın niteliği ve ücret eşitliği iyileşmediğini hatta kadınların ekonomik durumunun erkeklere göre bozulmuş olduğunu iddia etmektedir. Bu durum kriz döneminde daha da belirgin hale gelmektedir. Söz konusu dönemlerde kadının karşılıksız emeği daha da artmakta ve kadın ücretli bir işte çalışsa bile genellikle düşük nitelikli işler yapıyor olması kadını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Ecevit, 2013).

Küreselleşme çağı ile birlikte rekabet koşullarının artması erkeğe verilen "aile ücreti" nin de dönüşüm geçirmesine sebep olmuştur. Böylece aile ücretinden bireyselle doğru bir geçiş olmuştur. Kadınların gelir getirici çalışmaya katılması zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluk ise, kadınların eşit hak talep etmesindeki mücadele ile birlikte kadının işgücü ve istihdama katılımını arttırmıştır (Toksöz, 2012).

#### **2.1.5. Dini İnanışlar ve Gelenekler**

Din insan yaşamının her safhasında hissedilmekte ve o toplumu ve toplumsal cinsiyetin oluşmasını etkileyebilmektedir. Fakat din içinde bulunduğu topluma göre çeşitlilik göstermektedir. Birçok dini inanışta kadın düşman olarak görülmekte aşağılanmakta, suçlanmakta ve toplumsal hayattan tamamen kadını ayırmaya çalışılmaktadır. (Gürhan, 2010). Dini inanışlar, gelenekler, sosyal ve kültürel maske altında devam eden bu öğretiler ise dünya çapında kadınların ve kızların yaşamını tehdit ve zararlı hale getirmektedir (UNICEF, 2000). Örneğin Hindistan'da hala kocası ölen kadınlar yakılabilmektedir (Gürhan, 2010). Bir başka deyişle bu tür dinler, öğretiler ve inanışlar; erkeklerin yönetim yeteneklerinin, liderliklerinin ve becerilerinin kadınlardan daha iyi olduğunu dolayısıyla kadınlar ile erkeklerin aynı olmadığı anlayışına da sahip olmaktadır (Judith ve diğ., 2010).

Türkiye'de geleneksel roller ve aile içi görev ve dağılımlarının yanı sıra eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, ücret yapısı, göç gibi faktörler de kadınların işgücü piyasasına girmesinde önemli bir role sahip olmaktadır (WB, DPT, 2009). Yukarıda sayılan tüm bu etmenler kadının eşitsizliğe uğramasına sebep olmaktadır. Kadının maruz kaldığı tüm bu eşitsizlikler sonucunda gelişme gösterememiş olması toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de kadına odaklanmasını gerektirmektedir (Şener,

Demirdirek, 2014). Dolayısıyla kadınların cinsiyet ayrımcılığından en olumsuz biçimde etkilendiğini söylemek mümkündür (Sivakumar, 2008). Söz konusu cinsiyet ayrımı ve dolayısıyla kadın ve erkek arasındaki eşit olmayan güç dağılımı kadına karşı şiddetin oluşmasına sebep olabilmektedir. Bir başka deyişle bu eşitsiz güç ilişkisi erkeklerin kadınlar üzerinde baskı kurmasına ve ayrımcı davranmasına sebep olmakta, kadınların tam bir şekilde gelişmesine engel olmakta ve erkeklerle kıyaslandığında kadını ikincileştiren önemli bir sosyal mekanizmalardan biri haline gelmektedir (UN, 1993).

Şiddet biçimlerinden biri olan ekonomik şiddet, kadının çalışmasına izin vermemek, zorla kadını istemediği alanda çalıştırmak, kredi kartına el koymak, kendi banka hesabının olmasına izin vermemek, kadının iş bulmasını kolaylaştıracak faaliyetlere katılmasına engel olmak gibi farklı şekillerde kadının kaynaklara, hizmetlere erişimini engelleyerek ekonomik bağımsızlık kazanmasının önüne geçmek şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu ise şiddet uygulayana tamamen bağımlı hale getirmekte kadının bu ortamı terk etmesi durumunda ise yoksulluk, evsizlik gibi sorunlarla karşılaşması riskine sebep olmaktadır (Şener, 2011). İnsan hakları açısından kadına yönelik şiddet bir suç olmaktadır. Bu konuda bir şey yapmamak şiddetin temel nedenlerinden biri olan kadın erkek eşitsizliğini desteklemektedir (Başar, Demirci, 2015).

Charles Fourier ve Karl Marx gibi bilim adamları “herhangi bir toplumda kadınların durumu o toplumundaki uygarlaşmanın ya da insanileşmenin ölçüsü olarak alınabilir” şeklinde yorum yapmaktadır. Juliet Mitchell, demokratik bir ülkenin öncelikli hedeflerinden birisi vatandaşları arasında eşitliğin sağlanması olduğunu buna rağmen demokratik ülkelerin hiçbirinde kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olmadığını belirtmektedir (Geçit, 2013).

## **2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'nin Getirileri**

Demokrasi sağlayıp sürdürülebilir kalkınma hedefini gerçekleştirebilmek istiyorsak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekmektedir (İşler, Şentürk, 2012; Çolak, 2011). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aksi halde, sürdürülebilir kalkınma, barış ve güvenliğin sağlanmasında bir engel oluşturmaktadır (Özyol, 2013). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesindeki temel hedef toplumun bir bütün olarak

refahının iyileştirilmesidir (Karakaş, Çevik, 2016). Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile birlikte oluşabilecek getiriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Ekonomik büyüme ile cinsiyet eşitsizliği arasındaki negatif ilişkinin olduğu varsayılmaktadır. Doğurganlık kadın eğitimini etkilemekte ve bu durumda gelecek nesillerin beşerî sermayesini etkilemektedir. Bu yüzden daha düşük cinsiyet eşitsizliği ekonomik kalkınmayı büyük ölçüde teşvik etmektedir (Klasen, Lamanna, 2009). Kadınları işgücüne katarak daha yüksek bir kapasite oluşturulması, ekonomik büyümeyi arttırmakta ve yoksulluğu azaltmada etkili olmaktadır (WB, DPT, 2009). Büyümenin ise öncelikle nasıl bir büyüme olduğu bir başka deyişle istihdam yaratıp yaratmadığı önemlidir. Eğer istihdam yaratan bir büyüme olursa emeğini sunmaya hazır olan kadınların iş bulma fırsatlarını arttıracaktır (Ecevit, 2010). Çalışma yaşındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınlar iş hayatına aktif ve etkin bir şekilde dahil olmaması durumunda sağlıklı ve verimli bir büyüme o ekonomiden beklenemez. Bu yüzden kadın istihdamı, sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için çok önemlidir (Ecevit, 2010). Aksi durumda kadının beceri ve yeteneklerinin doğru kullanılmamasının ekonomik maliyeti yüksek olacaktır (DB, 2011).
- Tüm ülkelerde kadının yeteneklerinden tam bir şekilde faydalanılması ulusların beşerî sermaye potansiyellerinin optimizasyonunu kolaylaştırmaktadır (WEF, 2016).
- Toplumsal cinsiyet eşitliği kişinin kendi seçtiği hayatı yaşayabilmesi açısından önemlidir. Aynı zamanda kadının mutlak mahrumiyete düşmemesi açısından da temel bir insan hakkı olmaktadır (DB, 2011). Avrupa Komisyonu'nun 2010-2015 kadın ve erkek arasındaki eşitlik stratejisinde vurguladığı gibi, ekonomik bağımsızlık onların kendi yaşamlarını kontrol etmesi için bir ön koşul olmaktadır (EIGE, 2016).
- Kadının güçlenmesi kadının kendi yaşamını kontrol etmesini sağlamaktadır. Güçlenen kadının farkındalığı artmakta, kendine güvenmekte, alternatifleri artmakta, kaynaklara erişim ve kontrolü artmakta, cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığını destekleyen ve kalıcılaştıran kurum ve yapıların dönüştürülmesini için eylemlerini arttırmaktadır (UN, 2009). Böylece

kadınlar kendilerine sunulan refah paylarını alan nesnelere dönüşmektedir (Sumbas, 2015).

- Hane içi iş bölümünde ve politik karar alma mekanizmasına katılımı ve kontrolü artmaktadır (Toksöz, 2012). Kadınların kamusal yaşamda güçlenebilmesi kurumlarda güvenilirliğin daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Cinsiyet eşitliği sağlandıkça kadınların harcama öncelikleri hane halkının tasarruf oranlarını yükselteceğini ve harcamanın yapısının değiştireceği beklenmektedir. Örneğin, yiyecek, sağlık hizmeti, eğitim, çocuk bakımı, giysi, dayanıklı tüketim malları ve finansal hizmetler gibi sektörleri etkileyecektir (WEF, 2016).
- Toplumsal cinsiyet eşitliği afetler sonucunda ortaya çıkan problemlerle mücadele etmede önemli bir rol üstlenmektedir. Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet eşitliği toplumun afetlerle baş edebilme kapasitesini etkilemektedir. Afet sonrasında kadınların erkeklere göre kaygı düzeylerinin ve depresyonun daha fazla olduğu ve kadınların hizmete erişiminin daha kısıtlı olduğu görülmektedir. Ataerkil yapıdan dolayı ise öncelikle erkeğin “aile reisi” ya da “evin ekmeğini kazanan” olarak görülmesi erkeklerin göç etmesine hatta erkek çocukların bile okulu bırakarak ailesinin bütçesine katılmasına sebep olabilmektedir. Erkekler afet karşısında maruz kaldığı zorlukları ya da acı verici olayları ifade edemedikleri için bir zaman sonra erkeğin psikolojisini etkilemekte ve bunun sonucunda da alkol, aile içi şiddet ve uyuşturucu gibi madde bağımlısı olmasına sebep olmaktadır. Buradan da görüldüğü gibi toplumsal cinsiyet kadını ve erkeği farklı şekilde etkilemektedir. Başka ifadeyle toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandıkça afetten zarar görülebilirlik özellikle kadınlar açısından azalmaktadır (İnal, Erbaydar, 2016). Çünkü afet sonrasında kadınlar gerekli tecrübelerden yoksun oldukları için kendi işlerini kurmaları, iş bulmaları, kredi olanaklarına erişebilmesi zor olmaktadır (Kümbetoğlu, 2013). Fakat diğer yandan da afet sonrasında; bireyler arasında işlerin paylaşımı değişerek, kadınlar var olan becerileri ile yaşamlarını normalleştirmek için çabalamaktadır (Kümbetoğlu, 2013).
- Terörle mücadele de annelere destek olabilmek için kadına şiddete karşı kadını anlayabilmek için kadın yöneticiler olmadan bu sorunların üstesinden gelinebileceği düşünülemez (Çekirge, 2017, [28.01.2017]). Bu yüzden

toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanarak kadının üst düzey yönetimde söz sahibi olması gerekmektedir. Yukarıda sayılan ve daha birçok alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması toplumun gelişimini pozitif bir şekilde etkileyecektir.

### **2.3. AB’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Yapılan Çalışmalar**

1946 yılından itibaren Birleşmiş Milletler tarafından kadınların statüsünün yükseltilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem kadınlar hem de erkekler için eşit ve adil bir kalkınma için çeşitli araçlar geliştirilmiştir (ASPB, İB, 2014). Roma antlaşması da bunlardan bir tanesidir. Roma Antlaşması 1957’de Avrupa Ekonomik Topluluğu (EEC)’ nun 6 kurucu ülkesi tarafından imzalanmış ve üye devletler kadınlar ve erkekler için eşit işe eşit ücret hakkı üye devletler tarafından kabul edilmiştir (European Commission Justice, 2011a). Böylece 1957 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği Avrupa Birliği’nin temel ilkelerinden biri haline gelmiştir (Kuşlu, Karaşahin, 2010). AB bu antlaşma ile kadınların geleneksel rollerine karşı mücadele edip işgücü piyasasına dahil olmaya teşvik etmektedir (Erdoğan, 2010). 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nda ise temel amaç hiçbir ırk, cinsiyet, din, renk, siyasi görüş, ulusal kimlik ayrımı yapmadan herkese sosyal haklardan yararlanma olanağı sağlamak olarak belirtilmiştir (ÇSGB, 2014a). Kadın On Yılı’nın “Kadınlar için Eşitlik, Kalkınma ve Barış” alanındaki kazanımları değerlendirmek için 1985 yılında toplanmışlar ve konferans sonunda kadının sosyal, siyasal ve karar alma mekanizmalarına eşit katılımı öncelikli alanları ile “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir (ASPB, İB, 2014). 1988 Ek Protokolü’nün 1. maddesi ile Avrupa Sosyal Şartı’na eklenen ve daha sonra Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 20.maddesi olan “İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı” kabul edilmiştir (Erdoğan, 2008). Madde 27’ ile “Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı” ile ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdama katılımının sağlanması, her bir ebeveyne doğum izni sonrasında çocuğa bakmak için aile izni verilmesini mümkün kılmak ve bu tür ailevi sorumluluklarından dolayı işe son verilmesini engellemek gibi önlemler akit taraflar tarafından kabul edilmiştir (ÇSGB, 2014a).

1992’de AB direktifinde analık izni düzenlenerek minimum 14 hafta olarak şart koşulmaktadır. AB’de 2010 Ekim ayında Avrupa Parlamentosu tam ödemeli annelik izni 14 haftadan 20 haftaya babalık izni 2 haftaya genişletilmektedir. Aile izni almada ülkeler arasında önemli farklılıklar olmaktadır. Örneğin 2007’de İsveç her 100 anneden 77’si babalık izni almaktayken Almanya, Estonya, Fransa, Kıbrıs, Slovakya ve Finlandiya her 100 anneden 10 babadan daha azı aile izni almaktadır (EIGE, 2016). Avrupa Sosyal Şartının güvenceye aldığı bir hak ise, “aile sorumlulukları üzerine kurulu ayrımcılığın yasaklanması”dır (ÇSGB, 2014a).

27 Temmuz 1994’te çıkarılan ve sosyal politika alanında önemli bir kitap Beyaz Kitap (White Paper)’da herkese eşit fırsat ve kadın erkek eşitliğine yer verilmektedir (DPT, ABGM, 1997). Tüm üye devletler eşit iş için kadın ve erkek işçilere eşit ödeme uygulamasını sağlamalıdır (ECSC ve diğ., 1992). Avrupa Kadın Lobisi (EWL) kadın ve erkek arasındaki kadın haklarını ve eşitliği desteklemek için çalışan AB’de kadınlar ile ilişkili en geniş koruyucu kuruluş olmaktadır (European Commission Justice, 2011a).

1995 yılında Beijing’de kadınlar üzerine yapılan 4’üncü Dünya Konferansında, “Kadın ve Ekonomi” başlığı altında birtakım hedeflere yer verilmiştir. Bu hedefler ILO (2010)’da “Kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını sağlamak” şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadeyi ise ekonomik kaynakların kontrolüne eşit katılım, kadınların ekonomik kapasitesini ve ticaret ağını genişletmek, kadınların eğitim, bilgi ve teknolojiye erişim imkanlarını olanaklı hale getirmek, istihdama katılım, uygun çalışma koşulları, aile yaşamı ile çalışma yaşamının uyumlu olmasını sağlamak, istihdam da ayrımcılığı ve mesleki ayrımcılığı ortadan kaldırmak gibi birtakım koşulları içermektedir. 2000 yılında benimsenen Binyıl Kalkınma Hedefleri (MDG) arasında “Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınların güçlendirilmesini sağlamak” üçüncü hedef olarak belirlenmiştir (Tansel, 2012).

1997 yılında Roma Antlaşması’ndan sonra gerçekleştirilen Amsterdam Antlaşması ile kadın erkek eşitliği hedefi ücret boyutunun ötesine geçerek ilk defa AB antlaşmalarına girmiş ve birliğin temel amaçlarından birisi olarak belirlenmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliği desteklenmeye devam edilmiştir (Kuşlu, Kardeşahin, 2010).

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma Avrupa Konseyi tarafından kalkınma, gelişme, düzenleme ve politika süreçlerinin değerlendirilmesi olarak 1998 raporunda tanımlanmıştır. Bu yüzden toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi, politika yapıcı aktörler tarafından tüm politikalarda tüm aşamalarda ve tüm seviyelerde görülmektedir. (Colclough, FAOS, 2004). 2000 yılında Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi kadınlar ve erkekler arasındaki iş, istihdam ve ücret dahil olmak üzere tüm alanlarda eşitliğin sağlanmasını ve cinsiyette dahil çok sayıda ayrımcılığın yasaklanması yeniden onaylanmaktadır (European Commission Justice, 2011a). Amsterdam Antlaşması, ekonomik bir başarı için sosyal ilerlemenin şart olduğunun önemli bir göstergesi olmaktadır. 2000 yılında, AB Bakanlar Konseyi tarafından yayınlanan kararda istihdam ve politika alanında kadın ve erkeklerin aile ve iş hayatına dengeli katılması gerektiği belirtilmektedir (Erdoğan, 2010).

ILO Sözleşmeleri'nden 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi benzer düzenlemeleri ele almaktadırlar (Erdoğan, 2008). Eşitlik Yasası'nın amaçlarından birisi yasadışı ayrımcılığı, taciz, mağduriyet ve diğer davranışları ortadan kaldırmak ve genel eşitliği sağlamaktır (EHRC, 2014). 2006 yılında kabul edilen Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Pakt'ına göre cinsiyet eşitliği üye devletler tarafından kabul edilmekte ve işgücü piyasasında kadınların kullanılmayan potansiyelinden yararlanmasının önemi vurgulanmaktadır. Mart 2011'de yeni bir Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Paktı (2011-2020) benimsenmiş ve bu bağlamda birtakım önlemler alınmıştır (Eurofound, 2017a). Avrupa Komisyonu gençlerde, eğitimde, kültürde, sporda cinsiyet rollerine dayalı iyi uygulamaları destekleyecek ve cinsiyet eşitliğinde erkeklerin rolü vurgulayacaktır anlayışı benimsemektedir (EC, 2011). Avrupa Komisyonu tarafından 2006 yılında onaylanan 2007-2013 yıllarını kapsayan PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity) olarak bilinen İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı ile ayrımcılık ile mücadele etmek amaçlanmaktadır. Söz konusu program "istihdam", "çalışma şartları", "sosyal koruma ve içerme", "ayrımcılıkla mücadele ve çeşitlilik" ve "toplumsal cinsiyet eşitliği" olmak üzere toplam 5 bölümden oluşmaktadır. Söz konusu programın bütçesi 657.590.000 Euro olmakta ve bu bütçeden programa katılımı sağlayan aday ülkelerdeki tüm kamu ve özel kurumların faydalanabileceği belirtilmektedir (Tekin, 2008).



Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)'ın 11. maddesi ile "istihdam alanında kadına karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak ve bütün uygun önlemleri almak, kadının çalışma haklarını korumak" şeklindeki görev taraf devletlere yüklenmiştir (Erdoğan, 2008). Ülkeler CEDAW'ın yükümlülüklerini yerine getirmek ve kadın erkek eşitliğini toplumsal yaşamın bütün alanında hayata geçirebilmek amacıyla kendi sosyal, siyasi, hukuki ve kültürel süreçlerini yaşamaktadır (Eroğlu, 2011). Uluslararası Kadın Günü (IWD) 8 Martta kutlanmaktadır. Bu yıl için genel tema kızları birbirine bağlamak ve geleceğe ilham vermek olmaktadır (Eurofound, 2012). Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Üzerindeki Avrupa Parlamentosu (FEMM) tarafından tartışılan tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemede aktif olmaktadır (EC, 2011).

Yaklaşık 440 milyon Euro Hak, Eşitlik ve Vatandaşlık (REC) programına tahsil edilmektedir. 9 amaca sahip olmaktadır. Bunlardan birisi cinsiyet eşitliğini sağlamak diğeri kadına, çocuğa ve genç insanlara karşı yapılan şiddet ile mücadele etmek onları korumak ve risk altındaki grupları ve mağdurları korumaktır. Bu iki amaç için REC fonun %35'ini tahsis etmektedir (EC, 2015c). Kasım 2016 da Yıllık Büyüme Anketi yayınlandı burada AB ülkesinin ekonomik büyümesini arttırmak, yapısal reformları gerçekleştirmek ve sosyal adaleti sağlamak için birtakım amaçlar belirtilmiştir. Bunlardan bazılarını şu şekilde açıklamak mümkündür (EC, 2016a):

- Yatırımların sosyal alt yapıya ve beşeri sermayeye odaklanması gerekmektedir.
- Uzun dönem bakım hizmetlerinin gelişmesi, esnek çocuk bakım tesisleri ve bunların uygun olması, yaşlı ve çocuklara karşı bakım sorumluluklarını azaltmak öncelikli hedef olmalıdır ve tüm bunlar kadınları etkileyecektir.
- Fırsatların eşitliği, sosyal adalet için ana etmen olmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmak, cinsiyetler arası haksız ödeme eşitsizliğini kapatmak, kadın ve erkeklerin iş yaşam dengesini iyileştirmek ve böylece ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı grupları dahil ederek gelişme sağlamak mümkün olacaktır.
- Çalışma yaşındaki iş yaşam dengesini kolaylaştırmak ve cinsiyetler arası emeklilik açığını azaltmaya yardımcı olmak için emeklilik sistemi bakım

hizmetlerini karşılayabilir. Böylece ulusal emeklilik sistemleri daha iyi bir yaşam beklentisi sağlayabilecektir.

2014-2020 Avrupa Yapısal ve Yatırım Fonları (ESIF), özellikle Avrupa Sosyal Fonu (ESF) ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF) kadın ve erkek arasındaki cinsiyet eşitliğini desteklemek için finansal araç olmaktadır. Üye devletler ve komisyonlar arasında kabul edilen programın temeli için, yaklaşık olarak 5,85 milyar Euro cinsiyet eşitliğini desteklemek için harcanacağı tahmin edilmektedir (EC, 2015c). Avrupa Sosyal Fonu (ESF) AB üye devletlere yaşam standartları ve refahındaki farklılık ile mücadele etmek için kurulmuştur ve özellikle istihdamı desteklemeyi amaçlamaktadır. 1993'den beri ise onun önceliklerinden birisi kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamak olmaktadır (European Commission Justice, 2011a). Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF) ile AB bölgeleri arasındaki ekonomik dengesizlikleri gidererek güçlü ekonomik ve sosyal birleşme amaçlanmaktadır. Bu fon özellikle çocuk bakım kuruluşlarını desteklemektedir (European Commission Justice, 2011a). European Structural and Investment Funds (ESIF) özellikle Avrupa Sosyal (ESF) ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF) kadınların istihdam piyasasına daha kolay uyum sağlayabilmesi için bakım hizmetlerine erişim ve niteliğini artırarak yatırım yapması için üye devletleri desteklemektedir (EC, 2017a). ESF kapsamında madde (a) istihdamın niteliğini, işgücü hareketliliğini destekleme ve sürdürülebilirliğini desteklemek amacı madde (iv) ile istihdama erişim, kariyer ilerlemesi, eşit iş için eşit ödemenin desteklenmesi, iş ve özel yaşamın uzlaşması temel hedeflerden biri olmaktadır (EC, 2015a). Böylece yoksulluğun kadınsılaşması ile mücadele edilecek cinsiyete dayalı ayrışma azaltılacak, işgücü piyasasında, eğitim ve öğretimde cinsiyete dayalı önyargılar ile mücadele edilecek, kadın ve erkek arasındaki bakım sorumluluklarının eşit bir şekilde paylaşmasının yanı sıra iş ve aile hayatının uzlaşması desteklenecektir (EC, 2015a). Aynı zamanda Birlik, ESI uygulamasının tüm aşamalarında cinsiyete, ırka veya etnik kökene, din veya inanca, sakatlık, yaş veya cinsel yönelime bağlı olarak oluşan ayrımcılık ile mücadele etmek, kadın ve erkekler arasındaki eşitliği desteklemek ve böylece eşitsizliği yok etmeyi amaçlamaktadır (EC, 2015a). 2000 yılından bu yana tüm bu çaba ve teşvikler sonucunda kadın işçiler Avrupa'da oluşturulan milyonlarca iş olanağının dörtte üçünden yararlanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2012).

Avrupa Komisyon'u çalışanların ve bakıcıların iş yaşam dünyasının zorluklarını vurgulamak için yeni teşvikler hazırladığını ilan etmiştir. Bu teşvik ise European Pillar Social and Rights ile ilişkili olan 2017'nin çalışma programlarının ana teşviklerinden biri olmaktadır (EC, 2017a). AB anlaşmasında ücretler konusunda cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı direk ya da dolaylı ayrımcılığı engellemektedir. Aynı zamanda ücreti belirlemek için kullanılan işi sınıflandırma sisteminde de cinsiyet ayrımcılığını engellemektedir. Fakat eşit ücret üzerinde var olan hukuki yaptırımını etkili bir biçimde uygulamak tüm üye devletler için zor olmaktadır. Avrupa Komisyon'u AB'nin eşit ödeme ile ilgili olan hukukun üye devletlerde doğru bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını ve desteklenip desteklenmediğini sıklıkla izlemektedir (EC, 2017a). Sürdürülebilir Kalkınmanın 5. amacı tüm kadın ve kızları güçlendirmek ve cinsiyet eşitliğini başarmaktır (UN, 2017). Yapılan çalışmalara bakıldığında AB'nin cinsiyet eşitliğine oldukça önem verdiği görülmektedir.

#### **2.4. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Yapılan Çalışmalar**

Türkiye; CEDAW, ILO, OECD, Avrupa Sosyal Şartı, AGİK gibi kuruluşların antlaşma, karar ve tavsiyelerini Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, Milenyum Kalkınma Hedefleri, AB Müktesabı, 4.Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu gibi toplumsal cinsiyete duyarlı bu üst politika belgelerini kullanmaktadır (Ecevit, 2010).

1913'den beri kadınlar devlet memuru olmaya başlamıştır (Avrupa Komisyonu, 2012). 1923 yılında düzenlenen Türkiye İktisat Kongresi'nde tüm Türkiye'de kadınların madenlerde istihdam edilmesinin yasaklanması, doğum öncesi ve sonrası sekiz haftalık izin verilmesi ve her ay 3 gün izin verilmesi gibi kararlar alınmıştır (Önder, 2013). Kadınlara 1930 yılında belediye meclislerine 1933 yılında muhtarlığa 1934 yılında milletvekili seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012). Cumhuriyet kurulduktan on bir yıl sonra 5 Aralık 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (Çakır, 2014). Böylece Türkiye kadına oy hakkı veren ilk ülkelerden biri olmaktadır (TÜSİAD, KAGİDER, 2011). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda cinsiyet eşitliği ile ilgili olarak aşağıdaki kararı alınmıştır:

“**Madde 10**-Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(**Ek Fıkra:07/05/2004-5170/1 md.**) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

(**Ek Cümle:07/05/2010-5982/1 md.**) Bu maksatla alınacak olan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, 2).

Anayasa böylece Devlet’e açıkça cinsiyet eşitliği konusunda sorumluluklar yüklemiştir. Cinsiyetleri nedeniyle eşitsizliğe uğrayan bireyler bu hükme dayanarak haklarını arayabilmektedirler (OKA, 2013). Türk Medeni Kanunu’nun 192. maddesinde eşler meslek ve iş seçiminde birbirinden izin almak zorunda olmadığı fakat meslek seçerken evlilik birliğinin huzur ve yararının gözetilmesi gerektiği maddesi getirilmiştir (Türk Medeni Kanunu, 2001). 1971’de yürürlüğe giren 2003 yılına kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ile hem kadın işgücünü korumaya yönelik hem de eşit işe eşit ücret gibi uygulamalara yer verilmiştir (Önder, 2013). Türkiye, 1990 yılında kadın politikaları geliştirmek amacıyla ulusal bir mekanizma olarak Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü’nü kurmuştur (Gökçimen, 2008).

2001-2004 yıllarında aile reisliği kavramı kaldırılmış, kanun önünde karı kocaların statüleri eşitlenmiş, boşanma gibi bir durum olması karşısında evlilik döneminde kazanılan servetin eşit bir şekilde bölüşülmesi vurgulanarak kadının hane içindeki ücretsiz emeğinin bir değeri olduğu reformlarla kabul edilmiştir (Dedeoğlu, Elveren, 2012). 11 Mayıs 2011 İstanbul’da imzaya açılan İstanbul Sözleşme’ si Türkiye’nin de bulunduğu 25 ülke tarafından imzalanmıştır. Aralarında çekincesiz olarak imzalayan ilk ülke Türkiye’dir. Söz konusu sözleşme kadına yönelik şiddetle mücadele alanında yasal çerçeve oluşturması ve uluslararası bağlayıcılığa sahip ilk düzenleme olması açısından önem arz etmektedir (ASPB, İB, 2014). 2005 yılında “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi” ve “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” hazırlanmıştır. Eylem Planı 2008-2013 yıllarını kapsamakta olup toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinde büyük bir araç olacağı düşünülmüştür (KSGM, 2008). 2009 yılında Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. 12 Eylül Anayasa Değişikliği Referandumuyla kadına pozitif ayrımcılık uygulanması anayasal güvence altına alınmıştır (Avrupa Komisyonu, 2012).

Türkiye Cumhuriyeti ve AB tarafından finanse edilen ve SGK tarafından yürütülmekte olan Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın

İstihdamının Desteklenmesi Projesi 2015’te uygulanmaya başlanmış ve 2017 yılının üçüncü çeyreğinde tamamlanmıştır. Bursa, İzmir ve Antalya olmak üzere 3 pilot şehri kapsayan bu proje ile ilk kez işe başlayacak işine geri dönecek ya da kayıtsız çalıştırdığı çocuk bakıcısını kayıtlı hale getirecek olanlara 24 aya kadar 300 £ ve çocuğuna tek başına bakan engelli çocuğu olan ve resmi makamlarca onaylanan sertifikalı çocuk bakıcısı çalıştırana 390 £ finansal destek verilmektedir. Bu ücretten yararlanabilmek için ise annenin taşınması gereken şartlardan biri, brüt ücreti, asgari ücretin brüt tutarının iki katına aşmaması (2015 ilk altı ayı için 2.402 TL ve ikinci altı ay için 2.546 TL) gerekmektedir (İKG PRO ve diğ., 2015).

Kadınlara doğum borçlanması hakkı verilmektedir. Bu hak kadınlar doğumdan sonraki dönemlerini sigortalı göstermesini sağlayan haktır. Bu haktan yararlanabilmek için kadının doğumdan önce sigorta kaydının yapılmış olması, doğumdan sonra sigorta priminin ödenmemiş olması ve bebeğin yaşıyor olması gerekmektedir (Ünal, 2017a, [05.12.2017]). Bir kadın, toplam bir çocuk için iki yıllık süre borçlanabilmektedir. Bir kadın doğumdan dolayı en fazla 3 defa olmak üzere 2’şer yıllık süreden toplamda 6 yıl borçlanabilmektedir (SGK, [21.04.2017]). Her çocuk için 720 gün prim kazanmakta 3 çocuk için 2 bin 160 gün prim kazanabilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti’nin getirmiş olduğu bu hak annelere erken emeklilik konusunda avantaj sağlamaktadır (Ünal, 2017b, [05.12.2017]).

İş Kanunu’nda madde 74 ile kadın çalışanların toplam 16 hafta, (doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere) çalıştırılmamalarını içeren kuraldır. Eğer doktor onaylar ve çalışan kadın da isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışıp geri kalan 5 haftalık süre doğumdan sonraya eklenebilir (İş Kanunu, 2003). Madde 104 ile de 74. maddesindeki hükme aykırı hareket eden doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası getirilmiştir (İş Kanunu, 2003).

İş Kanununun 5. maddesinde “Eşit Davranma İlkesi” ‘ne yer verilmiştir. Bu madde ile işveren iş sözleşmesinin şartlarının oluşturmada, uygulamada ve sona erdirmede cinsiyet ve gebelik dolayısıyla dolaylı ve doğrudan olmak üzere farklı işlem yapamaz. Aynı zamanda işveren cinsiyetten dolayı eşit değerde iş için daha düşük ücret kararlaştıramaz ya da cinsiyetten dolayı işçiye uygulanan özel hükümlerin olması, söz konusu işçiye daha düşük ücretin uygulanmasını gerekli kılmaz (İş Kanunu, 2003).

29 Ocak 2016’da kabul edilen ve 10 Şubat 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6663 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile kadınların çalışma hayatı ile ilgili birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Madde 6 ile analık izni sonrasında kadın memur, çocuğu hayatta olması şartıyla, isteği halinde, analık izni bitiminden sonra birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle günlük yarı zamanlı çalışma hakkına sahip olmaktadır. Çoğul doğumda bu süreler birer ay eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması durumunda ise bu süre 12 aya çıkmaktadır. Memurlara her bir çocuk için, çocuk mecburi ilköğretim çağına gelinceye kadar, yarı zamanlı çalışma hakkı verilmiştir. Bu haktan yararlanan memura ise ödemenin yarısı verilmektedir. Memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenmektedir. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, babaya doğum sonrası kullanılmayan (analık izin hakları) süreleri babaya devredilmektedir. Evlat edinilen çocuk üç yaşını doldurmamışsa eşlerden birine ya da evlat edinen kişiye sekiz hafta analık izni verilmektedir (GİB, 2016).

4 Nisan 2015 tarihinde kabul edilen ve 23 Nisan 2015 tarihinde 6645 sayılı kanun ile yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un otuz beşinci maddesine göre işçiye evlat edinmesi ve eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin verilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2015).

Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 ‘in 249. maddesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek için kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünü arttırmak, kadının statüsünü geliştirmek, aile kurumunun korunmasını da sağlayarak toplumda ki bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi temel amaç olarak benimsenmiştir. Bu amaç doğrultusunda birtakım politikalar benimsenmiş olup bunlardan birkaç tanesi 251, 252, 255 ve 257. maddelerde belirtilmektedir. 251. madde ile kadınların eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ve karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması, istihdamın artırılması gibi politikalar benimsenmiştir. 252. madde ile uygulanacak olan sosyal ve ekonomi politikaların ailenin korunması ve güçlenmesine de katkı sağlayarak birbirini tamamlayan ve destekleyen anlayışla tasarlanması gerektiği belirtilmiştir. 255. madde ile güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişimin sağlanması, ebeveyn izni

gibi aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik alternatif tercihlerin uygulanması amaçlanmıştır. 257. madde ile tüm politikaları toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulması için çalışılacak ve örnek uygulamalar geliştirilmesi sağlanacaktır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 2016 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun ile kişilerin insan onurunu korumak, insan haklarını korumak ve geliştirmek, insanların eşit muamele görme hakkını güvence altına almak, ayrımcılıkla mücadelede faaliyet göstermek, ayrımcılığı önlemek gibi birçok faaliyeti yerine getirmek için Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkileri düzenlenmiştir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016). Özel kreş ve gündüz bakım evlerinin açılmasını destekleyen vergi teşvikleri kabul edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2016).

Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER), Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Kadın Emegi ve İstihdam Girişimi (KEİG), İŞKUR, DPT ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM) kadınlar ile ilgili çalışmada bulunan kamu kurum ve kuruluşlardır (Günday, 2011). Halk Eğitim Merkezleriyle mesleki eğitim faaliyetleri ile ilgili birçok kurs açmaktadır (KEİG, 2013). 8 Mart 2010 tarihinde mikro kredi sisteminin önemine vurgu yapılarak özellikle kadınların girişimlerini desteklemek için kullanılacağı belirtilmektedir (Günday, 2011). İşleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, UNFPA ve UNDP ortaklaşa Kadın Dostu Kentler Programı'nı yürütmektedir. Türkiye bu program ile toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını ilk defa yerel yönetime taşımıştır (Baykan, 2015). Kadın istihdamını arttırmak için tüm illerde yoğun mesleki kurslar verilmekte ve bu girişimler kurumsallaşmaktadır (KEİG, 2013). Türkiye 2014 yılında "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi" ile kadın erkek eşitliğini il düzeyinde ölçmek ve değerlendirmek için bir rapor hazırlamaya başlamıştır (Kavas Urul, 2016).

## **2.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ölçümü**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilgilenen Dünya Bankası, Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Ekonomik Forumu ve Avrupa Komisyonu ve Sosyal İzleme Örgütü bütün dünya ülkeleri için hem kültürel hem bölgesel bazda olmak üzere işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerin devam etmekte olduğunu ve genellikle

de kadınların aleyhine ayrımcılık yapıldığını hem istatistik hem de raporlarla göstermektedir (Uguz, Topbaş, 2014).

Kadın erkek eşitliğini ölçmek, hem ülkeler hem de bölgeler arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutunu belirleyerek karşılaştırma yapmayı mümkün kılmak için Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Dünya Ekonomik Formu gibi uluslararası kuruluşlar birtakım indeksler oluşturmuşlardır. Bu indeksler ülkeler üzerinde doğrudan yaptırma sahip olmamaktadır. Fakat bu indeksler insani kalkınma düzeyini, cinsiyet eşitliğini ya da eşitsizliğini göstermelerinden dolayı sıklıkla başvurulmaktadır. Aynı zaman da bu indeksler STK'ların hükümetler üzerinde baskı oluşturmak için kullandıkları önemli göstergeler olmaktadır (Kavas Urul, 2016). Kadınların toplumsal yaşamdaki konumunu belirleyen göstergeleri bir araya getirerek oluşturulan bu indeksler daha genel bir analiz yapmayı mümkün kılmaktadır (Deniz, Hobikoğlu, 2012). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ölçmek için kullanılan 5 yaygın indeks vardır. Tablo 2.1'de bu 5 indeksi geliştiren kurum ve indeksin ismi, indeksin ölçümde esas aldığı göstergeler ve odak noktası gösterilmektedir (Karakas, Çevik, 2016).

**Tablo 2. 1: Bazı Cinsiyet Eşitsizlikleri Göstergeleri ve Karşılaştırılması**

	Odak Noktası	Göstergeler
<b>UNDP GDI-Gender Development Index</b>	İnsani Gelişme	Uzun ve sağlıklı yaşam, bilgi, düzgün yaşam standartları(gelire bağlı olarak)
<b>UNDP GEM-TheGender Empowerment Measure</b>	Güçlendirme	Politik katılım ve politik karar süreçlerine katılım, ekonomik katılım ve ekonomik karar süreçlerine katılım, ekonomik kaynaklar üzerindeki güç.
<b>Social Watch GEI-Gender Equity Index</b>	Sosyal Ekonomik Fırsatlar	Eğitim, ekonomik katılım, güçlendirme
<b>WEF GGI-Global Gender Gap Index</b>	Çok Boyutlu	Ekonomik katılım ve fırsatlar, politik güçlenme, eğitime katılım ve sağlık ve hayatta kalma
<b>OECD SIGI-Social Institutions and Gender Index</b>	Sosyal Kurumlar	Aile düzeni, fiziksel bütünlük, sahiplik hakları, sivil haklar

Jütting vd ., Measuring Gender (in) Equality: The OECD Gender Institutions and Development Data Base, OECD, (2008), 76-77'den aktaran Karakas, Çevik, **Cinsiyet Eşitsizliğinin Ölçülmesi: Küresel Cinsiyet Uçurumu İndeksine Eleştirel Bir Yaklaşım** (Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2016), 73.



### **2.5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Gelişim İndeksi (GDI)**

BM tarafından kadın ve erkeklerdeki beklenen yaşam süreleri, okuryazarlık oranları, okullaşma oranı ve elde ettikleri tahmini gelir dikkate alınarak indeks oluşturulmakta ve kadınlara sunulan fırsatlara bakmaktadır (Demirdirek, Şener, 2014).

### **2.5.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirme İndeksi (GEM)**

BM tarafından, parlamento da temsiliyet, üst karar mercinde ve yönetim düzeyinde kadın, profesyonel meslek ve işlerde çalışan kadın, kadınların ve erkeklerin kazandıkları tahmini gelir dikkate alarak indeks oluşturulmuştur. Böylece, kadınlara sunulan olanaklardan kadınların faydalanma düzeylerini ve kararlara katılabilme düzeyini ölçmektedir (Kavas Urul, 2016).

### **2.5.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi (GII)**

BM tarafından kadınların istihdama katılım oranı, kadınların ortaöğretim ve daha üst düzeye katılım oranı, kadınların parlamentoda temsil oranı, çocuk anneliği, anne ölümleri olmak üzere bu beş göstereyi cinsiyet eşitsizliğinin hesaplanması için kullanılmaktadır (Demirdirek, Şener, 2014). Bu indeks, BM tarafından geliştirilen son indeks olmanın yanı sıra en yaygın kullanılan indeks de olmuştur. Toplumsal düzeyde kadın erkek eşitsizliğini ölçen bu indeksin yaygın bir şekilde kullanılmasının altında yatan sebep, GDI ve GEM'in unsurlarını birleştirmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda GDI ve GEM'in en tartışmalı unsuru olan gelir ya da ekonomik kaynaklar GII' nın bir bileşeni olmaması bakımından önem arz etmektedir (Kavas Urul, 2016).

### **2.5.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi (GEI)**

Rapor AB vatandaşlarının cinsiyet eşitliğini ölçmek, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek, cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık geliştirmek ve söz konusu eşitliğin teşvik edilmesine yönelik çalışmalara katkıda bulunmak için hazırlanmıştır. İndeks, iş (istihdama katılım, ayrımcılık ve işin niteliği), para (finansal kaynaklar ve ekonomik durum), bilgi (eğitime katılım, eğitimde ayrımcılık, ömür boyu öğrenme) zaman (bakım hizmetleri ve sosyal aktiviteler), güç (ekonomik ve politik güç), sağlık (statü ve erişim) olmak üzere toplam 6 alanda değerlendirme yapmaktadır (Kavas

Urul, 2016). Söz konusu indeks Social Watch tarafından geliştirilmiştir (Demirdirek, Şener, 2014).

### **2.5.5. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi(GGI)**

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu ilk olarak 2006 yılında Dünya Ekonomik Formu tarafından yayımlanmış ve bu yıldan itibaren her yıl yayımlanmaktadır (WEF, 2006 ve diğer yıllar). Bu raporun amacı, ülkelerin bilgilerini ayrıntılı bir şekilde göz önünde bulundurarak cinsiyet eşitsizliğinin bileşenlerini küresel ölçekte özetlemek ve söz konusu eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan yeni çalışmalar ortaya koymaktır (WEF, 2006).

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeks (The Global Gender Gap Index)'i 4 temel alanda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği ölçmektedir (WEF, 2015). Bunlar:

Ekonomik Katılım ve Fırsatlar İndeksi

Eğitime Katılım İndeksi

Sağlık ve Yaşam Süresi İndeksi

Politik Güçlenme İndeksi

İndeks birçok kaynaktan veri toplamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Ekonomik Formun hesaplamaları, formlar, uzman görüş anketleri, UNESCO istatistikleri, Dünya Sağlık Örgütü ve CIA verileri ile çalışma hazırlanmaktadır. 4 temel alt indeks ve bunlar arasında da toplam 14 farklı gösterge vardır. Bu göstergelerin birleştirilerek Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi haline getirilmesi ve ülkelerin sıralanması 4 aşamalı bir süreçle meydana gelmektedir. İlk olarak tüm veriler kadın/erkek oranına dönüştürülmektedir. Bu oran kadın ve erkek arasındaki o alandaki uçurumu/ farkın görülmesini sağlayacaktır. İkincisi bu oranlar eşit bir ölçüte dönüştürülmektedir. Burada 2 sağlık göstergesi haricinde kadın ve erkek arasındaki eşitlik sayısının anlamı 1 olduğu düşünülmektedir. Üçüncü adım, alt indeks puanlarının hesaplanması için her indeks göstergelerinin ağırlıklı ortalaması hesaplanmaktadır. Son adım da ise, tüm indeksler için, en yüksek değer 1 en düşük ise 0 olmakta ve her indeks değerinin ağırlıklandırılmamış ortalama değeri tüm Küresel Cinsiyet Uçurumu İndeks puanının hesaplanması için kullanılmaktadır (WEF, 2016).

## **Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksine Eleştiriler**

Küresel cinsiyet uçurumu çok boyutlu, kapsayıcı ve ülkeler arasında karşılaştırma yapma imkanı sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Fakat kadınların yeteneklerini sadece ekonomik büyüme açısından değerlendirildiği için eleştirilmektedir. Bu indeks de erkekler ve kadınlar son derece kötü yaşam koşullarına eşit derecede sahiplerse indeks göstergelerine göre bu durum olumlu sayılabilmektedir. Bu yüzden de ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak ele alınmasını eleştirilmektedir. Kadın lehine uçurum ne kadar küçükse o ülke o kadar fazla ödüllendirilmekteyken erkekler aleyhine olan eşitsizlikler cezalandırılmamaktadır. Kadın ve erkek arasındaki ücretsiz ev ve bakım işlerini ve boş zamanlarının nasıl farklılaştığını görmek açısından “zaman kullanım anketleri” bu indekse dahil edilerek indeks daha kapsayıcı hale getirilmelidir (Karakaş, Çevik, 2016).

### **2.5.6. İller Bazında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi**

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, Türkiye Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi ve Türkiye Kadın Güçlenme İndeksinden oluşmaktadır (Kavas Urul, 2016). Türkiye BM tarafından kullanılan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği (GII) indeksinden hareket ile yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği karnesi oluşturmuş ve 81 ili bu indekse göre karşılaştırmıştır. Yereller için Toplumsal Cinsiyet Güçlenme İndeksi de illeri il düzeyinde karşılaştırmak için hazırlanmıştır (Demirdirek, Şener, 2014). İndeks 1’e yaklaştıkça kadının gücünün düşük olduğu seviyeyi göstermektedir (Kavas Urul, 2016).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi, kadınların ortaöğretim ve üst düzey eğitimdeki mezuniyet durumu, kayıtlı kadın istihdamı, belediye meclisindeki kadın oranı, ergen annelik ile ilgili verilerle ölçülmektedir (Demirdirek, Şener, 2014). O ile 1 arasında yer almaktadır. O kadın ve erkek arasındaki mükemmel eşitliği gösterirken 1 tam eşitsizliği göstermektedir (UNDP, 2010). Kadınlarla ilgili yaşanan her bir değişme sıralamayı etkilemekte fakat en önemli değişme kadınların belediye meclisindeki yaşanan farklılaşma olmaktadır. Bunun sebebi ise, diğerlerindeki değişim temsiliyet kadar güçlü ve hızlı bir etki yaratmıyor olmasıdır (Kavas Urul, 2016).

### 3. DÜNYA'DA VE AB'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

#### 3.1. Dünya'da Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği'nin Genel Durumu

Son 20 yıldır kadınlar eğitime katılımında önemli gelişmeler yaşasa da işgücü piyasasında aynı oranda gelişmeler göstermemektedir. Dünyanın çoğu bölgesinde kadınlar erkeklere göre muhtemelen daha fazla işsiz kalmakta işgücü piyasasına katılmakta daha az şans elde etmektedir. 1995 ve 2015 yılları arasındaki küresel çapta kadının işgücüne katılımı %52,4'den %49,6'ya düşmekteyken bu oran erkeklerde %79,9'dan %76,1'e düşmektedir. 2015 yılındaki istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği kadınların aleyhine %25,5 olmaktadır ve bu oran 1995 yılındaki orandan sadece %0,6 daha az olmaktadır. Bölgeler arasında bakıldığında Güney Asya ve Doğu Asya'da eşitsizlik oldukça artmaktadır. Kadının ise daha az katılım düzeyine sahip olması daha az istihdam fırsatına dönüşmekte ve buda kadının kazanç yapısını ve ekonomik güvenliğini etkilemektedir (ILO, 2016a).

2015 yılında McKinsey Global Institute küresel işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini azaltmak geniş anlamda sadece eşitlikçi bir yapı sağlamayacak aynı zamanda 2014 ve 2025 yılları arasında küresel GDP büyümesi için kadının katkılarını iki katınca çıkaracağını belirtmektedir. Yapılan analiz, işgücünde kadın sayısındaki yükselişle birlikte erkek katılım oranlarında bir azalış olmadığını varsaymaktadır. Böylece kadınların işgücüne katılımının artması GDP' nin potansiyel artışının %54'ünü açıklamaktadır (McKinsey & Company, TÜSİAD, 2017).

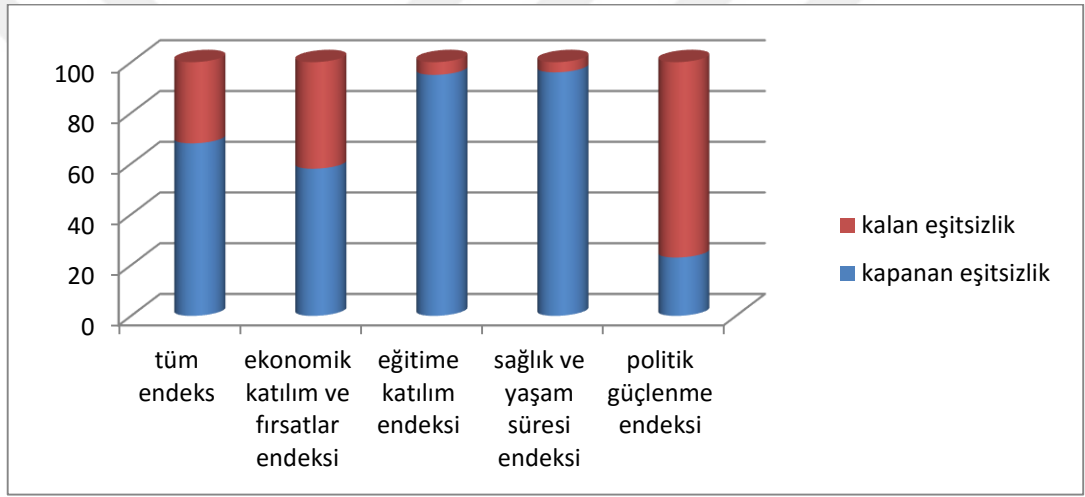
1960 yıllarda kadınların yarısı full time (tam zamanlı) işlerde (50-52 hafta, hafta da en az 35 saat) istihdam ediliyordu ve 3,257 \$'dan daha fazlasını ya da daha azını kazanmaktaydı. Fakat aynı yıllarda full time işlerde çalışan erkeklerin ortalama yıllık kazancı 5,368 \$ olmaktadır. 40 yıl sonra, ABD Sayım Bürosu verilerine göre, işgücünde çalışan kadınların ortalama kazançları 26,324 \$ olmaktadır, erkeklerinki önemli ölçüde 36,476 \$ daha fazla olmuştur (Levine, 2001). Genellikle kadınlar daha kısa süreli işlerde çalışmaktadır. Küresel açıdan, kadınlar toplam istihdamın %40'ndan daha azını oluştururken part time işlerin %57'sini oluşturmaktadır (ILO, 2016b). Küresel işsizlik oranı erkekler için %5,5 ve kadınlar içinde %6,2 olmakta bir

başka deyişle kadınlar erkeklerden daha fazla işsiz olmaktadır. 2015 yılında toplam 586 milyon kadın aile işçiliğine katılmakta ve söz konusu alanda aşırı bir şekilde temsil edilmektedir. Fakat küresel ölçekte aile işçiliğine katılımında önemli gelişmeler oldu. Son 20 yılın üzerinde kadınların katılımı %17'e ve erkeklerde ise %8,1 gerçekleşmiş ve cinsiyet eşitsizliği 1995'de %19,5'den 2015 yılında %10,6'ya düşmüştür (ILO, 2016a).

2000'den 2016 yılına kadar olan verilerden hareket ile kadının ödenmeyen ev işi ve bakım işlerine harcadığı zaman erkeklere göre ortalama 3 kat daha fazla olmaktadır. Kadınların katılımı tek ya da düşük parlamentolarda dünya genelinde sadece %23,4'e ulaşmaktadır. 2009'dan 2015'e kadar zaman dilimindeki verilerden hareket ile 67 ülkeden çoğunluğundaki üst ve orta düzey yöneticilik pozisyonun kadınlara aitliği üçte birine dahi denk gelmemektedir (UN, 2017). Kadınlar tüm işlerin %66'sını yapmalarına rağmen dünya gelirinin %10'una, mülkiyetin sadece %1'ine sahip olmaktadır. Kadınlar, yeryüzündeki "mutlak yoksulluk" sınırındaki 1 milyarın üzerindeki kişilerin yaklaşık %70'ini oluşturmakta bir başka deyişle yoksulluk kadınlaşmaktadır (Baykan, 2015). İşgücü piyasasında kadınların %52,1 ve erkeklerin %51,2'si ücretli ve maaşlı işçiler olmasına rağmen bu daha yüksek nitelikli işi garantilememektedir. Gerçekte küresel çapta ücretli istihdamda kadınların yaklaşık %40'ı sosyal korumadan yoksun olmaktadır. Bu oranlar kayıt dışı istihdamın istihdam biçiminin baskın bir formu olduğu Sahra Altı Afrika'da % 63,2 Güney Asya'da %74,2'ye çıkmaktadır. Güney Asya'da kayıt dışı istihdam tarım dışı istihdamın %80'den daha fazlasını oluşturmaktadır (ILO, 2016a).

Kadınlar erkeklerden çoğu ülke de daha az refah seviyesine sahip olmaktadır (Sierminska, Girshina, 2017, 60). 2005 ve 2016 arası 87 ülkede yürütülen ankete göre, 15 ve 49 yaşlarında evlendirilen kadınların ve kızların beşinden biri önceki ayda yakınları tarafından fiziksel ve cinsel şiddete maruz kaldığını belirtmişlerdir. 2000'li yıllarda 20 ve 24 yaş arası kadınların yaklaşık üçte biri ise 18 yaşından önce evlendirildiğini ve 2015'li yıllarda bu oranın kabaca dörtte bire düştüğü görülmektedir (UN, 2017). Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'na (UNFPA) göre 2011 ve 2020 arasında 140 milyon kadından daha fazlasının çocuk gelin olması beklenmektedir. Çocuk evlilikleri şimdiki seviyede tutulursa yıllık 14,2 milyon kız veya günlük 39 000 kız çok genç yaşta evlenecektir. Ayrıca 18 yaşından önce evlenecek 140 milyon kızdan 50 milyonunun 15 yaşın altında olması beklenmektedir

(WHO, 2013a, [16.11.2017]). 15-19 yaşlarındaki kızların ölüm nedeni küresel olarak hamilelik ve doğum sonrasındaki komplikasyonları olmaktadır (WHO, 2014, [16.11.2017]). 2015 yılında tahmini 303,000 kadın dünya çapında gebelik ve doğum sırasındaki komplikasyonlardan dolayı ölmüştür (UN, 2017). Bu yüzden Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2030 yılına kadar 100 000 canlı doğumda anne ölüm oranını küresel çapta 70'in altına düşürmeyi hedeflemektedir (WHO, 2016). Aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki eşit olmayan güç dağılımının bir yansıması olan kadına yönelik şiddet hala tüm dünyada varlığını sürdürmektedir (ASPB, KSGM, 2012). Küresel Cinsiyet Uçurumu İndeksi verilerini dikkate alınarak dünyada eğitim, sağlık, ekonomik ve politik alanda cinsiyet eşitliğinin geldiği durum ayrıntılı olarak incelenmektedir.



**Şekil 3.1: Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne Göre Dünya'da Kapanan ve Kalan Eşitsizlik Oranları (%), 2017 yılı**

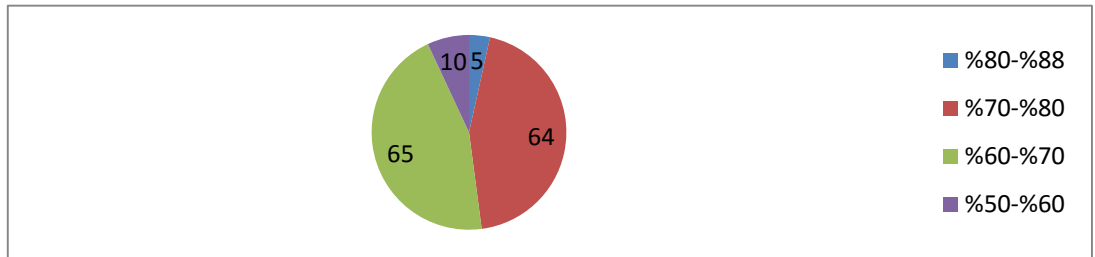
WEF. 2017. *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva, Switzerland.7.

Şekil 3.1'de küresel cinsiyet eşitsizliği indeksine göre dünyada 4 farklı alanda kapanan ve kalan eşitsizlik oranları verilmektedir. Şekil 3.1'de görüldüğü gibi dünyada kadın ve erkek arasındaki sağlıkta eşitsizliğin %96'sını kapanmıştır ve geçen seneki oran ile aynıdır. Eğitime katılım da eşitsizliğin %95'ten daha fazlasını kapatmış geçen seneye kıyasla küçük bir düşüş vardır. Fakat ekonomik katılım ve politik güçlenme de kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik hala fazla olmaktadır. Ekonomik katılım ve fırsatlarda eşitsizliğin sadece %58'i kapanmış geçen seneye kıyasla bir azalış vardır. 2017 yılında ekonomik alandaki bu değer 2008 yılından beri bu alanda gösterilen en düşük değer olmaktadır. Politik güçlenmede eşitsizliğin

yaklaşık olarak %23'ü kapanmış ve geçen sene ile aynı kalmıştır. Bir başka deyişle en düşük performans politik alanda görülmüştür. 2017 yılında, küresel cinsiyet eşitsizliğinin kapanmasıyla ilgili ortalama iyileşmede skor 0.680 olmaktadır. Başka deyişle evrensel cinsiyet çizgisini başarmak için tüm dünya da 4 indeks boyutundaki eşitsizliğin ortalama olarak %32'si kalmaktadır. Fakat geçen yıl bu oran %31,7 olmaktadır (WEF, 2017; WEF, 2016). Bir başka deyişle dünya çapında kapanması gereken eşitsizlik geçen seneye göre artmıştır.

Dünya Bankası'nın hazırlamış olduğu Women, Business and The Law 2016 raporunda 173 ekonominin 155'inde kadınların ekonomik fırsatlarını kısıtlayan en az bir yasa bulunmuştur. 100 ekonomide kadınlar, cinsiyete dayalı iş kısıtlamaları ile karşılaşmaktadır. 18 ekonomide eşler yasal olarak eşlerini işden alıkoyabilmektedir (WB, 2015). Sadece yasal açıdan kadınlar üzerinde bu kadar kısıtlama olması cinsiyet eşitsizliğinin boyutunu etkilemektedir.

Doğu Asya kadının istihdama katılımını sınırlandırdığından dolayı 42 milyon US\$ ve 47 milyar US\$ arasında yıllık olarak kaybetmektedir. Dünya Bankası tarafından yapılan araştırmalar benzer kısıtlamaların, Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Sahra Altı Afrika içinde büyük bir maliyetinin olduğunu göstermektedir. Cinsiyet eşitliği ve ekonomik sonuçlar arasındaki bu kesin ilişki özellikle ekonomik büyüme üzerinde cinsiyet eşitliğinin artan pozitif etkisinin önemli bir kanıtı olmaktadır. Eğitimden kızlar çıkartıldığında ise ekonominin potansiyel büyümesi ve kalkınması önemli ölçüde etkilenmektedir. Eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin sonucu olarak özellikle Orta Asya ve Pasifik Bölgesi yıllık 16 milyar US\$ ve 30 milyar US\$ arasında kaybetmektedir (WEF, 2016).



**Şekil 3. 2: Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne Göre İlgili Aralıklarda Cinsiyet Eşitsizliğini Kapanan Ülke Sayıları**

WEF. The Global Gender Gap Report 2016. Geneva, Switzerland. 10-15'ten uyarlandı.

Şekil 3.2’de 2016 yılı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi’ne göre aralıklara göre cinsiyet eşitsizliğini kapatan ülke sayıları verilmektedir. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2016 raporu 144 ülkenin katılımıyla oluşturulmuştur. 142 ülke de hem bu yıl hem de geçen yılki indeksler hesaba katıldığında, 68 ülke de geçen yıla karşılaştırıldığında onların tüm cinsiyet eşitsizliği puanı artarken, 74 ülke de ise azalma gerçekleşmektedir. Dünya genelinde hiçbir ülke cinsiyet eşitsizliğini tam olarak kapatmamıştır. İndeks de şekil 3. 2’de cinsiyet eşitsizliğinin %80 ve daha fazlasını kapatan sadece 5 ülkenin var olduğu görülmektedir. %70-%80 aralığını kapatan ise 64 ülke, %60-%70 arasını kapatan 65 ülke ve %50-%60’ı kapatan 10 ülke bulunmaktadır (WEF, 2016).

Dünyada hiçbir ülke cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapatmamaktadır (EIGE, 2016). Bölgeden bölgeye toplumsal cinsiyet eşitsizliği çeşitlilik göstermekte fakat en yüksek eşitsizlik %51 puan ile Orta Doğu ve Kuzey Afrika’da en düşük seviye ise yaklaşık %12 puan ile OECD ülkeleri ve Doğu ve Merkez Afrika’da görülmektedir (Elborg-Woytek ve diğ., 2013). Ekonomideki cinsiyet eşitsizliğinin son yıllarda artmakta olduğu ve 170 yıla kadar kapanmayacağı eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin ise 10 yıla kadar azalma göstereceği tahmin edilmektedir. En az cinsiyet eşitsizliğinin olduğu sağlıkta ise kapanması düşünülen yıl belirsiz olmaktadır. En büyük cinsiyet eşitsizliği ise politik alanda görülmektedir. Fakat 2006’dan beri eşitsizlik %9 azalmış bu yüzden en iyi ilerleme gösterenlerden birisi olmaktadır. Bu gelişmeden dolayı, politik hayattaki eşitsizlik şimdiki trentler ile 82 yılda kapanabileceği tahmin edilmektedir (WEF, 2016).

**Tablo 3.1: Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi’ne Göre En Üst ve En Alt Sırada Yer Alan Ülkeler, 2017**

Ülke	Puan	Sıralama	Ülke	Puan	Sıralama
<b>İzlanda</b>	<b>0,878</b>	<b>1</b>	<b>Çad</b>	<b>0,575</b>	<b>141</b>
<b>Norveç</b>	<b>0,83</b>	<b>2</b>	<b>Suriye</b>	<b>0,568</b>	<b>142</b>
<b>Finlandiya</b>	<b>0,823</b>	<b>3</b>	<b>Pakistan</b>	<b>0,546</b>	<b>143</b>
<b>Ruanda</b>	<b>0,822</b>	<b>4</b>	<b>Yemen</b>	<b>0,516</b>	<b>144</b>

WEF, *The Global Gender Gap Report 2017* (Geneva, Switzerland, 2017), 10-11.



Tablo 3.1’de Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi’ne göre ilk ve son dört sırada yer alan ülkeler ve puanları gösterilmektedir. İzlanda bu bağlamda en göze çarpan ülkedir. 2006 yılında dördüncü sırada yer alırken 2009 yılına kadar bu konumda yer almış ve 2009 yılından günümüze kadar ilk sıradaki konumunu korumuştur. İzlanda, cinsiyet eşitsizliğinin %87’sinden daha fazlasını kapatmaktadır. Politik güçlenmede ve ekonomik katılım ve fırsatlar bakımından en ön sıralamalarda yer almakta ve 2009’dan beri ülke eğitime katılımında cinsiyet eşitsizliğinin tamamını kapatmıştır. İzlanda 2006 yılından beri, toplam cinsiyet eşitsizliğinin yaklaşık olarak %12’sini kapatmış ve bu onu dünyadaki en hızlı gelişen ülkelerden biri haline getirmiştir. 2016 yılında genel indeks skoru 0,874 olmaktadırken 2017 yılında 0,878 olmuştur. Bir başka deyişle cinsiyet eşitliği skoru geçen seneye göre artmıştır. Finlandiya ile Norveç, bu iki ülke arasında sıralama sürekli yer değişebilmektedir. 2016 yılında Finlandiya Norveç’i geçmiş ve böylece dünyadaki ikinci konumunu kazanmış olsa da 2017 yılında Finlandiya’nın tekrardan üçüncü sıraya gerilediğini ve toplam cinsiyet eşitsizliğini arttırdığı görülmektedir. Norveç, 2016 yılında üçüncü konumundan geri dönmekte ve 2017 yılında ikinci sıraya ilerlemiştir. Norveç 2016 yılında tüm cinsiyet eşitsizliğinin %84’ünden daha fazlasını kapatmış 2017 yılında ise %83’ünü kapatmış fakat bu gerilemeye rağmen ikinci sıraya yükselmiştir. Ruanda 2016 yılında toplam cinsiyet eşitsizliğinin %80’ini kapatmış ve beşinci sırada yer almaktayken 2017 yılında %82’den daha fazlasını kapatarak dördüncü sıraya ilerlediği görülmektedir. İsveç ’te 2016 yılında %81’inden daha fazlasını kapatmış 2017 yılında ise küçük bir artış yaşasa da beşinci sıraya gerilemiştir. İzlanda (1), Finlandiya (2), Norveç (3) ve İsveç (4) cinsiyet eşitsizliğini birçok anlamda önemli ölçüde azaltmış olsa da gelirdeki cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapatmak için ek bir çaba göstermesi gerekmektedir (WEF, 2013; WEF, 2014; WEF, 2015; WEF, 2016; WEF, 2017).

Suudi Arabistan 2016 yılında 0,583 puan ile 141.sırada yer alırken 2017 yılında 0,584 puan ile 138. sırada yer aldığı görülmektedir. Suudi Arabistan 2016 yılına göre cinsiyet eşitliği skoru artmış ve sıralamasında bir iyileşme olmaktadır. Çad 2016 yılında 0,587 puanla 140. sıradayken 2017 yılında 0,575 puan ile 141. sırada yer almaktadır. Çad geçen seneye göre gerileme yaşamıştır. Suriye 2016 yılında 0,567 puanla 142. sırada yer almaktayken 2017 yılında 0,568 puan ile yine 142. sırada yer almaktadır. Suriye geçen yıla göre bir iyileşme göstermiş olsa da geçen seneye göre sıralamada değişiklik olmamıştır. Pakistan 2016 yılında 0,556 puan ile 143. sırada

yer almaktayken 2017 yılında 0,546 puan ile yine 143. sırada yer almaktadır. Pakistan'ın ise cinsiyet eşitsizliği skorunu arttırdığı fakat geçen sene ile aynı sıralamada yer aldığı görülmektedir. Yemen 2016 yılında 0,516 puan ile 144. sırada yer almakta 2017 yılında ise 0,516 puan ile 144. sırada yer almaktadır. Yemen'in ise ne puanı ne de sıralamasında bir değişiklik olmuştur. Böylece 2017 yılında yine son sırada yer almaktadır. Geçen sene ile bu seneki veriler kıyaslandığında ilk ve son dört sırada yer alan ülkelerde pek bir değişikliğin olmadığı görülmektedir (WEF, 2016; WEF, 2017).

2017 yılında ekonomik katılım ve fırsatlar indeksinde Burundi cinsiyet eşitsizliğinin %91,1'ini kapatarak dünyada birinci sırada yer almaktadır. 2006 yılında ise söz konusu alanda %80,8 ile Tanzanya birinci olmuştur. Söz konusu alanda 2017 yılında Suriye %27,4'ünü kapatarak 114. sırada yani son sırada yer almaktadır. 2006 yılında ise %24'ünü kapatarak Suudi Arabistan sonuncu sırada yer almaktaydı. 2017 yılında eğitime katılımında 27 ülke 2006 yılında 12 ülke cinsiyet eşitsizliğini kapatmıştır. Çad söz konusu alanda cinsiyet eşitsizliğinin %57,2'sini kapatarak 2006 yılında %46,7'sini kapatarak son sırada yer almaktadır. Sağlık ve yaşam süresinde 2017 yılında eşitsizliğinin %98,0'mı kapatarak 2006 yılında da %97,9'unu kapatarak 34 ülke birinci sırada yer almıştır. 2017 yılında söz konusu alanda son sırada %91,8'ini kapatarak Çin olmaktadır. 2006 yılında Çin %93,5'ini kapatarak sondan ikinci sırada yer almaktaydı. Politik hayata katılımında cinsiyet eşitsizliğinin %75'ini kapatarak İzlanda birinci olmaktadır. 2006 yılında söz konusu alanda %55'ini kapatarak İsveç birinci olmuştur. Bir başka deyişle 2006 yılından itibaren politik alanda cinsiyet eşitsizliğini kapatan birinci sıradaki ülkenin puanı %20 artmıştır. Politik hayata katılımında sonuncu sırada %1,4'ünü kapatarak Yemen olmaktadır. 2006 yılında Suudi Arabistan politik alanda cinsiyet eşitsizliğinin %0,0'nı bir başka deyişle hiçbirini kapatmamaktaydı. Bir başka deyişle Suudi Arabistan'ın bu alanda kapatması gereken açığı %100,0 olmuştur. 2017 yılına gelindiğinde söz konusu alanda %7,7'sini kapatmaktadır. Suudi Arabistan'ın 2006 yılına göre biraz da iyileşme kaydettiğini söylemek mümkündür. Politik alanda geçmişe göre bir ilerlemenin olduğu söylenebilir (WEF, 2006; WEF, 2017).

### 3.2. AB’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet eşitliğini desteklemek ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ile mücadele etmek AB’nin uzun süreli politikalarından biri olmaktadır. Eşit davranma ilkesi AB’nin genel prensibidir ve bunu 1990’lardan beri çeşitli antlaşmalar ve stratejiler ile desteklemektedir. Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Ombudsman’ın çalışmaları Avrupa Konseyi ile cinsiyet eşitliğinin gelişimini sağlamak için birbiri ile ilişkili yapılar geliştirmektedir. Avrupa Adalet Mahkemesi ve Cinsiyet Eşitliği Avrupa Enstitüsü cinsiyet eşitliğini desteklemek, cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığı arttırmak ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ile mücadele etmek için üye devletlerin çabalarını desteklemektedir (EIGE, 2015a). Kadınları güçlendirmek için birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Fakat kadına karşı şiddet bir sorun olarak kalmaktadır. Avrupa’da kadınların tahmini %20-25’i onların yaşamlarında en az bir kez fiziksel şiddete maruz kalmaktadır (EC, 2015d). Avrupa halkı cinsiyet eşitliğine oldukça önem vermektedir. 10 Avrupalı’dan yaklaşık 9’u (%91) kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik ile mücadele etmeyi daha adil bir toplum oluşturmak için gerekli olduğu görüşündedir. %89’u kadınlar ile erkekler arasındaki eşitliğin kadınları ekonomik açıdan daha bağımsız yapacağına inanmaktadır. %60’ı ise işgücü piyasasına daha fazla kadın girerse ekonominin büyüyeceğine inanmaktadır (EC, 2015d). AB-28 ülkeleri için cinsiyet eşitliği indeksi 2005 yılı için 100 üzerinden 62,0 olmaktadır 2015 yılında 66,2 olmaktadır. Son 10 yıldır yaklaşık tüm AB ülkeleri cinsiyet eşitliğini arttırmaktadır. Fakat bu 2005 yılından itibaren küçük bir gelişme olmakta ve toplumsal yaşamın her alanın da eşit refah seviyesine sahip olmak için önemli gelişmelere ihtiyaç duyulmaktadır (EIGE, 2017a).

**Tablo 3.2: Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeks'ine Göre AB Ülkeleri Puan ve Sıralaması, 2017 yılı**

Ülke	Puan	Sıralama	Ülke	Puan	Sıralama
Finlandiya	0,823	3	Portekiz	0,734	33
İsveç	0,816	5	Estonya	0,731	37
Slovenya	0,805	7	Polonya	0,728	39
İrlanda	0,794	8	Hırvatistan	0,711	54
Fransa	0,778	11	Avusturya	0,709	57
Almanya	0,777	12	Romanya	0,708	58
Danimarka	0,776	14	Lüksemburg	0,706	59
Birleşik Krallık	0,77	15	Slovakya	0,694	74
Bulgaristan	0,756	18	Yunanistan	0,692	78
Letonya	0,756	20	İtalya	0,692	82
İspanya	0,746	24	Çek Cumhuriyeti	0,688	88
Litvanya	0,742	28	Kıbrıs	0,684	92
Belçika	0,739	31	Malta	0,682	93
Hollanda	0,737	32	Macaristan	0,67	103

WEF, *The Global Gender Gap Report 2017*(Geneva, Switzerland, 2017), 10-11.

Tablo 3.2’de Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporunda hareket ile son veriler ile AB-28 ülkelerinin genel durumu gösterilmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi AB ülkeleri cinsiyet eşitsizliği konusunda farklılıklar göstermektedir. AB üyesi olan Finlandiya küresel cinsiyet uçurumu raporunda cinsiyet eşitsizliğini yaklaşık olarak %82’sini kapatmış ve üçüncü olmuştur. 2016 yılında ikinci olan Finlandiya 2015 yılında üçüncü olmuş, 2012, 2013 ve 2014 yılında ikinci olmuş ve diğer yıllarda da ilk dört içerisindeki yerini korumuştur. İsveç 2006 ve 2007 yıllarında birinci olmuş, 2008 yılında üçüncü olmuş ondan sonraki bütün yıllarda (2009-2016) dördüncülüğünü korumuştur. Fakat bu yıl puanında küçük bir artış olsa da sıralamada bir gerileme yaşayarak beşinci olmuştur. İrlanda 2006 yılında cinsiyet eşitsizliğinin yaklaşık %73’ünü kapatmış ve onuncu sırada yer alırken 2016 yılında cinsiyet eşitsizliğinin yaklaşık %79’unu kapatmış ve 6. sıraya ilerlemiştir. 2017 yılında ise %79’unu kapatarak sekizinci sırada yer aldığı görülmektedir. Slovenya 2006 yılında cinsiyet eşitsizliğinin yaklaşık %67’sini kapatmış ve elli birinci olmuşken 2016 yılında %78’ini kapatarak sekizinci sıraya ilerleyen ve önemli bir gelişme kaydeden AB ülkesi üyesi olmaktadır. Slovenya ilerlemesini devam ettirmiş ve %80’inini kapatarak yedinci olmuştur. AB ülkesi içerisinde sondan üçüncü sırada yer alan Slovakya 2006 yılında cinsiyet eşitsizliğinin yaklaşık %68’ini kapatarak elliinci

sırada yer almaktayken on yıl sonra yine yaklaşık %68'ini kapatarak doksan dördüncü sırada yer almaktadır. 2017 yılında ise %69'unu kapatarak büyük bir ilerleme göstermiş ve yetmiş dördüncü sırada yer almıştır. Macaristan ise 2006 yılında %67'sini kapattığı cinsiyet eşitsizliğinde elli beşinci sırada yer alırken 2016 yılında %66'sını kapatarak yüz birinci sırada yer almış ve ilerleme gösterememiş hatta bir gerileme yaşamıştır. Macaristan bu yıl da gerilemesine devam etmiş yüz üçüncü sırada yer alarak AB üye ülkeleri içerisinde en son sırada yer almıştır. Geçen yıl cinsiyet eşitsizliğinin %67'sini kapatarak AB üye ülkeleri arasında son sırada yer alan Malta bu yıl %68'ini kapatarak doksan üçüncü sırada yer almış ve AB üye ülkeleri arasında sondan ikinci sırada yer almıştır. Malta 2006 yılında ise %65'ini kapatmış bu bağlamda cinsiyet eşitsizliğini azaltma konusunda pek bir gelişme gösteremediğini söylemek mümkündür (WEF, 2013; WEF, 2014; WEF, 2015; WEF, 2016; WEF, 2017).

### **3.2.1. AB'de Eğitim Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Eğitimsel kazanım bir ülkenin eğitim sisteminin performans yapısına yansımaları ve ekonomik büyümenin temel bileşenlerinden biri olan beşerî sermayenin de göstergesi olmaktadır (UNESCO UIS, 2011). Ulusal eğitim sistemi öğrencileri, vatandaşlar ve liderler eğitimi; ekonomik gelişmenin motoru ve onların yaşamlarını geliştirmesi ve dönüştürmesi için insanlara verilen bir şans olarak görmektedir (WB, 2011). İlk zamanlarda yapılan çalışmalar, eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyümeyi gerçekten arttırabileceği ile ilgili bulgular ortaya çıkarmıştır. Fakat son zamanlarda yapılan çalışmalar bunun tam tersi bir durum olduğunu yani eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyümeyi azalttığını varsaymaktadır (Klasen, Lamanna, 2009).

AB ülkeleri ayrımcılık yapmanın eğitimin ve işgücünün niteliğini azalttığını bilmektedir. Bu yüzden özellikle de cinsiyet ayrımcılığının hiçbir türüne yer vermemektedir. AB anlaşmaları, programları mesleki eğitimde, iş yaşamında kadınlara fırsat eşitliği tanımakta ve istihdam çeşitliliğini özendirilmektedir (Tuzcu, 2006). Bu yüzden Socrates, Leonardo ve Youth for Europe III programları ile üye devletlerin eğitim sistemindeki kaliteyi arttırmak amaçlanmaktadır (EC, 1994). AB ülkeleri eğitimde fırsat ve imkan eşitliğinin sağlanması üzerine kurulmuştur. AB ülkeleri ilköğretime çok önem vermekle birlikte bazı AB ülkelerinde okul öncesi

eğitim de zorunlu hale getirilmiştir. Bazı AB ũlkelerinde zorunlu eğitimin sona erme yaşı 18 iken bazılarında 16 olmakta, zorunlu eğitimin sona erme yaşının 15 olan tek ũlke ise Romanya olmaktadır. AB ũlkeleri 1990 yılından itibaren ũđrenim harçlıklarını arttırdığı bilinmektedir. Fakat AB ũlkelerinde ũđrencilere nakit yardımlar, ũcretsiz yurt imkanları, ulaşım ve beslenme olmak ũzere birtakım hizmetler sunulmaktadır. AB ũlkelerinde yũksek ũđrenimde kız ũđrencilerin sayısını arttırmak için dũzenlemelere gidilmektedir. Örneğin, İsveç’te yũksek ũđrenim kademesinde hangi ũniversite en çok sayıda kadın mezun veriyorsa o ũniversite Ődũl almaktadır. Zorunlu eğitim yaşı dũřũk olan Romanya’nın bile yũksek ũđretime katılan kız ũđrencilerin olumsuz etkilenmemiş olması AB ũlkelerinin eğitimde başarisının bir gŐstergesidir (Maya, 2013).

AB ũye devletleri istihdam oranlarını arttırmakta ve cinsiyet eşitsizliğini azaltmaktadır. Bunu yapmak, ocuk bakım hizmetlerini uygun bir Şekilde sağlamasına bağlı olmaktadır. Barselona’ da Avrupa Konseyi Barselona amacı olarak bilinmektedir ve ocuk bakım hizmetlerinin sağlanması konusunda Önemli rol oynamaktadır. Barselona’da ũye devletler 2010’a kadar 3 yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocukların en az %90’ını ve 3 yaşın altındaki çocuklarında en az %33’ũnũ bu hizmeti sağlamak için mũcadele etmesi gerektiğini belirtmiştir (EIGE, 2015b). Őye devletler Avrupa SŐzleřmesini onaylamasına rağmen sadece 10 AB 2010’a kadar 3 yaşına kadar olan çocuklar için Barselona amacına ulaşmaktadır. AB’nin çoğu bu amacı karşılamak için Önemli çabalar harcaması gerekmektedir. Özellikle ek Cumhuriyeti, Polonya ve Slovakya %5’den daha az gerçekleşmektedir (EIGE, 2015b). AB ũlkeleri iyi eğitimli bir nũfus oluşturmanın yolunun, eğitim sũresini uzatmaktan geçtiğine inanmaktadır. Avrupa Birliği ũlkelerinde okula başlama yaşı hakkında herhangi bir standart uygulama bulunmamaktadır. Fakat genel olarak AB ũlkelerinde okul Öncesi eğitime 3 yaşında başlama oranı %95’i geçmektedir. Belçika, Danimarka, Fransa, İzlanda ve İşpanya 2009 yılında 3 yaş grubuna dahil olan çocukların tamamı neredeyse okul Öncesi eğitime başlamıştır. İlkokula başlama yaşı ise 2000’den beri 5 yaşına kadar dũřmektedir (GÖksoy, 2013). Birleşmiş Milletler Nũfus Fonu (UNFPA) 2016 yılı temasını 13-19 yaş grubu içerisine giren “genç kızlara” yatırım olduğunu ifade etmiştir. Her genç kız yarının annesi olabileceği için genç kızlara yapılacak yatırımlar ũlkenin geleceği için yapılacak yatırımlardır. Birleşmiş Milletler (BM), temel eğitim ve sağlık ihtiyaı

sağlanmış, ekonomik destek verilmiş, ertelenen bir evlilik ve hamile olabilme şansına sahip bir genç kızın sadece kendisine değil onların çocuklarına, ailelerine, içinde bulunduğu yere ve ülkelerine hatta tüm topluma fayda ve kazanç sağlayacağını belirtmiştir (TÜİK, 2016). AB üye ülkelerine belirli bir modeli uygulama zorunluluğu getirmemektedir. Üye ülkelerin hepsi kendi ülkelerin sosyo-ekonomik yapısına uygun modeli uygulamada serbesttir. Ülkelerin eğitim sistemi birbiri ile bağlayıcı olmamasına rağmen birbiri ile uyumlu olmaya çalışmaktadır. Avrupa yurttaşlarına mesleki beceri kazandırma, gençleri ilgi ve yeteneklerine göre yönlendirme, eğitimde çeşitlilik, ortalama 10-12 yıllık zorunlu eğitim, yaşam boyu öğrenme ve her yerde eğitim AB'nin eğitim öncelikleri arasında yer almaktadır (Tuzcu, 2006).

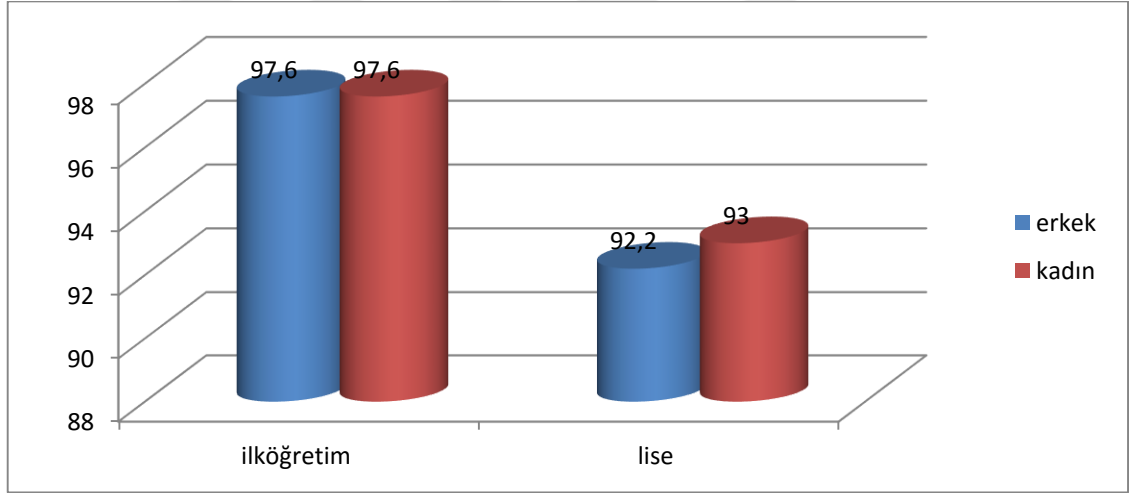
**Tablo 3.3: AB Ülkelerinin Eğitime Katılım İndeksine Göre Sıralaması, 2017 yılı**

Ülke	Puan	Sıralama	Ülke	Puan	Sıralama
Belçika	1000	1	Polonya	1000	31
Çek Cumhuriyeti	1000	1	Birleşik Krallık	0,999	36
Danimarka	1000	1	İsveç	0,999	37
Estonya	1000	1	İspanya	0,998	45
Finlandiya	1000	1	Kıbrıs	0,998	46
Fransa	1000	1	Romanya	0,955	56
İrlanda	1000	1	Hırvatistan	0,955	58
Letonya	1000	1	İtalya	0,995	60
Litvanya	1000	1	Macaristan	0,992	68
Lüksemburg	1000	1	Portekiz	0,992	70
Malta	1000	1	Yunanistan	0,991	76
Hollanda	1000	1	Bulgaristan	0,99	80
Slovakya	1000	1	Avusturya	0,988	84
Slovenya	1000	1	Almanya	0,97	98

WEF, *The Global Gender Gap Report 2017* (Geneva, Switzerland, 2017), 10-11.

Yukarıdaki tablo 3.3'te AB-28 ülkelerinin eğitime katılım indeksinde diğer dünya ülkeleri arasında kaçınıcı sırada yer aldığı şekilde gösterilmektedir. Eğitime katılım indeksi verilerine göre dünyada 27 ülke eğitime katılımdaki cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapatmaktadır. AB üye ülkelerinde 2017 yılı eğitime katılım indeksinde cinsiyet eşitsizliği puanları %100 ile %98 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi 2017 yılında 15 AB üyesi eğitime katılımda cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapatmıştır. Söz konusu alanda bu sayı 2016 yılında 10 AB üyesi olmaktadır.

AB ülkelerinin geçen yıla kıyasla söz konusu alanda önemli gelişmeler yaşadığı görülmektedir. Slovenya, Polonya, Malta, Hollanda ve Estonya geçen seneye göre bu yıl ilerleme göstermiş ve eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapatmıştır. Malta ise geçen yıl söz konusu alanda eşitsizliğin %95'ini kapatarak AB üye ülkeleri içerisinde son sırada yer alsa da bu yıl hepsini kapatarak büyük başarı göstermiştir. Birleşik Krallık, İsveç, Kıbrıs, İspanya, İtalya, Hırvatistan, Portekiz, Bulgaristan, Macaristan, Romanya ise eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin hemen hemen %99'dan daha fazlasını kapatmıştır. Yunanistan söz konusu alanda 2016 yılında eşitsizliğin %98'ini kapatarak seksen beşinci sıradayken bu yıl %99'unu kapatarak yetmiş altıncı sıraya ilerlemiştir. Avusturya 2016 yılında %98'ini kapatarak seksen altıncı sırada yer alırken bu yıl %98'ini kapatarak seksen dördüncü sırada yer almaktadır. Almanya 2016 yılında %96'sını kapatarak yüzüncü sırada yer alırken 2017 yılında %97'isini kapatarak doksan sekizinci sıraya ilerlemiş fakat AB üye ülkeleri içerisinde en son sırada yer almaktadır (WEF, 2016; WEF, 2017). AB ülkelerinin eğitimde cinsiyet eşitliğinde genel olarak bir iyileşme olduğu görülmektedir.



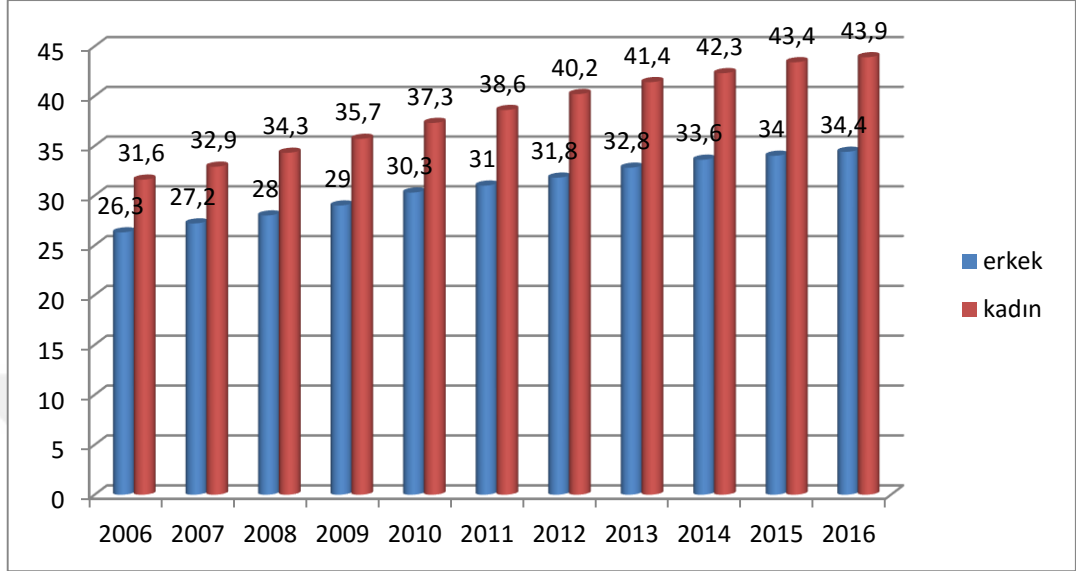
**Şekil 3.3: Avrupa Birliği'nde İlköğretim ve Lise'ye Katılım Oranı (% net), 2014**

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [15.12.2017].

Şekil 3.3'e bakıldığında ilköğretim ve liseye katılımında kadın ve erkek arasında küçük farklılıkların olduğu görülmektedir. Bir diğer önemli nokta kadınların liseye katılımı erkeklerin liseye katılımından daha fazla gerçekleşmiştir. Fakat, AB'de her ne kadar eğitime çok önem verilmekteyse de her iki cinsiyet için de katılım



ilköğretim düzeyinde bile %100 olamamıştır. Türkiye’de Şekil 4.2’ye bakıldığında erkeklerin ilköğretim ve liseye katılımı kadınlardan daha fazla gerçekleşmektedir. Türkiye’de kadınların ve erkeklerin eğitime katılımları farklı olsa da bu farklılık çok büyük olmamaktadır.



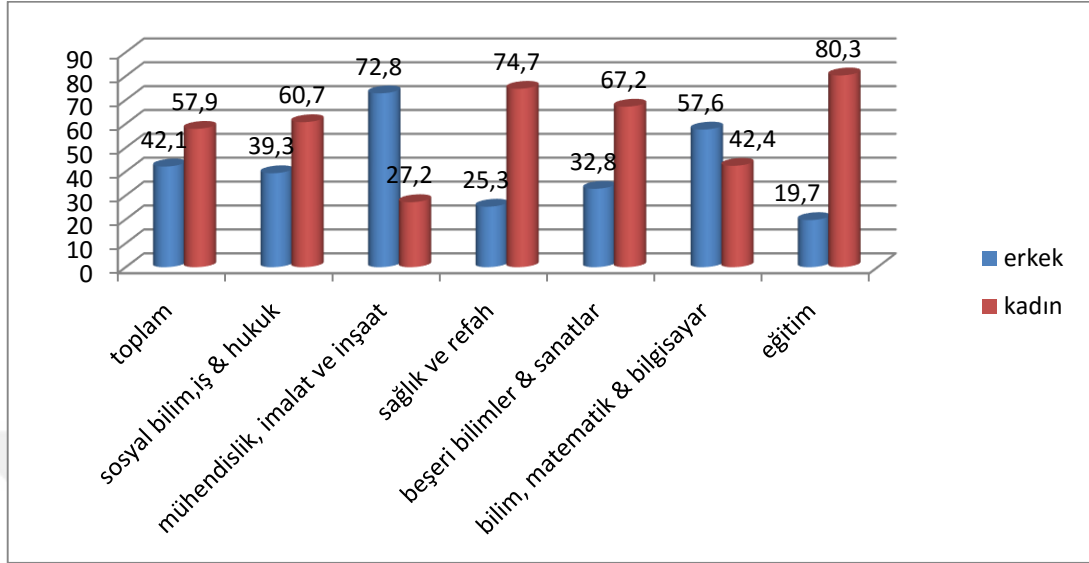
**Şekil 3.4: AB-28 Ülkesinin 30-34 Yaş Grubunun Yükseköğretime Katılımı (%):2006-2016**

Eurostat.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc480&language=en>[15.11.2017].

Şekil 3.4 incelendiğinde AB-28 ülkelerinde zaman içerisinde yükseköğretime katılım oranlarında bir artış yaşandığı ve kadınların yükseköğretime katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat Şekil 4.3 incelendiğinde Türkiye’de kadınların ve erkeklerin yükseköğretime katılımı zaman içerisinde artmış olsa da erkeklerin yükseköğretime katılım oranı kadınlardan daha fazla olmaktadır.

İşgücü piyasasına düşük eğitim düzeyine sahip olan kadınların katılımı düşük eğitilmiş erkeklerin katılımının sadece yarısı olmaktadır. Aynı zamanda düşük nitelik sahibi kadınlar; uzun dönem işsizlikte ve istikrarsız olurken güvencesiz istihdamda yüksek risk grubu içerisinde yer almaktadır. Bazı kadın grupları arasında işgücü piyasasına düşük katılım Avrupa 2020 hedefi olan %75 istihdam hedefi yakalamasını engellemektedir (EIGE, 2017a). Buradan da anlaşıldığı gibi kadınların daha az eğitime sahip olması onların daha az işgücüne katılmasına ve daha yüksek risk grubu içerisinde yer almasına sebep olduğundan dolayı eğitimin her basamağında kadın

oranın yüksek olması bu olumsuz sonuçları azaltacaktır. Hem daha yüksek eğitim hem de eğitim düzeyinin bütün dallarında kadın oranının yüksek olması işgücüne katılımı arttıracaktır.



**Şekil 3.5: AB’de Cinsiyete Göre Çeşitli Eğitim Dallarında Yükseköğretim Mezunları, İlgili Eğitim Alanlarında Mezunların Payı (%), 2014 yılı**

Eurostat.2016. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7535592/3-29062016-AP-EN.pdf/32bc807a-35ec-4d68-9d52-5da5e961c1d5>. [15.11.2017].

Şekil 3.5 incelendiğinde AB’de toplamda yükseköğretim mezunu kadınların oranı erkeklerin oranından daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat kadınların sosyal bilim&hukuk, sağlık ve refah, beşeri bilimler&sanatlar ve eğitim dalında daha fazla mezuna sahip olduğu görülmektedir. Erkeklerin ise mühendislik, imalat ve inşaat, bilim, matematik&bilgisayar gibi yükseköğretim dalında daha fazla mezun olduğu görülmektedir. Şekil 4.4’e bakıldığında Türkiye’de sağlık ve refah dalında, beşeri bilimler&sanatlar ve eğitim dalında kadınların katılımının daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat toplam yükseköğretim mezunlarında, sosyal bilim, iş&hukuk dalında erkek mezunlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye ve AB’ne bakıldığında kadın ve erkeğin toplumda kendi cinsiyetleri için genel kabul gören meslek dallarına yoğunlaştığını söylemek mümkündür.

### 3.2.2. AB’de Sağlık Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Avrupa Tek Senedi’nde Çevre ve Sosyal Politikalar ile ilgili hükümlerinde “yaşam kalitesinin yükseltilmesi” gerektiği vurgulanmaktadır. Söz konusu madde ile AB

sadece ekonomik bir birlik olma kimliğinden kurtulmaktadır. Avrupa Birliği tarafından hazırlanan Beyaz Kitap (White Paper)'da halk sağlığı için önemli girişimler başlatılmaktadır (DPT, ABGM, 1997). Seyahatte, işyerinde, evde, hastalıklara karşı korunmayı bekleyen Avrupalılar için sağlık önemli bir öncelik olmaktadır. Tüketicilerin korunması, yiyecek güvenliği, işyeri güvenliği, çevre ve sosyal politikalar gibi çeşitli konuları kapsayan sağlık konusu AB'nin Avrupa 2020 Stratejisi için önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Eurostat, 2011).

Kişi başına yatak sayısı sağlık alanında önemli bir gösterge olarak kullanılabilir. Kamuya ait sağlık tesisinde 100.000 kişi başına düşen yatak sayısı yaklaşık olarak 2006'da 460 iken 2011'de 422'ye düşmektedir. Özel sağlık tesislerinde ise Avrupa Birliği üye ülke ortalaması 131'den 136'ya yükselmektedir. Avrupa genelinde yatak sayısı bakımından özel sağlık tesislerinde artış yaşanırken kamuda düşüş gerçekleşmektedir (Süleklı, Mortaş, 2015). Avrupa Bölgesi sağlık alanında iyileştirme ve eşitsizliklerin azaltılması için büyük atılımlar yapmakta ve Sağlık 2020 hedefine ulaşmaya çalışmakta ve bu konuda büyük ilerleme göstermektedir (WHO, 2015). Milenyum Kalkınma Amaçları 5'te anne ölüm oranını azaltmak amaçlanmaktadır (WHO, 2013b).

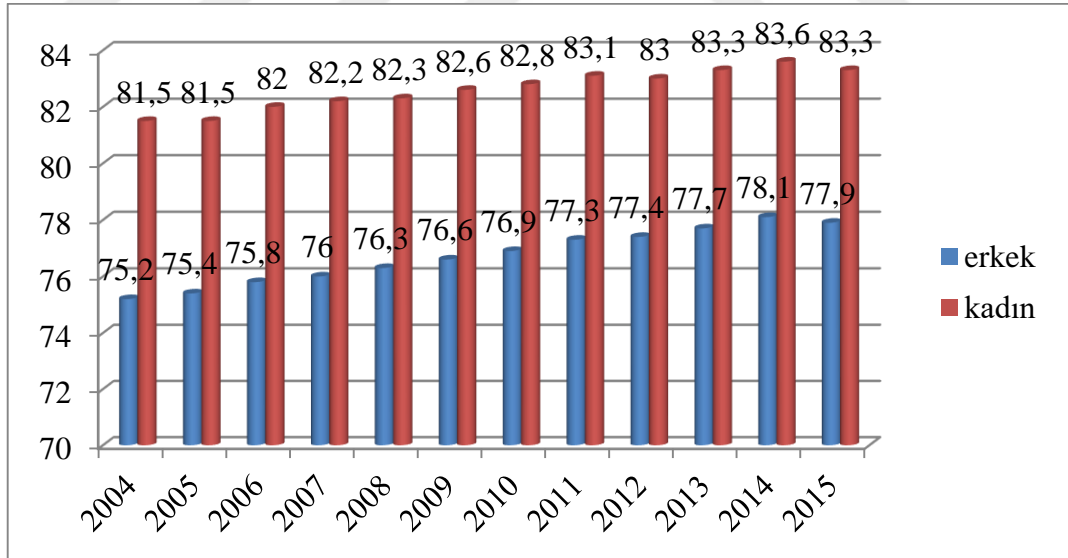
**Tablo 3.4: AB Ülkelerinin Sağlık ve Yaşam Süresi İndeksi'ne Göre Sıralaması, 2017 yılı**

Ülke	Puan	Sıralama	Ülke	Puan	Sıralama
Hırvatistan	0,98	1	Belçika	0,976	63
Çek Cumhuriyeti	0,98	1	Almanya	0,975	70
Letonya	0,98	1	Avusturya	0,975	72
Litvanya	0,98	1	İspanya	0,973	81
Polonya	0,98	1	Lüksemburg	0,973	86
Romanya	0,98	1	Yunanistan	0,973	89
Slovakya	0,98	1	Danimarka	0,971	95
Slovenya	0,98	1	İrlanda	0,971	96
Bulgaristan	0,979	36	Birleşik Krallık	0,971	100
Estonya	0,979	36	Malta	0,971	102
Macaristan	0,979	36	Hollanda	0,97	108
Finlandiya	0,978	46	İsveç	0,969	112
Fransa	0,977	54	İtalya	0,967	123
Portekiz	0,977	55	Kıbrıs	0,966	126

WEF, **The Global Gender Gap Report 2017** (Geneva, Switzerland, 2017), 10-11.

Tablo 3.4'te 2017 yılında 34 ülke 2016 yılında 38 ülkenin sağlık ve yaşam süresi indeksinde cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapattığı görülmektedir. AB üye ülkelerinin 2017 yılı sağlık ve yaşam süresi indeksinde puanları %98 ile %96,6 arasında değişmektedir. Sağlık ve yaşam süresi indeksinde bir gerilemenin olduğu görülmektedir. 2017 yılında 8 AB üye ülkesi (Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Letonya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovakya ve Slovenya) sağlıktaki cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapatmıştır. 2016 yılında 5 AB ülkesi (Finlandiya, Letonya, Estonya, Fransa, Avusturya) sağlıktaki eşitsizliğin hemen hemen hepsini kapatmıştı. Bu bağlamda dünyada sağlıktaki cinsiyet eşitsizliğinin tamamını kapatan ülke sayısının azaldığı fakat AB üye ülkelerinde sağlıktaki cinsiyet eşitsizliğini kapatan ülke sayılarında bir artışın olduğu görülmektedir. Finlandiya geçen yıl söz konusu alanda eşitsizliğin hepsini kapatıp birinci olurken 2017 yılında yaklaşık %98'ini kapatarak kırk altıncı sıraya düşmüştür. Aynı şekilde Estonya'da Finlandiya gibi geçen yıl sağlıktaki cinsiyet eşitsizliğinin hepsini kapatmışken bu sene bir gerileme yaşayarak otuz altıncı sıraya düşmüştür. Fransa ve Avusturya da geçen yıl tamamını kapatmış bu sene Fransa elli dördüncü sıraya Avusturya yetmiş ikinci sıraya gerilemiştir. Bir başka deyişle Letonya haricinde geçen sene sağlıktaki cinsiyet

eşitsizliğinin hepsini kapatan ülkelerde bir gerileme yaşanmıştır. Litvanya, Romanya, Polonya, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti geçen sene eşitsizliğin %97'sini kapatarak kırkıncı sırada yer alırken bu sene hepsini kapatarak birinci sıraya ilerledikleri görülmektedir. Geçen sene kırkıncı sırada yer alan Bulgaristan ve Macaristan'ın bu sene otuz altıncı sıraya ilerlediği görülmektedir. Bir başka deyişle geçen sene kırkıncı sırada yer alan tüm AB üye ülkelerinin bu sene iyileşme kat ettiği görülmektedir. 2016 yılında söz konusu alanda yüz yedinci sırada yer alarak AB üye ülkeleri içinde son sırada yer alan Malta'nın bu sene %97'sini kapatarak yüz ikinci sıraya ilerlediği görülmektedir. İtalya'nın geçen yıl yetmiş ikinci sıradan bu sene yüz yirmi üçüncü sıraya gerileyerek AB üye ülkeleri içerisinde bu sene sondan ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Kıbrıs'ın 2016 yılında yetmiş birinci sırada yer alırken bu sene yüz yirmi altıncı sıraya gerilediği görülmektedir (WEF, 2016; WEF, 2017). Bir başka deyişle AB 'de sağlıktaki cinsiyet eşitsizliğinde geçen seneye göre üye ülkeler arasında farkın arttığı görülmektedir. Bir başka deyişle geçen yıl AB üye ülkeler arasında sıralama bir ile yüz yedi arasında değişmekte olup sıralamada yüzün üzerine çıkan üç AB üyesi olmaktadır bu sene sıralama bir ile yüz yirmi altı arasında değişmekte olup yüzün üzerine çıkan altı AB üye ülkesi olmaktadır.



**Şekil 3.6: AB-28 Ülkelerinde Cinsiyete Göre Doğumda Yaşam Beklentisi, 2004-2015**

Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdph100&language=en> [04.11.2017].

Bir kişi yıllar boyunca, sağlıklı yaşam koşulları içerisinde yaşamını devam ettirmeyi beklemektedir. Sağlıklı yıllar, AB lkeleri için sağlığın önemli bir göstergesi olmaktadır (Eurostat, 2011). Doğumda yaşam beklentisi ekonomik kalkınma ve sağlık durumunun önemli göstergelerinden biri olmaktadır (Eurostat, 2011). Şekil 3.6'ya bakıldığında AB'de 2004-2015 süresinde hem kadınların hem de erkeklerin beklenen yaşam süresinde bir artış gerçekleştiği görülmektedir. Fakat kadınların beklenen yaşam süresi erkeklerden daha fazla gerçekleşmekle birlikte iki cinsiyet arasında beklenen yaşam süresinde açığın azaldığını söylemek mümkündür. AB 2020 yılına kadar 2 sağlıklı yaşam süresini kazanmayı amaçlamaktadır (WHO, 2016). AB'ndeki durumun Şekil 4.5'e bakıldığında Türkiye için de geçerli olduğu görülmektedir.

### **3.2.3. AB'de Ekonomik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

AB başlangıçta ekonomik bir birlik olarak kurulmuş ve bu birliğin en önemli amacı ise Avrupa'daki ülkelerin rekabet gücünü arttırmak olmuştur. Bu amaca ulaşmak için ekonomik üretim ve sosyal kalkınma da dahil kadın haklarının en geniş bir biçimde yararlanmak gerektiğine inanmışlardır. Kadınların işgücüne katılmalarının büyümeyi sağlayarak yurtiçi gayri safi milli hasıla da pozitif bir etki meydana getirdiğini düşünmüşlerdir. Bu yüzden 2000 yılında Lizbon'da Avrupa Konseyi toplanmış burada 2010 yılında kadınların %60 oranında işgücüne katılımı amaçlanmış ve 2007 yılına gelindiğinde 14 ülke bu amaca ulaşmış Fransa'nın ise bu hedefe çok yaklaştığı bilinmektedir (Ecevit, 2010).

Avrupa Topluluğu Avrupa'yı yeniden dönüştürmek ve Avrupa kurumlarında kaybolan güveni toparlamak için Tek Avrupa Seneti (SEA)'ni 1986'da onaylanmıştır (Moravcsik, 1991). 1980'lerin ortasında Avrupa Topluluğu yetkilileri daha liberal bir Avrupa topluluğu için Avrupa firmalarının rekabeti arttırmasını amaçlamaktadır (Moravcsik, 1991). 8-9 Aralık 1989 Strazburg Avrupa Konseyinde komisyonun temel amaçlarından biri 1990'ların başlarında Avrupa Mesleki Eğitim Vakfı kurulması için gerekli kararlar alınması olmaktadır (European Council, 1989). Edinburgh Avrupa konseyinde kabul edilen "ye devletlerin ve topluluğun eylem planı işsizlikle mücadele etmek ve büyümeyi desteklemek" 21-22 Haziran 1993 Kopenhag Konseyi'nde de Avrupa Konseyi'nin temel önceliği olmaya devam etmeli anlayışı kabul edilmektedir (European Council, 1993). ye devletler bu

yüzden iş gücü piyasası fırsatları ve işte davranışta kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin başarılmasını amaçlamaktadır (ECSC ve diğ., 1992). Avrupa Sosyal Fonu işsizlik ve işten çıkarma ile mücadelede eşit fırsatları desteklemede, gençlerin entegrasyonunu sağlama çalışanların endüstriye uyumlarını ve mobilitelerini sağlamak gibi faktörleri kapsayan sosyal politikalar finanse etmektedir (DPT, ABGM, 1997).

İstihdam da cinsiyet eşitliği; kadın ve erkeğin ekonomik bağımsızlığı, sağlık, refah, sosyal bütünleşme ve kişisel gelişimin tüm aşamalarında önemli bir işleve sahip olmaktadır. İşgücü piyasasına eşit ulaşım adil çalışma koşulları ve iş yaşam dengesi AB’de sosyal politikalar ve istihdamın öncelikli alanlarıdır (EIGE, 2017a). AB Avrupa 2020 stratejisinde belirtilen %75 istihdam oranını karşılayabilmek için hem kadın hem de erkeğin istihdam oranlarında çok önemli bir artışın olması gerekmektedir. İstihdam ve işsizlik oranları, ücret seviyesi gibi işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini kapatmak AB politikasının ana amaçlarından biri olmaktadır (Eurofound, 2013). Avrupa Komisyonu Avrupa 2020 stratejisini ulaşmak için tüm alanlarda cinsiyet eşitliğini desteklemektedir (EIGE, 2015a).

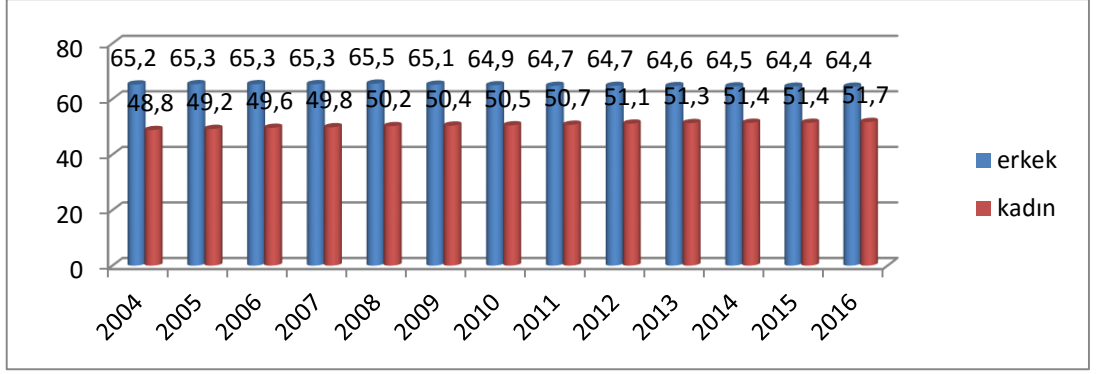
**Tablo 3.5: AB Ülkelerinin Ekonomik ve Fırsatlar İndeksine Göre Sıralaması, 2017 yılı**

Ülke	Puan	Sıralama	Ülke	Puan	Sıralama
İsveç	0,809	12	Romanya	0,698	57
Slovenya	0,801	13	Hırvatistan	0,689	63
Letonya	0,798	15	Fransa	0,683	64
Finlandiya	0,793	16	Kıbrıs	0,679	66
Litvanya	0,749	28	Macaristan	0,675	68
Portekiz	0,73	35	Yunanistan	0,67	73
Danimarka	0,728	36	Lüksemburg	0,667	76
Estonya	0,726	38	Slovakya	0,662	79
Almanya	0,72	43	Avusturya	0,66	80
Belçika	0,716	46	İspanya	0,657	81
İrlanda	0,71	50	Hollanda	0,657	82
Bulgaristan	0,71	51	Çek Cumhuriyeti	0,643	92
Birleşik Krallık	0,705	53	Malta	0,61	107
Polonya	0,702	55	İtalya	0,571	118

WEF, *The Global Gender Gap Report 2017* (Geneva, Switzerland, 2017),10-11.

Tablo 3.5'te ekonomik katılım ve fırsatlar indeksine göre AB-28 ülkesinin bu alanda puanları ve sıralaması verilmektedir. Ekonomik katılım ve fırsatlar indeksine bakıldığında hiçbir AB ülkesinin bu alanda cinsiyet eşitsizliğini tamamını kapatmadığı görülmektedir. AB ülkelerinin 2017 yılında ekonomik katılım ve fırsatlar indeksinde cinsiyet eşitsizliği puanlarının %80,9 ile %57,1 arasında değiştiği görülmektedir. İsveç 2016 yılında bu alandaki cinsiyet eşitsizliğinin %80,2'sini kapattığı ve 11. sırada yer almaktaydı. İsveç 2017 yılında bir iyileşme göstererek %80,9'unu kapatıp 12. sıraya yükselerek AB üye ülkeleri içerisinde birinci sırada yer aldığı görülmektedir. Geçen yıl AB ülkeleri içerisinde sadece İsveç ekonomik katılım ve fırsatlarda cinsiyet eşitsizliğinin %80'den fazlasını kapatmıştı. Fakat geçen sene %78,4'ünü kapatarak 19. sırada yer alan Slovenya da 2017 yılında %80,1'ini kapatarak %80'den daha fazlasını kapatan iki AB üye ülkesinden biri olmaktadır. 2016 yılında Letonya'nın %78,5'ini kapatarak 18. sırada yer aldığı fakat bu yıl %79,8'ini kapatarak 15. sıraya ilerlediği görülmektedir. Finlandiya 2006 yılında %73,4'ünü kapatarak sekizinci sırada yer alarak söz konusu alanda AB üye ülkeleri içerisinde birinci sırada yer almaktaydı. 2016 yılında ise %79,4'ünü kapatarak on altıncı sırada yer alan Finlandiya bu yıl %79,3'ünü kapatarak on altıncı sıraya düştüğü görülmektedir. Aynı zamanda Finlandiya'nın AB üye ülkeleri içerisinde dördüncü sıraya düştüğü görülmektedir. 2017 yılında söz konusu alanda AB üye ülkeleri içerisinde ilk dört sırada yer alan ülkelerin geçen yıldaki ilk dört ülke ile aynı olduğu fakat sıralamasının değiştiği görülmektedir. 2016 yılında AB üye ülkeleri içerisinde sondan dördüncü olan Slovakya'nın %64,8'ini kapatarak seksen altıncı sırada yer aldığı bu sene %66,2'sini kapatarak yetmiş dokuzuncu sıraya ilerlediği görülmektedir. 2016 yılında AB üye ülkeleri içerisinde sondan üçüncü sırada yer alan Çek Cumhuriyeti'nin %64,7'sini kapatarak seksen dokuzuncu sırada yer aldığı bu sene ise %64,3'ünü kapatarak doksan ikinci sıraya yükseldiği görülmektedir. Malta'nın ise %59,5'ini kapatarak yüz sekizinci sırada yer aldığı bu sene %61'ini kapatarak yüz yedinci sıraya düştüğü görülmektedir. Geçen sene %57,4'ünü kapatarak AB üye ülkeleri içerisinde son sırada yer alan İtalya'nın bu sene %57,1'ini kapatarak yine son sırada yer aldığı görülmektedir. Bir başka deyişle geçen sene de bu senede ekonomik katılım ve fırsatlarda AB üye ülkelerinde cinsiyet eşitsizliğinin son sırasında yer alan üç ülkenin aynı olduğu görülmektedir (WEF, 2006; WEF, 2016; WEF, 2017).

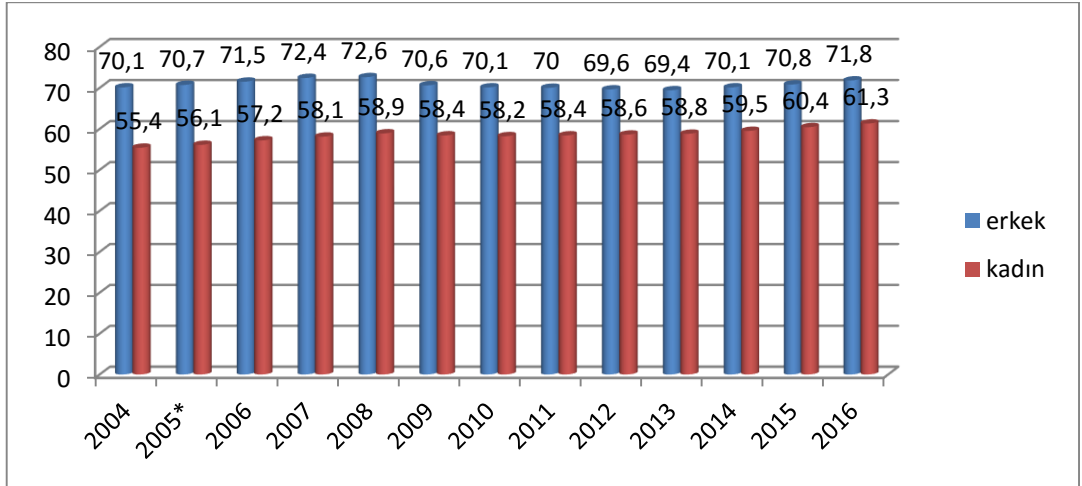




**Şekil 3.7: AB'de İşgücüne Katılım Oranı (%), 15+ Kadın ve Erkek Nüfusunun Yüzdesi Olarak, Ulusal Tahmin, 2004-2016**

TheWorldBank.<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[06.01.2018].

Şekil 3.7' de kadınların işgücüne katılımının arttığı erkeklerin ise bir azalış yaşadığı görülmektedir. Tüm AB ülkelerinde ve üye ülkelerde kadınların istihdama katılım oranlarımson yıllarda artmasına rağmen yine de erkeklerden daha az olmaktadır (EIGE, 2016). Türkiye'de şekil 4.6'ya bakıldığında 2016 yılı işgücüne katılım oranı erkeklerde %72 kadınlarda %32,4 olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle 2016 yılında Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılımı AB'nin üstünde yer alırken kadınların işgücüne katılımı AB'nin oldukça gerisinde kalmaktadır.

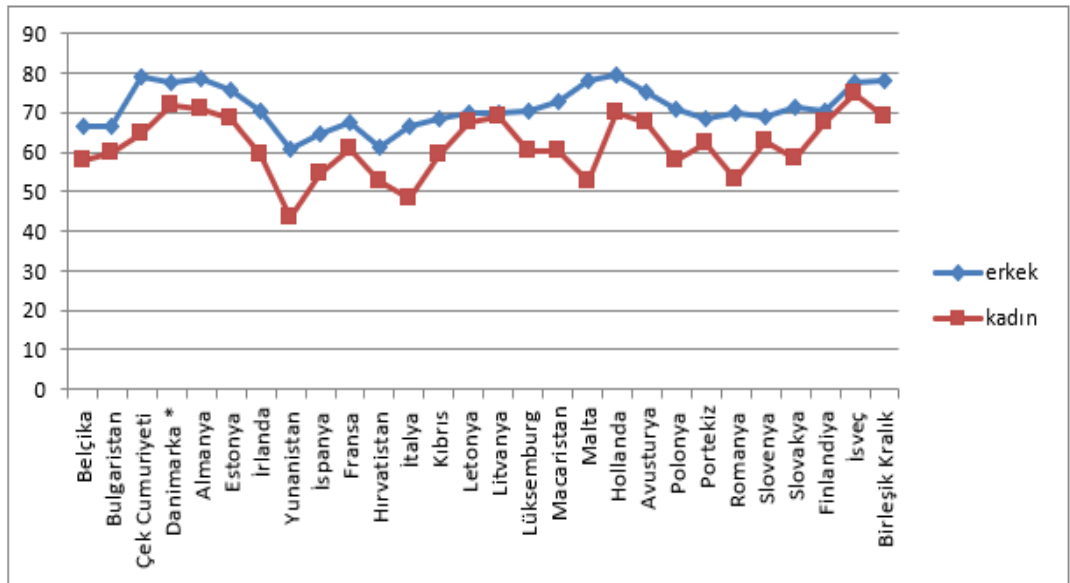


**Şekil 3.8: AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Grubunda Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, %, 2004-2016**

Eurostat.<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [22.12.2017].

Şekil 3.8’de AB’de kadın ve erkek arasında istihdama katılım oranlarında kadınlar aleyhine bir durum söz konusu olduğu görülmektedir. 2004-2016 dönemine bakıldığında erkeklerin zaman içerisinde küçük artışlar yaşadığı kadınların ise önemli değişimler yaşasa da hala erkeklerin istihdam oranının gerisinde olduğu görülmektedir. Şekil 4.7’e bakıldığında 2016 yılında Türkiye’de istihdam oranı erkeklerde %70 kadınlarda %31,2 olarak gerçekleşmektedir. 2016 yılında Türkiye ve AB’de erkeklerin istihdama katılımı arasında çok küçük bir farkın olduğu görülmektedir. Fakat Türkiye’de kadınların istihdama katılımı yaklaşık olarak AB’ndeki kadınların istihdama katılımının yarısı olmaktadır.

Kadın ve erkek istihdam oranlarında bir artışın olduğu ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğinin daraldığı görülmektedir (OECD, 2012). Fakat istihdam oranlarındaki kadın ve erkek oranı arasındaki şimdiki açık; AB’nin Avrupa 2020 amacına %75 istihdam oranı ile ulaşmak istiyorsa daha fazla kadını desteklemeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir (EIGE, 2015b).

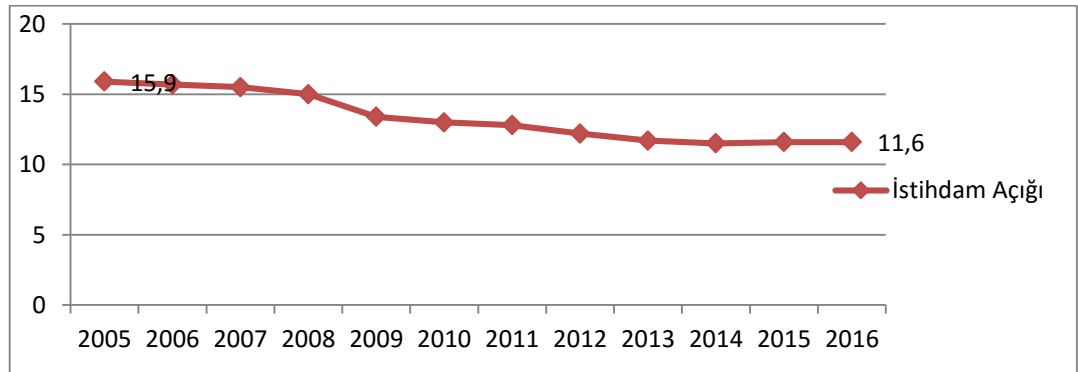


Şekil 3.9: AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Grubunun İstihdama Katılımı (%), 2016 yılı

Eurostat.<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[22.12.2017].

Şekil 3.9’da 2016 yılında AB-28 ülkelerinde 15-64 yaş grubunun cinsiyete göre istihdama katılım oranları % olarak verilmektedir. Bütün AB-28 ülkelerinde

kadınların istihdama katılım yüzdelерinin erkeklerden daha az olduğu görölmektedir. AB’de erkeklerin istihdama katılım oranının en yüksek olduğu ülke %79,6 ile Hollanda olmaktadır. Bir başka deyişle 2016 yılında Hollanda’da her 100 erkekte 79,6’sı istihdam edilmektedir. Hollanda’yı %79,3 ile Çek Cumhuriyeti %78,4 ile Almanya %78,3 ile Malta ve Birleşik Krallık %77,7 ile Danimarka ve % 77,5 ile İsveç takip etmektedir. Erkeklerin 2016 yılında AB üye ülkelerinde istihdama katılım oranlarının en az olduğu ülke %61 ile Yunanistan olmaktadır. Bir başka deyişle Yunanistan’da her 100 erkekten 61’i istihdam edilmektedir. Yunanistan’ı %61,4 ile Hırvatistan %64,8 ile İspanya %66,5 ile Belçika ve %66,7 ile Bulgaristan takip etmektedir. AB-28 üye ülkelerinde kadınların istihdama katılım oranlarının en yüksek olduğu ülke %74,8 ile İsveç olmaktadır. Bir başka deyişle 2016 yılında İsveç’te her 100 kadından 74,8’i istihdam edilmektedir. İsveç’i %72 ile Danimarka %70,8 ile Almanya %70,1 ile Hollanda takip etmektedir. Kadınların istihdama katılım oranlarının en düşük olduğu üye ülke %43,3 ile Yunanistan olmakta yani her 100 kadından 43,3’ü istihdam edilmektedir. Yunanistan’ı %48,1 ile İtalya %52,4 ile Hırvatistan %52,7 ile Malta %53,3 ile Romanya ve %54,3 ile İspanya takip etmektedir. Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi erkeklerin 2016 yılı istihdama katılım oranları %79,6 ile %61 arasında değişirken kadınların %74,8 ile %43,3 arasında değişmektedir. AB-28 üye ülkelerinde hem kadınların hem de erkeklerin istihdama katılım oranlarının en düşük olduğu ülkenin Yunanistan olduğu görölmektedir.

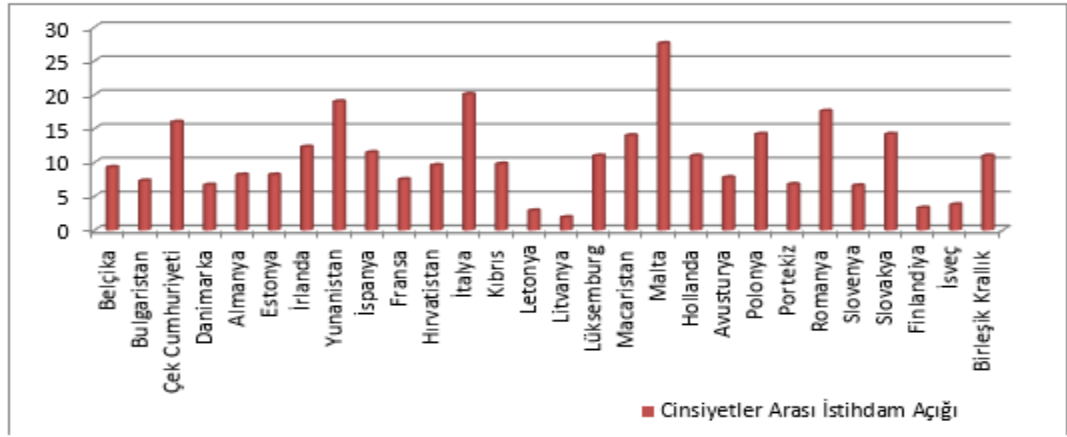


Şekil 3.10: AB-28’de Cinsiyete Göre İstihdam Açığı (%), 2005-2016

Eurostat. [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020\\_10&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en) [15.09.2017].

Şekil 3.10’da AB-28 ülkelerinde kadınların istihdama katılım oranları erkeklerin istihdama katılım oranlarından daha az olmakla birlikte bu ikisi arasındaki açık

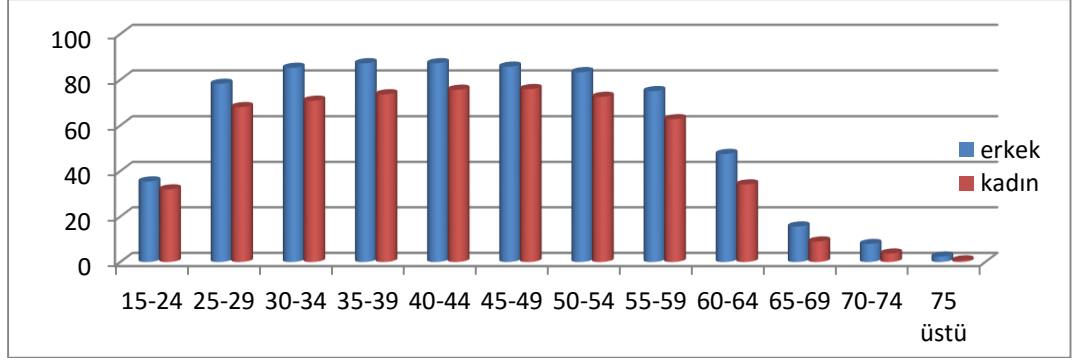
yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi 2005 yılında %15,9 iken 2016 yılında %11,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Şekilde dikkat çeken bir diğer özellik cinsiyete göre istihdam açığı son iki yıldır aynı düzeyde olmaktadır. Şekil'e bakıldığında AB-28 ülkelerinde 2005-2016 yılları arasında kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark azalmaktadır. Söz konusu bu azalışın 2008 yılından sonra daha belirgin bir şekilde olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye'de şekil 4.8'de gösterdiği gibi 2016 yılı cinsiyete göre istihdam açığı %42,3 olmaktadır. 2016 yılında cinsiyete göre istihdam açığı Türkiye'de yaklaşık olarak AB-28 ülkelerinin dört katı olmaktadır.



Şekil 3.11: AB-28 Ülkelerindeki Cinsiyete Göre İstihdam Açığı (%), 2016 yılı

Eurostat.2017.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem060>. [19.09.2017].

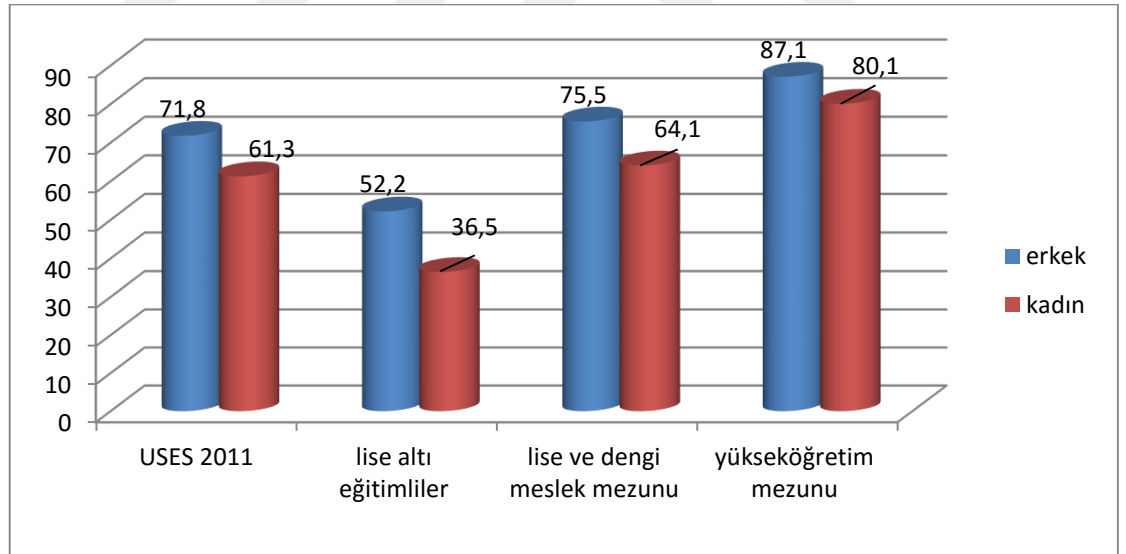
Şekil 3.11'de AB-28 ülkelerindeki 2016 yılı cinsiyete göre istihdam açığı verilmektedir. AB-28 ülkelerinde 2016 yılı cinsiyet eşitsizliğinin en fazla olduğu AB ülkesi %27,6 ile Malta olmuştur ve onu %20,1 ile İtalya %19,0 ile Yunanistan ve %17,6 ile Romanya takip etmektedir. Cinsiyet eşitsizliğinin en düşük olduğu AB ülkesi ise %1,9 ile Litvanya olmuştur ve onu %2,9 ile Letonya %3,3 ile Finlandiya %3,8 ile İsveç takip etmektedir.



**Şekil 3.12: AB-28 Ülkelerinin Yaş Aralıklarına Göre İstihdam Oranı (%), 2016 yılı**

Euostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [03.11.2017].

Şekil 3.12’de 2016 yılında şekilde de görüldüğü gibi kadınların istihdama katılımı erkeklerden daha fazla gerçekleşmektedir. Erkeklerin istihdama katılımının en fazla olduğu yaş aralığı 35-39 ve 40-44 yaş aralığı olurken kadınların 45-49 yaş aralığı olduğu görülmektedir.



**Şekil 3.13: AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaşları Arasında Cinsiyetin Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%), 2016 yılı**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [02.11.2017].

Şekil 3.13’te kadınlar ve erkeklerin aynı eğitim düzeyine sahip olsalar bile erkeklerin istihdama katılımının kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. AB ülkelerinde eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılım oranını da artmaktadır. Özellikle

yükseköğretim düzeyine sahip olan kadın ve erkekte istihdam açığının oldukça azalmış olduğu görülmektedir. Şekil 4.10'a bakıldığında aynı durumun Türkiye içinde geçerli olduğu görülmektedir. Fakat Türkiye AB-28 ülkelerine kıyasla aynı eğitim seviyesinde cinsiyete göre istihdam açığı daha fazla olmaktadır.

İstihdamın “sektörel dağılımı” o ülkenin kalkınmışlık seviyesini göstermektedir (Erol, 2015). Bu yüzden kadın ve erkeğin sektörel dağılımına bakmak bize ülkelerin gelişmişlik seviyesi hakkında bilgi verecektir.

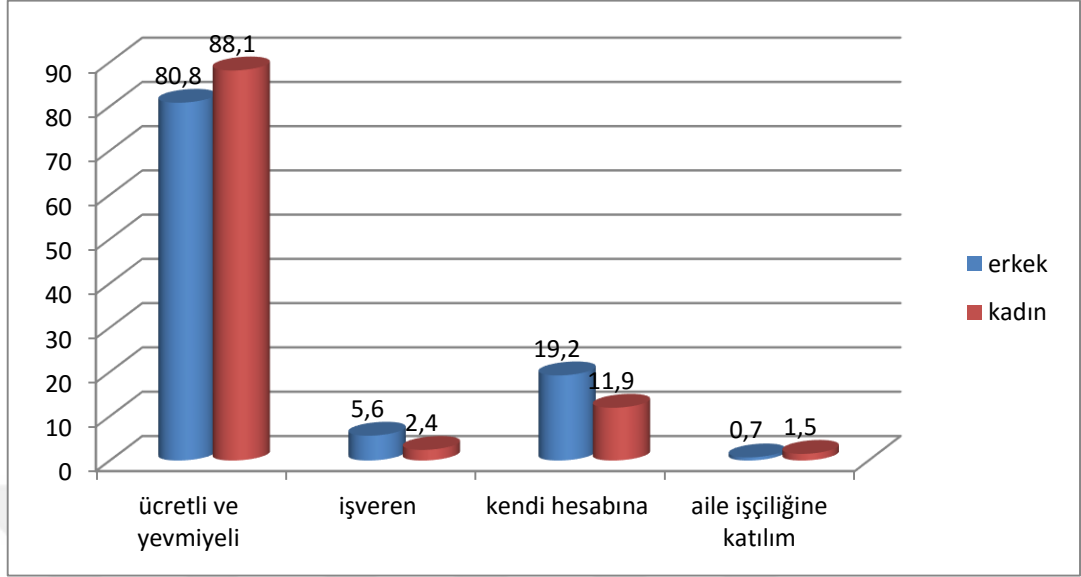
**Tablo 3.6: Avrupa Birliği’nde Cinsiyetin Ekonomik Faaliyete Göre Dağılımı (Kadın ve Erkeğin Yüzdesi Olarak), ILO Tahmini Modeli, 2004-2017**

	Tarım Sektöründe Çalışan Erkek Oranı	Tarım Sektöründe Çalışan Kadın Oranı	Sanayi Sektöründe Çalışan Erkek Oranı	Sanayi Sektöründe Çalışan Kadın Oranı	Hizmet Sektöründe Çalışan Erkek Oranı	Hizmet Sektöründe Çalışan Kadın Oranı
<b>2004</b>	7	5,4	37,9	15,3	55,1	79,2
<b>2005</b>	6,9	5,3	37,6	14,8	55,5	79,9
<b>2006</b>	6,6	5	37,8	14,6	55,6	80,4
<b>2007</b>	6,2	4,8	38	14,5	55,7	80,7
<b>2008</b>	6	4,6	37,8	14,2	56,2	81,2
<b>2009</b>	5,8	4,4	36,7	13	57,5	82,7
<b>2010</b>	5,8	4,3	35,8	12,5	58,3	83,2
<b>2011</b>	5,7	4,1	35,5	12,5	58,7	83,4
<b>2012</b>	5,8	4	35,1	12,4	59,2	83,6
<b>2013</b>	5,7	3,8	34,5	12,3	59,8	84
<b>2014</b>	5,6	3,7	34,3	12,2	60	84,1
<b>2015</b>	5,5	3,5	34,2	12,2	60,2	84,3
<b>2016</b>	5,4	3,4	34	12	60,6	84,6
<b>2017</b>	5,3	3,4	33,9	11,8	60,9	84,9

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [06.01.2018].

Tablo 3.6’ya bakıldığında erkeklerin zaman içerisinde hizmet sektöründeki payında artış görülürken tarım ve sanayi sektöründeki ağırlığının azaldığı görülmektedir. Kadınların da zaman içerisinde hizmet sektöründeki payının arttığı tarım ve sanayi sektöründeki ağırlığının azaldığı görülmektedir. Türkiye’de ise Tablo 4.4’e

bakıldığında genel olarak erkeklerin ve kadınların tarımdaki payını azalttığı sanayi ve hizmet sektöründeki payını arttırdığı görülmektedir.

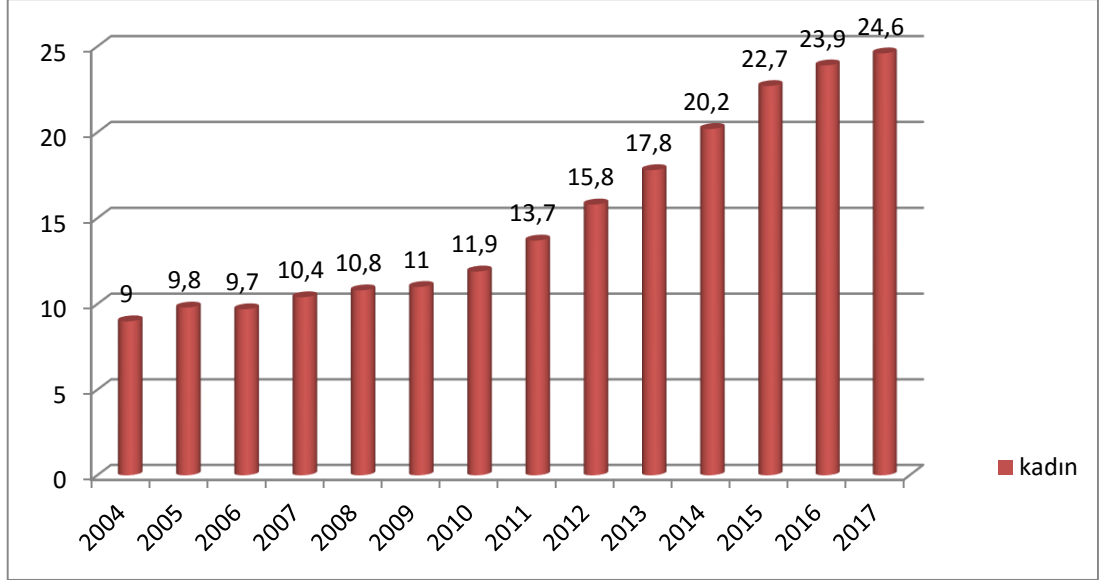


**Şekil 3.14: AB’de Cinsiyete Göre İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler (%), 2017 yılı (Erkek ve Kadın Yüzdesi Olarak)**

NOT: İşveren ve kendi işinde çalışan ILO’nun tahmini modellemesinden elde edilmiştir.

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [28.12.2017].

Şekil 3.14’te AB’de Avrupa genelinde erkekler kadınlara göre çok daha fazla sayıda ya kendi işini yönetiyor ya da işveren olmaktadır. Aile işçiliğine katılımda ve ücretli ve yevmiyeli çalışanlarda ise kadınların oranı erkeklerden daha fazla olmaktadır. AB’de kadın ve erkeklerin 2017 yılında işteki durumuna göre oranları toplandığında 100 yapmıyor olması bir çalışanın birden fazla iş/ek iş yapıyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Şekil 4.12’ye bakıldığında aynı sebebin Türkiye içinde geçerli olduğu görülmektedir. Bir diğer önemli unsur, Türkiye’de kadınların aile işçiliğine katılımının AB’de kadınların aile işçiliğine katılımından çok daha fazla olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle Türkiye’de kadınlar çok daha fazla çalışmakta fakat karşılığında ya çok az ücret almakta ya da hiç almamaktadır.

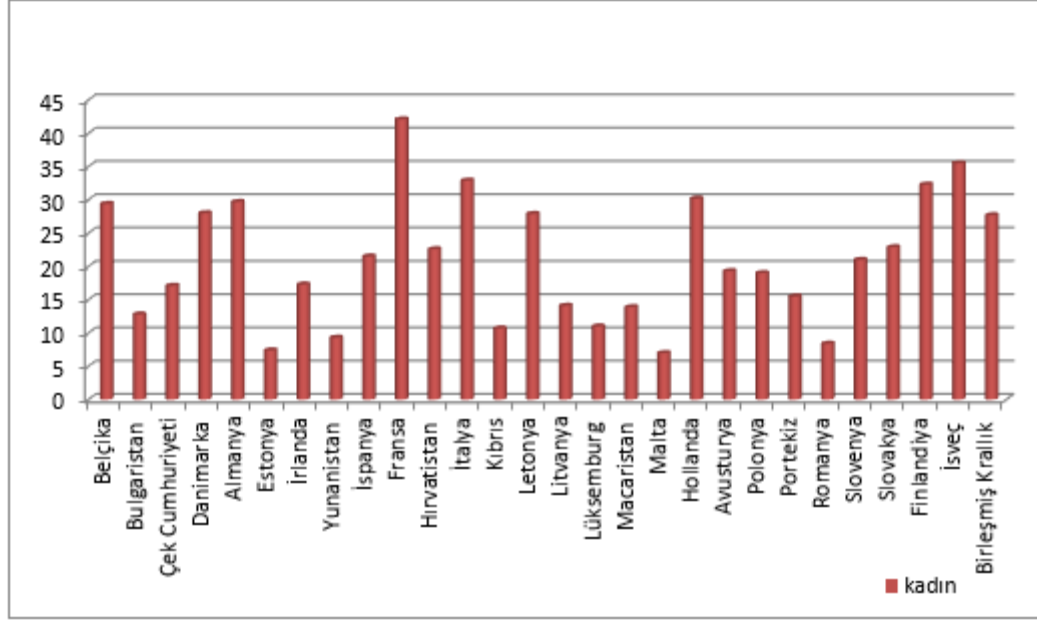


**Şekil 3.15: AB-28’de Üst Düzey Yönetim Pozisyonlarında Çalışan Kadın Oranı (%), 2004-2017**

EIGE’den aktaran Eurostat.2017. [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_60&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1) [10.11.2017].

Şekil 3.15’te AB-28’e bakıldığında 2004-2017 yılları arasında AB-28 ülkelerinde üst düzey yönetim pozisyonlarında çalışan kadın oranında zaman içerisinde bir artış yaşadığı görülmekle birlikte bu artışın 2010 yılından sonra belirgin bir şekilde arttığı görülmektedir. Avrupa Komisyonu ise kadın yönetici oranını %40’a çıkarmayı hedeflemekte fakat son yıllarda üst düzey yönetime kadınlardan daha fazla erkek atanmıştır. Bu yüzden bu hedef çok yavaş gerçekleşmektedir (Georgieva, 2016, [12.12.2017]). Türkiye’de ise Şekil 4.13’e bakıldığında 2017 yılında Türkiye’de üst düzey pozisyonlarda çalışan kadının oranının AB ülkesinde üst düzey pozisyonlarda çalışan kadın oranının yaklaşık olarak yarısı olduğu görülmektedir.





**Şekil 3.16: AB-28 Ülkelerinde Üst Düzey Pozisyonlarda Kadın Oranı (%), 2017**

EIGE'den aktaran Eurostat.2017

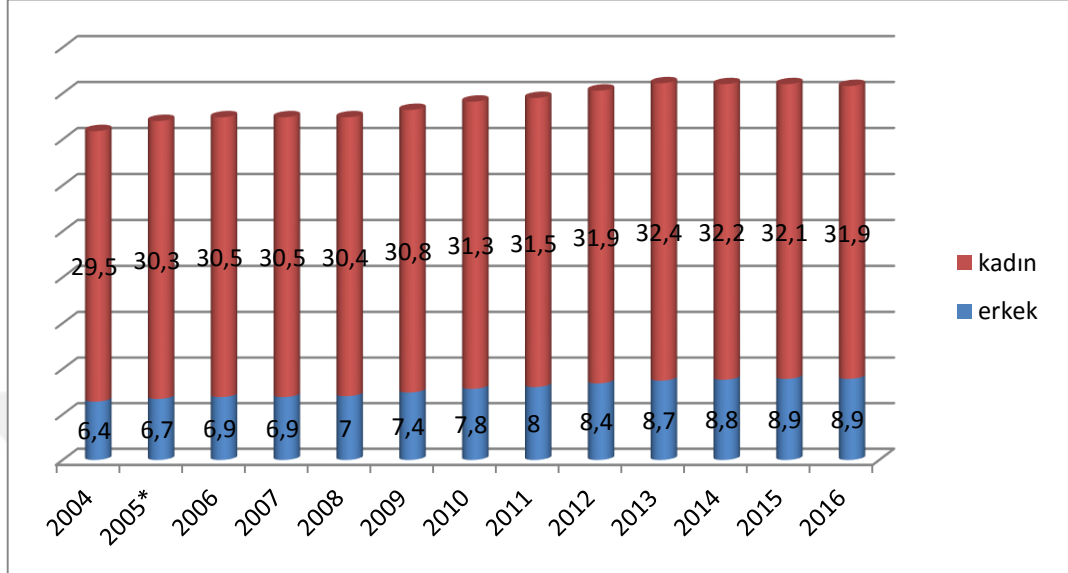
[:http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_60&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1). [ 10.11.2017].

Şekil 3.16'da AB-28 ülkelerinde 2017 yılı üst düzey kadın yönetici oranı % olarak verilmektedir. Söz konusu alanda AB-28 ülkelerinin en yüksek oranı %42,1 ile Fransa olmaktadır. Fransa'yı %35,5 ile İsveç %32,9 ile İtalya %32,3 ile Finlandiya %30,2 ile Hollanda %29,7 ile Almanya ve %28 ile Danimarka takip etmektedir. Söz konusu alanda %7,4 ile Estonya %7 ile Malta %8,4 ile Romanya %9,3 ile Yunanistan %10,7 ile Kıbrıs %11 ile Kıbrıs olmaktadır.

Kadınlar merkez bankasının üst kısımlarında çok az görünmektedir. Yıllardır karar veren pozisyonlarda ulaşan kadınlarda çok az bir gelişme yaşanmaktadır. Hemen hemen tüm AB üye devletlerinin merkez bankası erkekler tarafından yönetilmektedir. Sadece Kıbrıs'ta kadın yönetici vardır. Fakat ulusal merkez bankalarının vekil yardımcılarının (vice-governor level of national central banks) yaklaşık beşte biri (10 kadın, 41 erkek) kadın olmaktadır. Ulusal merkez bankası kurullarındaki kadın oranı %21 ile daha yüksek olmaktadır (EIGE, 2017b).

AB ülkelerinde, çoğu kadın part time çalışmaktadır. Bunun sebebi olarak özel yaşamdaki sorumlulukları ve işi dengelemekteki zorluklarından dolayı olduğunu belirtmektedirler. Kadınlar arasında part time istihdamın yaygınlık kazanması kadın

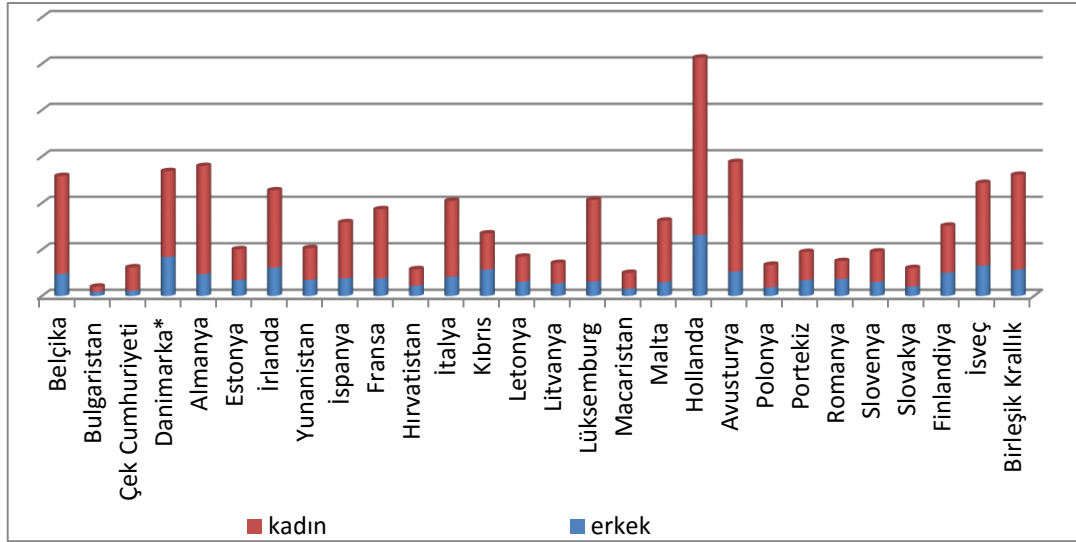
ve erkek arasındaki bakım sorumluluklarının büyük ihtimalle eşitsiz dağılımından kaynaklanmaktadır (Eurostat, 2009). Fakat bu durum uzun dönem kariyerleri ve kazanç yapısı için maliyetli olmaktadır (OECD, 2012).



**Şekil 3.17: AB-28’de 15-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Part-Time İstihdam (%), 2004-2016**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [22.12.2017].

Şekil 3.17’ e bakıldığında 2004-2016 yıllarına bakıldığında hem erkeklerde hem de kadınların part time istihdam oranında bir artış yaşadığı görülmektedir. Söz konusu dönemde kadınların part time istihdama katılımı erkeklerden daha fazla olmaktadır. 2004 yılında kadınların part time istihdama katılımı erkeklerin yaklaşık beş katı olmaktadır 2016 yılına gelindiğinde yaklaşık dört katı olmaktadır. Bir başka deyişle 2004-2016 yılları arasında cinsiyete göre part time istihdam oranlarında bir azalış gerçekleşmektedir. Şekil 4.15’ e bakıldığında Türkiye’de 2016 yılı kadınların part time istihdama katılımı erkeklerin part time istihdama katılımından üç kat fazla olmaktadır.

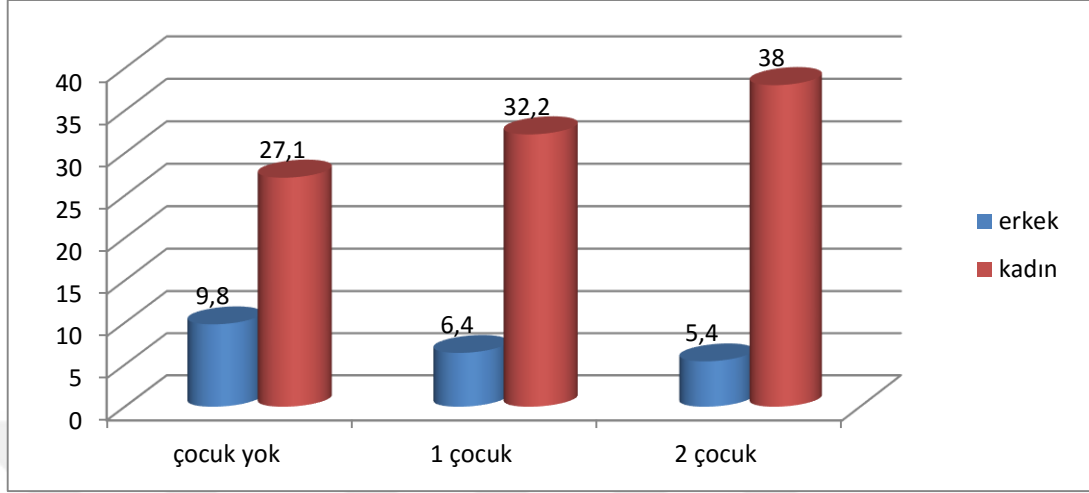


**Şekil 3.18: AB Üye Ülkelerinde 15-64 Yaş Aralığında Part Time İstihdam Oranları, 2016 yılı, %**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [21.12.2017].

Şekil 3.18’de AB üye ülkelerinde 2016 yılı 15-64 yaş aralığında part time istihdam oranları % olarak verilmektedir. Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi AB-28 üye ülkelerinde part time istihdam oranları oldukça farklılık göstermektedir. Aynı zamanda üye ülkelerinin cinsiyete göre part time istihdam oranları da oldukça farklılaşmaktadır. Erkeklerde part time istihdam oranlarının en yüksek olduğu ülke %26,2 ile Hollanda olmaktadır. Hollanda’yı %16,8 ile Danimarka %13 ile İsveç %12,2 ile İrlanda %11,3 ile Birleşik Krallık ve Kıbrıs ve %10,5 ile Avusturya takip etmektedir. Erkeklerin part time istihdam oranlarının en düşük olduğu ülke ise %1,8 ile Bulgaristan olmaktadır. Bulgaristan’ı %2,3 ile Çek Cumhuriyeti %3,1 ile Macaristan %3,7 ile Polonya takip etmektedir. Kadınlarda part time istihdam oranlarının en yüksek olduğu ülke %76,4 ile Hollanda olmaktadır. Hollanda’yı %47,1 ile Avusturya %46,5 ile Almanya %42,1 ile Belçika ve %40,8 ile Birleşik Krallık takip etmektedir. Kadınların part time istihdam oranlarının en düşük olduğu ülke ise %2,2 ile Bulgaristan olmaktadır. Bulgaristan’ı %6,8 ile Macaristan %7,1 ile Hırvatistan %7,7 ile Romanya ve %7,9 ile Slovakya takip etmektedir. Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi hem kadınlarda hem de erkeklerde part time istihdam oranlarının en yüksek olduğu ülke Hollanda ve en düşük olduğu ülke ise Bulgaristan olmaktadır. Üye ülkelerde 2016 yılında part time istihdam oranının erkeklerde ve kadınlarda en yüksek olduğu durumda cinsiyet açığı %50,2 olmaktadır. 2016 yılında

part time istihdam oranının erkeklerde ve kadınlarda en düşük olduğu durumda cinsiyet açığı %0,4 olmaktadır.



**Şekil 3.19: AB-28’de 15-64 Yaşlarındaki Cinsiyetin Çocuk Sayısına Göre Part-Time İstihdam Yüzdesi, 2016 yılı**

Eurostat.2017 <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [20.11.2017].

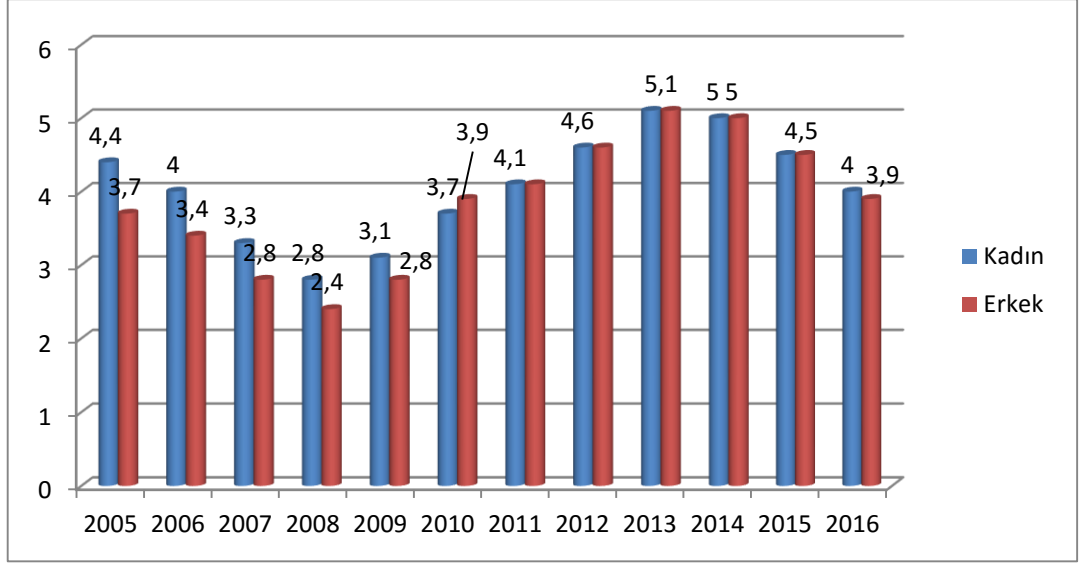
Şekil 3.19’da AB-28 ülkelerinde kadınların part time istihdam oranı erkeklerden daha fazla gerçekleştiği görülmektedir. Aynı zamanda çocuk sayısı arttıkça erkeğin part time istihdama katılım yüzdesinde bir azalış gerçekleşmekteyken kadınlarda tam tersi bir durum yaşandığı görülmektedir. Bir başka deyişle kadınların çocuk sayısı arttıkça part time istihdama katılım yüzdesinde bir artış yaşanmaktadır. Bu yüzden de çocuk sayısı arttıkça kadın ve erkek arasındaki part time istihdam açığı artmaktadır. Şekil 4.16’ya bakıldığında aynı durumun Türkiye için de geçerli olduğu görülmektedir. Fakat AB-28’de tek çocuklu ve 2 çocuklu kadınların part time istihdama katılımı Türkiye’de tek çocuklu ve 2 çocuklu kadınların istihdama katılımından önemli ölçüde daha fazla gerçekleşmektedir.



**Şekil 3.20: AB-28’de 15-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre Part Time İstihdamda Çalışmasının Ana Sebebi (%), 2016 yılı**

Eurostat.2017. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [04.11.2017].

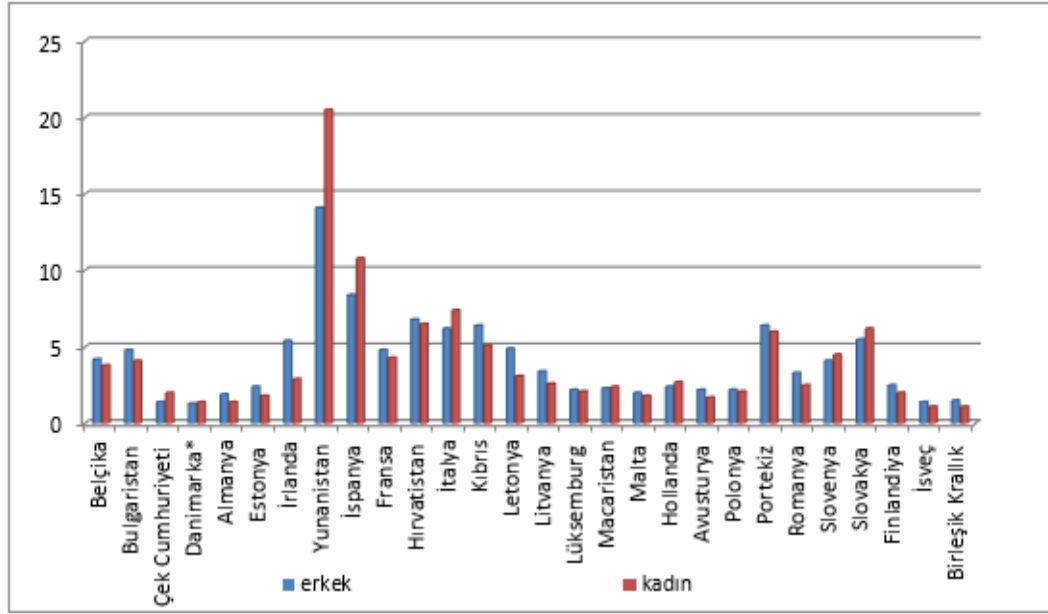
Şekil 3.20 incelendiğinde AB-28’de 2016 yılı 15-64 yaş arası erkeklerin part time istihdamı tercih etmesinin ana sebebi tam zamanlı iş bulamıyor olması olurken kadınlarda çocuklara ve sakat kalmış yetişkinlere bakımından kaynaklanması gösterilmektedir. Şekil 4.17’de görüldüğü gibi Türkiye’de erkeklerin part time işi tercih etmesinin ana sebebi diğer sebepler olmaktadır sonra ise eğitim ve öğretim gelmektedir. Kadınların part time işi tercih etmesinin en büyük sebebi diğer sebepler olmaktadır sonrasında sakat kalmış yetişkin ve çocuklarla ilgilenmek gösterilmektedir. Genel olarak kadınların part time iş tercih etmesinin öncelikli sebeplerinden birisi sakat kalmış yetişkin ve çocuklara bakmak olmaktadır erkekler için tam zamanlı iş bulamıyor olması ve de eğitim ve öğretim olmaktadır. Buradan kadınların bakım sorumluluğunu üstlendiği ve tercihlerini yani iş hayatını ona göre belirlediği söylenebilir.



**Şekil 3.21: AB’de 15-74 Yaş Grubunda Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranı (%), 2005-2016 yılları**

Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc330&language=en>. [20.09.2017].

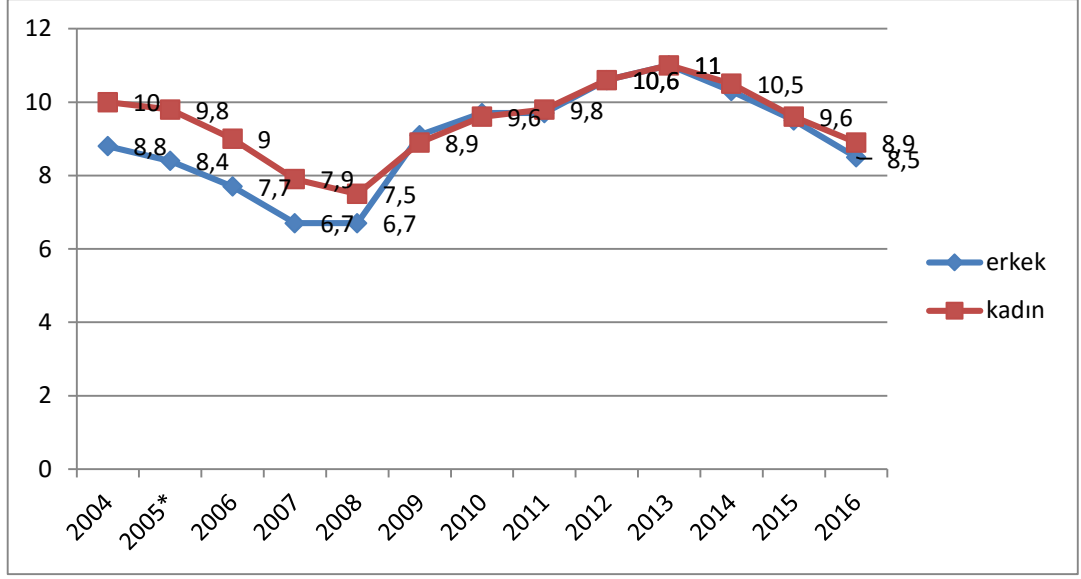
Şekil 3.21’de 2005-2016 yılları arasında söz konusu alana bakıldığında hem kadınların hem de erkeklerin işsizlik oranı 2008 yılına kadar düştüğü fakat 2009 yılında bir kırılma yaşadığı görülmektedir. 2011-2015 yılları arasında genel olarak hem kadınların hem de erkeklerin uzun dönem işsizlik oranları artmış olsa da her iki cinsiyet için aynı olduğu görülmektedir. 2016 yılına gelindiğinde ise kadınların uzun dönem işsizlik oranı %4,0 erkeklerin %3,9 olarak gerçekleşmektedir. Şekil 4.18’de ise Türkiye’nin uzun dönem işsizlik oranları verilmektedir. Türkiye’de ise kadınların ve erkeklerin uzun dönem işsizlik oranlarında bir dalgalanma yaşadığı ve 2008 yılına gelindiğinde bir artış olduğu görülmektedir. Türkiye’de kadınların uzun dönem işsizlik oranlarının erkeklerinkinden iki kat daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat 2016 yılı AB’ne bakıldığında kadınların ve erkeklerin uzun dönem işsizlik oranları arasında çok küçük farklar olduğu görülürken Türkiye’de söz konusu farkın daha fazla olduğu görülmektedir.



**Şekil 3.22: AB Üye Ülkelerinde Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranları (%), 2016**

Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc330&language=en> [ 22.12.2017].

Şekil 3.22’de AB-28 üye ülkelerinin 2016 yılı cinsiyete göre uzun dönem işsizlik oranları % olarak verilmektedir. AB-28 ülkeleri arasında erkeklerde uzun dönem işsizlik oranlarının en yüksek olduğu ülke %14,1 ile Yunanistan olmaktadır. Yunanistan’ı %8,4 ile İspanya %6,8 ile Hırvatistan %6,4 ile Kıbrıs ve Portekiz %6,2 ile İtalya takip etmektedir. AB-28 ülkeleri arasında erkeklerde uzun dönem işsizlik oranlarının en düşük olduğu ülke %1,3 ile Danimarka olmaktadır. Danimarka’yı %1,4 ile Çek Cumhuriyeti ve İsveç %1,5 ile Birleşik Krallık %1,9 ile Almanya takip etmektedir. Kadınlarda uzun dönem işsizlik oranlarının en yüksek olduğu AB üyesi ise %20,5 ile Yunanistan olmaktadır. Yunanistan’ı %10,8 ile İspanya %7,4 ile İtalya %6,5 ile Hırvatistan ve %6,2 ile Slovakya takip etmektedir. Kadınlarda uzun dönem işsizlik oranlarının en düşük olduğu ülke ise %1,1 ile Birleşik Krallık ve İsveç olmaktadır. Birleşik Krallık ve İsveç’i %1,4 ile Danimarka ve Almanya %1,7 ile Avusturya ve %1,8 ile Malta ve Estonya takip etmektedir. Genel olarak Yunanistan ve İspanya haricinde AB üyelerinde uzun dönem işsizlik oranlarının düşük olduğu görülmektedir. AB 28 ülkelerinde hem kadınlarda hem de erkeklerde uzun dönem işsizlik oranının en yüksek olduğu ülke Yunanistan olmaktadır.

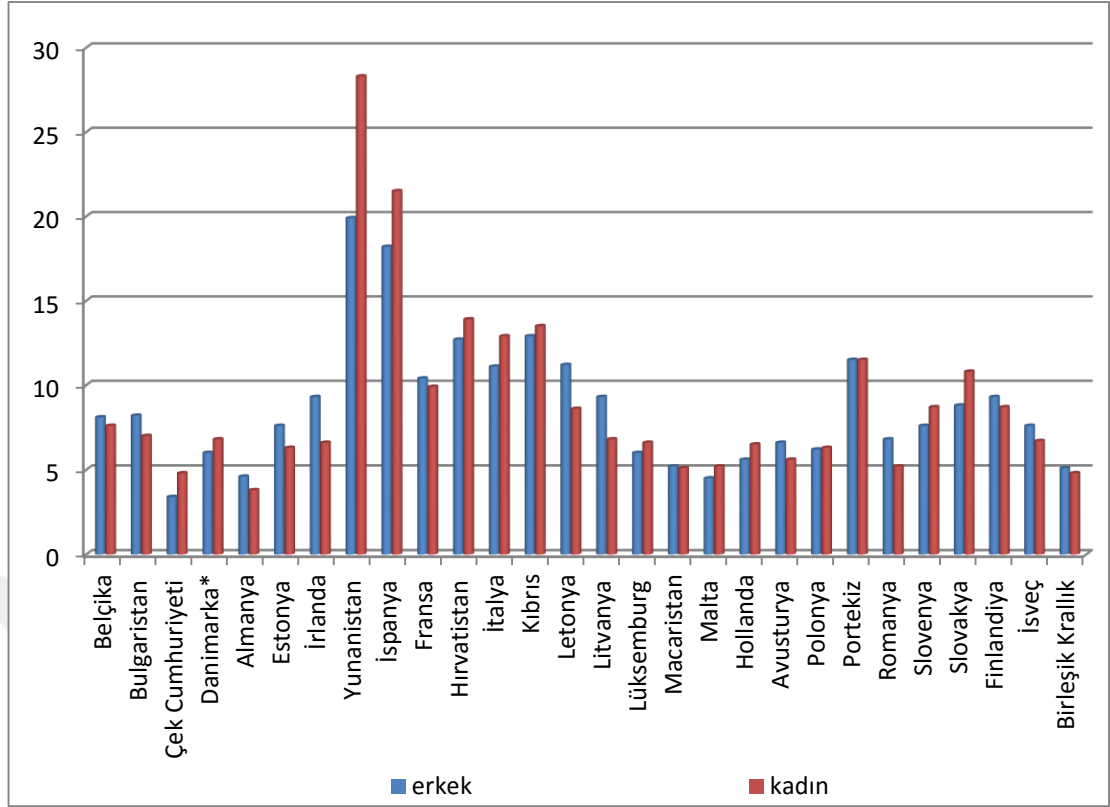


**Şekil 3.23: AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Grubunda Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%), 2004-2016**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [22.12.2017].

Şekil 3.23'te 15-64 yaş grubunda cinsiyete göre işsizlik oranları % olarak verilmektedir. 2016 yılında işsizlik oranı erkeklerde %8,5 ve kadınlarda %8,9 olmaktadır. Hem kadınlarda hem de erkeklerde işsizlik oranları 2004'den 2008 yılına kadar bir azalış gösterse de 2008 yılından sonra her iki cinsiyet içinde işsizlik oranları artmaktadır. Fakat iki cinsiyet arasındaki işsizlik açığı düşük hatta bazen de sabit olmakla birlikte son zamanlarda tekrardan bir toparlanma sürecine girip işsizlik oranını azalttığı görülmektedir. Şekil 4.19'a bakıldığında Türkiye'nin de aynı toparlanma sürecine girdiği fakat kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkın oldukça belirgin olduğu görülmektedir.



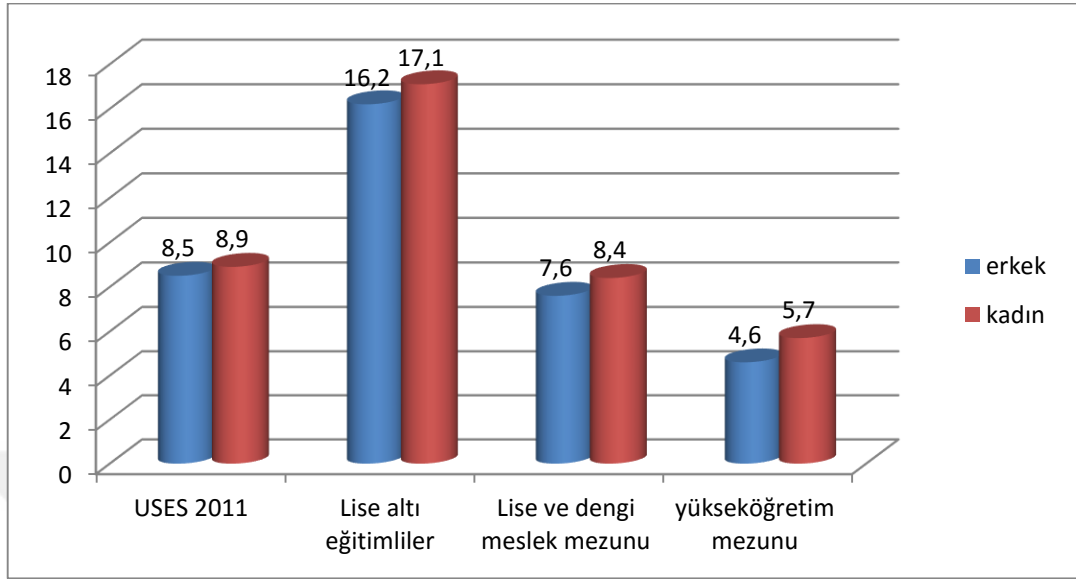


**Şekil 3.24: AB-28 Ülkelerinde 15-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%), 2016 Yılı**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[22.12.2017]

Şekil 3.24'te AB-28 üye ülkelerinin 2016 yılı 15-64 yaş aralığındaki cinsiyetin işsizlik oranları % olarak verilmiştir. AB üye ülkelerinde cinsiyete göre işsizlik oranları oldukça farklılık göstermektedir. Erkeklerin işsizlik oranının en yüksek olduğu AB üye ülkesi %19,9 ile Yunanistan olmaktadır. Yunanistan'ı %18,2 ile İspanya %12,9 ile Kıbrıs %12,7 ile Hırvatistan %11,5 ile Portekiz %11,2 ile Letonya ve %11,1 ile İtalya takip etmektedir. Erkek işsizlik oranlarının en düşük olduğu AB üye ülkesi ise %3,4 ile Çek Cumhuriyeti olmaktadır. Çek Cumhuriyeti'ni %4,5 ile Malta %4,6 ile Almanya %5,1 ile Birleşik Krallık %5,2 ile Macaristan ve %5,6 ile Hollanda takip etmektedir. Kadınların işsizlik oranının en yüksek olduğu AB üye ülkesi %28,3 ile Yunanistan olmaktadır. Yunanistan'ı %21,5 ile İspanya %13,9 ile Hırvatistan %13,5 ile Kıbrıs ve %11,5 ile Portekiz izlemektedir. Kadınların işsizlik oranının en düşük olduğu AB üye ülkesi ise %3,8 ile Almanya %4,8 ile Birleşik Krallık ve Çek Cumhuriyeti %5,1 ile Macaristan %5,2 ile Romanya ve Malta takip etmektedir.

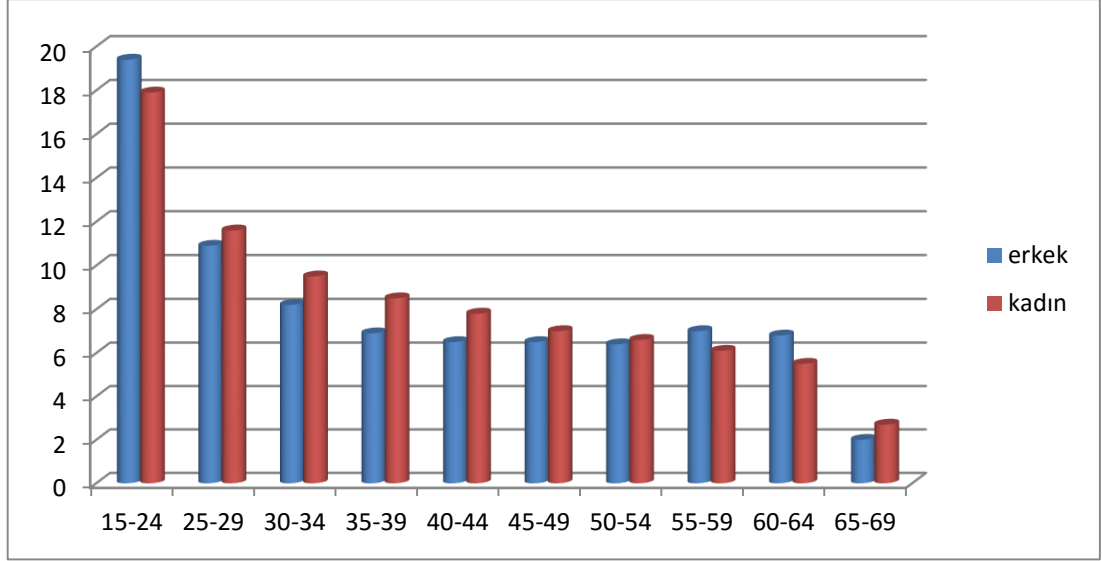
Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi kadınların ve erkeklerin işsizlik oranlarının en yüksek olduğu AB üye ülkesi Yunanistan olmaktadır.



**Şekil 3.25: AB-28’de 15-64 Yaşları Arasında Cinsiyetin Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%), 2016**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [22.12.2017].

Şekil 3.25’de eğitim seviyesi arttıkça her iki cinsiyet içinde işsizlik oranında bir azalış görülmekte fakat bu azalış kadın ve erkekler için farklı oranlarda olmaktadır. Bir başka deyişle eğitimin her kademesinde kadınların işsizlik oranı erkeklerden daha fazla olmaktadır. Fakat eğitim seviyesi arttıkça hem kadınların hem de erkeklerin işsizlik oranlarının azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla AB’de hem kadınlarda hem de erkeklerde yükseköğretim düzeyinde işsizlik oranları daha az olmaktadır lise altı eğitilmişlerde işsizlik oranı daha fazla olmaktadır. Tablo 4.7’e bakıldığında Türkiye’de lise dengi ve meslek mezunu olanlarda ve yükseköğretim mezunlarında kadınların işsizlik oranının erkeklerin yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir. Kısaca, hem AB’de hem de Türkiye’de kadınların işsizlik oranının erkeklerden daha fazla olduğu fakat bu oranın Türkiye’de çok daha fazla olduğu görülmektedir.



**Şekil 3.26: AB-28 Ülkelerinde Yaş Aralıklarına Göre İşsizlik Oranı (%), 2016 yılı**

Not: 2016 yılı 70-74 verisi bulunmamaktadır.

Eurostat.2017. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [04.11.2017].

Yukarıdaki şekil 3.26'da 2016 yılı AB-28 ülkelerinin yaş aralıkları ve cinsiyete göre işsizlik oranları % olarak gösterilmektedir. Kadın ve erkek işsizlik oranlarının en yüksek olduğu yaş aralığı 15-24 yaş aralığı olmaktadır. Bu yaş aralığından sonra giderek kadın ve erkek işsizlik oranları azalmaktadır. Dolayısıyla en düşük işsizliğin görüldüğü yaş aralığı 65-69 yaş aralığı olmaktadır. Şekil 4.20'de de görüldüğü gibi aynı durum Türkiye için de geçerli olmaktadır.

**Tablo 3.7: Son Yıllarda Cinsiyete Göre Ödenen ve Ödenmeyen İşlere Ayrılan Zaman**

		Ödenmeyen	Ödenen	Toplam
<b>Avusturya</b>	Erkek	135.3	364.8	500.1
	Kadın	268.9	248.8	517.7
<b>Belçika</b>	Erkek	150.8	265.6	416.4
	Kadın	245.0	189.0	434.0
<b>Danimarka</b>	Erkek	186.1	260.1	446.2
	Kadın	242.8	194.6	437.4
<b>Estonya</b>	Erkek	160.2	264.1	424.2
	Kadın	249.2	244.9	494.1
<b>Finlandiya</b>	Erkek	159.0	249.0	408.0
	Kadın	232.0	210.0	442.0
<b>Fransa</b>	Erkek	142.7	233.4	376.0
	Kadın	232.5	172.5	405.0
<b>Almanya</b>	Erkek	163.8	281.6	445.4
	Kadın	268.8	180.9	449.7
<b>Macaristan</b>	Erkek	127.1	327.2	454.3
	Kadın	268.1	232.0	500.0
<b>İrlanda</b>	Erkek	129.2	343.9	473.1
	Kadın	296.1	197.1	493.2
<b>Portekiz</b>	Erkek	96.3	372.3	468.6
	Kadın	328.2	231.3	559.4
<b>Slovenya</b>	Erkek	166.5	299.8	466.3
	Kadın	286.2	234.2	520.4
<b>İspanya</b>	Erkek	153.9	333.8	487.8
	Kadın	258.1	245.8	503.9
<b>İsveç</b>	Erkek	154.0	321.9	475.9
	Kadın	206.5	268.7	475.2
<b>Birleşmiş Krallık</b>	Erkek	140.6	297.2	437.9
	Kadın	257.8	196.6	454.4
<b>Polonya</b>	Erkek	157.1	303.2	460.3
	Kadın	295.8	196.9	492.7
<b>Hollanda</b>	Erkek	132.9	354.0	486.8
	Kadın	254.3	205.5	459.7
<b>İtalya</b>	Erkek	103.8	349.3	453.1
	Kadın	315.2	197.5	512.7
<b>Türkiye</b>	Erkek	116.4	360.3	476.7
	Kadın	376.7	123.7	500.3

NOT: Tabloda yer alan diğer AB ülkelerinin verileri yoktur.

OECD.Stat. <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>[23.03.2017].

Yukarıdaki tablo 3.7’te bazı AB-28 ülkelerinin ve Türkiye’nin son yıllarda ödenen ve ödenmeyen işlere ayırdıkları zaman her gün ayrılan dakika (minutes per day)

olarak verilmektedir. Tabloda verilen bütün AB ülkelerine bakıldığında cinsiyetler arası ücretli ve ücretsiz işlere ayırdıkları zamanda bir eşitsizlik söz konusu olmaktadır. Tabloda verilen bütün AB ülkelerinde kadınların ücretsiz işlere erkeklerin ise ücretli işlere çok daha fazla zaman ayırdığı görülmektedir. Ayrıca kadınların toplam işlere ayırdığı zamanında erkeklerden daha fazla olduğu tabloda açıkça görülmektedir. Fakat cinsiyete göre toplam işlere ayrılan zamana bakıldığında İsveç, İrlanda, Almanya, Avusturya'nın bu konuda biraz daha eşitliği sağlamış olduğu görülmektedir. Türkiye'de durum AB ülkelerindeki gibi olmaktadır. Türkiye'de ise ödenmeyen işlere günde erkekler 116.4 dakika kadınlar ise 376.7 dakika ve ödenen işlere erkekler 360.3 dakika kadınlar ise 123.7 dakika zaman ayırmaktadır. Toplam işlere bakıldığında ise günde erkekler 476.7 dakika ve kadınlar ise 500.3 dakika zaman ayırdığı bir başka deyişle kadınların erkeklerden toplam işe ayırmış olduğu zamanın daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye tabloda verilen AB ülkeleri ile kıyaslandığında ücretli işler açısından kadın ile erkek arasındaki farkın çok daha fazla olduğu görülmektedir.

Erkekler AB ülkelerinde ortalama haftada ödenen işlere 39 saat harcarken kadınlar 33 saat harcamaktadır. Ev işlerini ve bakım hizmetlerini paylaşmada, çalışan kadınlar ödenmeyen işlere haftada 22 saat harcarken çalışan erkekler 10 saatten daha az harcamaktadır. Kadın ve erkekler arasında ev işi ve bakım hizmetlerinin bölüşümün de İskandinav ülkeleri daha eşit olmaktadır (EC, 2017a).

Demografi, gelir ve sosyal beklentiler, kadın ve erkek arasında ödenen ve ödenmeyen çalışmalarda önemli bir rol oynamaktadır. Çoğu toplumlarda, kadınlar işgücüne katılsa bile onların ev işleri ve bakım hizmetleri gibi ödenmeyen çalışmaları kadınlar yapmaya devam etmektedir. Erkekler ortalama olarak kadınların yaptığı ödenmeyen işin %34'ünü yapmaktadır. Kadının işleri ortalama olarak, 1 günde erkeklerin hem ödenen hem de ödenmeyen olarak yaptığı işlerden ortalama 50 dakika daha fazla olmaktadır (WEF, 2016). Kadınlar tüm ülkelerde erkeklerden daha fazla ödenmeyen işler yapmaktadır (OECD, 2012). Gelişmiş ekonomilerde her gün ödenen ve ödenmeyen işlere kadınlar 6 saat 45 dakika harcarken erkekler 6 saat 12 dakika harcamaktadır (ILO, 2016b).

Ödenen veya ödenmeyen işlere harcanan zamanda cinsiyet farklılığı kadın ve erkeklerin çalışma koşullarını şekillendirmede önemli olmaktadır. Kadınlar ortalama haftada ödenmeyen bakım işlerine 26 saat erkekler 9 saat harcamaktadır. Erkekler

ödenen işlere 41 saat kadınlar ise 34 saat harcamaktadır. Bir başka deyişle erkekler ödenen işlere daha fazla zaman ayırmaktadır (Eurofound, 2013).

#### **3.2.4. AB’de Politik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Parlamentodaki kadın sayısı kadınların yönetimindeki etkinliğini gösteren en önemli kriterlerden biridir (Deniz, Hobikoğlu, 2012). Fransız devrimiyle ilk kez kadınlar kitlesel olarak ortaya çıkmıştır. Fransız Devrimi hak, eşitlik, özgürlük söylemleri getirmiş fakat buna rağmen cinsiyet eşitsizliği devam etmiştir. Hatta kadınların “eski düzende” sahip olduğu hakları bile elinden alınmıştır. Kadınların dernekleri kapatılmış ve yeniden dernek kurması yasaklanmıştır. İzleyen yıllarda durum bununla da sınırlı kalmayarak, kadınlar yoğun bir şekilde her alanda fırsat eşitsizliğiyle karşılaşmıştır (Gökçimen, 2008).

ABD de kadın hakları için çabalayan Susan B. Anthony, 1866 yılında zenci erkeklerle oy hakkı tanınmasından sonra kadınların yine de oy kullanması yasayı çiğnemek olarak görülmekte olduğu için mücadele vermiştir. Kadınların oy kullanması ile ilgili çeşitli görüşler vardır. Fransa da işçi hareketleri üzerinde etkili olan Proudhon, kadınların siyasi hak elde etmesini kocasının otoritesini sarsacağı gerekçesiyle istemiyordu. Diyelim ki, kadın bir halk meclisin de kocasının görüşüne ters bir oy kullansın bu o karı kocanın anlaşmazlık içerisinde olduğunu gösterir ve bu durum boşanmaya kadar gidebilirdi. Kadının oyunun kocasının oyunu dengelediğini varsayalım, o zamanda erkeklik incinmiş olur diyerek kadının oy kullanmasına karşı çıkmıştır (Çakır, 2014). Bu ve bunun gibi daha birçok olay kadını toplumsal hayattan geri planda kalmasına ve eşitsizliğe uğramasına sebep olmuştur.

Sanayi devrimi, kadınları kitlesel bir biçimde üretime katmış ve toplumsal hayatta temsil edilme hakkına biraz da olsa sahip olmuşlardır. Fakat kadınlara değer verilmemekte ve kadınları kötü çalışma koşullarında çalıştırmakta ve düşük ücret vermekteydiler. Kadınlar ise bu duruma itiraz etmişlerdir. Burjuva kadınları ise ekonomik ve siyasi hakların olmamasına itiraz etmişlerdir. 20.yüzyılda geleneksel yaşam biçiminden çağdaş yaşam biçimine geçilmiştir. Çağdaş yaşam biçimine geçilmiş olması ve özellikle de seçme ve seçilme konusunda yasalarda yapılan eşitlikçi düzenlemeler kadının siyasi hayata katılımını değiştirmiştir. Ne yazık ki, bugün kadının siyasi hayata katılım düzeyi hala erkeklerle eşit düzeye gelememiş

ve bu alanda cinsiyet eşitsizliği önemli ölçüde varlığını sürdürmektedir (Gökçimen, 2008).

2005'ten beri politik karar almada cinsiyet eşitliğine karşı bir iyileşme olmasına rağmen, erkekler hükümet pozisyonlarında ve tüm parlamentoda koltukların ortalama 2/3'ünden daha fazlasına sahip olmaktadır. Bir başka deyişle politik alanda baskın bir rol oynamaktadır (EIGE, 2017a). Ocak 2010 yılından Nisan 2016 yılına kadar 28 üye devletin 23'ünde meclisdeki kadın oranında bir artış yaşanmıştır. Yüzdeler artışın en büyüğü İtalya'da görülmektedir. İtalya'yı Fransa, Belçika, Almanya, Slovenya, Birleşik Krallık ve Hollanda takip etmektedir. Söz konusu dönemde en büyük azalış ise Romanya'da görülmektedir. Romanya'yı Slovakya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan ve Litvanya takip etmektedir (EC, 2016b).

**Tablo 3.8: AB Ülkelerinin Politik Güçlenme İndeksine Göre Sıralaması, 2017 yılı**

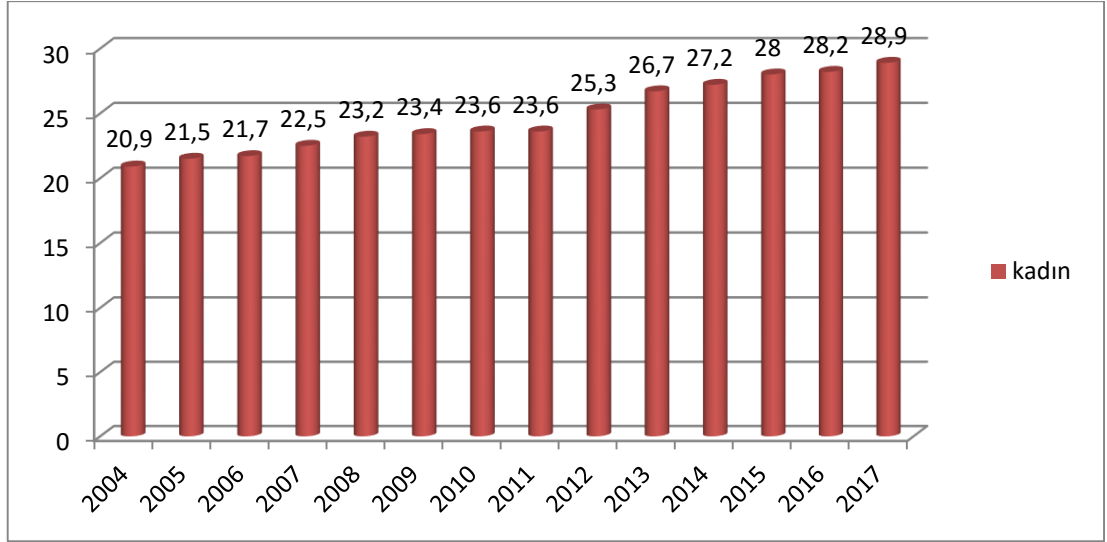
Ülke	Puan	Sıralama	Ülke	Puan	Sıralama
Finlandiya	0,519	5	Portekiz	0,24	43
İrlanda	0,493	6	İtalya	0,234	46
İsveç	0,486	8	Polonya	0,23	49
Fransa	0,453	9	Estonya	0,218	52
Almanya	0,447	10	Avusturya	0,216	54
Slovenya	0,44	11	Lüksemburg	0,184	66
Danimarka	0,406	16	Hırvatistan	0,18	68
Birleşik Krallık	0,404	17	Romanya	0,159	78
İspanya	0,354	22	Malta	0,146	85
Bulgaristan	0,346	23	Yunanistan	0,136	88
Hollanda	0,323	25	Slovakya	0,135	89
Belçika	0,264	37	Çek Cumhuriyeti	0,13	91
Letonya	0,246	41	Kıbrıs	0,092	115
Litvanya	0,241	42	Macaristan	0,035	138

WEF, **The Global Gender Gap Report 2017** (Geneva, Switzerland, 2017), 10-11.

Tablo 3.8'de AB ülkelerinin politik hayata katılım indeksine göre sıralaması verilmektedir. Yukarıdaki 2017 yılı politik alanda cinsiyet eşitsizliği verilerine bakıldığında AB üye ülkelerinin %51,9 ile %3,5 arasında puanlarının değiştiği görülmektedir. 2015 ve 2016 yılında AB ülkesinden sadece Finlandiya'nın politik alandaki eşitsizliğinin %60,7'sini kapattığını ve 60'dan fazla kapatan tek AB ülkesi

ise Finlandiya olduğu görölmekteydi. 2015 ve 2016 yılında bu puanla Finlandiya'nın dünya da ikinci sırada yer aldığını göz önünde bulundurulduğunda eşitsizliğin ne kadar büyük olduğu görölmüş olmaktadır. 2017 yılında Finlandiya söz konusu alanda eşitsizliğin %51,9'unu kapatarak cinsiyet eşitsizliğinin boyutu artmış ve beşinci sıraya düşmüştür. Fakat Finlandiya'nın söz konusu alanda cinsiyet eşitsizliğini arttırmasına rağmen AB üye ülkeler arasında birinci olduğu görölmektedir. İrlanda geçen yıl %50,2'sini kapatarak beşinci sırada yer almaktaydı bu yıl %49,3'ünü kapatarak altıncı sıraya gerilediği görölmektedir. İsveç'in geçen yıl %48,6'sını kapatarak altıncı sırada yer aldığı ve bu sene %48,6'sını kapatarak sekizinci sıraya gerilediği görölmektedir. 2017 yılında söz konusu alanda AB üye ülkeleri içerisinde ilk üç sırada yer alan ülkelerin geçen yıldaki ilk üç ülke ile aynı olduğu görölmektedir. 2016 yılında sondan üçüncü sırada yer alan Slovakya'nın %9,7'sini kapatarak yüz onuncu sırada yer aldığı bu sene %13,5'ini kapatarak seksen dokuzuncu sıraya yükseldiği görölmektedir. 2016 yılında AB üye ülkeleri içerisinde sondan ikinci sırada yer alan Romanya'nın söz konusu alanda cinsiyet eşitsizliğinin %9'unu kapatarak yüz onikinci sırada yer aldığı bu yıl %15,9'unu kapatarak yetmiş sekizinci sıraya yükseldiği görölmektedir. 2016 yılında AB üye ülkeleri içerisinde son sırada yer alan Macaristan'ın %3,5'ini kapatarak yüz otuz sekizinci sırada yer aldığı bu sene yine %3,5'ini kapatıp yüz otuz sekizinci sırada yer aldığı görölmektedir. Bir başka deyişle Macaristan'ın söz konusu alanda geçen yıla göre ne cinsiyet eşitsizliği puanı ne dünyadaki sıralaması ne de AB üye ülkeleri içerisindeki sıralamasında bir değişiklik olmuştur (WEF, 2016; WEF, 2015; WEF, 2017). Söz konusu alanda verilere genel olarak bakıldığında bu alandaki cinsiyet eşitsizliğinin oldukça büyük seviyelerde olduğu görölmektedir.

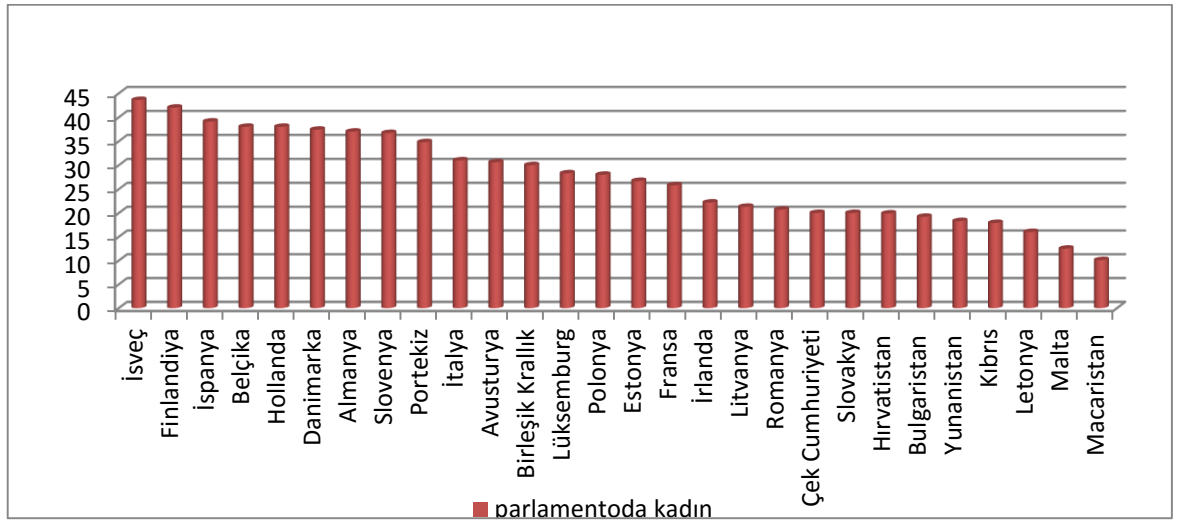




**Şekil 3.27: AB-28 Ülkelerinde Parlamentoda Kadın Oranı (%), 2004-2017**

Eurostat. [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_50&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_50&plugin=1) [ 10.11.2017].

Şekil 3.27’de AB-28 ülkelerinde kadınların zaman içerisinde parlamentodaki oranlarının arttığı ve 2017 yılına gelindiğinde %28,9 olduğu görülmektedir. Şekil 4.21’de Türkiye’de parlamentodaki kadın oranının %14,6 olduğu görülmektedir. Türkiye’de parlamentodaki kadın oranının zaman içerisinde arttığı fakat bu oranın AB ülkelerinin altında olduğu görülmektedir. 2017 yılı AB ülkelerinde parlamentodaki kadın oranı Türkiye’de parlamentodaki kadın oranının yaklaşık iki katı olmaktadır.

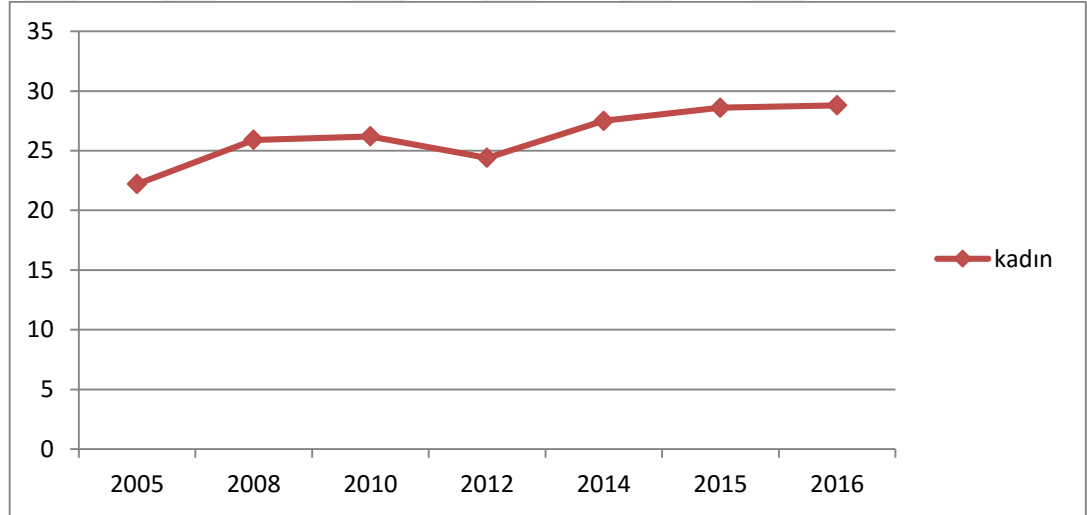


**Şekil 3.28: AB Ülkelerinin Son Seçim Yıllarına Göre Ulusal Parlamentoda Kadın Oranı (%)**

Not: Rakamlar şu anki parlamentodaki doldurulan koltuk sayısıdır.

Inter-Parliamentary Union.2017. <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif010117.htm>[27.03.2017].

Şekil 3.28'deki verilerden hareketle ülkelerin son seçim yıllarına göre parlamentodaki kadın temsiliyet oranı % olarak verilmektedir. AB üye ülkelerinde söz konusu alanda kadınların katılımı %43,6 ile %10,1 arasında değişmektedir. İsveç AB-28 ülkeleri arasında %43,6 ile önemli bir orana sahip olmaktadır. Bir başka deyişle İsveç'te parlamentodaki 100 kişiden 43,6'sı kadın olmaktadır. 2015 yılında Finlandiya ise İsveç'ten sonra %42,0 oran ile ikinci sırada yer almaktadır. İsveç ve Finlandiya AB-28 ülkesi arasında %50'ye en çok yaklaşan iki AB ülkesi olmaktadır. Hırvatistan, Bulgaristan, Yunanistan, Kıbrıs, Letonya, Malta ve Macaristan'ın kadının ulusal meclisteki temsilinin %20'nin altında olduğu görülmektedir. Sondan ikinci sırada yer alan Malta ise %12,5 ve Macaristan %10,1 ile AB ülkeleri içerisinde en son sırada yer almaktadır. AB üye ülkelerinden Malta ve Macaristan'ın söz konusu alanda kadınların katılımının düşük olduğu görülmektedir.



**Şekil 3.29: AB'de Çeşitli Yıllarda Bakan Kadın Oranı (%)**

TheWorldBank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=genderstatistics> [22.11.2017].

Şekil 3.29'da AB ülkelerinde çeşitli yıllarda parlamentodaki kadın oranı % olarak verilmektedir. Kadın bakan sayısı 2005 yılında %22,2 olurken 2016 yılında %28,8 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Üst düzey merci olan bakan sayısında kadın oranının oldukça az olduğu görülmektedir. AB ülkeleri içerisinde en fazla açığın politik hayata katılım olduğu görülmektedir. Şekil 4.22'te Türkiye'de 2016 yılı kadın bakan oranının %3,8 olduğu görülmektedir. Bu oran ile söz konusu alanda Türkiye'nin AB'nin oldukça gerisinde kaldığını söylemek mümkündür.

Kadınlar politika ve iş dünyasında karar alma/karar verme merci gibi lider pozisyonlarda çok az bir şekilde temsil edilmektedir. Kadınlar ulusal parlamentoda koltukların sadece %27'sine meclis koltuğunun %18'ine ve CEO pozisyonların %3'üne sahip olmaktadır (EC, 2015d).



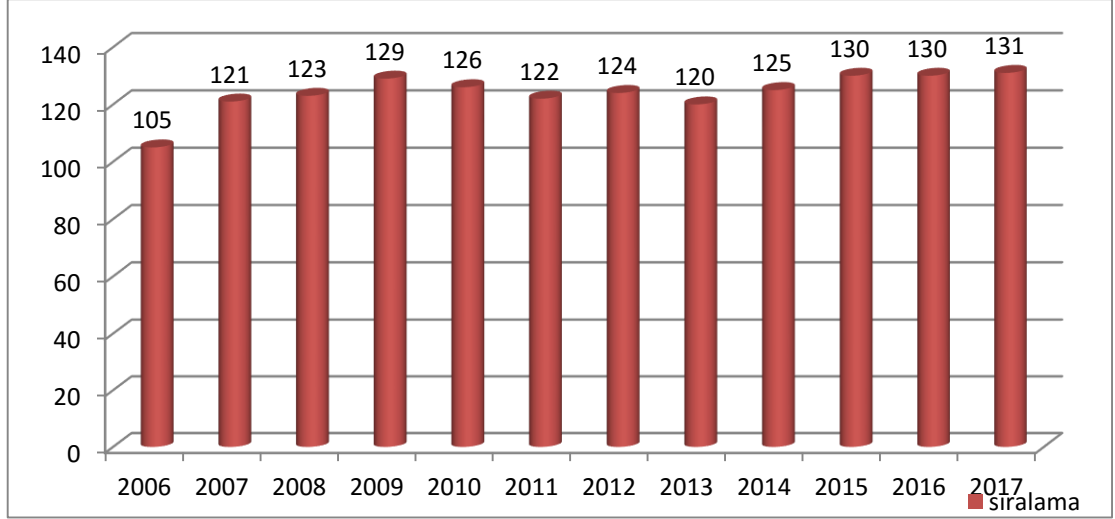
## 4. TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE BÖLGESEL DÜZEYDE KARŞILAŞTIRILMASI

### 4.1. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Türkiye ve AB, kadın haklarını iyileştirmeden kadın istihdamı ve girişimciliğine, eğitim ve sağıktan aile içi şiddetle mücadeleye kadar geniş bir alanda ortak projeler uygulamakta ve kadınlar için birlikte çalışmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2012). Fakat Türkiye'nin AB üyesi olup olmayacağı ile ilgili hem Avrupa'da hemde Türkiye'de çok fazla tartışma vardır. AB özellikle Türk toplumunda kadınların rolü ve cinsiyet eşitliği hakkında endişe duymaktadır (TÜSİAD, KAGİDER, 2011). Toplumsal cinsiyet eşitliği Türkiye'nin AB'ye katılması bağlamında önemli bir unsur olmaktadır (Cudeville, Gurbuzer, 2007).

Türkiye'de yapılan araştırmaya göre Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üye olmasının onların yaşamları üzerinde olumlu etkisi olacağını belirten erkek oranı %43,9 kadınlarda %30,3 ve toplamda ise %37 ile en fazla oyu olmaktadır (TÜİK, 2015c). Buradan da anlaşıldığı gibi Türkiye AB'ye katılmaya oldukça önem vermektedir. Bu yüzden AB'nin önem verdiği alan olan cinsiyet eşitliğinin Türkiye'deki boyutları aşağıda ayrıntılı olarak gösterilmeye çalışılmaktadır.

Türkiye'de yapılan birtakım çalışmalar, Türkiye'nin Dünya'daki diğer kadınlar gibi olduğunu birtakım çalışma hayatında sorunlarla karşılaştığını göstermiştir. Bunlar arasında, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlikler, iş bulma ve terfi sürecinde yaşadığı ayrımcı davranışlar, belli mesleklerde yoğunlaşmak ve ücretlendirmede farklılık olarak sıralanmaktadır (Palaz, 2002). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sadece toplumda eşitsizlikle sonuçlanmaz aynı zamanda şiddete de sebep olabilmektedir. ASPB tarafından yürütülen Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması 2014 raporuna göre her 10 kadından yaklaşık olarak 4'ü eşi veya birlikte olduğu erkek tarafından fiziksel şiddete uğramıştır. Başka ifadeyle evlenmiş fiziksel şiddete maruz kaldığını belirten kadınların oranı %36 olmaktadır (ASPB, KSGM, 2014).



**Şekil 4.1: Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi'ne Göre Türkiye'nin Puanlarına Göre Genel Sıralaması, 2006-2017**

WEF, *The Global Gender Gap Report 2013*, 361; WEF, *The Global Gender Gap Report 2014*, 9' dan; WEF, *The Global Gender Gap Report 2015*, 9'dan; WEF, *The Global Gender Gap Report 2016*, 11; WEF, *The Global Gender Gap Report 2017*, 11.

Şekil 4.1'de WEF tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksine göre Türkiye'nin genel indeks de diğer dünya ülkeleri içerisindeki konumuna yer verilmektedir. Türkiye 2006 yılında 115 ülke arasından cinsiyet eşitsizliğinin %58,5'ini kapatarak 105. sırada 2007 yılında 128 ülke arasından %57,6'sını kapatarak 121. sırada 2008 yılında 130 ülke arasından %58,5'ini kapatarak 123. sırada 2009 yılında 134 ülke arasından %58,2'sini kapatarak 129. sırada 2010 yılında 134 ülke arasından %58,7'sini kapatarak 126. sırada 2011 yılında 135 ülke arasından %59,5' ini kapatarak 122. sırada 2012 yılında 135 ülke arasından %60,1'ini kapatarak 124. sırada 2013 yılında 136 ülke arasında 120. sırada 2014 yılında 142 ülke arasında 125. sırada 2015 yılında 145 ülke arasında 130. sırada 2016 yılında 144 ülke arasından %62'sini kapatarak 130.sırada yer aldığı görülmektedir. Türkiye 2017 yılında ise küresel cinsiyet eşitsizliğinin %62,6'sını kapatarak 144 ülke arasından 131. sırada yer almaktadır. Verilere bakıldığında 2015 ve 2016 yılında sıralamada bir değişiklik olmadığı görülmektedir. 2017 yılında ise sıralaması gerilemiştir (WEF,2013; WEF, 2014; WEF, 2015; WEF, 2016; WEF, 2017).

#### 4.1.1. Türkiye’de Eğitim Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Türkiye’de Cumhuriyet döneminden günümüze kadar eğitimde fırsat ve imkan eşitliğinin sağlanabilmesi için hem ulusal düzenlemeler hem de uluslararası belgeler imzalanmıştır. Türkiye “Haydi Kızlar Okula!”, “Baba Beni Okula Gönder”, “Ana Kız Okuldayız” ve “Eğitime %100 Destek” gibi birçok kampanya yürütmüş, taşınabilir eğitim ve yatılı bölge okulları gibi teşviklerle eğitime katılımı arttırmaya yönelik birçok çalışma yapmıştır (Maya, 2013). Aynı zamanda Türkiye’nin eğitim sisteminin dayandığı birçok ilke AB’nin eğitim sistemi ile genel olarak uyumlu olmaktadır (Tuzcu, 2006). Türkiye’de zorunlu eğitim süresi toplumun eğitim sistemini yükseltmek amacıyla beş yıldan sekiz yıla çıkartılmıştır (Tuzcu, 2006). Ancak 1997 yılında uygulanmaya konan bu eğitim reformunun yarattığı olumlu etkilere rağmen ciddi bir planlama yapılmaksızın oluşturulduğu için öğretmen ve derslik açığı gibi birtakım sorunlara neden olduğu belirtilmektedir (Gür, Çelik, 2009). Türkiye’de çoğu kadın ilköğretimden fazlasına sahip değildir. 2006 yılında beş kadından biri okuryazar değilken bu oran erkeklerde %4 olmaktadır. Bu durum ise erkekleri işgücü piyasasında daha avantajlı konuma getirmektedir. Kadın nüfusunun üçte biri ilköğretimden fazlasına sahip olmaktadır bu oran erkeklerde erkek nüfusunun yarısı kadar olmaktadır (Dayıoğlu, Kırdar, 2010).

Ortalama eğitim süresinin dünya genelinde uygulamalarına bakıldığında 11-12 yıl hatta daha üzeri olmaktadır. Türkiye’de ise yetişkin nüfusun ortalama eğitim süresi yaklaşık 6-6,1 olmaktadır. Başka deyişle, gelişmiş dünya ülkeleri ile Türkiye’nin eğitim süresi arasında yarı yarıya bir fark vardır. Türkiye’de aynı zamanda bölgeler arasında da ciddi farklılıklar söz konusu olmaktadır. Şırnak’ta, örneğin, ortaöğretimdeki okullaşma oranı %30’ların altında yer almaktadır. Bu gibi farklılıklar ve açıklıktan dolayı zorunlu eğitim 8 yıldan 12 yıla çıkarılmıştır. Böylece hem bölgesel farklılıklar azaltılacak hem de toplam nüfusun ortalama eğitim yılı artacaktır (MEB, 2012).

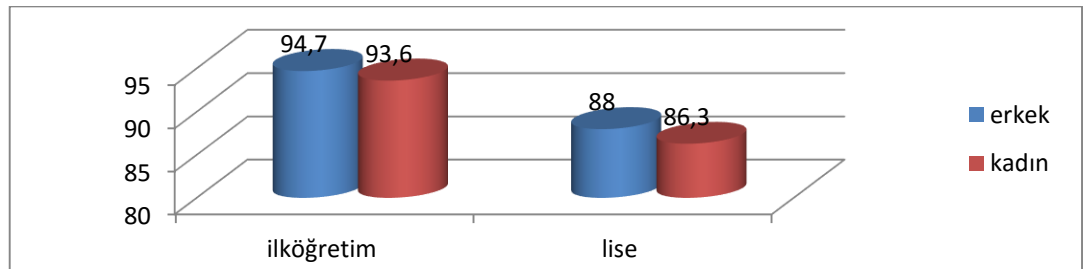
Uluslararası başarı anketi PISA ve PIRLS açık bir şekilde ilk çocukluk yaşta eğitime katılımın faydasını göstermektedir (European Commission ve diğ., 2014). Bu yüzden Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz okul öncesi eğitimin daha kaliteli vermek için gerekli olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda okul öncesi eğitimi 1 yıl zorunlu hale getirerek Türkiye’de zorunlu eğitimi 13 yıla çıkarmak hedeflenmektedir (MEB, 2017, [06.12.2017]).

**Tablo 4.1: Türkiye'nin Eğitime Katılım İndeksine Göre Sıralaması 2006-2017**

	Puan	Sıralama	Ülke Sayısı
2006	0,884	92	115
2007	0,853	110	128
2008	0,89	108	130
2009	0,892	110	134
2010	0,912	109	134
2011	0,92	106	135
2012	0,929	108	135
2013	0,943	104	136
2014	0,952	105	142
2015	0,957	105	145
2016	0,958	109	144
2017	0,965	101	144

WEF, *The Global Gender Gap Report, 2006 ve diğer yıllar* (Geneva, Switzerland) 10-11.

Tablo 4.1'de Türkiye eğitime katılım da cinsiyet eşitsizliği puanlarına ve dünya ülkeleri içerisindeki sıralamasına yer verilmektedir. Türkiye'nin söz konusu alanda puanları %88,4 ile %96,5 arasında değiştiği görülmektedir. Türkiye 2006 yılında eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin %88,4'ünü kapatarak 115 ülke arasından 92. sırada yer almıştır. Türkiye ilk defa 2010 yılında eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin %90'dan 2014 yılında da %95'den daha fazlasını kapatmıştır. Türkiye 2017 yılında ise eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin %96,5 'ini kapattığı ve 144 ülke arasından 101. sırada yer aldığı görülmektedir. 2006-2017 verileri incelendiğinde Türkiye eğitimde cinsiyet eşitsizliğini zamanla daha fazla kapatmıştır.

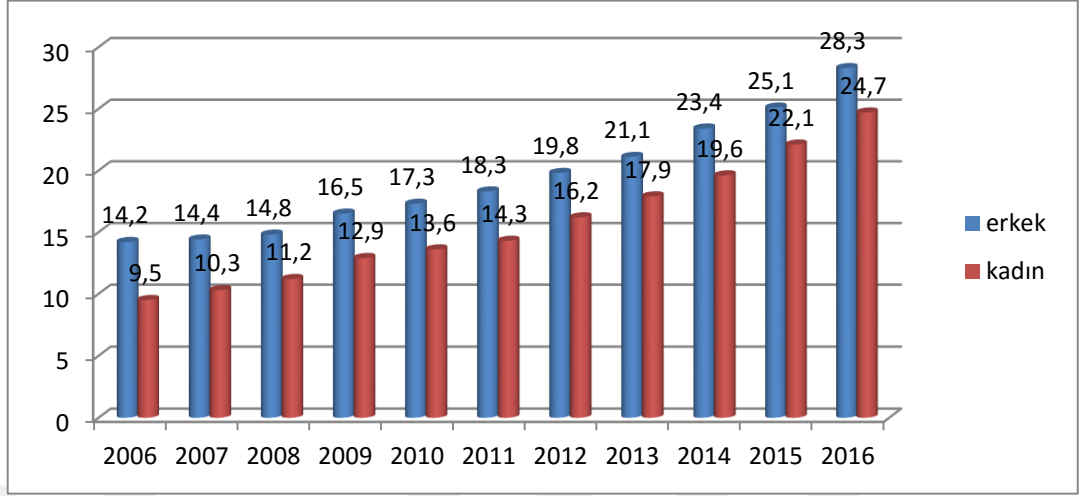


**Şekil 4.2: Türkiye'de İlköğretim ve Lise'ye Katılım Oranı (% net), 2014 yılı**

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [15.12.2017].

Şekil 4.2'de Türkiye'de 2014 yılı erkeklerin ilköğretim ve liseye katılımı kadınlardan daha fazla olmaktadır. Türkiye'de eğitime katılımı ilgili birçok çalışma yapılmasına

rağmen eğitime katılımı %100 olmadığı görülmektedir. Fakat ilköğretime katılımı %95'e yaklaştığı görülmektedir.

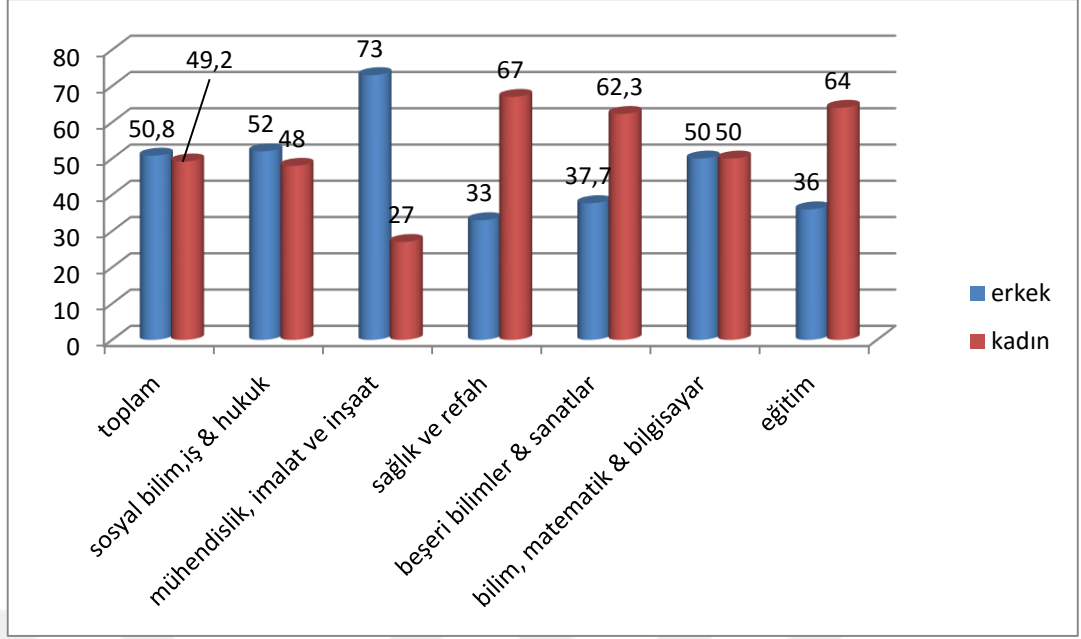


**Şekil 4.3: Türkiye’de 30-34 Yaş Grubunun Cinsiyete Göre Yükseköğretime Katılım Oranı, 2006-2016 (%)**

Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc480&language=en> [15.11.2017].

Şekil 4.3 incelendiğinde Türkiye’de 2006-2016 yılları arasında 30-34 yaş aralığında erkeklerin ve kadınların yükseköğretime katılımında bir artış yaşandığı ve erkeklerin yükseköğretime katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. Verilen yıllar içerisinde yükseköğretime katılım oranının en fazla olduğu yılın 2016 yılı olduğu görülmektedir.





**Şekil 4.4: Türkiye'nin Çeşitli Eğitim Dallarında Cinsiyete Göre Yükseköğretim Mezun Oranları (%), 2014 yılı**

Eurostat.2016.<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7535592/3-29062016-AP-EN.pdf/32bc807a-35ec-4d68-9d52-5da5e961c1d5>[ 15.11.2017].

Şekil 4.4 incelendiğinde yükseköğretim mezunları arasında kadın ve erkek arasında toplamda çok küçük bir farklılığın olduğu görülmektedir. Kadınların sağlık ve refah, beşeri bilimler&sanatlar, eğitim dalında erkeklere göre daha fazla yüksek öğretimden mezun oldukları görülmektedir. Sosyal bilim, iş&hukuk, mühendislik imalat ve sanayi dallarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla yükseköğretimden mezun oldukları görülmektedir. Türkiye'de AB'nde olduğu gibi kadın ve erkeğin toplumda kadın ve erkek işi olarak görülen eğitim alanlarından mezun olduğu söylenebilir. Fakat Türkiye'de dikkat çeken önemli bir özellik; bilim, matematik&bilgisayar dalında kadın ve erkek yükseköğretim mezun oranının aynı olmasıdır. Bir başka deyişle matematik, bilgisayar gibi erkek mesleği olarak görülen alanda kadın ve erkek yükseköğretim mezun oranlarının aynı olması toplumsal cinsiyet yapılarının dönüştüğünü düşündürülebilir. Yüksek lisanstan ve doktoradan mezun sayısına bakıldığında, 2014-2015 döneminde yüksek lisanstan mezun sayısı erkeklerde %55 ve kadınlarda %45 olmaktadırken doktoradan mezun sayısı erkeklerde %54 ve kadınlarda %46 olarak gerçekleşmektedir (McKinsey & Company, TÜSİAD, 2017).

#### 4.1.2. Türkiye’ de Sağlık Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

1954’te özel sektörün geliştirilmesi hedeflenmiş ve söz konusu sektör sağlık yatırımları için özendirilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü ve UNICEF gibi uluslararası kuruluşlarla iş birliğine önem verilmiş ve destek sağlanmaktadır (Şen, 2012). Türkiye sağıktaki sorunların giderilmesi, sağık düzeyini yükseltmek amacı ile AB ülkesine üyelik durumunda AB’nin sağık politikalarına, değışen dünya koşullarına uyum sağılamak için Sağık Bakanlığı tarafından “Türkiye Sağık Reform Modeli” hazırlamıştır (DPT, ABGM, 1997).

21. yy’da ortaya çıkan en önemli demografik olgulardan birisi nüfusun yaşlanması olmaktadır. Nüfusun yaşlanması iş olanaklarından aile hayatına kadar toplumun her kesimini etkilemektedir. Bu yüzden Türkiye Sağıklı Yaşlanma Eylem Planı hazırlamıştır. Bunun ile sağıkta eşitsizlikleri gidermek, kadın erkek yaşlı bireyin ihtiyacı doğrultusunda cinsiyet odaklı yaklaşımın stratejilerde yer alması uygun hizmetin sağılanması için önemli olduğu vurgulanmaktadır (T.C. Sağık Bakanlığı, THSK, 2015).

Ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel gelişmişlik düzeyleri doğurganlık hızını etkilemektedir. 15-49 yaş grubu bir kadının doğurgan olduğu dönem olarak bilinmektedir. Bu süreç boyunca ortalama doğurabileceğı çocuk sayısına “toplam doğurganlık hızı” denmektedir. Eğitim, iş hayatı, şehirleşme süreci doğurganlığı etkilemekte ve dönüştürmektedir. Türkiye’de doğurganlık hızı giderek azalış gösteriyor olsa da hala yüksek seviyelerde seyretmektedir. Türkiye’de doğurganlık hızı her ne kadar azalış gösterse de erken yaşta yapılan evlilikler sonucu oluşan ergen doğurganlıklar sorun olmaya devam etmektedir (Demirdirek, Şener, 2014). UNDP’nin cinsiyet eşitsizliği indeksi ve TEPAV’ın bu indeksi baz alarak yaptığı çalışmada, cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü bir diğere alan olan sağık boyutunda anne ölüm oranı ve ergen doğurganlık oranı (19 yaş altı) dikkate alınmaktadır (Kandemir, Kürkcü, 2016).

Bir toplumda bir yılda gebelikten dolayı ölen anne sayısının aynı toplumda ve aynı yılda canlı doğan bebek sayısına oranının 100.000 ile çarpımı bize anne ölüm oranını vermektedir (T.C. Sağık Bakanlığı, 2015). Anne ölüm oranı, Türkiye’de il düzeyinde oluşturulmamaktadır. Anne ölüm oranı verisinin il düzeyinde derlenmemesinden dolayı bölge verisi baz alınmaktadır. 2014 yılında Sağık

Bakanlığı tarafından yayımlanan “Sağlık İstatistikleri Yıllığı” kapsamında, anne ölüm oranları için bölge düzeyinde belirtilen NUTSI verisi kullanılmaktadır. Bu veri ise göstergelere bölge düzeyinde yansıtılmaktadır (Kavas Urul, 2016). 100.000 canlı doğumda bölgesel düzeyde anne ölüm oranının en düşük olduğu iller 7,2 ile Yalova, Sakarya, Kocaeli, Eskişehir, Düzce, Bursa, Bolu, Bilecik olmaktadır. En yüksek olduğu iller ise 33,8 ile Van, Tunceli, Muş, Malatya, Hakkari, Elazığ, Bitlis ve Bingöl olmaktadır (Kavas Urul, 2016). 2014 yılında 100.000 canlı doğumda anne ölüm oranı 15,2 olarak gerçekleşmiştir. Fakat 2015 yılında %3,3 oranında bir azalış göstererek 14,7 olmuştur (T.C. Sağlık Bakanlığı, SAGM, 2016).

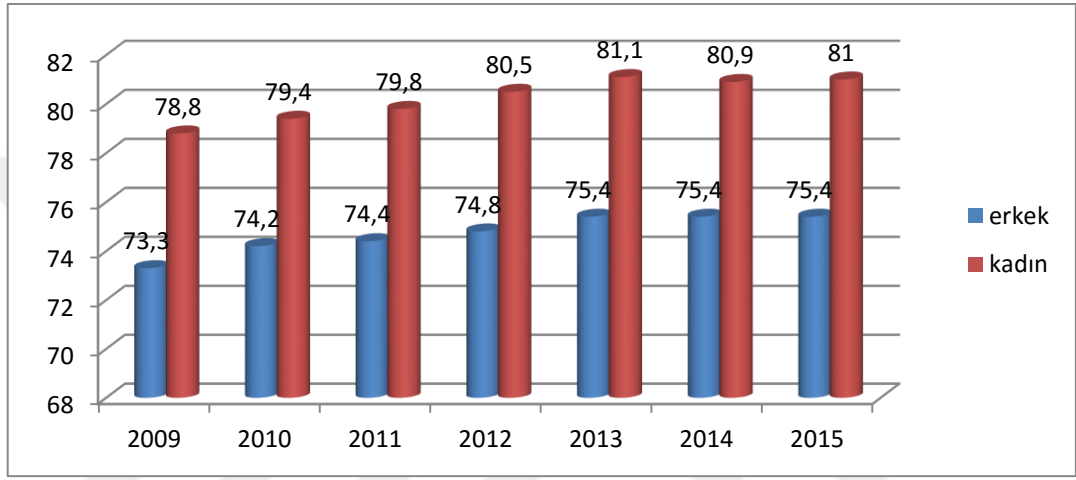
Toplam doğurganlıklar içinde 19 yaş altı erken doğurganlığın en yüksek olduğu il 135,11/binde ile Kars olmuştur. Kars’ı Ağrı (125,71/binde), Muş (119,26/binde) Ardahan (112,28/binde), Kilis (110,7/binde) izlemektedir. En düşük olan il ise 25,7/binde ile Artvin olmaktadır. Artvin’i ise (27,04/binde) Trabzon, (28,85/binde) Rize, (35,88/binde) Bilecik, (39,27/binde) ile İstanbul takip etmektedir (Kavas Urul, 2016). Sağlık hizmetlerinden iyi ve etkin bir düzeyde kullanmak da iyi yaşam koşullarına sahip olmanın unsurları arasında kabul edilmektedir (Çelebi, Cura, 2013). Kamuya ait sağlık tesislerinde 100.000 kişi başına düşen yatak sayısı yaklaşık olarak 2006’da 202’den 2011’de 210’a yükselmektedir. Özel sağlık tesislerinde ise 100.000 kişi başına düşen yatak sayısı yaklaşık olarak 20’den 42’ye yükselmektedir. Türkiye’de hem kamuda hem de özel sağlık tesislerinde 100.000 kişi başına düşen yatak sayısında bir artış yaşanmaktadır (Sülekli, Mortaş, 2015).

**Tablo 4.2: Türkiye’nin Sağlık ve Yaşam Süresi İndeksi’ne Göre Sıralaması, 2006-2017**

	Puan	Sıralama	Ülke Sayıları
2006	0,969	85	115
2007	0,971	87	128
2008	0,971	88	130
2009	0,971	93	134
2010	0,975	61	134
2011	0,975	62	135
2012	0,975	62	135
2013	0,975	59	136
2014	0,979	1	142
2015	0,98	1	145
2016	0,98	1	144
2017	0,977	59	144

WEF, The Global Gender Gap Report 2006 ve tüm diğer yıllar (Geneva, Switzerland) 10-11.

Tablo 4.2’ de sağlık ve yaşam süresi indeksine göre Türkiye’nin diğer dünya ülkeleri içerisindeki konumuna yer verilmektedir. 2006-2017 verilerine bakıldığında Türkiye’nin sağlık ve yaşam süresinde cinsiyet eşitsizlik puanları %96,9 ile %98 arasında değişmektedir. Türkiye 2006 yılında 115 ülke arasından sağlık alanındaki cinsiyet eşitsizliğinin %96,9’unu kapatarak 85. sırada yer almaktadır. Türkiye ilk defa 2007 yılında %97’sini kapatmış 2014 yılına geldiğinde %97,9’unu kapatarak 1. sırada yer almış ve bu birinciliğini 2 yıl daha sürdürmüştür. 2017 yılında %97,7’sini kapatarak 2016 yılına göre eşitsizliği arttırmıştır.



**Şekil 4.5: Türkiye’de Cinsiyete Göre Doğumda Yaşam Beklentisi, 2009-2015**

Eurostat.2017.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdph100&language=en>[04.11.2017].

Şekil 4.5’te Türkiye’de 2015 yılına gelindiğinde ise beklenen yaşam süresi erkeklerde 75,4 yıl ve kadınlarda 81 yıl olmaktadır. 2015 yılında cinsiyete göre beklenen yaşam süresindeki açık kadınların lehine 5,6 yıl olmaktadır. 2009-2015 yılları arasında doğumda yaşam beklentisi süresi hem kadınlar hem de erkekler için artmış olduğu görülmektedir. Fakat kadınlarda beklenen yaşam süresi artmakla birlikte söz konusu dönemde cinsiyete göre açıkta kadınların lehine küçük bir artış gerçekleşmektedir.

#### **4.1.3. Türkiye’de Ekonomik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına girmesi batı ülkelerindeki gibi sanayi devrimiyle birlikte gerçekleşmemiştir. 1915 Balkan Savaşı ile başlayan erkek işgücü

oranındaki azalma kadın işgücüne olan talebi arttırmıştır. Kadınların emek piyasasına önceleri geçici olsa da savaşların devam etmesiyle kalıcı hale gelmiştir (Erol, 2015). Kadın emeği Osmanlı İmparatorluğu'nun 19. yüzyıl sonlarında atölyelere sonra da fabrikalara girmiş ve Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir. Cumhuriyet döneminde de Osmanlı İmparatorluğu'nda olduğu gibi kadın işçiler temel olarak içki, tütün, dokumacılık ve gıda gibi faaliyet alanlarında çalışmaktadır. Ülkenin sanayi açısından daha gelişmiş bölgelerinde kadın işçilerin daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat burada kadın işçilerin çalışma süreleri uzun olmakta, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi çalışma koşulları da kötü olmaktadır. Aynı zamanda erken Cumhuriyet döneminde cinsiyete dayalı ücret farklılıkları fazla olmakla birlikte kadınlar aleyhine açık ciddi ölçüde olmaktadır (Makal, 2010).

Kadın emek piyasasına “gerçek anlamda” 1950’li yıllardan sonra gerçekleşmektedir (Erol, 2015). Türkiye’de kadın işgücü tarım sektöründe geçimlik üretimde yer almaktadır. Fakat 1950’lerden sonra tarımda geçimlik üretimden piyasa içi üretime geçişle emeğe duyulan ihtiyaç azalmış bu durum dolayısıyla kadın emeğini de etkilemiştir. 1980 yılına kadar uygulanan ithal ikameci sanayileşme modeline kadar kadın işgücüne olan talep düşük kalmıştır. 1980’lerden sonra ihracata dayalı sanayileşme modelinin benimsenmesiyle, ülke de üretilen malları dışarı satmak için ihracata yönelik teşvikler artmış bu yüzden iç talebi kısmak için gerçek ücretler düşürülmüştür (Toksöz, 2012). Buna rağmen 1980’lerde Türkiye’nin kadın işgücüne katılımı yine de Avusturya, Hollanda ve İsviçre gibi daha gelişmiş ülkeler düzeyinde seyretmekteydi. Türkiye’de kadınların tarımda istihdam edilmiş olması kadınların yinede bu dönemde yüksek düzeyde kalmasını sağlamış olabilir (WB, DPT, 2009). Bu dönemden sonra yaşanan düşme eğilimini şu şekilde açıklanabilmektedir:

Tarımın yaygın olduğu ve gelirin düşük olduğu emek yoğun bir ortamda genellikle ücretsiz aile işçisi olan kadınların işgücüne katılım oranı yüksek olmaktadır. Yeni teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte ve tarımda makineleşmeden dolayı erkeklerin ve kadınların istihdam oranlarının azalması kadının işgücüne katılımını azaltmaktadır. Kırdan kente göçün başlamasıyla kadının eğitiminin düşük olması, ev içi, çocuk ve yaşlı bakımı sorumlulukları, işverenin tutumu, gelenekler ve kültürler kadının tarımda istihdamdayken kentte işgücüne katılımının düşük olmasına sebep olabilmektedir. Gerek kentlerde doğurganlığın kırsal alandan daha düşük olması gerek eğitim-öğretim düzeyinin yükselmesi kadının işgücüne katılımını zaman

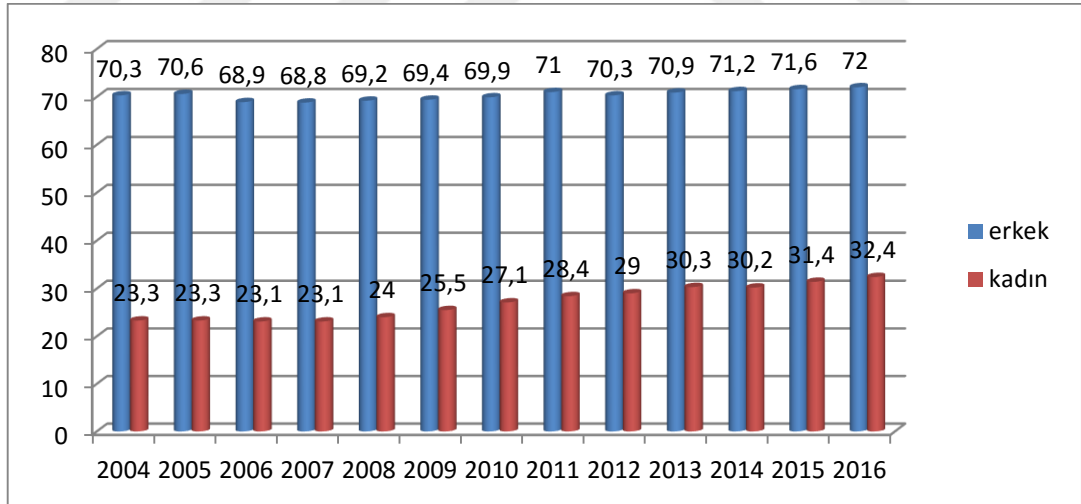
içerisinde arttırmaktadır. Kadının eğitim düzeyi arttıkça, doğurganlık azaldıkça ve elde ettikleri ücret arttıkça, hizmet sektörünün gelişmesi kadınların işgücüne katılımı U-biçimli eğrinin yükselen kısmına uygun olarak artış göstermesiyle sonuçlanmasını sağlamaktadır. Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda U-biçiminin yükselen kısmına geçiş sürecinde olacağı düşünülmektedir (Tansel, 2012). Diğer bir olasılık ise günümüz 1980'ler ile karşılaştırıldığında daha rekabetçi hale gelen çalışma ortamı ve piyasa koşullarının değişmiş olması kadınların iş bulma şansının azalmasına yol açmış olabilir. Bu durum ise kadınları iş aramaktan vazgeçirerek evde oturmaya karar vermesiyle sonuçlanmış olabilir (WB, DPT, 2009). Günümüzde Türkiye 2015 yılında (satın alma gücü paritesine göre GSYH, Trilyon dolar), dünyanın 17. büyük ekonomisine sahip olmaktadır (T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, 2017). Buna rağmen, cinsiyet eşitsizliği açısından, Dünya Ekonomik Formu verilerine göre, 145 ülke arasında 130. sırada yer almış ve UNDP verilerine göre 155 ülke arasında 71. sırada yer almıştır. Bu söz konusu veriler ise, Türkiye'nin sahip olduğu ekonomik gücü sosyal kalkınmanın önemli bir göstergesi olan cinsiyet eşitliğine tam olarak yansıtmadığının göstergesi olmaktadır (Kandemir, Kürkcü, 2016). Fakat ekonomik hayatta cinsiyet eşitliği sağlanırsa kadın işgücü piyasasına girecektir (Korkmaz, Korkut, 2012). Bu yüzden 2016 yılı ekonomik katılım ve fırsatlar alanında cinsiyet eşitliğinin geldiği durumu inceleyelim.

**Tablo 4.3: Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar İndeksine Göre Sıralaması, 2006-2017**

	Puan	Sıralama	Ülke Sayısı
2006	0,434	106	115
2007	0,43	118	128
2008	0,412	124	130
2009	0,4	130	134
2010	0,385	131	134
2011	0,388	132	135
2012	0,413	129	135
2013	0,426	127	136
2014	0,453	132	142
2015	0,459	131	145
2016	0,464	129	144
2017	0,471	128	144

WEF, *The Global Gender Gap Report 2006* ve tüm diğer yıllar (Geneva, Switzerland), 10-11  
 Tablo 4.3'te ekonomik katılım ve fırsatlar indeksine göre Türkiye'nin diğer dünya ülkeleri içerisindeki konumunu göstermektedir. Türkiye'nin söz konusu alanda

puanları %38,5 ile %47,1 arasında değişmektedir. Türkiye 2006 yılında 115 ülke arasından ekonomik katılım ve fırsatlar alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin %43,4'ünü kapatarak 106. sırada yani sondan 10. sırada yer almaktadır. Türkiye'nin ekonomik katılım ve fırsatlarda kapatması gereken cinsiyet eşitsizliği %56,6 olmaktadır. Bir başka deyişle Türkiye'nin söz konusu alanda kapattığından çok kapatması gereken kısmı vardır. Fakat Türkiye bu olumsuz duruma rağmen 2007 yılından 2011 yılına kadar ekonomik katılım ve fırsatlarda cinsiyet eşitsizliği puanı arttırmış doğal olarak bu durum onun sıralamasını daha da geriletmiştir. Örneğin 2008 yılında sondan 7. sırada 2009 yılında sondan 5. sırada 2010 ve 2011 yılında sondan 4. sırada yer almaktadır. 2012 yılından itibaren cinsiyet eşitliği puanı artmıştır. 2017 yılına gelindiğinde ise cinsiyet eşitsizliğinin %47,1'ini kapatmış ve 144 ülke arasından 128. sırada yer almaktadır. 2017 yılında Türkiye'nin göstermiş olduğu bu puan Türkiye'nin 2006 yılından beri söz konusu alanda göstermiş olduğu en iyi puan olmakla birlikte kapatması gereken puan %52,9 olmaktadır. Söz konusu puan Türkiye'yi sondan 17. sıraya ilerletmiştir. Fakat yine de söz konusu alanda Türkiye'nin kapatması gereken açığın yarısından daha fazla olduğu yani cinsiyet eşitsizliğinin ne kadar büyük olduğu görülmektedir.



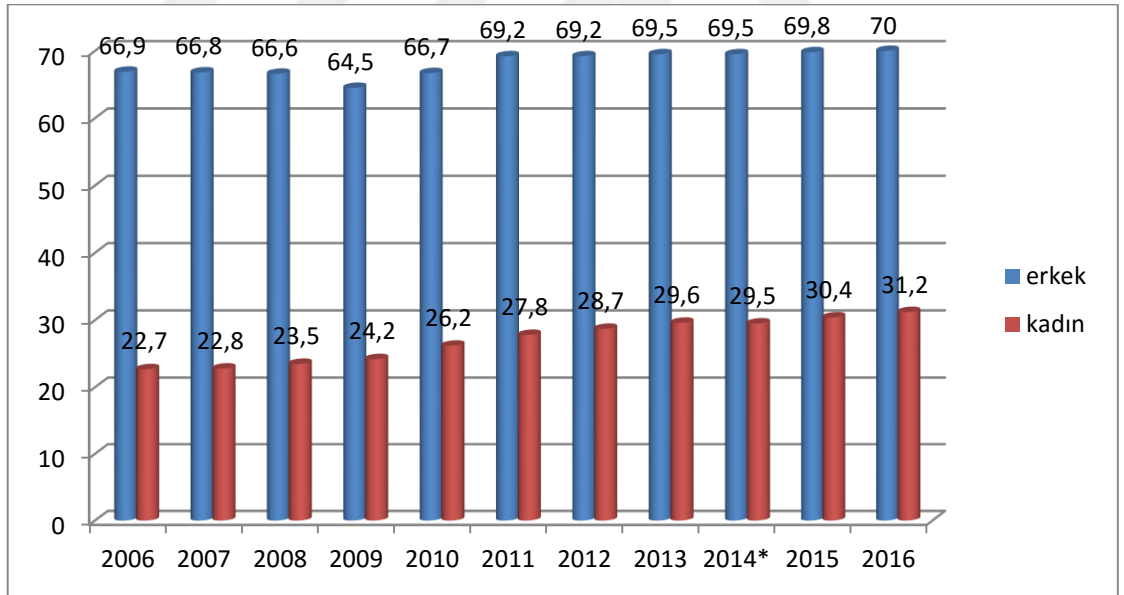
**Şekil 4.6: Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı (%), 2004-2016, 15+ Kadın ve Erkek Nüfusunun Yüzdesi Olarak, Ulusal Tahmin**

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[06.01.2018].

Şekil 4.6’da 2004-2016 dönemine bakıldığında kadınların zaman içerisinde işgücüne katılım oranlarının önemli ölçüde arttığı erkeklerde ise küçük bir artış olduğu

görülmektedir. Fakat bu artışa rağmen 2016 yılında hala kadınların işgücüne katılımı erkeklerin yarısından daha az olmaktadır. AB'nin Türkiye'ye ile ilgili raporlarında kadınların işgücüne katılımının düşük olduğu ve bu oranın arttırılması gerektiğine yer verilmektedir. AB Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini henüz sağlayamadığını iddia etmektedir (Ecevit, 2010).

T.C. Hükümet'i 2023 yılına kadar kadınların işgücüne katılımını %38'e çıkarabilmeyi hedeflemektedir. Kadınların katılımının aşamalı olarak 2023'e kadar %38'e yükseleceği ve erkeklerin işgücüne katılımının da %71 seviyesinde kalacağı varsayımı altında kişi başına reel GSYİH'da 5.6 oranında bir artış baz senaryo tahmine göre mümkün olmaktadır. Kadınların katılımının aşamalı bir şekilde %50'ye yükselmesi varsayımında kişi başına reel GSYİH'ın %12 oranında artacak ve katılım eğer %61 gibi bir orana yükselmesi durumunda kişi başına reel GSYİH'ın %17.5 oranında artması beklenmektedir (Aşık, [07.12.2017]). Buradan da anlaşılacağı gibi kadınları işgücüne katmanın Türkiye'nin büyümesi üzerinde oldukça önemli etkisi olmaktadır.



**Şekil 4.7: Türkiye'nin 15-64 yaş grubunda Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%), 2006-2016**

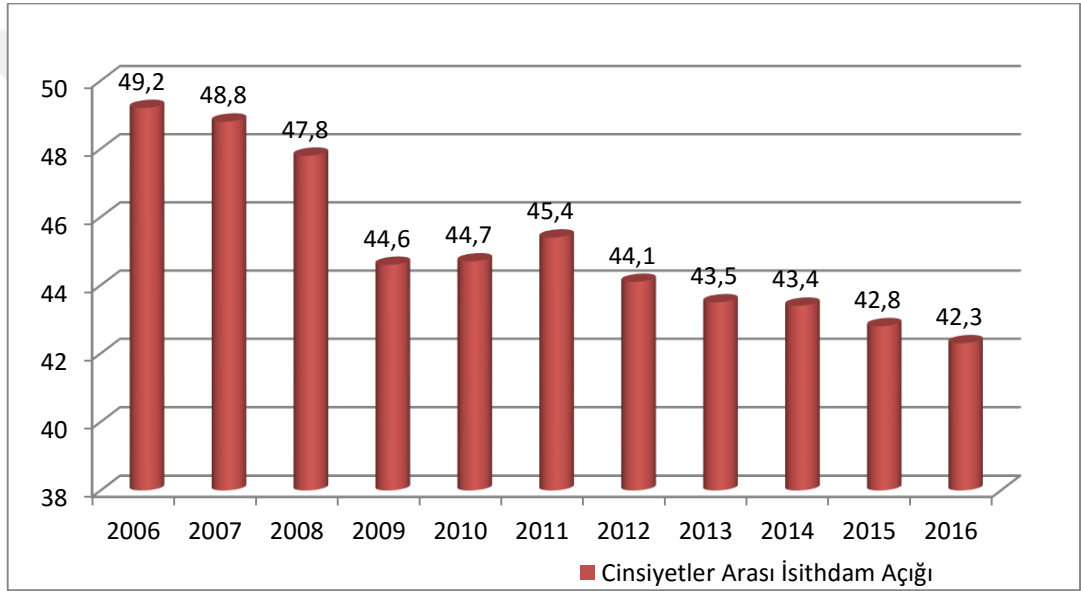
Eurostat.<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[22.12.2017].

Şekil 4.7'de Türkiye'nin 2006 yılı verisine bakıldığında kadınların istihdama katılım oranı erkeklerin yaklaşık üçte biri kadardır. 2016 yılına gelindiğinde istihdam oranı



erkeklerde %70 ve kadınlarda %31,2 olmaktadır. Zaman içerisinde erkeklerin istihdam oranlarında küçük değişimler yaşadığı kadınların istihdam oranları ise erkeklerin istihdam oranına göre nispeten daha hızlı arttığı görülmektedir. Bir başka deyişle kadınların istihdama katılım oranı erkeklerin yarısından biraz daha az olsa da 2006 yılına göre istihdamdaki cinsiyet açığı azalmıştır.

Aile Yapısı Araştırması 2016 sonuçlarına göre kadınların çalışmasını uygun bulanların oranı erkeklerde %78,1 olmaktadırken kadınlarda %91,5 olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle kadınların çalışmasını her beş erkekten dördü uygun bulmaktadır (TÜİK, 2017a). Fakat buna rağmen kadınların istihdam oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir.

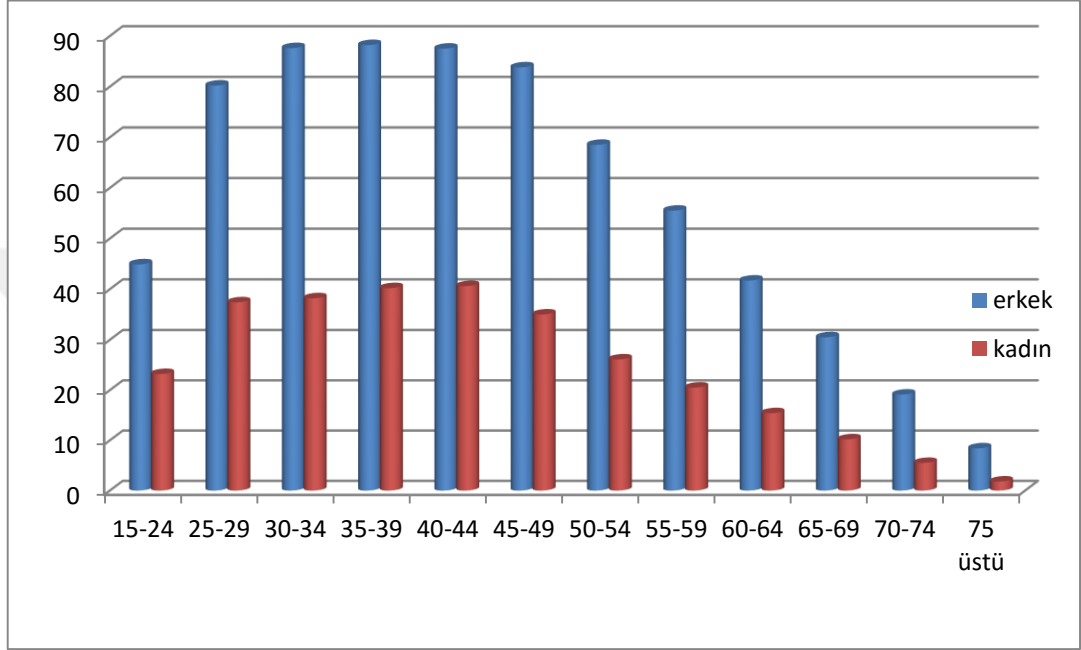


**Şekil 4.8: Türkiye’ de Cinsiyete Göre İstihdam Açığı, 2006-2016**

Eurostat.2017.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem060> [19.09.2017].

İstihdam açığı 20-64 yaş grubundaki kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farklılıktır (Eurostat, [19.09.2017]). Şekil 4.8’de Türkiye’de 2006 yılında cinsiyete göre istihdam açığı %49,2 2016 yılında %42,3 olarak gerçekleşmektedir. 2006-2016 yılları arasında cinsiyete göre istihdam açığının 10 yıllık süreçte %7,3 azalmıştır. Türkiye’de kadın ve erkek istihdam oranları arasında önemli ölçüde açığın olduğu görülmektedir.

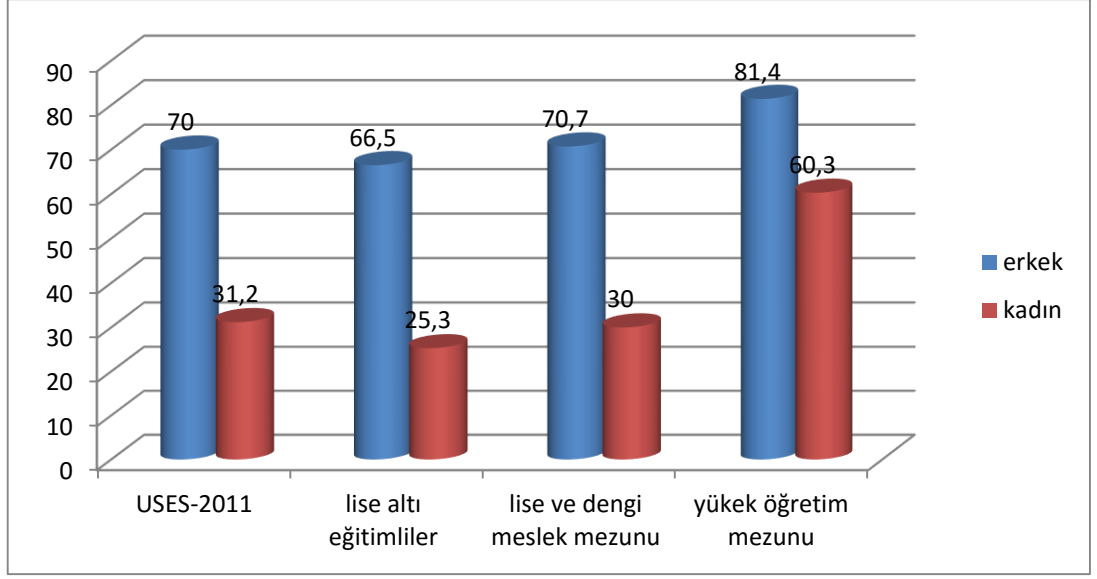
Türkiye’de kadınların işgücüne ve istihdama katılımını etkileyen birçok sebep olmaktadır. Türkiye’de yaş işgücüne katılımını önemli derecede etkilemektedir. Aynı zamanda Türkiye’de işgücüne katılma oranı yaş grupları arasında farklılaşmaktadır (Korkmaz, Korkut, 2012). Bu durum aşağıda ayrıntılı olarak gösterilmeye çalışılmaktadır.



**Şekil 4.9: Türkiye’nin Yaş Aralıklarına Göre İstihdama Katılım Oranı (%), 2016 yılı**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [03.11.2017].

Şekil 4.9’da Türkiye’de 2016 yılında tüm yaş grubunda erkeklerin istihdama katılımı kadınlardan daha fazla olmaktadır. Erkeklerin istihdama en fazla katıldığı aralık 35-39 yaş aralığı olurken kadınların 40-44 yaş aralığı olmaktadır. Erkeklerin ve kadınların orta yaşlarda istihdama katılım oranı daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş aralıkları istihdama katılımını etkilediği gibi eğitim seviyesi de etkilemektedir. Söz konusu durumu daha iyi görebilmek için aşağıda eğitim seviyesine göre istihdama katılım oranları verilmektedir.



**Şekil 4.10: Türkiye’de 15-64 Yaşları Arasında Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranı (%), 2016 yılı**

Eurostat.2017.<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [02.11.2017].

Şekil 4.10’da Türkiye’de eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Söz konusu bu artış kadınlarda daha belirgin olmaktadır. Bir başka deyişle eğitilmiş olmak erkeklere göre kadınların istihdamında daha büyük bir artış yaratmaktadır. 2016 yılında istihdama katılım oranının en fazla olduğu eğitim düzeyi yükseköğretim olmaktadır. Her iki cinsiyet içinde yükseköğretim düzeyindeki artışın istihdam oranlarındaki eşitsizliği azalttığı görülmektedir. Eğitim seviyesine göre istihdam oranları değiştiği gibi ekonomik faaliyetlere göre de değişmektedir. Söz konusu durumu daha iyi görebilmek için aşağıda ekonomik faaliyete göre istihdama dağılım ve cinsiyetin ekonomik faaliyetlere göre dağılımı ayrıntılı olarak verilmektedir.

**Tablo 4.4: Türkiye’de Cinsiyetin Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamdaki Dağılımı, (Kadın ve Erkek İstihdamının Yüzdesi Olarak), ILO Tahmini Modeli, 2004-2017**

	Tarım Sektöründe Çalışan Erkek Oranı	Tarım Sektöründe Çalışan Kadın Oranı	Sanayi Sektöründe Çalışan Erkek Oranı	Sanayi Sektöründe Çalışan Kadın Oranı	Hizmet Sektöründe Çalışan Erkek Oranı	Hizmet Sektöründe Çalışan Kadın Oranı
2004	25,7	57,3	26,2	14	48,1	28,7
2005	21,7	51	28,1	15,3	50,1	33,7
2006	17,1	43,5	30,5	16,5	52,5	40
2007	16,6	42,5	30,5	16,2	52,9	41,2
2008	16,7	39,1	30,7	16,1	52,5	44,8
2009	17,1	37,6	29,2	15,6	53,7	46,8
2010	17,4	39,1	30,3	16	52,3	44,8
2011	17,8	39,4	30,8	15,7	51,3	44,9
2012	17,5	37,5	30,8	15,1	51,7	47,3
2013	17,3	35,6	31,2	15,4	51,4	49
2014	16	32,8	32,5	17,2	51,5	50
2015	15,7	31,5	32,5	17,1	51,8	51,4
2016	15,5	30,3	32,3	16,8	52,1	53
2017	15,4	29,1	32,3	16,8	52,3	54,1

TheWorldBank.<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [07.01.2018].

Tablo 4.4’teki veriler incelendiğinde erkeklerin zaman içerisinde genel olarak hizmet ve sanayi sektöründeki payını arttırdığı tarımdaki payını ise azalttığı görülmektedir. Fakat erkekler sanayi sektöründe genel olarak bir artış yaşamış olsa da 2017 yılına bakıldığında 2014 yılına göre erkeklerin sanayideki payı azaldığını söylemek mümkündür. 2004 yılında kadının en çok istihdam edildiği sektör tarım, hizmet ve sanayi olarak gerçekleşirken 2017 yılında hizmet, tarım ve sanayi olarak gerçekleşmiştir. 2004-2017 yılı süre boyunca kadınların sanayi sektöründeki oranında çok küçük artışların olduğu fakat 2017 yılında geçen yıla göre bir değişim yaşanmadığını söylemek mümkündür. Aynı zamanda kadınların tarımdaki payının azaldığını ve bunun zaman içinde genel olarak hizmet sektörüne doğru kaydığı görülmektedir.

Kentte hizmet sektörü, kırsal kesimde ise tarım sektörü kadının en yoğun bir şekilde istihdam edildiği sektörler olmaktadır (Kuşlu, Karaşahin, 2010). Tarımsal faaliyetlerinin geçimlik olması durumunda kadınların bu alandan uzaklaşması

özellikle kocanın veya aile reisinin tarımdan uzaklaştığı durumlarda olmaktadır (WB, DPT, 2009).

Türkiye’de kadın işgücüne katılımında en belirleyici faktörlerden birinin kadının medeni durumu olduğu belirtilebilir. Toplumsal cinsiyet rollerinin evli kadına yüklemiş olduğu yükümlülükler olabilmektedir. Evli kadının çocuk sayısı, çocukların yaş aralığı ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları evli olmayan kadına göre istihdama katılımını daha fazla etkileyebilmektedir. Dolayısıyla evli kadınların istihdama katılımı sıkıntılı ve zahmetli olabilmektedir (Korkmaz, Korkut, 2012).

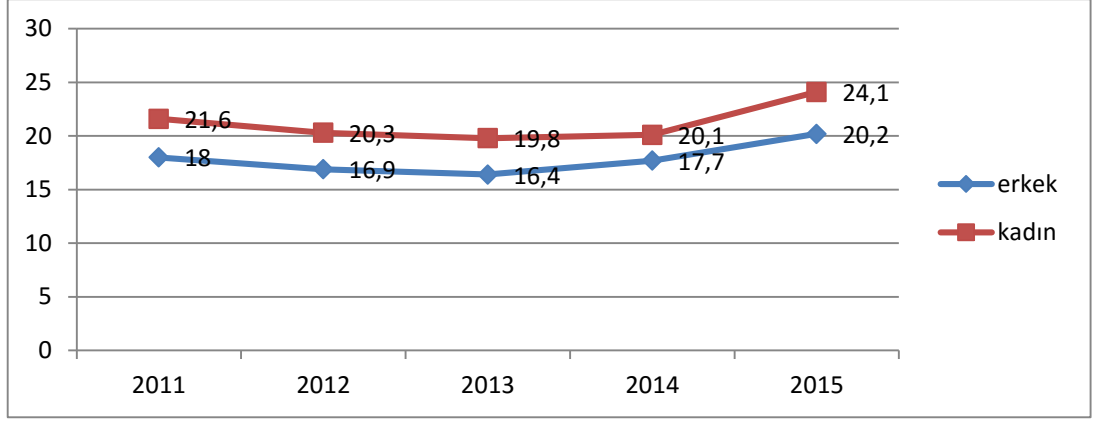
**Tablo 4.5: Türkiye’de Kırsal, Kent ve Toplamda Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları (%), 2015 Yılı**

	<b>Kırsal</b>	<b>Kent</b>	<b>Toplam</b>
<b>Hiç evlenmedi</b>	29,2	30,7	32,1
<b>Evli</b>	40,9	22,0	28,6
<b>Boşandı</b>	35,5	42,4	39,5
<b>Eşi Öldü</b>	13,0	5,5	7,4

TÜİK, İşgücü İstatistikleri. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068) [17.03.2017].

Tablo 4.5’de Türkiye’de toplam orana bakıldığında boşanan ve hiç evlenmeyen kadınların istihdama katılımı evli ve eşi ölen kadınlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Boşanan ve hiç evlenmeyen kadınların istihdama katılımının daha fazla olmasının sebebi kadınların ekonomik olarak ayakta durma zorunluluğu ya da sosyalleşerek kendini daha iyi hissetmesi olabilir (Günday, 2011).

Tarımdan kopan emek yine başka bölgelerde bazen geçici mevsimlik emek olarak istihdamı sağlanırken bazen de kentsel istihdam da geçici hizmet ve imalat sektörlerinde istihdamı sağlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelinde emek dolaşımının kutuplaşması, kayıt dışı işgücünün kadınlaşması sonucunu doğurmuştur (Çubukçu, 2013).



**Şekil 4.11: Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt dışı İstihdam Oranı, 2011-2015 (Toplam Tarım dışı İstihdamın Yüzdesi Olarak)**

TheWorldBank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [01.12.2017].

Şekil 4.11’de kadınların kayıt dışı istihdam oranı erkeklerden daha fazla gerçekleşmektedir. Kayıt dışı çalışmasının sebepleri arasında kadınların emek yoğun işlere yatkın olması, ev içi sorumlulukları ile emek yoğun işleri bir arada yapabiliyor olması, ev işlerine benzer iş olmaları, düzenlilik gerektirmemesi, yüksek eğitim düzeyi gerektirmemesi olmaktadır (Günday, 2011).

**Tablo 4.6: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları, 2016 yılı**

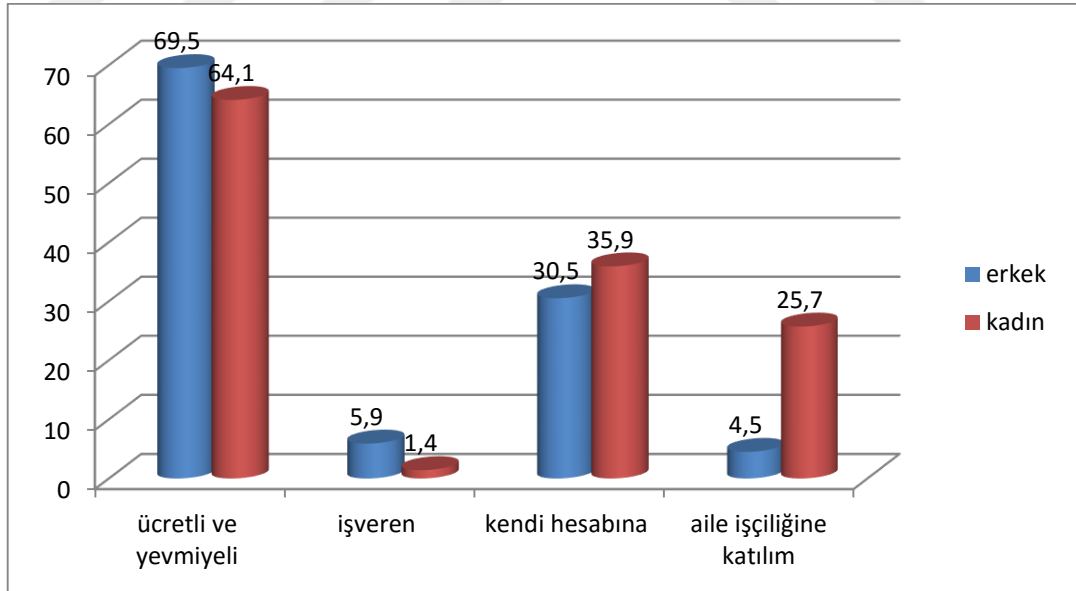
Yıllar	Tarım	Tarım dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
<b>2016</b>	82,09	21,72	20,20	20,35	35,76	33,49

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu  
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari). [09.04.2017].

Tablo 4.6 incelendiğinde 2016 yılı kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu sektör %82,09 ile tarım ve en düşük olduğu sektör ise %20,20 ile sanayi olmaktadır. Bir başka deyişle herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışan oranı tarım sektöründe %82,09 sanayi sektöründe %20,2 olmaktadır. İnşaat sektöründe kayıt dışı istihdam oranı %35,76 olmaktadırken hizmet sektöründe %20,35 ve tarım

dışı alanda ise %21,72 olarak gerçekleşmektedir. Tarım dışı alanda herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışan oranın %21,72 olmaktadır. Kayıt dışı sektörlerde çalışan kadınlar genellikle ev işi ve bebek bakıcılığı, ev eksenli dikiş, tekstil giyim, gıda üretimi gibi işlerde istihdam edilmektedir (Günday, 2011). Turizm sektöründe kadın çalışanların yüzdesi yüksektir fakat kadınların vasıfsız dolayısıyla daha az gelir elde etmesi erkeklerin ise daha yüksek statü de gelir elde etmesi hem toplumdaki cinsiyet algı ve rollerinin pekiştirmekte hem de ücret eşitsizliğine sebep olmaktadır (Uguz, Topbaş, 2014).

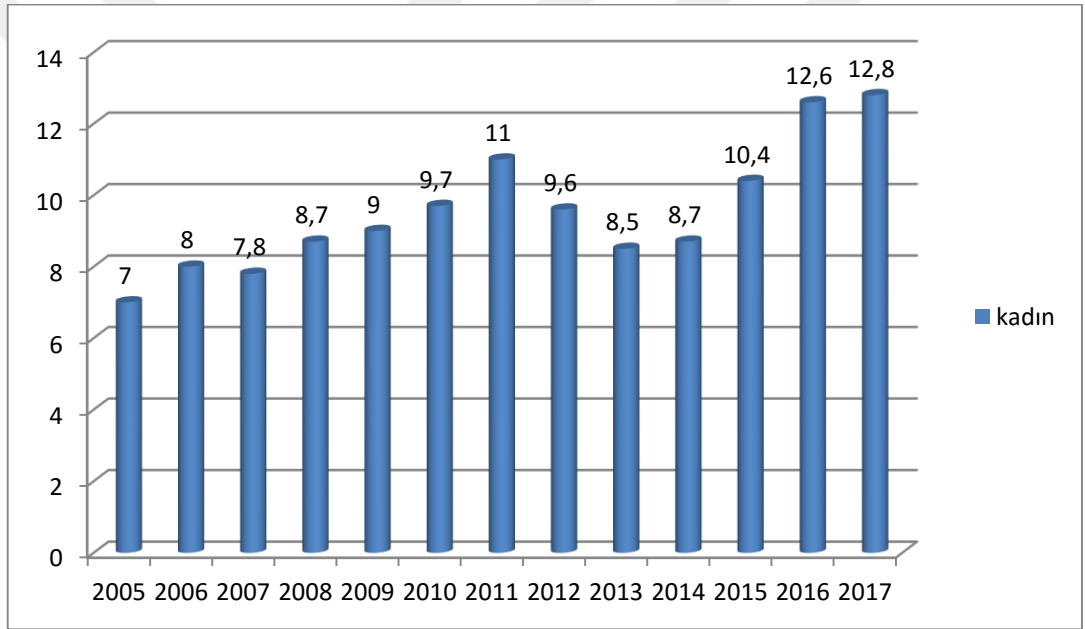
İstihdam yapısının bir diğer önemli özelliği kadınların önemli kısmının ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasıdır. 2006 yılında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar çalışan tüm kadınların %39'unu oluşturmaktadır. Kadının tarım sektörünün payının azalması ücretsiz aile işçiliğinde de bir düşüş anlamına gelmektedir. 2005 yılında ilk kez çalışan kadınlar içerisinde ücretsiz aile işçisinin payı ücretli işçilerin altında kalmıştır. 1988 yılından itibaren ücretsiz aile işçisinde bir azalma olurken ücretli çalışanlar içerisinde bir artış olmaktadır (Dayıoğlu, Kırdar, 2010). Fakat buna rağmen çalışan kadınların yaklaşık üçte biri, ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe çalışmaya devam etmektedir (Avrupa Komisyonu, 2016).



**Şekil 4.12: Türkiye’de Cinsiyetin İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler, 2017 yılı (Kadın ve Erkeğin Yüzdesi Olarak)**

NOT: İşveren ve kendi işinde çalışan ILO tahmini modelidir. The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[28.12.2017].

Şekil 4.12’de Türkiye’de kadınların aile işçiliğine katılımının oldukça yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. 2017 yılında ücretli ve yevmiyeli çalışan kadın oranının erkek oranına yaklaştığı görülmektedir. Kadın ve erkek işveren oranında önemli ölçüde fark vardır. Kadın ve erkeğin işteki durumuna bakıldığında toplamın 100’den fazla çıkmasının sebebi ek iş yapıyor olmalarından kaynaklanabilir. Kadınların işteki duruma göre istihdam oranlarının toplamı erkeklerden önemli ölçüde fazla olduğu görülmektedir. Fakat kadınların aile işçiliğine katılımının erkeklerle aynı düzeyde olduğu varsayımında bu durum tam tersi olmaktadır. Bir başka deyişle erkeklerin işteki duruma göre istihdam oranlarının toplamı kadınlardan daha fazla olmaktadır. Buradan da görüldüğü gibi aile işçiliğine katılım kadınlar için önemli düzeyde olmaktadır.



**Şekil 4.13: Türkiye’de 2005-2017 Yılları Arasında Üst Düzey Pozisyonlarda Çalışan Kadın Oranı (%), 2005-2017**

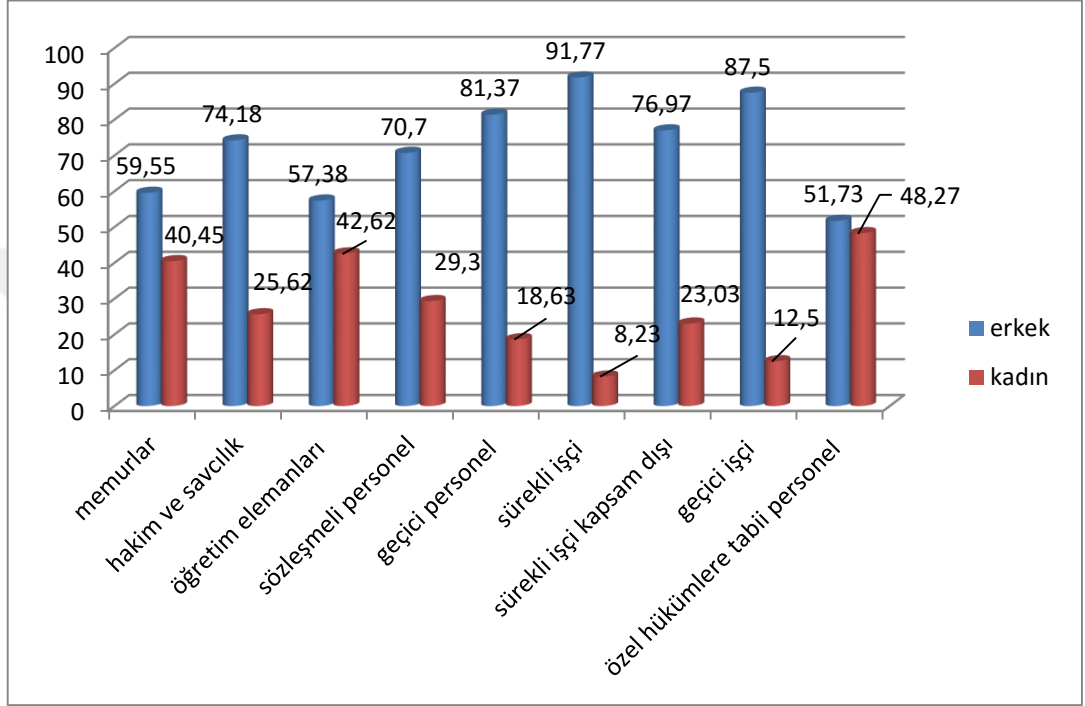
EIGE’denaktaranEurostat.2017.[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_60&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1)[10.11.2017].

Şekil 4.13’te Türkiye’de 2005-2017 yılları arasında üst düzey yönetici kadın oranında zamanla artışın yaşandığı görülmektedir. Fakat buna rağmen en yüksek oran olan 2017 yılında bile bu oranın ne kadar az olduğu görülmektedir. Kadın yönetici sayılarının azdır ve bu üst düzeylere gelen çok az kadın model vardır. Bu



durum eril yönetim kültürünü yeniden kendini üretmesi ile sonuçlanacaktır (TÜSİAD, KAGİDER, 2008).

Üst düzey pozisyonlarında çalışan kadın oranı erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde kaldığı yukarıdaki şekilde anlaşılmaktadır. Aynı zamanda kamu personellerinde kadın ve erkek oranı birbirinden farklılaşmaktadır. Bu durum aşağıda ayrıntılı olarak gösterilmeye çalışılmaktadır.



**Şekil 4.14:İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı(%), 2016 yılı**

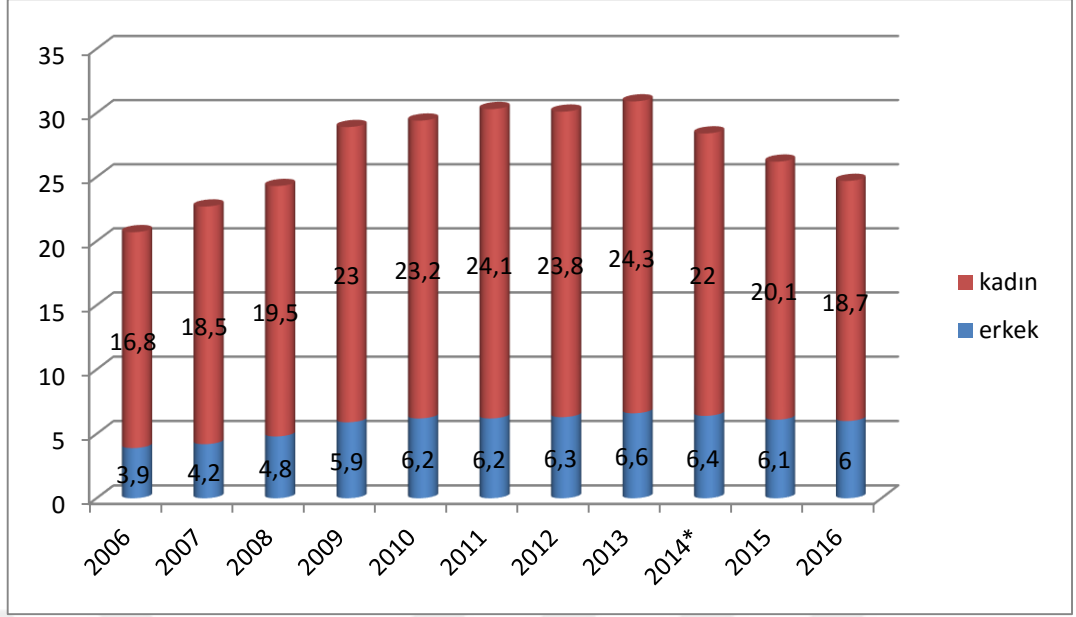
Not: 1) Personel kadro ve pozisyonlarına ilişkin sayılar kamu kurum ve kuruluşların gönderdikleri verilerden derlenmiştir.

2) Mit müsteşarlığı kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir.

3)Türk silahlı kuvvetlerin asker sayısı dahil değildir.

T.C. Devlet Personel Başkanlığı. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, [25.03.2017].

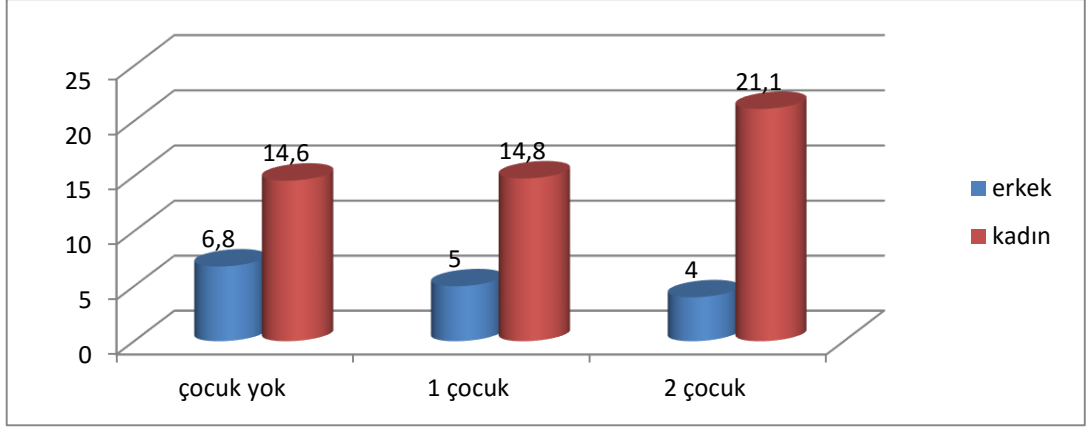
Şekil 4.14'te Türkiye'de tüm çeşitli istihdam alanların da kamuda istihdam edilen erkek oranının kadın oranından daha fazla olduğu görülmektedir.



**Şekil 4.15: Türkiye'nin 15-64 Yaşları Arasındaki Cinsiyetin Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Part-Time İstihdama Katılım Oranı (%), 2006-2016**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [22.12.2017].

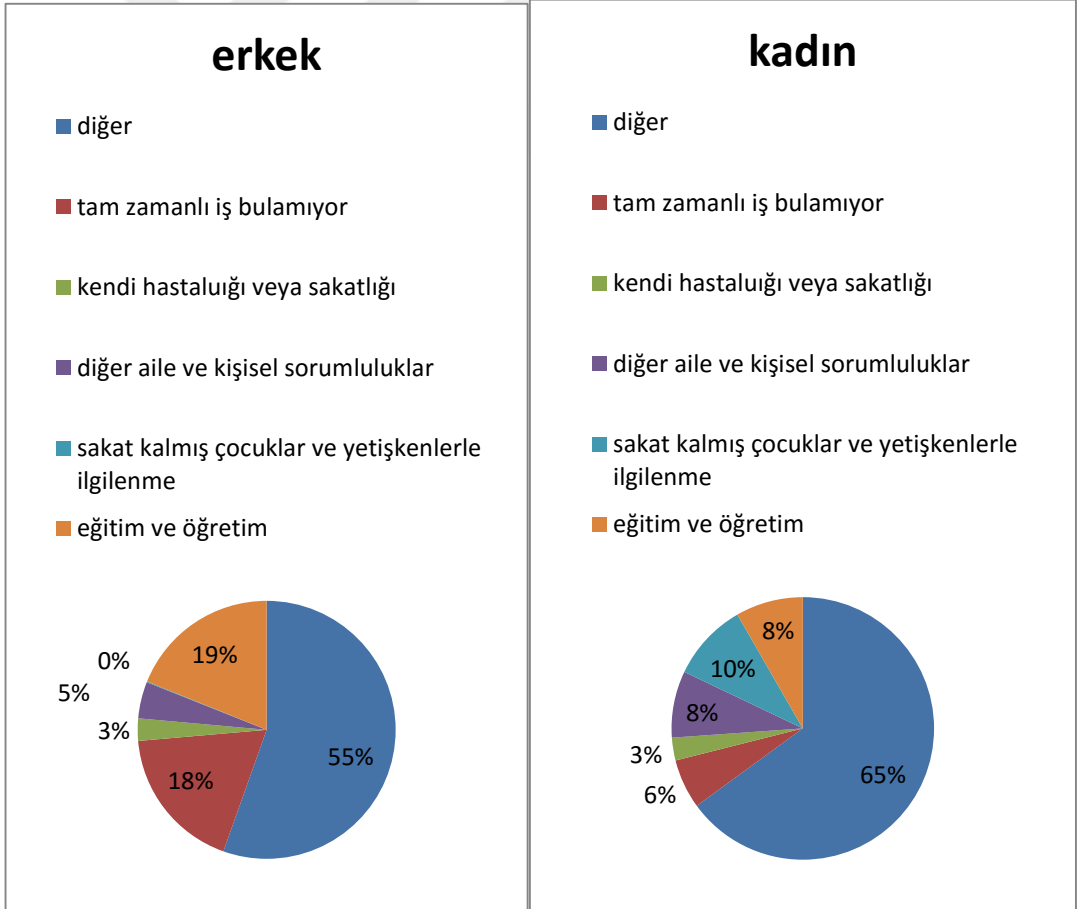
Şekil 4.15'de Türkiye'de 2006-2016 yılları arasında hem kadınların hem de erkeklerin part time istihdam oranlarında bir dalgalanma yaşadığı gözlemlenmektedir. Bütün dönem boyunca kadınların part time istihdam oranları erkeklerden daha fazladır. 2006 yılında kadınların part time istihdam oranları erkeklerin part time istihdam oranlarından yaklaşık 5 kat fazla olmaktadır 2016 yılına gelindiğinde üç kat fazla olmaktadır. Bir başka deyişle cinsiyete göre part time istihdam oranları arasındaki açık azalmıştır.



**Şekil 4.16: Türkiye’de 15-64 Yaşlarında Çocuk Sayısına Göre Part-Time İstihdam Yüzdesi**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [20.11.2017].

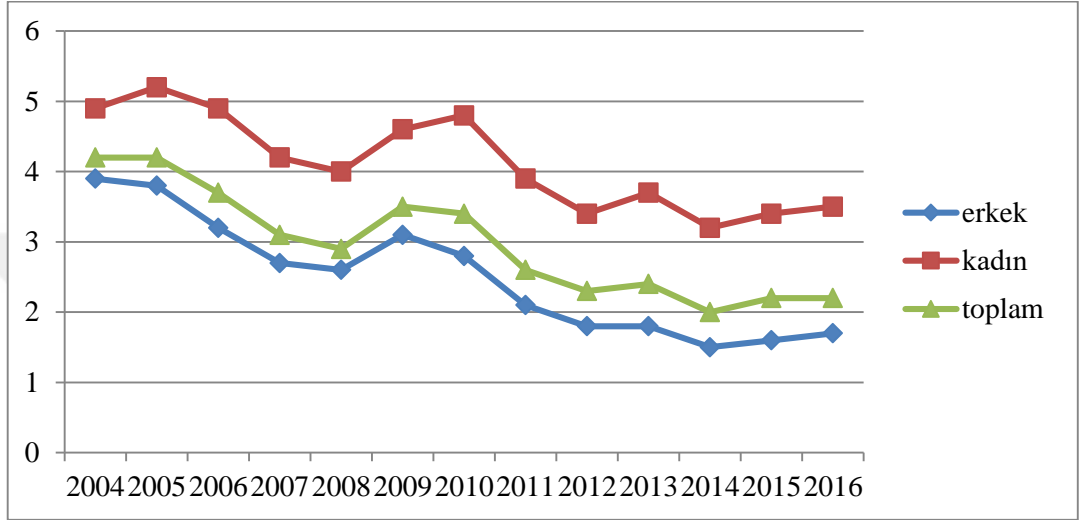
Şekil 4.16 incelendiğinde AB-28 ülkelerindeki durum Türkiye’de de geçerli olmakta ve çocuk sayısı arttıkça erkeğin part-time istihdama katılım yüzdesinde bir azalış gerçekleşmekteyken kadınlarda tam tersi bir durum yaşanmaktadır.



**Şekil 4.17: Türkiye’de 15-64 Yaş Aralığındaki Cinsiyetlerde Part Time İstihdamın Nedeni (%), 2016 yılı**

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [04.11.2017].

Şekil 4.17 incelendiğinde erkeklerin ve kadınların part time işi tercih etmesinin en büyük sebebini diğer sebepler oluşturmaktadır. Part time işi tercih etmesinin ikinci sebebi ise erkeklerde eğitim ve öğretime devam etmek kadınlarda sakat kalmış yetişkin ve çocuklarla ilgilenme gösterilmektedir.

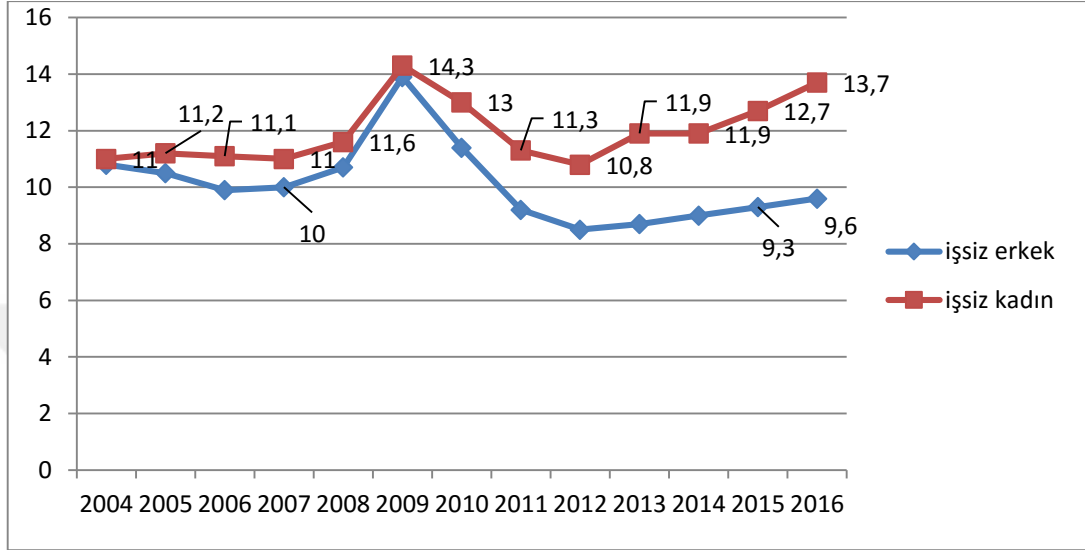


**Şekil 4.18: Türkiye’de Cinsiyete Göre Uzun Dönem İşsizlik Oranları (%), 2004-2016**

TÜİK. <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>[31.10.2017].

Türkiye işsizlik oranının yüksekliği açısından 2014 yılında dünyada on üçüncü sırada 2015 yılında dokuzuncu sırada yer almaktadır. Tarım dışı işsizlik oranı %12 ile olmaktadır (TİSK, 2015). Şekil 4.18 incelendiğinde 2004-2016 yılları arasında cinsiyete göre uzun dönem işsizlik oranları verilmektedir. Söz konusu alanda 2004 yılında erkeklerde %3,9 kadınlarda %4,9 olmakta ve 2016 yılında ise erkeklerde %1,7 kadınlarda %3,5 olarak gerçekleşmektedir. Söz konusu dönemde uzun dönem işsizlik oranının her iki cinsiyet içinde sürekli bir dalgalanma yaşadığını göstermektedir. Aynı zamanda uzun dönem kadın işsizlik oranı söz konusu dönem boyunca hem toplam hem de erkek uzun dönem işsizlik oranından hep fazla gerçekleşmektedir. Kadın ve erkek işsizlik oranları arasında böyle bir farkın olması kadın istihdamına yönelik belirgin bir kamu politikası olmamasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Birtakım rapor ve kalkınma planlarında

kadın istihdam oranlarının düşüklüğüne yer verilse de sistematik istihdam politikaları hayata geçirilmemiştir (Dedeoğlu, 2009). Türkiye’de aktif bir şekilde iş arayan kadın sayısı düşük olmasına rağmen kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranının üzerindedir (Avrupa Komisyonu, 2016). Bu durum aşağıda şekille gösterilmeye çalışılmaktadır.



**Şekil 4.19: Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%), 2004-2016**

TUİK,..<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=69&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=#> [31.10.2017].

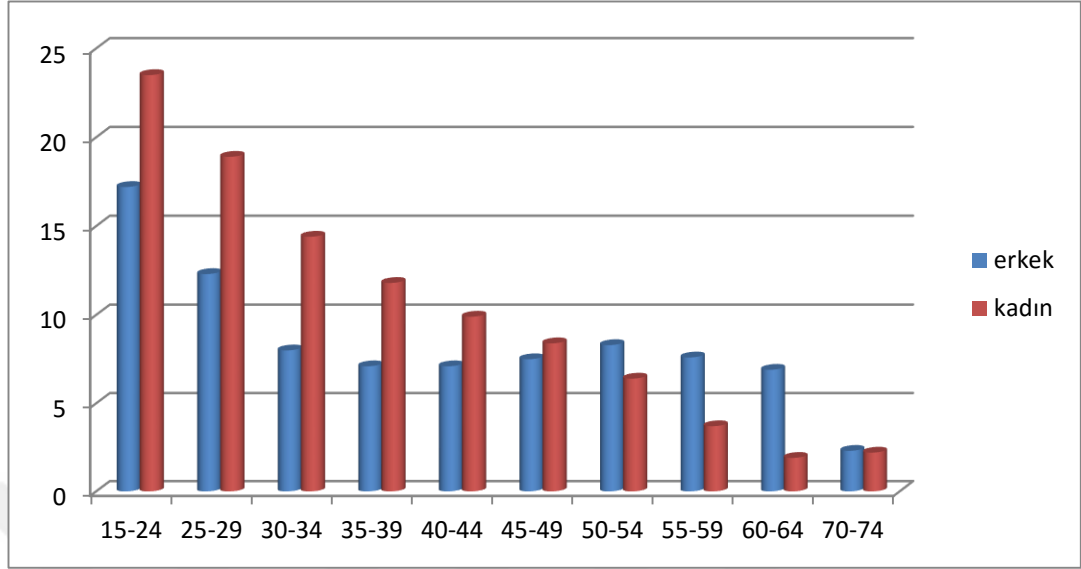
Şekil 4.19’da 2004-2016 yıllarında kadınların işsizlik oranının erkeklerin işsizlik oranından daha fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre işsizlik oranlarının zaman içerisinde dalgalanma yaşadığı görülmektedir. 2008-2009 yılları arasında her iki cinsiyetin de işsizlik oranlarında bir artış yaşadığı sonraki yıllarda bir azalış gösterse de son dönemlerde tekrar arttığı görülmektedir. En son işsizlik oranına ait verilerin olduğu 2016 yılında ise işsizlik oranı kadınlarda 13,7 ve erkeklerde %9,6 olarak gerçekleşmektedir. Niteliği düşük olan kadınlar uzun dönemli işsizlikten ve istihdamın istikrarsız yapısından en çok etkilenen grubunu oluşturmaktadır (EIGE, 2017a).

**Tablo 4.7: Türkiye’de Cinsiyetin Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Göstergesi (%), 2004-2016**

Yıl	Lise Altı Eğitimliler İşsiz Erkek	Lise Altı Eğitimliler İşsiz Kadın	Lise ve Dengi Meslek Mezunu İşsiz,Erkek	Lise ve Dengi Meslek Mezunu İşsiz,Kadın	Yükseköğretim Mezunu İşsiz, Erkek	Yükseköğretim Mezunu İşsiz, Kadın
2004	10,4	7,3	12,6	24,3	9,8	17
2005	10,7	8,1	11	23,5	7,9	14,1
2006	8,8	5,9	9	18,4	6,7	10,8
2007	9,1	5,5	9,1	18,1	6,6	11,9
2008	10,2	6,6	9,4	17,9	7,2	12,6
2009	13,4	8,8	12,5	23,5	8,7	14,4
2010	11,1	7,8	10,5	21,3	7,2	14,1
2011	8,7	6,6	8,1	18,9	6,9	13,7
2012	8,1	6,1	7,4	16,8	6,5	13
2013	8,5	7,3	7,5	18,3	6,7	13,4
2014	9,7	8,3	8,6	19,1	7,6	15,2
2015	10	9	8,6	19,3	7,4	16
2016	9,9	9,9	9,5	20,7	8,7	16,6

Tüik.UluslararasıSeçilmişGöstergeler<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> [31.10.2017].

Tablo 4.7 incelendiğinde 2004- 2015 dönemine kadar lise altı eğitim düzeyine sahip olan erkeklerin işsizlik yüzdesi kadınlarda fazla olmaktadırken 2016 yılında her iki cinsiyetin de işsizlik oranının %9,9 olarak eşitlendiği görülmektedir. 2004-2016 döneminde lise ve dengi meslek mezunu işsizlik oranına bakıldığında erkeklerin işsizlik oranının kadınların işsizlik oranının hemen hemen yarısı olduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunu işsizlik yüzdelerine bakıldığında yine tüm yıllarda erkeklerin işsizlik oranının kadınlardan daha az olduğu görülmektedir. Tablodan da görüldüğü gibi aynı eğitim seviyelerine sahip olsalar bile iki cinsiyetin işsizlik yüzdeleri birbirinden farklılaşmakta olup kadınlar aleyhine bir durum söz konusu olmaktadır. 2016 yılında da yine aynı durum geçerli olmakta ve lise ve dengi meslek mezunu işsiz kadınların sayısı %20,7 olmaktadırken erkeklerde %9,5 olmaktadır. Yükseköğretim mezunu işsiz kadın oranı %16,6 olmaktadırken erkeklerde %8,7 olmaktadır. Son yıllarda yükseköğretim mezunu işsizlerin oranında bir artış olduğu görülmekle birlikte 2005-2016 dönemine bakıldığında yükseköğretim mezunu işsiz kadınların oranının en yüksek olduğu yıl 2016 yılı olmaktadır. TİSK (2015)’ e göre işsizlikteki artış kadının iş bulamamasından kaynaklanmaktadır.



**Şekil 4.20: Türkiye’de 2016 Yaş Aralıklarına ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%), 2016 yılı**

Eurostat.2017. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[04.11.2017].

Şekilde 4.22 incelendiğinde kadınların ve erkeklerin işsizlik oranının en yüksek olduğu yaş aralığı 15-24 yaş aralığı en düşük olduğu aralık ise erkeklerde 70-74 yaş aralığı kadınlarda 60-64 yaş aralığı olmaktadır.

#### **4.1.4. Türkiye’de Politik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Ataerkil zihniyetin egemen olduğu toplumlarda siyasi iktidar erkeğin tekelindedir ve kadının doğal rolünün analık ve eşlik olduğu ona uygun sosyal alanın da ev içi olduğu düşüncesi olan söz konusu zihniyet kadını bu politik alandan dışlamaktadır (Berktaş, 2012). Fakat 1934 yılında Türkiye’de kadın siyasete girmeyi başarmıştır (T.C. KSGM, 2008). 1934’te böylece kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmış olsa da kadınların siyasi parti içinde örgütlenmeleri kadın kolları düzeyinde oluşmuştur. Kadınların söz konusu alanda da sosyal ve kültürel alanda faaliyet göstermesi beklenmektedir. Fakat 1980’den sonra sivil örgütlenmeler kadınların siyasal hayattaki en ciddi dönüşümü yaşamasını sağlamaktadır. Kadınlar ile ilgili alanlarda çalışma yapan bu gibi birçok örgütlenme olsa da aşağıdaki şekillerde görüldüğü gibi

kadınlar hala yerel yönetimlerde temsiliyet ve merkezi devlet organlarında çok az yer kaplamaktadır (Demirdirek, Şener, 2014).

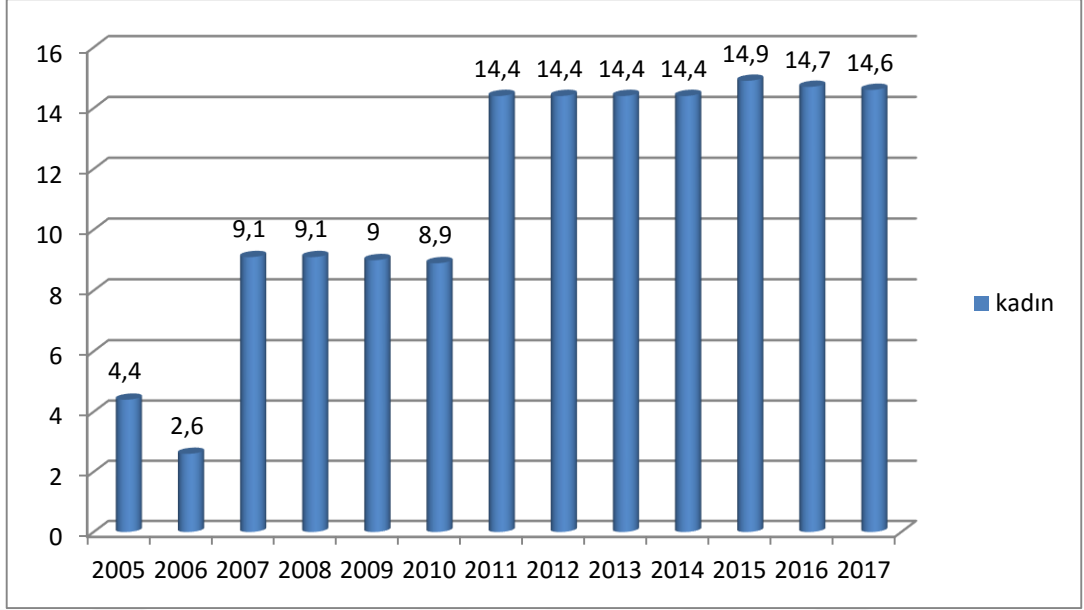
**Tablo 4.8: Türkiye'nin Politik Hayata Katılım İndeksi'ne Göre Sıralaması, 2006-2017**

	Puan	Sıralama	Ülke Sayısı
2006	0,051	96	115
2007	0,051	108	128
2008	0,067	106	130
2009	0,067	107	134
2010	0,076	99	134
2011	0,097	89	135
2012	0,086	98	135
2013	0,086	103	136
2014	0,087	113	142
2015	0,103	105	145
2016	0,09	113	144
2017	0,088	118	144

WEF, *The Global Gender Gap Reort 2006 ve diğer tüm yıllar* (Geneva, Switzerland) 10-11.

Tablo 4.8 incelendiğinde Türkiye'nin politik hayata katılımında cinsiyet eşitsizliği puanları %5,1 ile %10,3 arasında değiştiği görülmektedir. Türkiye 2006 yılında politik alandaki cinsiyet eşitsizliğinin %5,1'ini kapatarak 115 ülke arasından 96. sırada yer almaktadır. Bir başka deyişle Türkiye'nin 2006 yılında politik hayata katılımında eşitsizliğinin %5,1'i kapanmış %94,9'u kalmıştır. 2007 yılında söz konusu alanda eşitsizliği aynı kalmış 2008 yılından 2011 yılına kadar cinsiyet eşitsizliği biraz daha azalmıştır. 2006-2017 verilerine bakıldığında söz konusu alanda en yüksek puan 2015 yılında gerçekleşmiştir. 2015 yılında cinsiyet eşitsizliğinin %10,3'ünü kapatmış yani %89,7 kapanması gereken açık kalmıştır. Türkiye'nin bu alanda göstermiş olduğu bu en iyi puan eşitsizliğin ne kadar büyük olduğunu göstermektedir. 2017 yılına gelindiğinde ise eşitsizliğin %8,8'i kapanmış %91,2'si kalmıştır. Böylece Türkiye 144 ülke arasında 118. sırada yer almıştır (WEF, 2006 ve diğer yıllar).

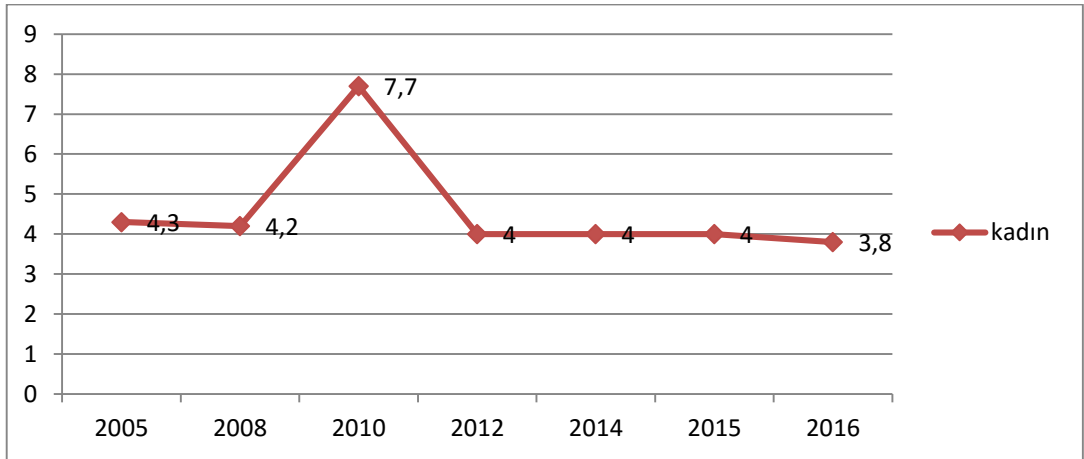




**Şekil 4.21: Türkiye’de Parlamentodaki Kadın Oranı (%), 2005-2017**

Eurostat. [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_0550&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_0550&plugin=1) [10.11.2017]

Şekil 4.21 incelendiğinde 2005 yılında kadınların meclisteki temsil oranı %4,4 olmaktadır. Bir başka deyişle erkeklerin oranı %95,6 olmaktadır. Parlamentodaki kadın oranlarının zaman içerisinde bir artış yaşadığı ve 2017 yılında %14,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir.



**Şekil 4.22: Türkiye’de Çeşitli Yıllarda Bakan Kadın Oranı (%)**

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics>. [22.11.2017].

Şekil 4.22 incelendiğinde kadın bakan oranı 2005 yılında %4,3 ve 2016 yılında %3,8 olduğu görülmektedir. Söz konusu veriler Türkiye'deki kadın bakan oranlarının azımsanmayacak kadar az olduğunu göstermektedir.

#### 4.2. 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi'ne Göre Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

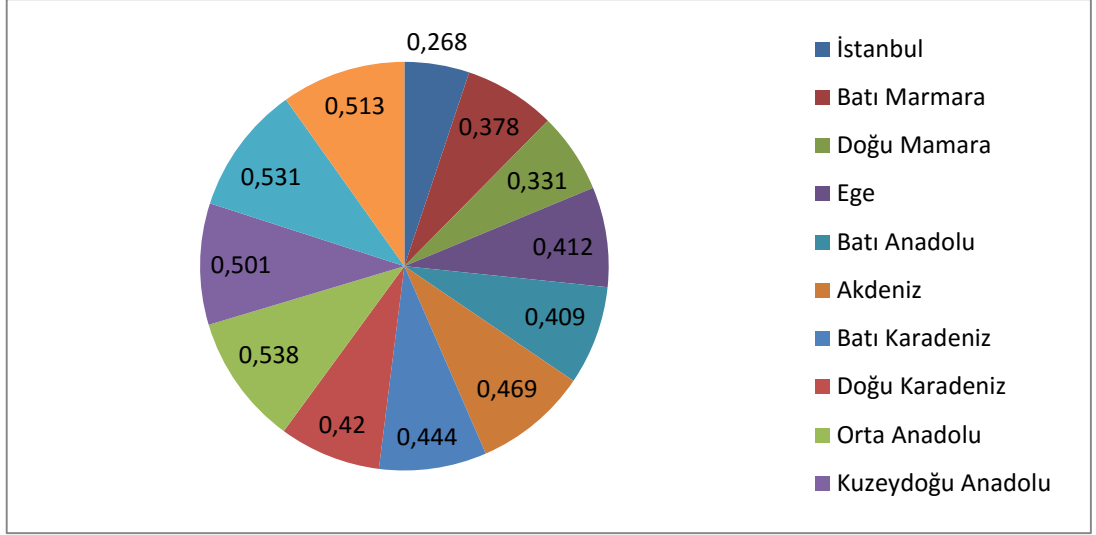
81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi küresel anlamda oluşturulan sıralamalar ülke içindeki illerin durumunu görmede yetersiz olmasından dolayı oluşturulmuştur. Temel amacı illerin cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumlarını ortaya koyarak karşılaştırma yapmak ve sosyal politika sürecinde yapılacak olan politikalara yol göstermektir (Kavas Urul, 2016).

**Tablo 4.9: Türkiye'nin 2014- 2015 Verisiyle En Eşitlikçi ve En Eşitsiz İlk ve Son 10 İl**

Cinsiyet Eşitsizliği İndeks Sıralaması (2015)	Puan	Cinsiyet Eşitsizliği İndeks Sıralaması (2015)	Puan
1 İstanbul	0,268	81 Bitlis	0,617
2 Bursa	0,275	80 Muş	0,615
3 Eskişehir	0,308	79 Yozgat	0,593
4 Ankara	0,311	78 Niğde	0,580
5 Muğla	0,321	77 Afyon	0,574
6 İzmir	0,323	76 Siirt	0,572
7 Yalova	0,323	75 Adıyaman	0,559
8 Bolu	0,327	74 Elazığ	0,558
9 Düzce	0,329	73 Aksaray	0,555
10 Kocaeli	0,329	72 Sivas	0,554

Kavas Urul, Asmin. 2006. **81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi**. Tepav. 7.

Tablo 4.9'da 2014-2015 verisiyle cinsiyet eşitliği/ cinsiyet eşitsizliğinde Türkiye'nin illeri arasında en eşitlikçi ve en eşitsiz ilk on il verilmektedir. Cinsiyet eşitliğinde en eşitlikçi il 0,268 puan ile İstanbul olmaktadır. İstanbul'u ise Bursa, Eskişehir, Ankara, Muğla, İzmir, Yalova, Bolu, Düzce ve Kocaeli takip etmektedir. Cinsiyet eşitliğinde en son sırada yer alan il ise 0,617 puan ile Bitlis olmaktadır. Bitlis'i Muş, Yozgat, Niğde, Afyon, Siirt, Adıyaman, Elazığ, Aksaray ve Sivas takip etmektedir.



**Şekil 4.23: Türkiye'nin NUTS-1 Bölgesi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Kavas Urul, Asmin. 2006. **81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi**. Tepav. 18-20'den uyarlanmıştır.

Kavas Urul (2016) Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği İndeks (GII)'nden hareket ile Türkiye için toplumsal cinsiyet eşitsizliğini iller bazında hesapladığını 2.5.6 ile gösterilen bölümde ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Biz bu değerlerden hareket ile Türkiye'nin NUTS-1 bölgesi için ortalama değeri hesapladık. Elde edilen sonuca göre İstanbul 0,268 ile en düşük cinsiyet eşitsizliğine sahip bölge olmaktadır. İstanbul'u 0,331 ile Doğu Marmara 0,378 ile Batı Marmara takip etmektedir. İstanbul, Doğu Marmara ve Batı Marmara en düşük cinsiyet eşitsizliğine sahip grup arasına girmektedir. Şekil 4.24'de görüldüğü gibi Batı Anadolu (0,409) Ege (0,412) Doğu Karadeniz (0,42) Batı Karadeniz (0,444) Akdeniz (0,469) orta eşitsiz kısımdadır. Kuzeydoğu Anadolu (0,501) Güneydoğu Anadolu (0,513) Ortadoğu Anadolu (0,531) ve Orta Anadolu (0,538) en yüksek eşitsizliğe sahip bölge olmaktadır.

## 5. AB VE TÜRKİYE'DEKİ CİNSİYETE GÖRE ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ VE SEBEPLERİ

### 5.1. Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin birçok alanda kendini gösterdiğine diğer bölümlerde bahsedilmiştir. Fakat işgücü piyasasında en çok kendini gösterdiği alanlardan biri ise cinsiyete göre ücret eşitsizliği olmaktadır (Aktaş, Uysal, 2016; Deniz, Hobikoğlu, 2012). Bir ülkenin gelir dağılımının o ülkenin ekonomik, sosyal yapı ve gelişmişlik seviyesinin belirleyici faktörlerinden biri olduğu bilinmektedir. Bir ülkede gelir o ülkede yaşayan kişiler arasında ne kadar eşit dağılmış ise o ülkenin gelişmişlik seviyesi o kadar yüksek olmaktadır (Gürler, Üçdoğruk, 2007). Ücretler bireysel gelirin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Ücret eşitsizliği ücretlerin yapısını ve bireyler arasındaki refah farkını yansıtmaktadır. Bir başka deyişle ücret eşitsizliğindeki değişim bize refah dağılımı hakkında bilgi vermekte ve onu anlamak için işgücü piyasasının dinamiklerine, nedenlerine bakmak gerekmektedir (Bakış, Polat, 2013). Buradan da anlaşılmaktadır ki aynı iş için kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmesi hala büyük bir problem olmaktadır (Judith ve diğ., 2010).

Galar ve Weil (1996) ve Cavalcanti ve Tavares (2007) cinsiyete göre ücret eşitsizliği ekonomik büyümeyi azaltacağını iddia etmektedir. Onlara göre, cinsiyete göre ücret eşitsizliği kadın istihdamını azaltacak, doğurganlığı ise arttıracaktır. Böylelikle demografik etki ve istihdam aracılığı ile daha düşük bir ekonomik büyüme gerçekleşecektir. Blecker ve Seguino (2002) ise farklı bir mekanizmanın oluşacağını ve tam tersini iddia etmektedir. Onlara göre ise kadına düşük ücret vermekle alakalı olan cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin yüksek olması, ihracata yönelik endüstrileşmiş ekonomilerin rekabetini arttıracak ve böylece o ülkelerin ekonomik performansında da bir artış oluşacaktır (Klasen, Lamanna, 2009).

Ücret eşitsizliğini belirlemede farklı ölçüm araçları kullanılmaktadır (Government Equalities Office, London, 2015). Ulusal İstatistik Ofis'i ise cinsiyete göre ücret eşitsizliğini hesaplamada fazla mesai çıkartıp ortalama saat başına kazancı

kullanılmaktadır. Bu ölçüm ise her ne kadar kadın ve erkeklerin kazançları arasındaki karşılaştırmaya olanak verse de cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini açıklamada yetersiz kalmaktadır (Government Equalities Office, London, 2015). Cinsiyete göre ücret farkı erkek ve kadınlar arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak ifade edilmektedir. Hesaplama araçlarından diğeri (erkeklerin yıllık ortalama brüt ücret geliri-kadınların yıllık ortalama brüt ücret geliri)/erkeklerin yıllık ortalama brüt ücret geliri)\*100 şeklinde hesaplanabilmektedir. Bu gösterge saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret ve kazanç üzerinden hesaplanabilmektedir (TÜİK, 2012; TÜİK, 2015b).

Kadın ve erkek arasındaki ortalama toplam saat başına kazançlar arasındaki farklılık yine cinsiyete göre ücret eşitsizliğini vermektedir (EC, 2017b). Cinsiyete göre ücret eşitsizliği erkeğin kazancının yüzdesi olarak gösterilmektedir. AB’de cinsiyete göre ücret eşitsizliği hakkındaki veriler Kazanç Yapısı Anket metodolojisinden elde edilmektedir (European Commission Justice, 2011c).

Düşük istihdam oranı, part time çalışma oranları, kariyer bölünmesi, işgücü piyasasında ayırım direk ya da dolaylı ayrımcılık kadınların gelir ve kazançlarında cinsiyetler arası ödeme eşitsizliğini arttırmaktadır (EIGE, 2017a). Küresel çapta cinsiyete göre ücret eşitsizliği %23 olarak tahmin edilmektedir. Bir başka deyişle kadınlar erkeklerin kazandığının %77’sini kazanmaktadır. Son zamanlarda cinsiyete göre ücret eşitsizliği azaltmada birtakım gelişmeler olmasına rağmen gelişmeler küçük olmaktadır ve eğer mevcut trend devam ederse cinsiyete göre ücret eşitsizliğini kapatmak 70 yıl alacaktır (ILO, 2016a).

Amerikan iş etiği dünyada rakipsiz olmasına rağmen kadınlara erkekler ile kıyasladığında daha az ücret ödenmekte, kadınlara eşitsiz bir şekilde davranılmaktadır. Söz konusu bu durum ise sadece iş etiğine zarar vermiyor aynı zamanda demokrasiyi belirleyen iş etiğine de zarar vermektedir (Judith ve diğ., 2010). ABD’de 2016 yılında tam zamanlı ücretli ve maaşlı çalışan işçi kadınlar için ortalama haftalık kazancı tam zamanlı ücretli ve maaşlı çalışan erkeğin ortalama haftalık kazancının %82’sini oluşturmaktadır. Hem erkeklerin hem de kadınların ortalama haftalık kazanç verilerinin bulunduğu mesleklerden erkeğin yüzdesi olarak kadının kazancı sadece 4 meslekte yüksek olmaktadır. Erkeğin ortalama kazancının yüzdesi olarak kadının ortalama kazancı dikiş makinesi operatörleri için ortalama %111 gıda hazırlama ve sunma buna fast food da dahil %106 öğretmen asistanlar

için %105 ve danışmanlar için %102 olmaktadır (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2017).

## 5.2. AB ve Türkiye’de Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliklerinin Karşılaştırılması

Ücretli bir işe sahip olmak bir insanın finansal açıdan bağımsız olabilmesi için önemli bir koşuldur (EC, 2015b). Avrupa’da cinsiyete göre ücret eşitsizliği önemli ölçüde kalmakta ve değişiklik yavaş gerçekleşmektedir (Eurofound, 2013). Cinsiyete göre ücret eşitsizliği ısrar etmektedir (OECD, 2012). Söz konusu alanda AB-28 ülkelerinin durumu şekil ile gösterilmeye çalışılmaktadır.

**Tablo 5.1: Ücret Eşitliği Anketine Göre AB-28 ve Türkiye Sıralaması, 2017 Yılı**

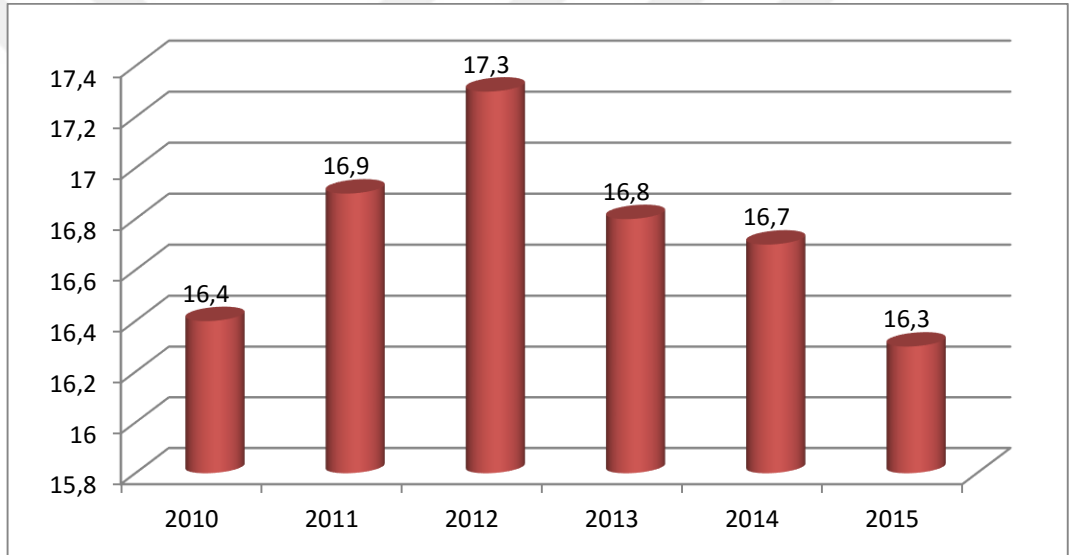
Ülke	Puan	Sıralama	Ülke	Puan	Sıralama
Finlandiya	0,964	8	Romanya	0,63	74
İsveç	0,738	25	Kıbrıs	0,602	87
Lüksemburg	0,713	33	Litvanya	0,596	89
Slovenya	0,704	38	Avusturya	0,595	90
Danimarka	0,698	39	Portekiz	0,594	93
İrlanda	0,696	40	Türkiye	0,59	94
Malta	0,695	42	Çek Cumhuriyeti	0,586	97
Almanya	0,678	49	Bulgaristan	0,568	103
Hollanda	0,676	50	Polonya	0,554	108
Birleşik Krallık	0,671	53	Hırvatistan	0,553	110
Belçika	0,665	57	Slovakya	0,534	117
Letonya	0,662	60	İspanya	0,507	122
Estonya	0,658	63	Macaristan	0,494	124
Yunanistan	0,636	72	İtalya	0,489	126
			Fransa	0,474	129

WEF, *The Global Gender Gap Report 2017* (Geneva, Switzerland, 2017) 70-332.

Tablo 5.1’de 2017 yılı AB ve Türkiye’de ücretlerde cinsiyet eşitsizliği puanları ve ülkelerin sıralaması verilmektedir. AB üye ülkelerinde 2017 yılında söz konusu alanda puanlar %96,4 ile %47,4 arasında değişmektedir. Bir başka deyişle AB üye ülkeleri puanları ve sıralaması arasında ciddi farklılıklar vardır. 2006 yılında Finlandiya’nın söz konusu alanda eşitsizliğin %72’sini kapatmaktaydı. 2016 yılında %80’ini kapatmış yani kadınlar erkeklerin kazandığının %80’ini kazanmıştır. Bir

başka deyişle kadınlar ile erkekler arasındaki açık %20 olmaktadır. 2017 yılında Finlandiya'nın ücret eşitsizliğinin %96,4'ünü kapattığı görülmektedir. Bir başka deyişle kadınlar erkeklerin kazandığının %96,4'ünü kazanmaktadır. Söz konusu alanda Finlandiya'nın kapatması gereken %3,6 gibi çok küçük bir açık kalmıştır. Finlandiya'nın 2006 ve 2016 yılına göre göstermiş olduğu bu ilerleme onu AB üye ülkeleri içerisinde yine birinci sıraya koymaktadır. AB üye ülkeleri içerisinde Finlandiya'dan başka söz konusu alanda cinsiyet eşitsizliğinin %90'dan daha fazlasını kapatan ülke bulunmamaktadır. Danimarka 2016 yılında söz konusu alanda %73'ünü kapatarak 29. sırada yer almaktayken bu sene %69,8'ini kapatarak 39. sıraya gerilemiştir. İsveç 2016 yılında %71'ini kapatarak 35. sırada yer almaktayken 2017 yılında %73,8'ini kapatarak 25. sıraya yükselmiştir. Bir başka deyişle 2017 yılında İsveç'te kadınlar erkeklerin kazandığının %73,8'ini kazanmaktadır. 2016 yılında Belçika'nın %72'ini kapatarak 37. sırada yer aldığı bu sene %66,5'ini kapatarak 57. sıraya gerilediği görülmektedir. Lüksemburg'un 2006 yılında söz konusu alanda %65'ini kapatarak 47. sırada yer almaktaydı. Lüksemburg'un 2016 yılında %71'ini kapatarak 39. sırada yer aldığı 2017 yılında %71,3'ünü kapatarak 33. sıraya yükseldiği görülmektedir. Lüksemburg'un puanlarına bakıldığında 2006 yılından itibaren söz konusu alanda önemli gelişmeler kaydettiğini söylemek mümkündür. Slovenya 2016 yılında %70'ini kapatarak 44. sırada yer almaktayken bu sene %70,4'ünü kapatarak 38. sıraya yükselmektedir. İrlanda, Malta, Almanya, Hollanda, Birleşik Krallık, Belçika, Letonya, Estonya, Yunanistan, Romanya, Kıbrıs 2017 yılında eşitsizliğin %60'dan daha fazlasını kapatmıştır. Litvanya 2016 yılında %62'sini kapatarak 87. sırada yer almaktayken 2017 yılında %59,6'sını kapatarak 89. sıraya gerilemiştir. Avusturya söz konusu alanda 2016 yılında %58'ini 2017 yılında %59,5'ini Portekiz 2016 yılında %59'unu 2017 yılında %59,4'unu Türkiye 2016 ve 2017 yılında %59'unu kapatmaktadır. Bir başka deyişle söz konusu ülkelerde geçen yıl ile bu yıl arasında pek bir değişikliğin olmadığı görülmektedir. Çek Cumhuriyeti, Bulgaristan, Polonya, Hırvatistan, Slovakya, İspanya 2017 yılında eşitsizliğin %50'den daha fazlasını kapatmıştır. Macaristan'ın 2016 yılında %49'unu kapatarak 130. sırada yer aldığı 2017 yılında %49,4'unu kapatarak 124. sırada yer alarak AB üye ülkeleri içerisinde sondan üçüncü sırada yer almaktadır. Bir başka deyişle 2017 yılında Macaristan'da kadınlar erkeklerin kazandığının %49,4'ünü kazanmaktadır. İtalya 2016 yılında %51'ini kapatarak 127. sırada yer almaktayken 2017 yılında %48,9'unu kapatarak 126. sırada yer aldığı ve bu puan ile AB üye

ülkeleri içerisinde sondan ikinci sırada yer almaktadır. Bir başka deyişle İtalya’da 2016 yılında kadınlar erkeklerin kazandığının %51’ini kazanırken 2017 yılında %48,9’unu kazanmaktadır. Fransa’nın 2016 yılında %47’sini kapatarak 134. sırada yer aldığı 2017 yılında %47,4’ünü kapatarak 129. sıraya ilerlediği görülmektedir. Fransa’da 2017 yılında ücret eşitsizliği konusunda kapatılması gereken açık %52,6 olmaktadır. Bir başka deyişle 2017 yılında AB üye ülkeleri içerisinde söz konusu alanda son sırada yer alan Fransa’nın kapatması gereken açığın yarısından daha fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu alanda AB üye ülkeleri içerisinde son üç sırada yer alan ülke geçen sene de bu senede aynı olmaktadır (WEF, 2006; WEF, 2016; WEF, 2017).



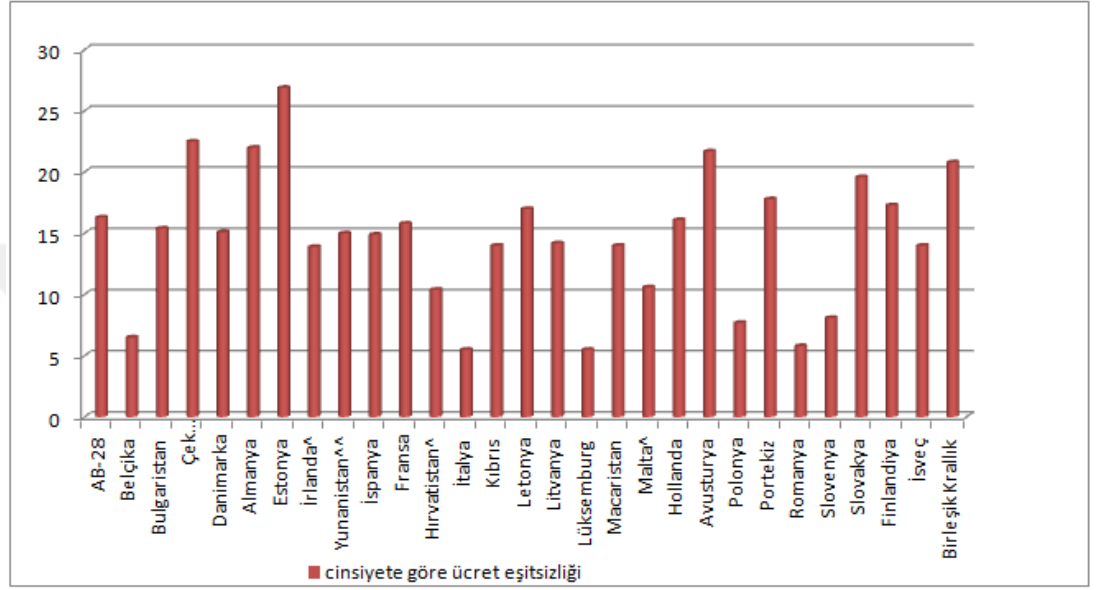
**Şekil 5.1: AB-28’de 2010-2015 Yıllarına Ait NACE Rev.2 Aktivite Tarafından Yapısal Kazanç Anket Methodolojisine Göre Ayarlanmamış Formda Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği %. (Sanayi, İnşaat ve Hizmetler (Kamu Yönetimi, Savunma, Zorunlu Sosyal Güvenlik Hariç)**

Eurostat. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en). [18.11.2017].

Şekil 5.1’de AB-28 ülkelerindeki ayarlanmamış formdaki cinsiyete göre ücret eşitsizliği 2010 yılı için %16,4 ve 2015 yılı için %16,3 olarak gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle AB-28’de 2015 yılı için kadınlar erkeklerden ortalama %16 daha az kazanmaktadır. Eğer bu durum mevcut trend ile giderse gelecekte de kadınlar erkeklerden %16 daha az kazanıyor olacaktır.



2015 yılında gerçek ücret artışları AB’de %1,9 olarak gerçekleşmektedir (ILO, 2016c). AB’de 2014 yılında çalışanlar arasında düşük ücretli çalışan oranı %17,2 olmaktadır. Söz konusu bu oran cinsiyete göre farklılaşmaktadır. AB’de 2014 yılında kadın işçilerin %21,1 düşük ücretli çalışmaktayken erkeklerin %13,5’i düşük ücretli çalışmaktadır (Eurostat, 2016).



**Şekil 5.2: AB Ülkelerinde Ayarlanmamış Formda Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%), Çeşitli Yıllar**

Not: (^ 2014 veri), (^^ 2010 veri)

Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tsdsc340&language=en>[27.11.2017].

Şekil 5.2’de AB’de ve üye ülkelerinde genellikle 2015 yılına ait veriler kullanılsa da bazı ülkelerin söz konusu yıla ait verisi bulunmadığından dolayı 2014 veya 2010 yılına ait verilerden hareket ile cinsiyete göre ücret eşitsizliği % olarak gösterilmektedir. Bir önceki şekilde de görüldüğü gibi 2015 yılında AB’de cinsiyete göre ücret eşitsizliği %16,3 olarak gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle erkeklerin kazandığı her 1 £ için kadın yaklaşık 84 cents kazanmaktadır. Cinsiyete göre ücret eşitsizliği AB üye ülkeleri arasında önemli ölçüde farklılaşmaktadır. AB üye ülkeler arasında söz konusu alanda en yüksek eşitsizlikler %26,9 ile Estonya’da gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle erkekler kadınlardan %26,9 daha fazla

kazanmakta yani erkeklerin kazandığı her 1 £ için kadın 73,1 cent kazanmaktadır. Estonya' yı %22,5 ile Çek Cumhuriyeti onu %22 ile Almanya %21,7 ile Avusturya %20,8 ile Birleşik Krallık %19,6 ile Slovakya %17,8 ile Portekiz %17,5 ile İzlanda %17,3 ile Finlandiya takip etmektedir. Söz konusu bu ülkeler AB ortalamasının üstünde bir eşitsizliğe sahip olmaktadır. En düşükler arasında ise %5,5 ile Lüksemburg ve İtalya bulunmaktadır. Onu %5,8 ile Romanya %6,5 ile Belçika %7,7 ile Polonya %8,1 ile Slovenya takip etmektedir. 2015 yılında söz konusu eşitsizlik Hollanda'da %16,1 Fransa'da %15,8 Bulgaristan'da %15,4 Danimarka'da %15,1 İspanya ve Norveç'de %14,9 Litvanya'da %14,2 Kıbrıs, İsveç ve Macaristan'da %14 gerçekleştiği görülmektedir. 2014 yılı verisi ile eşitsizlik Malta'da %10,6 Hırvatistan'da %10,4 İrlanda da %13,9 olarak gerçekleşmektedir. 2010 yılı verisi ile Yunanistan'ın %15 eşitsizliğinin olduğu görülmektedir.

“Eşit iş için eşit ödeme” ve “eşit değerde iş için eşit ödeme” 1957 Roma Antlaşması ve 1975 Equal Pay Directive gibi iki ayrı yönetmelik ile belirtilmiş olsa da AB bölgesinde hala ortalama ayarlanmamış cinsiyetler arası ücret eşitsizliği %16,3 olarak gerçekleşmektedir. Bu demek oluyor ki, kadın işçilerin ortalama brüt saatlik kazançları erkeklerin %16,3 daha aşağısındadır (Schele, 2017, [14.09.2017]). Ayarlanmamış formda cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinde verilen değerlere göre, 2007 yılında AB ülkeleri arasında %5,0 ile Slovenya'nın en düşük cinsiyetler arası ücret eşitsizliğine sahip olduğu görülmektedir. Aynı şekilde söz konusu alanda Slovenya'nın 2008 yılında %4,1 2009 yılında %-0,9 2010 yılında %0,9 2011 yılında %3,3 ile AB-28 ülkeleri arasında en düşük cinsiyetler arası ücret eşitsizliğine sahip olmaktadır. Slovenya'nın 5 yıldır sürdürmüş olduğu bu birinciliği Hırvatistan'a kaptırdığını ve Hırvatistan'ın 2012 yılında söz konusu alanda %2,9 ile birinciliğe sahip olmaktadır. Bu birinciliğe 2013 yılında %4,9 ve yine 2014 yılında %4,5 ile Romanya'nın 2015 yılında %5,5 ile Lüksemburg ve İtalya sahip olmaktadır. AB ülkelerinde 2007-2015 yılları arasında cinsiyete göre ücret eşitsizliği değerlerine genel olarak bakıldığında Slovenya ve Malta da eşitsizliğin arttığını Romanya, Avusturya, Hollanda ve Kıbrıs'ın eşitsizliği azalttığını Almanya'nın %22 ile istikrarını koruduğunu Hırvatistan, İtalya ve diğer pek çok AB ülkesinin yıllara göre çeşitlilik gösterdiğini söylemek mümkündür (Eurostat, 2017, [14.09.2017]). Dünya'nın her yerinde hem kadınlar hem de erkekler için ücretli işe sahip olmak

önemli olsa da AB ülkelerinde kadın ve erkekler arasında aynı iş için farklı ücretler verildiği görülmektedir.

**Tablo 5.2: Türkiye'nin Ücret Eşitliği Anketine Göre Sıralaması, 2006-2017**

	<b>Puan</b>	<b>Sıralama</b>	<b>Katılan Ülke Sayısı</b>
<b>2006</b>	0.64	54	115
<b>2007</b>	0.70	47	128
<b>2008</b>	0.61	85	130
<b>2009</b>	0.62	84	134
<b>2010</b>	0.57	105	134
<b>2011</b>	0.58	102	135
<b>2012</b>	0.63	85	135
<b>2013</b>	0.64	79	136
<b>2014</b>	0.62	87	142
<b>2015</b>	0.62	82	145
<b>2016</b>	0.59	98	144
<b>2017</b>	0.59	94	144

WEF, *The Global Gender Gap Report 2006 ve diğer yıllar* (Geneva, Switzerland).

Tablo 5.2 incelendiğinde Türkiye'deki ücret eşitsizliği yıllara göre değişmekle birlikte dalgalanma göstermektedir. 2006 yılına bakıldığında kadınlar erkeklerin sadece %64'ünü kazanmakta ve puan ile 115 ülke arasından 54. sırada yer aldığı görülmektedir. 2016 yılına gelindiğinde ise kadınlar erkeklerin %59'unu kazanmakta ve bu oran ile 144 ülke arasından 98.sırada yer aldığı görülmektedir. 2017 yılında da 2016 yılındaki puanı değişmeyerek aynı kalmış fakat yine de sıralamada bir gerileme yaşamıştır. Türkiye'de 2006 yılında kadınlar erkeklerin kazandığının %64'ünü kazanırken 2017 yılında ise %59'unu kazanmaktadır. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre Türkiye söz konusu dönemde cinsiyete göre ücret eşitsizliğini arttırmış ve sıralamada bir gerileme yaşamıştır.

Baltagi ve diğ (2011) 2005-2008 zaman diliminde 26 bölgeyi içeren NUTS-2 bölgesi Hanehalkı İşgücü Anketi bireysel veriler kullanarak Türkiye'nin ücret eğrisi incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda Türkiye'deki kadınların saatlik ücretleri onların erkek meslektaşlarına göre bölgesel işsizlik oranlarına çok daha duyarlı olmaktadır.

Eursotat'ta Türkiye için cinsiyete göre ücret eşitsizliği sadece 2006 yılı için verilmektedir. Türkiye 2006 yılında ayarlanmamış formda cinsiyete göre ücret eşitsizliğinde-%2,2 olmaktadır (Eurostat, 2017, [28. 11. 2017]). Kadınlar erkeklerin kazandığından yaklaşık %2,2 daha fazla kazanmaktadır. Bir başka deyişle Türkiye'de kadınların kazandığı her 1£ için erkekler 97,8 cent kazanmaktadır.

Tüik 2006 Kazanç Yapısı Anket sonucuna göre aylık ortalama brüt ücret erkeklerde 1107 YTL kadınlarda 1091 YTL olarak gerçekleşmektedir (TÜİK, 2008). Bu verilerden hareket ile cinsiyete göre ücret eşitsizliği aylık ortalama brüt ücrete göre %1,44 olmakta yani erkekler kadınlardan aylık %1,44 daha fazla kazanmaktadır.

Cudeville, Gurbuzer (2007) TÜİK tarafından oluşturulan 2003 Hanehalkı Bütçe Araştırmasına göre veri seti kullanılmaktadır. Maaşlı işçilerin aylık tahmini ücreti erkekler için 442 kadınlar için 352,8 olmaktadır. Cinsiyete göre ücret eşitsizliği erkeklerin lehine %25,2 bulunmaktadır (Cudeville, Gurbuzer, 2007).

TÜİK' in 2009 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanarak Blinder Oxaca yöntemi ile Türkiye'de işgücü piyasasında saatlik ortalama ücret farkının ne kadarının beşerî sermayeden ne kadarının ayrımcı davranıştan kaynaklandığı incelenmektedir (Eraslan, 2012). Elde edilen verilere göre Türkiye genelinde kadınlar erkeklere göre %0,5 daha fazla saatlik ücret almaktadır. Fakat ücretlendirme konusunda sadece beşerî sermaye özelliklerine bakılıp ayrımcılık yapılmıyadı kadınlar erkeklere göre %5,8 daha fazla ücret alacaklardır. Fakat ayrımcılık faktörünün dahil edilmesi ile kadın ve erkek arasındaki ücret farkı %0,5'e kadar düşmektedir (Eraslan, 2012).

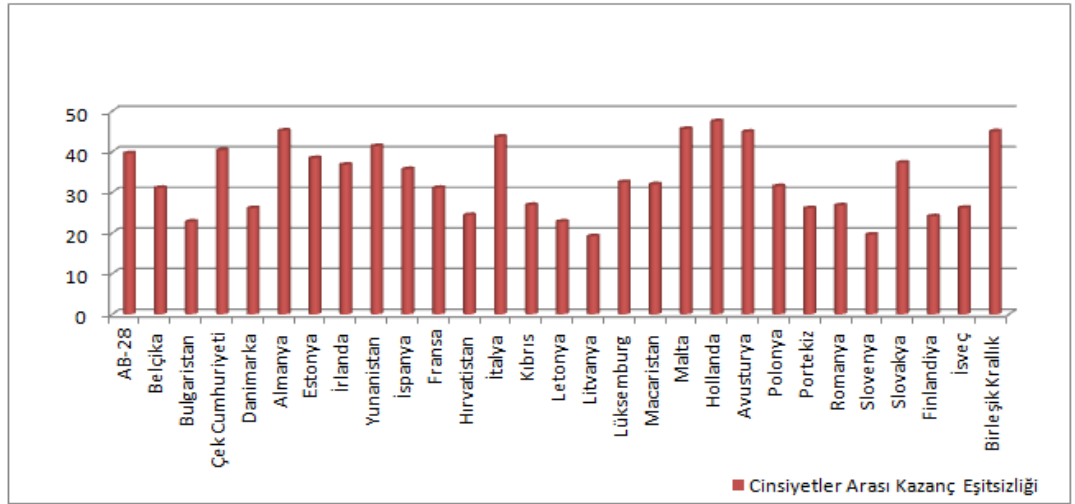
TÜİK 2010 Kazanç yapısı anketi hazırlamıştır. NACE. Rev. 2 göre B-N ve P-S sektörleri (sanayi, inşaat ve hizmet) dahil edilerek örnekleme yöntemine göre seçilen 20 155 işyerinde uygulanmıştır. Yapılan incelemeye göre cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadının lehine %-1,1 olmaktadır. Fakat eğitimin tüm basamaklarında durum tam tersi olmaktadır. Bu durum ücretli çalışanların eğitim durumuna göre dağılımının incelenmesi ile açıklanmaktadır. Ücretli çalışan kadınların en çok bulunduğu eğitim düzeyi %35,3 ile yüksek okul ve üstü olmaktadırken erkekler için %27,4 ile ilkökul ve altı olmaktadır (TÜİK, 2011).

Doğan (2011) Türkiye'de işgücü piyasasında cinsiyete göre ücret eşitsizliğini analiz etmek için bir çalışma yapmıştır. Fakat yapılan bu çalışmada diğer çalışmaların

aksine önemli derecede cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği bulunamamıştır. 2006 yılı için hem işle ilgili hemde bireysel veriler kullanarak cinsiyete göre ücret eşitsizliği kadınların lehine %1 bulunmuştur (Doğan, 2011).

TÜİK' in hazırlamış olduğu Kazanç Yapısı Anketi 2014'e göre cinsiyete göre ücret eşitsizliği kadınların lehine %-0,4 olmaktadır. Fakat yine tüm eğitim durumlarında cinsiyete göre ücret eşitsizliği erkeklerin lehine olmaktadır (TSI, 2015).

Aktaş ve Uysal (2016), kadın erkek ücret farklılıklarını inceledikleri çalışmalarında, Türkiye'de kayıtlı (formel) işgücü piyasasında cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin yaklaşık %3 olduğunu, diğer bir anlatımla kadınların erkeklerden %3 daha az kazandığını belirtmektedir. Araştırmada, işgücü piyasasında deneyim, görev süresi ve eğitim gibi temel işgücü karakteristikleri dikkate alındığında, kadınların erkeklerin kazandığından %8 daha az kazandığına dikkat çekilmektedir.

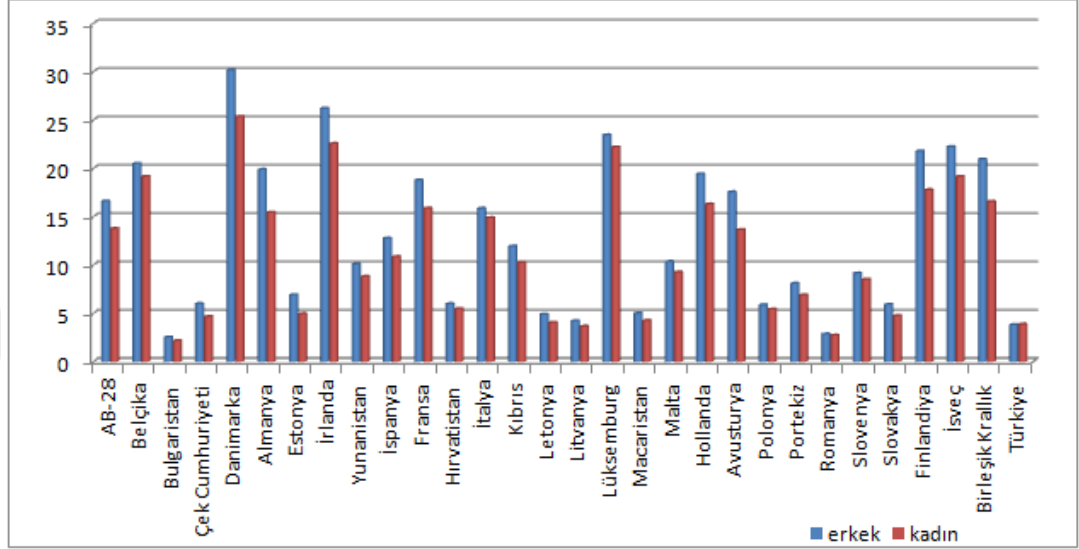


Şekil 5.3: AB -28 Ülkelerinde Cinsiyetler Arası Kazanç Eşitsizliği (%), 2014 yılı

Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=teqges01&language=en> [ 21.09.2017].

Cinsiyetin toplam kazanç açığı kadın ve erkek arasındaki ortalama yıllık kazanç arasındaki farklılıktır (EC, 2017b). Şekil 5.3'te görüldüğü gibi AB-28 ülkesinin cinsiyete göre kazanç eşitsizliği 2014 yılında %39,6 olarak gerçekleşmektedir. AB-28 ülkesi içinde kazanç eşitsizliğinin en fazla olduğu ülke %47,5 ile Hollanda olmaktadır. Bunu sırasıyla %45,6 ile Malta %45,2 ile Almanya %45 ile Birleşik Krallık takip etmektedir. AB- 28 ülkelerinde kazanç eşitsizliğinin en az olduğu ülke ise %19,2 ile Litvanya %22,8 ile Letonya ve Bulgaristan %24,1 ile Finlandiya takip

etmektedir. Türkiye ise söz konusu alanda 2006 yılında %65,9 2010 yılında %60,4 ve 2014 yılında ise %57,9 olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2017, [21.09.2017]). Verilen değerlerden de görüldüğü gibi 2014 yılında AB-28 ülkeleri ile Türkiye kıyaslandığında Türkiye'nin cinsiyetler arası kazanç eşitsizliği tüm AB-28 ülkelerinden daha fazla olmaktadır.



**Şekil 5.4: 2014 Yılı Ab-28 Ülkeleri Ve Türkiye’de Nace Rev.2, B- S Exluding O, Meslekte Ve Cinsiyete Göre Ortalama Saat Başına Kazançlar(Euro) Isco-08, 10 İşçi ve Daha Fazlası)**

Eurostat. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_ses14\\_14&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_14&lang=en) [20.11.2017].

Şekil 5.4’te 2014 Yılı AB-28 ülkeleri ve Türkiye’de meslekte ve cinsiyete göre ortalama saat başına kazançlar verilmektedir. Cinsiyete göre saat başına ortalama kazançlar AB-28’de erkekler de 16,6 avro (euro) ve kadınlar da 13,75 avro olarak gerçekleşmektedir. Şekilde tüm AB ülkelerine bakıldığında erkeklerin saat başına ortalama kazançlarının kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. AB üye ülkeler içerisinde saat başına kazançların en yüksek olduğu ülke Danimarka olmaktadır. Danimarka erkekler saat başına 30,16 avro vermekteyken kadınlara 25,35 avro vermektedir. Danimarka’yı İrlanda takip etmekte ve erkeklerin saatlik kazancı 26,2 avro olmaktadır kadınlara 22,55 avro olmaktadır. AB ülkeleri içerisinde saatlik kazançlarının en düşük olduğu ülke Bulgaristan olmaktadır. Bulgaristan’da saat başına ortalama kazanç erkeklerde 2,52 avro olmaktadır kadınlarda 2,16 avro olmaktadır. Bulgaristan’ı ise Romanya takip etmektedir. Romanya’da saatlik

ortalama kazançlar erkeklerde 2,85 avro olmaktadırken kadınlarda 2,72 avro olmaktadır. Türkiye’de erkeklerde 3,82 avro ve kadınlarda 3,87 avro olarak gerçekleştiği görülmektedir. Türkiye’de kadınların saat başına ücretlerin daha yüksek olduğu görülmekle birlikte AB ülkeleri ile kıyaslandığında saatlik kazanç oranları düşük olmaktadır.

Avrupa’da genel olarak cinsiyete göre saat başına ücret açığı yaklaşık %20 olmaktadırken ücretlilerin en üstteki %1’lik dilimde söz konusu açık yaklaşık %45’e kadar çıkmaktadır (ILO, 2016c). Çok kısa saatler çalışmak (20 saat veya daha azı) daha düşük kazançla sebep olmaktadır. Kısa süreli işlerde hem iş garantisi pek olmamakta hem de iyi bir kariyere daha az sahip olmaktadır (Eurofound, 2017b). Kısmen çalışma saatlerindeki farklılıktan dolayı erkeklerin geliri önemli ölçüde daha yüksek olmaktadır (Eurofound, 2017b). Daha düşük ücret ise kadınların ödenmeyen işlerde daha fazla sorumluluk almasını ve daha fazla kadının evde kalmasını desteklemektedir (EIGE, 2016). Çalışma sürelerindeki farklılık ücretlerde farklılaşmaya sebep olduğu için aşağıda Türkiye ve AB’de cinsiyetin haftalık ortalama çalışma saatleri verilmektedir.

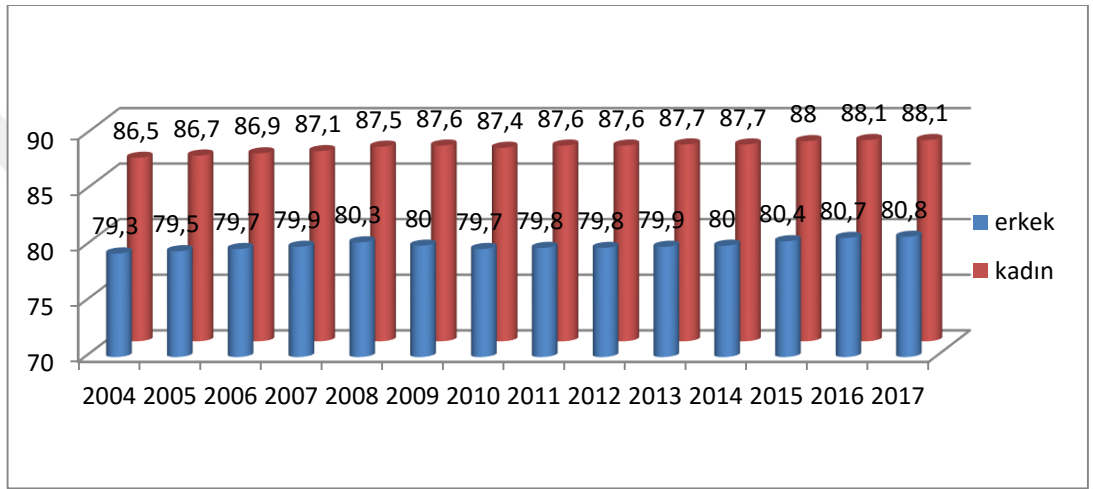
**Tablo 5.3: AB-28 ve Türkiye’de NUTS-2 Bölgelerinde Yaş ve Cinsiyete Göre Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri (2016 yılı)**

	AB		Türkiye	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>15-24</b>	29,8	34,1	42,5	49
<b>25-64</b>	34,2	40,9	41,4	49,4
<b>65-74</b>	23,4	29,9	37,5	41,8
<b>15 üzeri</b>	33,7	40	41,5	49,1

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [10.12.2017].

Tablo 5.3 incelendiğinde AB-28’de 15 yaş ve üzerinde haftalık çalışma saatleri erkeklerde 40 saat kadınlarda 33,7 saat olmaktadır. Türkiye’de 15 yaş ve üzerinde haftalık çalışma saatleri erkeklerde 49,1 saat kadınlarda 41,5 saat olmaktadır. Türkiye’de hem kadınların hem de erkeklerin çalışma saatleri AB-28 ülkesinden

fazla olmaktadır. Fakat hem Türkiye’de hem AB-28’de bütün yaş grubunda erkeklerin çalışma saati kadınlarda daha fazla olmaktadır. AB’de şekil 3.7’de 15 yaş üstü nüfusun işgücüne katılımı 2016 yılında kadınlarda %51,7 olarak gerçekleşmektedir. Türkiye’de ise şekil 4.6’da gösterildiği gibi kadınlarda 2016 yılı işgücüne katılım oranı %32,4 olmaktadır. Bir başka deyişle Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı AB’nin oldukça gerisinde yer almasına rağmen haftalık çalışma saati bakımından Türkiye AB’nin oldukça üstünde yer almaktadır. Bu yüzden bu durum Türkiye’de ücret eşitliğinin, AB ülkesinin çoğu üyesinden daha iyi seviyede olmasının sebeplerinden biri olabilir.

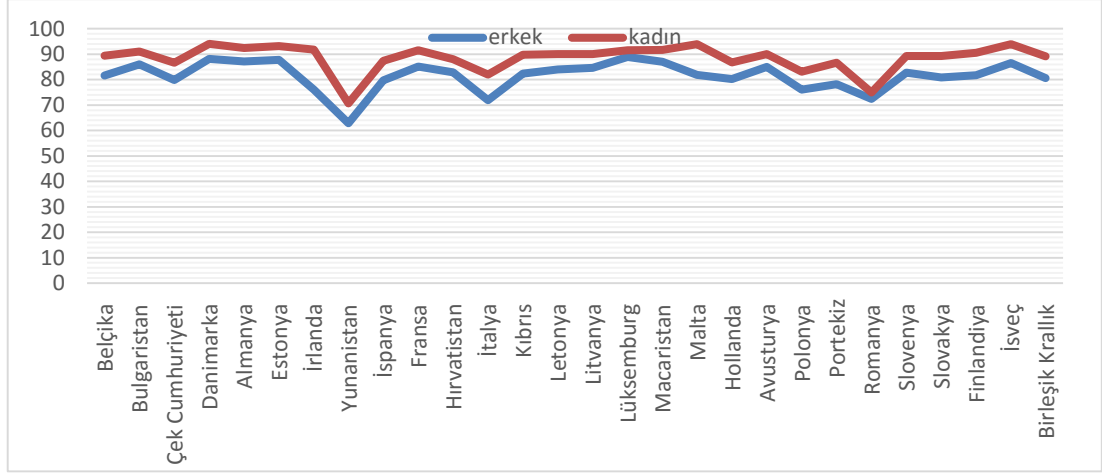


**Şekil 5.5: AB’de Ücretli ve Maaşlı (Yevmiyeli) Çalışan Oranı (%), 2004-2017**

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [25.12.2017].

Şekil 5.5 incelendiğinde AB’nde 2017 yılında her 100 erkekten 80,8’i ücretli ve maaşlı çalışmaktayken her 100 kadından 88,1’i ücretli ve maaşlı çalışmaktadır. Söz konusu alanda dönemlere bakıldığında ücretli ve maaşlı çalışan oranında küçük bir artış yaşandığı görülmekle birlikte ücretli ve maaşlı çalışan kadın oranının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu alanda AB’de erkeklerin aleyhine bir açık olduğu görülmektedir. AB’de ücretli ve maaşlı çalışan kadın ve erkek oranındaki açık erkeklerin aleyhine 2004 yılında %7,2 olmaktadırken 2017 yılında %7,3 olmaktadır. AB ülkelerinde zaman içerisinde ücretli ve maaşlı çalışan arasında açıkta çok küçük bir artış olduğu görülmektedir. AB üye ülkelerinde ise söz konusu alanda mevcut durumunu ayrıntılı bir şekilde göstermek için aşağıdaki şekle yer verilmektedir.

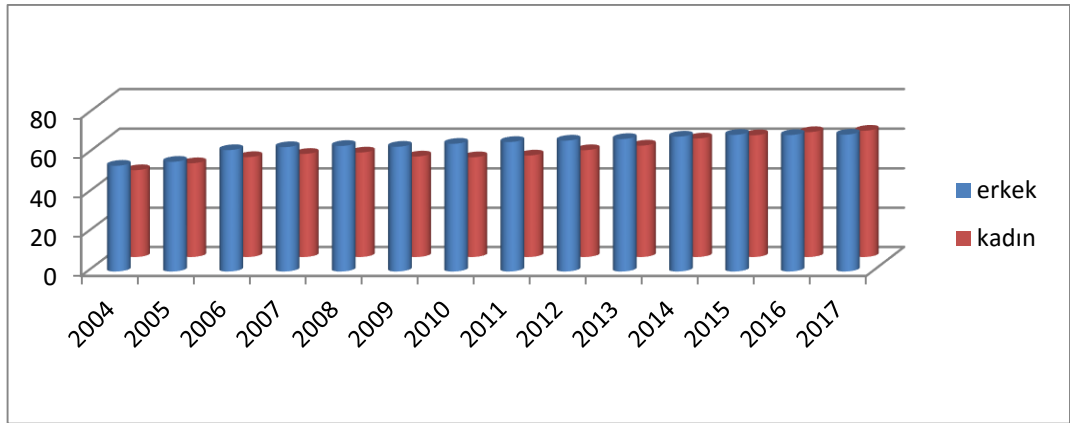




**Şekil 5.6: AB Üye Ülkelerinde Ücretli ve Maaşlı (Yevmiyeli) Çalışan Oranı (Kadın ve Erkeğin Yüzdesi Olarak), 2017 yılı**

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[25.12.2017].

Şekil 5.6’da AB üye ülkelerinde 2017 yılı ücretli ve maaşlı çalışan oranı verilmektedir. Erkeklerde ücretli ve maaşlı çalışan oranının en yüksek olduğu ülke %88,9 ile Lüksemburg kadınlarda %94,1 ile Danimarka olmaktadır. Ücretli ve maaşlı çalışan oranının en düşük olduğu ülke erkeklerde %62,9 ile Yunanistan kadınlarda %70,7 ile Yunanistan olmaktadır. AB ülkelerinde kadınların ücretli ve maaşlı çalışma oranları erkeklerden fazla olmaktadır.



**Şekil 5.7: Türkiye’de Cinsiyete Göre Ücretli ve Maaşlı Çalışan Oranı (%), 2004-2017**

The World Bank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[25.12.2017].

Şekil 5.7 incelendiğinde erkeklerin 2004 yılında %53,8'i 2017 yılında %69,5'i ücretli ve maaşlı çalışmaktadır. Kadınlar da ise 2004 yılında %44,2'si 2017 yılında %64,1'i ücretli ve maaşlı çalışmaktadır. Bir başka deyişle 2017 yılında her 100 kadından 64,1'i ücretli ve maaşlı çalışmaktayken her 100 erkekten 69,5'i ücretli ve maaşlı çalışmaktadır. Türkiye'de söz konusu dönemde ücretli ve maaşlı çalışan oranında artış yaşandığı görülmektedir. Fakat erkek oranının kadınlardan daha fazla olduğu görülse de bu açığın 2004 yılında erkeklerin lehine 9,6 olurken 2017 yılında 5,4'e düştüğü görülmektedir.

### 5.2.1. Farklı Yaş Gruplarında Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği

Farklı yaş gruplarında farklı istihdam düzeyine sahip olmak farklı yaş gruplarında ücret eşitsizliğine de sebep olabilmektedir. Bu olumsuz durum Avrupa'da yaşla ilgili önyargılar ve yaş ayrımcılığının olması ve kadının çocuk sahibi olacağı yıllarda part time işlerde çalışması ya da işgücü piyasasından ayrılmasından da kaynaklanmaktadır. Örneğin, 25-49 yaşlarda kadınların %61'i bakım sorumluluğu varken erkeklerde aynı yaş grubunda %39 olmaktadır. Bu olumsuz durum kadınların gelirlerini azaltmakta, emeklilik açığını genişletmekte ve yaşlandığında en yüksek fakirlik riski içinde yer almasına sebep olmaktadır (EIGE, 2017a).

**Tablo 5.4: AB Üye Ülkelerde Çeşitli Yıllarda Yaş Aralıklarına Göre Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%)**

	<25 yaş	25-34	35-44	45-54	55-64	65 yaş +
<b>Avusturya</b> ^	8,7	14,1	22,0	26,7	31,6	31,7
<b>Belçika</b>	-2.3	1.0	5.6	7.5	15.7	14.4
<b>Bulgaristan</b>	7.9	14.9	21.0	18.6	7.2	3.1
<b>Birleşik Krallık</b> ( <sup>2</sup> )	5,9	10,2	21,1	28,5	26,2	28,4
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	12.0	13.3	28.1	24.5	15.9	23.6
<b>Almanya</b> ^	5,9	11,9	21,9	28,4	27,7	17,0
<b>Danimarka</b>	6.0	11.1	16.5	18.3	16.3	11.3
<b>Yunanistan</b> ^^	-8,0	3,0	10,9	18,4	19,1	17,8
<b>İspanya</b> ( <sup>1</sup> )	5.7	6.6	11.5	19.0	21.1	45.3
<b>Fransa</b> ( <sup>1</sup> )	-3.2	8.7	13.2	19.2	21.7	30.1
<b>İtalya</b>	10.7	4.8	5.6	7.4	6.3	37,6
<b>Hırvatistan</b> ^^	6,3	1,1	10,0	9,1	-1,7	-0,9
<b>İrlanda</b> ^	7,3	2,5	12,0	18,7	24,6	28,4

	<25 yaş	25- 34	35- 44	45- 54	55-64	65 yaş +
<b>Lüksemburg<sup>^</sup></b>	-4,4	-5,0	0,5	9,7	16,7	30,8
<b>Malta<sup>^</sup></b>	0,5	5,8	13,2	14,0	9,0	20,0
<b>Kıbrıs</b>	4.9	-0.8	10.1	24.3	27.1	54.2
<b>Letonya</b>	13.0	15.8	22.8	15.9	14.8	16.8
<b>Litvanya</b>	13.9	16.7	20.3	11.4	11.4	14.2
<b>Macaristan</b>	3.3	9.1	19.2	16.2	9.4	19.2
<b>Hollanda</b>	2.9	1.2	10.5	20.9	21.6	17.8
<b>Polonya<sup>(1)</sup></b>	8.8	9.8	13.1	5.3	6.0	-4.9
<b>Portekiz</b>	9.1	8.5	15.1	23.9	23.3	43.4
<b>Romanya<sup>(2)</sup></b>	-1.1	1.1	6.6	4.9	2.8	17.5
<b>Slovenya</b>	7.8	7.1	10.1	11.8	5.9	0.3
<b>Slovakya</b>	12.1	14.1	24.6	22.1	17.7	21.2
<b>Finlandiya<sup>(1)</sup></b>	3.4	11.0	18.6	19.9	22.0	23.4
<b>İsveç</b>	6.1	9.4	15.6	17.2	16.1	16.3

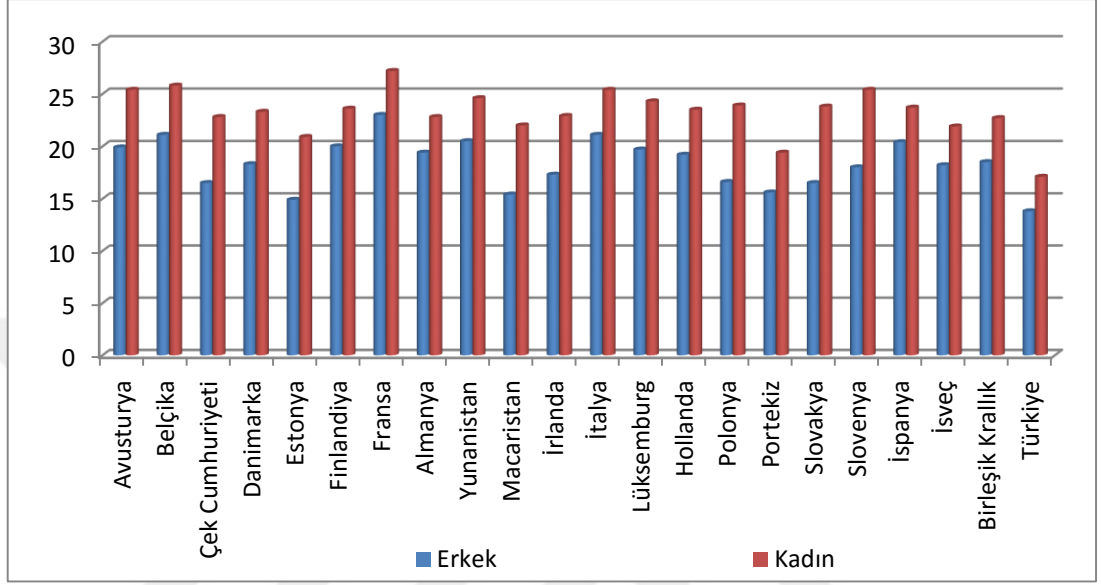
Not: <sup>^</sup> 2014 veri .<sup>^^</sup> 2010 veri.(<sup>1</sup>)geçici veri (<sup>2</sup>)tahmin edilen .

Eurostat.<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [29.11.2017].

Tablo 5.4'te AB üye ülkelerin de genellikle 2015 yılına ait verisi kullanılsa da bazı ülkelerin söz konusu yıla ait verisi olmadığından dolayı 2014 ve 2010 yılına ait verisi kullanılmıştır. Belirtilen yıllara ait yaş aralıklarına göre cinsiyete göre ücret eşitsizliği % olarak verilmektedir. Tablo 5.3 incelendiğinde yaş ilerledikçe cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin genel olarak arttığı görülmektedir. Verilen yıllar içinde Hırvatistan ve Polonya hariç yaşlandıkça cinsiyete göre ücret eşitsizliği önemli ölçüde artmaktadır.

AB-28 ülkelerinde kadınlar erkeklerden ortalama %16 daha az kazanmaktadır. Sektör ve meslekte ayırım, kadınların daha düşük ücretli işlerde daha fazla temsil edilmesi, part time işler, cinsiyete dayalı ayrımcılık ücret eşitsizliğine sebep olmakta ve bu ücret eşitsizliği yaşlılıkta artmakta ve emeklilikte cinsiyet eşitsizliği %39 olarak gerçekleşmektedir (EIGE, 2016). Cinsiyete bağlı ücret eşitsizliğinin işgücü piyasasında genç yaşlarda başlamakta fakat 40 yaşından büyük işçilerde bu fark daha da artmaktadır (ILO, 2016c). Çoğu Avrupa devletinde emekli aylığı full time istihdama devam etmesine bağlı olmaktadır. Kadınlar yaşam boyunca ödenmeyen bakım işlerine daha fazla zaman ayırmakta ve çalışma hayatları erkeklerden ortalama 5 yıl daha kısa olmaktadır. Bu yüzden kadınlar yaşlandığında daha fazla risk oranı ile karşılaşmaktadır. Aynı zamanda erkeklerin emekli maaşı tüm Avrupa

devletlerinde kadınların emekli maaşından daha yüksek olmaktadır (EIGE, 2017a). Ücret eşitsizliği kişinin işsiz kalmadan önceki kişinin geliriyle alakalı olan işsizlik yardım ödemesini de etkilemektedir. Batı Almanya’da kadınlar erkeklerin (benefit level) yardım parasının %82,2’sini almaktadır. 2004 yılında ortalama işsizlik yardım ödemesi erkeklerin %66,2’si olmaktadır (Dribbusch, 2006).



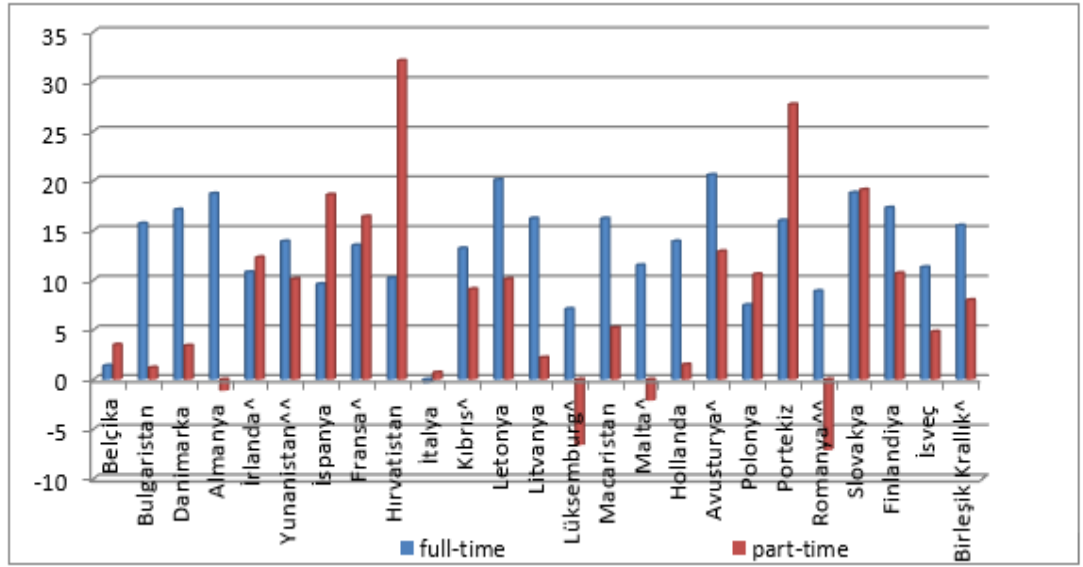
**Şekil 5.8: Seçili AB Üye Ülkelerde ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdamda Beklenen Emeklilik Yılı, 2014 yılı**

OECD.Stat. <http://stats.oecd.org/index.aspx?quervid=54758#>[03.12.2017].

Şekil 5.8’de 2014 yılında seçili AB üye ülkelerinde ve Türkiye’de istihdamda cinsiyete göre beklenen emeklilik yılları verilmektedir. Şekile bakıldığında verilen bütün AB üye ülkeleri ve Türkiye’de kadınların emeklilikte beklenen yıl sayısı erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Beklenen emeklilik yılının en yüksek olduğu ülke erkeklerde 23 yıl ile kadınlarda 27,2 yıl ile Fransa ve en düşük olduğu ülke erkeklerde 14,9 ile Estonya kadınlarda 19,4 ile Portekiz olmaktadır. Türkiye’de ise söz konusu alanda yıl sayısı erkeklerde 13,8 kadınlarda 17,1 olarak gerçekleşmektedir. Şekilde de görüldüğü gibi Türkiye ve seçili AB ülkeleri kıyaslandığında hem kadınlarda hem de erkeklerde beklenen yıl sayısı bütün AB üye ülkelerden daha az olmaktadır.

Kadınların part time işlerde daha fazla çalışıyor olması kariyer ilerlemesi, eğitim olanakları, emeklilik hakkı ve işsizlik parası olmak üzere hepsi cinsiyete göre ücret eşitsizliğini etkilemektedir (European Commission Justice, 2011c). Kadın işçilerin

erkek işçilere göre daha düşük gelir elde etmesi kadın çalışanların ağırlıklı olarak part time işlerde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. AB'ye üye olan ülkelerde part time çalışma oranı dünyanın diğer bölgelerine kıyasla yüksek olmaktadır. AB'ye yeni katılan üye ülkelerde dahil olmak üzere AB üyesi bütün ülkelerde part time çalışılan işlerde kadın işçi erkek işçiden daha fazla ezici çoğunluğa sahip olmaktadır (Akpınar, 2005). AB'de part time çalışma oranları bölüm 3.17'de ve Türkiye'de part time çalışma oranları 4.16'da verilmektedir. Aşağıdaki şekilde ise full time ve part time işlerde cinsiyete göre ücret eşitsizliğine bakılmaktadır.



**Şekil 5.9: Seçili AB Ülkelerinde Çeşitli Yıllarda Full Time ve Part Time İşlerde Ayarlanmamış Formda Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği, NACE Rev.2 Aktivite, Yapısal Kazanç Anket Methodolojisi (%)**

Not: sembol yok 2015 yılı, ^ 2014 veri, ^^ 2010 veri.

Eurostat. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpr2wt&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpr2wt&lang=en). [29.1 1.2017].

Şekil 5.9'da genelde 2015 yılına ait veriler kullanılsa da bazı ülkelerin söz konusu yıla ait verisi olmadığından dolayı 2010 ve 2014 yılına ait veriler de kullanılmıştır. AB üye ülkelerde full time ve part time işlerde cinsiyete göre ücret eşitsizliği % olarak gösterilmektedir. Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi full time işlerde cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en yüksek olduğu ülkeler %20,6 ile Avusturya olmaktadır. Bir başka deyişle Avusturya'da full time işlerde erkeğin kazandığı 1£ için kadın 79,4 cent kazanmaktadır. Avusturya'yı %20,1 ile Letonya %18,8 ile Slovakya %18,7 ile Almanya %17,3 ile Finlandiya %17,1 ile Danimarka %16,2 ile

Litvanya ve Macaristan %15,5 ile Birleşik Krallık takip etmektedir. AB’ de arasında full time işlerde cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en az görüldüğü üye ülkeler -%0,4 ile İtalya olmaktadır. Başka deyişle İtalya’da full time işlerde erkeğin kazandığı 1 £ için kadın 100,4 cent kazanmaktadır. İtalya’yı %1,4 ile Belçika %7,1 ile Lüksemburg %7,5 ile Polonya %8,9 ile Romanya ve %9,6 ile İspanya takip etmektedir. Part time işlerde cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en çok görüldüğü üye ülke %31,1 ile Hırvatistan olmaktadır. Başka deyişle Hırvatistan’da part time işlerde erkeğin kazandığı 1£ için kadın 68,9 cent kazanmaktadır. Hırvatistan’ı %27,7 ile Portekiz %19,1 ile Slovakya %18,6 ile İspanya %16,4 ile Fransa takip etmektedir. Part time işlerde cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en az görüldüğü ülke -%7,1 ile Romanya olmaktadır. Başka deyişle Romanya’da part time işlerde erkeğin kazandığı 1£ için kadın 107,1 cent kazanmaktadır. Romanya’yı -%6,6 ile Lüksemburg -%2,1 ile Malta -%1,1 ile Almanya %0,7 ile İtalya %1,5 ile Hollanda ve %2,2 ile Litvanya takip etmektedir.

Daha uzun süreli part-time iş kişinin kariyer hayatını ve fakirlik riskini olumsuz olarak etkilemektedir. Part time işlerde çalışanların sadece çalışma sürelerinin kısa olmasından dolayı değil aynı zamanda işlerin daha az istikrarlı ve işsizlik sigortası sistemlerine dahil olma olasılığı daha düşük olmasından dolayı fakirlik riski daha fazla olmaktadır (Fagan ve diğ., 2013). AB’de tüm kadınlar onların yaşamlarında daha çok istikrarsız bir şekilde risk oranı ile karşılaşmaktadır. Kadınların %27’sine erkeklerin %15’ine ya çok az ödenmekte ya da çok az çalışmakta ve çok az iş güvenliğine sahip olmaktadır. En büyük cinsiyet farklılığı ödemede görülmektedir. 5 kadından biri ve 10 erkekten biri en düşük ücretli grubu oluşturmaktadır (EIGE, 2017c).

Türkiye’de kadınların büyük bir oranın kayıt dışı çalıştığı bilinmektedir. Dolayısıyla emeklilik içinde gerekli olan prim ya yeteri kadar yatırılmamakta ya da hiç yatırılmayabilmektedir (Erol, 2015). Cinsiyete göre ücret eşitsizliği kadınların yaşamları boyunca daha az kazandığı anlamına gelmektedir. Bu ise yaşlılıkta fakirlik riski ve daha düşük emeklilik ile sonuçlanmaktadır (European Commission Justice, 2011c). Kadınların fakirlik riski özellikle yaşlı kadınlarda ve yalnız annelerde erkeklerden daha yüksek olmaktadır (EC, 2004).

AB'ye üyelik süreci, Türkiye'nin fakirlik ve sosyal dışlanma ile mücadele etmesini gerektirmektedir (Buğra, 2012). Erkeklerle kadınlar arasında eşitlik sağlanması genel olarak ekonomiye ve topluma fayda sağlayacaktır. Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının kapatılması fakirlik düzeylerini azaltmaya ve ömürleri boyunca kadın kazançlarını arttırmaya yardımcı olacaktır. Bu sadece kadınların çalışma hayatları boyunca fakirlik içine düşme riskini ortadan kaldırmakla kalmaz aynı zamanda emeklilikte fakirlik tehlikesini de azaltır (European Commission Justice, 2011c).

### 5.2.2. Kamu ve Özel Sektörde Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği

Genellikle kamu sektöründe ücret eşitsizliğinin daha az olacağı varsayılmaktadır. Kamu sektöründe ağırlıklı olarak kadın istihdam edilmektedir (Council of The European Union, 2010). AB'de özel sektörde kadınlar erkeklerden %24 daha az kazanmaktadır (EC, 2004).

**Tablo 5.5: AB üye ülkelerinde Çeşitli Yıllar Kamu ve Özel Sektörde Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%)**

	Kamu	Özel
Belçika	0.4	9.6
Bulgaristan	22.5	13.5
Çek Cumhuriyeti	20.8	23.4
Danimarka	11.9	15.0
Almanya <sup>(1)</sup>	13.4	24.6
İspanya <sup>(1)</sup>	13.3	17.8
İtalya	2.9	19.0
Kıbrıs	-6.8	23.4
Letonya	19.4	14.2
Litvanya	14.4	17.5
Macaristan	13.5	13.4
Hollanda	13.0	21.8
Polonya <sup>(1)</sup>	3.9	17.9
Portekiz	13.6	22.8
Romanya <sup>(2)</sup>	12.2	6.0
Slovenya	11.1	7.8
Slovakya	13.4	20.9
Finlandiya <sup>(1)</sup>	19.0	17.2
İsveç	11.7	12.2
İrlanda <sup>^</sup>	9,6	19.7
Yunanistan <sup>^^</sup>	16,4	17.3

	Kamu	Özel
<b>Fransa<sup>^</sup></b>	20,1	15.3
<b>Hırvatistan<sup>^^</sup></b>	12,6	6.3
<b>Lüksemburg<sup>^</sup></b>	-0.4	12.7
<b>Malta<sup>^^</sup></b>	-1.3	11.9
<b>Avusturya<sup>^</sup></b>	20,1	22.6
<b>Birleşik Krallık ( <sup>2</sup> )</b>	24,3	24

Not: <sup>^</sup> 2014 veri. <sup>^^</sup> 2010 veri. Geçici veri (provisinal data) Tahmin edilen.

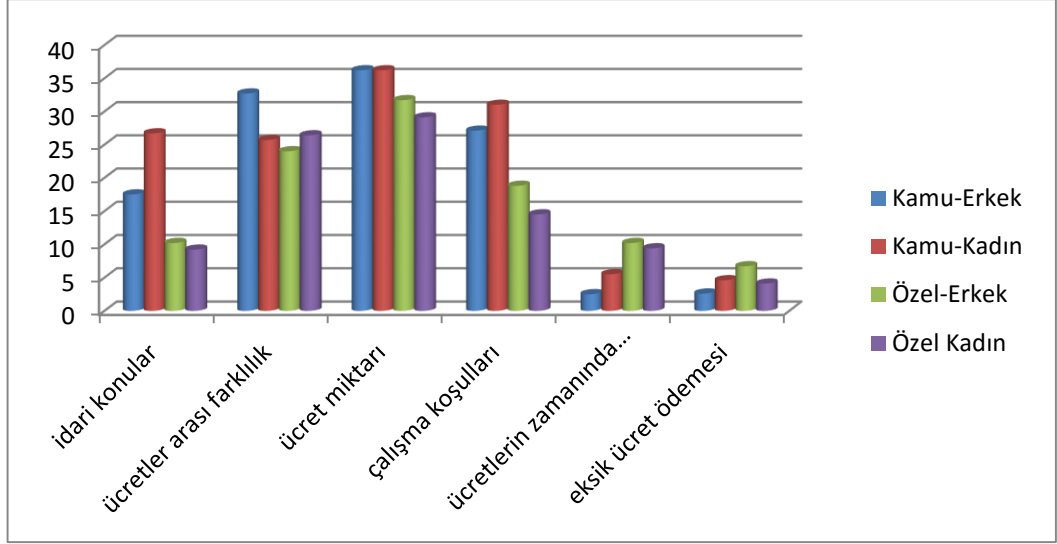
Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [29.11.2017].

Yukarıdaki tablo 5.5'te genelde 2015 yılına ait veriler kullanılsa da bazı ülkelerin verisi olmadığından dolayı 2014 ve 2010 yılına ait veriler kullanılmıştır. Yukarıdaki tablodan hareket ile üye ülkeler arasında kamu sektöründe cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en az olduğu ülkeler -%6,8 ile Kıbrıs olmaktadır. Bir başka deyişle 2015 yılında kamu sektöründe erkeğin aldığı 1 £ (100 cent) için kadın 106,8 cent kazanmaktadır. Kıbrıs'ı -%1,3 ile Malta -%0,4 ile Lüksemburg %0,4 ile Belçika ve %2,9 ile İtalya takip etmektedir. Kamu sektöründe cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en fazla olduğu ülke ise %24,3 ile Birleşik Krallık olmaktadır. Bir başka deyişle Birleşik Krallık'ta erkeğin kazandığı 1 £ için kadın 75,7 cent almaktadır. Birleşik Krallığı %22,5 ile Bulgaristan %20,8 ile Çek Cumhuriyeti %20,1 ile Fransa ve Avusturya %19,4 ile Letonya ve %19 ile Finlandiya takip etmektedir. Özel sektörde cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en az olduğu üye ülke %6 ile Romanya olmaktadır. Bir başka deyişle Romanya'da özel sektörde erkeğin kazandığı her 1 £ için kadın 94 cent kazanmaktadır. Romanya'yı %6,3 ile Hırvatistan %7,8 ile Slovenya %9,6 ile Belçika ve %11,9 ile Malta takip etmektedir. Özel sektörde cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en fazla olduğu ülke %24,6 ile Almanya olmaktadır. Bir başka deyişle Almanya'da özel sektörde erkeğin kazandığı 1 £ için kadın 75,4 cent kazanmaktadır. Almanya' yı %24 ile Birleşik Krallık %23,4 ile Çek Cumhuriyeti ve Kıbrıs %22,8 ile Portekiz %22,6 ile Avusturya takip etmektedir. Tabloya bakıldığında AB üye ülkelerinin çoğunda özel sektörün kamu sektörüne göre cinsiyete göre ücret eşitsizliği daha fazla olsa da ikisi arasında kesin bir yorum yapmak ya da ilişki kurmak oldukça zor görünmektedir. Örneğin Hırvatistan'da cinsiyete göre ücret eşitsizliği özel sektörde %6,3 olmaktadırken kamuda %12,6 olmaktadır. Aynı durum Slovenya içinde geçerli olmakta yani özel sektörde cinsiyete göre ücret eşitsizliği nispeten az olurken kamu da iki haneli rakamları bulmaktadır. Kıbrıs'ta cinsiyete



göre ücret eşitsizliği kamuda -%6,8 olmaktadırken özel sektörde %23,4 olmaktadır. Bir başka deyişle Kıbrıs'ta cinsiyete göre ücret eşitsizliğinde özel ve kamu sektöründe ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Söz konusu durum Lüksemburg, Malta, İtalya ve Polonya içinde geçerli olmaktadır. Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, İspanya, Letonya, Litvanya, Hollanda, Portekiz, Romanya, Slovakya, İrlanda, Fransa'da her iki sektörde de cinsiyete göre ücret eşitsizliği her iki sektör içinde fazla olduğu görülmektedir. Belçika'da ise nispeten her iki sektörde cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin düşük olduğu görülmektedir. Macaristan, Finlandiya, İsveç, Yunanistan, Avusturya ve Birleşik Krallık'ta cinsiyete göre ücret eşitsizliği hemen hemen her iki sektör içinde aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

Türkiye'de 2015 yılı kamuda çalışan erkek sayısı 8 290 kadın sayısı 1 156 olmaktadırken özelde çalışan erkek sayısı 620 502 kadın sayısı 259 692 olmaktadır. Toplamda ise 2015 yılı toplam çalışan erkek sayısı 628 792 kadın sayısı 260 848 olmaktadır (İŞKUR, 2015). Türkiye'de kırsal ve kentsel kesimde kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılığı incelemek için TÜİK'in 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) mikro veri seti kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kamu sektöründe çalışan erkeklerin en fazla gelire özel sektörde çalışan kadınların ise en düşük gelire sahip olduğu bulunmuştur (Çelik, Selim, 2014). Türkiye'de ücret eşitsizliği özel sektörde çalışan kadınların karşılaştığı en ciddi sorunlardan biri olmaktadır. Özel sektörde erkeklerin kadınlara göre nispeten daha yüksek ücret aldığı bilinmektedir (Korkmaz, Korkut, 2012).



**Şekil 5.10: Türkiye’de Kamu ve Özel Sektörde Ücretli Olarak Çalışanların İşe İlişkin Sorunları (%), 2014 yılı**

Yaşam Memnuniyeti Araştırması.2006-2014’dan aktaran TÜİK. 2015b. **Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014.** 94.

Yukarıdaki şekil 5.10’da Türkiye’de 2014 yılı kamu ve özel sektörde çalışanların işe ilişkin sorunları % olarak verilmektedir. Kamuda ücret miktarını sorun olarak belirten erkek ve kadınların oranı %36,2 olarak gerçekleşirken bu oran özel sektörde çalışan erkeklerde %31,7 ve kadınlarda %29,1 olmaktadır. Kamuda ücretler arası farklılık ile ilgili sorun olduğunu belirten erkek oranı %32,7 kadın oranı %25,7 bu oran özel sektördeki erkekler de %24 ve kadınlarda %26,4 olarak gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle özel sektörde çalışan erkekler ücret miktarı ile ilgili daha fazla sorun olduğunu belirtirken özel sektörde ücret farklılığı hakkında sorun olduğunu belirten kadın oranı daha fazla olduğu görülmektedir.

### 5.2.3. Cinsiyetin Ekonomik Faaliyete Göre Ücret Eşitsizliği

AB’nin amaçlarından birisi işgücü piyasasında kadınların katılımını arttırmaktır. AB-28’de söz konusu amacı başarmak için en etkili yolun %42 ile kadınlara aynı iş için erkeklerle aynı ücreti vermek olduğuna inanılmaktadır. AB-28 ülkeleri içerisinde bu yöntemin en etkili yöntem olduğunu iddia eden ülke %70 ile İsveç olmaktadır. Bu yöntemin en az etkili olduğunu iddia eden ülke ise %27 ile Bulgaristan ve Romanya olmaktadır (EC, 2015d).

**Tablo 5.6: AB Üye Ülkelerde NACE REV 2’de Ekonomik Faaliyete Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2015 Yılı**

	B	C	D	E	F	G	H	I	J
<b>Belçika</b>	-1.2	6.2	22.4	-2.0	-6.9	12.1	5.6	5.4	11.8
<b>Bulgaristan</b>	18	26.2	9.4	20.0	-10.7	15.7	4.2	11.8	19.2
<b>Çek Cum.</b>	16.3	27.3	16.1	4.0	9.9	27.7	1.6	7.6	32.5
<b>Danimarka</b>	17.1	10.9	19.8	3.5	10.6	18.5	10.5	3.7	17.3
<b>Almanya</b>	0.2 <sup>p</sup>	25.5 <sup>p</sup>	22.7 <sup>p</sup>	4.6 <sup>p</sup>	13.6 <sup>p</sup>	23 <sup>p</sup>		9.2 <sup>p</sup>	25 <sup>p</sup>
<b>Estonya</b>	32.9	30.4	17.6	11.5	19.5	37.7	4.7	14.0	25.5
<b>İrlanda</b>	:	:	:		:	:	:	:	:
<b>Yunanistan</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>İspanya</b>	-9.8 <sup>p</sup>	19.1 <sup>p</sup>	17.3 <sup>p</sup>	13.5 <sup>p</sup>	-3.5 <sup>p</sup>	21.8 <sup>p</sup>	12 <sup>p</sup>	12.1 <sup>p</sup>	13.7 <sup>p</sup>
<b>Fransa</b>	13.9 <sup>p</sup>	14.1 <sup>p</sup>	11.6 <sup>p</sup>	3.6 <sup>p</sup>	-5.7 <sup>p</sup>	15.4 <sup>p</sup>	-0.1 <sup>p</sup>	7.4 <sup>p</sup>	11.8 <sup>p</sup>
<b>Hırvatistan</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>İtalya</b>	:	15	:	:	:	:	6.9	12.7	17.4
<b>Kıbrıs</b>	30.3 <sup>u</sup>	29.2	2.8 <sup>u</sup>	-6.5 <sup>u</sup>	9.2	23.5	30.6	15.8	13.5
<b>Letonya</b>	14.2	18.9	20.6	15.8	3.0	23.4	3.5	14.1	10.9
<b>Litvanya</b>	5.2	26.2	9.3	15.8	3.0	24	-6.8	13.9	29.5
<b>Lüksemburg</b>		15.3	-1.6	-4.9	-0.6	21.9	6.4	12.2	19.0
<b>Macaristan</b>	:	19.9	16.5		-18.7	16.6	-4.1	13.8	22.0
<b>Malta</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>Hollanda</b>	18.7	19.3	17	2.2	13.0	25.9	10.9	12.7	18.4
<b>Avusturya</b>	13.6	22.7	19.5	8.8	8.0	22.9	8.1	5.8	22.7
<b>Polonya</b>	21.5 <sup>p</sup>	20.9 <sup>p</sup>	1.7 <sup>p</sup>	-0.4 <sup>p</sup>	-11.4 <sup>p</sup>	28.8 <sup>p</sup>	-2.8 <sup>p</sup>	11.9 <sup>p</sup>	25.5 <sup>p</sup>
<b>Portekiz</b>	-18.6	31.6	5.1	-8.8	-7.1	20.9	17.7	17.9	11.1
<b>Romanya</b>	-12.9 <sup>e</sup>	17.9 <sup>e</sup>	2.3 <sup>e</sup>	-2.6 <sup>e</sup>	-24.2 <sup>e</sup>	13 <sup>e</sup>	-8,7 <sup>e</sup>	5.2 <sup>e</sup>	19.1 <sup>e</sup>
<b>Slovenya</b>	15.9	14.3	-0.8	-9.8	-20.9	16.2	-18.0	8.3	16.2
<b>Slovakya</b>	14.0	26.8	7.1	-8.1	4.2	29.3	5.2	13.6	27.7
<b>Finlandiya</b>	12.2 <sup>p</sup>	10.2 <sup>p</sup>	13.6 <sup>p</sup>	2.2 <sup>p</sup>	3.0 <sup>p</sup>	20.8 <sup>p</sup>	7.7 <sup>p</sup>	9.3 <sup>p</sup>	13.5 <sup>p</sup>
<b>İsveç</b>	3.8	5.0	8.4	-2.2	2.4	14.5	-1.0	6.1	10.6
<b>Birleşik Krallık</b>	3.8 <sup>e</sup>	19.1 <sup>e</sup>	21.5 <sup>e</sup>	-1.2 <sup>e</sup>	15.0 <sup>e</sup>	23.7 <sup>e</sup>	7.2 <sup>e</sup>	11.2 <sup>e</sup>	16.8 <sup>e</sup>

**Tablo 5.5 –devam**

	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
<b>Belçika</b>	20.2	3.6	15.3	9.1	:	3.0	-0.6	1.1	22.3
<b>Bulgaristan</b>	22.5	10.8	9.3	-26.8	6.3	15.5	31.7	7.9	6.6
<b>Çek Cum.</b>	40.9	10.5	24.8	6.7	13.2	25.3	27.8	14.2	32.2
<b>Danimark</b>	20.0	9.4	20.6	3.4	7.3	5.7	8.9	9.0	9.6
<b>a</b>									
<b>Almanya</b>	28.8 <sup>p</sup>	14.1 <sup>p</sup>	30.7 <sup>p</sup>	14.8 <sup>p</sup>		12.5 <sup>p</sup>	21.6 <sup>p</sup>	31.9 <sup>p</sup>	21.4 <sup>p</sup>
<b>Estonya</b>	35.4	14.5	25.5	10.8	6.1	21.6	29.1	19.3	8.4
<b>İrlanda</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>Yunanista</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>n</b>									
<b>İspanya</b>	18.1 <sup>p</sup>	18.0 <sup>p</sup>	19.8 <sup>p</sup>	14.6 <sup>p</sup>	6.6 <sup>p</sup>	7.9 <sup>p</sup>	22.0 <sup>p</sup>	17.2 <sup>p</sup>	12.5 <sup>p</sup>
<b>Fransa</b>	30.7 <sup>p</sup>	11.7 <sup>p</sup>	22.4 <sup>p</sup>	9.3 <sup>p</sup>	11.7 <sup>p</sup>	19.1 <sup>p</sup>	14.9 <sup>p</sup>	30.3 <sup>p</sup>	18.3 <sup>p</sup>
<b>Hırvatista</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>n</b>									
<b>İtalya</b>	22.0	:	29.1	13.5	:	:	30.1	:	10.9
<b>Kıbrıs</b>	24.9	9.6 <sup>u</sup>	34.8	10.5	12.6	7.0	12.9	63.3 <sup>u</sup>	32.2 <sup>u</sup>
<b>Letonya</b>	29.4	18.7	14	8.7	-3.8	1.2	22.1	17.8	-1.8
<b>Litvanya</b>	38.5	14.5	17.4	14.1	2.0	2.5	34.3	12.5	20.0
<b>Lüksemburg</b>	23.1	20.6	25.1	14.0	:	3.9	0.1	13.9	31.7
<b>Macarista</b>	23.9	0.6	12.1	7.0	4.2	11.7	16.0	15.9	23.1
<b>n</b>									
<b>Malta</b>	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<b>Hollanda</b>	29.1	17.2	23.9	10.2	3.2	11.3	21.8	21.0	17.6
<b>Avustury</b>	30.5	27.7	31.2	20.1	:	24.1	12.8	26.4	27.8
<b>a</b>									
<b>Polonya</b>	36.7 <sup>p</sup>	14.5 <sup>p</sup>	19.2 <sup>p</sup>	-0.8 <sup>p</sup>	16.0 <sup>p</sup>	5.1 <sup>p</sup>	17.4 <sup>p</sup>	9.7 <sup>p</sup>	30.2 <sup>p</sup>
<b>Portekiz</b>	23.8	18.3	19.7	24	:	10.6	28.3	43.5	27.8
<b>Romanya</b>	24.2 <sup>e</sup>	4.9 <sup>e</sup>	0.6 <sup>e</sup>	-27.9 <sup>e</sup>	0.6 <sup>e</sup>	2.2 <sup>e</sup>	6.8 <sup>e</sup>	14.2 <sup>e</sup>	16.2 <sup>e</sup>
<b>Slovenya</b>	22.9	-3.9	-1.7	7.8	3.4	13.6	20.9	15.7	28.8
<b>Slovakya</b>	37.5	23.1	14.6	8.7	22.9	14.7	26.2	19.6	-6.5
<b>Finlandiya</b>	32.5 <sup>p</sup>	19.0 <sup>p</sup>	15.2 <sup>p</sup>	13.1 <sup>p</sup>	16.3 <sup>p</sup>	15.2 <sup>p</sup>	26.0 <sup>p</sup>	10.2 <sup>p</sup>	16.8 <sup>p</sup>
<b>İsveç</b>	26.3	7.1	16.9	5.3	6.6	10.1	12.0	7.4	8.1
<b>Birleşik Krallık</b>	37.2 <sup>e</sup>	22.6 <sup>e</sup>	25.8 <sup>e</sup>	11.2 <sup>e</sup>	12.4 <sup>e</sup>	20.2 <sup>e</sup>	26.6 <sup>e</sup>	37.5 <sup>e</sup>	19.2 <sup>e</sup>

p: geçici e: tahmini u: düşük güvenilirlik

Eurostat.2015. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [30.11.2017].

Ekonomik faaliyete göre cinsiyete göre ücret eşitsizliği de farklılaşmakta ve bu durum Tablo 5.6'da gösterilmektedir. Başka deyişle farklı ekonomik faaliyetlerde cinsiyete göre farklı ücret verilmektedir. Söz konusu bu durum cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin sebeplerinden biri olabilir. Yukarıda K ile gösterilen finans ve sigorta

sektörüne bakıldığında cinsiyete dayalı ücret farkının genel olarak oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Söz konusu sektörde en yüksek ücret eşitsizliği %40,9 ile Çek Cumhuriyeti'nde en az ise %18,1 ile İspanya'da gözükmektedir. Bir başka deyişle erkekler kadınlardan Çek Cumhuriyeti'nde %40,9 daha fazla kazanmakta en düşük olan İspanya'da bile erkekler kadınlardan %18 daha fazla kazanmaktaydı. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri içeren bir örneklemden elde edilen betimleyici istatistikler her durumda üniversite diplomasının yüksek ücreti garanti etmediğini gayrimenkul ve finans sektörlerinin yüksek ücretliler arasında nispeten ağırlık taşıdığını göstermektedir. Söz konusu alanda yüksek ücret basamaklarına çıkıldıkça kadın oranı azalmaktadır (ILO, 2016c). Fakat negatif cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gösteren AB üye ülkeleri de bulunmaktadır. B ile gösterilen maden ve taş ocağı sektöründe cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği oldukça farklılık göstermektedir. Tabloda da görüldüğü gibi %32,9 (Estonya) gibi cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği varken %-18,6 (Portekiz) gibi eşitsizlikte vardır.

**Tablo 5.7: Türkiye’de 12 Ay Çalışanların NACE. Rev. Ekonomik Faaliyete Göre Cinsiyete Göre Aylık Ortalama Brüt Ücretleri ve Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010 (devam)**

	Ücretli Çalışan Oranı %		Aylık Ortalama Brüt Ücret		Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı (%)
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	
<b>B</b>	2.6	1.0	1 948	2 362	-21,2
<b>C</b>	31.9	20.5	1 596	1 369	14,2
<b>D</b>	2.1	0.7	3 279	2 761	15,8
<b>E</b>	2.6	0.9	2 320	2 083	10,21
<b>F</b>	3.1	2.2	1 631	1 476	9,5
<b>G</b>	17.8	17.1	1 521	1 719	-13,0
<b>H</b>	7.8	5.4	1 731	2 032	-17,3
<b>I</b>	4.6	3.0	1 334	1 266	5,1
<b>J</b>	5.7	5.8	3 180	3 144	1,13
<b>K</b>	5.0	13.7	3 048	3 093	-1,47
<b>L</b>	0.4	0.4	2 010	2 084	-3,68
<b>M</b>	4.4	8.6	3 257	2 647	18,73
<b>N</b>	5.3	5.7	1 152	1 221	-5,99
<b>P</b>	1.6	4.0	2 140	2 406	-12,43
<b>Q</b>	1.7	7.2	2 387	1 682	29,53
<b>R</b>	1.4	1.4	1 944	1 943	0,05
<b>S</b>	2.0	2.4	1 852	1 700	8,21

TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması (Structure of Earnings Survey) 2010 (Ankara, 2012, 91-92) den uyarlandı.

Tablo 5.7’de görülen durum Türkiye’de de görülmekte ve ekonomik faaliyetlere göre ücret eşitsizliği cinsiyetler arasında farklılaşmaktadır. Tablo 5.6’da Türkiye’de 12 ay çalışanların NACE. Rev. ekonomik faaliyete göre cinsiyetin aylık ortalama brüt ücretleri ve cinsiyete dayalı ücret farkı % olarak verilmektedir. Tablodanda görüldüğü gibi negatif değer alan ücret eşitsizliği olduğu gibi pozitif değer alan ücret eşitsizliği de bulunmaktadır.

Araştırmalar göstermektedir ki eşit olan aynı karakteristik yapısında bile (aynı hizmet süresi, aynı yaş, aynı sektörde çalışma, aynı meslek ve aynı eğitim seviyesinde vb) kadınlar genellikle daha az kazanmaktadır (EIGE, 2016). Aşağıda cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin sebepleri ayrıntılı olarak bahsedilmektedir.

### **5.3. Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği Sebepleri**

Eğitim, deneyim ve verimlilik, işgücü piyasasında ayrışma, iş ve özel yaşam dengesi, kreş ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersiz olması, cinsiyet ayrımcılığı, kadının işinin değersiz görülmesi, iş yerinde ayrımcılık, işyeri kültürü, pazarlık gücü ve hükümet düzenlemeleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve boyutunu etkilemektedir. Söz konusu bu sebeplerin cinsiyete göre ücret eşitsizliğine olan etkileri aşağıda ayrıntılı olarak bahsedilmektedir.

#### **5.3.1. Eğitim (Beşerî Sermaye Gücü)**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği için en yaygın kullanılan arz-yanlı açıklama beşeri sermaye teorisi olmaktadır. Teori kısaca şunu varsaymaktadır: Eğer kadın ve erkek beşeri sermayenin farklı seviyelerine sahipse, özellikle eğitimde, ücretin farklı seviyede olması kabul edilebilir (Doğan, 2011). Beşeri sermaye faktörü eğitim ve hizmet yılını kapsamaktadır (Tijdens, Van Klaveren, 2012). Daha yüksek eğitim seviyesi, kadınların ücretlerini doğrudan etkilemektedir. Aynı zamanda daha yüksek eğitim daha fazla süre kadının işgücüne katılımı için teşvikini arttırmada etkili olmaktadır. Bu ise dolaylı olarak beşerî sermaye aracılığıyla kadının ücretlerini arttırmaktadır (Polocek, Xiang, 2014).

TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketinden veriler alınarak 15 yaş üstü fertlerin faaliyet karşılığı elde etmiş olduğu gelirler baz alınmıştır. Gelirler farklı eğitim seviyesine göre kategorize edilmiştir. Bu verilerden hareket ile Theil indeksi hesaplanmış daha

sonra genişletilmiş entropi yöntemiyle gelir eşitsizliği hesaplanmıştır. Elde edilen sonuca göre eğitim grupları arasındaki gelir eşitsizlikleri toplam gelir eşitsizliğinin %80'ini açıkladığı bulunmuştur. Başka deyişle Türkiye'deki eğitim seviyeleri arasındaki farklılık gelir dağılımı üzerinde oldukça olumsuz sonuç oluşturmaktadır (Palaz ve diğ., 2013, 12).

Türkiye'de eğitim çok önemli olmakla birlikte özellikle kadının eğitimi Türkiye'de kadın ve erkek arasında daha eşitlikçi ücret yapısını sağlamak için çok önemli olmaktadır. Doğan (2011), Türkiye için yaptığı çalışmada eğitimin cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bölümünü açıkladığını belirtmektedir. İşgücü piyasasındaki kadınlarda eğitim seviyesi önemli derecede yüksektir. Ayrıca daha önceki bulguların aksine, eğitim çoğu eğitim düzeyindeki kadınlar için daha yüksek getiri sağladığını bulmuştur. Eğitim kadınların daha yüksek beşerî sermaye yetisi ve bunun işgücü piyasasında daha yüksek getiri sağlamasından dolayı ücret eşitsizliğinin en önemli bileşeni olmaktadır. Human Capital Based Wage Regression modeline göre kadınlar için eğitimin getirisi %8,5 erkekler için %8 olmaktadır. Wage Regression for Expendad Model'inde farklı eğitim seviyelerine (secondary school, high school ve collage) bakıldığında üniversite derecesi hariç tüm eğitim kategorilerinde getiri kadınlar için daha yüksek olmaktadır. Getiri arasındaki farklılık daha düşük eğitim seviyesinde daha önemli olmaktadır. Üniversite seviyesinde ise getiri erkeklerin lehine olmaktadır. Üniversite derecesinde bir erkek kadın çalışma arkadaşlarından %12 daha fazla getiri elde etmektedir (Doğan, 2011). İspanya'da temel eğitimi tamamlamayan işçiler ortalama ücretten %31,5 daha az kazanmaktadır. Üniversite derecesi yıllık ücreti ise tam tersine ortalamadan %57,2 daha fazla olmaktadır (INE, 2012).

Türkiye'de eğitim kadınlar için işgücüne katılımı en fazla etkileyen değişken olmaktadır. Gelir üzerine yüzdesel etkiler incelendiğinde kadınlarda üniversite mezunu olanların lise mezunu olanlara göre %77,6 daha fazla gelir elde etmektedir. Eğitim süresindeki bir yıllık bir artış kadınlar lehine %74,84 civarında katkıda bulunmaktadır. Fakat erkeklerin işgücüne katılmaları ile eğitimleri arasında daha az bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle kadınlar ile kıyaslandığında erkeklerde üniversite mezunu olmak gelirden daha az etkili olmaktadır (Gürler, Üçdoğruk, 2007).

Düşük eğitilmiş/nitelikli bireyler arasındaki cinsiyete göre ücret eşitsizliği genişlemektedir ve eğitim seviyesi arttıkça cinsiyete göre ücret eşitsizliği

azalmaktadır. Avrupa’da düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar ortalama ücretli işlerde haftada sadece 30 saat harcarken düşük eğitimli erkekler 38 saat harcamaktadır. Düşük nitelikli kadınların %46’sı basit mesleklerde çalışmaktayken erkeklerin %31’i basit mesleklerde çalışmaktadır. (EIGE, 2017c). Eğitim seviyesi aynı zamanda kayıt dışı istihdamı ve işgücüne katılma oranı da etkilemektedir. Bir başka deyişle eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam daha az gerçekleşmekte ve işgücüne katılım daha yüksek olmaktadır (Çakır, 2008). Lise, üniversite ve daha yüksek eğitim getirisi kadınlarda daha yüksek olmaktadır. Hiç okuma yazma bilmeyen kadın diploma olmaksızın okuma yazma bilen kadından daha az kazanmaktadır (Özcan ve diğ., 2003). Düşük eğitim düzeyine sahip bir kadın işgücü piyasasına girdiğinde, onların kazançları tüm gruplar içerisinde en az olmaktadır (EIGE, 2017a).

**Tablo 5.8: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre 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	
<b>Toplam</b>	26 032	26 002	26 113	27 830	27 775	27 974	-0,4
<b>İlkokul ve altı</b>	17 943	18 691	15 321	18 602	19 417	15 748	18,0
<b>İlköğretim ve ortaokul</b>	17 879	18 433	15 593	18 476	19 081	15 981	15,4
<b>Lise</b>	20 207	20 712	18 831	21 222	21 758	19 760	9,1
<b>Meslek lisesi</b>	26 217	17 342	22 010	28 143	29 561	22 842	19,5
<b>Yüksek okul ve üstü</b>	46 729	50 468	41 490	51 405	55 633	45 483	17,8

TSI, Structure of Earnings Survey, 2014 (2015), 1-2.

Tablo 5.8’de Türkiye’de 2014 yılı eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı verilmektedir. TÜİK’ in Kazanç Yapı Araştırması’na göre cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda %-0,4 ile kadın ücretinin lehine olmaktadır. Fakat eğitim durumuna göre cinsiyete göre ücret açığına bakıldığında eğitimin tüm basamaklarında erkek ücreti lehine gerçekleştiği yani erkeklerin kadınlardan daha fazla kazandığı görülmektedir. Aynı zamanda beşerî sermaye teorisinde varsayılan kadının ev sorumlulukları olmasından dolayı kadınlar eğitime daha az yatırım yapıyor, daha az deneyim elde ediyor bu yüzden onların verimliliği azdır iddiası inandırıcı olmamaktadır. Fakat



günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınlar erkeklerden ortalama daha fazla eğitim elde ediyor olması beşerî sermaye teorisinin iddiası hakkında şüphe uyandırmaktadır (Cebrian, Morena, 2015).

Geçmiş yıllarda ücret eşitsizliği genellikle eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğiyle ilişkilendirilmiştir. Fakat bugün bunu söylemek oldukça zordur. Çünkü kadınlar günümüzde çoğu ülkede erkeklerden daha eğitilmiş hale gelmiştir. Eşitsizliğin bir kısmı, kadın ve erkek arasındaki iş deneyimindeki farklılıklardan dolayı olmaktadır (Petreski, Mojsoska Blazeovski, 2015; Judith ve diğ., 2010).

### **5.3.2. Deneyim ve Verimlilik**

Hem eski hem de çağdaş neoklasik iktisatçıların yazınında sanayideki kadınların verimliliklerin düşük olduğuna dair varsayım hep vardır. Tam rekabet koşullarına sahip bir işgücü piyasasında, bu yüzden kadınlara düşük ücret verilmektedir (Özkaplan, Serdaroğlu, 2010). Çoğu teori deneyimin ücretleri etkilediğini ve onun ücretlerdeki cinsiyet farklılığının bir kısmını açıkladığını doğrulamaktadır. Beşerî sermaye modeline göre daha yüksek deneyim işçi verimliliğini geliştirerek daha yüksek ücretler sağlamaktadır. Deneyim toplam ücretlerle ilişkili olabilir. Çünkü işgücü piyasasında daha uzun süre kalmak daha iyi bir iş bulmayı kolaylaştırmaktadır (Myck, Paull, 2004).

Geleneksel beşerî sermaye faktörlerindeki (eğitim ve deneyim) kadın ve erkek arasındaki yakınsama cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin azalmasında önemli bir rol oynamaktadır. Kadınların eğitim seviyesi erkeklere yaklaştıkça cinsiyete göre deneyim açığı da azalmaktadır (Blau, Kahn, 2016). Kadın ve erkek işçiler arasındaki deneyim süresindeki farklılık ücret farklılığını açıklamakta ve ayrıca deneyimin getirisindeki değişiklik işgücü piyasasındaki kadının görece pozisyonuna önemli bir tepki oluşturmaktadır (Myck, Paull, 2004).

Doğan'ın yapmış olduğu Human Capital Based Wage Regression modeline göre Türkiye'de deneyimin getirisi kadınlar için %3 erkekler için %2,3 olarak bulunmuştur (Doğan, 2011). Türkiye için yapmış olduğu çalışmada deneyimin cinsiyete göre ücret eşitsizliği üzerinde pozitif etkiye sahip olmaktadır. Kadınlar deneyim elde edebilirse bunun getirisi yukarıda da görüldüğü gibi yüksek olmakta ve böylece daha yüksek ücretlere sahip olabilmektedir (Doğan, 2011). Fakat görev süresinin getirisi kadınlar için %3,9 ve erkekler için %4,7 olmakta başka deyişle

erkeklerde söz konusu getiri daha yüksek olmaktadır (Doğan, 2011). Görev süresi cinsiyete göre ücret eşitsizliğinde negatif etkiye sahip olmaktadır (Doğan, 2011).

Bireylerin çalışma yılı ve yaşı arttığında kazançları da artmaktadır (Kızılgöl, 2012). Fakat kadınların erkeklerden daha az iş deneyimi elde ediyor olmaları daha iyi ücretli işlerde yükselebilmeleri için daha az fırsat yakalamalarına sebep olmaktadır. Dünya Bankası'nın Dünya Kalkınma Raporu 2012'e göre, özellikle kadınların çocuk büyütme yılları iş tecrübesindeki cinsiyet farklılığını oldukça belirgin hale getirmekte ve bu da cinsiyet eşitsizliğine sebep olmaktadır (Cebrian, Moreno, 2015). Bir başka deyişle kadınlar çocuk bakımı ve ev işlerinden dolayı daha az çalışmaya meyillidirler ve daha az deneyim elde ederler. Söz konusu bu durum ise kadının ücretlerini azaltmaktadır (Petreski, Blazevski, 2015).

Verimliliği ise risk almaya karşı işçilerin tutumu, fazla mesai, esnek çalışma saatleri, rekabet, hırs ve efor gibi bireysel karakteristik özellikler etkilemektedir. Söz konusu bu özellikler ise iki cinsiyet arasında farklılaşmaktadır. Örneğin, kadınlar iş ve aile hayatını dengeleyebilmek için daha fazla izin kullanmakta, maddi ödüllerden ziyade manevi ödüllerini tercih etmekte ya da kendisine daha yakın olan işyerini tercih etmektedir. Bu ve bu gibi sebepler ise kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin sebebinin oluşturmaktadır (Petreski, Blazevski, 2015).

Kadınların ücretlerinin belirlenmesinde verimlilikten çok birçok faktör etkili olmaktadır (Özkan, Özkan, 2010). Bir başka deyişle ücretleri etkileyen verimlilik değil, birliğin gücü, istihdam endüstrisi firma boyutu da etkilemektedir (Levine, 2001). Beşerî sermaye ve verimlilikle ilgili kişisel katkılar cinsiyetler arası ödeme farklılığının açıklanan kısmının hepsini açıklamada yetersiz kalmaktadır. Çünkü bu verimlilikle ilgili gözlemlenemeyen kısmın karakteristiğiyle ilgili olmasından dolayıdır (Karamessini, Lokimoğlu, 2007).

### **5.3.3. İşgücü Piyasasında Ayrışma**

Cinsiyetler arası ücret eşitsizliği; hem işgücü piyasasının yapısını belirleyen kadını ikinci sektöre erkeği ise birinci sektöre yoğunlaşmasından hem de işçi ve işverenin pazarlık gücünden kaynaklanmaktadır (Karamessini, Lokimoğlu, 2007). Cinsiyetin mesleğe göre istihdam oranlarında önemli farklılıklar vardır. Bu farklılığın boyutu eğitimsel kazanım ve yaşa göre farklılaşmaktadır (Wootton, 1997). Genellikle, eğitimsel kazanım seviyesi ne kadar yüksek olursa, cinsiyetler arasında mesleki

farklılaşmalarda daha az olmaktadır (Wootton, 1997). Mesleki ayırım, yatay ve dikey ayırım olarak ikiye ayrılmaktadır. Yatay ayırım genel olarak endüstriyel ayırım olarak kullanılmaktadır. Bu ise inanışlar, sosyal ve kültürel normlar kadının işinin değersiz görmekte ve böylece kadınlar daha düşük ödemeli pozisyonlara ve belli mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Mesleki ayırım cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin oluşmasında önemli bir etken olmaktadır (Ministry of Labour, 2015).

Sektörel ayrışma ve çalışma saatlerindeki cinsiyet farklılığı cinsiyetler arasında kazançların farklılaşmasına sebep olmaktadır (Boll ve diğ., 2016). Kadınlar daha düşük ödemeli mesleklere ayrımcılı davranışlarda yerleştirilmektedir (Petersen, Morgan, 1995). Bu durum 1918 yılında Millicent tarafından ortaya atılan kalabalıklaşma teorisi ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre kadınlar işverenlerin önyargısı, sosyal ve geleneksel bakış açısından dolayı belli mesleklere girmede engellenmektedir (Günday, 2011). Erkekler toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak asker, mühendis, tüccar ve yönetici gibi mesleklere yönelmesi beklendiğinden dolayı erkekler yüksek ücretli ve prestijli mesleklerde yoğunlaşmaktadır (Çaha ve diğ., 2016). Buradan da anlaşıldığı gibi erkekler bir organizasyonda cinsiyet tabanlı en önemli pozisyonlarda çalışmaktadır (Judith ve diğ., 2010). Söz konusu bu durum ise onlara yüksek ücret sağlamaktadır.

AB-28'de 2015 yılında erkek çalışan oranı inşaatta %90 ulaşımda %78 sanayide %72 tarımda %65 ile erkeklerin baskın olduğu sektörler olmaktadır. Kadın çalışan oranı sağlıkta %78 eğitimde %72 ile kadınların baskın olduğu sektörler olmaktadır. Hizmet, finansal hizmet ve kamu yönetimi kadın ve erkek oranının hemen hemen aynı olduğu sektörler olmaktadır (Eurofound, 2017b). Kadınlar ve erkekler farklı iş ve farklı sektörler de çalışmaktadırlar. AB'de sağlık sektöründe kadınlar tüm işçilerin yaklaşık %80'inini oluşturmaktadır. Kadınların çalıştığı sektör çoğunluk ile erkeklerin baskın olduğu sektörden çok daha az ücret almaktadır (European Commission Justice, 2011c). Yaklaşık olarak yeni üniversiteden mezun olanların yaklaşık %60'ı kadın olmasına rağmen matematik, bilgi işlem ve mühendislik gibi alanlarda azınlık olmaktadır. Bunun sonucu olarak da teknik işlerde ve bilimsel çalışma yapan daha az kadın olmaktadır. Çoğu durumda bunun sonucu olarak, kadınlar daha düşük değerli işlerde çalışmakta ve ekonominin daha az ödenen sektörlerinde yoğunlaşmaktadır (Eurostat, [13.04.2017]).

Daha düşük ödemeli işlerde ve kurumlarda kadının olması veya öncelikle kadınların olduğu mesleklerde daha düşük ödemeli olması cinsiyete göre ücret eşitsizliğini açıklamada aynı işteki ücret farklılığından daha önemli olmaktadır (Petersen, Morgan, 1995). AB’de yönetim ve denetleme pozisyonlarında erkekler daha ezici çoğunluktadır. Her sektörde erkekler kadınlardan daha sık terfi edilmekte ve bunun sonucunda daha iyi ücret almaktadır. En üst noktada olan CEO pozisyonunda kadın oranı %6’dan daha az olmaktadır. Bir başka deyişle burada da erkekler daha baskındır (EC, 2017b). Kadınların kariyer hayatlarında seçmiş olduğu bu sektörler kendi doğal seçimleri olmasının yanı sıra cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini arttırmaktadır (Judith ve diğ, 2010).

Mesleki ücret farklılıklarını azaltmak bazı erkekleri kadın baskın mesleklere girmesine teşvik edebilir (Kahn, 2015). Kadınlar erkekler gibi aynı sektörde çalışıp aynı işi yaparsa (Aisenbrey, Brückner) ve full-time işlerde çalışıp ve kariyer hayatlarında bir bölünme yaşamazsa kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği daha düşük olacaktır (Scheele, 2017, [14.09.2017]). Ülkeler, kamu hizmeti üst düzey yönetim kadın pozisyonlarında gerçekçi amaçlar oluşturmalıdır (OECD, 2012). Böylece daha üst pozisyonlarda temsil ediliyor olması daha çok kazanmasını da sağlayacaktır.

Mesleki ve sektörel ayırım kadınların daha düşük ücretli işlere yoğunlaşmasına sebep olmaktadır. Bu cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin bir kısmını açıklamakta ve bu durum yalnızca kişisel seçimlerin bir sonucu değil aile sorumlulukları, toplumsal cinsiyet stereotipleri, kültür ve normlardan etkilenmektedir (ILO, 2016b).

#### **5.3.4. Gelenekler ve Stereotipler**

Özellikle az gelişmiş ülkelerin dahil olduğu birçok ülkede dinin ve geleneklerin etkisinden dolayı toplumun kadından beklentisi erkekten farklı olabilmektedir. Genellikle bu toplumlarda kadını anne ve ev kadını olarak gören kalıplaşmış stereotipler mevcuttur (Kaya, 2009). Gelenekler, stereotipler ve normlar kadınların belli sektörlerle ve işe girmesini kısıtlamaktadır (Elborg- Woytek ve diğ., 2013). AB-28’de cinsiyet ayrımcılığının (gender stereotypes)’ın iş hayatında daha yaygın olduğunu söyleyenlerin oranı %51 olmaktadır. Aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığının en çok hissedildiği alanın iş hayatı olduğunu algılayan 22 AB üyesi olmaktadır. 28 AB üyesi arasında iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının en çok olduğunu belirten ülke

%70 ile Yunanistan olmaktadır. Yunanistan'ı %63 ile İtalya %61 ile Fransa takip etmektedir. İş hayatında cinsiyet ayrımcılığının en az olduğunu belirten ülke ise %36 ile İsveç olmaktadır. İsveç'i %37 ile Litvanya, Polonya ve Birleşik Krallık %38 ile Letonya takip etmektedir (EC, 2015d).

Geleneksel cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet ve çocukların varlığı cinsiyetler arası ücret eşitsizliğine sebep olabilmektedir (Blau, Kahn, 2016). Gelenekler ve stereotiplerden dolayı, kadınlardan çocuk ve daha yaşlı olan insanlara bakması için işgücü piyasasından çıkması ya da çalışma saatlerini azaltması beklenmektedir (Eurostat, [13.04.2017]). Gürsel ve arkadaşlarının çalışması, kültürel değerlerin yanı sıra çocuk bakımı da kadının işgücüne katılımını belirlediğinin ve Türkiye'de kadının işgücüne katılımında büyük engeller oluşturduğunu söylemektedir. Bu yüzden sadece eğitimi arttıran politikalar değil aynı zaman da kurumsal politikalara da yer verilmelidir (Tansel, 2012). Gelişmiş ülkelerde kadınlar her gün ödenmeyen bakım hizmetlerine ortalama 4 saat 20 dakika harcarken erkekler 2 saat 16 dakika harcamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde her gün kadınlar 4 saat 30 dakika harcarken erkekler 1 saat 20 dakika harcamaktadır. Ödenmeyen hanehalkı ve bakım hizmetlerinin azaltan altyapı hizmetlerinin eksikliği ve ayrıca toplumsal cinsiyetçi yapı ve sosyal normların kadını temel hizmet sağlayıcı olarak görmesi cinsiyet eşitsizliğinin sebeplerindendir (ILO, 2016b).

Cinsiyet eşitsizliğinin sebebi, hizmetler ve altyapı eksikliğiyle ilişkilendirilebilmektedir. Cinsiyet temelli sosyal normlar kadının temel bakım hizmetlerini sağlayan kişi olarak düşündükleri için ödenmeyen bakım hizmetlerinin büyük bir kısmı kadınlar tarafından yapılmaktadır. Özellikle, daha düşük gelirli ülkelerde, su arzı, temizlik işleri, elektrik, yol, taşımacılık, sağlık bakım ve diğer sosyal bakım hizmetleri gibi alt yapı hizmetlerindeki yetersizlik ödenmeyen bakım hizmetlerinin kadınlar tarafından yapılmasını açıklayan faktörlerdir (ADB, 2015).

### **5.3.5. İş ve Özel Yaşam Dengesi**

Kadınlar ve erkekler daha fazla şekilde eğitim ve beşerî sermayeye yatırım yapıyor olmasına rağmen, kadınların yıllık, haftalık ve günlük kazançları incelendiğinde daha az kazandığı görülmektedir. Bu farklılığın bir temel sebebi, özellikle kadının iş ve aile yaşamını birleştirmenin daha zor olduğu anne olduğu zamanlar olan orta yaşlarda istihdamın dışında daha fazla kalmakta, çalışmama ya da işsizlik periyodunu kadınlar

çalışma hayatı boyunca daha fazla deneyimlemektedir. Bu istihdam bölünmesi ise kadın ve erkeğin kazanç ve maaşları üzerinde negatif etkiye sahip olmaktadır (Cebrian, Moreno, 2015).

Kadının işgücü piyasasına girmesinde çocuğa sahip olmak ona bakmak ve onun ile ilgilenmek önemli olmakta ve çoğu kadın bu yüzden işgücünü bırakabilmektedir (Dobbins, 2000; EIGE, 2017a). Çünkü toplumda kadınların yarısından fazlası için iyi bir eş/ anne olmak hayattaki en önemli amacı olmaktadır (Özçatal, 2009).

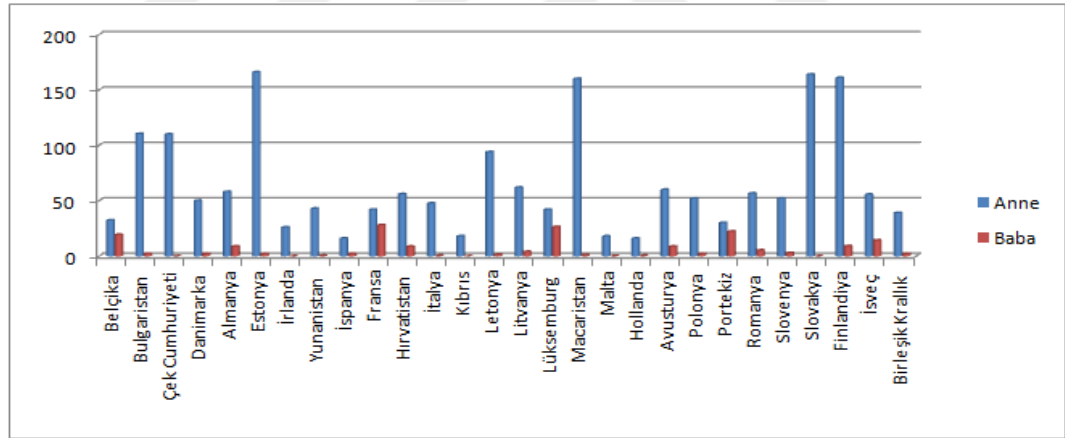
Kadınlar, iş ve özel yaşam arasında denge kurmada erkeklerden daha fazla zorlanmaktadır. Aile, bakım ve ev içi sorumlulukları hala eşit olarak paylaşılmamaktadır. Aile üyelerine bakma görevini büyük ölçüde kadınlar üstlenmektedir. Kadınlar, erkeklerden çok daha fazla ebevyen izni almayı tercih etmektedir. Çocuk bakımı ve yaşlı bakımı için olanakların eksik olması kadınların çoğu zaman işgücü piyasasından çıkmak zorunda kalmasına sebep olmaktadır. AB'de küçük çocuklu kadınların yalnızca %65,8'i erkeklerin ise %89,1'i çalışmaktadır. Part time çalışma kişisel bir tercih olmasına rağmen, kadınlar iş ve aile sorumluluklarını birleştirmek için part time çalışmaya daha fazla önem vermektedir. Part time ve full time zamanlı işçilerin saatlik kazançlarında bir boşluk olduğuna dair kanıtlar vardır. Avrupa genelinde kadınların yaklaşık %32'si erkeklerin ise yaklaşık %8'i part time çalışmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar, erkeklerden daha az çalışmakta ve daha fazla kariyer bölünmesi yaşamaktadır. Bu ise kadının terfi olmasında, finansal olarak daha az ödüllendirilmesinde ve kariyeri üzerinde olumsuz etkiye sahip olmaktadır (Eurostat, [13.04.2017]).

Evli olmak, 0-6 yaş arası çocuk sayısı kadınların işgücüne katılımlarını azaltıcı etki yapmaktadır. Erkeklerde ise tam tersi bir durum geçerli olmaktadır. Bir başka deyişle evli ve çocuk sahibi olması işgücüne katılımda daha etkin bir faktör olmaktadır. Fakat kadınların hane reisi olduğu durumda işgücüne katılma olasılığı daha fazla olmaktadır (Gürler, Üçdoğruk, 2007). Avrupa Komisyonu açıklamasına göre, kadınların düşük istihdamının çoğu sebebi, iş, aile ve özel yaşamı uzlaştırma zorluğudur. Annelerin işgücü piyasasına katılımı çocuksuz kadınlardan %11,5 daha az olmaktadırken erkeklerin oranı çocuksuz erkeklerden %8,5 daha fazla gerçekleşmiştir (European Commission Justice, 2011b).

AB’de çalışan erkekler ödenmeyen bakım ve hane halkı aktivitelerine haftada ortalama 9 saat çalışan kadınlar 22 saat harcamaktadır-yaklaşık her gün 4 saat harcamaktadır. Söz konusu bu durum işgücü piyasasına da yansımakta ve 3 kadında en az 1’i part time iş için ücret saatlerini azaltırken erkeklerde sadece 10’da 1 olmaktadır (EC, 2017b). Bu bakım hizmetinin eşitsiz oranı direk ya da dolaylı ayrımcılık ile sonuçlanmakta ve aynı zamanda bireysel ve kollektif refahın belirleyicisi olan özel yaşam, aile sorumlulukları ve iş arasında gerginliğe sebep olabilmektedir (ILO, 2016b). AB-28’de annelerin full time işlerde çalışmasının tüm aile hayatına zarar verdiğini düşünenlerin oranı %60 olmaktadır (EC, 2015d). Bu yüzden kadınlar iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak amacıyla evden çalışma, esnek çalışma, part time çalışma yöntemlerine başvurmaktadır. Avrupa’da özellikle oldukça yaygın olan bu sistemler Türkiye’de yeterince yaygınlaşmamıştır (Günday, 2011). AB’de esnek istihdam politikaları istihdamı arttırmıştır (Çelik, 2007). Kadınlar işyerinin eve yakın olmasına önem vermektedir. Bu durum kadının istediği geliri elde etme şansı yakalayan işlerden vazgeçmesine sebep olmakta bir başka deyişle seçim yapabilme şansını kısıtlamaktadır (Baykan, 2015). İş, aile ve özel yaşamı uyumlaştırmak, cinsiyet eşitliğini başarmak için bir öncelik olarak AB’de kabul edilmektedir. Uyumlaştırma 20-64 yaş arasındaki kadın ve erkek istihdam oranlarını %75’e yükseltmek Avrupa 2020 amacını başarmak için ana unsur olmaktadır (EIGE, 2016).

Cinsiyet eşitliğini sağlamak için aile ve iş yaşamını uyumlaştırmayı amaçlayan politikalar, AB’nin gündemine işgücü piyasalarında esnek emek talebine olan artışla birlikte gelmektedir (Dedeoğlu, 2009). Esnek çalışma saatleri, part time çalışma ve işini evden yürütebilme imkanı günümüz toplumlarında iş ve aile hayatı uyumunu sağlamak için yaygınlık kazanan uygulamalardır (Erdoğan, 2010). AB’de kalitesi yüksek ve uygun çocuk bakımı sağlamanın önemi iş, aile ve özel yaşamı uyumlaştırmayı sağlamak, cinsiyet eşitliği ve işgücü piyasasına katılımı desteklemek için önem ve önlemler almak kabul edilmektedir (EIGE, 2016). Kadınların istihdamı bakım yükümlülükleriyle doğrudan ilişkili olmaktadır. Bir başka deyişle analık ve doğum izinlerinin uzun süreli ve ücretli, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygın ve ucuz olduğu ülkeler, genellikle kadınların istihdamının yüksek olduğu ülkeler olmaktadır (Markham, 2010). Bu bağlam da Çek Cumhuriyeti, Almanya, Estonya, İrlanda, İspanya, İspanya, İtalya, Avusturya, Romanya, Slovakya ve Birleşik Krallık

ekonomik bağımsızlığını engelleyen şeyleri kaldırmak için ve uzun süreli bakım hizmetleri sağlamak, uygun, nitelikli, full-time hizmet veren çocuk bakım kurumları için destek vermektedir. Örneğin Hırvatistan tarafından Finnish Projesi, German Project, Dutch Project, Family Time Bonus Act gibi daha birçok proje ve yasa kadınların istihdama girişini kolaylaştırmak ve kadın ve erkek eşitliğini sağlamak için yürütülmektedir (EC, 2017a). Analık, babalık ve ebveyn izni, iş dünyasında uygun fırsatlar sunmada kadınların tercihlerini etkilemektedir. Analık izni, neredeyse tüm ekonomilerde standart olsa da süresi birkaç haftadan birkaç yıla kadar büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. Analık izninin çoğu ödenir; ancak ekonomilerde, işverenler, hükümetler veya her ikisi tarafından ödenip ödenmeyeceği farklılık göstermektedir. Fakat çok fazla izin almak kadınları işgücü piyasasında daha az rekabetçi yaparsa ve doğurganlık yaşındaki kadınları işe almaktan vazgeçirirse kadınların işgücü piyasasına katılımına engel olabilir (WB, 2015).



**Şekil 5.11: Annelere ve Babalara Ayrılan Toplam İzin Süresi (Haftalık), 2016 yılı**

OECD. Family Database. <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>. [25.09.2017].

Şekil 5.11’de 2016 yılı anne ve babalarda toplam ücretli izne bakıldığında ise AB-28 ülkelerinde çok büyük farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Söz konusu alanda annelere en fazla izni 166 hafta ile Estonya’nın verdiği görülmektedir. Estonya’yı ise 164 ile Slovakya 161 ile Finlandiya 160 ile Macaristan takip etmektedir. En düşük ise 16 hafta ile İspanya ve Hollanda 18 hafta ile Kıbrıs ve Malta takip etmektedir.



Babalık izninin en fazla olduğu AB ülkesi ise 28 hafta ile Fransa olmaktadır. Fransa'yı 26,4 hafta ile Lüksemburg 22,3 hafta ile Portekiz ve 19,3 hafta ile Belçika takip etmektedir. Çek Cumhuriyeti, İrlanda, Kıbrıs ve Slovakya da ise hiç babalık izni olmamaktadır. Bütün AB-28 ülkelerinde annelerin toplam izin süresi babaların izin süresinden daha fazla olmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu 1994 Hane halkı Gelir Anketi'ndeki veriler kullanarak bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada 19 şehri kapsayan tüm veri seti kullanılmasının yerine Türkiye'nin en geniş şehri olmasından dolayı kararlarda sadece İstanbul verisi kullanılmıştır (Özcan ve diğ., 2003). Evlenmiş ücretli çalışan kadın evlenmemiş meslektaşlarından çocuk bakım ve hanehalkı sorumluluğundan dolayı daha az kazandığını belirtmişlerdir (Özcan ve diğ., 2003). Kadınların en çok görüldüğü finansal alanda bile ailevi yükümlülükler konusunda finans dünyasının anlayışlı olduğunu düşünen kadın katılımcıların oranı %6 olmaktadır (Deloitte, 2017). Memiş, Öneş, Kızılırmak (2012) yaptığı çalışma da istihdam durumu (karşılıksız çalışma, ücretli çalışma, toplam çalışma) hane türü (çocuklu evli çift, çocuksuz evli çift, tek çalışanlı, çift çalışanlı) ne olursa olsun karşılıksız çalışma yükünü orantısız bir şekilde kadın üstlendiğini, kadınların bekarken ücretli çalışmaya ayırdıkları süre ile evli ve çocuk sahibi olduğu durumdaki karşılıksız çalışmaya ayırdığı süre neredeyse aynı olduğunu, çocukların sayısındaki artış erkeklerin zaman kullanımını etkilememekteyken kadınlar anlamlı bir şekilde etkilenmektedir. Kadınların çocuk sayısı birden ikiye çıktığı durumda ücretli mesaiyeri azalırken karşılıksız (ödenmeyen) mesaiyeri artar. Çocukların sayılarının ikiden daha fazla olduğu durumda toplam mesaiyeri belirgin bir biçimde arttığını gözlemlemiştir.

2014-2015 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanan Zaman Kullanım Araştırması'nda hanehalkı ve aile bakımına ayrılan zaman, çalışma durumu ve cinsiyete göre incelendiğinde; 2014-2015 dönemini kapsayan TÜİK' in yapmış olduğu zaman kullanım araştırmasına göre çalışan erkeklerin aile bakımına günde ortalama 46 dakika ayırdıkları kadınların ise 3 saat 31 dakika ayırdığı gözlemlenmiştir. Bu verilere göre çalışan kadınlar aile bakımına erkeklere göre yaklaşık 5 kat daha fazla zaman ayırdığını söylemek mümkündür (TÜİK, 2015a). Zaman kullanımındaki cinsiyet eşitsizliği büyüyen bir problem olmaktadır. Ödenmeyen bakım işlerindeki cinsiyet eşitsizliği işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini arttırmaktadır (EIGE, 2017a). Kadın ve erkek arasında ödenmeyen işgücü ve aile sorumlulukları eşitsiz

paylaşılmaktadır. Söz konusu bu durum kadınların iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. Evlilik, hamilelik, çocuk ve hane halkı görevlerinden daha az etkilenen tipik erkek kariyer modeline kadının kendini ayarlaması zor olmaktadır (Eurofound, 2008).

Türkiye’de 2016 yılı çocukların gündüz bakımı %86 ile annesi %7,4 ile anneanesi ve babaanesi kreş veya anaokulu tarafından %2,8 bakıcı %1,5 diğer yakın akraba ve komşusu tarafından %1,3 tarafından yapılmaktadır (TÜİK, 2017b). Türkiye’de Aile Yapısı Araştırması 2016 sonucuna göre kadınların yemek pişirme, çamaşır yıkama, ev temizliği ve ütü yapmak gibi sürekliliği olan ev işleri ile uğraştığı erkeklerin ise tam tersi sonu belli olan görünürlüğü fazla olan tamir, boya, badana, fatura yatırma gibi işlerle uğraştığı gözlemlenmektedir (TÜİK, 2017a). Evde bakım hizmeti sunan kişiler profesyonel eğitimden ve sosyal güvenlik primi teşviğinden yoksun olmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2016). Refah devlet seviyesinde, ailelerin özellikle annelerin istihdam fırsatlarını geliştirmek için çocuk bakım hizmeti veren kurumların uygun olması sağlanmalı, niteliği ve sayısı arttırılmalıdır (Scheele, 2017, [14.09.2017]).

### **5.3.6. Kreş ve Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Yetersiz Olması**

Nitelikli okul öncesi eğitim çocukların eğitim ve iş hayatlarında ileriki dönemlerde başarılı bireyler olmalarında kilit bir faktör olmaktadır. Birçok araştırmacı okul öncesi eğitimin, yoksulluk ve eşitsizliğin kuşaktan kuşağa geçmesini önleyen etkili araçlardan biri olduğunu iddia etmiştir. Bu yüzden okul öncesi eğitim her tarafta yaygınlaştırılmalı ve zorunluluğu sağlanmalıdır (Tansel, 2012). Türkiye’de düşük maliyetli çocuk bakım hizmetlerinin çok az olması göz önünde tutulduğunda, özellikle kırsal alanda ve doğumdan sonra, kadınların çalışmaya devam etmesi için seçenekleri sınırlı olmaktadır (Karacan, 2010). Nüfusun giderek yaşlanıyor olması ve sosyal yapının değişmesi bakım hizmetlerine olan talebi arttırmaktadır (Dedeoğlu, Elveren, 2012). Bir başka deyişle Türkiye’de hem çocuklar hem de yaşlı ve hasta kişilerin bakımına yönelik kurum ve hizmetler yetersiz olmaktadır. Toplumsal cinsiyet önyargıları ile bakım sorumluluğu kadınların istihdama katılımını engellemeye devam etmektedir (Avrupa Komisyonu, 2016).

AB-28 ülkesi olan İtalya ile Türkiye’nin geleneksel aile yapısı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda birbirine benzeyen iki ülke olmaktadır. Fakat İtalya’nın

uygulamış olduğu 0-3 yaş arası çocuk bakımının kamu ve özel sektörde yarı ve tam zamanlı olarak sağlanıyor olması, 3-6 yaş arasını kapsayan okul öncesi eğitimin kamu tarafından karşılanıyor olması kadın istihdamı etkilemektedir (Markham, 2010). Kadınların yüksek oranı istihdam edilmiyor veya çoğu ülkede kadın part time işlerde çalışmaktadır. Bu ise tüm gün okullarda bir artışın olmasını vurgulamaktadır (EIGE, 2015b).

Gelişmekte olan ülkelerde ev işlerine yardımcı olan ev aletlerinin bulunmadığı ve alt yapıda yetersiz olmasından dolayı kadınlar zamanlarının çoğunu ev ve bakım işlerine ayırmaktadır. Bundan dolayı kadının işgücü piyasasında gelir getirici işlerde çalışması imkansız olmakta ve gelir getirici çalışma üzerinden sağlanan sosyal hakların hiçbirinden de faydalanamamaktadır (Toksöz, 2012). Bazı çalışmalar, gelişen teknolojik aletlerle (bulaşık makineleri, mutfak robotları vb), kreşler gibi sosyal hizmetlerin arttırılmasıyla, evli kadınlara göre çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle kadınların üzerindeki ikili yükün düzenlenebileceği iddia etmişlerdir. Böylece ailelerin yapısında olumlu değişmelerin olacağı ve ataerkil yapının da değişerek daha demokratik bir ailenin oluşacağını savunmuşlardır (Ecevit, 2013).

Bakım hizmeti oluşturmak kadının istihdama girmesindeki engelleri daha çok azaltacak ve böylece onların işgücü arzı artacaktır (De Henau ve diğ., 2017). Danimarka, Finlandiya ve İsveç'te çocuk ve yaşlılar için kamu bakım hizmetleri, işgücü piyasasına giriş ve çıkışın kolay olması, part time çalışma ya da daha az süreli çalışmaya imkan veren koşullar bu ülkelerde iş ve aile hayatı arasındaki uyumu sağlaması bakımından önemli bir faktör olmaktadır (Erdoğan, 2010).

Kadının çocuk, yaşlı, hasta bakımı ve günlük ev işleri gibi hane içinde yapmış olduğu bakım hizmetlerinin görülmemesi durumunda, her iyi niyetli öneri kadının iş yükünü arttırmakta ve dolayısıyla kadın üzerindeki baskı da artmaktadır (Toksöz, 2012). Kadınların iş ve aile yaşamının dengeli olmasını sağlamak için çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin sayısı arttırılmalı ve onlara devlet desteği sağlanarak söz konusu mekanizmalar karşılanabilir olması gerekmektedir (Tansel, 2012). Aynı zamanda erkekler de kadınlar kadar kadın erkek eşitliğinin önemini farkına varması ve sorumluluklarını yerine getirmesi gerekmektedir (Mercanlıoğlu, 2009).

### 5.3.7. Hükümet Düzenlemeleri

İşgücü piyasası kurumlarının ücret ve ücret eşitsizlikleri üzerinde önemli etkisi vardır (ILO, 2016d). Hükümet belli sektör, endüstri ve meslek tipini amaçlayan kalkınma politikaları kullanmaktadır. Bu eğer erkek baskın politikalara odaklanırsa bu kadın ve erkek arasındaki ekonomik eşitsizliği arttırabilmektedir (Ministry of Labour, 2015). Kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin görece daha iyi sağlanmış ve bakım hizmetleri sorumluluklarının aile ve devlet arasında paylaşıldığı sistemlerde ücretli doğum izinlerinin ardından çalışma hayatına dönmektedir. Çocuk bu toplumlarda, sadece kadının değil, anne ve babanın aslında o toplumun olarak görülmektedir. Bunun göstergesi olarak o ülkede, ebevyn izni, babalık izni, yaygın ve ucuz çocuk bakımı gibi hizmetler sunulmaktadır (Markham, 2010). Resmi çocuk bakım desteği özellikle kadınların istihdam seviyesini arttırmak ve çalışma hayatı boyunca daha büyük cinsiyet eşitliğini sağlamak için önemlidir (OECD, 2012).

İşgücü piyasasındaki kurumlar ve uyguladıkları ücret politikaları eşitsizlikleri azaltmayı amaçlıyorsa bu ancak güç durumdaki, dezavantajlı ya da ayrımcılığa maruz kalan kesimleri kapsayıp onları koruduğunda etkili olabilmektedir (ILO, 2016c). Eğer uygun altyapı varsa sosyal alt yapıdaki kamu yatırımı ödenmeyen ev işi yükünü azaltmak için güce sahip olmaktadır. Böylece işgücü piyasasına kadının katılımı çoğu engeli azaltabilecek ve sonunda cinsiyete göre istihdam açığını yeniden dengeleyebilecektir. Bu yatırımlar sürdürülebilir kalkınma amacını başarmak için çabalayan ülkelere yardım edebilecektir (De Henau ve diğ, 2017). AB’de iş ve özel hayatını dengeleyen hükümetin tutumları ve kurumlar kadınların ücretleri ve kariyerleri üzerinde etkili olabilmektedir (Eurostat Statistics Explained, [11.03.2017]). Örneğin, Almanya’da, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğiyle mücadele etmenin en önemli aracı, hükümet ile işçi işveren derneklerinin birbiriyle yapmış olduğu antlaşma olmaktadır. Bu antlaşmayla, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini azaltmak, kadınların eğitim düzeylerini arttırarak daha iyi çalışma fırsatları sunmak, iş ve aile hayatı dengesinin sağlayarak, idari görevlerde erkeğin egemen olduğu sanayi sektöründe kadın çalışan oranlarının arttırılması aracılığıyla sağlanacaktır (Dokuzer, 2010). Türkiye’de minimum ücretlerdeki artış yani kurumsal düzenlemeler cinsiyete göre ücret eşitsizliklerini azaltmıştır (Bakış, Polat, 2013). Bu yüzden ücretler de bir artış yapılabilir. Çünkü ücretlerdeki hızlı artış çoğu ülkede olumlu etki yaratmış bu yüzden kalıcı hale getirilmeli ve teşvik edilmelidir. Fakat bu

durum bazı ülkelerdeki işletmelerde işgücü maliyetlerini arttırabilir ve işletmenin sürdürülebilir olmasını engelleyebilir. Bu yüzden ülkeler kendilerine özgü ve farklılaşmış yaklaşımlar benimsemelidir (ILO, 2016c).

### 5.3.8. Çalışma Düzenlemeleri

Women, Business and Law tarafından hazırlanan raporda tüm ekonomilerde kadınlara ve erkeklere farklı şekilde davranan iş düzenlemeleri bulunduğunu tespit edilmiştir. Bu farklılıklardan bazıları işgücüne kadınların katılımını desteklemektedirken çoğu engellemektedir. Madencilik, inşaat, fabrika işleri, metal işleri, ağırlık kaldırma, tehlikeli sayılan işler, zor olarak görülen işler, ahlaken uygunsuz olarak görülen işler gibi daha birçok iş kadınlar için kısıtlanmaktadır. Örneğin Fransa’da kadınlar 25 kg’dan daha fazla yük taşıyamaz veya bir el arabasıyla 45 kg’dan fazla yükü taşıyamayabilir. Hukukta kadınlara ve erkeklere nasıl davranılacağına ilişkin bu farklılıklar onların iş seçimlerini ve o işe sahip olmasını etkileyebilmektedir (WB, 2015). Çoğu Avrupa üye devletlerinden raporlar kamu ve özel sektör arasındaki cinsiyetler arası ödeme farklılığına odaklanmaktadır. Kamu sektörü daha düşük nitelikli kadınlar için koşullar ve istihdam fırsatları oluşturmaktadır (EIGE, 2015a). Bu uygulama kadınların istihdam edilmesini sağlamaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşmaması işgücüne kadınların katılımını engelleyen arz yanlı sebeplerin en önemlisinden bir olmaktadır (Tansel, 2012). Kurumsallaşmasını sağlayacak düzenlemeler yine kadın ve erkeğin istihdamını arttıracaktır. Çoğu işçi için şimdi ücretli aile izni sağlanıyor bu ise kadının o alanda kariyer yolunda ilerlemesini sağlayarak kadın ve erkek arasındaki eşit iş bölünmesini desteklemektedir (IWPR, 2017). Aynı şekilde minimum ücret yasaları, kollektif pazarlık, emek ücretleri için yasal kontrat zorlamaları (Bakış, Polot, 2013) eşitsizliği azaltmaktadır.

Ücret gelirleri üzerinde yapılan herhangi bir iyileşme geçimi sağlayan kişi olarak erkek üzerindeki baskıyı azaltmada bir araç olmaktadır (EIGE, 2015b). Çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması sadece çalışan ailelerin değil işsiz veya atıl ailelerin de ihtiyacı olmaktadır. Bu onların iş aramasına ve iş görüşmesine gitmesine yardımcı olacaktır (EIGE, 2015b). Ülkenin maliye politikası örneğin gelir vergisi oranı (income tax rate) birinin çalışmaya teşvikini etkileyebilmektedir. Örneğin düşük gelirli vergi oranları işgücüne kadının katılımını pozitif yönde etkileyebilmektedir.

Bu durum ise cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini azaltabilecektir (Polachek, Xiang, 2014). Kamu sektöründe ücretlerin düzenlenmesinde kanunen cinsiyete bakılmadan karar verilmesi beklenmektedir. Özel sektörde ise tecrübe ve eğitimin tüm düzeyindeki ücretlerde cinsiyet açığı büyüktür. Bu bulgu, kadınların özel sektörde ayrımcılık ile karşı karşıyaya kalabileceğini göstermektedir (Tansel, 1999).

### **5.3.9. Cinsiyet Ayrımcılığı**

Şimdiye kadar deneysel araştırmaların da örneklendirdiği gibi, bu başarısızlığın temel sebebi, kadın-erkek kazançlarındaki farklılığın daha güçlü belirleyicisi olan istihdamdaki cinsiyet ayrımcılığıdır. Benzer nitelikli bireylere ödemedeki eşitsiz tutum ücret ayrımcılığının farklı formlarının sonucu olabilmektedir (Karamessini, Lokimoğlu, 2007). İşçiler onların verimliliği ile aynı oranda gelir veya ücret almadığında diğer deyişle eşit verimlilik eşit ücret ile ödüllendirilmediğinde ekonomik ayrımcılık var demektir (Aigner, Cain, 1977).

Oxaca (1973)'e göre piyasada eğer ayrımcılık söz konusu değil ise erkeklerin ücret yapısı kadınlar içinde geçerli olacak veya vice versa (Gürler, Üçdoğruk, 2007). Ayrımcılığın azalması eşitsizliği azaltmaya yardımcı olmaktadır (Blau, Kahn, 2016). Avrupa Komisyonu üye devletler tarafından işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını azaltmak için siyasi birçok antlaşma imzalsada da bu alanda çok küçük bir iyileşme yaşamaktadır (EIGE, 2017a). İstihdam oranlarında bir yakınlaşma olmasına rağmen istihdam da cinsiyete dayalı ayrımcılık hala büyük bir problem olmaktadır. Kadınlar ve erkekler çeşitli sektörlerde ve mesleklerde ya az temsil edilmekte ya da aşırı temsil edilmektedir. 2012 yılında kadınlar inşaat işçisinin sadece %9'unu tam tersine sanat, eğlence ve eğlence-dinlenme sektöründe %66'dan fazlasını oluşturmaktadır. Zanaat ve zanaat ile ilgili ticarete işçilerin %11'i kadınlardır ve plant ve makine operatörleri ve benzerlerinin %17'si ve yöneticilerin sadece %33'ü kadındır (EIGE, 2016).

Türkiye'de kadın işçilere ödenen ücretleri belirleyen etmenleri tespit etmek için faktör analizi uygulanmıştır. Gaziantep ilinde faaliyet gösteren 257 işveren ve yönetici ile tesadüfi örnekleme tekniğine bağlı olarak görüşülmüştür. Demografik değişkenleri belirlemeye yönelik 20 soru cinsiyet ayrımcılığını belirlemeye yönelik 5'li likert tarzında hazırlanmış 41 maddelik soru ve 5'li likert tarzında hazırlanmış 7 maddelik önem ölçeğinden oluşmaktadır. Faktör analizi uygulama sonuçları SPSS

kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadın işçilere ücretlerin belirlenmesinde en etkili faktörün cinsiyet faktörü gibi ayrımcı bir kriterin olduğu ortaya çıkmıştır. Bunu sırasıyla işverene yakınlık, kültürel, ekonomik, dinsel ve politik faktörler gibi ayrımcı faktörler izlesede cinsiyet en öne çıkan faktör olmaktadır (Özkan, Özkan, 2010).

Türkiye’de yapılan çalışmada ücreti belirleyen tüm diğer değişkenleri kontrol altına alındığında yine de %46,5 açıklanmayan kısım bulunmaktadır. Fakat beşeri sermaye yetisinin pozitif etkisi o kadar yüksektir ki ayrımcılığın negatif etkisini telafi etmektedir. Kadınlar lehine cinsiyete göre ücret eşitsizliği %1 bulunmuş olsa da bu tamamen Türkiye’de kadınların gerçek durumunu mükemmel şekilde yansıtmamaktadır. Fakat yine de son yıllarda ücret eşitsizliği ile ilgili gelişmelerin olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular Türkiye’de 1994 yılında elde edilen verileri kullanarak oluşturulan çalışmadan oldukça farklı olmaktadır (Doğan, 2011).

Türkiye’de TÜİK’in Kazanç Yapısı Araştırması, 2010’a bakıldığında meslek grupları içerisinde yöneticiler (-%7,3) olmaktadır diğer tüm meslekler erkek ücreti lehine olmaktadır (TÜİK, 2011). Bir başka deyişle kadın ve erkekler aynı mesleği yapıyor olmasına rağmen farklı ücret almaktadır. Bu yüzden bazı kadınlar erkeklerle aynı işi yapıyor olmasına rağmen erkeklerden daha az ücret almaktadır (Eurostat, [13.04.2017]). Buradan da görüldüğü gibi söz konusu bu ayrımcılık bugün hala ücret eşitsizliğinin en önemli sebeplerinden birini oluşturmaktadır (Judith ve diğ., 2010).

Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik son zamanlarda birçok çalışma, faaliyet ve kurslar düzenlense de bu kurslar “kadın işi” olarak görülen alanlarda yoğunlaşıyor ve bu durum Türkiye’deki cinsiyet temelli ayrımcılığı daha da derinleştirmektedir (KEİG, 2013). Bilinçli ya da bilinçsizce yapılan ayrımcılık ve kadınlara karşı önyargılı sosyal tutum devam etmektedir. Ayrımcılık kadının işinin değersiz görülmesine ve cinsiyete göre ücret eşitsizliği ile sonuçlanmaktadır (Ministry of Labour, 2015).

### **5.3.10. Kadın İşinin Değersiz Görülmesi**

Kadınların geleneksel olarak doğal yerinin evi olduğu anlayışı toplumda mevcuttur. Kadın evinde para karşılığı olmaksızın çalışmaktadır. Ev içinde veya tarım alanlarında bu işlere herhangi bir para ödenmediğinden bir başka deyişle parasal değeri olmadığından ekonomik olarak da bir değeri yokmuş gibi görünmektedir

(Güldal, 2006). Bir başka deyişle kadın emeğini değersiz yapan şey cinsiyet temelli yaklaşımlar olmaktadır. Bu düşünceyi benimseyen yeni liberal politikalar, işgücü piyasasındaki kadının niteliğini, statüsünü ve rolünü büyük ölçüde etkilemektedir. Hemen hemen her toplum da işgücü piyasasında kadın ucuz işgücü olarak değerlendirilmekte, kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücret ile istihdam edilmekte, uzun süreli bir güvenceden yoksun olmakta ve yine ekonominin durgun ya da darboğazda olduğu dönemlerde işverenin işten çıkarabilme potansiyelinin en yüksek olduğu grubu kadınlar oluşturmaktadır (Kaya, 2009).

Benzer beceri, nitelik veya tecrübe gerektiren işler erkekler yerine kadınlar tarafından yapıldığında ya da kadınlar daha yoğunlukta olduğunda düşük değere ve düşük ücretlendirilmeye maruz kalmaktadır. Örneğin, çoğunlukla kadın olan bir süpermarkette çalışan kasiyer çalışan ve genellikle erkek olan diğer fiziksel görevlerle uğraşan çalışanlardan daha az kazanmaktadır (Eurostat, [13.04.2017]).

Cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin temel sebepleri eşit işe eşit ücret sorusunun arkasında yatmaktadır. Şirkette veya aynı sektörde kadınlar tarafından yapılan işlere daha az değer verilmekte ve daha az ücret ödenmektedir (EC, 2011). Elde edilen beceri ve yeterlilikten ziyade “kadın” özelliklerini yansıttığı için kadının becerileri genellikle küçük görülmektedir. Örneğin, bir kadın hemşire benzer niteliklere sahip olmasına rağmen erkek tıbbi teknisyenden daha az kazanmaktadır. Temizlik gibi kadın yoğun mesleklerde toplanan kadınlar çöp toplama gibi erkek yoğun mesleklerde çalışan erkeklerden daha az kazanmaktadır. Bu ücret ayarlamada (kurulumunda) cinsiyete dayalı önyargının sonucudur (European Commission Justice, 2016c). Toplumda erkeklerin ailelerini geçindirme anlayışının egemen olması erkeklerin ücretlerini yüksek olmasıyla kadınların ise daha az ücretlendirilmesiyle sonuçlanmaktadır. Toplumda ve emek piyasasında böyle bir anlayışın var olması, aynı özelliklerle donatılmış iki çalışanın emeğine farklı değer biçilmesini meşrulaştırmaktadır (Ecevit, 2013).

Kadınlar ev temizliği ve çocukların bakımı dışında ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olan kadın piyasaya yani mübadeleye konu mal ve hizmetin üretimini aile ortamında yerine getirmektedir (Cam, 2003). Kadınlar tarafından yapılan bu işler yaptığı işin görünmemesine sebep olmakta bir başka deyişle ücretsiz yapılan iş olarak tanımlanmaktadır. Ev içinde ürettikleri bu ürünlerin sadece kullanım değeri vardır. Piyasa değeri olmayan bu işler ücretli emeğin yaptığı



iş karşısında değersiz olarak görülmektedir. Kadının yaptığı faaliyetlerin ikincil olarak görülmesi yine kadın işini değersizlikle sonuçlandırmaktadır (Işık, Serdaroğlu, 2015). Bu ise kadının daha düşük ücret almasına sebep olmaktadır.

### **5.3.11. İşyerinde Ayrımcılık ve İşyeri Kültürü**

İşletmeler/Örgütler toplumun değer yargısından bağımsız olamamaktadır. İşletmeler içinde bulunduğu toplumun bir parçası olduğu için değer yargılarından etkilenmektedir. Toplumda kadına karşı gösterilen önyargılar aynı şekilde işe almada ve işte yükselmeye de kadınların karşısına çıkmaktadır. Toplumsal anlayışa göre kadın; duygusaldır, erkeklere göre daha az rekabetçi, yetenekli ve mücadeleci değildir. Örneğin, pek çok toplumda iyi bir yöneticide bulunması gereken özelliklere kadının sahip olmadığı düşünülmektedir. Bu düşünce yapısı o toplum içindeki işletmelerin kadına bakış açısını etkilemektedir (Güldal, 2006). Ayrımcılığa dayalı sosyal kurumlar ve kültürel normlar çoğu dünya ülkesinde kadınların ve kızların sosyal ve ekonomik rollerini kısıtlamaktadır (OECD, 2012). Evli kadınların performansları daha önyargılı bir değerlendirme ile karşılaşmaktadır. İşletmelerde evli kadınların erkeklere kıyasla mesai saatleri dışında çalışmak konusunda isteksiz olduğu ve ailelerini bahane ederek daha çok izin kullanma eğiliminde olduğuna dair bir önyargı mevcuttur (Çoban, 2005). İşyeri uygulaması, cinsiyete göre ücret eşitsizliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Ödeme gizliliği, esnek olmayan çalışma düzeni, insan kaynakları uygulaması önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Ministry of Labour, 2015).

Kadınlar ve erkekler aynı işe veya eşit değere sahip işi yapmasına rağmen aynı ücreti almamaktadır. Söz konusu bu durum kadınların erkeklerden daha az değerli gördüğü “doğrudan ayrımcılık” ’ın bir sonucu veya ayırım yapmamak üzere tasarlanmamış olsalar bile kadınlar ve erkekler arasında eşit olmayan muamele ile sonuçlanan bir politika veya uygulamadan kaynaklı olabilir. Her iki ayrımcılık türü AB yasalarına göre yasaklanmıştır ancak bazı işyerlerinde hala mevcuttur (European Commission Justice, 2011c). 2010 yılında Avrupa’da işletmelerin kendi içinde oluşturduğu eşitsizlik toplam ücret eşitsizliğinin hemen hemen yarısını açıklamaktadır. Avrupa’da işçilerin ücretleri çalıştıkları işletmedeki ortalama ücret ile karşılaştırıldığında çalışanların yaklaşık %80’i çalıştıkları işletmede ortalama ücretin altında ücret almaktadır (ILO, 2016c).

Kadınlar ve erkekler farklı işyeri uygulamalarından etkilenmektedir. Çalışanların ödüllendirilmesinin farklı yöntemleri (örneğin, ikramiye, ödenek ve performansla ilişkili ücret yoluyla) ve ödeme sistemi yapısı kadın ve erkek işçiler için farklı ücret ile sonuçlanabilmektedir. Bu ayrımcılık genellikle ücretlerin nasıl ayarlandığını etkileyen tarihsel ve kültürel faktörlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. “Cam tavan” olarak adlandırılan bu durum daha yüksek ücretli pozisyonlara kadınların ulaşmasını engellemektedir (European Commission Justice, 2016c). Bir başka deyişle “cam tavan” kadınların iş dünyasında ve örgütlerde üst düzey konuma gelmelerine engel olmaktadır. Cam tavanla karşılaşan kadınlar bu engelleri geçemeyip ya kariyerine son vermekte ya da tatminsizlik, performans düşüklüğü, rol çatışması gibi uyumsuzluklar yaşamaktadır. Cam tavan varlığını bu şekilde hissettirmekte ama görünmemektedir (Kalkın ve diğ., 2015).

Küresel Ücret Raporu’nda Avrupa için “uyumlu” veriler kullanılarak cinsiyete göre ücret farklılığı hesaplanmaktadır. Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunda üst dilimdeki açığı alt ve orta dilimdeki açıdan büyük olmaktadır. Ücretliler içindeki en üst %1’lik kısımda yer alan CEO’lar da ise cinsiyete göre ücret açığı %50’nin üzerine çıkmaktadır. Cinsiyete göre ücret farklılığı ortalama ücreti daha yüksek olan işletmelerde daha büyük olmaktadır. Cinsiyete göre ücret eşitsizliği Avrupa’da ortalama ücretleri en yüksek olan %1’lik işletme diliminde hemen hemen %50 olmaktadır (ILO, 2016c).

Kadınlar siyasette ve ekonomide yeterince temsil edilmemektedir. Avrupa’da yöneticilerin sadece %33’ü bilim adamları ve mühendislerin %29’u kadındır. Kadınların egemen olduğu sektörlerde bile kadınlar üst düzey pozisyonlarda temsil edilememektedir. AB genelindeki en büyük halka açık şirketlerde kadın meclis üyesinin %12’sini meclis başkanının ise %3’ünü oluşturmaktadır (European Commission Justice, 2011c). Avrupa’da kadınlar en yüksek ücretli %1’lik kısımda %20’ye yüksek ücretli %10’luk kısımda %35’e en düşük ücretli dilimde kadın oranı ortalama %50-%60’a çıkmaktadır (ILO, 2016c). Kadınlar üst düzey işlerde az temsil edilmektedir (OECD, 2012).

**Tablo 5.9: Türkiye’de 2016-2017 Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlere Göre Sayıları**

Profesör		Doçent		Yardımcı Doçent		Öğretim Görevlisi		Okutman		Uzman		Araştırma Görevlisi	
E.S	K.S	E.S	K.S	E.S	K.S	E.S	K.S	E.S	K.S	E.S	K.S	E.S	K.S
15602	6933	8921	5282	20185	14467	12056	9367	3653	6146	1903	1871	22607	22714

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, [https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2017/2017\\_T28.pdf](https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2017/2017_T28.pdf). [01.12.2017].

Tablo 5.9’da Türkiye’de 2016-2017 yılı akademik ünvanlarına göre yüksek öğretimde görevli öğretim üyeleri verilmektedir. Söz konusu alanda genellikle erkek öğretim üyelerinin kadın öğretim üyelerinden daha fazla olduğu görülmekle birlikte en üst düzey olan profesörlük alanında kadınların sayılarının çok daha azaldığı görülmektedir. Rektörlük düzeyinde ise Türkiye’de 1993 yılında 50 rektörden tümü erkek olmaktadırken 2006 yılında 77 rektörden 74’ü erkek 3’ü kadın 2010 yılında 142 rektörden 11’i kadın olmaktadır (Şenesen, 2015).

Türkiye’de finans sektöründe kadınların işgücünde temsil oranı %50’nin üzerinde olmasına rağmen bu lider pozisyonuna aynı ölçüde yansımamaktadır. Deloitte Türkiye ve CFA Society İstanbul iş birliği ile yapılan araştırmada katılımcıların %70’i finans dünyasındaki kadınların liderlik pozisyonunda az temsil edildiğini düşünmektedir. Bunun sebepleri arasında üst düzey yönetimin kadınları yeteri kadar desteklememesi, finansın erkek egemen bir dünya olduğu düşüncesi ve kurumsal kültürel normlar gibi daha birçok sorun yer almaktadır. Aynı zamanda iki kadından biri kendisi ile aynı pozisyonda görev alan erkek meslektaşlarının kendilerinden daha fazla ücret aldıklarını düşünmektedir (Deloitte, 2007). Kadının işgücü piyasasına girmesi ancak ücret eşitliğinin sağlanması ile mümkün hale gelecektir. Eşit ise eşit ücret ancak piyasada geçerli olursa kadının işgücü piyasasında kalıcılığı sağlanabilecektir (Korkmaz, Korkut, 2012).

### 5.3.12. Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Cinsel Taciz

İnsanların işyerlerinde karşılaştığı birçok sorun vardır. Bunlardan bazıları, zorbalık, psikolojik taciz ve cinsel taciz olmaktadır. İşyeri zorbalığı (workplace bullying) mobbing olarak, psikolojik terörizm, işyeri tacizi, çalışanların duygularını istismar etme, görevi kötüye kullanma, etnik taciz, sözlü taciz, saldırganlık gibi birçok şekilde ortaya çıkan olumsuz iletişim biçimidir (Lutgen-Sandvik, Tracy, 2012). Mobbing; işyerinde bir veya birden fazla kişinin mağdur ya da mağdurların mesleki durumlarına, sağlıklarına, kişilik değerlerine, sosyal ilişkilerine zarar veren kötü niyetli ve kasıtlı olarak belirli bir sürede sistemli bir şekilde devam eden, yıldırma, işten uzaklaştırma ve pasifize etmeyi amaçlayan davranışlardır (ÇSGB, 2014b). Mutsuz insanlar genellikle mobbing yapmakta ve durum yönetim hatası olarak görülmektedir (Leymann, 1996).

İşveç'te mobbing 1994'ten beri İş Güvenliği ve İş Sağlığı Yasası kapsamında suç sayılmakta Finlandiya'da 2000'den beri psikolojik şiddet suçu sayılmaktadır. Fransa'da ise mobbing yapana 1 yıl hapis ve 15 bin euro para cezası verilmektedir (Çetin, Safarova, 2009). Türkiye'de Borçlar Kanununun madde 417'de işveren işçinin kişiliğini korumak ona saygı göstermekle sorumlu olmaktadır. Aynı zamanda onların psikolojik ve cinsel tacize uğramaması için önlem almakla yükümlü olmaktadır. Eğer psikolojik ve cinsel tacize uğramışlarsa işveren onların daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Türk Borçlar Kanunu, 2011).

Çalışana aşırı işi yükü ya da son derece basit işler vermek, çalışana yeterince çaba göstermediği için sürekli suçlamak, performans seviyesi hakkında ağır ithamlarda bulunmak, sürekli olarak çalışanın yapmış olduğu hataları tekrarlamak, işten atmak ile tehdit etmek, çalışan hakkında dedikodu yapmak, çalışanın ilgili konu ile ilgili düşüncelerini açıklamasına izin vermemek, telefon veya e-postaya cevap vermemek, çalışana fiziksel şiddet uygulamak gibi davranışlar mobbinge örnek teşkil etmektedir (Solmuş, 2005). Avrupa Altıncı Çalışma Koşulları Anketi'nde çalışmanın önceki ayında olumsuz sosyal davranışın farklı formlarına maruz kalıp kalmadığına sorulmuştur. Elde edilen sonuca göre, sözlü taciz %12 aşağılayıcı davranış %6 tehdit %4 fiziksel şiddet %2 cinsel taciz %1 zorbalık %5 istenmeyen cinsel davranış %2 olarak gerçekleşmektedir (Eurofound, 2017b). Erkekler genel olarak baskı ve şiddete kadınlar ise hakaret ve aşağılamaya maruz kalmaktadır (Çoban, 2005). Avrupa Dördüncü Çalışma Koşulları Anketine göre kadınlar erkeklerden 3 kat daha fazla

mobbinge maruz kalmaktadır. Kadınların mobbinge maruz kalma oranının en fazla görüldüğü ülkeler %10 ile Çek Cumhuriyeti %7 ile Norveç %6 ile Türkiye ve Hırvatistan %5 ile Danimarka, Litvanya, İsveç ve Birleşik Krallık olmaktadır. Mobbinge maruz kalma oranının en az olduğu ülkeler %1'den daha az ile İtalya, İspanya, Malta ve Kıbrıs olmaktadır (Eurofound, 2007). İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre mobbinge maruz kalan işçiler %53 olmaktadırken bu olaylara tanıklık eden işçi oranı %78 olmaktadır. İsveç'te yapılan bir araştırma sonucuna göre bir yıl içinde intihar edenlerin %10-15'inin nedeni mobbing olmaktadır (Tınaz, 2006).

Avrupa Birliğinin 2002/73 sayılı direktifinde cinsel taciz; insan onurunu ihmal eden her türlü istenilmeyen cinsel nitelikte sözlü ya da sözlü olmayan fiziksel veya özellikle aşağılayıcı, utandırıcı, düşmanca ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlanmaktadır (EC, 2002). İşyerinde cinsel taciz “ekonomik tecavüz” olarak da adlandırılmaktadır. Ülkelerin mevzuatlarına bakıldığında işyerinde cinsel taciz farklı hukuksal temellere dayandırıldığı görülmektedir. Örneğin, AB’i işyerinde cinsel tacizi “cinsiyet ayrımcılığı” olarak Almanya, İspanya, İtalya ve Avrupa Konseyi “kişilik haklarının ihlali “Fransa ise” cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin kötüye kullanılması” olarak tanımlanmaktadır. Genellikle cinsel tacizin kurbanı kadınlar olsa da erkeklerde maruz kalabilmektedir (Baypınar, 2003). Günlük hayatın cinsel taciz her alanda sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Fakat birçok düşünür, işletmelerde görülen tacizin altında yatan sebebin erkeğin kadın üzerindeki gücünü kanıtlama çabası olduğunu iddia etmektedir. Tacizin yapıldığı durumda amaç kadın çalışanı yalnız bırakmak onun yükselmesini engellemeye çalışmak ve kendi egemenliğini sağlama düşüncesidir. Bu yüzden kadınlar daha güçlü pozisyonlara geldiğinde erkekler tarafından çok daha fazla tacize uğrayacaktır (Mimaroglu, Özgen, 2008).

Erkekler bazen de erkek işi olarak görülen mesleklere kadının başvurmasını engellemek ve çalışanları bu işlere başvurmasını caydırmak amacıyla cinsel tacizi bir yıldırma tekniği olarak kullanabilmektedir. Kadın kendilerine sunulan teklifleri uygun bulmadığı için terfi şansını yitirebilmekte ya da işinden atılabilmektedir. Bu tacize uğrayan kişinin akli ve fiziksel rahatsızlığına diğer işçilerin ise rahatsız bir ortamda çalışmasına yol açmaktadır (Baypınar, 2003). Şirkette işçiler arasındaki iyi ilişkiler bir şirketin başarısını göstermektedir. Fakat cinsel taciz olumsuz çalışma

ortamı yaratır, bireyin motivasyonunu, verimliliğini, başarısını olumsuz etkileyebilmekte dolayısıyla şirkete zarar verebilmektedir. Yapılan çalışmalara göre cinsel tacizin şirketin karını azalttığı ve şirket için bir maliyet olduğu bilinmektedir. Fakat şirket için maddi sorunlar hesaplanabilse de buna maruz kalan insanların acısı yani görülmeyen maliyeti işletmeler hesaplayamaz. Başka deyişle cinsel taciz hem çalışana hem de şirketin karına olumsuz olarak yansımakta sadece şirket için ekonomik hayatta ve rekabet ortamında değil aynı zamanda sosyal hayat içinde bir sorun oluşturmaktadır. Bu yüzden şirketler/organizasyonlar bireyin ihtiyaç duymuş olduğu güvenlik ihtiyacını karşılayabilmelidir. Böylece bu organizasyonun verimliliği ve etkinliği de artacaktır (Gilbert ve diğ., 1998).

### **5.3.13. Pazarlık gücü (Kollektif Pazarlık)**

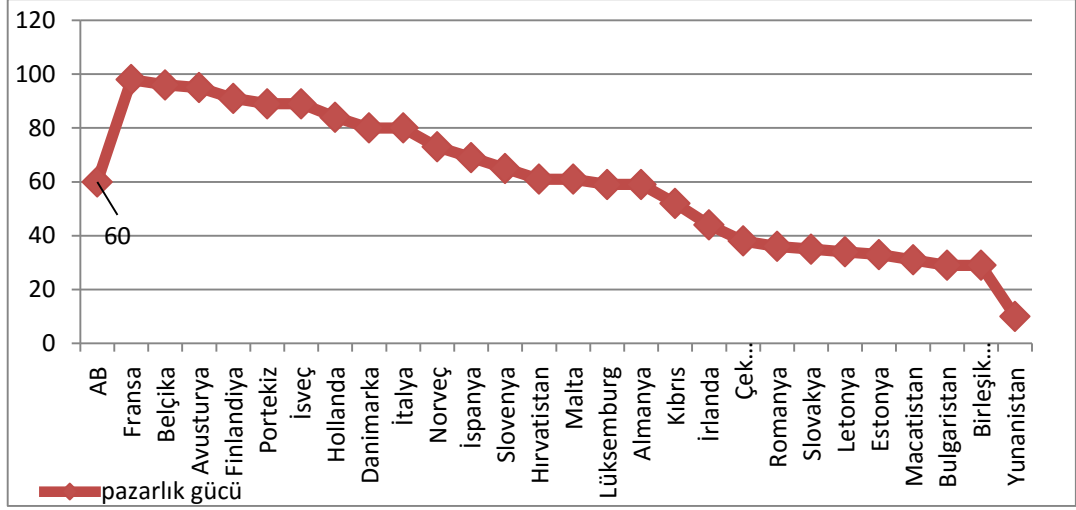
İstihdam ilişkileri çeşitli iş sözleşmeleri türleri tarafından yönetilmektedir. AB ülkelerinde kalıcı sözleşme istihdamda yaygın bir sözleşme tipidir. Fakat çoğu ülkede geçici sözleşmeler toplam istihdamın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İşgücü piyasası segmentasyonu da çoğunlukla geçici sözleşmelerden diğerine geçtiğinde bireylerin endişeleri tartışma konusu olmaktadır. Bazen ihmal edilen başka boyut ise segmentasyonun bireylerin karakteristiklerine göre adil olmayan bir ücret eşitsizliğine sebep olmasıdır (Silva, Turrini, 2015). Kollektif pazarlık gücü, genellikle söz konusu ülkenin ücret kurulum mekanizmalarının baskın tipi olarak tanımlanmaktadır. Fakat federal ticaret birliği tarafından düzenlenen herhangi bir ortak ücret düzenlemesi bulunmamaktadır. Birlik genellikle ekonomik büyümeye paralel bir şekilde reel ücreti arttırmayı hedeflemektedir (Bergmann ve diğ., 2016). Fakat asgari ücret tüm AB ülkelerinde vardır (ILO, 2016d).

Eşit ödemede kollektif pazarlık kuruluşlarında gelişmeler minimum ücret ve minimum ücrete yakın maaş seviyesi cinsiyet eşitliliğinin görünürlüğünü değiştirmektedir. Kollektif pazarlık cinsiyetler arası ödeme eşitsizliğini azaltmada önemli rol oynamaktadır. Kollektif pazarlık gücünün güçlü olduğu yerlerde kadın ve erkek arasındaki ödeme eşitsizliği güç olmaktadır (EIGE, 2015a). Son yıllarda çoğu ülkede minimum ücretin oluşturulması ve güçlendirilmesi ücret eşitsizliğini ve yoksulluğu azaltmaya yönelik bir önlem olmaktadır (ILO, 2016d). Örneğin Birleşik Krallık'ta 1973-1979 döneminde kamu sektöründeki sendikalaşmadaki büyümeden dolayı kadın ve erkeğin minimum ücretlerindeki reel değer artmıştır (Dinardo ve diğ.,

1996). Fakat 1979 ile 1988 yılları arasında minimum ücretlerde reel değerin azalması ücret eşitsizliğinin artmasının sebeplerinden biri olmaktadır (Dinardo ve diğ., 1996). 1973-1979 döneminde işgücü piyasası kurumlarındaki değişikliğin ücret eşitsizliğindeki etkisi 1979-1988'de elde edilen bulguları tersine çevirmektedir (Dinardo ve diğ., 1996). Bir başka deyişle sadece minimum ücretler değil aynı zamanda onun reel değeri de ücret eşitsizliğini etkilemektedir.

Minimum ücret düzenlemeleri ve sektörel pazarlık gücü genellikle ücret eşitsizliğini etkilemektedir. Kadınlar ve erkekler ücret dağılımının farklı kısımların yerleştirildiği için cinsiyete göre ücret eşitsizliğini dolaylı olarak etkilemektedir. Bir başka deyişle kadınlar ve erkekler farklı endüstride farklı mesleklerde çalıştığı için mesleklerde veya endüstrilerdeki ücret farklılıkları ve değişiklikler cinsiyete göre ücret eşitsizliğinde değişimlere sebep olmaktadır (Kahn, 2015). Yapılan araştırmaya göre kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret eşitsizliği her AB ülkesinin inkar edilemez gerçeği olmaktadır (Boll ve diğ., 2016).

Alman Kazanç Yapısı Anketi kullanarak 2001-2006 yılları arasında kolektif pazarlık gücündeki azalıştan dolayı ücret eşitsizliğinde sert bir artış olduğunu belirtmişlerdir. Ücret eşitsizliği artmış aynı sürede kolektif pazarlık gücü erkeklerde %16,5 kadınlarda %19,1'e düşmüştür (Antonczyk ve diğ., 2010). Yetenekleri ve kıdemlerinden dolayı daha düşük pazarlık gücüne sahip işçiler işgücü piyasası koşullarında daha yüksek ücret duyarlılığı ile karşılaşmaktadır (Baltagi ve diğ., 2011). Fakat yüksek eğitimli işçiler daha az takas edilebilir veya daha iyi pazarlık pozisyonlarına sahip olabilmektedir. Bu ise kalıcı ve geçici sözleşmeler arasında daha düşük ücret farklılığı yaratmaktadır (Silva, Turrini, 2015). Eğer kadınlar ev içi üretim yaparak özel alan içinde kalırsa kamusal alan/piyasa dışında tutulur. Bu ise sadece erkek işgücünün pazarlık gücünü arttırır. Fakat eğer kadın yedek bir işgücü konumunda olursa ev içinde olsa dahi erkek işçilerin pazarlık gücünü düşürmektedir (Işık, Serdaroğlu, 2015).



**Şekil 5.12: AB Ülkelerinde Kollektif Pazarlık Gücü (%)**

ETUI.<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>. [18.12.2017].

Yukarıdaki şekil 5.19’da görüldüğü gibi AB ülkelerinin kollektif pazarlık gücü ortalaması %60 olmaktadır. AB ülkelerinde ise kollektif pazarlık gücü oranında ciddi farklılıklar vardır. Kollektif pazarlık gücü ortalaması en yüksek olan AB üyesi % 98 ile Fransa olmaktadır. En düşük AB üye ülkesinin kollektif pazarlık gücü ise %10 ile Yunanistan olmaktadır.

Kadına karşı ayrımcılık kurumsal seviyede de ortaya çıkmaktadır. Erkeğin ücretinin kadının ücretine oranının azalması gelişmiş sosyal ve ekonomik kurumların eksikliğinden ve özellikle ücreti ayarlayan kuruluşların eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de cinsiyetleşmiş sendika cinsiyete dayalı işgücü piyasasının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kollektif emekte bu cinsiyete dayalı önyargı ücret belirleme sürecinde erkekleri desteklemektedir (Doğan, 2011). Kollektif pazarlık gücünün getirisi arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kollektif pazarlık gücü altında işyerinde çalışan kadın işçiler bu pazarlık gücü olmadan çalışan meslektaşlarına göre %25,1 daha fazla kazanmaktadır. Erkeklerde ise bu %32,1 olmaktadır (Doğan, 2011). Toplu pazarlık sistemi dar yani şirket ya da işyeri düzeniyle sınırlı kalırsa sadece işletmelerdeki ücret eşitsizliğiyle sınırlı kalmaktadır. Fakat hükümetler tarafından belirli bir sektördeki ya da ülkedeki tüm çalışanları kapsayacak biçimde genişletilmesi işletmeler içinde ve arasında eşitsizliklerin azalmasını sağlayacaktır (ILO, 2016c). Türkiye’de toplu iş sözleşmesi



(collective agreement) 2015 yılında kamuda 872 özel sektörde 760 olmaktadır (ÇSGB, 2016). Bir başka deyişle toplu iş sözleşmeleri kamuda daha fazla olmaktadır. Türkiye’de 2015 Ocak ayında sendikalaşma oranı erkeklerde % 11,77 kadınlarda %5,83 toplamda 10,65 olmaktadırken 2015 Temmuz ayında erkeklerde 12,11 kadınlarda %7,05 toplamda 11,21 olmaktadır (ÇSGB, 2016).

### 5.3.14. Firmanın Boyutu

Çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, tecrübe düzeyi, çalışanların meslekleri, sendika üyesi olmaları, kayıtlı-kayıtdışı çalışmaları gibi bireysel farklılıklarının yanı sıra emek veya sermaye gibi firmaların kullandığı üretim teknolojisi, firmaların maliyet yapısı, firmaların piyasa payı ve firmaların büyüklükleri ücret farklılığına neden olabilmektedir (San, 2012). AB’de erkekler genellikle orta ölçekli ve büyük ölçekli şirketlerde istihdam edilirken kadınlar mikro ve daha küçük şirketlerde istihdam edilmektedir (Eurofound, 2007).

**Tablo: 5.10: Avrupa’da İşyeri Boyutuna Göre Cinsiyete Göre Aylık Gelir ₺**

	Erkek	Kadın	Açık	Cinsiyet Göre Ücret Eşitsizliği(%)
<b>Yalnız Çalışan</b>	1,323	915	-408	30,83
<b>2-4</b>	1,347	927	-420	31,1
<b>5-9</b>	1,399	1,009	-390	27,87
<b>10-49</b>	1,437	1,089	-348	24,21
<b>50-99</b>	1,512	1,245	-267	17,65
<b>100-249</b>	1,620	1,205	-415	25,61
<b>250-499</b>	1,754	1,122	-632	36,03
<b>500+</b>	1,947	1, 502	-445	22,85

Eurofound, **Women, Man and Working Contiditions in Europe** (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013), 50’den uyarlandı.

Tablo 5.10’da erkeklerin ve kadınların gelirleri verilmektedir. Erkeklerin kazançları ile şirket büyüklüğü arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise durum değişiklik göstermektedir. Yalnız çalışandan 50-99 çalışanlı şirketlere kadar kadınların ücret gelirlerinin arttığı görülmektedir. Fakat 100-249 ve 250-499 çalışanı olan şirketlerde kadının gelirlerinde bir düşüş görülmektedir. 500+ çalışanı olan şirketlerde ise tekrardan kadının gelirlerinin arttığı görülmektedir. Bütün şirket büyüklüğünde kadınların erkeklerden daha az gelir elde ettiği görülmektedir. Bu

yüzden cinsiyete göre gelir eşitsizliği de kadınların aleyhine olmaktadır. Cinsiyete göre ücret eşitsizliği en az %17,65 olmaktadır. Bir başka deyişle erkeğin geliri kadının gelirinden aylık %17,65 daha fazla olmaktadır. Cinsiyete göre en düşük gelir eşitsizliği 50-99 çalışanı olan şirkette görülmektedir. Cinsiyete göre ücret eşitsizliği en yüksek %36,03 olmaktadır. Bir başka deyişle erkeğin geliri kadının gelirinden aylık %36 daha fazla olmaktadır. Genel olarak AB'deki şirket büyüklüklerinde cinsiyete göre ücret eşitsizliğine bakıldığında erkeklerin lehine bir durum olduğu görülmektedir.

2002-2008 Hanehalkı İşgücü Anketi'nden yararlanarak Türkiye'de ücret eşitsizliğini ölçmek için Blinder Oxaca yöntemini kullanılmış söz konusu 6 yıllık süreçte ücret eşitsizliğinde, çalışanların karakteristik özellikleri ön plana çıkarken gözlemlenemeyen özelliklerin etkisi ise azaldığı tespitinde bulunulmuştur. Büyük firmada çalışanların ortalama ücretleri daha yüksek olsa da söz konusu dönemde ücret değişkenleri büyük firmada düzenli olarak bir azalma gösterirken küçük firmada bir artış ortaya çıktığı gözlenmiştir (San, 2012).

**Tablo 5.11: Türkiye'de 2010 Yılı Tam 12 Ay Çalışanların Cinsiyet ve İşletmenin Büyüklük Grubuna Göre Aylık Ortalama Brüt Kazancı ve Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%)**

	Ücretli Çalışan Oranı (%)		Aylık Ortalama Brüt Ücret		Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği (%)
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	
<b>10-49</b>	49.0	46.4	1 185	1 241	-4,73
<b>50-249</b>	16.9	16.8	1 724	1 873	-8,64
<b>250-499</b>	10.3	11.1	2 112	2 273	-7,62
<b>500-999</b>	9.6	10.3	2 174	2 346	-7,91
<b>1000+</b>	14.3	15.3	2 571	2 501	2,72
<b>Toplam</b>	100.0	100.0	1 758	1 844	-4,89

TÜİK, Kazanç Yapı Araştırması (Structure of Earnings Survey) 2010 (Ankara, 2012), 93'den uyarlandı.

Yukarıdaki Tablo 5.11'de hem kadınların hem de erkeklerin aylık ortalama ücretleri ve firmaların büyüklüğü arasındaki ilişkinin pozitif olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin en çok görüldüğü firma büyüklüğü 500-999 çalışanı olan firma olmaktadır. En az görüldüğü alan ise 1000+ çalışanı olan firmadadır. Buradan da anlaşılacağı gibi firma büyüklüğü ile cinsiyete göre ücret eşitsizliği hakkında tam

ve kesin bir Şey söylemek oldukça zor olmaktadır. Fakat genel olarak Türkiye'deki Şirket büyüklüklerine göre ücretlere bakıldığında kadınlar lehine bir durum söz konusu olduğu söylenbilir. Firmanın byklğu ya da boyutu kadın ve erkeğin ücretlerini etkilemektedir. Farklı Şirket byklkleirnde kadın ve erkeğe farklı ücret verilmesi cinsiyete göre ücret eşitsizliğiyle sonuçlanmaktadır.



## 6. SONUÇ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dolaysız bir biçimde kadınları etkilediği ifade edilse bile, aslında dolaylı yoldan tüm toplumu etkilediği varsayılmaktadır. Bu yüzden toplumsal bir sorun olmakta ve bu toplumsal sorun sadece ekonomik hayatı değil eğitim, sağlık ve politik hayatı da olumsuz etkilemektedir. Bu çalışmada Türkiye ve AB'deki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutu ve bunun ücretler üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Böylece AB ve Türkiye arasındaki farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü birçok alan vardır. Kadın ve erkeğin özellikle 4 temel alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ele alındığında kadının hem AB'de hem de Türkiye'de eğitim ve sağlık alanında önemli gelişmeler yaşandığını söylemek mümkündür. Fakat kadının kendisini temsil etme boyutu alan ekonomik alanda ve daha üst düzey olan politik hayatta hem AB hem de Türkiye yeterli düzeyde katılım sağlayamamaktadır. Her ne kadar AB ve Türkiye'de ekonomik ve politik hayata katılımda toplumsal cinsiyet eşitsizliği fazla olsa da AB üye ülkelerinin Türkiye'ye göre çok daha iyi konumda olduğunu söylemek mümkündür. AB ve Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini aynı ölçekte kıyaslayan Dünya Ekonomik Formu'nun Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi (WEF) verileri incelendiğinde Türkiye birçok alanda hemen hemen bütün AB üye ülkelerinden daha kötü konumda yer aldığı görülmektedir. Bir başka deyişle Türkiye ekonomik ve politik hayata katılımda toplumsal cinsiyet eşitsizliği çok yüksek boyutlarda olmak ve bu yüzden de hemen hemen bütün AB ülkelerinden daha kötü sırada yer almaktadır. Türkiye hatta ekonomik hayata katılımda 2017 yılı AB ülkeleri ile kıyaslayınca son sırada yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir diğer kendini gösterdiği alan cinsiyete göre ücret eşitsizliği olmaktadır. Bireyler aynı eğitime, aynı mesleğe sahip olsalar bile cinsiyet ayrımcılığı, kültür, kadının işinin değersiz görülmesi, işgücü piyasasındaki ayrışma gibi birçok sebepten dolayı kadın ve erkeğe farklı ücretler verilmektedir. Fakat bu toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ücretlere yansımaları Türkiye ve AB'nde aynı yönde olmakta mıdır?

Cinsiyete göre ücret eşitsizliğine bakıldığında WEF'e göre; Türkiye'de kadınlar erkeklerden daha az kazanmaktadır fakat Türkiye söz konusu alanda AB ülkeleri ile kıyaslayınca hemen hemen AB ülkelerinin ortasında yer almaktadır. TÜİK ve Türkiye'de yapılan birtakım çalışmalar ise son zamanlarda kadınların genellikle erkeklerden daha fazla kazandığını iddia etmektedir. Fakat her iki durumda da yani hem WEF'in hem de TÜİK ve araştırmacıların yaptığı çalışmaya bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin Türkiye'de çok büyük seviyelerde olduğu görülmektedir. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği önemli boyutlarda olsa da Türkiye'nin cinsiyete göre ücret eşitsizliği konusunda biraz daha iyi seviyelerde olduğu bir başka deyişle toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin aynı oranda ücret eşitsizliğine yansımadağı görülmektedir. Fakat Türkiye'de ücret eşitsizliğinde genel olarak durum her ne kadar iyide olsa aynı eğitim ve aynı meslek düzeyinde cinsiyete göre ücret eşitsizliğine bakıldığında genellikle kadınların erkeklerden daha az kazandığı görülmektedir. Aynı şekilde AB'de de aynı meslek seviyelerinde genellikle kadınların erkeklerden daha az kazandığı görülmektedir. Bu eşitsiz ve adaletsiz durum kadınların erkeklerden daha az refah seviyesine sahip olmasıyla sonuçlanmakta ve kadınların fakirlik riskini arttırabilmektedir. Aynı zamanda bu durum kadının daha düşük ücret veren mesleklerde çalışmasına sebep olarak onların kendine olan güvenini ve saygısına da zarar verebilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sebep olduğu cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin ortaya çıkarmış olduğu bu ve daha birçok olumsuz durum onun ortadan kaldırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Cinsiyete göre ücret eşitsizliği ortadan kaldırmak için öncelikle aynı eğitim ve meslek düzeyine sahip olan bireylere farklı ücret vermesine sebep olan cinsiyet ayrımcılığının toplumda, kurumlarda, iş gücü piyasasında ve uygulanacak politikalarda görünürlüğü ortadan kaldırılmalıdır. İşverenler iş değerlendirme sürecinde toplumsal cinsiyete nötr olmalıdır. Bu koşul sağlanırsa eşit değerde iş için eşit değerde ücret verilecektir. Eğitim düzeyleri her ne kadar hem AB'de hem de Türkiye'de artmış olsa da kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet yapılarından dolayı genellikle farklı eğitim alanlarında yoğunlaşmış olmaları onların farklı meslek dallarında yoğunlaşmasına sebep olmaktadır. Bu yüzden toplumsal cinsiyet yapıları ortadan kaldırılmalı ya da onun dönüşmesi sağlanmalıdır. Böylece eğitim ve meslekler de cinsiyete göre kutuplaşmanın önüne geçilecektir. Kadınların üst düzey

pozisyonlarda çok az temsil ediliyor olmaları onların daha yüksek ücret almalarını engelleyebilmekte dolayısıyla kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığını arttırabilmektedir. Bu yüzden üst düzey pozisyonlar ve karar verici pozisyonlarda kadının katılımı arttırılmalı ve kadın girişimleri desteklenmelidir. Söz konusu durum sağlanırsa kadının kollektif pazarlık gücü artacak ve kadın daha yüksek ücret alabilecektir.

Genellikle annelere yüklenen ödenmeyen bakım işlerine karşı bireylerin, kurumların ve devletin tutumu değiştirilmelidir. Çocuk yetiştirmek sadece annenin ya da babanın değil toplumun sorumluluğu olarak görülmeli ve çocuklara daha kaliteli ve bilinçli eğitimin verilmesi sağlanmalıdır. Bu yüzden kreş sayısı arttırılmalı ve toplumdaki herkesin bütçesine göre kreşlerin olması sağlanmalıdır. Aynı zamanda yaşlı bakımını da genellikle kadınlar yapmakta ve karşılığı ödenmemektedir. Yaşlılar içinde daha kaliteli bakım hizmetleri sağlanmalı ve genelliklere kadınlara yüklenen bu sorumluluk topluma yüklenmelidir. Böylece genellikle kadının yapmış olduğu bu ödenmeyen bakım işleri artık piyasadan karşılanacaktır. Kadının karşılıksız olarak yapmış olduğu bu işler piyasada işlem görerek milli gelire de dahil edilebilecektir.

Kadınların iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak için çocuk sahibi olduktan sonra part time çalışma sürelerini arttırdığı dolayısıyla daha az kazandığı bilinmektedir. Erkeklerin ise çocuk sahibi olduktan sonra full time çalışma sürelerini arttırdığı dolayısıyla daha çok kazandığı bilinmektedir. Kadının çocuk sahibi olduktan sonra part time erkeğin ise full time çalışması kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğini arttırmaktadır. Bu yüzden cinsiyete göre ücret eşitsizliğini azaltmak için babalık izinleri ve aile dostu esnek çalışma düzenlemeleri arttırılmalıdır. Böylece kayıtdışı yapılan işlerde formel nitelik kazanacaktır. Böylece hem yapılan işin görünürlüğü artacak hem de kadın formel piyasada çalışarak haklarını daha iyi görebilecek ve daha korunaklı piyasada çalışacaktır. Toplumsal cinsiyeti dönüştürücü izin politikaları desteklenmelidir. Bir başka deyişle sadece kadınlar değil erkeklerde kadın erkek eşitliğinin öneminin farkına varmalı ve sorumluluklarını yerine getirmelidir. Böylece cinsiyete göre ücret farkı azaltılacak hatta kapanacaktır. Dolayısıyla cinsiyete göre ücret eşitsizliğinin daraltılması yoksulluk riskini azaltacak ve kadının mutlak yoksulluğa düşmesini önleyebilecektir.

## KAYNAKÇA

- Aigner, J. Dennis. Glen G. Cain. 1977. Statistical Theories of Discrimination in Labour Markets. **Industrial and Labor Relations Review**. c.30 s.2: 175-187.
- Aisenbrey, Silke. Hannah Brückner. 2008. Occupational Aspirations and The Gender Gap in Wages. **European Sociological Review**. c.24. s.5: 633-649.
- Akpınar, Taner. 2005. AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. c.60.s.4: 1-22.
- Aktaş, Arda. Gökçe Uysal. 2016. The Gender Wage Gap in Turkey. **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c.38.s.2: 1-19. Aralık 2016.
- Albayrak, Özlem. Emel Memiş. 2011. Feminist İktisat. **Fe dergi** 3. s.2: 1-3.
- Antonczyk, Dirk. Bernd Fitzenberg. Katrin Sommerfeld. 2010. Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap. **Discussion Paper No (IZA DP No.4911)**: 1-50.
- Asian Development Bank (ADB). 2015. **Balancing the Burden? Desk Review of Woman's Time Poverty and Infrastructure in Asia and The Pasific (Manila)**
- Aşık, A. Güneş. Türkiye'yi Kadınlar Büyütebilir mi? <http://www.datalink.com.tr/toprakisveren/2014-101-gunesisik.pdf>, TEPAV. [07.12.2017].
- Avrupa Komisyonu. 2012. **AB ve Türkiye Kadınlar İçin Birlikte**. Brüksel.
- \_\_\_\_\_.2016. **Komisyon Çalışma Dokümanı. 2016 Türkiye Raporu. Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosuna, Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve Bölgeler Komitesine Sunulan Bildirim. AB Genişleme Politikasına İlişkin 2016 Bildirimi**. Brüksel.
- Bakış, Ozan. Sezgin Polat. 2013. **Türkiye'de Ücret Eşitsizliği**.s: 1-45. <http://iktisat.gsu.edu.tr/wp-content/uploads/10.-Gelir-ve-ucet-esitsizligi.pdf>.
- Bal, D. Meltem. 2014. **Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış**. KASHED. c.1. s.1:15-28

- Baltacı, H. Badi. Yusuf Soner Başkaya. Timur Hülagü. 2011. The Turkish Wage Curve: Evidence from the Household Labor Force Survey. Central Bank of the Republic of Turkey. **Working Paper** no:11/6: 1-8.
- Başar, Fatma. Nurdan Demirci. 2015. **Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Şiddet**. KASHED. c.2. s.1:41-52.
- Baykan, A. Deniz. 2015. **Yerel Yönetimler İçin Kadın Dostu Kent Planlaması Ve Tasarım İlkeleri Kitabı**.
- Baypınar, Başar. 2003. İşyerinde Cinsel Taciz. **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. c.5. s.2. sıra.3 no. 137.
- Bergmann, Nadja. Lisa Danzer & Claudia Sorger. 2016. Gender Pay Gap. New Solutions for and Old Problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap. **Comperative Report**.
- Berktaş, Fatmagül. 2013. Feminist Teoride Açılımlar, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner. **TC. Anadolu Üniversitesi Yayını** No:2312, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1309:2-23.
- \_\_\_\_\_.2012. İslam'ın Eşitsizliğine Dayalı "Eşitlik" Söylemi, **Kadın Araştırmaları Dergisi**. c.0.s.6:103-114.
- Blau, D. Francine. Lawrence M. Kahn. 2016.The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations. **IZA Discussion Paper**.no: 9656.
- Buğra, Ayşe. 2012. Türkiye'de Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakarlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma. **Türkiye' de Refah Devleti ve Kadın**. ed. Tanıl Bora. İstanbul: İletişim Yayıncılık: 47-70.
- Boll, Christina. Julian Leppin. Anja Rossen. Andre Wolf. 2016. Magnitude and Impact Factors of The Gender Pay Gap in EU Countries. Preperad **European Commission**.
- Cam, Erdem. 2003. Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 1. **Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı**. s.11:1-8.
- Cebrian, Inmaculada. Gloria Moreno. 2015. The Effect of Gender Differences in Career Interruptions on The Gender Wage Gap in Spain. **Feminist Economics**. c.21 s.4: 1-27.
- Chang, Ha-Joon. 2015. **Sanayileşmenin Gizli Tarihi**. çev. Emin Akçaoğlu. Ankara: Efil Yayınevi.
- Colclough, J. Christina. FAOS. **Gender Equality Plans At The Workplace**. Eurofound.
- Council of The European Union. 2010. **The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative Indicators**. **Belgian Presidency Report 2010**. Brussels.



- Cudeville, Elisabeth. Leman Yonca Gurbuzer. 2007. Gender Wage Discrimination in The Turkish Labor Market. **HAL** archives-ouvertes. Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne: 1-45.
- Çaha, Havva. E. Sare Aydın Yılmaz. Ömer Çaha. 2016. **Türkiye’de Cam Tavan Sendromu. Hizmet Sektöründe Kadın**. 1.bs. İstanbul: Kadem.
- Çakır, Özlem. 2008. Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s. 31: 25-47.
- Çakır, Serpil. 2014. Feminizm: Ataerkil İktisadın Eleştirisi.19.Yüzyıldan 20.Yüzyıla Modern Siyasal İdeolojiler. Derleyen: H. Birsen Örs. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 7. bs.
- Çekirge, Fatih. 2017.’Yalnızca Hakkari değil ki... Her ilde kadın yönetici eksik’. **Hürriyet Gazetesi**. [28.01. 2017].
- Çelebi, A. Kemal. Serkan Cura. 2013.Etkinlik Göstergeleri Açısından Sağlık Sistemleri: Karşılaştırmalı Bir Analiz. **Maliye Dergisi**. s.164.Ocak-Haziran 2013.
- Çelik, Aziz. Avrupa’nın Sosyal Hakları ve Türkiye’nin Çekinceleri, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf),30.01.2017,[https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa Birliği üyesi ülkeler#cite note-1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Birli%C3%97i_üyesi_ülkeler#cite_note-1)[10.03.2017].
- Çelik, Orkun. Sibel Selim. 2014. Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıklarının Kantil Regresyon Yaklaşımı ile Analizi. **Yönetim ve Ekonomi**. c.21. s.1: 205-232.
- Çelik, Sümeyra. 2007. Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller. Uzmanlık Tezi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Çetin, Gülşen. Tamilla Safarova. 2009. İş Yaşamında Kadına Karşı Psikolojik Taciz Davranışı. **Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-07 Mart 2009**. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü: 92-103.
- Çoban, Aslı. 2005. Örgüt Kültürü ve Toplumsal Cinsiyet Analizi: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolak, Ömer, Hakan Ardor. 2001. İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri. **Ekonomik Yaklaşım**. c.12.s.40:89-112.
- Çolak, Ümmü. 2011. İnsani Kalkınma ve Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye Analizi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çubukçu, U. Sevgi. 2013. Küreselleşme, Göç ve Kadın Üzerine, Prof. Dr. Türkel Minibaş’ ın Anısına..., **Kadın Araştırmaları Dergisi**.s.12: 227-233.

- Dayıoğlu, Meltem. Murat G. Kırdar. 2010. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler. **Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası. Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı: Çalışma Raporu sayı: 5.** Ankara.
- Dedeoğlu, Saniye. 2009. Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. **Çalışma ve Toplum.** 2009/2.10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi (28-30 Kasım 2007, ODTÜ, Ankara). Türkiye’ de Cinsiyet Eşitliği Politikaları başlıklı panelde sunulmuştur.
- Dedeoğlu, Saniye. Adem Yavuz Elveren. 2012. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti. **Türkiye’ de Refah Devleti ve Kadın.** ed. Tanıl Bora. İstanbul: İletişim Yayıncılık: 29-45.
- De Henau, Jerome. Susan Himmelweit. Diane Perrons. 2017. **Investing in the Care Economy. Simulating Employment Effects by Gender in Countries in Emerging Economies.** A report by the Women’s Budget Group for the International Trade Union Confederation and UN Women Commissioned by the International Trade Union Confederation. Edited by Eva Neitzert and Mary-Ann Stephenson. ITUC CSI IGB.
- Deloitte. 2017. **Türkiye’de Finans Dünyasında Kadın.**
- Demirbilek, Sevda. 2007. Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar.** c.44.s.511.
- Demirdirek, Hülya. Ülkü Şener. 2014. **81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi.** Tepav.
- Deniz, H. Müjgan. Elif Hobikoğlu. 2012. Cinsiyete göre gelişme indeksi çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği. International Conference On Eurasian Economies 2012. **Session 1B: Büyüme ve Gelişme.** c.1: 123-130.
- Devlet Planlama Teşkilatı, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü. (DPT, ABGM). 1997. **Türkiye ve Avrupa Birliği’ndeki Sağlık Politikaları ve Göstergelerinin Karşılaştırması.**
- Dinardo, John. Nicole M. Fortin. Thomas Lemieux. 1996. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. **Econometrica.** c.64.s.5: 1001-1044.
- Dinç, Ayten. 2013. Gender And Women Health /Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Sağlığı. V. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi [**5.International Congress of Educational Research**] "**Peace, Memory & Education Research**", **6-9 June 2013.**Çanakkale. Onsekiz Mart University: 2530-2540.
- Dribbusch, Heiner. 2006. **Gender Wage Gap for Women.** Eurofound.

- Dobbins, Tony (IRN). 2000. **Gender Wage Gap Examined**. Eurofound.
- Doğan, Berna. 2011. Gender Wage Gap in The Turkish Labour Market. İstanbul Bigi University. Institute of Social Sciences MA Program in International Political Economy.
- Dokuzer, Zafer. 2010. Kadın Erkek Arasındaki Ücret Eşitsizliği. Sayı. 53. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. AB Koordinasyon Başkanlığı Bülteni**.
- Dünya Bankası (DB). 2011. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma, Dünya Kalkınma Raporu 2012 Genel Bakış**. Washington DC 20433.
- Ecevit, Yıldız. 2010. **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**. 1.bs. Ankara: Pelin Ofset Tipo Matbaacılık San. ve Tic. Ltd.
- \_\_\_\_\_. 2013. “Emek” **Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**. ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını no:2312. Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1309. 24-47.
- Economist. 2006. **A Guide The Woman Economics**, 17 April. [02.02.2017].
- ECSC-EEC-EAEC. 1992. **Treaty on European Union**. Council of the European Communities Commission of the European Communities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Elborgh-Woytek, Katrin. Monique Newiak, Kalpana Kochar. Stefania Fabrizio. Kangni Kpodar. Philippe Wingendar. Benedict Clemant. Gerd Schwartz. 2013. Women, Work, and The Economy: Macroeconomic Gain From Gender Equity. **IMF Staff Discussion Note**. No 13/10.
- Eraslan, Veysel. 2012. Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi. **İktisat Fakültesi Mecmuası**. c.62.s.1: 231-248.
- Erdoğan, Gülnur. 2008. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. **TBB Dergisi**. s.77:123-166.
- Erdoğan, Seven. 2010. İş ve Aile Hayatı Çatışması. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**. AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni.
- Eroğlu, Feride. 2011. **Avrupa Ülkeleri Anayasalarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler**. TBMM Araştırma Merkezi Yönetmeliği, Madde 8/5 Başkanlık Divanı Karar Tarihi: 02/03/2006. Karar No: 107. Yayımlandığı R. Gazete Tarihi: 08/04/2006 Sayı: 26133.
- Erol, S. Işık. 2015. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımın Belirleyicileri. **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.2. s.3: 1-22.
- Eurofound. 2007. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. **Fourth European Working Conditions Survey**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- \_\_\_\_\_.2008.**Promoting Gender Equality.** EIRO.  
<https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/ewco/employment/gender/index>.  
 [24.12.2017].
- \_\_\_\_\_.2012.**International Women’s Day 2012.**  
<https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/areas/gender/iwd2012>. [25.12.2017].
- \_\_\_\_\_.2013. **Women, Man and Working Conditions in Europe.** Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- \_\_\_\_\_.2017a. **European Pact for Gender Equality.**  
<https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-pact-for-gender-equality>. [24.12.2017].
- \_\_\_\_\_.2017b. **Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update).** Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (EC).1994. **Socrates Leonardo Youth for Europe III. Proposals 1995-1999.Education Training Youth.**
- \_\_\_\_\_.2002. **Directive 2002/73/EC Of The European Parliament And Of The Council Of 23 September 2002.** Official Journal of the European Communities: 269/15-269/20.
- \_\_\_\_\_.2004. **25th CEIES Seminar Gender Statistics -Occupational Segregation: Extent, Causes And Consequences.** Stockholm.
- \_\_\_\_\_.2011. **Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015.** Luxembourg: Publications Office of the European Union. Printed in Belgium.
- \_\_\_\_\_.2015a. **European Structural and Investment Funds 2014-2020: Official Texts and Commentaries.** Luxembourg: Publications Office of the European Union. Printed in Belgium.
- \_\_\_\_\_.2015b. **Report on Equality Between Women and Men 2014.** Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- \_\_\_\_\_.2015c. **Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019.** Luxembourg: Publications Office of the European Union. Printed in Belgium.
- \_\_\_\_\_.2015d. **Special Eurobarometer 428 “Gender Equality” .**
- \_\_\_\_\_.2016a.**Annual Growth Survey 2017.**Brussels.
- \_\_\_\_\_.2016b. **Gender Balance on Corporate Boards >Europe is Cracking in the Glass Ceiling: Fact Sheet.**
- \_\_\_\_\_.2017a. **2017 Report on Equality Between Women and Men in the EU. Belgium.**

- \_\_\_\_\_.2017b. **The Gender Pay Gap in the European Union. November 2017.**  
[http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=52696#pay](http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696#pay)  
 [25.12.2017].
- European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat.2014. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe. 2014 Edition. **Eurydice and Eurostat Report.** Luxembourg.
- European Commission Justice. 2011a. **Gender Equality in The European Union.** Luxembourg: Publications Office of the European Union. Printed in Belgium.
- \_\_\_\_\_.2011b. **Report On Progress on Equality Between Women and Men in 2010.The Gender Balance in Business Leadership.** Luxembourg: Publications Office of the European Union. Printed in Belgium.
- \_\_\_\_\_.2011c. **Tackling The Gender Pay Gap in the European Union.** Luxembourg: Publications Office at the European Union.
- European Council.1989. **European Parliament Activites. Conclusions of the Presidency.** Special Edition .
- \_\_\_\_\_.1993. **European Parliament Activites. European Council in Copenhagen.** Conclusion of The Presidency. June 21-22 1993. Special Edition.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). 2015a. **Beijing +20: The 4 th Review of the Implementantion of the Beijing Platform for Action in the EU Member States Report.** Luxembourg: Publications Office of the European Union. Lithuania.
- \_\_\_\_\_.2015b. **Reconciliation of Work, Family and Private Life in The European Union. Policy Review.** Lithuania.
- \_\_\_\_\_.2016. **Gender in Employment.** Luxembourg: Publications Office of the European Union. Lithuania.
- \_\_\_\_\_.2017a. **Gender Equality Index 2017.Measuring Gender Equality in the European Union 2005-2015 Report.** Printed in XXXXXXXX.
- \_\_\_\_\_.2017b. **Gender Equality in Financial Decision-Making.** Lithuania.
- \_\_\_\_\_.2017c. **Gender Skills and Precarious Work In The EU Research Note.** Litvanya.
- Eurostat. 2009. **Reconciliation between work, private and family life in European Union.** Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. European Commission.
- \_\_\_\_\_.2011. **Europe in Figures. Eurostat yearbook 2011: Health.**  
[http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5728733/CH\\_03\\_2011-EN.PDF/ab5df803-d8d4-4714-babb-0da150c747da](http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5728733/CH_03_2011-EN.PDF/ab5df803-d8d4-4714-babb-0da150c747da) [25.12.2017].

- \_\_\_\_\_. 2016. **Structure of Earnings Survey: 1 Out Of 6 Employees In The European Union is A Low-Wage Earner.** <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7762327/3-08122016-AP-EN.pdf>. [25.12.2017]
- Equality and Human Right Commission. (EHRC). 2014. The Essential Guide to The Public Sector Equality Duty: England and Non-Devolved Public Authorities in Scotland and Wales. **Guidance.**
- Fagan, Colette. Helen Norman. Mark Smith. Maria C. Gonzalez Menendez. 2013. **In Search Of Good Quality Part-Time Employment.** Geneva: ILO.
- Geçit, Bekir. 2013. John Stuart Mil’de Kadının Toplumsal Konumu. **Beytulhikme An International Journal of Philosophy.** Araştırma Makalesi. c.3 s.2:105-127.
- Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB). 2016. **Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.** Kanun No:6663, Ocak.
- Georgieva, Kristalina. 2016. The Gless Ceiling. European Commission. [https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/georgieva/blog/glass-ceiling\\_en](https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/georgieva/blog/glass-ceiling_en) [12.12.2017].
- Gilbert, David. Yvonne Guerrier. Jonathan Guy. 1998. Sexual harassment issues in the hospitality industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management.** MCB University Press. c.10. s.2: 48-53.
- Government Equalities Office. 2015. **Closing the Gender Pay Gap: Government Consultation.** London.
- Gökçimen, Semra. 2008. Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi. **Yasama Dergisi.** Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2008. c.3.s.10: 5-59.
- Göksoy, Süleyman. 2013. Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Zorunlu Eğitim Uygulamaları **Asian Journal of Instruction.** c.1 s.1:30-41.
- Güldal, Duygu. 2006. Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Günday, D. Pınar. 2011. Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gür, S. Bekir. Zafer Çelik. 2009. Türkiye’de Milli Eğitim Sistemi: Yapısal Sorunlar ve Öneriler. No.1. **SETA RAPOR.**
- Gürhan, Nazife. 2010. Toplumsal Cinsiyet ve Din. **e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi** s.IV, Kasım 2010.
- Gürler, K. Özlem. Şenay Üçdoğruk. 2007. Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması. **Journal of Yasar University.** c.2. s.6: 571-589.

Heilman, Madeline E. et al. "Penalties For Success: Reactions To Women Who Succeed At Male Gender-Typed Tasks" **Journal Of Applied Psychology**, 89 No.3, (2004): 416-427(Aktaran: Gönç, Temmuz. 2016. Hemşireliğin Geleceği Mesleğin Cinsiyetsizleşmesini Vadediyor Mu? Erkek Ve Kadın Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Ve Toplumsal Cinsiyeti İlişkilendirme Eğilimlerinin Sosyolojik Analizi. Fe Dergi: Feminist Eleştirisi.8.S.1).

Institute for Women's Policy Research (IWPR). 2017. **Five Ways to Win an Argument about the Gender Wage Gap: Fact Sheet**. IWPR #C447.

International Labour Organization. (ILO). 2016a. **Women at Work Trends 2016 Executive Summary**. Geneva.

\_\_\_\_\_.2016b. **Women at Work Trends 2016**.Geneva.

\_\_\_\_\_.2016c. **Global Wage Report 2016/2017. Wage Inequality in the Workplace. Executive Summary**. Geneva.

\_\_\_\_\_.2016d. **Global Wage Report 2016/2017. Wage Inequality in the Workplace**. Geneva.

Instituto Nacional Estadística (INE). 2012. **Wage Structure Survey 2010. Provisional Results**. Press Release: 1-5.

İşık, Ebru. Ufuk Serdaroğlu. 2015. Kadın Emeği: Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma. **Türk Tabipleri Birliği: Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**. c.15.s.56: 6-14.

İnal, Ebru ve Nüket Paksoy Erbaydar. 2016. 2012-2023 Ulusal Deprem Stratejisi Ve Eylem Planı'nın Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı İle İncelenmesi. **Fe Dergi: Feminist Eleştiri**. c.8.s.1:34-49. Ankara Üniversitesi KASAUM.

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi, Sosyal Güvenlik Kurumu, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu (İKG PRO, SGK, ÇSGB). 2015.Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi. **Bilgilendirme Broşürü**. Ankara.

İş Kanunu (4857 S.K). 2003. **Resmi Gazete**. 25134, Haziran.

İŞKUR. 2015. **2015 İstatistik Yıllığı**.

İşler, Ruhan. Canan Şentürk. 2012. Women's Role in Economic Development: From Classical Approach to the Present.**3rd International Symposium on Sustainable Development**. May31-June 1. Sarajevo, Bosnia&Herzegovina.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6645 S.K.). 2015. **Resmî Gazete**. 29335, Nisan.

Judith E, Grey-Bowen, Donovan a. McFarlane. 2010. **Journal of Business Studies Quarterly**. c.2. s.1: 65-82.

- Jutting J. P. Jutting, Morrissson C., Daytonjohnson J., Drechsler J. 2008. Measuring Gender (In) Equality: The OECD, Gender Institutions and Development Data Base, OECD, sayfa:76-77'den alıntılanarak oluşuran Karakaş, Banu. Çevik Ömer. 2016. Cinsiyet Eşitsizliğinin Ölçülmesi: Küresel Cinsiyet Uçurumu İndeksine Eleştirel Bir Yaklaşım. **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**. c.5. s.13: 67-81.
- Kadın Emeği ve İstihdamı ve Girişimi (KEİG). 2013. **Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar: Kadın Emeği ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi**. İstanbul.
- Kahn, Lawrence. 2015. Wage Compression and The Gender Pay Gap. **IZA World of Labour**.
- Kalkın, Gökdeniz. Haluk Erdem. Mehmet Tikici. 2015. Cam Tavan Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**. c.7. s. 13:125-144.
- Kandemir, Orhan. Murat Kürkcü. 2016. Bölgesel Kalkınma Sürecinde Cinsiyet Eşitliğinin Önemi: Kastamonu İli Durum Analizi. **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**. c.8.s.2: 72-87.
- Karacan, Can. 2010. Kadının İstihdamının Arttırılması ve Çocuk Bakımı. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**. AB Kordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni.
- Karakaş, Banu. Ö. Can Çevik. 2016. Cinsiyet Eşitsizliğinin Ölçülmesi: Küresel Cinsiyet Uçurumu İndeksine Eleştirel Bir Yaklaşım. **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**. c.5.s.13:68-81.
- Karamessini, Maria. Elias Loakimoglou. 2007. Wage Determination and The Gender Pay Gap: A feminist Political Economy Analysis and Decomposition. **Feminist Economics**. c.13. s.1: 31-66.
- Kavas Urul, Asmin. 2016. **81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi**. Tepav.
- Kaya, Canan. 2009. Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızılgöl, A. Özlem. 2012. Kişisel Kazaçların Belirleyicileri: Türkiye Örneği. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.17.s.3: 373-384.
- Klasen, Stephen. Francesca Lamanna. 2009. The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel Of Countries. **Feminist Economics**. c.15. s.3: 91-132.
- Korkmaz, Adem. Gülsüm Korkut. 2012. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımın Belirleyicileri. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.17. s.2: 41-65.



- Kuşlu, Göksel. Murat Kardeşahin. 2010. Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın Erkek Eşit(siz)liği. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**. AB Kordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni.
- Kümbetoğlu, Belkıs. 2013. Afetler. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner.**T.C. Anadolu Üniversitesi no: 2312. Açıköğretim Fakültesi Yayını no:1309.72-94.**
- Leymann, Heinz. 1996. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. c.5. s.2: 165-184.
- Levine, Linda. 2001. The Gender Wage Gap and Pay Equity: Is Comparable Worth The Next Step?. Washington, DC: **Congressional Research Service. The Library of Congress. Cornell University ILR School: 1-26.**
- Lutgen-Sandvik, Pamela. Sarah J. Tracy. 2012. Answering Five Key Questions About Workplace Bullying: How Communication Scholarship Provides Thought Leadership for Transforming Abuse at Work. **Management Communication Quarterly**. c.26. s.1: 3–47.
- Makal, Ahmet. 2010. Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. **Çalışma ve Toplum 2010/2. Sayı. 25: 13-40.**
- Markham, S. Fulya. 2010. Kadın İstidamı Politikaları Etkili Mi, Değil Mi? **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**. AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni. Sayı: 53.Avrupa Birliği’nden Haberler.
- Maya, İlknur. 2013. Türk Eğitim Sistemindeki Cinsiyet Eşitsizliklerinin AB Ülkeleri ile Karşılaştırılması. **Education and Science**. c.38 s.168: 69-84.
- McKinsey&Company. TÜSAİD. 2017. **Women Matter Turkey 2016 Report: Turkey’s Potential for the Future: Women in Business.**
- Memiş, Emel. Umut Öneş, Burça Kızılırmak. 2012. Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analiz. **Türkiye’ de Refah Devleti ve Kadın**. ed. Tanıl Bora. İstanbul: İletişim Yayıncılık: 159-182.
- Mercanlıoğlu, Çiğdem. 2009. Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri. **Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-09 Mart 2009**. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü: 35-44.
- Mimaroğlu, Hande. Hüseyin Özgen. 2008. Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.17.s.1: 321-334.
- Ministry of Labour. 2015. **Closing The Gender Wage Gap: A Background Paper.**

- Moravcsik, Andrew. 1991. Negotiating the Single European Act: National Interests and Conventional Statecraft in the European Community. **International Organization** c.45 s.1: 19-56.
- Myck, Michal. Gillian Paull. 2004. The Role Of Employment Experience In Explaining The Gender Wage Gap. **The Institute for Fiscal Studies(IFS)**. WPO4 /16.
- OECD. 2012. Closing The Gender Gap: Act Now. **OECD Publishing**.
- Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı (OKA). 2013. **Türkiye ve TR83 Bölgesi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma**.
- Özçatal, E. Özlem. 2009. Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler. **Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-09 Mart 2009**. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü: 45-54.
- Önder, Nurcan. 2013 Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. Female Labour Force in Turkey. **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**. c.1. s.1:35-61. Temmuz-Eylül 2013.
- Özcan, Y. Ziya. Şenay Üçdoğruk. K. Metin Özcan. 2003. Wage Differences By Gender, Wage And Self Employment In Urban Turkey. **Journal of Economic Cooperation**. c.24 s.1:1-24.
- Özkan, S. Gökçen. Bülent Özkan. 2010. Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belireyicilerine Yönelik Bir Araştırma. **Çalışma ve Toplum, 2010/1**: 91-104.
- Özkaplan, Nurcan. Ufuk Sedaroğlu. 2010. İktisat ve Toplumsal Cinsiyet-İktisatta Kadın Kimliği. **İktisat ve Toplumsal Cinsiyet**. ed. Ufuk Sedaroğlu. Ankara: Efil Yayınevi. 1. Basım.
- Özyol, İ. Arzu. 2013. Sürdürülebilir Yeşil Kalkınma ve Kadın. **Fe Dergi** 5. no.2: 134-138. Ankara Üniversitesi.
- Palaz, Serap. 2002. Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. **Sosyal Bilimler Dergisi**. c.6 s.9:87-109.
- Palaz, Serap. Özgür Şenergin. Oktay Öksüzler. 2013. Eğitim Düzeyi Farklılıklarının Gelir Dağılımına Etkisi: Türkiye Örneği. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**. c.8. s. 2: 119-131.
- Petersen, Trond. Laurie A. Morgan. 1995. Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. **The American Journal of Sociology**. Chicago Journals. The University of Chicago Press. c.101 s.2: 329-65.

- Petreski, Marjan. Nikica Mojsoska Blazevski. 2015. **The Gender and Motherhood Wage Gap in The Formar Yugoslav Republic of Macedonia: An Econometric Analysis.** (ILO).
- Polachek, W. Solomon. Jun Xiang, 2014. The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach. **The Institute for the Study of Labor (IZA).** IZA DP No. 8603.
- San, Sayın.2012. Türkiye’de Firma Büyüklüğü ve Ücret Farklılıkları İlişkisinin Analizi. **Çalışma ve Toplum.** 2012/4.
- Sayer, Handan. 2011. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı. Uzmanlık Tezi. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Scheele, Alexandra. 2017. Gender Pay Gap in Europe. <https://www.socialeurope.eu/gender-pay-gap-europe>. [14.09.2017].
- Sierminska, Eva. Anastasia Girshina. 2017. Wealth and Gender in Europe. **European Commission.** Luxembourg: Publication Office of The European Union.
- Silva, António Dias da. Alessandro Turrini. 2015. **European Economy. Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries.** European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. European Economy. Economic papers 544.
- Sivakumar, Marimuthu. 2008. **Gender Discrimination and Women’s Development in India.** MPRA paper no. 10901.
- Solmuş, Tarık. 2005. İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/ Taciz (Mobbing). “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. c.7. s.2: 1-14.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK).2015. Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/997a9170-cf1b-4b52-a3814c97fd2da1/teblig\\_20150401\\_29313.pdf?MOD=AJPERES](http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/997a9170-cf1b-4b52-a3814c97fd2da1/teblig_20150401_29313.pdf?MOD=AJPERES) [19.04.2017]. Sayı: 29313.
- Standing, Guy. 1999. Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited”, **World Development.** c.27. s.3: 583-602.
- Sumbas, Ahu. 2015. Kayıp Kadınlar: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kapasite Yoksunluğu. **Kadın /Woman 2000.**c.16.s.1: 1-20.
- Süleikli, H. Erkin. Alper Mortaş. 2015. **OECD, Avrupa Birliği Sağlık İstatistikleri ve Türkiye. Hastanelerde Beşerî ve Fiziki Kaynakların İncelenmesi.** ed. Aziz Küçük. TC. Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu.

- Şavran, G. Temmuz. 2014. Sağlıkta Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri: Eskişehir'de Kırsal ve Kentsel Alanlarda Kadın Sağlığı. **Fe Dergi: Feminist Eleştiri**. Ankara Üniversitesi KASAUM'un Hakemli Dergisidir. c.6.s.1:98-116.
- Şen, T. Hanife. 2012. Türkiye'de Sağlık Hizmetleri ve Gelişimi. **İstanbul Sağlık Müdürlüğü İnsan Kaynakları Şube Müdürlüğü Personel Eğitim Birimi**.
- Şener, B. Ekin. 2011. **Kadına Yönelik Aile İçi Şiddeti Önlemede 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ve Değerlendirilmesi**. KSGM Yayınları. Ankara.
- Şener, Ülkü. 2009. **Kadın Yoksulluğu**. TEPAV Değerlendirme Notu.
- Şenesen, G. Gülay. 2015. Üniversite Üst Düzey Yönetiminde Kadınların Konumu: Türkiye'de 1990'lardan 2000'lere Ne Değişti? **Geçmişten Günümüze Türkiye' de Kadın Emegi**. Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları: 335-362.
- Tansel, Aysit. 1999. Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. **Economic Growth Center Discussion Paper no: 797: 1-28**. Yale University.
- \_\_\_\_\_.2002. Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates. **ERC Working Papers in Economics**.
- \_\_\_\_\_.2012. **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**. UNFPA, TÜSİAD 40.Yayın no: TÜSİAD-T/2012-11/536. İstanbul.
- Tangürek, A.A. Hüseyin. [http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Kriter\\_Magazine\\_March.pdf](http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Kriter_Magazine_March.pdf). [18.12.2017].
- T.C. Adalet ve Kalkınma Bakanlığı. 2014. **Kadına karşı Şiddetle Mücadele Alanında Çalışan Personele Yönelik El Kitabı**. Ankara.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. İngiltere Büyükelçiliği. (ASPB, İB). 2014. **Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Alanında Çalışan Personele Yönelik El Kitabı**. Ankara.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (ASPB KSGM). 2012. **Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2012-2015**.Ankara.
- \_\_\_\_\_. 2014. **Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması Özet Rapor**. Ankara.
- T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı. 2017.**Türkiye Ekonomisi. Ekonomi Sunumu**. Son Güncellenme Tarihi: 3 Nisan 2017.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM). 2008. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**. Ankara.

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). 2014a. **Avrupa Sosyal Şartı**. Ankara.
- \_\_\_\_\_.2014b. **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**. Ankara.2. Baskı.
- \_\_\_\_\_. 2016. **2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri**. Labour Statistics. Ankara.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. 2013. **Onuncu Kalkınma Planı, 2014-2018**. Ankara.
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). 2012. **12 Yıl Zorunlu Eğitim Sorular ve Cevaplar**, Ankara.
- \_\_\_\_\_.**2017. Bakan Yılmaz: Zorunlu eğitimi 13 yıla çıkaracağız.**  
<http://www.meb.gov.tr/bakan-yilmaz-zorunlu-egitimi-13-yila-cikaracagiz/haber/13763/tr>. [06.12.2017].
- TC. Sağlık Bakanlığı. 2015. **Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2014**. Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. Ankara.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü (SAGM). 2016. **Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015 Haber Bülteni**. Sayı.4: 1-6.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu (THSK). 2015. **Türkiye Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı 2015-2020**. Ankara.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu. Kayıtdışı İstihdam.  
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari). [ 09.04.2017].
- Tekin, Hülya. 2008. Avrupa Birliği ve Türkiye Örneğinde Ayrımcılıkla Mücadele. Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi.T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.
- The United Nations (UN). 1993. **Declaration on The Elimination of Violence Against Woman**. Proclaimed by General Assembly resolution 48/104 of 20 December 1993.General Assembly 1993.
- \_\_\_\_\_.2009. **İmportant Concepts Underlying Gender Mainsteaming**.
- \_\_\_\_\_.2017. **The Sustainable Development Goals Report 2017**.United Nations New York.
- Tınaz, Pınar. 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). **Çalışma ve Toplum**. 2006/4. Sayı.1: 13-28.
- Tijden, K.G., Van Klaveren, M. 2012. **Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years**. Brussels, ITUC
- Toksöz, Gülay. 2012. **Kalkınmada Kadın Emeği**. 1.bs. İstanbul: VarlıkYayınları.

- Tuzcu, Gökhan. 2006. **Eğitimde Vizyon 2023 ve Avrupa Birliğine Giriş Süreci**. Ankara.
- TÜİK. 2008. **Haber Bülteni: 2006 Kazanç Yapısı Anket Sonuçları**. Sayı: 110. 1 Temmuz
- \_\_\_\_\_.2011. **Kazanç Yapısı Araştırması, 2010**.Sayı: 10718.
- \_\_\_\_\_.2012.**Kazanç Yapısı Araştırması (Structure of Earnings Survey)2010**. Ankara.
- \_\_\_\_\_.2015a. **Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015**.Sayı:18627.
- \_\_\_\_\_.2015b. **Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014**.Ankara.
- \_\_\_\_\_.2015c. **Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2014**.Ankara.
- \_\_\_\_\_.2016. **Dünya Nüfus Günü, 2016**.Sayı:21508.
- \_\_\_\_\_.2017a. **İstatistiklerle Kadın, 2016**. Sayı: 24643.
- \_\_\_\_\_.2017b. **Aile Yapısı Araştırması, 2016**. Sayı:21869.
- Türkish Statistical Institute (TSI).2015. **Structure of Earnings Survey, 2014**.Sayı: 18861.
- Türk Borçlar Kanunu (6098 S.K.). 2011. **Resmî Gazete**. 27836, Şubat.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**.1982.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (6701 S.K.). 2016. **Resmî Gazete**. 29690, Nisan.
- Türk Medeni Kanunu (4721 S.K.). 2001. **Resmî Gazete**. 24607, Haziran.
- Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD). Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER). 2008. **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri. “Kadın Erkek Eşitliğine Dair Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset “Raporunun Güncellemesi**. İstanbul.
- \_\_\_\_\_.2011. **A 2020 Gender Perspective for the European Union and Turkey**. İstanbul.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). 2015. **TİSK İşgücü Piyasası Bülteni**.
- Temmuz 2015 TÜİK HİA Verilerinin Değerlendirilmesi Sayı.34: 1-21. Ekim 2015.

Uguz, Ç. Sabriye, Ferhat Topbaş. 2014. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emegi, Turizm Sektörüne Betimsel Yaklaşım. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**. yıl: 2. sayı:7 s:487-509.

UNESCO UIS (UNESCO Institute for Statistics). 2011. **Global Education Digest 2011.Comparing Education Statistics Across The World**. [20.02.2017].

UNİCEF. 2000. **Domestic Violence Against Womans and Girls**. Italy: UNICEF.

UNDP. 2010. **Human Development Report 2010 Summary. 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development**. New York. USA.

U.S. Bureau of Labor Statistics. 2017. **Highligts of Women’s Earnings in 2016**.

Ünal, Dilek. 2017a. **Doğum Borçlanmasından Kimler Yararlanabilir?**[http://sgkrehberi.com/makale/325/\[05.12.2017\]](http://sgkrehberi.com/makale/325/[05.12.2017]).

\_\_\_\_\_.2017b. **Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadınlara Sağlanan Haklar!**[http://sgkrehberi.com/makale/306/\[05.12.2017\]](http://sgkrehberi.com/makale/306/[05.12.2017]).

Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2006-2014.Aktaran TÜİK. 2015b. **TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2014**.

Yumuş, Akin. 2011. Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları. Uzmanlık Tezi. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Wootton, Barbara H. 1997. Gender Differences in Occupational Employment. **Monthly Labour Rewiev**. c.120.s.4:15-24. April 1997.

The World Bank(WB). 2011. **World Bank Group Education Strategy 2020. Learning for All Investing in People’s Knowledge and Skills Promote Development**.

\_\_\_\_\_.2015. **Women, Business and The Law 2016**.

World Bank. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (WB, DPT). 2009. **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika**, report no:48508-TR, Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi.Ankara.

World Economic Form(WEF). 2006. **The Global Gender Gap Report 2006**. Geneva, Switzerland.

\_\_\_\_\_.2007. **The Global Gender Gap Report 2007**.Geneva, Switzerland.

\_\_\_\_\_.2008. **The Global Gender Gap Report 2008**.Geneva, Switzerland.

\_\_\_\_\_.2009. **The Global Gender Gap Report 2009**.Geneva, Switzerland.

\_\_\_\_\_.2010. **The Global Gender Gap Report 2010**.Geneva, Switzerland

- \_\_\_\_\_.2011.**The Global Gender Gap Report 2011**.Geneva, Switzerland.
- \_\_\_\_\_.2012. **The Global Gender Gap Report 2012**.Geneva, Switzerland.
- \_\_\_\_\_.2013. **The Global Gender Gap Report 2013**.Geneva, Switzerland.
- \_\_\_\_\_.2014. **The Global Gender Gap Report 2014**.Geneva, Switzerland.
- \_\_\_\_\_.2015. **The Global Gender Gap Report 2015**.Geneva, Switzerland.
- \_\_\_\_\_.2016. **The Global Gender Gap Report 2016**.Geneva, Switzerland.
- \_\_\_\_\_.2017. **The Global Gender Gap Report 2017**.Geneva, Switzerland.

World Health Organizaiton (WHO). 2013a. **Child Marriages: 39 000 Every Day**[http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2013/child\\_marriage\\_20130307/en/](http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2013/child_marriage_20130307/en/). 7 March 2017. [16.11. 2017].

\_\_\_\_\_.2013b. **The World Health Report 2013**. Research For Universal Health Coverage.

\_\_\_\_\_.2014. **Adoloscent Pregnancy**. Updated Semptember 2014. <http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/>. [16.11.2017].

\_\_\_\_\_.2015. **Avrupa Sağlık Raporu 2015. Hedefler ve Ötesi –Son Kanıtlara Ulaşmak Özet**. çev. Türkiye Sağlıklı Kentler Birliği.

\_\_\_\_\_.2016. **World Health Statistics 2016: Monitoring Health For The Sdgs, Sustainable Development Goals**. France.

## İnternet

EurostatStatisticsExplained,[http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)[11.03.2017].

\_\_\_\_\_.[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm))[ 13.04.2017]

\_\_\_\_\_.Employment rate by sex, age group 20-64. [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020\\_10&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en). [ 15.09.2017]

\_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem060>. [ 19.09.2017]

\_\_\_\_\_.LFS. Employment Rates by sex, age and educational attainment level(%)<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [02.11.2017].



- \_\_\_\_\_.Healthy Life Years and Life Expectancyat at Birth, by sex.  
[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1  
&pcode=tsdph100&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdph100&language=en)[04.11.2017].
- \_\_\_\_\_.Employment Rates by sex,age and citizenship(%).<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [03.11.2017].
- \_\_\_\_\_.LFSEmployment Rates by Sex, Age andCitienship(%)<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[10.11.2017]
- \_\_\_\_\_.Employment rates by sex, age and citizenship (%)<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[22.12.2017]
- \_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc480&language=en>[15.11.2017]
- \_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7535592/3-29062016-AP-EN.pdf/32bc807a-35ec-4d68-9d52-5da5e961c1d5>. [15.11.2017].
- \_\_\_\_\_.LFS. Tertiary Educational Attainment By Sex,Age Group 30-34.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc480&language=en>. [ 15.11.2017]
- \_\_\_\_\_.Tertiary Education Graduates Engineering, Manufacturing and Construction Dominated by Male Graduates .<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7535592/3-29062016-AP-EN.pdf/32bc807a-35ec-4d68-9d52-5da5e961c1d5> [ 15.11.2017].
- \_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem060>. [19.09.2017]
- \_\_\_\_\_.Part-time employment as percentage of the total employment , by sex,age and citizenship(%).<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [ 03.11.2017].
- \_\_\_\_\_.Gender Gap in Part Time Employment. :  
[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tepsr\\_lm210&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tepsr_lm210&language=en). [15.11.2017].
- \_\_\_\_\_.Gender Pay Gap in Unadjusted Form(%).<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tsdsc340&language=en>. [27.11.2017]
- \_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem180>[ 14.09.2017]
- \_\_\_\_\_.Part-time Employment as Percentage of The Total Employment, by sex,age and

citizenship(%).<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [ 03.11.2017].

\_\_\_\_\_.Full Time and Part Time Employment (LFS).Main Reason For Part Time Employment –Distribution by sex and Age(%).  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [04.11.2017].

\_\_\_\_\_.Main Reason for Part-Time Employment(%).Distribution by sex and age(%).<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [04.11.2017]

\_\_\_\_\_.Gender Gap in Part Time Employment. :  
[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tepsr\\_lm210&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tepsr_lm210&language=en). [15.11.2017].

\_\_\_\_\_.Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child.<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [20.11.2017].

\_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tsdsc340&language=en> [ 28.11.2017]

\_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc330&language=en> [20.09.2017]

\_\_\_\_\_.TotalUnemployment.LFS.<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [02.11.2017].

\_\_\_\_\_.Unemployment rates by sex, age and citizenship (%).  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[22.12.2017]

\_\_\_\_\_.Unemployment Rates by sex, age and educational attainment level(%).<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [02.11.2017].

\_\_\_\_\_.Labour Market.Age Equality. Unemployment Rates by sex,age and nationality(%).  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[04.11.2017].

\_\_\_\_\_. Polulation and Social Conditions. Gender Gap in Unadjusted Form..[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en). [18.11.2017]

\_\_\_\_\_.Long-term unemployment rate, by sex.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc330&language=en>[ 22.12.2017]

- \_\_\_\_\_.Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.  
[22.12.2017]
- \_\_\_\_\_.Employment rates by sex, age and citizenship (%)  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>[22.12.2017]
- \_\_\_\_\_.<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=teqges01&language=en>. [21.09.2017 ]
- \_\_\_\_\_.Structure of Earnings Survey Hourly Earnings.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>.  
[15.11.2017]
- \_\_\_\_\_.Mean hourly earnings by sex, age and occupation - NACE Rev. 2, BSexcludingO.  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_ses14\\_14&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_14&lang=en)[ 20.11.2017]
- \_\_\_\_\_.Seats held by women in national parliaments and government, of a seat(%).  
[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_50&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_50&plugin=1). [10.11.2017].
- \_\_\_\_\_.Labour Market .Equality .Age Equality.Unemployment Rates by sex,age an nationality(%).  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [ 04.11.2017]
- \_\_\_\_\_.Gender differences in the risk of poverty - EU-SILC survey.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tespn240&language=en>[18.11.2017]
- \_\_\_\_\_.At-risk-of-poverty rate by sex  
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tessi010&language=en>. [18.11.2017]
- \_\_\_\_\_.Gender pay gap in unadjusted form by age - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology.  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.  
[29.11.2017].
- \_\_\_\_\_.Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology.  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [29.11.2017]
- \_\_\_\_\_.Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology  
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [30.11.2017].

- \_\_\_\_\_.Average number of usual weekly hours of work in main job by sex, age and NUTS 2 regions (hours)<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [10.12.2017]
- \_\_\_\_\_.Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [21.12.2017]
- \_\_\_\_\_.Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%).<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. [22.12.2017]
- ETÜİ. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2> [ 18.12.2017]
- EIGE'den aktaran Eurostat.2017.Positions held by women in senior management positions  
:[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_60&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1). [10.11.2017]
- OECDstat. <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54761>. [23.03.2017].
- \_\_\_\_\_.<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>. Time Spent in paid and unpaid work by sex [23.03.2017]
- \_\_\_\_\_.<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>. [25.09.2017]
- \_\_\_\_\_. **Employment: Expected Number of Years in Retirement, by Sex**.<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54758#>[ 03.12.2017]
- TC.SosyalGüvenlikKurumu.[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari). [09.04.2017]
- T.C. Devlet Personel Başkanlığı. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, [ 25.03.2017].
- TÜİK.[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068)[17.03.2017]
- \_\_\_\_\_.<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>. [ 09.04.2017]
- \_\_\_\_\_.<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> [31.10.2017].
- \_\_\_\_\_.<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=69&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=#>. [31.10.2017]
- \_\_\_\_\_.<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>. [31.10.2017]

- \_\_\_\_\_ [.http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068) [25.03.2017]
- \_\_\_\_\_ [.https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#](https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#). [31.10.2017].
- \_\_\_\_\_ [.https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=69&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=#](https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=69&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=#). [31.10.2017]
- \_\_\_\_\_ [.https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#](https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#) [31.10.2017]
- \_\_\_\_\_ [.http://www.tuik.gov.tr/Start.do](http://www.tuik.gov.tr/Start.do). [01.11.2017]
- Inter-Parliamentary Union. <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif010117.htm> [27.03.2017]
- ILOSTAT [http://www.ilo.org/ilostat/faces/wenav\\_defaultSelection?\\_afLoop=137520598027541&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=null#!%40%40%3F\\_afWindowId%3Dnull%26\\_afLoop%3D137520598027541%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3Dpxndho7nw\\_4](http://www.ilo.org/ilostat/faces/wenav_defaultSelection?_afLoop=137520598027541&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D137520598027541%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dpxndho7nw_4). [24.03.2017]
- SGK. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kadin>. [21.04.2017].
- YüksekÖğretimKuruluBaşkanlığı.2017.[https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2017/2017\\_T28.pdf](https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2017/2017_T28.pdf). [01.12.2017]
- TheWorldBank. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [22.11.2017].
- \_\_\_\_\_ [.http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators#](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators#). [21.11.2017]
- \_\_\_\_\_ [.http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics). [22.11.2017]
- \_\_\_\_\_ [.http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators) [22.11.2017].
- \_\_\_\_\_ [.http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators) [22.11.2017]
- \_\_\_\_\_ [.http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators#](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators#). [21.11.2017]
- \_\_\_\_\_ [.http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators). [01.12.2017]
- \_\_\_\_\_ [.http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators). [01.12.2017].

- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [ 01.12.2017]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics>. [22.11.2017].
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators#>. [22.11.2017]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators#>. [ 22.11.2017]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [: 01.12.2017].
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [15.12.2017].
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [ 25.12.2017].
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [25.12.2017]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [25.12.2017]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[25.12.2017]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [28.12.2017].
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[28.12.2017]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[06.01.2018]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>[06.01.2018]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [06.01.2018]
- <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. [07.01.2018]

**ÖZGEÇMİŞ**  
**GÜLCAN GÜZEL**

**1. EĞİTİM**

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	İktisat	Uludağ Üniversitesi	2011-2015
Yüksek Lisans	İktisat	Yıldız Teknik Üniversitesi	2015-

**2. AKADEMİK UNVANLAR**

Araştırma Görevlisi, Uluslararası Ticaret Bölümü, İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2018.

**3. İLGİ ALANLARI**

**Öncelik:** Feminist İktisat, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Macroeconomics, Uluslararası Ticaret.

**İkincil :** Kalkınma İktisadı, Gelir Dağılımı.

**4. YAYINLAR**

**4.1. Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayınlanan Makeleler**

Güzel, Gülcan; Uzunöz, Meral. (2017). “Gender Inequality in Turkey: A Regional Analysis”, *International Association of Social Science Research*, <http://iasr2.org/rs/013.pdf>, 455-460.

**4.2. Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler**

2017, Ege University, 20. Uluslararası İktisat Öğrenci Kongresi [20<sup>th</sup> International Studentes’ Conference on Economics Organization Committee] April 26-28. “*Türkiye ve Avrupa Birliğindeki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ücretler Üzerindeki Etkisi*”.

Güzel, Gülcan & Uzunöz, Meral. 2018, İstanbul, 1st International Congress on New Horizons in Education and Social Sciences (ICES-2018) April 9-11. “Türkiye ve AB Üye Ülkelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Karşılaştırılması [Comparing in the Context Gender Inequality of Turkey and EU Member States].

2018, İstanbul, 1st International Congress on New Horizons in Education and Social Sciences (ICES-2018) April 9-11. Türkiye’de Kadın Güçleniyor Mu? [Is Women Getting Stronger in Turkey?].

## **5. ÖDÜLLER**

Uludağ Üniversitesi 2011-2015 İktisat Bölüm İkincisi.

