



**ÜCRET TEORİLERİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA
CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ: ÖZEL SEKTÖRDE
CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ
KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZİ**

Doktora Tezi

Gamze IŞIK

Eskişehir 2025

**ÜCRET TEORİLERİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ:
ÖZEL SEKTÖRDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ
KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZİ**

Gamze IŞIK

DOKTORA TEZİ

**İktisat Ana Bilim Dalı
İktisat Programı
Prof. Dr. Erol KUTLU**

**Anadolu Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

**Haziran 2025
Eskişehir**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Gamze IŞIK'ın "Ücret Teorileri ve İşgücü Piyasasında Cinsiyet Eşitsizliği: Özel Sektörde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Karşılaştırmalı Bir Analizi" başlıklı tezi .../.../2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, İktisat Ana Bilim dalında İktisat Programında, Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

		<u>Ünvanı Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Danışman)	:		
Üye	:		
Üye	:		
Üye	:		
Üye	:		

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

ÜCRET TEORİLERİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ: ÖZEL SEKTÖRDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZİ

Gamze IŞIK

İktisat Ana Bilim Dalı

İktisat Programı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Haziran 2025

Danışman: Prof. Dr. Erol KUTLU

Bu çalışma, toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliğini, işgücü piyasası dinamikleri çerçevesinde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Teorik bölümde ücret farklılıklarına ilişkin kuramsal yaklaşımlar cinsiyet perspektifiyle ele alınmakta; Klasik, Keynesyen, Neoklasik ve Marksist teoriler ile İnsan Sermayesi, Ayrımcılık ve Segmentasyon kuramları karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir. Politika düzeyinde, Türkiye ve Avrupa ülkelerinde uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri ve Türkiye'nin küresel göstergelerdeki konumu incelenmektedir. Ampirik bölümde, Türkiye Hanehalkı İşgücü Araştırması (THIA) 2022 mikro verileri kullanılarak Mincer kazanç modeli ve Oaxaca-Blinder ayrıştırması aracılığıyla özel sektördeki ücret farklılıkları analiz edilmekte ve eşitsizliğin bileşenleri ortaya konmaktadır. Bulgular, bireysel farklılıkların yanı sıra ayrımcılık ve kurumsal faktörlerin de cinsiyet temelli ücret farkında belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Sonuç olarak, mevcut politika ve uygulamaların yetersizliği dikkat çekmekte; kurumsal düzeyde şeffaflık ve denetimin artırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Cinsiyet Eşitsizliği, Ücret Farklılıkları, Mincer Kazanç Modeli, Oaxaca-Blinder ayrıştırması, Toplumsal Cinsiyet Politikaları

ABSTRACT

WAGES THEORIES AND GENDER INEQUALITY IN THE LABOUR MARKET: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE GENDER PAY GAP IN THE PRIVATE SECTOR

Gamze IŞIK

Department of Economics

Programme in Economics

Graduate School of Anadolu University, June 2025

Supervisor: Prof. Dr. Erol KUTLU

This study presents a comparative analysis of gender-based wage inequality by addressing both theoretical and empirical dimensions within the framework of labour market dynamics. In the theoretical section, various economic theories are analysed through a gender-sensitive lens. Classical, Keynesian, Neoclassical and Marxist approaches are discussed alongside human capital, discrimination and segmentation theories. At the policy level, gender equality strategies adopted in Türkiye and European countries are examined, as well as Türkiye's position in global gender indexes. The empirical section employs microdata from the 2022 Household Labour Force Survey conducted by the Turkish Statistical Institute (TUIK) to apply the Mincer earnings function and the Oaxaca–Blinder decomposition method, identifying the underlying components of the gender wage gap in the private sector. The findings show that wage disparities are shaped not only by individual attributes, but also by structural inequalities and discriminatory practices. The study evaluates institutional measures for addressing gender inequality and presents relevant policy recommendations. Emphasis is placed on the need to strengthen both legal frameworks and organisational mechanisms to ensure gender pay equity.

Keywords: Gender Inequality, Gender Pay Gap, Mincer Earnings Function, Oaxaca-Blinder Decomposition, Gender Policy

....../....../2025

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

(İmza)

Gamze IŞIK

....../....../2025

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES

I hereby truthfully declare that this thesis/dissertation is an original work prepared by me; that I have behaved in accordance with the scientific ethical principles and rules throughout the stages of preparation, data collection, analysis and presentation of my work; that I have cited the sources of all the data and information that could be obtained within the scope of this study, and included these sources in the references section; and that this study has been scanned for plagiarism with “Scientific Plagiarism Detection Program” used by Anadolu University, and that “it does not have any plagiarism” whatsoever. I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.

.....

Gamze IŞIK

TEŞEKKÜR

Bu doktora tezinin şekillenmesinde bilgi birikimi, yönlendirmeleri ve uzun yıllara dayanan akademik rehberliğiyle bana eşlik eden değerli danışmanım Prof. Dr. Erol Kutlu'ya en içten teşekkürlerimi sunarım. Lisans eğitimimden itibaren akademik yolculuğuma verdiği yön, Londra'da yüksek lisans programımı seçerken sağladığı vizyon ve yıllar sonra doktora tezimi tamamlama sürecinde bana olan inancı, bu çalışmanın ortaya çıkmasında belirleyici rol oynamıştır. Her aşamada yanımda olan ve yolumu aydınlatan kıymetli desteği için kendisine minnettarım.

Bu süreçte hem akademik hem kişisel olarak en güçlü dayanaklarımdan biri olan ablam Özge Yalçın'a içten teşekkür ederim. Hayatın pek çok döneminde, özellikle zorlayıcı zamanlarda, hep yan yana kalmayı başarabildik. Yalnızca bu tez sürecinde değil; çocukluktan bu yana uzanan yolculuğumuzda birlikte gösterdiğimiz direnç ve birbirimize sunduğumuz koşulsuz destek, bugün geldiğim noktanın en temel yapı taşlarından biridir.

Üniversite yıllarında tanıştığım ve o günden bu yana yaşamımda kardeşim gibi yer eden kıymetli dostum Yeliz Erkoç Kök'e içten teşekkür ederim. Bu süreç boyunca verdiği içten destek, moral ve güven duygusu, yalnızca akademik olarak değil, duygusal anlamda da kendimi daha güçlü hissetmemi sağladı.

Son olarak, en derin teşekkürlerimi sevgili kızım Delphine Işık'a sunuyorum. Hem bir anne hem özel sektörde çalışan bir kadın, hem de yıllar sonra akademik hayatına geri dönen bir araştırmacı olarak bu süreci yürütmeye çalışırken, henüz sekiz yaşında olan Delphine'in varlığı bana yalnızca güç değil, anlam da kazandırdı. Bu tezin, gelecekte ona ilham vermesini; hayallerin ertelense bile asla vazgeçilmemesi gerektiğini gösteren bir iz bırakmasını diliyorum. Onun sevgi dolu sabrı ve anlayışı, bu çalışmanın gerçek anlamda görünmeyen ama en kıymetli katkılarından biridir.

ETİK KURUL BELGESİ BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının hazırlanması, yürütülmesi ve verilerin analizinde etik kurul izni gerektirecek herhangi bir insan katılımcısı ile doğrudan etkileşim söz konusu olmadığından, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde etik kurul izni alınmasına gerek bulunmamaktadır.



....../....../2025

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

Bu tezi hazırlarken yalnızca ChatGPT adlı üretken yapay zekâ programından destek aldığımı beyan ederim. Tezin hazırlık sürecinde bu programdan; dil düzenleme, kavramsal ifade geliştirme ve akademik anlatımın sadeleştirilmesi gibi sınırlı alanlarda yararlanılmıştır. Üretken yapay zekâdan elde edilen bilgilerin doğruluğu tarafımdan kontrol edilmiştir.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

Gamze IŞIK

....../....../2025

DECLARATION OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE USAGE

I declare that I received support solely from ChatGPT, a generative artificial intelligence program, during the preparation of this dissertation. This support was limited to areas such as language editing, conceptual clarity, and the simplification of academic expression. I declare that I have checked the accuracy of the information I received from generative artificial intelligence program.

I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.

.....

Gamze IŞIK

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	v
STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES	vi
TEŞEKKÜR	vii
ETİK KURUL BELGESİ BEYANNAMESİ	viii
ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI	ix
DECLARATION OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE USAGE .	x
İÇİNDEKİLER.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xvi
KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
SİMGELER DİZİNİ.....	xviii
BİRİNCİ BÖLÜM	
1 CİNSİYET MERCEĞİNDE EKONOMİDE ÜCRET TEORİLERİ.....	1
1.1 Giriş	1
1.2. Cinsiyet ve Ücret Dinamikleri: Ekonomik Teorilerin İncelemesi	2
1.2.1 Klasik ekonomi teorisi.....	2
1.2.2 Keynesyen ekonomi teorisi	4
1.2.3 Neoklasik ekonomi teorisi	7
1.2.4 Marksist ekonomi teorisi	10
1.3 Cinsiyetler arası Ücret Farklılıklarını Açıklamada Çeşitli Ekonomik Teorilerin Rolü	12
1.3.1 İnsan sermayesi teorisi.....	13
1.3.2 Ayrımcılık teorisi.....	14
1.3.3 Segmentasyon teorisi	16
1.3.4 Tazminat farklılıkları teorisi	17

1.3.5. Verimlilik ücreti teorisi.....	19
1.3.6 Kâr paylaşımı teorisi	20
1.4 Sonuç	21
İKİNCİ BÖLÜM	
2 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ GİDERMEYE YÖNELİK ÖNLEMLER: TÜRKİYE VE AVRUPA ÜLKELERİNDEKİ ULUSAL VE ULUSLARARASI YAKLAŞIMLAR	23
2.1 Giriş	23
2.2. Cinsiyet Eşitsizliğinin Tanımı ve Önemi	24
2.2.1 Cinsiyet eşitsizliğinin tanımı.....	24
2.2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik ve Sosyal Etkileri	25
2.2.2.1 Ekonomik etkileri	25
2.2.2.2 Sosyal etkileri	27
2.2.3 Cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinin önemi ve faydaları.....	29
2.3 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Etme Çabaları: Ulusal Politikalar ve Stratejiler	29
2.3.1 Tarihten günümüze Türkiye'de uygulanan ücret politikaları	30
2.3.2 Türkiye'de tarihsel faktörler ve kültürel dinamikler.....	33
2.3.3 Ulusal politikalar ve stratejiler.....	37
2.3.4 Uluslararası iş birlikleri ve projeler	38
2.4 Avrupa Ülkelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Etme Çabaları: Ulusal Politikalar ve Stratejiler	42
2.4.1 Avrupa'da tarihsel ve toplumsal faktörler.....	42
2.4.2 Avrupa ülkelerinden uygulama örnekleri.....	44
2.4.3 Uluslararası Anlaşmalar ve Sözleşmeler	59
2.5 Türkiye'nin Küresel Endekslerdeki Yeri.....	62
2.5.1 Küresel cinsiyet eşitsizliği endeksi (GGGI).....	62
2.5.2 Birleşmiş Milletler cinsiyet eşitsizliği endeksi (GII).....	64
2.5.3 Sosyal kurumlar ve cinsiyet endeksi (SIGI).....	66
2.6 Türkiye için Politika Önerileri ve Sonuç	68
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
3 CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKININ BELİRLEYİCİLERİ VE ANALİZİ	73

3.1 Giriş	73
3.2 Cinsiyet Ücret Farkının Tarihsel Gelişimi ve Çağdaş Dinamikleri.....	74
3.3 Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıklarının Genel Durumu	77
3.4 Ücret Eşitsizliği Analizleri Üzerine Literatür İncelemesi.....	78
3.4.1 Dünya genelinde ücret eşitsizliği analizleri	78
3.4.2 Türkiye'de ücret eşitsizliği analizleri.....	82
3.5 Araştırma Modellerinin Tanımı ve Nicel Yaklaşım.....	88
3.5.1 Modellerin tanımlanması.....	89
3.5.1.1 Mincer kazanç modeli	90
3.5.1.2 Oaxaca-Blinder ayrıştırma modeli.....	93
3.5.1.3 Analiz teknikleri.....	95
3.5.2. Veri kaynakları ve tanımı	96
3.6 Modellerin Sonuçları ve Bulgular.....	97
3.6.1. Mincer kazanç modeli sonuçları	98
3.6.1.1. Regresyon analizi ve sonuçları	98
3.6.1.2. Sektörel ve bölgesel regresyon analizleri.....	107
3.6.2. Oaxaca-Blinder ayrıştırma modeli sonuçları.....	112
3.6.2.1. Erkek ve kadın çalışanlar için regresyon analizleri.....	112
3.6.2.2. Katsayılar etkisi ve donanım etkisi analizleri	118
3.6.3. Sonuç ve değerlendirme	122
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
4. FİRMA DÜZEYİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK ÖNLEMLER VE FİRMALARIN CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ AZALTMADAKİ ROLÜ.....	124
4.1 Giriş	124
4.2 Firmaların Cinsiyet Eşitliğini Sağlamadaki Rolü	125
4.2.1 Değişimin temel aktörleri olarak firmalar	125
4.2.2 KSS ve cinsiyet eşitliği.....	126
4.3 Firma Düzeyinde Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Önlemler.....	128
4.3.1 Düzenli ücret denetimleri.....	130
4.3.2 Ücret şeffaflığı.....	132
4.3.3 Terfi ve liderlikte eşit fırsatlar	134
4.3.4 Aile dostu politikalar ve iş-yaşam dengesi	137

4.3.5 İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet yanlılığını azaltmak.....	140
4.3.6 Zorunlu çeşitlilik ve dahil etme eğitimleri.....	142
4.4 Firmaların Cinsiyet Eşitsizliğini Azaltmadaki Karşılaştığı Zorluklar	144
4.4.1 Kültürel direnç.....	144
4.4.2 Veri ve farkındalık eksikliği	147
4.4.3 Sosyo-kültürel normlar	147
4.4.4 Mali kaynak kısıtlamaları.....	149
4.5 Firma Düzeyindeki Çabaları Desteklemek İçin Politika Önerileri	150
4.5.1 Devlet desteği ve düzenlemeler	151
4.5.2 Sektör standartları ve iş birliği	152
4.5.3 Hukuki ve etik sorumluluk	156
4.6 Sonuç	158
BEŞİNCİ BÖLÜM	
5 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	160
KAYNAKÇA.....	164

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1 2023 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (GGGI)- Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Performansı.....	52
Tablo 2.2 2023 Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (GII)- Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Performansı.....	54
Tablo 2.3 2023 Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi (SIGI)- Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Performansı	56
Tablo 2.4 Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Stratejilerinin Karşılaştırılması.....	58
Tablo 3.1 Türkiye Özel Sektör Çalışanlarının Aylık Net Gelirleri Üzerine Mincer Kazanç Modeli Analizi.....	90
Tablo 3.2 Türkiye'nin Çeşitli Sektörlerinde Cinsiyetlere Göre Ücret Farklılıklarını Gösteren Regresyon Sonuçları.....	98
Tablo 3.3 Türkiye'nin Çeşitli Bölgelerinde Cinsiyetlere Göre Ücret Farklılıklarını Gösteren Regresyon Sonuçları.....	99
Tablo 3.4 Türkiye Özel Sektör Erkek ve Kadın Çalışanlarının Aylık Net Gelirleri Üzerine Oaxaca-Blinder Regresyon Sonuçları.....	104

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1 2023 Kadın İş Gücüne Katılım Oranları.....	24
Şekil 2.2 2015-2022 Yılları Arasında Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı.....	34



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
EDGE	: Economic Dividends for Gender Equality
Eurostat	: Avrupa İstatistik Ofisi
FPI	: Fair Pay Innovation Lab
GRI	: Global Reporting Initiative
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ILOSTAT	: Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistikleri
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KSS	: Kurumsal Sosyal Sorumluluk
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ONS	: Birleşik Krallık Ulusal İstatistik Ofisi
SKA	: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
STEM	: Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UN Women	: BM Kadın Birimi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

SİMGELER DİZİNİ

α	: Sabit terim
G_i	: Birey i 'nin toplumsal cinsiyetini temsil eden değişken
I_i	: Birey i 'nin çalıştığı endüstriyi gösteren değişken
O_i	: Birey i 'nin mesleğini temsil eden değişken
R_i	: Birey i 'nin yaşadığı veya çalıştığı bölgeyi temsil eden değişken
M_i	: Birey i 'nin medeni durumunu
C_i	: Birey i 'nin sahip olduğu çocuk sayısı
ε_i	: Birey i için hata terimi

BİRİNCİ BÖLÜM

1 CİNSİYET MERCEĞİNDE EKONOMİDE ÜCRET TEORİLERİ

1.1 Giriş

Toplumsal cinsiyet temelli ücret farkları, iktisadi literatürde çoğu zaman bireylerin üretkenlik düzeyleri, eğitim geçmişleri ve işgücü piyasasına ilişkin tercihleri üzerinden açıklanmaktadır. Ancak bu yaklaşım, söz konusu farklılıkların arkasında yatan tarihsel, yapısal ve ideolojik dinamikleri çoğunlukla göz ardı etmektedir. Kadınlar ile erkekler arasındaki ücret eşitsizliği, yalnızca beşerî sermaye farklılıklarıyla değil; toplumsal cinsiyet rolleri, normatif beklentiler, kurumsal ayrımcılık biçimleri ve yeniden üretim süreçlerinin örgütlenme biçimleriyle şekillenen çok katmanlı bir iktisadi ve toplumsal olgudur. Bu nedenle, cinsiyet temelli ücret farklılıklarını açıklamaya dönük yaklaşımlar, yalnızca kullanılan analitik araçların sınırlarını değil, aynı zamanda bu araçların dayandığı ideolojik varsayımları da görünür kılmaktadır.

Bu çerçevede, çalışmanın birinci bölümünde iktisadi düşünce tarihinde öne çıkan dört temel kuramsal yaklaşım (Klasik, Keynesyen, Neoklasik ve Marksist kuramlar) toplumsal cinsiyet perspektifiyle ele alınmakta; her birinin kadın emeğine yönelik varsayımları, analiz düzeyleri ve dışlayıcı yönelimleri eleştirel biçimde değerlendirilmektedir. Ardından, çağdaş mikroekonomik modeller kapsamında geliştirilen insan sermayesi, ayrımcılık, segmentasyon, tazminat farklılıkları, verimlilik ücreti ve kâr paylaşımı teorileri incelenerek, bu kuramların cinsiyet temelli ücret farklarını ne ölçüde açıklayabildiği tartışılmaktadır.

Kuramsal çeşitliliğin bu biçimde değerlendirilmesi, yalnızca kadın emeğinin iktisadi söylemde ne ölçüde temsil edildiğini değil; bu temsilin hangi kuramsal çerçeveler içinde mümkün kılındığını da sorgulamaktadır. Özellikle 20. yüzyılda geliştirilen mikro temelli modeller, ücret farklılıklarını ölçülebilir değişkenlerle analiz etmeye çalışmakta; ancak toplumsal cinsiyet normları, ev içi bakım yükümlülükleri ve yapısal ayrımcılık gibi belirleyici unsurları çoğu zaman analiz dışında bırakmaktadır. Bu durum, iktisat disiplininin görünüşte tarafsız görünen çerçevesinin, aslında eril bir normatif özne varsayımı etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Feminist iktisat bu noktada yalnızca sonuçlara değil, bu sonuçları üreten kuramsal çerçevelerin kurucu varsayımlarına da eleştirel bir yaklaşım geliştirmektedir. Kadın

emeğinin sistematik olarak dışlanması, bakım emeğinin iktisadi değer kategorisinin dışında bırakılması ve ücret eşitsizliklerinin bireysel tercihlere indirgenmesi gibi eğilimler, feminist literatürde iktisadi bilgi üretiminin ideolojik sınırları olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle feminist iktisat, yalnızca yeni açıklamalar üretmeyi değil, aynı zamanda mevcut iktisadi teorilerin toplumsal cinsiyet karşısındaki duyarsızlıklarını görünür kılmayı amaçlamaktadır.

Bu bölümün amacı, cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerine ilişkin iktisadi kuramları tarihsel bağlamları, analitik yaklaşımları ve normatif varsayımları doğrultusunda eleştirel biçimde değerlendirmektir. Yapılan çözümleme, yalnızca kuramların neyi açıklayabildiğini değil, hangi toplumsal süreçleri dışarıda bıraktığını ve iktisadi özneyi nasıl kurguladığını da ortaya koymayı hedeflemektedir. Böylece bölüm, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının çok boyutlu doğasını kavrayabilmek için teorik bir zemin oluşturmakta ve çalışmanın ilerleyen bölümleri için analitik bir çerçeve sunmaktadır.

1.2. Cinsiyet ve Ücret Dinamikleri: Ekonomik Teorilerin İncelemesi

1.2.1 Klasik ekonomi teorisi

Klasik iktisat teorisi, 18. ve 19. yüzyıl düşünürleri tarafından geliştirilen ve piyasa ekonomisinin kendi iç işleyişiyle dengeye ulaşacağı varsayımına dayanan sistematik bir yaklaşımdır. Bu teorik çerçeve, emek arz ve talebinin serbest piyasa koşullarında bir araya gelmesiyle ücretlerin belirleneceğini savunmaktadır. Adam Smith tarafından geliştirilen “doğal ücret” kavramı, bir işçinin ve ailesinin geçimini sağlayacak düzeyde bir ücret düzeyine işaret ederken, David Ricardo’nun emek değer teorisi, ücretin üretim sürecindeki emek girdisine dayalı olarak belirlendiğini ileri sürmektedir (Smith, 1776; Ricardo, 1817). Thomas Malthus ise, nüfus artışının üretim olanaklarının önüne geçeceği varsayımından hareketle, ücretlerin uzun vadede geçim düzeyinin altına inebileceğini öne sürmektedir (Malthus, 1798; Malthus, 1820). Böylece klasik iktisat, ücretin piyasa mekanizmaları tarafından belirlendiği ve uzun dönemde istikrar sağlayacağı varsayımını merkeze almaktadır.

18. ve 19. yüzyıl İngiltere’inde kadınların toplumsal konumu, klasik iktisat teorisinin gelişimini doğrudan etkileyen bir tarihsel arka plan sunmaktadır. Bu dönemde kadınlar, medeni hukuk açısından erkeklerin vesayeti altında tanımlanmış; mülkiyet hakları, eğitim ve çalışma olanakları ciddi biçimde sınırlandırılmıştır. Kadınların üretken faaliyetleri ev

içi alanla sınırlandırılmış, kamusal alanda ekonomik özne olarak tanımlanmamışlardır (Davidoff ve Hall, 1987; Tilly ve Scott, 1987). Bu nedenle, klasik iktisat kuramının birey modeli de erkek deneyimini evrenselleştirerek, kadınların görünmezliğini pekiştiren bir iktisadi tasavvur geliştirilmiştir. Böylece teorik çerçeve, sadece soyutlama düzeyinde değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kuramsallaştırmamak yoluyla ataerkil yapıları yeniden üretmiştir (Scott, 1986).

Klasik iktisat yaklaşımında emek, homojen ve rasyonel bir üretim faktörü olarak ele alınmakta; toplumsal cinsiyet, ailevi roller ya da yapısal eşitsizlikler analitik çerçevenin dışında bırakılmaktadır. Kadın emeği, iktisadi değer üretimine katkısı olmasına rağmen piyasa dışı kabul edilmekte; özellikle ev içi bakım emeği görünmez ve değersiz olarak konumlandırılmaktadır. Bu durum, klasik teorinin görünüşte cinsiyetsiz birey modeline dayansa da fiilen ataerkil iş bölümünü yeniden üreten bir söylem taşıdığına işaret etmektedir (Nelson, 1995; Waring, 1988).

Ricardo'nun emek-değer teorisinde, malların değeri yalnızca üretim sürecinde kullanılan emek miktarıyla açıklanmakta, bu kapsam dışında kalan her türlü faaliyet “üretken olmayan” kabul edilmektedir. Bu kuramsal sınır, özellikle ev içi bakım, duygusal emek ve yeniden üretim süreçlerini dışlayan bir iktisadi tahayyülün göstergesidir (Benería, 2003; Himmelweit, 1995). Kadın emeği, bu bağlamda hem piyasa dışı hem de değer üretmeyen bir konumda değerlendirilmekte; buna bağlı olarak iktisadi analizden dışlanmaktadır. Klasik iktisat, üretkenliği yalnızca piyasa çıktılarına indirgerken, kapitalist sistemin devamlılığı için zorunlu olan yeniden üretim faaliyetlerini analitik görünürlükten uzaklaştırmaktadır.

Feminist iktisatçılar, bu dışlama biçimini yalnızca kuramsal bir eksiklik olarak değil, aynı zamanda ideolojik bir yönelim olarak yorumlamaktadır. Benería (2003), klasik iktisadın “ekonomik değeri” piyasa temelli çıktılarla tanımlamasının, ataerkil toplumsal yapıyı yeniden ürettiğini ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Bakker (1994), üretkenlik tanımının eril kodlarla biçimlendirilmiş olduğunu ve bu nedenle kadın emeğinin değerini ölçmeye uygun olmadığını vurgulamaktadır. Elson (1995) ise, klasik iktisat kuramının toplumsal yeniden üretim süreçlerine kayıtsız kaldığını ve bu nedenle toplumsal cinsiyet ilişkilerini sürdüren yapısal eşitsizlikleri doğallaştırdığını ileri sürmektedir. Bu eleştiriler, yalnızca kadınların iktisadi analizden dışlanmasına değil, aynı zamanda iktisadi kuramın nötr olmadığına işaret etmektedir.

Feminist iktisatçılar, klasik teorinin bu yönünü eleştirerek, kadın emeğinin sistematik olarak görünmez kılındığını vurgulamaktadır. Folbre (1994), klasik iktisadın hane halkını analiz dışı bıraktığını ve bu nedenle emek piyasasındaki cinsiyet temelli eşitsizlikleri açıklamakta yetersiz kaldığını belirtmektedir. Himmelweit (2002) ise, klasik teorinin “evrensel birey” varsayımının gerçekte erkeği model aldığını ve kadınların ekonomik katkılarının ikincil konuma itildiğini savunmaktadır. Federici (2004) ise klasik iktisadın gelişim sürecini kapitalist yeniden üretimin cinsiyetli doğası üzerinden okumakta ve kadın emeğinin sistematik sömürüsüne dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, klasik teorinin tarafsız görünen kuramsal çerçevesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin tarihsel ve yapısal kökenlerini göz ardı eden bir kuramsal zemin olarak değerlendirilmektedir.

Tarihsel olarak da klasik iktisat teorisinin geliştiği dönemde kadınların ücretli emeğe sınırlı erişimi, sanayi öncesi üretim ilişkilerinin dönüşümüyle bağlantılıdır. Kadın emeği çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz ve görünmeyen işlerde yoğunlaşmış; özellikle ev içi faaliyetler iktisadi kategorilerin dışında tutulmuştur (Tilly ve Scott, 1987; Davidoff ve Hall, 1987). Bu dışlama, yalnızca Ricardo’nun ya da Malthus’un teorilerinde değil, genel olarak klasik iktisadi düşüncenin bütününde toplumsal cinsiyetin görmezden gelinmesiyle süreklilik kazanmıştır.

Sonuç olarak klasik iktisat teorisi, kapitalist piyasa ekonomisinin işleyişini açıklamada önemli bir kuramsal temel oluştursa da, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini göz ardı eden yapısıyla kadın emeğinin tarihsel dışlanmasını yeniden üretmektedir. Kuramın bireyci ve piyasacı varsayımları, günümüz neoliberal politika çerçevelerinde de süreklilik kazanmış; toplumsal cinsiyete duyarsız ekonomik modellerin kurumsallaşmasına zemin hazırlamıştır (Fraser, 2013; Benería ve Sen, 1981). Bu durum, kadın emeğinin hem ücretli hem de ücretsiz alanlarda sürekli olarak düşük değerlendirilmesine katkıda bulunmakta, dolayısıyla klasik teorinin tarihsel önemi kadar, yapısal sınırlılıkları da eleştirel biçimde değerlendirilmelidir. Bu nedenle, klasik teorinin kavramsal katkıları tarihsel açıdan değerli olmakla birlikte, günümüz emek piyasalarında gözlemlenen cinsiyet temelli ücret farklarını açıklamak açısından analitik olarak yetersiz kalmaktadır.

1.2.2 Keynesyen ekonomi teorisi

Keynesyen iktisat kuramı, 1930’lu yıllarda yaşanan Büyük Buhran’ın ardından, klasik iktisadın piyasa mekanizmalarına duyduğu sınırsız güveni sorgulayarak geliştirilmiştir. John Maynard Keynes’in *The General Theory of Employment, Interest and Money* (1936)

adlı eseri, ekonomik istikrarsızlıkların temel nedenini toplam talep yetersizliğinde görmekte; bu doğrultuda devletin aktif biçimde müdahale ederek ekonomik dengeyi sağlaması gerektiğini ileri sürmektedir. Keynesyen yaklaşım, işsizliğin arz yönlü değil, talep yönlü bir problem olduğunu varsayarak, maliye politikaları aracılığıyla istihdamı ve büyümeyi teşvik etmeyi önermektedir.

Bu yaklaşım, işgücü piyasalarını eksik rekabetin egemen olduğu alanlar olarak tanımlamakta; ücretlerin serbestçe ayarlanamadığı koşullarda devlet müdahalesini zorunlu görmektedir. Özellikle toplam harcamalar, yatırım eğilimleri ve tüketici güveni gibi makroekonomik değişkenlerin istihdam düzeyleri üzerindeki belirleyici etkisi vurgulanırken, kamu harcamalarının istikrarı yeniden tesis edecek şekilde artırılması gerektiği ileri sürülmektedir (Snowdon ve Vane, 2005). Böylece Keynesyen kuram, iktisadi dalgalanmalara karşı geliştirilen bir müdahale paradigması olarak tarihsel önem kazanmıştır.

Bununla birlikte, Keynesyen iktisadın birey modelinin de cinsiyet bakımından nötr olduğu varsayılmakta, ancak gerçekte erkek işgücü deneyimini evrenselleştiren bir normatif zemine dayandığı görülmektedir. Kadın emeği, özellikle yeniden üretim faaliyetleri bağlamında, iktisadi analiz çerçevesinin dışında bırakılmakta; bu da kadınların ekonomik konumunu belirleyen yapısal eşitsizliklerin görünmezleşmesine neden olmaktadır. Keynes'in tam istihdam tanımı, piyasa içi ücretli emek ile sınırlı olup, ücretsiz bakım emeğini dışarıda bıraktığı için kadınların ekonomik katkısı ikincil konumda değerlendirilmektedir (Benería, 2003).

Savaş sonrası dönemde uygulanan genişlemeci Keynesyen politikalar, bu cinsiyet körlüğünün kurumsallaştığı bir yapı sunmuştur. Özellikle refah devleti uygulamaları, kadınlar açısından ikili bir işlev görmüştür. Bir yandan sosyal transferler, aile yardımları ve bakım hizmetlerine yönelik kamu yatırımları, kadınların ekonomik güvenliğini kısmen güçlendirmiş; diğer yandan onları hane içi rollerle özdeşleştiren politikaları kurumsallaştırmıştır (Orloff, 1993; Lister, 2003). Refah devleti çoğu zaman kadınları bağımsız ekonomik aktörler olarak değil, erkek hane reisinin bakmakla yükümlü olduğu bireyler olarak tanımlamış; bu da kadınların işgücü piyasasındaki konumunu ikincil düzeye indirgemıştır. Kamu politikaları, kadınları aktif yurttaşlar olarak değil, pasif faydalanıcılar olarak konumlandırmıştır. Bu çerçevede, Keynesyen refah devleti

mekanizmaları, kadın emeğini desteklemekten çok, ataerkil cinsiyet rollerini yeniden üreten bir işlev görmüştür.

Feminist iktisatçılar, Keynesyen modelin “nötr politika” anlayışını eleştirerek, istihdam yaratmanın yalnızca nicel bir hedef olarak değil, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından da değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, tam istihdam kavramı da eleştirel bir yeniden değerlendirmeyi gerektirmektedir. Keynesyen çerçevede tam istihdam, ekonomideki tüm üretken kaynakların etkin biçimde kullanılması anlamına gelse de, bu tanımın toplumsal cinsiyet bağlamındaki karşılığı tartışmalıdır. Kadınların işgücüne katılımı genellikle yarı zamanlı, düşük ücretli ya da güvencesiz işlerde yoğunlaşmakta; bu da görünüşte 'tam istihdam' hedefinin altında önemli ölçüde cinsiyet temelli ayrışmaları barındırmaktadır (Orloff, 1993; Rubery, 2013). Ayrıca kadınların hane içi bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasına düzensiz katılım göstermeleri, Keynesyen politikaların öngördüğü sürekli ve istikrarlı istihdam yapısıyla çelişmektedir. Bu durum, 'istihdamda olmak' ile 'onurlu ve eşit koşullarda istihdamda olmak' arasındaki farkı belirginleştirmektedir. Elson ve Cagatay (2000), maliye politikalarının yönünün toplumsal yeniden üretim süreçleriyle yakından ilişkili olduğunu; dolayısıyla kadın emeğinin görünür kılınabilmesi için kamu harcamalarının sosyal bakım hizmetlerine yönlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bergmann (1986) ve Folbre (1994) ise, kadınların yoğunlaştığı düşük ücretli ve esnek işlerin tam istihdam kavramının niteliğini sorguladığını; bu nedenle toplumsal cinsiyet perspektifinden yeniden tanımlanması gerektiğini belirtmektedir.

Bakım emeği özelinde değerlendirildiğinde Keynesyen iktisat teorisinin sınırları daha belirgin hale gelmektedir. Kadınların ücretsiz ya da düşük ücretli biçimlerde üstlendiği yeniden üretim faaliyetleri – örneğin çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri – makroekonomik analizlerde sistematik biçimde görünmez kalmaktadır. Bu durum, toplumsal yeniden üretim alanının ekonomik süreçlerden ayrıştırılmasıyla ilgilidir. Feminist iktisatçılar, Keynesyen modelin bu ayrımı sürdürerek bakım emeğini piyasa dışı ve değersiz bir alan olarak kurguladığını, bu nedenle de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirdiğini ileri sürmektedir (Bakker, 2007; Fraser, 2016). Ayrıca Keynesyen makro modellerde kullanılan toplam talep, toplam arz, tüketim eğilimi veya yatırım fonksiyonu gibi analiz araçları da toplumsal cinsiyet açısından nötr kabul edilmekte; bu varsayım ise hane içindeki cinsiyet temelli iş bölümünü göz ardı etmektedir. Kadınların zaman

kullanımı, bakım yükümlülükleri ve işgücüne erişim eşitsizlikleri bu modellerin dışında kaldığı için, geliştirilen politikalar çoğunlukla erkek normlarını esas alan çözümler üretmektedir (Agarwal, 1997; Seguino, 2000). Bu bağlamda Keynesyen araçların toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde yeniden yapılandırılması gerektirir. Öte yandan, kamu harcamalarının sosyal bakım hizmetlerine yönlendirilmesi durumunda kadın istihdamı hem nicel hem de nitel olarak artış gösterebilmekte; bu da Keynesyen araçların yeniden üretim süreçlerini destekleyecek biçimde kurgulanabileceğini ortaya koymaktadır (Elson, 2002).

Sonuç olarak, Keynesyen iktisat teorisi istihdamı ve büyümeyi artırmak açısından tarihsel olarak önemli bir kuramsal katkı sunmakta; ancak toplumsal cinsiyet körlüğü nedeniyle kadın emeğinin konumunu analiz etmekte yetersiz kalmaktadır. Feminist iktisat, Keynesyen kuramın makro düzeydeki politika çerçevesini, toplumsal yeniden üretim süreçlerini ve bakım emeğini görünür kılacak biçimde yeniden düşünmeyi önermektedir. Böylece yalnızca istihdam miktarı değil, istihdamın sadece niceliği değil, aynı zamanda niteliği ve cinsiyet temelli dağılımı da analize dahil edilebilmektedir.

1.2.3 Neoklasik ekonomi teorisi

Neoklasik iktisat teorisi, 19. yüzyılın sonlarında klasik iktisadın değer kuramına yönelik eleştiriler sonucunda ortaya çıkan ve marjinal analiz ile mikro temelli birey davranışlarını merkeze alan bir yaklaşımdır. Carl Menger, William Stanley Jevons ve Léon Walras gibi iktisatçılar tarafından geliştirilen bu kuramsal çerçeve, ekonomik karar alma süreçlerini bireylerin rasyonel tercihleri doğrultusunda açıklamayı amaçlamaktadır. Fayda maksimizasyonu, tam rekabet ve marjinal verimlilik gibi varsayımlar doğrultusunda bireylerin ve firmaların davranışları analiz edilmekte; piyasa ise bu rasyonel etkileşimler aracılığıyla dengeye ulaşan bir mekanizma olarak kabul edilmektedir (Blaug, 1997). Bu yönüyle neoklasik iktisat, iktisadi çözümlemeyi bireysel düzeyde soyut ve formel temellere dayandıran bir kuramsal yapı sunmaktadır.

Neoklasik ücret teorisi, emeğin değerini marjinal verimliliğiyle ilişkilendiren bir yaklaşıma dayanmaktadır. Bu çerçevede ücretler, emek piyasasında arz ve talebin kesiştiği noktada belirlenmekte; her birey, üretime yaptığı marjinal katkı kadar gelir elde etmektedir. Firmalar, kârlarını maksimize etme amacıyla bir işçiyi istihdam ettiklerinde, elde edecekleri marjinal ürün geliri ile ödeyecekleri ücret arasındaki ilişkiyi dikkate almakta; bu denge koşulu doğrultusunda emek talebi oluşmaktadır. Aynı şekilde, emek

arzı da bireylerin çalışma süresinden elde edecekleri fayda ile boş zaman tercihi arasındaki dengeye göre şekillenmektedir. Bu modelde ücret farklılıkları, bireylerin beceri düzeyleri, eğitim seviyesi, deneyimi veya tercihleri doğrultusunda doğal ve rasyonel sonuçlar olarak değerlendirilmektedir (Ehrenberg ve Smith, 2014). Dolayısıyla piyasada gözlemlenen ücret eşitsizlikleri, yapısal ya da ayrımcı mekanizmalarla değil, bireysel farklılıklarla açıklanmaktadır.

Neoklasik yaklaşımın ücret eşitsizliklerini bireysel tercihlerle açıklama eğilimi, feminist iktisatçılar tarafından eleştirilmekte; bu modelin, toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizlikleri görünmez kıldığı ileri sürülmektedir. Özellikle kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı ücret farklılıklarının yalnızca eğitim, deneyim ya da tercih farklılıklarıyla açıklanması, ataerkil toplumsal normların ve ayrımcılık pratiklerinin dışlanmasına yol açmaktadır. Neoklasik teoride geliştirilen ayrımcılık modelleri, örneğin Gary Becker'in "ayrımcılık maliyeti" yaklaşımı, ayrımcılığı bireysel tutumlara indirgemekte; böylece işverenin veya tüketicinin önyargılı tercihlerinin piyasa tarafından zamanla eleneceği varsayılmaktadır (Becker, 1971). Ancak feminist iktisat bu modeli yetersiz bulmakta; cinsiyet temelli ayrımcılığın yalnızca bireysel tercihlerle değil, kurumsal yapı, toplumsal cinsiyet rolleri ve bakım yükümlülükleri gibi çok katmanlı mekanizmalarla üretildiğini vurgulamaktadır (Folbre, 1994; Nelson, 1995). Ayrıca kadınların işgücü piyasasındaki konumunun düşük ücretli, yarı zamanlı ve güvencesiz işler etrafında yoğunlaşması, yapısal eşitsizliklerin piyasa içinde yeniden üretildiğini göstermektedir.

Neoklasik iktisat teorisinin cinsiyet eşitsizliklerini açıklamadaki yetersizliği, sadece ayrımcılık modelleriyle sınırlı değildir. Bu kuram, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli yatay ve dikey ayrışmayı sistematik biçimde göz ardı etmektedir. Kadınların belirli sektörlerde yoğunlaşması, karar alma pozisyonlarına erişimde karşılaştıkları engeller ve terfi süreçlerindeki dışlanmaları bireysel tercihlere indirgenmekte; böylece yapısal ayrımcılık dinamikleri analitik çerçevenin dışında bırakılmaktadır (Rubery, 2013). Ayrıca kadınların ev içi bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasına kesintili ve düzensiz biçimde katılmaları, neoklasik modellerde yer bulmamakta; bu durum ücretsiz bakım emeğinin ekonomik değerini görünmez kılmaktadır (Elson, 1999; Himmelweit, 2002). Feminist iktisat bu noktada, rasyonel birey varsayımının da toplumsal cinsiyet açısından nötr olmadığını ileri sürmektedir. Kadınların güvencesiz işlerde istihdam edilmesi, düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşması ya da kariyer

tercihlerini ailevi sorumluluklara göre şekillendirmesi, bireysel seçim değil, cinsiyet temelli normların belirlediği koşullar altında ortaya çıkmaktadır (Folbre, 1994; England, 2005). Bu nedenlerle, neoklasik kuramın analiz düzeyi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin tarihsel ve kurumsal boyutlarını kavramakta yetersiz kalmaktadır.

Neoklasik iktisat kuramı, bireylerin rasyonel tercihler temelinde hareket ettiği, bilgiye tam erişim sağladığı ve piyasaların eksiksiz rekabet koşullarında işlediği varsayımlarına dayanmaktadır. Ancak bu soyut kuramsal yapı, toplumsal cinsiyet ilişkilerini analitik çerçevenin dışına itmektedir. Rasyonel birey modeli, tarihsel ve kültürel bağlamlardan soyutlanmış evrensel bir özne varsaymakta; bu ise özellikle kadınların deneyimlediği yapısal engelleri ve cinsiyet temelli normatif baskıları görünmez kılmaktadır (Nelson, 1995). Ayrıca neoklasik teoride merkezi bir yer tutan Pareto etkinlik ölçütü, kaynakların yeniden dağıtımını değil yalnızca teknik verimliliği esas aldığı için, cinsiyet eşitliği gibi normatif hedeflerle uyusmamaktadır (Folbre, 1994). Becker'in ayrımcılık modeli, ayrımcı davranışların piyasa mekanizmaları tarafından zamanla ortadan kaldırılacağı varsayımına dayanmaktadır. Ancak bu yaklaşım, piyasa aktörlerinin toplumsal önyargılardan ve normatif kalıplardan bağımsız hareket ettikleri varsayımını barındırmakta; dolayısıyla ayrımcılığın yapısal ve kalıcı niteliklerini göz ardı etmektedir. Bu durum, ayrımcılığın geçici değil yapısal bir özellik taşıdığını göstermekte; böylece neoklasik teorinin içsel tutarlılığı sorgulanmaktadır. Feminist iktisat, bu çerçevede yalnızca teorinin sonuçlarını değil, varsayımlar düzeyindeki epistemolojik kabulleri de eleştirmekte; iktisadi analizde toplumsal cinsiyetin dışlanması teorik bir tercih değil, ideolojik bir yönelim olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, neoklasik iktisat kuramı, rasyonel davranışlar ve piyasa etkinliği üzerine kurulu bir analiz çerçevesi geliştirmektedir; mikroekonomik düzeyde kaynak tahsisi ve fiyat oluşumunu açıklamada önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak bu kuram, toplumsal cinsiyet ilişkilerini analitik çerçevenin dışında bırakması nedeniyle feminist iktisat tarafından eleştirilmektedir. Ücret eşitsizliklerini bireysel tercihlerle açıklayan yaklaşımı, yapısal ayrımcılığı göz ardı etmekte; bakım emeği, toplumsal yeniden üretim süreçleri ve normatif cinsiyet rolleri gibi olgulara yer vermemektedir. Feminist iktisat, bu çerçevede yalnızca neoklasik sonuçlara değil, varsayımlara da eleştirel yaklaşmakta; iktisadi öznenin toplumsal cinsiyet bağlamında yeniden tanımlanmasını önermektedir. Bu nedenle, neoklasik ücret kuramı, kadın emeğinin piyasa içindeki konumunu açıklamada

kuramsal sınırlılıklarla karşı karşıya kalmakta; cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerinin çok boyutlu doğasını analiz etmekte yetersiz kalmaktadır.

1.2.4 Marksist ekonomi teorisi

Marksist iktisat kuramı, kapitalist üretim biçiminin tarihsel ve toplumsal temellerini sınıf mücadelesi perspektifinden ele alan yapısalcı bir yaklaşımdır. Karl Marx ve Friedrich Engels tarafından geliştirilen bu kuram, üretim araçlarının mülkiyeti, sınıf ilişkileri ve artı-değer sömürüsü gibi kavramlar üzerinden kapitalist sistemin işleyişini çözümlemeyi hedeflemektedir. Marx'ın Das Kapital (1867) adlı eserinde merkezî bir yere sahip olan emek-değer teorisine göre, metaların değeri üretim sürecinde harcanan toplumsal olarak gerekli emek zamanı ile belirlenmekte; işçinin aldığı ücret, emeğin yarattığı toplam değerın yalnızca bir kısmını ifade etmektedir. Geri kalan artı-değer ise sermaye sahibi tarafından el konulan artık ürün biçiminde gerçekleşmektedir.

Bu çerçevede emek gücü, özgül bir meta olarak tanımlanmakta; üretim sürecinde kullanılarak sermaye birikiminin temelini oluşturmaktadır. Ancak bu üretim süreci yalnızca fabrika ya da işyeriyle sınırlı olmayıp, işgücünün günlük olarak yeniden üretilbildiği toplumsal alanları da içermektedir. Marx'ın analizinde bu alanlar teorik olarak arka planda kalsa da, sonraki dönemlerde feminist Marksist kuramcılar tarafından yeniden üretim kavramı ekseninde kuramsallaştırılmaktadır.

Kadın emeğinin uzun süre görünmez kaldığı klasik Marksist analizlere karşı çıkan feminist kuramcılar, yeniden üretim emeğinin kapitalist sistemin sürdürülebilirliği açısından yapısal bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Federici (2004), ev içi emeğin yalnızca aile içi dayanışma değil, doğrudan sermaye birikimini mümkün kılan bir üretim biçimi olduğunu vurgulayarak, ev içi emeğin metalaştırılmamış olmasının sistematik bir sömürü biçimi olduğunu savunmaktadır. Benzer biçimde, Christine Delphy (1984), evlilik kurumunun kadın emeğini denetim altında tutan ideolojik bir yapı işlevi gördüğünü ve patriyarkal ilişkilerin yalnızca aile içinde değil, ekonomik sistemin tamamında örgütlendiğini belirtmektedir. Vogel (1983) ise Marksist kuramın yeniden üretim süreçlerini dışlayarak sınıf analizini eksik bıraktığını ifade etmekte; özellikle işgücünün yeniden üretimini sağlayan toplumsal ilişkilerin de üretim ilişkilerinin ayrılmaz bir parçası olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşımlar, kadın emeğini hem ücretli hem de ücretsiz alanlarda analiz etmeyi mümkün kılarak, Marksist kuramın geleneksel sınırlarını feminist perspektifle genişletmektedir.

Sosyal yeniden üretim teorisi, kapitalist sistemin yalnızca meta üretimi üzerinden değil, emek gücünün yeniden üretimi üzerinden de işlediğini vurgulayan bir yaklaşımdır. Bu teoriye göre, ev içi bakım emeği, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi alanlar, doğrudan üretken olmasa da, emek gücünü yeniden üreten faaliyetler olarak sermaye birikimi için zorunludur. Bu bağlamda, kadın emeği, yalnızca aile içinde değil, kamusal hizmetlerin kesintiye uğradığı neoliberal dönemlerde çok daha görünür biçimde sermaye tarafından ikincil düzeyde sömürülmektedir (Ferguson, 1999; Bhattacharya, 2017).

Feminist Marksist yaklaşım, kadınların hem ücretli emek piyasasında hem de ev içi yeniden üretim süreçlerinde eş zamanlı olarak sömürüldüğünü ileri sürerek, patriyarka ile kapitalizmin yapısal ittifakını açığa çıkarmaktadır. Bu görüşe göre, patriyarkal normlar yalnızca toplumsal değil, ekonomik yeniden üretimin de bir parçası haline gelmektedir. Kadınların ev içi bakım emeği sayesinde işgücü her gün yeniden üretilmekte, ancak bu süreç piyasa dışı olduğu için görünmez kalmaktadır. Böylece sermaye, işgücü maliyetlerini düşürürken, kadınların emek gücünü ücretsiz şekilde kullanmaktadır. Bu analiz, yalnızca kadınların evdeki emeğini değil, aynı zamanda kadınların ücretli işgücü piyasasında düşük ücretli, güvencesiz ve esnek koşullarda istihdam edilmesini de kapitalist patriyarkanın bir sonucu olarak görmektedir (Bhattacharya, 2017).

Neoliberal politikaların yükselişiyle birlikte, sosyal hizmetlerin ticarileştirilmesi ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması, feminist Marksist analizleri daha da merkezi hale getirmektedir. Kadınların hem ev içinde ücretsiz emek yükü artmakta, hem de sosyal güvenlik ağlarının zayıflamasıyla birlikte, ikili sömürü biçimi derinleşmektedir. Bu süreç, kadın emeğinin piyasa ile aile arasında sıkışmasına neden olmakta; sosyal yeniden üretim sorumluluğu giderek bireyselleştirilmekte ve kadınların üzerine yüklenmektedir (Fraser, 2016).

Marksist iktisadın sınıf temelli analiz çerçevesi, feminist iktisadın cinsiyet temelli eşitsizlik vurgusuyla birleştiğinde, daha bütüncül bir kuramsal perspektif ortaya çıkmaktadır. Bu birleşim, kadınların yalnızca ücret farklılıklarına değil, aynı zamanda ideolojik, kültürel ve kurumsal mekanizmalar yoluyla maruz kaldığı çok katmanlı eşitsizlikleri de açıklamayı mümkün kılmaktadır. Örneğin, kadınların karar alma mekanizmalarından dışlanması, istihdamda cam tavanla karşılaşmaları veya aile içi bakım sorumlulukları nedeniyle kariyerlerini kesintiye uğratmaları, yalnızca bireysel

tercihlerle değil, sistematik toplumsal yapıların sonucu olarak değerlendirilmelidir (Fraser, 2016; Bakker, 2007).

Küreselleşme ile, özellikle küresel Güney'deki kadın emeğinin düşük ücretli ve güvencesiz sektörlerde yoğunlaştırılması, feminist Marksist analizlerin önemini arttırdığı görülmektedir. Göçmen bakım işçileri, ev hizmetlileri ve montaj sanayiinde çalışan kadınlar, hem ulusal hem de ulusötesi düzeyde patriyarkal-kapitalist sömürü ilişkilerinin kesişiminde konumlanmaktadır. Bu durum, sınıf, cinsiyet ve ırkın kesişimsel analizini zorunlu hale getirmektedir (Mohanty, 2003; Parreñas, 2001).

Ancak Marksist kuramın bu gelişmiş yorumlarına rağmen, eleştiriler tamamen ortadan kalkmış değildir. Bazı feminist iktisatçılar, Marksist yaklaşımın üretim ilişkilerine odaklanarak cinsiyet ilişkilerini ikincil konuma itme eğilimini sürdürdüğünü; dolayısıyla patriyarkanın özgül dinamiklerini yeterince analiz edemediğini savunmaktadır (Hartmann, 1979). Bu nedenle, günümüzde feminist Marksist kuram, hem sınıf hem de cinsiyet eksenli sömürü biçimlerini birlikte ele alan, çoklu tahakküm biçimlerini çözümleyen daha kapsayıcı analiz çerçeveleri geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Sonuç olarak, Marksist iktisat kuramı, emek, artı-değer ve sömürü kavramları çerçevesinde kapitalist üretim ilişkilerini tarihsel ve yapısal bağlamda çözümlemekte; ancak kadın emeği ve toplumsal yeniden üretim süreçleri açısından ilk haliyle sınırlı kalmaktadır. Feminist Marksist kuramın katkılarıyla bu teorik yapı genişletilmiş; patriyarka ve kapitalizm arasındaki etkileşim, kadın emeğinin görünmezliği, yeniden üretim süreçleri ve bakım emeği gibi temalarla zenginleştirilmektedir. Bu yönüyle Marksist iktisat, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin sınıfsal kökenlerini anlamada güçlü bir çerçeve sunmakta; ancak bu çerçevenin feminist müdahalelerle sürekli olarak yeniden inşa edilmesi gerekmektedir.

1.3 Cinsiyetler arası Ücret Farklılıklarını Açıklamada Çeşitli Ekonomik Teorilerin Rolü

Cinsiyetler arası ücret farkı, yalnızca bireysel tercihlerle değil, aynı zamanda yapısal, kurumsal ve toplumsal dinamiklerle şekillenen çok boyutlu bir olgudur. Bu farkın nedenlerini açıklamak üzere iktisat literatüründe çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bazı iktisadi yaklaşımlar üretkenlik, eğitim ve deneyim gibi bireysel özellikleri merkeze alırken; diğerleri toplumsal cinsiyet rolleri, ayrımcılık pratikleri ve

işgücü piyasasındaki kurumsal yapılanmaları dikkate almaktadır. Bu çerçevede, farklı iktisadi kuramların cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini nasıl çerçevelediği, bu eşitsizliklerin nedenlerine ilişkin sundukları açıklama biçimleri ve analitik sınırlılıkları kuramsal bir karşılaştırma temelinde incelenmektedir.

1.3.1 İnsan sermayesi teorisi

İnsan Sermayesi Teorisi, bireylerin üretkenliklerini artırmak amacıyla eğitim, iş deneyimi ve sağlık gibi alanlara yaptıkları yatırımların ekonomik getirilerini analiz eden bir yaklaşımdır. 1960'lı yıllarda Theodore Schultz ve Gary Becker tarafından geliştirilen bu kuram, bireylerin rasyonel tercihlerle hareket ederek uzun vadeli gelirlerini maksimize etmeye çalıştıklarını varsaymaktadır. Becker'e (1975) göre, bir bireyin elde ettiği gelir, büyük ölçüde sahip olduğu insan sermayesinin düzeyiyle, yani eğitim, deneyim ve mesleki beceriler gibi üretkenlik artırıcı unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Bu çerçevede, işgücü piyasasında gözlemlenen ücret farklılıkları, bireylerin sahip oldukları insan sermayesi birikimindeki farklılıklarla açıklanmaktadır. Kuram, fırsat maliyeti ve marjinal getiri kavramları çerçevesinde, bireylerin işgücü piyasasına yönelik yatırım kararlarını rasyonel şekilde verdiklerini varsaymaktadır.

İnsan sermayesi teorisi, cinsiyete doğrudan atıfta bulunmasa da, kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarının açıklanmasında sıkça başvurulanan bir modeldir. Kadınların toplumsal roller ve bakım sorumlulukları nedeniyle daha kısa ve kesintili çalışma sürelerine, düşük deneyim birikimine ve sınırlı mesleki ilerleme fırsatlarına sahip olmaları, bu teoriye göre daha düşük ücretlerle karşılaşmalarına yol açmaktadır. Bu bağlamda literatürde "annelik cezası" olarak tanımlanan olgu, kadınların çocuk bakımı nedeniyle kariyerlerinde yaşadıkları duraklamaların ücret dezavantajlarına neden olduğunu göstermektedir (Budig ve England, 2001; Budig, 2018). Bu durumun yalnızca doğrudan ücret kaybına değil, kadınların düşük statüsü ve düşük ücretli pozisyonlara yönelmesine de yol açtığını ortaya koymaktadır.

Blau ve Kahn (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, Amerika Birleşik Devletleri'nde kadın-erkek ücret farkının yaklaşık %52'sinin eğitim, iş deneyimi ve sektör/meslek farklılıkları gibi insan sermayesi değişkenleriyle açıklanabildiği göstermektedir. Polachek (2019) ise kadınların işgücü piyasasında daha az kesintisiz süre geçirmelerinin, sahip oldukları insan sermayesinin getirilerini azalttığını ve bu durumun ücret farkına katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır. Ancak, kadınların eğitim düzeyinde sağlanan

ilerlemelere rağmen ücret eşitsizliklerinin tamamen ortadan kalkmaması, insan sermayesi teorisinin açıklayıcı gücünün sınırlarına işaret etmektedir.

Feminist iktisatçılar, insan sermayesi kuramının bireyci varsayımlarını ve toplumsal cinsiyet rollerine karşı duyarsızlığını eleştirmektedir. Folbre (1994), kadınların işgücü piyasasındaki tercih ve davranışlarının yalnızca bireysel rasyonalite ile değil, toplumsal normlar, cinsiyet rolleri ve bakım emeğine dair kültürel beklentilerle şekillendiğini ileri sürmektedir. Feminist literatürde bu çerçevede geliştirilen eleştiriler, kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmasının yalnızca bireysel “tercih” ya da “düşük yatırım” ile açıklanamayacağını; bu eğilimin yapısal cinsiyet eşitsizliklerinin sonucu olduğunu ortaya koymaktadır (Elson, 1999).

İnsan sermayesi kuramı kadın-erkek ücret farkının belirli bir kısmını açıklamakta etkili olsa da, bakım emeğinin cinsiyetlendirilmiş doğasını ve piyasa dışı yükümlülüklerin işgücü katılımı üzerindeki yapısal etkilerini yeterince dikkate almamaktadır. Bu nedenle, kuramın sunduğu analitik çerçevenin, feminist iktisat perspektifleriyle eleştirel biçimde yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

1.3.2 Ayrımcılık teorisi

Ayrımcılık teorisi, cinsiyet temelli ücret farklarının yalnızca bireylerin sahip olduğu nitelik ve beceri farklılıklarıyla açıklanamayacağını ortaya koymakta; işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların belirleyici rolüne dikkat çekmektedir. Bu kuram, özellikle insan sermayesi yaklaşımının bireysel tercihler ve üretkenliğe dayalı varsayımlarını eleştirmekte; kadınların daha düşük ücretli pozisyonlara yönlendirilmesinin yapısal toplumsal mekanizmalarla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Teorik çerçevenin önemli temsilcilerinden biri olan Gary Becker (1971), ayrımcılık maliyeti modelinde, işverenlerin belirli gruplara karşı önyargılı tutumlarının ekonomik sonuçları olacağını belirtmektedir. Bu modele göre, aynı niteliklere sahip kadın işçilere erkeklerden daha düşük ücret teklif edilmesi ya da istihdam edilmemeleri durumunda, ayrımcı işverenler daha yüksek maliyetlerle karşılaşmakta; piyasa mekanizmaları ise bu tür ayrımcılığı cezalandırmaktadır. Ancak feminist iktisatçılar, piyasa rekabetinin ayrımcılığı ortadan kaldıracığı varsayımının gerçekçi olmadığını; cinsiyet temelli ayrımcılığın yalnızca bireysel önyargılarla değil, aynı zamanda kurumsal yapılar ve kültürel normlarla da sürdürüldüğünü ifade etmektedir (Nelson, 1996; Elson, 1999).

Ayrımcılık işgücü piyasasında farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Doğrudan ayrımcılık, aynı işi yapan kadınların daha düşük ücret alması ya da terfi imkanlarından yoksun bırakılması şeklinde gözlemlenirken; dolaylı ayrımcılık, kadınların yoğunlaştığı sektör ve meslek gruplarının sistematik olarak daha düşük ücretlendirilmesi biçiminde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet normlarının kadınları belirli alanlara yönlendirmesi, esnek çalışma taleplerinin ücret dezavantajına dönüşmesi veya kariyer kesintilerinin işverenler tarafından olumsuz değerlendirilmesi de ayrımcılığın dolaylı biçimleri arasında değerlendirilmektedir (England, 1992).

Empirik çalışmalar, ayrımcılığın işgücü piyasasında süreklilik gösteren bir yapı arz ettiğini ortaya koymaktadır. Correll, Benard ve Paik (2007) tarafından yürütülen deneysel bir çalışmada, yalnızca çocuk sahibi olduğunu belirten kadın adayların iş görüşmesine çağırılma ve olumlu değerlendirilme olasılıklarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Goldin (2014), kadınların erkek egemen sektörlerde başlangıçta ücret farklarını kapattığını; ancak çocuk sahibi olmalarının ardından bu farkın yeniden açıldığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, ayrımcılığın yalnızca bireysel tercihlere indirgenemeyeceğini, toplumsal cinsiyet rolleri ve kurumsal yapılanmalarla iç içe geçmiş bir dinamik olduğunu göstermektedir.

Feminist iktisadi yaklaşımlar, ayrımcılık teorisinin açıklayıcı gücünü genişleterek kuramsal derinlik kazandırmaktadır. Acker (2006), örgütlerin görünürde “cinsiyetsiz” olan iş tanımlarının ve kurumsal normlarının aslında eril temsiller üzerine kurulu olduğunu; kadınların bu yapılarda sistematik olarak dezavantajlı konumlandığını ileri sürmektedir. Bu bağlamda, ayrımcılığın yalnızca birey düzeyinde değil, aynı zamanda kurumsal ve yapısal düzeylerde işlediği belirtilmektedir.

Ayrımcılık teorisi, cinsiyet temelli ücret farklarının anlaşılmasında önemli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Ancak bu teorinin kapsamlı biçimde değerlendirilebilmesi, toplumsal cinsiyet normlarını, kurumsal yapıları ve tarihsel eşitsizlikleri dikkate alan eleştirel yaklaşımlarla mümkün olmaktadır. Ücret eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda bu eşitsizlikleri yeniden üreten yapısal mekanizmaların dönüştürülmesiyle sağlanabilmektedir.

1.3.3 Segmentasyon teorisi

İnsan sermayesi Segmentasyon teorisi, işgücü piyasasının homojen bir yapıdan ziyade, farklı kurallara, işleyiş biçimlerine ve istihdam koşullarına sahip alt piyasalardan oluştuğunu öne sürmektedir. Doeringer ve Piore (1971) tarafından geliştirilen ikili işgücü piyasası modeli, işgücü piyasasını birincil ve ikincil olmak üzere iki temel segmente ayırmaktadır. Birincil piyasa, yüksek ücretli, güvenli, terfi imkânları sunan ve sendikal örgütlülüğün yüksek olduğu işler ile karakterize edilirken; ikincil piyasa ise düşük ücretli, güvencesiz, terfi imkânlarının sınırlı olduğu ve iş koşullarının esnekliğe dayandığı sektörleri kapsamaktadır.

Kadın emeği, genellikle ikincil piyasalarda yoğunlaşmakta; bu durum kadınların düşük ücretli, güvencesiz ve sendikasız işlerde istihdam edilmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet normları, kadınların belirli mesleki alanlara yönlendirilmesine yol açmakta; bu da işgücü piyasasında hem yatay (meslekler arasında) hem de dikey (hiyerarşik düzeyde) ayrışmayı beraberinde getirmektedir. Bu ayrışma, kadınların işgücü piyasasında düşük ücretli ve düşük statülü işlerde yoğunlaşmasının yapısal temelini oluşturmaktadır.

Segmentasyon yaklaşımının daha radikal yorumları, ikili piyasa ayrımının yalnızca ekonomik verimlilikle değil, sermayenin emek üzerindeki kontrolünü sürdürme stratejileriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Reich, Gordon ve Edwards (1973), kadın emeğinin ikincil piyasalarda yoğunlaştırılmasının, işgücü maliyetlerini düşürmenin yanı sıra, işçi örgütlenmesini engelleyerek sermaye lehine denetim sağlayıcı bir işlev gördüğünü savunmaktadır. Bu bağlamda segmentasyon, cinsiyet temelli eşitsizliklerin sadece ekonomik değil, aynı zamanda ideolojik ve siyasal yönlerini de içeren çok katmanlı bir yapıya işaret etmektedir.

Neoliberal politikaların yükselişiyle birlikte esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, kadın emeğinin güvencesiz işlerde yoğunlaşmasını daha da pekiştirmektedir. Yarı zamanlı, dönemsel veya proje bazlı istihdam biçimleri; sosyal güvenlikten yoksun, düşük ücretli ve örgütsüz çalışma koşullarını beraberinde getirmekte; bu durum özellikle bakım emeği ile yükümlü kadınların istihdamda dezavantajlı konumlarını pekiştirmektedir.

Ayrıca göçmen kadınlar gibi çoklu dezavantajlara maruz kalan gruplar, işgücü piyasasının en alt segmentlerinde yer almakta; bu da segmentasyonun yalnızca toplumsal

cinsiyete değil, aynı zamanda sınıf, etnisite ve vatandaşlık statüsüne dayalı biçimde işlediğini ortaya koymaktadır (Parreñas, 2001). Göçmen kadınlar, genellikle ev hizmetleri, yaşlı bakımı ve temizlik gibi enformel sektörlerde çalışmakta; bu da hem cinsiyet temelli hem de ırksallaştırılmış bir iş bölümünün varlığına işaret etmektedir.

Segmentasyon teorisi, kadınların işgücü piyasasında maruz kaldığı yapısal eşitsizlikleri anlamada önemli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Bu yaklaşım, kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmasını yalnızca bireysel tercihlere değil, piyasa yapılarının kurumsal ve ideolojik özelliklerine dayandırmakta; böylece cinsiyet temelli iş bölümünün ekonomi politiğini çözümüleme imkânı sunmaktadır.

1.3.4 Tazminat farklılıkları teorisi

Tazminat farklılıkları teorisi, işçilerin ücret dışında çeşitli iş özelliklerini de dikkate alarak emek arzı kararlarını verdiklerini varsayan neoklasik temelli bir yaklaşımdır. İlk kez Adam Smith'in Ulusların Zenginliği (1776) adlı eserinde dolaylı biçimde ortaya konulan bu yaklaşım, daha sistematik biçimde Rosen (1986) ve diğer modern emek ekonomistleri tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre, işçiler yalnızca ücret düzeyi üzerinden değil; işin taşıdığı riskler, çalışma saatlerinin esnekliği, iş yerindeki fiziksel koşullar, iş güvencesi, sosyal faydalar ve psikolojik doyum gibi maddi olmayan faktörler üzerinden de tercihte bulunmaktadır (Smith, 1776; Rosen, 1986).

Bu çerçevede, fiziksel ya da psikolojik açıdan elverişsiz koşullar sunan işlerin, emek arzını sürdürülebilir kılmak amacıyla görece daha yüksek ücretlerle karşılanması öngörülmektedir. Buna karşılık, esnek çalışma saatleri, düşük stres düzeyi ya da evden çalışma gibi niteliksel avantajlara sahip işlerin, görece olarak daha düşük ücret düzeyleriyle sunulması iktisadi rasyonalite açısından açıklanmaktadır (Borjas, 2016). Dolayısıyla işgücü piyasasında gözlemlenen ücret farklılıkları, yalnızca üretkenlik temelli değil, aynı zamanda işin sunduğu maddi olmayan koşullara dayalı olarak da yapılandırılmaktadır.

Teorinin temel varsayımları arasında işçilerin tam bilgiye sahip olduğu, tercihlerini serbestçe yapabildiği ve işverenlerin farklı iş koşullarına uygun ücret düzeylerini rasyonel biçimde belirlediği rekabetçi bir piyasa yapısı yer almaktadır. Bu varsayımlar çerçevesinde, işgücü piyasasında benzer iş koşulları altında çalışan homojen işçilerin

benzer ücretler alacağı; ancak iş koşullarının değişmesi hâlinde ücret farklılıklarının oluşacağı kabul edilmektedir (Ehrenberg & Smith, 2014).

Tazminat farklılıkları teorisi, cinsiyetler arası ücret eşitsizlikleri konusunu doğrudan ele almamakla birlikte, bu eşitsizliklerin dolaylı açıklamalarından biri olarak literatürde yer almaktadır. Özellikle kadınların iş-yaşam dengesi, esnek çalışma saatleri, işin coğrafi yakınlığı veya bakım sorumluluklarıyla uyumluluğu gibi maddi olmayan faktörleri önceliklendirdiği varsayımı üzerinden daha düşük ücretli işlere yöneldikleri ileri sürülmektedir (Budig, Misra & Boeckmann, 2012). Bu bağlamda kadınların ücret dezavantajları, bireysel tercihler temelinde açıklanmakta; eşitsizliklerin piyasa içi rasyonel mekanizmaların sonucu olduğu iddia edilmektedir.

Ancak bu durum, kadınların özerk taleplerinden ziyade, toplumsal cinsiyet normlarının biçimlendirdiği değer atfetme süreçlerinin bir yansıması olarak da değerlendirilmektedir (Elson, 1999). Kadınların işgücü piyasasındaki konumları, yalnızca bireysel tercihlerle değil, toplumsal cinsiyet normları, bakım emeği yükümlülükleri ve yapısal ayrımcılık biçimleriyle şekillendiği için; maddi olmayan faydalar ile ücret arasındaki denge ilişkisi varsayımı, gerçek piyasa dinamiklerini yansıtmakta yetersiz kalmaktadır (Folbre, 1994; England, 2005). Ayrıca bu kuram çerçevesinde düşük ücretin “tercih edilmiş” bir sonuç olarak sunulması, ayrımcılık, eşitsiz güç ilişkileri ve toplumsal yapıların analiz dışı bırakılmasına neden olabilmektedir.

Buna ek olarak, kadınların daha iyi iş-yaşam dengesi sunan işlere yönelme eğilimleri, bu işlerin daha düşük ücretle değerlendirilmesine neden olmakta; böylece toplumsal cinsiyet temelli ücret farklılıkları pekişmektedir. Örneğin esnek çalışma olanakları sunan sektörlerin ya da yarı zamanlı pozisyonların, erkek egemen tam zamanlı sektörlerle kıyasla daha düşük ücretlenmesi, tazminat farklılıkları teorisinin öngördüğü biçimde rasyonel bir piyasa davranışı olarak değerlendirilmektedir (Blau & Kahn, 2017).

Tazminat farklılıkları teorisi, ücret farklılıklarını yalnızca üretkenlik farkları üzerinden değil, aynı zamanda işin maddi olmayan nitelikleri üzerinden açıklamayı amaçlayan kuramsal bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Ancak bu yaklaşım, işçilerin tercihlerini biçimlendiren toplumsal yapıların, cinsiyet rollerinin ve normatif kalıpların etkisini göz ardı etmesi nedeniyle cinsiyetler arası ücret farklarını açıklamada sınırlı kalmaktadır. Bu durum, cinsiyet temelli eşitsizliklerin yalnızca bireysel tercihler ya da piyasa koşullarıyla

sınırlı biçimde açıklanamayacağını; bu tür eşitsizliklerin yapısal bağlamda analiz edilmesi gerektiğini göstermektedir.

1.3.5. Verimlilik ücreti teorisi

Verimlilik ücreti teorisi, işverenlerin çalışanların üretkenliğini artırmak, devamsızlığı azaltmak ve çalışan bağlılığını teşvik etmek amacıyla piyasa denge ücretinin üzerinde ücretler ödemeyi tercih edebileceğini öne sürmektedir. Bu teori, özellikle Shapiro ve Stiglitz'in (1984) geliştirdiği etkinlik modelleri ile biçimlenmektedir. Kuram, daha yüksek ücretlerin işgücü devir hızını düşürdüğünü, çalışanlar arasında iş ahlakını pekiştirdiğini ve üretkenliği artırdığını varsaymaktadır. Böylelikle işverenler, yüksek ücret maliyetlerine rağmen, toplam verimlilik artışı sayesinde kârlılıklarını sürdürebilmektedir.

Teori, rasyonel davranan firmaların, üretken işgücünü elde tutmak ve işe alma-eğitim maliyetlerini azaltmak için daha yüksek ücretler önerdiğini varsaymaktadır. Bu yaklaşıma göre, yüksek ücret düzeyi yalnızca bir maliyet unsuru değil; aynı zamanda firma için stratejik bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. Özellikle bilgi yoğun, beceri gerektiren ya da çalışan sadakatinin yüksek değer taşıdığı sektörlerde verimlilik ücretlerinin yaygın biçimde uygulandığı görülmektedir.

Verimlilik ücreti teorisi, cinsiyet farklılıklarını doğrudan analiz etmese de, ücret eşitsizliklerinin belirli sektörlerde nasıl şekillendiğini anlamak açısından dolaylı katkılar sunmaktadır. Özellikle yüksek ücret uygulamalarının yaygın olduğu sektörlerde, kadınların temsil oranının düşük olması, bu grupların verimlilik ücretlerinden dışlandığını göstermektedir. Bertrand vd. (2010), bu tür firmalarda çalışan kadınların ücret farklarının daha düşük olduğunu ortaya koymakta, verimlilik ücreti uygulamalarının cinsiyet ayrımcılığının azaltılmasına katkıda bulunabileceğini ileri sürmektedir.

Ancak feminist iktisatçılar bu teoriye çeşitli açılardan eleştirmektedir. Öncelikle teori, işgücünü cinsiyetsiz, rasyonel ve homojen bireyler olarak varsaymakta; toplumsal cinsiyet rollerini ve kadınların bakım emeği yükümlülüklerini göz ardı etmektedir (Folbre, 1994; Nelson, 1996). Kadınların daha az üretken veya işe bağlı oldukları yönündeki önyargılar, işverenlerin kadınlara verimlilik ücreti ödememesiyle sonuçlanmaktadır. Bu durum, toplumsal önyargıların üretkenlikten bağımsız biçimde ücret farklılıklarını şekillendirdiğini göstermektedir (England, 2005).

Ayrıca, verimlilik ücreti uygulamaları genellikle prestijli ve erkek egemen sektörlerde yoğunlaşmakta; kadınların daha az görünür, düşük statülü ve güvencesiz işlerde çalışması, onları bu ücret avantajlarından dışlamaktadır (Blau & Kahn, 2017). Bununla birlikte, bazı yorumlar teoremin ayrımcılığı “verimlilik” kisvesi altında rasyonalize edebileceğine ve böylece cinsiyete dayalı eşitsizliklerin üzerinin örtülmesine neden olabileceğine işaret etmektedir (Peterson, 2005).

Verimlilik ücreti teorisi işverenlerin stratejik ücretlendirme davranışlarını açıklamak açısından önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Ancak teoremin toplumsal cinsiyet ilişkilerini ihmal etmesi ve ücret eşitsizliklerini yalnızca üretkenlik temelinde açıklaması, feminist iktisat literatüründe eleştiri konusu olmaktadır. Bu durum, cinsiyetler arası ücret farklılıklarını yalnızca firma içi rasyonaliteyle değil; aynı zamanda toplumsal yapıların, cinsiyet rollerinin ve ayrımcı uygulamaların etkisiyle birlikte ele almanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

1.3.6 Kâr paylaşımı teorisi

Kâr paylaşımı teorisi, çalışanların ücretlerinin yalnızca bireysel üretkenlik düzeylerine değil, aynı zamanda firmanın genel kârlılığına da bağlı olabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, işletmelerin çalışan motivasyonunu artırmak, verimliliği teşvik etmek ve işgücü devir hızını azaltmak amacıyla kârlarını çalışanlarıyla paylaşabileceği varsayımına dayanmaktadır. Kâr paylaşımı uygulamaları, çalışanların firmanın performansına yönelik aidiyet duygusunu güçlendirmekte ve ortak hedefler doğrultusunda iş birliğini artırmaktadır (Weitzman, 1984).

Teoriye göre, çalışanların firma kârlılığına doğrudan katkı sundukları varsayımıyla, toplam kazançtan aldıkları payın artması hem üretkenliği teşvik etmekte hem de işyeri ilişkilerini güçlendirmektedir. Bu uygulama, verimliliğin ücret aracılığıyla içselleştirilmesini mümkün kılmakta; dolayısıyla emeğin fiyatlandırılmasında piyasadaki marjinal değer yerine firmanın performansının esas alınmasını öngörmektedir (Martins, 2011). Ayrıca kâr paylaşımı, klasik ücret sistemlerinin dışına çıkarak emek-sermaye ilişkilerinde görece daha eşitlikçi bir dağılım hedeflemektedir.

Ancak, kâr paylaşımı sistemleri çoğunlukla yüksek kârlılık düzeyine sahip büyük ölçekli firmalarla sınırlı kalmakta; bu durum söz konusu uygulamaların sektörler arası ve toplumsal gruplar arasında eşitsiz biçimde dağılmasına neden olabilmektedir. Feminist

iktisat literatürü, bu bağlamda, kadınların kâr paylaşımı sistemlerinden dışlanma riskine dikkat çekmektedir. Özellikle kadınların düşük kârlı, yarı zamanlı veya güvencesiz işlerde yoğunlaşması, bu uygulamalardan faydalanma ihtimallerini azaltmaktadır (Fortin vd., 2011).

Buna ek olarak, kadınların daha az yönetim pozisyonunda yer almaları, terfi süreçlerinde dışlanmaları ve cam tavan etkisiyle karşı karşıya kalmaları, kâra dayalı prim ya da pay gibi performans bazlı gelir sistemlerinde cinsiyet temelli eşitsizliklerin yeniden üretilmesine yol açabilmektedir (Blau & Kahn, 2017). Bu durum, görünüşte tarafsız olan kâr paylaşımı mekanizmalarının, aslında toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri sürdürme potansiyeli taşıdığını göstermektedir.

Kâr paylaşımı teorisinin bir diğer sınırlılığı ise, bu sistemlerin genellikle erkek egemen sektörlerde yaygınlaşmasıdır. Kadınların yoğunlaştığı sağlık, eğitim, sosyal hizmetler gibi emek yoğun ve kamuya bağlı sektörlerde ise kâr paylaşımı uygulamaları ya sınırlı düzeyde gerçekleşmekte ya da tamamen dışlanmaktadır. Bu durum, ücretlendirme sistemlerinin firmaların örgütsel yapısıyla ve sektörel dinamiklerle sıkı biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymakta; dolayısıyla cinsiyet eşitliğine dair değerlendirmelerin yalnızca ücret düzeyleri üzerinden değil, kurumsal yapılar ve gelir dağılımı mekanizmaları bağlamında da yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Kâr paylaşımı teorisi işveren-çalışan ilişkilerinde performans temelli ve katılımcı bir ücretlendirme modeli sunmaktadır. Ancak feminist iktisat perspektifinden bakıldığında, bu teorinin cinsiyet eşitsizliklerine karşı duyarsız kaldığı; uygulama düzeyinde ise kadınların bu tür sistemlerden dışlanma riski taşıdığı görülmektedir. Dolayısıyla, kâr paylaşımı uygulamalarının toplumsal cinsiyet temelli etkilerinin eleştirel biçimde değerlendirilmesi, bu teorinin açıklayıcı gücünü artırmak açısından önem taşımaktadır.

1.4 Sonuç

Bu bölümde ele alınan çeşitli iktisadi kuramlar, toplumsal cinsiyet temelli ücret farklılıklarını açıklamaya yönelik farklı varsayımlar, analiz düzeyleri ve kuramsal yönelimler sunmaktadır. Klasik iktisat yaklaşımı, emek piyasasını rekabetçi ve bireyci bir çerçevede ele alırken, kadın emeğini kuramsal olarak görünmez kılmaktadır. Keynesyen yaklaşım, işgücü talebine ve piyasa aksaklıklarına vurgu yapmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini bütüncül biçimde ele alma kapasitesine sınırlı ölçüde sahip olduğu

görülmektedir. Neoklasik teori ise bireylerin rasyonel tercihleri, insan sermayesi birikimleri ve piyasa dengeleri yoluyla ücret farklılıklarını açıklamayı amaçlamakta; ancak toplumsal normlar, kurumsal ayrımcılık ve cinsiyet rolleri gibi yapısal dinamikleri çoğu zaman analizin dışında bırakmaktadır.

Marksist yaklaşım, cinsiyet temelli iş bölümünü ve kadın emeğinin sistematik değersizleştirilmesini kapitalist üretim ilişkileri bağlamında çözümlemeye çalışmakta; ancak bu analiz zaman zaman cinsiyetin özgül dinamiklerini sınıf analizine indirgeme riski taşımaktadır. Feminist iktisat bu bağlamda, mevcut kuramların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görünmez kılan yönlerine eleştirel bir müdahalede bulunmakta; kadın emeğinin değerlendirme biçimlerini, bakım emeğinin piyasa dışı niteliğini ve ayrımcılık pratiklerinin kurumsal boyutlarını teorik analiz nesnesi haline getirmektedir.

Çağdaş mikroekonomik teoriler (insan sermayesi, ayrımcılık, segmentasyon, tazminat farklılıkları, verimlilik ücreti ve kâr paylaşımı yaklaşımları) cinsiyet temelli ücret farklılıklarını açıklamada belirli katkılar sunmaktadır. Ancak bu modellerin çoğu, analitik çerçevelerini bireysel tercihlere, firma davranışlarına veya piyasa yapısına indirgeme eğilimindedir. Oysa ücret eşitsizlikleri, toplumsal cinsiyet normlarının iş piyasasında nasıl yeniden üretildiğini anlamayı da gerektirmektedir.

Bu nedenle, toplumsal cinsiyet temelli ücret farklarının yalnızca üretkenlik ya da piyasa koşulları ile değil; aynı zamanda normatif toplumsal roller, tarihsel eşitsizlik kalıpları ve kurumsal ayrımcılık biçimleriyle şekillendiği kabul edilmelidir. Bu kuramsal değerlendirme, sonraki bölümlerde yapılacak ampirik analizlerin kuramsal zeminini oluşturarak, cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerinin çok boyutlu doğasına ışık tutmayı hedeflemektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ GİDERMEYE YÖNELİK ÖNLEMLER: TÜRKİYE VE AVRUPA ÜLKELERİNDEKİ ULUSAL VE ULUSLARARASI YAKLAŞIMLAR

2.1 Giriş

Birinci bölümde, toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini açıklamaya yönelik iktisadi kuramlar ele alınmış; Klasik, Keynesyen, Neoklasik ve Marksist teoriler ile çağdaş mikroekonomik modeller, kadın emeğinin iktisadi yapı içindeki konumuna dair varsayımları doğrultusunda değerlendirilmiştir. Bu teorilerin çoğu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yalnızca bireysel tercihlere veya piyasa koşullarına indirgeme eğiliminde olup, yapısal faktörlerin rolünü yeterince görünür kılmamaktadır. Bu durum, cinsiyet temelli ücret farklarının yalnızca kuramsal düzlemde değil, aynı zamanda somut politika araçları ve kurumsal düzenlemeler aracılığıyla da ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

İkinci bölümde bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik ulusal ve uluslararası politika yaklaşımları incelenmektedir. Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya dönük yasal düzenlemeleri, ulusal strateji belgeleri ve kurumsal mekanizmaları detaylandırılarak değerlendirilmekte; ardından Avrupa Birliği üyesi bazı ülkelerde izlenen politikalar ve bu politikaların uygulama sonuçları karşılaştırmalı bir çerçevede ele alınmaktadır. İsveç, Norveç, Finlandiya, Danimarka, Almanya, Fransa ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde benimsenen eşitlik stratejiler hem tarihsel gelişim süreçleri hem de güncel uygulamalar açısından incelenerek Türkiye ile yapısal ve kültürel karşılaştırmalara olanak tanımaktadır.

Bu değerlendirmeler, bir sonraki bölümde derinlemesine ele alınacak olan Türkiye özel sektöründeki cinsiyet ücret eşitsizliğine ilişkin ampirik analizlere kurumsal ve politik bir arka plan sunmayı amaçlamaktadır.

Bu bölümün temel amacı, cinsiyet eşitsizliğine yönelik yasal ve kurumsal müdahalelerin kapsamını ve etkinliğini ortaya koymak; Türkiye'deki mevcut politika çerçevesini Avrupa ülkelerindeki uygulamalarla karşılaştırmalı olarak analiz ederek, daha kapsayıcı ve eşitlikçi stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

2.2. Cinsiyet Eşitsizliğinin Tanımı ve Önemi

2.2.1 Cinsiyet eşitsizliğinin tanımı

Cinsiyet eşitsizliği, kadınlar ve erkekler arasındaki sistematik farklılıkları ifade eden ve bireylerin cinsiyetlerine dayalı olarak farklı ve haksız muameleye maruz kaldıkları bir sosyal olgudur. Bu eşitsizlik, toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel alanlarda çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Kadınlar eğitim, sağlık hizmetleri, istihdam ve siyasi temsil gibi alanlarda birçok engelle karşılaşmakta, erkeklere kıyasla daha düşük ücret almakta, daha az terfi fırsatı bulmakta ve ev içi sorumlulukların büyük bir kısmını üstlenmektedir (Shang, 2022). Toplumsal normlar ve cinsiyet rolleri, bu eşitsizliği güçlendiren başlıca etkenlerdir. Kadınlar genellikle ev içi rollerle sınırlandırılırken, erkekler kamusal ve profesyonel rollerle ilişkilendirilmektedir. Bu normlar, kadınların ekonomik ve profesyonel fırsatlardan yararlanmasını önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Kurumsal önyargılar ve ayrımcılık, kadınların hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında eşit fırsatlar elde etmelerini zorlaştırmaktadır (Ridgeway, 2013).

Cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç farklılıklarını ifade eden önemli bir göstergedir. OECD verilerine göre, kadınlar erkeklerin ortalama kazançlarının %85'ini kazanmakta olup, bu oran ülkeler arasında değişiklik göstermektedir (OECD, 2020). Gelişmekte olan ülkelerde, sektörel gelir düzeylerinin farklılık göstermesi nedeniyle ücret farkları daha belirgindir (Si vd., 2021). Kadınların benzer işlerde veya pozisyonlarda erkeklerden daha az kazanmaları, iş piyasasında yaygın olan sistemik eşitsizliklerin bir yansımasıdır (Blau ve Kahn, 2017). Bu ücret farkı, mesleki ayrımcılık, sektörel ayrımcılık, iş tecrübesi ve eğitim seviyelerindeki farklılıklar, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kadınlar genellikle sağlık, eğitim ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşırken, erkekler daha yüksek ücretli sektörlerde, örneğin mühendislik, bilgi teknolojileri ve finans alanlarında çalışmaktadır. Bu sektörel ayrışma, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmasına neden olmaktadır (Shang, 2022). Ayrıca, kadınlar iş gücüne daha geç katılmakta ve kariyerlerinde daha fazla kesinti yaşamaktadırlar, bu durum da kadınların iş gücünde daha düşük ücretlerle karşılaşmalarına yol açmaktadır (Goldin, 2014).

2.2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik ve Sosyal Etkileri

2.2.2.1 Ekonomik etkileri

Cinsiyet eşitsizliği, küresel çapta ekonomik ve sosyal kalkınmayı olumsuz etkileyen ciddi bir sorundur. Kadınların iş gücüne katılımı, eğitim olanaklarına erişimi ve toplumsal kararlara katılımı konusundaki eşitsizlikler hem bireysel hem de toplumsal düzeyde çeşitli olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Cinsiyet eşitsizliği, ekonomik büyümeyi ve gelişmeyi doğrudan olumsuz etkileyen bir faktördür. Kadınların iş gücüne katılım oranının düşük olması, ekonominin verimliliğini ve üretkenliğini artırmaktadır. Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin bir raporuna göre kadınların iş gücüne katılımını engelleyen vergi bozulmaları, ayrımcılık ve sosyal kültürel faktörler, ekonomik maliyetleri artırarak büyümeyi yavaşlatmaktadır (IMF, 2020). Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımının artmasıyla, toplam faktör verimliliğinde önemli iyileşmeler olduğunu ortaya koyan araştırmalarda bulunmaktadır.

Azalan Ekonomik Büyüme: Cinsiyet eşitsizliği, potansiyel iş gücünü sınırlayarak ve genel verimliliği azaltarak ekonomik büyümeyi engelleyebilir. Kadınların iş gücüne katılımının düşük olması, ekonominin tam kapasiteyle çalışmasını engellemektedir. Örneğin, Dünya Bankası'nın bir çalışması, kadınların iş gücüne katılımının artmasının, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümeye önemli katkı sağladığını göstermektedir (World Bank, 2021). Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımının artması, iş gücü piyasasında çeşitliliği artırarak yenilikçiliği teşvik etmektedir (Altuzarra vd., 2021).

Düşük Gelir ve Ücret Farkı: Kadınlar genellikle aynı iş için erkeklerden daha az kazandığı için gelir farklılıkları ve yoksulluk kalıcı hale gelmektedir. Bu durum, kadınların ekonomik refahını düşürmekte ve toplumsal eşitsizliği artırmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha düşük ücret alması, hane halkı gelirini de olumsuz etkilemektedir. Bu, özellikle düşük gelirli ailelerde yoksulluğun artmasına neden olmaktadır. Örneğin, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin raporuna göre, kadınların erkeklerden %13 daha az kazandığı ve bu durumun gelir eşitsizliğini artırdığı belirtilmektedir (OECD, 2020).

Azalan İşgücü Piyasası Katılımı: Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarını düşürebilir. Kadınların iş gücüne katılımındaki azalma, ekonominin genel verimliliğini ve rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, kadınların iş

gücünde yeterince yer almaması, ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı engeller. Örneğin, IMF'nin bir çalışması, kadınların iş gücüne katılımının artmasının, ekonomik büyümeyi %35 oranında artırabileceğini göstermektedir (IMF, 2020).

Kaynaklara Erişim Kısıtlamaları: Kadınlar, finansal kaynaklara, krediye ve yatırım fırsatlarına sınırlı erişime sahip olabilirler. Bu durum, kadın girişimciliğini ve ekonomik katılımını engeller. Kadınların ekonomik kaynaklara erişimde yaşadıkları kısıtlamalar, onların ekonomik bağımsızlıklarını azaltır ve yoksulluk riskini artırmaktadır. Örneğin, Dünya Bankası'nın verilerine göre, kadınların finansal hizmetlere erişim oranı erkeklere göre %7 daha düşüktür (World Bank, 2021).

Yeteneklerin Tam Kullanılamaması: Kadınların yetenek ve becerileri tam olarak kullanılmadığında, ekonomiler potansiyel yeniliklerden ve verimliliklerden mahrum kalır. Kadınların iş gücüne katılımının artması, ekonominin genel verimliliğini ve yenilikçiliğini artırır. Örneğin, McKinsey'nin bir raporuna göre, cinsiyet eşitliği sağlanırsa, küresel GDP 2025 yılına kadar %26 oranında artabilmektedir (McKinsey, 2015).

Yüksek Bağımlılık Oranları: İş gücünde daha az kadının bulunması, çalışan nüfusun bağımlıları destekleme yükünü artırmaktadır. Bu durum, ekonomik baskıyı artırarak sosyal refah sistemlerine yük bindirmektedir. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, bağımlılık oranlarını düşürerek ekonomik yükü azaltmaktadır. Örneğin, Birleşmiş Milletler'in bir çalışması, kadınların iş gücüne katılımının artmasının, bağımlılık oranlarını %15 oranında azaltabileceğini göstermektedir (UN, 2020).

Düşük Tasarruf ve Yatırım Oranları: Daha düşük gelire ve daha az ekonomik fırsata sahip kadınlar, tasarruf ve yatırıma daha az katkıda bulunur, bu da genel ekonomik istikrarı etkilemektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırmaları, tasarruf ve yatırım oranlarını da artırmaktadır. Örneğin, OECD'nin bir çalışması, kadınların ekonomik katılımının artmasının, tasarruf oranlarını %10 oranında artırabileceğini göstermektedir (OECD, 2020).

Artan Sosyal Yardım Maliyetleri: Hükümetler, cinsiyet eşitsizliğinden etkilenen aileleri, örneğin bekar anneler ve düşük gelirli haneleri desteklemek için daha yüksek sosyal yardım maliyetlerine katlanabilmektedir. Bu durum, sosyal güvenlik sistemlerine ek yük bindirir. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırmaları, sosyal yardım

maliyetlerini azaltır ve hükümetlerin ekonomik yükünü hafifletmektedir. Örneğin, IMF'nin bir çalışması, kadınların iş gücüne katılımının artmasının, sosyal yardım maliyetlerini %20 oranında azaltabileceğini göstermektedir (IMF, 2020).

2.2.2.2 Sosyal etkileri

Cinsiyet eşitsizliği, sosyal yapıyı da derinden etkileyen birçok olumsuz sonuca yol açmaktadır. Eğitimden sağlığa, şiddetten siyasi temsile kadar birçok alanda cinsiyet eşitsizliğinin neden olduğu sorunlar, bireysel ve toplumsal gelişmeyi engellemektedir.

Sağlık Eşitsizlikleri: Kadınların sağlık hizmetlerine erişimde yaşadıkları zorluklar, onların genel sağlık durumlarını ve yaşam kalitelerini olumsuz etkilemektedir. Örneğin, kadınların gebelik ve doğum sırasında karşılaştıkları sağlık sorunları, gelişmekte olan ülkelerde önemli bir halk sağlığı sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır (WHO, 2020). Bu durum, toplumsal sağlık göstergelerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Eğitimde Eşitsizlik: Eğitimde yaşanan eşitsizlikler, kız çocuklarının eğitim olanaklarına erişimini kısıtlamaktadır. Bu durum, onların gelecekteki istihdam ve gelir fırsatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitimdeki bu eşitsizlikler, kadınların kişisel ve profesyonel gelişimlerini sınırlamakta ve toplumsal cinsiyet rollerinin pekişmesine neden olmaktadır. Eğitimde eşitliğin sağlanması, kadınların iş gücüne katılımını ve ekonomik bağımsızlıklarını artırarak toplumsal kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO)'nün bir raporuna göre, kız çocuklarının eğitime erişim oranının artırılması, uzun vadede ekonomik büyümeyi ve toplumsal refahı artırmaktadır (UNESCO, 2021).

Şiddet ve Taciz: Kadınların maruz kaldığı aile içi şiddet ve cinsel taciz, onların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilemekte ve toplumsal huzuru bozmaktadır. Şiddet ve taciz, kadınların toplumda güvenlik duygusunu azaltmakta ve onların toplumsal katılımını sınırlandırmaktadır. Birleşmiş Milletler 'in verilerine göre, dünya genelinde her üç kadından biri hayatının bir döneminde fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır (BM Kadın Birimi [UN Women], 2020).

Sosyal Dışlanma: Kadınlar, siyaset, din ve topluluk etkinlikleri de dahil olmak üzere hayatın çeşitli alanlarında sosyal dışlanma ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu sosyal dışlanma, kadınların toplumsal katılımını ve etkilerini sınırlamaktadır.

Azalmış Güç ve İrade: Cinsiyet eşitsizliği, kadınların hayatları ve bedenleri hakkında karar verme yeteneklerini sınırlar ve genel güçlerini azaltmaktadır. Kadınların kendi yaşamları üzerinde karar verme yetilerinin kısıtlanması, onların toplumsal ve ekonomik hayatta aktif rol almalarını engellemektedir. Bu durum, kadınların kendilerini ifade etme ve haklarını savunma kapasitelerini olumsuz etkilemektedir (OECD, 2020).

Düşük Siyasi Temsil: Kadınlar, siyasi kurumlarda genellikle yeterince temsil edilmemektedir. Bu durum kadınların ihtiyaçlarına ve endişelerine yeterince yer vermeyen politikalar oluşturulmasına neden olmaktadır. Siyasi temsildeki bu eksiklik, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını zorlaştırmakta ve daha kapsayıcı politikaların geliştirilmesini engellemektedir. Kadınların siyasi temsiliyetinin artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır (IMF, 2020). Örneğin, kadınların siyaset ve karar alma süreçlerindeki düşük temsili, onların toplumsal meselelerdeki etkilerini azaltmakta ve toplumsal kalkınmayı engellemektedir.

Aile ve Çocuk Refahı: Cinsiyet eşitsizliği, annelerin daha az kaynak ve fırsata sahip olması nedeniyle aile dinamiklerini ve çocuk refahını olumsuz etkilemektedir. Kadınların ekonomik ve sosyal zorlukları, çocukların eğitim ve sağlık durumlarını da olumsuz etkilemektedir. Aile içindeki eşitsizlikler, çocukların gelecekteki fırsatlarını sınırlamakta ve kuşaklararası yoksulluk döngüsünü sürdürmektedir. Örneğin, Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) bir çalışmada, kadınların ekonomik bağımsızlıklarının çocukların eğitim ve sağlık durumlarına olumlu yansımaları olduğunu göstermektedir (UNICEF, 2021).

Kuşaklararası Eşitsizlik: Cinsiyet eşitsizliği, yoksulluk ve ayrımcılık döngülerini sürdürmekte ve gelecek nesilleri etkilemektedir. Bu döngü, toplumsal kalkınmayı ve sosyal adaleti engellemektedir. Kadınların eğitim, sağlık ve ekonomik fırsatlara erişimde yaşadıkları eşitsizlikler, gelecek nesillerin de benzer sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Birleşmiş Milletler' in raporlarına göre, cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, kuşaklararası yoksulluk döngüsünü kırmada önemli bir rol oynamaktadır (UN, 2020). Sonuç olarak, cinsiyet eşitsizliği hem ekonomik hem de sosyal alanlarda derin etkiler yaratmakta ve toplumsal gelişmeyi engellemektedir. Kadınların eğitim, sağlık, istihdam ve siyasi kararlara katılım konularında yaşadıkları eşitsizlikler, bireysel ve toplumsal refahın azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişme için hayati önem taşımaktadır.

2.2.3 Cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinin önemi ve faydaları

Cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, sadece kadınlar için değil, tüm toplumlar için geniş kapsamlı ve uzun vadeli faydalar sağlamaktadır. Bu değişim, ekonomik verimliliği artırırken, sosyal adaleti ve toplumsal refahı da büyük ölçüde geliştirmektedir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ekonomik büyümeyi hızlandırmakta ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemektedir. Kadınların iş gücüne katılımı arttığında, ekonomik faaliyetler çeşitlenmekte ve yenilikçilik teşvik edilmektedir. Bu, iş piyasasında daha fazla rekabet gücü ve verimlilik sağlamaktadır (McKinsey, 2015). Kadınların finansal hizmetlere ve ekonomik kaynaklara erişiminin artırılması, girişimcilik oranlarını ve ekonomik dinamizmi yükseltmektedir (World Bank, 2021). Kadınların iş gücüne daha fazla katılımı, aynı zamanda hane halkı gelirlerini artırarak yoksulluğun azalmasına katkıda bulunmaktadır (OECD, 2020).

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, toplumsal refah ve yaşam kalitesini büyük ölçüde iyileştirmektedir. Eğitimde ve sağlık hizmetlerinde eşitlik, kadınların genel sağlık durumlarını ve yaşam beklentilerini olumlu yönde etkilemektedir (UNESCO, 2021). Toplumsal cinsiyet eşitliği, aile içi şiddet ve cinsel taciz gibi sorunların azalmasına da yardımcı olmaktadır. Bu, toplumsal huzuru ve güvenliği artırmaktadır (UN Women, 2020). Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, toplumsal ve kültürel normların dönüşümünü teşvik etmektedir. Eşitlikçi yaklaşımlar, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasına ve kadınların toplumda daha güçlü bir şekilde yer almalarına olanak tanımaktadır. Bu, toplumsal adaletin sağlanmasına ve kuşaklararası yoksulluk döngüsünün kırılmasına katkıda bulunmaktadır (UN, 2020). Sonuç olarak, cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, bireyler ve toplumlar için geniş kapsamlı ve uzun vadeli faydalar sağlamaktadır. Kadınların iş gücüne, eğitim ve sağlık hizmetlerine, ekonomik kaynaklara ve siyasi kararlara eşit erişimi, bireysel refahı artırırken, toplumsal kalkınmayı ve sürdürülebilirliği teşvik etmektedir. Bu nedenle, cinsiyet eşitliğini sağlamak, daha adil ve müreffeh bir toplum inşa etmek için kritik öneme taşımaktadır.

2.3 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Etme Çabaları: Ulusal Politikalar ve Stratejiler

Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla çeşitli ulusal politikalar ve stratejiler geliştirmiştir. Bu politikalar, kadınların işgücüne katılımını artırmak, eğitimde fırsat eşitliği sağlamak ve kadına yönelik şiddeti önlemek gibi önemli alanları

kapsamaktadır. Örneğin, Türkiye'nin 2023'e kadar olan dönemi kapsayan On Birinci Kalkınma Planı, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif roller üstlenmelerini desteklemek için tasarlanmış stratejiler içermektedir. Ancak, bu politikaların uygulanması sırasında çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. Özellikle kadınların iş hayatında karşılaştıkları cinsiyet bazlı ayrımcılık ve iş yerinde eşit ücret alamama sorunları devam etmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014).

2.3.1 Tarihten günümüze Türkiye'de uygulanan ücret politikaları

Ücret politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesinde ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Türkiye'de de tarih boyunca çeşitli ücret politikaları benimsenmiş ve bu politikalar ekonomik, sosyal ve politik değişimlerle şekillenmiştir. 1980 öncesi Türkiye, devletin ekonomiye büyük ölçüde müdahale ettiği bir dönemi temsil etmektedir. Bu dönemde devlet, ücretlerin belirlenmesinde aktif bir rol oynamış ve işçi haklarını korumaya yönelik çeşitli düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Toplu sözleşmeler ve asgari ücret düzenlemeleri, bu dönemde uygulanan başlıca ücret politikalarıdır. İşçilerin sendikal haklarını korumak ve toplu pazarlık süreçlerini desteklemek amacıyla toplu sözleşme sistemi yaygın bir şekilde uygulanmıştır. Bu süreçler, işçi ücretlerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamıştır (Boratav vd., 2001; Ilkcaracan ve Selim, 2007). Devlet, asgari ücret belirlemelerinde aktif bir rol üstlenmiş, asgari ücret komisyonları aracılığıyla belirlenen ücretler, işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik düzenlenmiştir (Ilkcaracan ve Selim, 2007). Ancak, kadın işçilerin ücretleri genellikle erkeklere kıyasla daha düşük seviyede kalmış ve cinsiyetler arası ücret eşitsizliği yaygın bir olgu olmuştur. Kadınlar, çoğunlukla düşük ücretli sektörlerde çalışmakta ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunmaktadır (Toksöz ve Memiş, 2018).

1980'lerin başında, Türkiye neoliberal politikaların benimsenmesiyle ekonomik yapısında köklü değişiklikler yaşamıştır. Küreselleşmenin etkisiyle devletin ekonomideki rolü azaltılmış ve piyasa mekanizmalarına daha fazla önem verilmiştir. Bu dönemde uygulanan başlıca ücret politikaları arasında esnek işgücü piyasası, özelleştirmeler ve sendikal hakların zayıflatılması yer almaktadır. Neoliberal politikalar, işgücü piyasasının esnekliğini artırmayı hedeflemiş; esnek çalışma saatleri, geçici iş sözleşmeleri ve yarı zamanlı istihdam gibi uygulamalar yaygınlaşmıştır (Yeldan, 2001; Duman, 2010). Devlete ait işletmelerin özelleştirilmesi, işgücü piyasasında önemli değişikliklere yol

açmış; özelleştirilen işletmelerde iş güvencesi azalmış ve işçiler daha düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmıştır (Boratav vd., 2001; Yeldan, 2001). Sendikal haklar zayıflatılmış ve sendikaların toplu pazarlık gücü azalmıştır. Bu durum, işçi ücretlerinin düşmesine ve iş güvencesinin azalmasına neden olmuştur (Yeldan, 2001; Duman, 2010). Bu dönemde, kadın işçilerin karşı karşıya kaldığı ücret eşitsizliği daha da derinleşmiş; kadın işçilerin çoğunlukla düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalması, ücret eşitsizliğini daha belirgin hale getirmiştir (Toksöz ve Memiş, 2018).

2000'li yıllarda Türkiye, AB'ye uyum süreci çerçevesinde çeşitli reformlar gerçekleştirmiştir. Bu reformlar arasında işgücü piyasasının düzenlenmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması ön planda yer almıştır. AB uyum süreci çerçevesinde asgari ücret düzenlemeleri gözden geçirilmiş ve işçilerin yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla asgari ücret artırılmıştır (Bakış ve Polat, 2013; Ilkcaracan ve Selim, 2007). AB'nin cinsiyet eşitliği politikalarına uyum sağlamak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. İş yerlerinde cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve kadın işçilerin haklarını korumak için yasalar çıkarılmıştır (Bakış ve Polat, 2013; Toksöz ve Memiş, 2018). İşgücü piyasasında esnekliği artırmak ve iş güvencesini sağlamak amacıyla çeşitli reformlar gerçekleştirilmiştir. Bu reformlar arasında işsizlik sigortası ve iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri de yer almaktadır (Ilkcaracan ve Selim, 2007; Duman, 2010).

2002-2010 yılları arasında Türkiye'de ücret eşitsizliği konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Ancak, kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farkı hala belirgin bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu dönemde yapılan reformlarla cinsiyet eşitliğini sağlamak için önemli adımlar atılmasına rağmen, uygulamada karşılaşılan zorluklar nedeniyle istenilen sonuçlar tam anlamıyla elde edilememiştir (Kara, 2006; Bakış ve Polat, 2013). 2010 sonrasında Türkiye, ücret politikalarını yeniden gözden geçirmiş ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Kadın işçilerin durumunu iyileştirmek amacıyla asgari ücret belirleme sürecinde daha dikkatli politikalar uygulanmış ve kadın işçilerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulmuştur (Ilkcaracan ve Selim, 2007; Koçer ve Visser, 2009). Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve destek programları uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda, kadın girişimcilere yönelik kredi ve hibe programları ile iş yerlerinde kreş hizmetleri sağlanmıştır (Koçer ve Visser, 2009; Duman, 2010). Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülen projeler, kadınların mesleki eğitim almasını ve

iş bulmasını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Ayrıca, Kadın İstihdamını Artırma Programı gibi projelerle kadın girişimciliği desteklenmektedir (Koçer ve Visser, 2009; Duman, 2010; Toksöz ve Memiş, 2018). Kadın işçilerin iş gücünde kalmalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek için ebeveyn izni ve esnek çalışma saatleri uygulamaları genişletilmiştir (Koçer ve Visser, 2009; Ünal ve Köse, 2018).

2016 yılında yürürlüğe giren yasa ile doğum sonrası ücretsiz izin süresi artırılmış ve yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir. Kadın işçilere doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta doğum izni verilmiştir. Çoğul gebeliklerde bu süre doğumdan önce 10 hafta olarak uygulanmaktadır. Doğum izni süresince kadın işçilerin ücretleri işveren tarafından ödenmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016). Doğum izninin ardından kadın işçilere 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır. Bu süre, kadın işçilerin iş güvencesini korurken çocuk bakımını sağlamalarına imkân tanımaktadır. Doğum izni sonrası kadın işçiler, çocukları ilkökul çağına gelene kadar yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir. Bu düzenleme, kadınların iş ve aile hayatlarını dengelemelerine yardımcı olmaktadır. Türkiye'de babalara doğum sonrası 5 gün ücretli izin verilmektedir. Ayrıca, kamu sektöründe çalışan babalar için bu süre 10 güne kadar çıkabilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016).

Kamu ve özel sektör işverenleri için bu düzenlemeler zorunlu olup, esnek çalışma saatleri ve ebeveyn izni uygulamalarına uymayan işverenler yaptırımlarla karşılaşmaktadır (Koçer ve Visser, 2009; Ünal ve Köse, 2018). Kamu sektöründe bu düzenlemelere uymayan işverenler disiplin cezaları ile karşılaşırken, özel sektörde ise işverenler para cezaları ve iş yerinde denetimlerle karşı karşıya kalmaktadır (Ünal ve Köse, 2018). Türkiye'de devletin asgari ücret belirlenmesindeki rolü ve bu politikaların cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri incelendiğinde, devletin asgari ücret politikalarının, kadın işçilerin ekonomik durumunu iyileştirmede önemli bir araç olduğu görülmektedir (Koçer ve Visser, 2009; Kara, 2006).

Türkiye'de uygulanan ücret politikalarının cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri, karmaşık ve çok boyutludur. Kadın işçilerin genellikle düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışması, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin temel nedenlerinden biridir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rolleri ve işgücü piyasasındaki ayrımcılık, kadın işçilerin daha düşük ücret almasına neden olmaktadır (Kara, 2006; Toksöz ve Memiş, 2018). Cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı, Türkiye'de yaygın olup, bu durum işgücü piyasasındaki cinsiyet

eşitsizliğini pekiştirmektedir. Kadın işçilerin ücretlerinin düşük olması, ekonomik bağımsızlıklarını sınırlamakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğini olumsuz etkilemektedir (Kara, 2006; Ünal ve Köse, 2018).

2.3.2 Türkiye'de tarihsel faktörler ve kültürel dinamikler

Türkiye'deki cinsiyet ücret eşitsizliğinin tarihsel ve kültürel bağlamı, ülkenin sosyal, politik ve ekonomik dönüşümleri ile iç içe geçmiştir. Cinsiyet eşitliği konusundaki söylem, Osmanlı İmparatorluğu'nun modernleşme çabaları ve Türkiye Cumhuriyeti'nin erken yıllarında şekillenmiştir (Kandiyoti, 1987). Cumhuriyetin ilk yıllarında, Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliğinde kadınlara önemli medeni ve siyasi haklar tanınmıştır. Kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiş, eğitimde eşitlik sağlanmış ve kadınların kamu hizmetlerinde yer alması teşvik edilmiştir (Tekeli, 1995). Ancak bu yasal hakların toplumsal cinsiyet eşitliğine tam olarak yansıtılması zaman almıştır. Bu dönemde yapılan reformlar, Türkiye'yi modernleştirmek ve Batı standartlarına yaklaştırmak amacını taşımaktadır. Ancak bu yasal ilerlemelere rağmen toplumsal cinsiyet eşitliği tam anlamıyla gerçekleşmemiş, geleneksel roller ve cinsiyet ayrımcılığı pek çok alanda devam etmiştir (Kandiyoti, 1987).

20. yüzyılın son çeyreğinde, Türkiye'deki feminist hareketler, önemli siyasi ve sosyal değişiklikleri tetiklemiştir. 1980'ler ve 1990'lar, kadınların ekonomik ve politik kaynaklara erişimini artırmayı hedefleyen daha kapsamlı cinsiyet eşitliği çabalarına sahne olmuştur. Bu dönemdeki aktivizm, kadına yönelik şiddeti önleme ve eşit istihdam fırsatları sağlama yönünde yasal reformların temelini atmıştır (Arat, 1994). 1980'lerde uygulanan liberal ekonomi politikaları, işgücü piyasasında önemli değişikliklere yol açmış, fakat kadınların işgücüne katılım oranları, kırsal-şehirsel farklılıklar ve toplumsal cinsiyet rollerine dair kültürel beklentiler nedeniyle dengesiz kalmıştır (Özbay, 1994).

Son yıllarda, Türkiye, cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik çeşitli yasalar çıkarmış, uluslararası sözleşmeleri benimsemiş ve iç savunuculuk çabalarıyla desteklenmiştir. Önemli yasal düzenlemeler arasında, 2004 yılında Anayasa'nın 10. maddesinde yapılan değişiklik yer almaktadır. Bu değişiklik, devletin kadınlar ve erkekler arasında eşitliği sağlamak için gerekli tedbirleri almasını öngörmektedir ve bu tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağını belirtmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2004). Kadına yönelik şiddeti önleme konusunda da önemli adımlar atılmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin

Önlenmesine Dair Kanun", kadınların şiddete karşı korunmasını ve mağdurlara destek sağlanmasını amaçlamaktadır (Resmi Gazete, 2012). Bu yasa, şiddet mağduru kadınların korunması, faillerin cezalandırılması ve mağdurlara yönelik sosyal hizmetlerin sağlanması gibi kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Ayrıca, işyerinde cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik düzenlemeler de hayata geçirilmiştir. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'nun 5. maddesi, işverenlerin cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri ve hamilelik gibi nedenlerle ayrımcılık yapmalarını yasaklamaktadır. Bu düzenleme, işyerinde eşitlik sağlanması ve cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi açısından önemli bir adımdır (İş Kanunu, 2003).

Türkiye, uluslararası düzeyde de önemli sözleşmelere taraf olmuştur. 1985 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ni (Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women [CEDAW]) imzalayan Türkiye, bu sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için çeşitli yasal düzenlemeler yapmıştır (CEDAW, 1985). Ayrıca, 2011 yılında imzalanan İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve mağdurların korunması konusunda kapsamlı hükümler içermektedir (Council of Europe, 2011). Ancak bu yasal ilerlemelere rağmen, kadınların işgücüne katılımı erkeklerle karşılaştırıldığında düşük kalmaya devam etmekte ve cinsiyet ücret farkı süregelen bir sorun olarak kalmaktadır (World Economic Forum, 2022).

2.3.2.1 Kadın iş gücüne katılım oranları

Avrupa'daki çeşitli ülkeler ve Türkiye'deki kadın iş gücüne katılım oranlarının daha iyi anlamak amacıyla, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Model Tahminler ve Projeksiyonlar Veri tabanından (ILOSTAT, 2024) alınan veriler kullanılarak bir çubuk grafik geliştirilmiştir.

Şekil 2.1, 2023 yılı itibarıyla 15 yaş ve üzeri kadın nüfusun iş gücüne katılım oranlarını göstermektedir. Bu grafik, Türkiye ve çeşitli Avrupa ülkelerindeki kadın iş gücüne katılım oranlarını karşılaştırmaktadır.

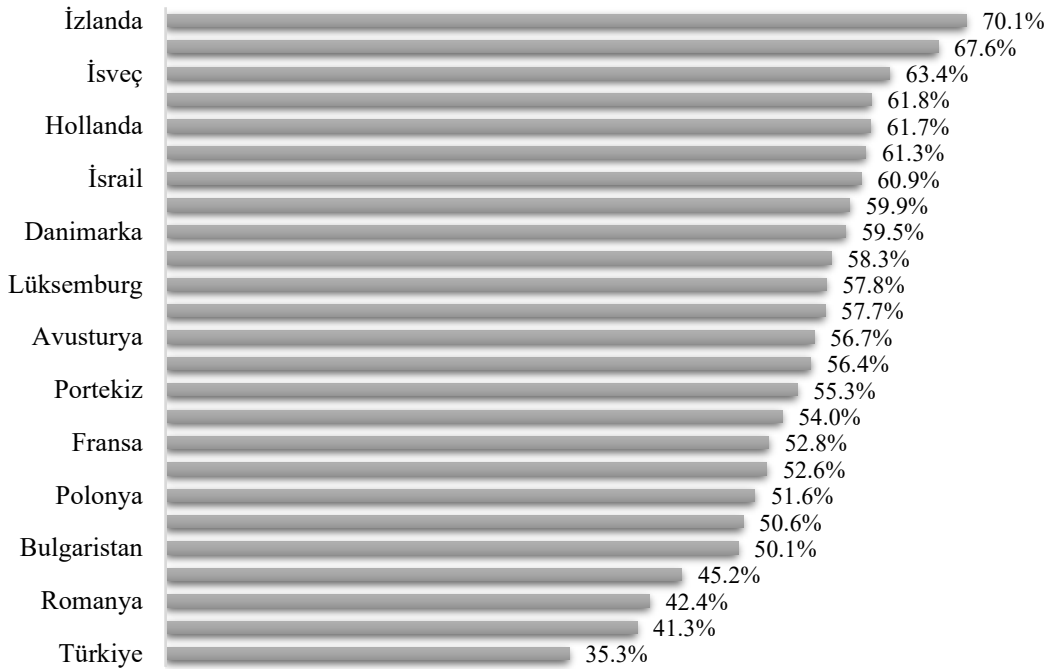
İzlanda, %70.1 ile kadınların iş gücüne katılım oranında en yüksek sırada yer almaktadır. İzlanda'nın bu yüksek oranı, ülkenin kadınların ekonomik yaşama katılımını teşvik eden güçlü politikalar ve sosyal yapılarla desteklendiğini göstermektedir (Karamessini, 2014). İzlanda'yı sırasıyla %67.6 ile Yeni Zelanda ve %63.4 ile İsveç takip etmektedir. Bu

lkeler, cinsiyet eşitliği konusunda dünya çapında örnek teşkil eden politikaları ve uygulamalarıyla tanınmaktadırlar (Grönlund & Magnusson, 2013).

Norveç (%61.8), Hollanda (%61.7), İsviçre (%61.3) ve İsrail (%60.9), kadınların iş gücüne yüksek katılım oranlarına sahip diğer ülkelerdir. Bu ülkelerdeki yüksek katılım oranları, gelişmiş sosyal hizmetler, esnek çalışma düzenlemeleri ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların bir sonucudur (Mandel & Semyonov, 2006). İrlanda (%59.9), Danimarka (%59.5), Birleşik Krallık (%58.3), Lüksemburg (%57.8), Finlandiya (%57.7) ve Avusturya (%56.7) gibi ülkeler, kadınların iş gücüne katılımını destekleyen çeşitli sosyal ve ekonomik politikaları uygulamaktadır (Esping-Andersen, 2009)

şekil 2.1

2023 Kadın İş Gücüne Katılım Oranları



Kaynak: ILOSTAT, 2024

Portekiz (%55.3), Almanya (%56.4), Macaristan (%54.0), Fransa (%52.8), İspanya (%52.6), Bulgaristan (%50.1), Belçika (%50.6) ve Polonya (%51.6) gibi ülkeler, iş gücüne katılım oranlarında %50'nin üzerinde ancak %60'ın altında kalmaktadır. Bu lkeler, cinsiyet eşitliğini destekleyen politikalar uygulamakla birlikte, kadın iş gücüne katılım oranlarında hala belirli zorluklarla karşı karşıyadır. Yunanistan (%45.2), Romanya (%42.4) ve İtalya (%41.3) gibi ülkeler, daha düşük katılım oranlarına sahiptir. Özellikle İtalya ve Romanya gibi ülkelerde, geleneksel cinsiyet rolleri ve yetersiz destek

mekanizmaları kadınların iş gücüne katılımını sınırlamaktadır (Bettio ve Verashchagina, 2009).

Türkiye, %35.3 ile kadın iş gücüne katılım oranında en alt sıralarda yer almaktadır. Bu oran, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını engelleyen önemli kültürel ve sosyal bariyerlerin varlığına işaret etmektedir. Geleneksel normlar, toplumsal cinsiyet rolleri ve yeterince desteklenmeyen politikalar, kadınların ekonomik yaşama aktif katılımını sınırlandıran başlıca faktörler olarak öne çıkmaktadır (Dedeoğlu, 2009). Bu görsel karşılaştırma, hükümet politikalarının ve kültürel faktörlerin kadınların iş gücüne katılım oranları üzerindeki etkisini derinlemesine incelemek için bir zemin sağlamaktadır. Farklı ülkelerdeki politik yaklaşımların kadın iş gücüne katılımını nasıl şekillendirdiğine dair değerli içgörüler sunarak, Türkiye'deki oranların neden düşük kaldığını anlamaya yardımcı olmaktadır.

2.3.2.2. Kültürel normlar ve geleneksel cinsiyet rolleri

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımını engelleyen en önemli faktörlerden biri, kültürel normlar ve geleneksel cinsiyet rolleri olarak öne çıkmaktadır (Dedeoğlu, 2009). Bu normlar, kadınların ekonomik faaliyetlerde tam anlamıyla yer almasını sınırlamakta ve cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunmaktadır. Türkiye'nin cinsiyet eşitsizliği konusundaki durumu, geleneksel normların modern seküler reformlarla sıkça çatıştığı zengin tarihten derinlemesine etkilenmektedir. Osmanlı İmparatorluğu'ndan miras kalan toplumsal rollerin katı bir şekilde tanımlandığı tarihsel yapı, Cumhuriyet dönemi reformlarına rağmen varlığını sürdürmektedir.

Osmanlı döneminde kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta rolleri ciddi şekilde kısıtlanmıştı ve bu durum Cumhuriyet'in kuruluşuyla birlikte gerçekleştirilen reformlarla değiştirilmeye çalışıldı. Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliğinde gerçekleştirilen seküler reformlar, kadınlara eğitimde ve kamu hizmetlerinde önemli haklar tanıdı, bu haklar kadınların toplumsal statüsünü yükseltmeyi amaçlamıştır (Tekeli, 1995). Ancak, bu yasal hakların ve reformların toplumsal cinsiyet eşitliğine tam anlamıyla yansımaları zaman almıştır ve geleneksel cinsiyet rollerinin etkisi hemen ortadan kalkmamıştır (Kandiyoti, 1987).

Eski ve yeninin bu karşıtlığı, toplumsal ve ekonomik alanlarda cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin önündeki en büyük engellerden biri olmuştur (Koçak, 1999; Ucal vd., 2015). Türkiye'deki toplumsal cinsiyet normları, kadınların işgücüne katılımını sınırlandıran en

önemli faktörlerden biri olmaya devam etmektedir. Geleneksel normlar, kadınların işgücü piyasasına girişini ve mesleki ilerlemelerini zorlaştırmakta, bu durum özellikle mesleki cinsiyet ayrımcılığı ve ücret ayrımcılığı şeklinde kendini göstermektedir. Kadınlar işgücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşı karşıya kalmakta ve bu durum ekonomik ve politik dalgalanmalarla daha da karmaşık hale gelmektedir (Toksöz, 2007).

Ekonomik kriz dönemlerinde, kadınların işgücü piyasasındaki kırılgan konumu daha belirgin hale gelmekte ve cinsiyet eşitsizlikleri daha da derinleşmektedir. Kültürel normlar, kadınların kariyer yapma, iş hayatında yükselme ve ücret pazarlığı yapma konusundaki özgüvenlerini olumsuz etkilemektedir. Bu durum, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engelleri daha da artırmaktadır (Ucal vd., 2015).

Sonuç olarak, Türkiye'de kültürel normlar ve geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların işgücü piyasasına katılımını ve eşitlik mücadelesini sınırlayan önemli engeller arasında yer almaktadır. Bu engellerin aşılması, yalnızca yasal reformlarla değil, aynı zamanda toplumsal farkındalık artırıcı kampanyalar ve eğitim programları yoluyla mümkün olacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik atılacak adımların, geleneksel normları ve cinsiyet rollerini dönüştürmeye yönelik uzun vadeli stratejiler içermesi gerekmektedir.

2.3.3 Ulusal politikalar ve stratejiler

Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli adımlar atmıştır. Türkiye'nin küresel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabaları, Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKA), özellikle de SKA 5 ile uyumlu bir şekilde yürütülmektedir. Bu bağlamda, cinsiyete duyarlı planlama ve bütçeleme çalışmaları bu hedefler doğrultusunda önemli bir yer tutmaktadır (AB İlişkileri Direktörlüğü, 2022). Örneğin, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif rol almasını sağlamak için çeşitli projeler hayata geçirilmiştir.

Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta aktif rol almasını destekleyen politikalar, SKA 5 kapsamında geliştirilmiştir. Bu politikalar, kadınlara yönelik ayrımcılığın sona erdirilmesi, şiddetin önlenmesi ve ekonomik fırsatların artırılmasını hedeflemektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla düzenlenen programlar ve projeler bulunmaktadır. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yönetiminde, cinsiyete duyarlı bütçeleme pratikleri aktif olarak uygulanmakta olup, tüm politika yapım

aşamalarında cinsiyet perspektifinin entegre edilmesini sağlamaktadır (AB İlişkileri Direktörlüğü, 2022).

Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme, kamu kaynaklarının dağılımında kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarını dengeli bir şekilde gözetmeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, ulusal ve yerel düzeyde politika yapımı ve bütçeleme süreçlerine sistematik olarak cinsiyet perspektifinin dahil edilmesini teşvik etmektedir. Örneğin, belirli bütçe kalemlerinin cinsiyet eşitliği perspektifiyle değerlendirilmesi ve fonların buna göre dağıtılması gibi uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi finansman açığını daha iyi ele almak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için otoritelerin farkındalığının ve kapasitesinin artırılmasını içermektedir (AB İlişkileri Direktörlüğü, 2022).

Yasal düzeyde, Türkiye, kadınların işgücüne katılımını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için çeşitli reformlar yapmıştır. Bu reformlar arasında, kadınların iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirebilmeleri için esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı hizmetlerine erişim düzenlemeleri bulunmaktadır. Ayrıca, kadına yönelik şiddeti önleme ve kadın haklarını koruma yönünde atılan adımlar, yasal mevzuatın güçlendirilmesiyle desteklenmiştir. Örneğin, 6284 Sayılı Kanun ile kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadınların korunması amaçlanmaktadır. Bu tür yasal düzenlemeler, toplumsal cinsiyet adaletinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Baba, 2019).

2.3.4 Uluslararası iş birlikleri ve projeler

Türkiye'de cinsiyet eşitsizliğini ele almak için yasal çerçeve, iç politika değişikliklerini ve özellikle AB'den gelen uluslararası etkileri yansıtarak önemli ölçüde gelişmiştir. Türkiye'nin uzun süren AB üyelik süreci devam ederken, AB norm ve standartlarıyla uyum sağlama, iş yerinde cinsiyet eşitliği yönünde yasal gündemi şekillendirmede belirleyici olmuştur. Örneğin, Türkiye, AB direktiflerine uyum sağlamak için iş yerinde cinsiyet eşitliği konusunda çeşitli yasal düzenlemeler yapmıştır. Bu düzenlemeler, eşit işe eşit ücret ve cinsiyet temelli ayrımcılığın yasaklanması gibi konuları içermektedir.

Türkiye, UNICEF ile iş birliği içerisinde, özellikle kız çocuklarını etkileyen çocuk evlilikleri gibi ciddi sorunlara yönelik önlemler almaktadır. UNICEF'in desteklediği programlar, çocuk evliliklerini önlemeye yönelik geniş çaplı stratejiler geliştirerek farkındalık yaratmayı ve eğitim olanaklarını artırmayı hedeflemektedir. Örneğin, "Kız

"Çocuklarının Korunması Projesi" ile çocuk evliliklerine karşı farkındalık artırılmış ve kız çocuklarının eğitim seviyeleri yükseltilmiştir. Türkiye'deki çocuk evlilikleriyle mücadele, yerel toplulukların güçlendirilmesi, yasal ve sosyal hizmetlere erişimin kolaylaştırılması gibi çok yönlü yaklaşımlar içermektedir (UNICEF Türkiye, 2023).

Türkiye, UN Women ile iş birliği yaparak kadınların ekonomik, sosyal ve politik hayata katılımını artırmayı hedefleyen projeleri hayata geçirmiştir. Bu projeler arasında "Kadın Girişimciliği Destekleme Projesi" ve "Kadın Liderliğini Güçlendirme Programı" gibi örnekler bulunmaktadır. Bu projeler, kadınların iş gücüne katılımını artırmak, girişimcilik becerilerini geliştirmek ve liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almalarını sağlamak için tasarlanmıştır. Ayrıca, kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik eden politikalar geliştirilmiştir. BM Sürdürülebilir Kalkınma İş Birliği Çerçevesi kapsamında, 2021-2025 yılları arasında Türkiye'de kadınların ve kız çocuklarının haklarına daha iyi erişim sağlanması hedeflenmektedir.

Türkiye, kadınların ekonomik kaynaklara erişimini artırmak için önemli adımlar atmıştır. Mülkiyet ve miras yasalarında yapılan reformlar arasında, kadınların arazi ve mülk ediniminde daha adil bir erişim sağlamalarını sağlayan düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, 2012 yılında yapılan değişikliklerle, kadınların miras hakkı daha adil bir şekilde korunmuştur. Ayrıca, finansal hizmetlere erişimi kolaylaştıracak programlar başlatılmış, bu da kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırmalarına yardımcı olmuştur. Bu programlar, mikro kredi imkanları ve kadın girişimcilik destek fonları gibi uygulamaları içermektedir.

Eğitim ve sağlık hizmetlerinde kadın ve kız çocukları için yapılan iyileştirmeler, önemli ilerlemeler kaydedilmesini sağlamıştır. Kız çocuklarının eğitim olanakları genişletilmiş, cinsiyete duyarlı müfredat reformları ile kız öğrencilerin tüm eğitim seviyelerinde okullaşma oranları artırılmıştır. Örneğin, "Kızlar Okullaşıyor Kampanyası" kapsamında, 2018 yılında kız çocuklarının okullaşma oranında %10 artış sağlanmıştır. Sağlık hizmetleri, özellikle üreme sağlığı hizmetlerine erişimin iyileştirilmesi ve kadınların özel sağlık ihtiyaçlarının karşılanması açısından geliştirilmiştir. Üreme sağlığı hizmetlerine erişimin artırılması ile anne ve bebek ölümlerinde %15 azalma görülmüştür.

Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal norm ve algıların değiştirilmesi için çeşitli farkındalık kampanyaları ve eğitim programları yürütmüştür. Bu çabalar, toplumun toplumsal cinsiyet rollerine dair tutum ve davranışlarında değişiklik

yapılmasına yardımcı olmuştur. Örneğin, "Kadına Şiddete Hayır" kampanyası ile toplumda cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık artırılmıştır. Kampanyalar, atölye çalışmaları ve yerel organizasyonlarla iş birliği içinde yürütülen programlarla, toplumda cinsiyet rollerine dair tutum ve davranışların değişimine katkıda bulunmuştur. Bu kampanyalar sayesinde, kadına yönelik şiddet vakalarında %10 azalma kaydedilmiştir. Bu çabalar, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme yolunda önemli adımlar atmış olmasına rağmen, uygulamada karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için sürekli çaba ve yenilikçi yaklaşımlar gerektirmektedir. Örneğin, kırsal bölgelerde kadınların eğitime erişimi ve istihdamı konularında hala ciddi engeller bulunmaktadır. Bununla birlikte, şehirlerde kadın girişimciliğini destekleyen programlar başarılı sonuçlar vermiştir. Her bir başarı öyküsü ve zorluk, politika yapıcılar için değerli dersler sunmakta ve gelecekteki stratejilerin şekillendirilmesinde kritik rol oynamaktadır. Gelecekte, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını artıracak yeni projeler ve programlar geliştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir adım olacaktır.

Türkiye'nin AB direktifleriyle uyum sağlama çabaları, Kapić ve Ramić (2023) tarafından belgelenmiş "AB Uyum Ölçüm Raporu"nda vurgulanmıştır. Bu rapor, AB uyumlu cinsiyet eşitliği önlemlerinin uygulanmasını vurgulamaktadır. Bu önlemler, yasal düzenlemelerle sınırlı kalmayıp, uygulama mekanizmalarını güçlendirme amacı taşıyan kurumsal reformları da içermektedir (Kapić ve Ramić, 2023). Önemli yasal dönüm noktaları arasında, kadına yönelik şiddetin önlenmesine odaklanan ancak dolaylı ayrımcılığı ve ekonomik güçlendirme yollarını da ele alan 6284 Sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun" bulunmaktadır (Resmi Gazete, 2012). Bu kanun, eşit işe eşit ücret ilkesini ve iş yerinde ayrımcılığı yasaklayan İş Kanunu No. 4857 ile değerlendirildiğinde (Kara, 2006), cinsiyet eşitliği yasalarını yürürlüğe koyma çabalarında temel bir adımı temsil etmektedir.

Son yasal güncellemeler, cinsiyet ayrımcılığına yönelik daha sıkı cezaları ve ücret eşitliği ilkelerine uyulmaması durumunda uygulanacak daha yüksek para cezalarını içermektedir. Ancak, Kara (2006)'nın belirttiği gibi, bu yasaların uygulanması, özellikle kırsal bölgelerde cinsiyet rollerinin derinlemesine yerleşmiş olduğu alanlarda zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu durum, ilerici yasal çerçeveler ile muhafazakar kültürel pratikler arasındaki süregelen mücadeleyi vurgulamaktadır. Uyumu ve farkındalığı artırmak amacıyla Türkiye, işverenlere ve iş gücüne cinsiyet eşitliğinin ekonomik ve sosyal bir

hedef olarak değerini anlatmayı amaçlayan çeşitli hükümet ve sivil toplum programları başlatmıştır. Bu programlar, kamuoyunun algısını değiştirme ve yasaların uygulanmasını teşvik etme açısından hayati önem taşımaktadır.

Türkiye'nin cinsiyet ücret eşitsizliğiyle mücadele etmek için yasal erevesi, Avrupa standartlarıyla uyum sağlama ve cinsiyet eşitliğini iyileştirme konusundaki taahhüdünü göstermektedir. AB direktiflerinin entegrasyonu bu çabaları önemli ölçüde etkilemiş olup, bu önlemlerin potansiyelini tam olarak gerçekleştirmek için sağlam bir uygulama ve kültürel değişime yönelik bir yaklaşım gerekmektedir. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi sürecinde karşılaşılan zorluklar arasında, yasal düzenlemelerin pratikte etkin bir şekilde uygulanmaması yer almaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde kadınların eğitime erişimi ve kadın istihdamı konularında ciddi engeller bulunmaktadır. Bununla birlikte, son yıllarda kadın girişimciliğini destekleyen programlar ve kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik teşvikler artmıştır. Bu programlar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için önemli araçlar olarak değerlendirilmektedir (Dünya Bankası, 2020).

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda en büyük zorluklar, yasal düzenlemelerin pratikte etkin olarak uygulanmaması ve yerel düzeyde cinsiyetçi normların devam etmesidir. Bu durum, özellikle kırsal bölgelerde daha belirgindir. Bununla birlikte, kadın girişimciliğini ve istihdamını teşvik eden devlet destekli programlar mevcuttur. Bu programlar, kadınların iş kurmalarını ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını destekleyerek cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmaktadır (Dünya Bankası, 2018). Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla hayata geçirilen başarılı projeler arasında, kadın kooperatifleri ve kadın istihdamını artırmaya yönelik eğitim programları bulunmaktadır. Türkiye genelinde kadın kooperatiflerinin kurulması, kadınların ekonomik yaşamda daha etkin roller üstlenmelerini sağlamıştır. Bu kooperatifler, kadınların iş kurmalarına yardımcı olmakta ve yerel ekonomilerde kadın ürünlerinin pazarlanmasına katkı sağlamaktadır. Örneğin, Anadolu'da kadınlar tarafından kurulan birçok kooperatif, yerel ekonomilere büyük katkı sağlamaktadır. Ayrıca, kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında kurulan şiddet nleme ve danışma merkezleri, mağdur kadınlara hukuki ve psikolojik destek sunarak önemli bir sosyal hizmet işlevi görmektedir (T.C. Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019).

2.4 Avrupa Ülkelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Etme Çabaları: Ulusal Politikalar ve Stratejiler

Toplumsal cinsiyet eşitliği, modern toplumların ekonomik ve sosyal kalkınması için temel bir gereklilik olarak görülmektedir. Avrupa ülkeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve cinsiyetler arası ücret farkını azaltma yönünde çeşitli politikalar ve stratejiler geliştirmiştir. Bu bölümde, İsveç, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Birleşik Krallık, Fransa, İzlanda ve Norveç gibi Avrupa ülkelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabaları incelenmektedir.

2.4.1 Avrupa'da tarihsel ve toplumsal faktörler

Avrupa, farklı tarihsel, ekonomik ve sosyal bağlamların etkisi altında cinsiyet eşitsizliği deneyimlerinin bir mozaigini sunmaktadır. İskandinavya'da kapsamlı refah devletleri ve ilerici politikalar cinsiyet ücret farkını önemli ölçüde daraltmıştır. Buna karşılık, Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinde tarihsel ekonomik zorluklar ve kalıcı kültürel muhafazakarlık, cinsiyet ücret eşitliğine yönelik ilerlemeyi yavaşlatmıştır (Kovačević ve Šehić, 2015; Aslan ve Doğanay, 2019). Avrupa'da kadınların işgücüne katılımı, sanayi devriminden itibaren önemli değişimler geçirmiştir. 19. yüzyılın sonlarından itibaren kadınlar, tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörlerine doğru kaymaya başlamışlardır (Tilly ve Scott, 1987). Sanayi devrimi sırasında, özellikle düşük ücretli ve düşük nitelikli işlerde çalışan kadınlar, işgücünün önemli bir parçası haline gelmiştir.

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sırasında, erkeklerin cepheye gitmesiyle birlikte kadınlar işgücünde daha belirgin bir rol oynamaya başlamışlardır (Goldin, 1991). Bu dönemlerde kadınlar, fabrikalarda ve diğer sanayi kuruluşlarında çalışarak savaş ekonomilerine katkıda bulunmuşlardır. Savaşların sona ermesinin ardından, kadınların işgücüne katılımı geçici olarak azalmış olsa da savaş sonrası ekonomik büyüme dönemlerinde kadınlar işgücünde kalmaya devam etmişlerdir. 1960'lar ve 1970'ler, kadınların işgücüne katılımında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Feminist hareketlerin etkisiyle kadın hakları ve eşit ücret talepleri gündeme gelmiş ve çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır (Freeman, 1975). Avrupa ülkelerinde, eşit ücret yasaları, cinsiyet ayrımcılığına karşı koruma sağlayan yasalar ve doğum izni gibi sosyal politikalar yürürlüğe girmiştir (Rubery vd., 1999).

Avrupa'da toplumsal ve kültürel dinamikler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine önemli ölçüde etki etmiştir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan başlıca faktörlerden biri olmuştur. Kadınların ev içi sorumlulukları ve bakım yükümlülükleri, işgücüne katılımlarını engelleyen önemli kültürel engeller arasında yer almaktadır (Hofstede, 2001). Ancak, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, Avrupa'da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Kadınların eğitim düzeylerinin artması, işgücü piyasasına daha fazla katılmalarını sağlamıştır (Esping-Andersen, 2009). Aynı zamanda, sosyal refah politikaları, kadınların iş ve aile yaşamını dengelemesine yardımcı olmuştur. Örneğin, İskandinav ülkelerinde uygulanan kapsamlı ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetleri, kadınların işgücüne katılımını teşvik eden önemli faktörler arasında gösterilmektedir (Lewis, 2009).

Günümüzde Avrupa, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda dünya genelinde en ileri bölgelerden biri olarak kabul edilmektedir. Ancak, ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. İskandinav ülkeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda lider konumda olup, kadınların işgücüne katılım oranları oldukça yüksektir (OECD, 2020). Diğer yandan, Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği daha belirgin olup, kadınların işgücüne katılım oranları daha düşüktür (European Commission, 2020). AB, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme konusunda önemli adımlar atmıştır. AB, iş yerinde eşit ücreti garanti altına almayı amaçlayan Yönerge 2006/54/EC gibi yasal çerçeveleri benimsemiştir (European Commission, 2021). AB ayrıca, üye ülkeler arasında en iyi uygulamaların yayılmasını teşvik eden politikalar ve fonlar sağlayarak bu alanda liderlik yapmaktadır. İsveç, cinsiyet eşitliği alanında dünya liderlerinden biri olarak kabul edilmektedir. İsveç hükümeti, cinsiyet eşitliğini sağlamak için ebeveyn izni ve esnek çalışma saatleri gibi politikaları desteklemektedir (Swedish Gender Equality Agency, 2022). Finlandiya, kamuda cinsiyet kotaları uygulayarak kadınların yönetici pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesini sağlamıştır (Confederation of Finnish Industries, 2021).

Sonuç olarak, Avrupa'da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da mevcut zorluklar devam etmektedir. Toplumsal ve kültürel dinamiklerin etkisi, kadınların işgücüne katılımını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı zorlaştıran faktörler arasında yer almaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet

eşitliğine yönelik politikaların ve uygulamaların devam etmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

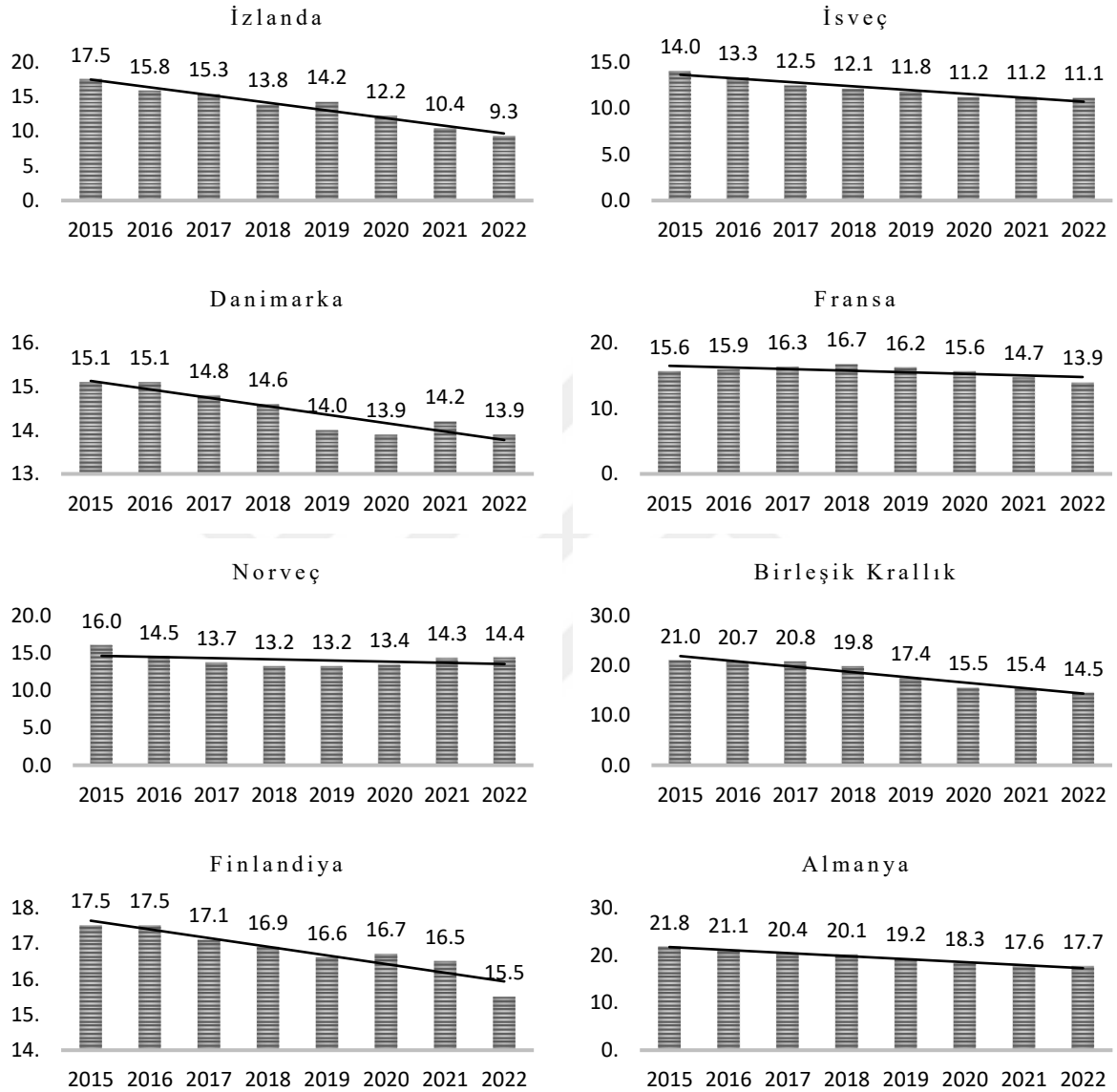
2.4.2 Avrupa ülkelerinden uygulama örnekleri

Avrupa ülkeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve cinsiyetler arası ücret farkını azaltma yönünde çeşitli politikalar ve stratejiler geliştirmiştir. Bu bölümde, İsveç, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Birleşik Krallık, Fransa, İzlanda ve Norveç gibi Avrupa ülkelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabaları incelenmektedir. Bu ülkelerin her biri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda farklı seviyelerde ilerleme kaydetmiş olup, ulusal politikalar ve stratejiler geliştirmiştir. Şekil 2.2, 2015-2022 yılları arasında bu ülkelerdeki cinsiyete dayalı ücret farkını göstermektedir. Veriler, Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) ve Birleşik Krallık Ulusal İstatistik Ofisi (ONS) kaynaklarından alınmıştır. Şekiller, cinsiyetler arası ücret farkının yıllar içindeki değişimini ve ülkeler arasındaki farklılıkları görsel olarak ortaya koymaktadır.

Şekillere genel bir bakış yapıldığında, tüm ülkelerde cinsiyetler arası ücret farkının zamanla azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Ancak, bu azalma oranı ve mevcut farkın büyüklüğü ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. İzlanda'da cinsiyetler arası ücret farkı 2015 yılında %17.5 iken, 2022 yılında %9.3'e düşerek önemli bir azalma göstermiştir. İsveç'te ise bu fark 2015 yılında %14.0 iken, 2022 yılında %11.1'e düşmüştür; bu da belirgin bir iyileşmeye işaret etmektedir. Danimarka'da 2015 yılında %15.1 olan cinsiyetler arası ücret farkı, 2022 yılında %13.9'a inmiştir. Finlandiya'da ise fark 2015 yılında %17.5'ten 2022 yılında %15.5'e düşmüştür.

Şekil 2.2

2015-2022 Yılları Arasında Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı



Kaynak: Eurostat ve ONS

Öte yandan, Almanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde cinsiyetler arası ücret farkı azalma göstermesine rağmen hala dikkate değer düzeydedir. Almanya'da bu fark 2015 yılında %21.8 iken, 2022 yılında %17.7'ye düşmüştür. Birleşik Krallık'ta ise 2015 yılında %21.0 olan fark, 2022 yılında %14.5 olarak kaydedilmiştir. Norveç'te ise cinsiyetler arası ücret farkı 2015 yılında %16.0 iken, 2022 yılında %14.4'e düşmüştür. Fransa'da ise 2015 yılında %15.6 olan cinsiyetler arası ücret farkı, 2022 yılında %13.9'a inmiştir. Norveç ve Danimarka gibi İskandinav ülkeleri, genel olarak cinsiyet eşitliği politikalarında ileri

düzeyde olsalar da cinsiyetler arası ücret farkını tamamen kapatamamıştır. Bu veriler, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların genel bir azalma eğilimi sağladığını ancak ülkeler arasındaki farklılıkların devam ettiğini göstermektedir. İzlanda ve İsveç gibi ülkeler cinsiyetler arası ücret farkını önemli ölçüde azaltırken, Almanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde bu fark hala dikkate değer düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum, ülkeler arasındaki politikaların etkinliğinin ve uygulama stratejilerinin farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, her bir ülkenin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda benimsediği stratejiler ve ücret politikaları aşağıda ayrıntılı olarak incelenmektedir.

1.1.1.1. İsveç

İsveç, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmede öncü ülkelerden biridir. Bu alandaki politikaları ve stratejileri ile dikkat çeken İsveç, kadınların ve erkeklerin eşit hak ve fırsatlara sahip olmasını sağlamak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve stratejik planlar geliştirmiştir.

Ücret Şeffaflığı Yasası: İsveç'te Ücret Şeffaflığı Yasası, işverenlerin cinsiyet eşitliğini sağlamak için ücret politikalarını açıkça beyan etmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu yasa, işyerinde ücret şeffaflığını artırarak cinsiyet bazlı ücret farklarının ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. İşverenler, ücret farklılıklarını tespit etmek ve bu farklılıkları gidermek için gerekli önlemleri almak zorundadır (Swedish Work Environment Authority, 2021).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: İsveç'te 10 veya daha fazla çalışanı olan işverenlerin her yıl ücret anketi yapmaları ve analiz etmeleri gerekmektedir. Bu analizler, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını inceleyerek bu farkların cinsiyete dayalı olup olmadığını değerlendirmektedir. Ayrıca, 25 veya daha fazla çalışanı olan işverenlerin ek olarak dört sürekli "aktif önlem" alması gerekmektedir: araştırmak, analiz etmek, önlem almak ve izlemek (Syndio, 2025).

Ebeveyn İzni Politikaları: İsveç'in ebeveyn izni politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekte önemli bir rol oynamaktadır. İsveç'te ebeveyn izni toplamda 480 gün olup, bu süre hem anne hem de baba arasında eşit olarak paylaşılmaktadır. İlk 390 gün, maaşın %80'i oranında ücretli izin olarak verilirken, geri kalan 90 gün sabit bir ücretle ödenmektedir. Bu düzenlemeler, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmasına olanak tanımaktadır (Sweden.se, 2024).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: İsveç'te kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer alması teşvik edilmektedir. Şirketlerin cinsiyet eşitliği planları hazırlaması ve düzenli olarak güncellemesi zorunlu olup, bu planlar işyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için alınacak önlemleri içermektedir. Ücret şeffaflığı politikaları ile şirketlerin ücret yapıları düzenli olarak denetlenmekte ve cinsiyet bazlı ücret farkları raporlanmaktadır (Swedish Agency for Economic and Regional Growth, 2023).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: İsveç'te kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar bulunmaktadır. Özellikle genç kızların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla eğitim programları ve kariyer rehberliği hizmetleri sunulmaktadır. Bu programlar, kadınların teknoloji ve mühendislik alanlarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır (Swedish Agency for Economic and Regional Growth, 2023).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: İsveç'in cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Cinsiyet Eşitliği Yasası, işverenlerin cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır. Bu yasa, işyerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklamakta ve eşit ücret, eşit çalışma koşulları ve işyerinde cinsiyet eşitliği için gerekli düzenlemeleri içermektedir (Government Offices of Sweden, 2022). Bu kapsamlı politikalar ve stratejiler, İsveç'in toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını ve bu alandaki liderliğini ortaya koymaktadır. İsveç, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda lider konumdadır ve kadınların işgücü katılım oranı oldukça yüksektir. Ücret şeffaflığı ve cinsiyet ücret farkı raporlama zorunlulukları, iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmektedir. Ebeveyn izni politikaları, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasını ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmasını sağlamaktadır. Ancak, kadınların belirli sektörlerde ve üst düzey yönetim pozisyonlarında temsili hala arzu edilen seviyede değildir ve cinsiyet temelli ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılması için daha fazla çaba gerekmektedir.

1.1.1.2. Danimarka

Danimarka, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kapsamlı politikalar ve stratejiler geliştirmiştir. Ülkede cinsiyet eşitliği politikaları, kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına eşit katılımını ve eşit ücret almasını sağlamak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve stratejik planlar içermektedir.

Ücret Şeffaflığı Yasası: Danimarka'da ücret şeffaflığı, işverenlerin cinsiyet temelli ücret farklarını raporlamasını zorunlu kılarak sağlanmaktadır. Danimarka Eşitlik Yasası, işyerlerinde eşit ücret, eşit kariyer fırsatları ve eşit çalışma koşullarının sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. İşverenler, düzenli olarak cinsiyet eşitliği performanslarını ölçmek ve gerekli iyileştirmeleri yapmak için ücret raporları sunmak zorundadır (Danish Business Authority, 2022).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: Danimarka'da, 35 veya daha fazla çalışanı olan şirketlerin her üç yılda bir cinsiyet bazında ücret farklarını raporlamaları zorunludur. Bu raporlar, şirketlerin cinsiyet eşitliği konusundaki ilerlemelerini ve mevcut ücret farklarını detaylandırır. İşverenler, ücret eşitliği sağlama konusunda proaktif adımlar atmak zorundadır (Danish Business Authority, 2022).

Ebeveyn İzni Politikaları: Danimarka'nın ebeveyn izni politikaları, cinsiyet eşitliğini desteklemekte önemli bir rol oynamaktadır. Ebeveyn izni, toplamda 52 hafta olup, bu sürenin 32 haftası ücretli izindir. Anne ve baba, bu izni esnek bir şekilde paylaşabilir. Ayrıca, babaların 2 haftalık zorunlu babalık izni hakkı bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmasına olanak tanımaktadır (Danish Ministry of Employment, 2023).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: Danimarka, kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla cinsiyet kotası uygulamaları getirmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile, büyük şirketlerin yönetim kurullarında en az %40 oranında kadın üye bulundurmaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu uygulama, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamaktadır (Danish Business Authority, 2023).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: Danimarka'da kadınların STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar bulunmaktadır. Özellikle genç kızların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla eğitim programları ve kariyer rehberliği hizmetleri sunulmaktadır. Bu programlar, kadınların teknoloji ve mühendislik alanlarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır (Danish Agency for Science and Higher Education, 2022).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: Danimarka'nın cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Eşitlik Yasası, işverenlerin cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için gerekli önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır. İşyerlerinde cinsiyet eşitliği planlarının hazırlanması ve uygulanması bu yasanın gereklilikleri arasında yer almaktadır (Danish Ministry of Gender Equality, 2022).

Bu kapsamlı politikalar ve stratejiler, Danimarka'nın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını ve bu alandaki liderliğini ortaya koymaktadır. Danimarka, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda önemli adımlar atmaya devam etmektedir. Danimarka, kadınların işgücü katılımını teşvik eden kapsamlı ebeveyn izni politikalarına sahiptir. Ücret şeffaflığı ve cinsiyet ücret farkı raporlama zorunlulukları, iş yerlerinde ücret eşitliğini sağlamada önemli rol oynamaktadır. Kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar mevcuttur. Ancak, cinsiyet ücret farkı hala belirgin bir sorun olmaya devam etmekte ve kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında temsili daha fazla iyileştirme gerektirmektedir.

1.1.1.3. Finlandiya

Finlandiya, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda güçlü bir yasal çerçeve ve etkili politikalar geliştirmiştir. Finlandiya'da cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla uygulanan politikalar, kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına eşit katılımını ve eşit ücret almasını hedeflemektedir.

Ücret Şeffaflığı Yasası: Finlandiya'da ücret şeffaflığı, işverenlerin cinsiyet temelli ücret farklarını düzenli olarak raporlamasını zorunlu kılarak sağlanmaktadır. Ücret şeffaflığı yasaları, işverenlerin cinsiyet eşitliği konusundaki performanslarını şeffaf bir şekilde raporlamalarını ve gerekli iyileştirmeleri yapmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu yasalar, cinsiyet temelli ücret farklarının azalmasına önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Confederation of Finnish Industries, 2021).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: Finlandiya'da, 30 veya daha fazla çalışanı olan şirketlerin düzenli olarak cinsiyet bazında ücret farklarını analiz etmeleri ve raporlamaları gerekmektedir. Bu raporlar, işyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için alınacak önlemleri ve belirlenen hedeflere ulaşmak için izlenecek yolları içermektedir (OECD, 2023).

Ebeveyn İzni Politikaları: Finlandiya, ebeveyn izni politikaları ile toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekte önemli bir rol oynamaktadır. Finlandiya'da ebeveyn izni, toplamda 320 gün olup, anne ve baba arasında eşit olarak paylaşılabilir. Anne ve baba, bu süreyi esnek bir şekilde kullanabilir ve her iki ebeveyn de çocuk bakımına aktif katılım sağlayabilir. Bu düzenlemeler, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmasına olanak tanımaktadır (Kela, 2023).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: Finlandiya, kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla cinsiyet kotası uygulamaları getirmiştir. 2005 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile, büyük şirketlerin yönetim kurullarında en az %40 oranında kadın üye bulundurmaları hedeflenmiştir. Bu uygulama, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamaktadır (Finnish Corporate Governance Code, 2016).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: Finlandiya'da kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar bulunmaktadır. Özellikle genç kızların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla eğitim programları ve kariyer rehberliği hizmetleri sunulmaktadır. Bu programlar, kadınların teknoloji ve mühendislik alanlarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır (Ministry of Education and Culture, 2023).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: Finlandiya'nın cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı, işverenlerin cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için gerekli önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır. İşyerlerinde cinsiyet eşitliği planlarının hazırlanması ve uygulanması bu programın gereklilikleri arasında yer almaktadır. Bu önlemler arasında eşit işe eşit ücret politikaları, kariyer geliştirme fırsatları ve işyerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi bulunmaktadır (Ministry of Social Affairs and Health, 2021).

Bu kapsamlı politikalar ve stratejiler, Finlandiya'nın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını ve bu alandaki liderliğini ortaya koymaktadır. Finlandiya, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda önemli adımlar atmaya devam etmektedir. Finlandiya, kadınların işgücü piyasasına eşit katılımını teşvik eden güçlü yasal çerçevelere sahiptir. Ebeveyn izni politikaları ve cinsiyet kotası uygulamaları, kadınların iş dünyasında daha fazla temsil edilmesini sağlamaktadır. STEM alanlarına katılımı

teşvik eden politikalar, kadınların bu alanlarda daha fazla yer almasını sağlamaktadır. Ancak, cinsiyet ücret farkı, özellikle özel sektörde hala belirgin bir sorun olarak kalmakta ve işyerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılması için daha fazla çaba gerekmektedir.

1.1.1.4. Almanya

Almanya, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kapsamlı politikalar ve stratejiler uygulamaktadır. Almanya'da cinsiyet eşitliği politikaları, kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına eşit katılımını ve eşit ücret almasını sağlamayı hedeflemektedir. Federal Hükümetin bu alandaki çalışmaları, Federal Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2017) tarafından koordine edilmektedir.

Ücret Şeffaflığı Yasası: Almanya'nın cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Ücret Şeffaflığı Yasası, kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret şeffaflığını artırmayı amaçlamaktadır. Bu yasa, 200 ve daha fazla çalışanı olan şirketlerin cinsiyet bazında ücret farklarını raporlamasını ve aynı işi yapan çalışanlar arasında ücret şeffaflığını sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Çalışanlar, aynı veya eşdeğer işlerde çalışan meslektaşlarının ücret bilgilerini talep edebilir ve işverenler bu taleplere yanıt vermekle yükümlüdür (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2017).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: Almanya'da işverenler, düzenli olarak cinsiyet bazında ücret analizleri yapmalı ve bu analizleri raporlamalıdır. Bu uygulama, işverenlerin cinsiyet bazında ücret farklılıklarını belirlemelerini ve bu farklılıkları gidermek için gerekli önlemleri almalarını sağlar. İşverenlerin bu raporları hazırlama ve sunma zorunluluğu, ücret eşitliğinin sağlanmasına önemli katkılar sağlamaktadır (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2023).

Ebeveyn İzni Politikaları: Almanya'da ebeveyn izni politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için önemli bir araçtır. Almanya'da ebeveyn izni, toplamda 14 ay olup, anne ve baba arasında eşit olarak paylaşılabilir. Anne veya baba, bu süre zarfında işlerinden izin alarak çocuk bakımı yapabilir ve ebeveyn izni süresince mali destek alabilmektedir. Bu düzenleme, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmasına olanak tanımaktadır (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2023).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: Kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla Almanya'da cinsiyet kotası uygulamaları bulunmaktadır. 2015 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile büyük şirketlerin yönetim kurullarında en az %30 oranında kadın üye bulundurmaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu uygulama, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamaktadır (Deutscher Bundestag, 2015).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: Almanya, kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar uygulamaktadır. Federal Hükümet, kadınların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla eğitim programları ve kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır. Bu programlar, kadınların teknoloji ve mühendislik alanlarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır (Deutscher Bundestag, 2022).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: Almanya'da cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Cinsiyet Eşitliği Yasası, işverenlerin cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için gerekli önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır. İşyerlerinde cinsiyet eşitliği planlarının hazırlanması ve uygulanması bu yasanın gereklilikleri arasında yer almaktadır. Bu önlemler arasında eşit işe eşit ücret politikaları, kariyer geliştirme fırsatları ve iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi bulunmaktadır (Deutscher Bundestag, 2001). Bu kapsamlı politikalar ve stratejiler, Almanya'nın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını ve bu alandaki liderliğini ortaya koymaktadır. Almanya, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda önemli adımlar atmaya devam etmektedir.

Almanya, cinsiyet eşitliği politikaları konusunda kapsamlı yasal düzenlemelere sahiptir. Ücret şeffaflığı yasası ve cinsiyet ücret farkı raporlama zorunlulukları, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli adımlar atmaktadır. Ebeveyn izni politikaları, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına yardımcı olmaktadır. Ancak, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve üst düzey yönetim pozisyonlarında temsili, daha fazla iyileştirme gerektirmekte ve cinsiyet temelli ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılması için daha etkili uygulamalar gerekmektedir.

1.1.1.5. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla kapsamlı politikalar ve stratejiler geliştirmiştir. Bu politikalar, kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına eşit katılımını ve eşit ücret almasını sağlamayı hedeflemektedir. Bu alandaki çalışmaları,

Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu (Equality and Human Rights Commission - EHRC) tarafından koordine edilmektedir.

Ücret Şeffaflığı Yasası: Birleşik Krallık'ın cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Ücret Şeffaflığı Yasası, 2017 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, 250'den fazla çalışanı olan işverenlerin, cinsiyet bazında ücret farklarını yıllık olarak raporlamalarını zorunlu kılmaktadır. İşverenler, cinsiyet bazındaki ücret farklarını ve bonus ödemelerini açıklayan raporları kamuoyuna sunmak zorundadır. Bu uygulama, işyerlerinde ücret eşitsizliğini azaltmayı ve şeffaflığı artırmayı amaçlamaktadır (UK Government, 2017).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: Birleşik Krallık'ta işverenler, cinsiyet bazında ücret farklarını analiz etmek ve raporlamakla yükümlüdür. İşverenler, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklarını belirlemek ve bu farkları gidermek için gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu raporlamalar, işyerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli bir adımdır (UK Government, 2017).

Ebeveyn İzni Politikaları: Birleşik Krallık'ta ebeveyn izni politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekte önemli bir rol oynamaktadır. Paylaşımlı Ebeveyn İzni (Shared Parental Leave) düzenlemesi, 2015 yılında yürürlüğe girmiştir ve ebeveynlerin izin sürelerini esnek bir şekilde paylaşmalarına olanak tanımaktadır. Ebeveynler, toplamda 50 hafta izin kullanabilirler ve bu sürenin 37 haftası ücretli izindir. Bu politika, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmasına olanak tanımaktadır (Gov.uk, 2023).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: Kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla Birleşik Krallık'ta çeşitli teşvikler ve destek programları uygulanmaktadır. Kadın Liderlik Programı (Women's Leadership Programme) gibi çeşitli programlarla kadınların yönetim kurullarında ve üst düzey yönetim pozisyonlarında daha fazla yer alması hedeflenmektedir. Ayrıca Davies Raporu, FTSE 100 şirketlerinin yönetim kurullarında kadın üye oranının artırılmasını önermektedir. Bu rapor, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamayı amaçlamaktadır (Davies Report, 2011).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: Birleşik Krallık, kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar uygulamaktadır.

"STEM Ambassadors" programı, kadınların bu alanlarda rol modeller olarak yer almasını ve genç kızlara ilham vermesini amaçlamaktadır. Hükümet, genç kızların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla STEM eğitimi ve kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır (STEM Learning, 2022).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: Birleşik Krallık'ta cinsiyet eşitliğini teşvik eden diğer önemli bir politika ise Eşitlik Yasası'dır (Equality Act, 2010). Bu yasa, işyerlerinde ve toplumun diğer alanlarında cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklamakta ve cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir. Yasaya göre, işverenler cinsiyet eşitliği planları hazırlamak ve bu planları uygulamakla yükümlüdür. Ayrıca işyerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak zorundadırlar (Equality Act, 2010). Bu kapsamlı politikalar ve stratejiler, Birleşik Krallık'ın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını ve bu alandaki liderliğini ortaya koymaktadır. Birleşik Krallık, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda önemli adımlar atmaya devam etmektedir. Birleşik Krallık, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çeşitli yasal düzenlemeler ve stratejiler geliştirmiştir. Ücret şeffaflığı yasası, iş yerlerinde ücret eşitsizliğini sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Paylaşımlı ebeveyn izni politikaları, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına yardımcı olmaktadır. Ancak kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında temsili arzu edilen seviyede değildir ve cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması için daha etkili uygulamalar gerekmektedir.

1.1.1.6. Fransa

Fransa, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla kapsamlı yasal düzenlemeler ve stratejiler uygulamaktadır. Bu politikalar, kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına eşit katılımını ve eşit ücret almasını sağlamayı hedeflemektedir.

Ücret Şeffaflığı Yasası: Fransa'da ücret eşitliğini sağlamak amacıyla işverenlerin cinsiyet bazında ücret farklılıklarını analiz etmeleri ve bu farklılıkları gidermek için gerekli önlemleri almaları zorunludur. 2018 yılında yürürlüğe giren Profesyonel Eşitlik Endeksi (Index de l'égalité professionnelle), 50'den fazla çalışanı olan şirketlerin, cinsiyet bazında ücret farklarını ve diğer cinsiyet eşitliği göstergelerini yıllık olarak raporlamalarını zorunlu kılmaktadır. Şirketler, cinsiyet eşitliği performanslarını değerlendiren puanlar almakta ve düşük puan alan şirketlere yaptırımlar uygulanmaktadır (Ministère du Travail, 2025).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: Bu yasalar kapsamında, işverenler cinsiyet eşitliği planları hazırlamakta ve bu planları düzenli olarak güncellemektedir. Planlar, işyerinde eşit işe eşit ücret politikasını ve kariyer geliştirme fırsatlarını içermektedir (Ministère du Travail, 2025).

Ebeveyn İzni Politikaları: Fransa'da ebeveyn izni politikaları, kadın ve erkeklerin çocuk bakımına eşit katılımını teşvik etmektedir. Ebeveynler, belirli bir süre için ücretli izin alabilmekte ve bu süre zarfında iş güvenceleri korunmaktadır. 2014 yılında yapılan düzenlemelerle ebeveyn izni süresi toplamda 26 hafta olarak belirlenmiş ve bu iznin en az 11 haftası doğum izni olarak ayrılmıştır (Caisse Nationale des Allocations Familiales, 2025).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: Fransa'da kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla cinsiyet kotası uygulamaları bulunmaktadır. 2011 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile büyük şirketlerin yönetim kurullarında en az %40 oranında kadın üye bulundurmaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu uygulama, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamayı amaçlamaktadır (Légifrance, 2011).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: Fransa'da kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar bulunmaktadır. Hükümet, genç kızların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla STEM eğitimi ve kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır. Bu programlar, kadınların teknoloji ve mühendislik alanlarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır (Ministère de l'Éducation nationale, 2017).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: Fransa, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kapsamlı yasal düzenlemeler ve stratejiler uygulamaktadır. Eşitlik Yasası (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 2018), işyerlerinde ve toplumun diğer alanlarında cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklamakta ve cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir. Yasaya göre, işverenler cinsiyet eşitliği planları hazırlamak ve bu planları uygulamakla yükümlüdürler. Ayrıca işyerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak zorundadırlar (Légifrance, 2018).

Fransa'da işçi sendikaları ve iş konseyleri, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalar, çalışanların haklarını

savunmakta ve işverenlerin cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamalarını denetlemektedir. İş konseyleri, büyük işletmelerde çalışan temsilcilerinden oluşan ve işyeri politikalarını etkileyen kararlarda söz sahibi olan organlardır. Bu konseyler, cinsiyet eşitliği planlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında aktif rol oynamaktadır (CFDT, 2025). Bu politikalar, Fransa'nın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli adımlar attığını ve kadınların işgücü piyasasında eşit katılımını sağlamayı hedeflediğini göstermektedir. Fransa, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kapsamlı yasal düzenlemelere sahiptir. Profesyonel Eşitlik Endeksi, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmektedir. Kadınların STEM alanlarına katılımını teşvik eden politikalar, kadınların bu alanlarda daha fazla yer almasını sağlamaktadır. Ancak, cinsiyet ücret farkı hala belirgin bir sorun olarak kalmakta ve işyerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılması için daha fazla çaba gerekmektedir.

1.1.1.7. İzlanda

İzlanda, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmede dünya genelinde öncü ülkelerden birisi olarak görülmektedir. Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına eşit katılımını ve eşit ücret almasını sağlamak amacıyla kapsamlı yasal düzenlemeler ve stratejik planlar uygulamaktadır.

Ücret Şeffaflığı Yasası: İzlanda, 2018 yılında yürürlüğe giren Ücret Eşitliği Yasası (Equal Pay Certification) ile ücret eşitliği sağlama konusunda önemli bir adım atmıştır. Bu yasa, 25'ten fazla çalışanı olan işverenlerin, kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödediklerini sertifikalandırmalarını zorunlu kılmaktadır. İşverenler, bağımsız bir kuruluş tarafından yapılan denetimler sonucunda ücret eşitliği sertifikası almak zorundadır. Bu uygulama, cinsiyet bazlı ücret farklarını ortadan kaldırmayı ve işyerlerinde ücret şeffaflığını artırmayı amaçlamaktadır (Government of Iceland, 2018).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: İzlanda'da, işverenler yıllık olarak ücret farkı raporları hazırlamak zorundadır. Bu raporlar, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını ve bu farklılıkların nedenlerini analiz etmektedir. Raporlar, işverenlerin ücret politikalarını cinsiyet eşitliğine uygun hale getirmeleri için önemli bir araç olarak görülmektedir (Government of Iceland, 2018).

Ebeveyn İzni Politikaları: İzlanda'nın ebeveyn izni politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekte önemli bir rol oynamaktadır. İzlanda, ebeveyn izni düzenlemeleri ile kadınların ve erkeklerin çocuk bakımına eşit katılımını teşvik etmektedir. 2000 yılında

yürürlüğe giren ebeveyn izni yasası, kadın ve erkek ebeveynlerin toplamda dokuz ay boyunca ücretli izin alabilmelerini sağlamaktadır. Bu sürenin üç ayı anneye, üç ayı babaya ve kalan üç ayı ise ebeveynler arasında paylaşılabilmektedir (Arnalds vd., 2013).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: İzlanda'da kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla cinsiyet kotası uygulamaları bulunmaktadır. 2010 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile, 50'den fazla çalışanı olan şirketlerin yönetim kurullarında en az %40 oranında kadın üye bulundurmaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu uygulama, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamayı amaçlamaktadır (Statistics Iceland, 2021).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: İzlanda, kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar uygulamaktadır. Hükümet, genç kızların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla STEM eğitimi ve kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır. Bu programlar, kadınların teknoloji ve mühendislik alanlarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır (Reykjavik University, 2022).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: İzlanda'nın toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası, işverenlere çeşitli yükümlülükler getirmektedir. İşverenler, cinsiyet eşitliği planları hazırlamak ve bu planları uygulamakla yükümlüdür. Bu planlar, işyerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi, eşit işe eşit ücret politikalarının uygulanması ve kadınların kariyer geliştirme fırsatlarının artırılması gibi konuları içermektedir (Government of Iceland, 2018). Bu politikalar ve stratejiler, İzlanda'nın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını ve bu konuda lider bir ülke olma hedefini yansıtmaktadır. İzlanda hem ulusal düzeyde hem de uluslararası platformlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye devam etmektedir. İzlanda, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda dünya genelinde öncü ülkelerden biridir. Ücret eşitliği yasası, cinsiyet bazlı ücret farklarını ortadan kaldırmada önemli bir rol oynamaktadır. Ebeveyn izni politikaları, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına yardımcı olmaktadır. Ancak, kadınların belirli sektörlerde ve üst düzey yönetim pozisyonlarında temsili hala arzu edilen seviyede değildir ve cinsiyet temelli ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılması için daha fazla çaba gerekmektedir.

1.1.1.8. Norveç

Norveç, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla kapsamlı politikalar ve stratejiler uygulayan bir ülkedir. Hükümet, kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına eşit

katılımını ve eşit ücret almasını sağlamak için çeşitli yasal düzenlemeler ve stratejik planlar geliştirmiştir (Norveç Hükümeti, 2024).

Ücret Şeffaflığı Yasası: Norveç'te 1978 yılında yürürlüğe giren Cinsiyet Eşitliği Yasası (Gender Equality Act), 2002 yılında yapılan değişikliklerle işverenlerin kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını belirlemelerini ve gidermelerini şart koşturmuştur. İşverenler, cinsiyet bazlı ücret analizleri yapmak ve bu analizleri raporlamakla yükümlüdür. Bu yasa, işyerlerinde ücret eşitliğini sağlamak ve ücret şeffaflığını artırmak amacıyla önemli bir adım olarak kabul edilmektedir (Norveç Hükümeti, 2021).

Cinsiyet Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu: Norveç'te, 50 veya daha fazla çalışanı olan şirketler, cinsiyet bazında ücret farklarını raporlamakla yükümlüdür. Bu raporlar, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını ve bu farklılıkların nedenlerini analiz etmektedir. İşverenler, ücret farklılıklarını azaltmak için gerekli önlemleri almak zorundadır (Norveç Hükümeti, 2021).

Ebeveyn İzni Politikaları: Norveç, ebeveyn izni politikaları ile toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekte önemli bir rol oynamaktadır. Ebeveyn izni toplamda 49 hafta tam ücretli veya 59 hafta %80 ücretli olarak alınabilir ve bu süre ebeveynler arasında eşit şekilde bölüştürülebilir. Bu politika, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmasına olanak tanımaktadır (OECD, 2024).

Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili: Norveç'te kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla cinsiyet kotası uygulamaları bulunmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile, halka açık şirketlerin yönetim kurullarında kadınların en az %40 oranında temsil edilmesi zorunlu hale getirilmiştir. Bu uygulama, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamayı amaçlamaktadır (UN Women, 2023).

STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar: Norveç, kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar uygulamaktadır. Hükümet, genç kızların bu alanlara yönlendirilmesi amacıyla STEM eğitimi ve kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır. Bu programlar, kadınların teknoloji ve mühendislik alanlarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır (Norveç Hükümeti, 2024).

Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler: Norveç'in toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Yasası, cinsiyet, hamilelik, doğum veya evlat edinme izni ve bakım sorumlulukları gibi temellere dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlamaktadır. Bu yasa, işverenlerin cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için gerekli önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır (Norveç Hükümeti, 2024). Bu politikalar ve stratejiler, Norveç'in toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını ve bu konuda lider bir ülke olma hedefini yansıtmaktadır. Norveç hem ulusal düzeyde hem de uluslararası platformlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye devam etmektedir. Norveç, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kapsamlı politikalar ve stratejiler uygulamaktadır. Ücret eşitliği yasası ve cinsiyet ücret farkı raporlama zorunlulukları, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli adımlar atmaktadır. Ebeveyn izni politikaları, kadınların işgücü piyasasındaki yerini korumasına yardımcı olmaktadır. Ancak kadınların işgücü piyasasına katılımı ve üst düzey yönetim pozisyonlarında temsili daha fazla iyileştirme gerekmekte ve cinsiyet temelli ayrımcılığın tamamen ortadan kaldırılması için daha etkili uygulamalar gerekmektedir.

2.4.3 Uluslararası Anlaşmalar ve Sözleşmeler

Avrupa'da toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak amacıyla çeşitli uluslararası anlaşmalar ve sözleşmeler imzalanmıştır. Bu anlaşmalar ve sözleşmeler, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını ve işgücü piyasasında eşit fırsatlar sağlanmasını amaçlamaktadır. Türkiye de bu anlaşmalar ve sözleşmelerin bazılarında taraf olarak yer almaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında kabul edilmiştir ve 1996 yılında gözden geçirilmiştir. Bu belge, sosyal ve ekonomik hakları güvence altına almakta ve cinsiyet eşitliği konusunda önemli düzenlemeler içermektedir. Şart, kadın ve erkeklerin eşit iş fırsatlarına sahip olmasını, eşit işe eşit ücret almasını ve işyerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesini amaçlamaktadır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 yılında onaylamıştır (Council of Europe, 1996).

CEDAW, 1979 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmiş olup, kadın haklarının korunması ve cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi konularında önemli hükümler içermektedir. Sözleşme, kadınların eğitim, sağlık, ekonomi ve siyaset gibi

alanlarda eşit haklara sahip olmasını ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Türkiye, CEDAW'ı 1985 yılında onaylamıştır (United Nations, 1979)

AB Temel Haklar Şartı, 2000 yılında kabul edilmiş olup, 2009 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu belge, cinsiyet eşitliği ve cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi konularında temel ilkeler ve haklar belirlemektedir. Şart, kadın ve erkeklerin eşit muamele görmesini, işgücü piyasasında eşit fırsatlar sağlanmasını ve cinsiyet bazlı ücret farklarının ortadan kaldırılmasını teşvik etmektedir (European Union, 2000). Türkiye, bu belgeye taraf değildir.

ILO Sözleşmeleri, cinsiyet eşitliği ve işgücü piyasasında eşit fırsatların sağlanması konusunda çeşitli sözleşmeler kabul etmiştir. Bu sözleşmelerden bazıları aşağıdaki gibidir:

- ILO 100 No'lu Sözleşme (Eşit Ücret Sözleşmesi): 1951 yılında kabul edilen bu sözleşme, kadın ve erkek işçilere eşit değerli iş için eşit ücret verilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Türkiye, bu sözleşmeyi 1966 yılında onaylamıştır (ILO, 1951).
- ILO 111 No'lu Sözleşme (Ayrımcılık Sözleşmesi): 1958 yılında kabul edilen bu sözleşme, iş ve meslek alanlarında ayrımcılığın önlenmesini amaçlamaktadır. Sözleşme, cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklamakta ve eşit iş fırsatlarının sağlanmasını öngörmektedir. Türkiye, bu sözleşmeyi 1967 yılında onaylamıştır (ILO, 1958).
- ILO 183 No'lu Sözleşme (Doğum İzni Sözleşmesi): 2000 yılında kabul edilen bu sözleşme, kadın işçilere doğum izni verilmesini ve doğum sonrası iş güvencesi sağlanmasını öngörmektedir. Türkiye, bu sözleşmeyi 2004 yılında onaylamıştır (ILO, 2000).

İstanbul Sözleşmesi, Avrupa Konseyi tarafından 2011 yılında kabul edilmiş ve 2014 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, kadınlara yönelik şiddetin ve ev içi şiddetin önlenmesi ve bu tür şiddet olaylarına karşı koruma sağlanması konusunda önemli hükümler içermektedir. İstanbul Sözleşmesi, kadınların toplumda eşit haklara sahip olmasını ve cinsiyet temelli şiddetin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Türkiye, bu sözleşmeyi 2012 yılında onaylamış, ancak 2021 yılında çekilme kararı almıştır (Council of Europe, 2011).

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1997 yılında başlatılmış olup, AB üye ülkelerinde işsizlikle mücadele etmek ve işgücü piyasasında eşit fırsatlar sağlamak amacıyla çeşitli hedefler

belirlemektedir. Strateji, kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmayı, cinsiyet bazlı ücret farklarını azaltmayı ve işyerlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (European Commission, 1997). AB, cinsiyet eşitliği konusunda uzun zamandır öncü bir rol oynamakta, bu ilkeyi yönetim ve yasal çerçevelerine temel bir prensip olarak entegre etmektedir. AB'nin cinsiyet ücret eşitsizliğini azaltma yaklaşımı, tüm üye devletlerde eşit muamele ve fırsatları zorunlu kılan sağlam bir yasal temele dayanmaktadır.

AB'nin stratejisinin merkezinde, iş ve mesleklerde erkekler ve kadınlar arasında eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2006/54/EC sayılı Yönerge bulunmaktadır. Bu yönerge, önceki mevzuatı birleştirir ve eşit işe eşit ücret veya eşdeğer değerdeki işe eşit ücret ilkelerini net bir şekilde ortaya koyar, böylece ücret farklılıklarını doğrudan ele alır. Ayrıca, European Commission'nun Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik Stratejisi (2020-2025), istihdamı aşan cinsiyet temelli şiddet, eşit ekonomik bağımsızlık ve karar alma temsili gibi konuları ele alır (European Commission, 2020).

Bu yönergelerin etkisi, bölgesel ekonomik koşullar, kültürel normlar ve yerel uygulama etkinliği tarafından etkilenecek AB genelinde önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Örneğin, sosyal refah ve cinsiyet eşitliğine uzun süredir bağlılık gösteren İskandinav ülkeleri, genellikle daha dar ücret farkları bildirmektedir. Buna karşılık, benzer AB politikalarının uygulandığı Güney ve Doğu Avrupa ülkeleri bazen daha büyük farklılıklarla mücadele etmektedir. Bu farklılık, yalnızca yasal eylemlerin yanı sıra, bu yasaların işletildiği sosyo-ekonomik ve kültürel çerçevelerin kritik rolünü vurgular (Foubert vd., 2010).

AB Uyum Ölçüm Raporu'na (Kapić ve Ramić, 2023) göre, AB cinsiyet eşitliğini teşvik etme stratejilerini sürekli olarak uyarlamakta, kendi politikalarının etkinliğini ve üye devletlerin ihtiyaçlarının değişen dinamiklerini yansıtmaktadır. Bu rapor, ücret yapılarında şeffaflığı artırma ve çalışan ebeveynlere yönelik desteği güçlendirme gibi yeni girişimleri vurgular; bunlar, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için hayati önem taşır. Eurostat'a göre, 2023 yılında Avrupa Birliği genelinde kadınların brüt saatlik kazançları, erkeklerin kazançlarına kıyasla ortalama olarak %12 daha düşüktür. Bu fark, özellikle özel sektörde daha belirgin olup, AB'nin sürekli politika geliştirmeleri bu farkı azaltma yolunda önemli bir role sahiptir (Eurostat, 2025). Bu farklılıklar, özellikle özel sektörde daha belirgin olup, AB'nin sürekli politika geliştirmeleri bu farkı azaltma yolunda ilerlemekte önemli bir role sahiptir.

Türkiye, uluslararası arenada toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Ülkede kadınların işgücüne katılım oranı Avrupa ortalamasının oldukça altındadır ve cinsiyetler arası ücret farkı halen ciddi bir sorundur. Türkiye'nin cinsiyet eşitliği konusunda uluslararası anlaşmalar ve sözleşmelere taraf olması önemli bir adım olmakla birlikte, bu anlaşmaların uygulamaya geçirilmesinde yetersizlikler gözlemlenmektedir.

Örneğin, Türkiye'nin taraf olduğu CEDAW ve ILO sözleşmeleri, kadınların işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olmasını öngörmektedir. Ancak, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı %30'lar civarındadır ve bu oran Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça düşüktür. Ayrıca, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarındaki temsili de Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki durumu, Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında ciddi eksiklikler ve zorluklar barındırmaktadır. Türkiye'nin uluslararası anlaşmalara taraf olmasına rağmen, bu anlaşmaların gerektirdiği uygulamaların tam anlamıyla hayata geçirilememesi, cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmada önemli bir engel teşkil etmektedir.

2.5 Türkiye'nin Küresel Endekslerdeki Yeri

Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uluslararası arenada nasıl bir pozisyona sahip olduğunu değerlendirmek, ülkenin çeşitli küresel endekslerdeki yerini incelemeyi gerektirir. Türkiye, cinsiyet eşitliği alanında bir dizi zorlukla karşı karşıya kalmakta ve bu durum uluslararası karşılaştırmalarda belirginleşmektedir. Türkiye'nin küresel endekslerdeki performansı, cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet bazlı farklılıklar bağlamında önemli veriler sunmaktadır.

2.5.1 Küresel cinsiyet eşitsizliği endeksi (GGGI)

Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2006 yılından itibaren yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (GGGI), ülkelerdeki cinsiyet eşitliğini dört ana kategoride değerlendiren kapsamlı bir ölçüttür: ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitim, sağlık ve siyasi güçlendirme. Endeks, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet farklarını ölçerek, ülkeleri 0 (tam eşitsizlik) ile 1 (tam eşitlik) arasında derecelendirmektedir. Bu metodoloji, ülkelerin cinsiyet eşitliği konusundaki ilerlemelerini yıllık olarak izlemeyi ve karşılaştırmayı mümkün kılar (World Economic Forum, 2023).

Tablo 2.1'de, 2023 yılı GGGI verileri gösterilmektedir. Bu veriler, Dünya Ekonomik Forumu'nun 2023 GGGI raporundan derlenmiştir (Dünya Ekonomik Forumu, 2023).

2023 yılı verilerine göre, İzlanda, Norveç ve Finlandiya gibi ülkeler cinsiyet eşitliği alanında en yüksek puanlara sahip olup, sırasıyla 0.912, 0.879 ve 0.863 puanlarla dünya genelinde lider konumdadır. Bu ülkeler, özellikle eğitim, sağlık ve siyasi güçlendirme alanlarında yüksek performans sergilemektedir.

Türkiye, 2023 yılı endeksinde 146 ülke arasında 129. sırada yer almakta ve genel GGGI puanı 0.638 olarak belirlenmiştir. Türkiye'nin en yüksek puanı ekonomik katılım kategorisinde (0.796), en düşük puanı ise siyasi güçlendirme kategorisinde (0.106) almıştır. Bu durum, Türkiye'de kadınların siyasette temsil edilmesi ve liderlik pozisyonlarına gelmesi konusunda ciddi eksiklikler olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.1.

2023 GGGI- Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Performansı

Ülke	Ülke Sıralaması	GGGI Endeksi	Ekonomik Katılım	Eğitim	Sağlık	Siyasi Güçlendirme
İzlanda	1	0.912	0.796	0.991	0.961	0.901
Norveç	2	0.879	0.8	0.989	0.961	0.765
Finlandiya	3	0.863	0.783	1	0.97	0.7
Almanya	5	0.815	0.665	0.989	0.972	0.634
İsveç	6	0.815	0.795	1	0.963	0.503
Birleşik Krallık	15	0.792	0.731	0.999	0.965	0.472
Danimarka	23	0.78	0.727	0.998	0.964	0.432
Fransa	40	0.756	0.717	1	0.97	0.338
Türkiye	129	0.638	0.796	0.95	0.969	0.106

Türkiye'nin GGGI performansı, cinsiyet eşitliği alanında önemli zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Ekonomik katılım kategorisinde Türkiye'nin nispeten yüksek bir puan alması, kadınların iş gücüne katılımında belirli bir ilerleme kaydedildiğini göstermektedir. Ancak, bu kategorideki diğer alt göstergeler olan ücret eşitliği ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadınların temsili gibi konularda hâlâ ciddi eşitsizlikler mevcuttur.

Eğitim kategorisinde, Türkiye'nin performansı orta seviyelerde kalmıştır. Kadınların eğitim seviyelerindeki artış, genel olarak eğitim politikalarının etkili olduğunu

göstermektedir. Ancak, yükseköğretime erişim ve mezuniyet oranlarında cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanamaması, bu alanda daha fazla çaba gerektiğini ortaya koymaktadır. Sağlık kategorisinde Türkiye, genel olarak yüksek bir puan almış olsa da, cinsiyet temelli sağlık hizmetlerine erişimdeki farklar göz ardı edilmemelidir. Türkiye'de özellikle kırsal bölgelerde sağlık hizmetlerine erişimde kadınların karşılaştığı zorluklar, sağlık politikalarının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Siyasi güçlendirme kategorisinde ise Türkiye'nin puanı oldukça düşüktür. Kadınların siyasi temsil oranlarının düşük olması, kadınların karar alma süreçlerine katılımının sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için siyasi alanda daha fazla kadın temsiliyi teşvik eden politikaların geliştirilmesini gerektirmektedir. Sonuç olarak, Türkiye'nin GGGI endeksindeki performansı, cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumu ve ilerleme ihtiyacını açıkça ortaya koymaktadır. Eğitim ve sağlık alanlarında nispeten iyi sonuçlar elde edilse de ekonomik ve siyasi alanlarda önemli iyileştirmeler gerekmektedir. Bu kapsamda, cinsiyet eşitliğini destekleyen daha kapsamlı ve etkili politikaların geliştirilmesi, Türkiye'nin cinsiyet eşitliği konusundaki performansını artırmada kritik bir rol oynayacaktır.

2.5.2 Birleşmiş Milletler cinsiyet eşitsizliği endeksi (GII)

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından hazırlanan Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (GII), ülkelerdeki cinsiyet eşitsizliklerini üç temel insan gelişimi alanında incelemektedir: üreme sağlığı, yetki ve ekonomik statü. Bu endeks, üreme sağlığına erişim, parlamentoda ve işgücünde kadın temsili gibi faktörlere bakarak ülkelerdeki kadınların toplumsal ve ekonomik durumlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir (UNDP, n.d.). Tablo 2.2'de görüldüğü üzere, Danimarka, Norveç ve İsveç, cinsiyet eşitsizliği konusunda en düşük değerlere sahip olup, sırasıyla 0.009, 0.012 ve 0.023 puanlarla dünya genelinde en üst sıralarda yer almaktadır. Türkiye ise 0.259 puan ile 63. sırada yer almakta ve Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmaktadır. 2023 yılı itibarıyla Türkiye, 170 ülke arasında 63. sırada yer almaktadır (UNDP, n.d.).

Tablo 2.2*2023 GII - Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Performansı*

Ülke	Ülke Sıralaması	GII Endeksi
Danimarka	1	0.009
Norveç	2	0.012
İsveç	4	0.023
Finlandiya	6	0.032
İzlanda	9	0.039
Almanya	19	0.071
Birleşik Krallık	28	0.094
Türkiye	63	0.259

Türkiye'nin GII performansı, cinsiyet eşitliği alanında önemli zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Üreme sağlığına erişim konusunda, Türkiye'deki kadınların özellikle doğurganlık sağlığı hizmetlerine erişimde önemli engellerle karşılaştığı gözlemlenmektedir. Bu durum, Türkiye'nin üreme sağlığı politikalarında önemli iyileştirmeler yapması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kadınların eğitim seviyeleri konusunda Türkiye, özellikle yükseköğretimde kadın oranları açısından Avrupa'nın gerisinde kalmaktadır. Kadınların yükseköğretime erişimi ve mezuniyet oranları artmakta olmasına rağmen, bu oranlar Avrupa'nın birçok ülkesine göre daha düşüktür. Eğitimdeki bu eşitsizlikler, kadınların ekonomik hayata katılımını ve kariyer olanaklarını sınırlamaktadır.

Ekonomik statü alanında, Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranları ve ekonomik fırsatlara erişimleri yetersiz kalmaktadır. Kadınların ekonomik hayata katılımını artırmak için, iş yerlerinde cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Ayrıca, kadın girişimciliğini destekleyen programların artırılması, ekonomik alandaki cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasında önemli bir rol oynayacaktır. Siyasi katılım alanında ise Türkiye, kadınların siyasi temsil oranlarının düşük olması nedeniyle zayıf bir performans sergilemektedir. Kadınların siyasi karar alma süreçlerine katılımının artırılması için, siyasi partilerde ve hükümette kadın temsilini teşvik eden politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin GII endeksindeki performansı, cinsiyet eşitliği konusundaki durumu ve ilerleme ihtiyacını açıkça ortaya koymaktadır. Kadınların üreme sağlığı, eğitim, ekonomik ve siyasi alanlarda eşit fırsatlara sahip olmaları, Türkiye'nin kalkınma hedeflerine ulaşmasında kritik bir öneme sahiptir. Bu kapsamda, cinsiyet eşitliğini destekleyen daha kapsamlı ve etkili politikaların geliştirilmesi, Türkiye'nin cinsiyet eşitliği konusundaki performansını artırmada önemli bir rol oynayacaktır.

2.5.3 Sosyal kurumlar ve cinsiyet endeksi (SIGI)

OECD Kalkınma Merkezi tarafından geliştirilen Sosyal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (SIGI), sosyal kurumlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve bunun kadınlar ile kız çocuklarının hayatlarına olan etkisini ülkeler bazında ölçmektedir. Endeks, Ailede Ayrımcılık, Kısıtlı Fiziksel Bütünlük, Üretken ve Finansal Varlıklara Erişimde Kısıtlamalar ve Sivil Özgürlüklerde Kısıtlamalar olmak üzere dört boyut etrafında yapılandırılmıştır ve her bir boyut çeşitli göstergelerle değerlendirilmektedir. Veriler, hukuki, tutumsal ve uygulama temelli kaynaklardan toplanarak kapsamlı bir analiz sunmaktadır. SIGI, politika oluşturma süreçlerine destek olmayı ve küresel ölçekte toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (OECD, 2023).

Ülkeler, genel SIGI puanlarına göre "çok düşük", "düşük", "orta", "yüksek" ve "çok yüksek" olarak sınıflandırılmaktadır. Ailede ayrımcılık boyutu, kadınların aile içindeki karar verme gücünü ve statüsünü sınırlayan sosyal kurumları yansıtırken, kısıtlı fiziksel bütünlük boyutu, kadınların şiddet görme olasılığını ve bedensel özerkliklerini sınırlayan kurumları kapsamaktadır. Üretken ve finansal varlıklara erişim boyutu, kadınların ekonomik kaynaklara ve üretken varlıklara erişimini sınırlayan kurumları ifade ederken, özgürlüklerde kısıtlamalar boyutu, kadınların kamusal ve sosyal alanlardaki katılımını ve sesini kısıtlayan sosyal kurumları içermektedir.

Tablo 2.3*2023 SIGI - Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Performansı*

Ülke	Sınıflandırma	SIGI 2023	Ailede Ayrımcılık	Kısıtlı Fiziksel Bütünlük	Üretken ve Finansal Varlıklara Erişim	Özgürlüklerde Kısıtlamalar
Norveç	Çok düşük	6.7	0	13.2	4.6	8.4
İsveç	Çok düşük	8.8	3.5	13.5	2.1	15.6
Fransa	Çok düşük	10.1	8.1	16.1	10.7	5
Birleşik Krallık	Çok düşük	12	13.4	23.8	3.7	5.9
Finlandiya	Çok düşük	12.1	0	24.5	3.5	18.3
Almanya	Çok düşük	12.4	7.8	17.5	6.6	16.9
Danimarka	Çok düşük	15.2	24.6	11.9	6.7	16.7
Türkiye	Düşük	24	31.2	13	29.8	21.1
İzlanda	--	--	30.8	--	3.4	19.9

Norveç, çok düşük ayrımcılık seviyesiyle dikkat çekmektedir. Ailede ayrımcılık sıfır düzeyindedir, bu da kadınların aile içindeki karar verme gücünü ve statüsünü sınırlayan sosyal kurumların olmadığını göstermektedir. Fiziksel bütünlük, üretken ve finansal varlıklara erişim ve özgürlüklerde kısıtlamalar kategorilerinde de düşük puanlar almıştır. İsveç, genel olarak çok düşük ayrımcılık seviyesine sahiptir. Ailede ayrımcılık düşük olmakla birlikte, diğer kategorilerde de düşük puanlar alarak toplumsal cinsiyet eşitliğinde yüksek bir performans sergilemektedir. Fransa, çok düşük ayrımcılık seviyesine sahip ülkeler arasında yer almakta olup, özellikle üretken ve finansal varlıklara erişim konusunda diğer ülkelerden daha yüksek puanlar almasına rağmen genel performansı olumlu yöndedir.

Birleşik Krallık, çok düşük ayrımcılık seviyesine sahiptir. Ailede ayrımcılık ve kısıtlı fiziksel bütünlük kategorilerinde bazı sorunlar olsa da genel olarak iyi bir performans göstermektedir. Finlandiya, çok düşük ayrımcılık seviyesine sahip olan Finlandiya, özellikle ailede ayrımcılık kategorisinde sıfır puan alarak bu alanda güçlü bir performans sergilemektedir. Diğer kategorilerde de düşük puanlarla dikkat çekmektedir. Almanya da çok düşük ayrımcılık seviyesine sahip ülkeler arasında yer almakta olup, özellikle üretken ve finansal varlıklara erişim kategorisinde diğer ülkelerden daha yüksek puan almıştır.

Danimarka, çok düşük ayrımcılık seviyesine sahip olmakla birlikte, ailede ayrımcılık kategorisinde diğer ülkelere göre daha yüksek puan alarak bu alanda bazı zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

Türkiye, SIGI endeksine göre Türkiye, düşük ayrımcılık seviyesinde yer almaktadır. Ancak bu, genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği alanında önemli iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir. Türkiye'de ailede ayrımcılık yüksek seviyededir. Bu, kadınların aile içindeki karar verme gücünün ve statüsünün sınırlı olduğunu ve sosyal kurumların kadınların bu alandaki haklarını yeterince koruyamadığını göstermektedir. Fiziksel bütünlük kategorisinde de Türkiye, cinsiyet temelli şiddet ve bedensel özerklik konusunda önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Kadınların şiddetten korunması ve bedensel özerkliklerinin sağlanması konusunda daha fazla politika ve uygulamaya ihtiyaç vardır. Kadınların ekonomik kaynaklara ve üretken varlıklara erişiminde ciddi kısıtlamalar mevcuttur. Bu, kadınların ekonomik hayata katılımını sınırlayan önemli bir faktördür ve ekonomik fırsat eşitliği sağlanması için daha fazla çaba gerekmektedir. Kadınların kamusal ve sosyal alanlardaki katılımını kısıtlayan sosyal kurumlar da oldukça belirgindir. Bu, kadınların toplumsal hayatta aktif rol almalarını engelleyen önemli bir faktördür.

Sonuç olarak, Türkiye'nin SIGI endeksindeki performansı, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Kadınların aile içindeki karar verme gücünü artırmak, şiddetten korunmalarını sağlamak, ekonomik kaynaklara erişimlerini kolaylaştırmak ve kamusal alanlarda daha fazla yer almalarını teşvik etmek için kapsamlı ve etkili politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu alanlarda yapılacak iyileştirmeler, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği performansını artırmada kritik bir rol oynayacaktır.

2.6 Türkiye için Politika Önerileri ve Sonuç

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve cinsiyetler arası ücret farkını azaltmak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve stratejik planlar geliştirilmiştir. Ancak, uygulamada karşılaşılan zorluklar ve bu politikaların etkinliği değerlendirildiğinde bazı önemli eksiklikler göze çarpmaktadır.

Tablo 2.4*Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Stratejilerinin Karşılaştırılması*

Ülke	Ücret Şeffaflığı Yasası	Ücret Farkı Raporlama Zorunluluğu	Ebeveyn İzni Politikaları	Kadınların Yönetim Pozisyonlarındaki Temsili	STEM Alanlarına Katılımı Teşvik Edici Politikalar	Cinsiyet Eşitliği Planları ve Yasal Düzenlemeler
İsveç	Evet	10'dan fazla çalışanı olan işyerleri	Toplamda 480 gün; %80 ücretli	%40 cinsiyet kotası	STEM teşvik programları	Cinsiyet Eşitliği Yasası ve Ulusal Cinsiyet Eşitliği Politika Çerçevesi
Danimarka	Evet	35'ten fazla çalışanı olan işyerleri	Ebeveyn izni 52 hafta; %90 ücretli	%40 cinsiyet kotası	STEM teşvik programları	Eşitlik Yasası
Finlandiya	Evet	30'dan fazla çalışanı olan işyerleri	Ebeveyn izni 320 gün; %70-90 ücretli	%40 cinsiyet kotası	STEM teşvik programları	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı (TASY)
Almanya	Evet	200'dan fazla çalışanı olan işyerleri	Ebeveyn izni 12-14 ay; %65-67 ücretli	%30 cinsiyet kotası	STEM teşvik programları	Ücret Şeffaflığı Yasası
Birleşik Krallık	Evet	250'den fazla çalışanı olan işyerleri	Ebeveyn izni 52 hafta; %90 ücretli ilk 6 hafta	%33 kadın kotası hedefi	STEM teşvik programları	Eşitlik Yasası
Fransa	Evet	50'den fazla çalışanı olan işyerleri	Ebeveyn izni 16 hafta; %100 ücretli	%40 cinsiyet kotası	STEM teşvik programları	Profesyonel Eşitlik Endeksi
İzlanda	Evet	25'den fazla çalışanı olan işyerleri	Ebeveyn izni 9 ay; %80 ücretli	%40 cinsiyet kotası	STEM teşvik programları	Ücret Eşitliği Yasası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası
Norveç	Evet	50'den fazla çalışanı olan işyerleri	Ebeveyn izni 49 hafta; %100 ücretli veya 59 hafta; %80 ücretli	%40 cinsiyet kotası	STEM teşvik programları	Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Yasası
Türkiye	Hayır	Yok	Doğum izni 16 hafta; %100 ücretli, babalık izni 5 gün	%25 öneri, zorunlu değil	STEM teşvik programları mevcut, fakat yaygın değil	4857 sayılı İş Kanunu, 6284 sayılı Aile ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Yasası

Tablo 2.4, Avrupa ülkeleri ve Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve stratejilerinin karşılaştırılmasını sunmaktadır. İsveç, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Birleşik Krallık, Fransa, İzlanda, Norveç ve Türkiye'nin cinsiyet eşitliği politikaları, farklı anahtar alanlarda değerlendirilmektedir. Türkiye'de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını gidermeye yönelik yasal düzenlemeler mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, eşit değerde iş yapan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesi zorunludur (Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023). Ancak diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında, ücret şeffaflığı konusunda özel bir yasa bulunmamaktadır. Örneğin, İsveç ve Danimarka'da işverenlerin cinsiyet bazında ücret farklarını raporlaması ve analiz etmesi zorunludur. Almanya ve Birleşik Krallık'ta ise belirli büyüklükteki işverenlerin cinsiyet bazında ücret farklarını raporlaması gerekmektedir. Bu tür raporlama zorunlulukları, cinsiyet eşitsizliklerinin tespit edilmesi ve giderilmesi için kritik öneme sahiptir. Türkiye'de de işverenlerin cinsiyet bazında ücret farklarını raporlamalarını zorunlu kılan yasaların çıkarılması gerekmektedir. Bu raporlar, ücret eşitsizliğini azaltmak için önemli bir araç olabilir.

Türkiye'de ebeveyn izni politikaları, kadınların ve erkeklerin çocuk bakımına katılımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Kadın çalışanlar için doğum izni toplamda 16 hafta olup, bu süre 8 hafta doğum öncesi ve 8 hafta doğum sonrası olarak düzenlenmiştir. Ayrıca, doğum sonrası kadın çalışanlara 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır. Erkek çalışanlar ise doğumdan sonra 5 gün babalık izni kullanabilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016). Ancak, İskandinav ülkeleriyle karşılaştırıldığında, Türkiye'deki ebeveyn izni süreleri yetersizdir. Örneğin, Norveç'te ebeveyn izni toplamda 49 hafta tam ücretli veya 59 hafta %80 ücretli olarak alınabilmektedir. İzlanda'da ebeveyn izni toplamda dokuz ay olup, bu sürenin üç ayı anneye, üç ayı babaya ve kalan üç ayı ise ebeveynler arasında paylaşılmaktadır. Türkiye'de de benzer bir düzenleme yapılabilir.

Türkiye'de kadınların yönetim pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve teşvik programları bulunmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 2014 yılında yürürlüğe koyduğu Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, halka açık şirketlerin yönetim kurullarında kadın üye oranı için en az %25 hedef belirlemesi ve bu hedefe ulaşmak üzere politika oluşturması önerilmektedir (Sermaye Piyasası Kurulu & Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası, 2020). Ancak bu düzenlemenin bağlayıcılıktan yoksun olması, uygulamada sınırlı etkisine yol açmaktadır. Buna karşılık, Norveç'te halka

açık şirketlerin yönetim kurullarında kadınların en az %40 oranında temsil edilmesi zorunludur. Türkiye'de kadınların yönetim kurullarında ve üst düzey pozisyonlarda temsili oldukça düşüktür. Almanya ve Fransa'daki gibi cinsiyet kotası uygulamaları benimsenerek, büyük şirketlerin yönetim kurullarında kadın üye oranının artırılması sağlanabilir. Bu, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlayacaktır.

Türkiye, kadınların STEM alanlarına katılımını artırmak için çeşitli teşvikler ve programlar uygulamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ve çeşitli sivil toplum kuruluşları, genç kızların STEM alanlarına yönlendirilmesi amacıyla eğitim programları ve kariyer rehberliği hizmetleri sunmaktadır (TÜBİTAK, 2023). Ancak bu tür programların etkinliği ve yaygınlığı konusunda daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir. Özellikle, İsveç ve Finlandiya gibi ülkelerde STEM alanlarında kadınların katılımını artırmak için daha kapsamlı ve yaygın politikalar uygulanmaktadır. Türkiye'de de genç kızların STEM alanlarına yönlendirilmesi amacıyla özel programlar ve eğitim teşvikleri uygulanmalıdır. Bu, uzun vadede kadınların bu alanlarda daha fazla temsil edilmesini sağlayabilir.

Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının temel taşlarından biri olan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, kadınların aile içinde ve toplumda maruz kaldıkları şiddeti önlemeyi ve cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlamaktadır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2012). Ancak bu yasanın uygulanmasında yaşanan zorluklar ve yetersizlikler eleştirilmektedir. Özellikle, İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme kararı, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhütlerine zarar vermiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi şarttır. Yasaların uygulanmasında yaşanan zorluklar ve yetersizlikler ele alınmalı, bu politikaların izlenmesi ve değerlendirilmesi için daha etkili denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Ayrıca işyerlerinde düzenli olarak cinsiyet eşitliği denetimleri yapılmalı ve bu denetimlerin sonuçları kamuoyuyla paylaşılmalıdır. Cinsiyet ayrımcılığı yapan işyerlerine yönelik yaptırımlar uygulanmalı ve bu işyerlerinin eşitlikçi uygulamalar benimsemeleri teşvik edilmelidir.

Sonuç olarak, Türkiye'de cinsiyet eşitliğini sağlamak ve ücret eşitsizliğini azaltmak için çeşitli politikalar ve stratejiler benimsenmelidir. İlk olarak, kadın işçilerin işgücü piyasasına katılımını artırmak için eğitim ve beceri geliştirme programlarına daha fazla yatırım yapılmalıdır. Ayrıca, işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığını önlemek amacıyla daha

sıkı yasal düzenlemeler ve denetimler uygulanmalıdır. Kadın işçilerin sendikalara katılımını teşvik etmek ve toplu pazarlık süreçlerine dahil olmalarını sağlamak, ücret eşitsizliğini azaltmada etkili bir yöntem olabilir. Kadın işçilerin iş gücünde kalmalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek için ebeveyn izni ve esnek çalışma saatleri uygulamaları genişletilmelidir. Bu tür politikalar, kadınların iş ve aile hayatlarını dengelemelerine yardımcı olabilir ve işgücü piyasasında daha fazla yer almalarını sağlayabilir. Kadın girişimciliğini teşvik etmek için özel finansman programları ve eğitim imkanları sunulmalıdır. Kadınların iş dünyasında daha aktif rol almaları, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıplaşmış düşüncelerin değiştirilmesi amacıyla eğitim sisteminde cinsiyet eşitliği konularına daha fazla yer verilmelidir. Okullarda ve üniversitelerde cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi, gelecek nesillerin daha eşitlikçi bir toplum oluşturmaya yardımcı olabilir. İşyerlerinde düzenli olarak cinsiyet eşitliği denetimleri yapılmalı ve bu denetimlerin sonuçları kamuoyuyla paylaşılmalıdır. Cinsiyet ayrımcılığı yapan işyerlerine yönelik yaptırımlar uygulanmalı ve bu işyerlerinin eşitlikçi uygulamalar benimsemeleri teşvik edilmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3 CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKININ BELİRLEYİCİLERİ VE ANALİZİ

3.1 Giriş

Cinsiyetler arası ücret farkı, uluslararası bir konu olarak öne çıkmakta ve dünya genelinde kadınlar ile erkekler arasında eşit olmayan gelir dağılımına yol açmaktadır. Türkiye, bu sorunun etkisi altında bulunan ülkelerden biridir. Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, toplumsal normlar, kültürel beklentiler ve ekonomik dinamiklerle birleşerek karmaşık bir yapı oluşturmaktadır. Bu çalışma, Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkının mevcut durumunu, bu farklılıkların yol açtığı sosyo-ekonomik etkileri ve bu konunun önemini ayrıntılı bir biçimde incelemektedir.

Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkının analizi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik adımların yanı sıra, ekonomik büyüme ve kalkınma potansiyelinin tam olarak gerçekleştirilmesi açısından da kritik bir öneme sahiptir. Kadınların iş gücüne eşit katılımının ve ücret eşitsizliğinin giderilmesinin, bireysel yaşam standartlarını yükseltmenin yanı sıra, Türkiye'nin ekonomik performansı ve rekabetçiliği üzerinde de olumlu bir etkisi vardır. Türkiye, ekonomik ve sosyal gelişme alanlarında kaydedilen ilerlemelere rağmen, toplumsal cinsiyet eşitliğindeki ilerlemenin yavaş olduğu ülkeler arasındadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) araştırması, bu farkın ekonomik katılım ve eğitimdeki eşitsizliklerden kaynaklandığını ve özellikle iş gücüne katılım oranlarında kadınların düşük oranlarının bu durumu derinleştirdiğini ortaya koymaktadır.

Cinsiyetler arası ücret farkı, eğitimdeki yatırımın getirilerinin cinsiyetlere göre farklılaşması gibi sosyo-ekonomik dinamiklerle ilgilidir ve araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Dougherty (2005), eğitimin kadınlar için neden erkeklerden daha yüksek getirilere sahip olduğunu incelerken Becker (1985), insan sermayesi, çaba ve cinsiyete dayalı iş bölümü konularına odaklanmaktadır. Bu çalışmalar, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının altında yatan etmenlerin anlaşılmasının, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinin yanı sıra ekonomik performansın artırılmasında da önemli olduğunu göstermektedir.

Bu bölümde, Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farklılıklarının mevcut durumu ve bu farklılıkların ekonomik ve toplumsal etkileri ele alınmaktadır. Türkiye, ekonomik ve sosyal gelişmelere karşın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hala önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu çalışma, cinsiyet ücret farkının belirleyicilerini ve Türkiye özelindeki dinamiklerini detaylı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, araştırma modelinin tanımı ve Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkının detaylı bir analizi için nicel bir metodoloji kullanılmıştır. Bu analiz, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ekonomik gelişmenin desteklenmesi açısından önemli bulgular sunmaktadır. Araştırmanın bu kısmı, kadınların iş gücü piyasasındaki durumunu ve cinsiyet temelli ücret farklılıklarının altında yatan nedenleri kapsamlı bir şekilde değerlendirerek, bu alanda atılacak stratejik adımlar için bir temel oluşturmayı hedeflemektedir.

3.2 Cinsiyet Ücret Farkının Tarihsel Gelişimi ve Çağdaş Dinamikleri

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği, ekonomi, sosyal bilimler ve politika yapımı alanlarında sürekli olarak incelenen bir konudur. Cinsiyet ücret farkının etkileri, bireysel düzeyin ötesine geçerek ekonomik büyüme, sosyal uyum ve toplumsal eşitlik gibi daha geniş toplumsal dinamikleri etkilemektedir. Bu bölüm, ücret eşitsizliği üzerine yapılan literatür analizini ayrıntılı bir şekilde ele almakta, tarihsel tanımlarını ve evrimini incelemekte ve Türkiye özelinde cinsiyet ücret farkı çalışmalarını sunmaktadır. Ayrıca, literatürdeki içgörüler ve eksiklikler üzerine yapılan bu analiz, bu konudaki bilgi durumunu aydınlatmak ve gelecek araştırmalar için potansiyel yolları belirlemektedir.

Cinsiyet ücret farkı, uzun yıllardır araştırmacılar, politika yapımcılar ve savunucular tarafından ele alınan karmaşık bir sosyo-ekonomik olgudur. Bu, erkekler ve kadınlar arasındaki kazanç farkını ifade eder ve genellikle erkek kazançlarının bir yüzdesi olarak ölçülür (Duflo, 2012, s. 1051). Kadınların ortalama olarak erkeklerden daha az kazanması bu farkın temel göstergesidir. Cinsiyet ücret farkının tarihsel gelişimi, toplumsal normlar, ekonomik yapılar ve iş gücü piyasasındaki cinsiyet rollerinin evrimi ile yakından ilişkilidir. Bu farkın sosyo-ekonomik etkileri, bireylerin yaşam standartlarından, toplumların sosyal uyumuna ve ekonomik büyümesine kadar geniş bir yelpazede incelenmektedir. Bu bölümde, cinsiyet ücret farkının tanımı, tarihsel arka planı ve üzerinde çalışılması gereken politika önerileri detaylıca incelenmektedir.

Cinsiyet ücret farkı, kadınların erkeklere göre ne kadar kazandığını ölçen bir göstergedir. Genellikle kadınların kazançları, erkeklerin kazançlarına bölünerek hesaplanmaktadır ve bu oran genellikle yüzde cinsinden ifade edilmektedir. Erkeklerle kadınlar arasındaki kazanç farkı, kadınların erkeklere göre ne kadar daha az kazandığını belirtmek için kullanılmaktadır. Daha büyük bir kazanç farkı, daha düşük bir oranı temsil eder, bu da cinsiyet ücret farkının büyük olduğunun bir göstergesi olarak görülmüştür (Gould vd., 2016, s. 5).

İş gücü piyasasında cinsiyet eşitliği, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu kapsamında, kadınlar ve erkekler arasında muamele ve fırsat eşitliğinin iş gücü piyasasına katılım, istihdam koşulları ve kariyer ilerlemesi dahil tüm alanlarda sağlanması ve teşvik edilmesi gereken bir hedef olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak, kadın ve erkeklerin eşit değerde iş için eşit ücret alma hakları vurgulanmıştır. Tarihsel olarak cinsiyetler arası ücret eşitsizlikleri, toplumsal normlar ve ekonomik yapılar çerçevesinde, erkeklerin ana geçim sağlayıcı, kadınların ise bakıcı veya ikincil rollerde görüldüğü bir olgu olarak yüzyıllardır var olmuştur (Goldin, 1990). Sanayi devrimi öncesinde, ekonomik yapılar büyük ölçüde tarıma dayalıydı ve bu dönemde kadın ve erkek rolleri keskin bir biçimde ayrılmıştı. Kadınlar ev işlerine yatkın görülürken, erkekler tarla işlerinde aktif rol almıştır. Modern anlamdaki 'ücret' kavramı bu dönemde olmasa da kadınların ekonomik katkıları sıklıkla göz ardı edilmiştir (Folbre, 1994, s. 8).

Tarım ekonomilerinden sanayileşmiş ekonomilere geçiş, iş piyasasında önemli değişikliklere neden olmuştur. Bu dönemde, kadınlar formal istihdama adım atmış, ancak genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde yer almışlardır. Bu ücret eşitsizlikleri, kadınların erkeklerle aynı iş için daha az ücret aldığı durumlarla daha belirgin hale gelmiştir (Humphries, 2013, s.711). İkinci Dünya Savaşı, iş gücü piyasasındaki cinsiyet dinamiklerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Savaş sırasında erkeklerin cephede olmasıyla, kadınlar fabrika ve ofislerde daha aktif roller üstlenmiştir. Ancak, savaş sonrası dönemde toplumların geleneksel cinsiyet rollerine geri dönmesiyle cinsiyet ücret farkı yeniden belirginleşmiştir (Goldin, 1991).

20. yüzyılın ikinci yarısında, feminist hareketin ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (CEDAW) gibi uluslararası anlaşmaların etkisiyle cinsiyet eşitliği konusunda yeniden bir ilgi ortaya çıkmıştır. Bu dönemde birçok ülke eşit işe eşit ücret ilkesini benimsemiştir (Rubenstein, 1984).

Bununla birlikte, bu yasal düzenlemelere rağmen ücret eşitsizliği, meslekler arası ayrımcılık, iş deneyimi farkları ve bilinçdışı önyargılar gibi faktörlerin etkisiyle hala devam etmektedir (Blau ve Kahn, 2017, s. 50).

21. yüzyılda, cinsiyet ücret farkı, birçok ülkede daralmasına rağmen tam anlamıyla ortadan kaldırılamamıştır. Modern iş piyasasının karmaşıklığı, teknolojik değişiklikler, küreselleşme ve aile yapılarının evrimi ücret dinamiklerini etkilemekte etkin rol oynamıştır (Olivetti ve Petrongolo, 2016, s. 227). Ayrıca Rusya-Ukrayna savaşı, Kovid-19 salgını, gıda ve enerji fiyatlarındaki artış ve iklim değişikliği gibi devam eden faktörler, kadınların işlerini, gelirlerini ve güvenliğini orantısız bir şekilde etkilemektedir. Eurofound'un 2022 raporuna göre, Kovid-19 pandemisi, özellikle en düşük ücretli kadınların istihdam kayıplarına yol açmış, bunun yanında evde yapılan bakım ve temizlik gibi ücretsiz işlerdeki cinsiyet ayrımı daha da derinleşmiştir. Kadınlar, genel sağlık durumlarının kötüleştiğini, depresyon ve yoksulluk riskinin arttığını bildirmişlerdir. Bu durum, özellikle evden çalışan ve genç çocukları olan anneler için iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin bozulmasına neden olmuştur. Pandemi sürecinde uygulanan politikaların, esnek çalışma düzenlemeleri ve uzaktan çalışma ile ilgili cinsiyet eşitliğine odaklanması, kadınların işgücü piyasasındaki katılımını, finansal güvenliğini ve genel refahını desteklemesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, cinsiyet dengesinin tüm karar alma düzeylerinde sağlanması ve pandemi sonrası iyileşme planlarının cinsiyet eşitliğini açıkça ele alması gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, şirketlerin cinsiyet ücret verilerini kamuoyuyla paylaşması ve hükümetlerin bu farkı ele alma çabaları sayesinde, konu üzerindeki şeffaflığın arttığı görülmektedir.

Sonuç olarak, cinsiyet ücret farkı, tarihsel kökenlere dayanan ve sürekli analiz ve müdahale gerektiren karmaşık bir problem olarak ön plana çıkmaktadır. Bu farkın azaltılmasında kaydedilen ilerlemelere rağmen, bu eşitsizliğin devam ediyor olması, konunun sürekli olarak incelenmesini ve üzerine çalışılmasını zorunlu kılmaktadır. Takip eden bölümler de, cinsiyet ücret farkının çeşitli bağlamlardaki özellikleri ve bu konunun incelenmesinde kullanılan yöntemler detaylıca ele alınmıştır.

3.3 Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıklarının Genel Durumu

Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, sosyal, ekonomik ve kültürel dinamiklerin kesişiminde şekillenmektedir. Bu bölüm, ülkenin çalışma ekonomisi alanında bu kritik meseleye dair kapsamlı bir portre sunmaktadır. Endüstri, bölge ve mesleğe özgü farklılıklar, bu genel bakışın temel unsurlarını oluşturmaktadır. Türkiye'de mevcut cinsiyete dayalı ücret farkları, çeşitli sosyo-ekonomik, kültürel ve politik faktörlerden etkilenmektedir. Bu farklılıklar, ülkenin iş ekonomisi çalışmalarında merkezi bir konu olarak ele alındığında, sektöre, bölgeye ve mesleğe özgü çeşitlenmektedir.

Kariyerlerinde ilerleme kaydeden kadınlar, Türkiye'de genişleyen ücret farklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. İlkaracan vd. (2015), Türkiye'deki sosyal bakım hizmetlerine yapılan kamu yatırımlarının istihdam, toplumsal cinsiyet eşitliği ve yoksulluk üzerindeki etkilerine odaklanılarak, okul öncesi eğitim sektörüne yapılan yatırımların kadın istihdamını nasıl artırabileceğine ve bu tür yatırımların mali sürdürülebilirliği ve yoksulluğu azaltma potansiyeli olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim, cinsiyetler arası ücret farkını ele almak için sıkça önerilen bir çözüm olmasına rağmen, Blau ve Kahn (2003), iş piyasasındaki sistemik önyargılar ve kurumsal yapılar nedeniyle bu çözümün getirdiği faydaların sınırlı olduğunu göstermektedir. Araştırma, eğitimin kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkını daraltma potansiyelinin, eşit ücret yapıları ve cinsiyet özgü politikalar gibi faktörlerle etkileşime girdiğini vurgulamaktadır. Buna göre, eğitimdeki ilerlemelere rağmen, kadınlar iş piyasasında benzer rollerdeki erkek meslektaşlarına kıyasla belirgin ücret farklarıyla karşılaşmaktadır. Bu durum, eğitimin tek başına ücret eşitsizliğini gidermede yeterli olmadığını ve cinsiyetler arası ücret farkını daraltmak için iş piyasasındaki kökleşmiş önyargıların ve politikaların ele alınmasının gerekliliğini vurgulamaktadır (Blau ve Kahn, 2003).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları, AB ve OECD ülkelerine kıyasla düşüktür. Kırsal bölgelerden kentsel alanlara göçün, kırsal kesimde tarımsal aktivitelerin azalmasının ve tarım sektöründeki ücret koşullarının kötüleşmesinin, bu düşüşte belirleyici faktörler olduğu belirlenmiştir. Eğitim seviyesi daha düşük olan kadınların işgücüne katılım oranlarının özellikle düşük olduğu ve bu durumun, kadınların düşük piyasa ücretleri ve yoğun ev içi sorumlulukları ile bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010). Ekonomik açıdan, cinsiyet ücret farkı, Türkiye'nin iş gücü piyasasının optimal olmayan bir şekilde kullanımını temsil etmektedir. Dünya

Bankası'nın 2015 yılında yayımlanan "Türkiye'deki Resmi İş Piyasasında Cinsiyet Ücret Farkı" raporu, Türkiye'deki cinsiyet ücret farklarının karmaşık yapısını ve ekonomik etkilerini detaylı bir şekilde incelemektedir. Rapor, kadınların genellikle erkeklerden daha eğitilmiş olmalarına rağmen iş piyasasında daha az tecrübeye sahip olduklarını ve aynı firmalarda çalışan erkeklere kıyasla daha düşük ücretler aldıklarını belirtmektedir. Evlilik ve çocuk bakımının kadınların işgücü piyasasından erken ayrılmasında önemli bir etken olduğu vurgulanmakta, bu durumun cinsiyet ücret farklarını etkileyebileceği ifade edilmektedir. Rapor ayrıca, kadınların yüksek eğitimin işgücü piyasasına katılımlarını olumlu yönde etkilediğini ve ortalama saatlik ücretlerin cinsiyete göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır (Cebeci, 2015).

Sonuç olarak, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, sadece ekonomik ve sosyal boyutlarda değil, aynı zamanda geniş kapsamlı toplumsal ve kültürel alanlarda da derin etkiler yaratmaktadır. Bu farklılıkların ele alınması, sadece kadınlar için değil, toplumun bütünü için daha adil ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek adına hayati önem taşımaktadır. Türkiye'nin bu sorunu hakkında derinlemesine bilgi edinmek ve etkili çözüm yolları bulmak için, ücret eşitsizliği analizleri üzerine yapılacak kapsamlı literatür incelemeleri büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda sonraki bölümde, ücret eşitsizliği analizleri üzerine mevcut literatürün detaylı bir incelemesi sunulmuştur.

3.4 Ücret Eşitsizliği Analizleri Üzerine Literatür İncelemesi

Ücret eşitsizliği hem uluslararası hem de ulusal düzeyde ekonomik ve toplumsal öneme sahip bir konu olarak öne çıkmaktadır. Bu bölümde, öncelikle dünya genelinde yapılan ücret eşitsizliği analizlerine odaklanarak uluslararası perspektifi sunulmuştur. Daha sonra, Türkiye'de ücret eşitsizliği analizlerine geçerek, bu alandaki literatür çalışmaları detaylı bir şekilde incelenmiştir.

3.4.1 Dünya genelinde ücret eşitsizliği analizleri

Küresel düzeyde cinsiyete dayalı ücret farklarının sıklıkla karşılaşıldığı gözlemlenmektedir. Gelişmiş ülkelerde dahi bu farklar belirgin olarak varlığını sürdürmektedir, ancak farklılıklar ülkeden ülkeye ve aynı ülkede sektörler arasında da değişiklik göstermektedir. Altuzarra vd. (2021), 1990-2017 yılları arasında 105 gelişmekte olan ülkeyi kapsayarak cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyümeye etkilerini incelemiştir. Araştırmada, eğitimdeki cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyümeye olumlu

etkisi vurgulanırken, işgücü piyasası ve kadınların kamu kurumlarındaki temsilindeki eşitliğin bu büyüme üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı bulgulanmıştır. Özellikle Sahra Altı Afrika ülkelerinde eğitimdeki cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyümeye katkı sağladığı, ancak politik temsildeki artışın bu bölgelerde ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebileceği sonucuna varılmıştır. Bu çalışma, cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyüme üzerindeki karmaşık etkilerini gözler önüne sererek, politika yapıcılar için eğitimde eşitlik ve kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik önlemlerin önemini ortaya koymaktadır.

Vija ve Zamfir (2016) tarafından yapılan bir araştırma, cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanılmış ve bu yöntemle ücret verileri ayrıştırılarak cinsiyetler arası ücret farklılıklarının nedenleri incelenmiştir. Araştırma, özel sektör ve kamu kurumlarındaki ücret eşitsizliklerinin önemini vurgulayarak hem ayrımcı hem de ayrımcı olmayan ücret farklılıklarının ana faktörlerini belirlemektedir. Bu çalışma, cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerinin ölçülmesi ve anlaşılması konusunda önemli bir metodolojik katkı sunmakta olup, insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi ve cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi için faydalı veriler sağlamaktadır. Weng (2007)'in çalışması, Kuzey Avrupa ve Doğu Avrupa ülkelerindeki cinsiyet bazlı ücret farklılıklarını karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Bu çalışma, Kuzey Avrupa ülkelerinin işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği açısından lider konumda olmasına rağmen, bu ülkelerdeki cinsiyet ücret farklarının son yıllarda duraklama sürecine girdiğini göstermektedir. Öte yandan, Doğu Avrupa ülkeleri, 1990'larda başlayan piyasa ekonomisine geçiş süreciyle birlikte kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında görece ücretlerinde önemli değişiklikler yaşamıştır. Weng, cinsiyet ücret farklılıklarını, eğitim ve deneyim gibi insan sermayesi unsurları, evlilik durumu ve iş sektörü gibi çeşitli değişkenler üzerinden analiz ederek, bu farklılıkların altında yatan nedenleri ortaya koymaktadır. Bu çalışma, farklı ülkelerde cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini anlamak ve politika geliştirmek için önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Bediakon vd., (2022) çalışmalarında, Fildişi Sahili'nde erkekler ve kadınlar arasındaki ücret eşitsizliğini, Oaxaca-Blinder ayrıştırma metodolojisini kullanarak analiz etmektedir. Bu araştırma, 2016 Ulusal İstihdam ve Enformal Sektör Durumu Anketi'nden elde edilen verilere dayanarak, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının altında yatan faktörleri kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, ücret farkının büyük

bir bölümünün (%74,16) objektif faktörlerle açıklanamayan ve bu nedenle cinsiyet ayrımcılığını işaret ettiğini göstermiştir. Çalışma, ücret farklılıklarının sosyo-demografik özellikler, iş ortamı ve sektörler gibi değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiğini derinlemesine analiz ederken, Fildişi Sahili'nde kadınların işgücü piyasasındaki konumunu iyileştirmeye yönelik politika önerileri sunmaktadır. Bu araştırma, cinsiyet eşitliği alanında önemli bir katkı sağlayarak, ücret eşitsizliği ve cinsiyet ayrımcılığı konularında derinlemesine bir anlayış geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Gould vd., (2016), cinsiyet ücret farkı konusunu kapsamlı bir şekilde inceleyerek, bu farkın gerçek olup olmadığını ve varsa nedenlerini ele almaktadır. Araştırma, kadınların erkeklere kıyasla saatlik ve yıllık bazda daha az kazandığını ve bu farkın çeşitli etmenler tarafından şekillendirildiğini ortaya koymaktadır. Özellikle ırk, eğitim, deneyim ve meslek gibi faktörlerin cinsiyet ücret farkındaki rolü detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma, cinsiyet ücret farkının sadece işverenlerin cinsiyet temelli ücret belirleme uygulamalarından kaynaklanmadığını, aynı zamanda kadınların yaşam boyu karşılaştıkları eğitim, rehberlik, işe alım uygulamaları ve iş/aile dengesi beklentileri gibi faktörler tarafından da etkilendiğini belirtmektedir. Calcagno ve Montgomery (2021), Amerika Birleşik Devletleri Kongresi personeli arasındaki cinsiyet ücret farkını Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanarak analiz etmektedir. Araştırma, 2000 ile 2016 yılları arasındaki verilere dayanarak hem kamusal hem de özel sektörde gözlemlenen cinsiyet temelli ücret farklılıklarının Kongre personeli arasında da mevcut olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, kadın personelin, benzer niteliklere ve görev pozisyonlarına sahip erkek meslektaşlarına göre önemli ölçüde daha düşük ücret aldığını ortaya koymaktadır.

Lo Bue vd., (2022), gelişmekte olan ülkelerde kadınların kırılğan istihdamdaki durumunu global mikro veri analizi ile incelemektedir. Araştırma, kırılğan istihdamın yüksek belirsizlik ve yetersiz kazanç ile karakterize edildiğini ve kadınların bu tür işlerde erkeklere göre %7 daha fazla yer aldığını bulmuştur. Evlilik ve ebeveynlik, cinsiyet farkının önemli sürücülerinden biri olarak belirlenmiştir. Ayrıca, kadın eğitim seviyelerinin artışı ve doğurganlık oranlarının düşüşü, kadınları kırılğan istihdamdan uzaklaştırmış, ancak bu süreç son dönemlerde yavaşlamış gibi görünmektedir.

Grybaite (2006), kadınların işgücü piyasasında daha düşük ücretler almasının nedenlerini araştırarak, insan sermayesi modeli, iş piyasası ayrımcılığı ve mesleki segregasyon

teorilerini değerlendirmektedir. Cinsiyet ücret farkının sadece bireysel nitelik ve deneyim farklılıklarıyla değil aynı zamanda kadınların iş piyasasında karşılaştıkları yapısal ve normatif engellerle de açıklanabileceğini vurgulamaktadır. Bu çalışma, cinsiyet ücret farkının çok boyutlu nedenlerini ve bu alandaki teorik yaklaşımların güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymaktadır. Bishu ve Alkadry (2017)'e göre, kadınların geleneksel olarak erkeklerin hâkim olduğu pozisyonlara geçişte ısrarcı olmalarına rağmen, "cam tavan" etkisinin hala devam etmektedir ve cinsiyet ücret farkının dünya genelinde yavaşça azalmaktadır. Ancak, ücret farkının hala devam ettiği ve iyileşmenin özellikle kadınların geleneksel olarak erkek hakimiyetindeki mesleklerde artan katılımından kaynaklandığı belirtilmektedir.

Olivetti ve Petrongolo (2016), yüksek gelirli ülkelerde aile politikalarının evrimi ve bu politikaların emek piyasası üzerindeki etkileri incelenmektedir. Araştırmada, aile politikalarının ekonomik, kültürel, siyasi ve ekonomik unsurlar tarafından şekillendiği ve bunların da politikalar tarafından etkilendiğini belirtilmiştir. Çalışmanın öne çıkan bir diğer bulgusunda, çalışan anneler için koşulları kolaylaştırmanın, izin süresinin uzunluğu veya ebeveynlerin iş gücünden uzak kaldıkları süre boyunca aldıkları ödemelerden daha önemli olabileceği ortaya konmaktadır.

Rattsø ve Stokke (2020), Norveç'teki özel ve kamu sektörleri arasındaki ücret farkını ve deneyimin getirisini incelemiş ve özel sektör deneyiminin kamu sektöründen daha yüksek getiri sağladığını, bu farkın şehirlerde daha belirgin olduğunu bulmuştur. Özellikle yüksek eğitimli erkekler özel sektörde daha fazla kazanç elde ederken, yüksek eğitimli kadınlar için bu fark daha azdır. Genel olarak, şehirlerdeki özel-kamu ücret farkı %11.6 iken, ülkenin diğer bölgelerinde %3.3'tür. Bu çalışma, coğrafi konum, eğitim ve cinsiyetin ücret farkları üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde ele alarak, bu alanda politika yapıcılar için önemli içgörüler sunmaktadır. Öte yandan Franks (2005), evli bireyler üzerine yapılan analizde, evliliğin ve çocuk sahibi olmanın erkekler için kadınlara göre daha fazla yarar sağladığını ortaya koymuştur. Erkeklerin evlilikten \$66.48 daha fazla gelir artışı elde ettikleri, bu durumun kadınlar için geçerli olmadığı belirtilmiştir. Çalışmanın sonuçları, cinsiyet ücret farkını açıklamada kullanılan teorilerin etkinliğini göstermekte ve evlilik ile çocuk sahibi olmanın cinsiyete göre farklı ekonomik sonuçlar doğurduğuna işaret etmektedir. Sowadski (2002), ABD kamu sektöründeki cinsiyet, eyalet ve endüstri bazında ücret farklılıklarını araştırmıştır. Çalışma, 2017 Amerikan

Toplum Anketi'nden elde edilen verileri kullanarak, iki adet tek yönlü varyans analizi ile bu farklılıkları incelemiştir. Araştırmanın bulguları, erkeklerin medyan kazançları açısından yüzde olarak kadınlardan önemli ölçüde daha yüksek ücret aldığını ortaya koymuştur. Olsen ve Walby (2004), İngiliz Hanehalkı Panel Araştırması verilerini kullanarak, cinsiyetler arası ücret farklarının çeşitli bileşenlerini detaylı bir şekilde incelemiştir. Araştırma, cinsiyetler arası ücret farkının büyük bir kısmının iş deneyimi, işgücü piyasasının yapısı, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık gibi faktörlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

3.4.2 Türkiye'de ücret eşitsizliği analizleri

Türkiye özelinde ise, cinsiyetler arası ücret farkının özellikle ele alındığı çalışmalarda bazı önemli bulgular elde edilmiştir. Arabacı (2020), 2018 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak farklı meslek gruplarının ücretlerini incelemiş, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının eğitim, deneyim ve meslek niteliği gibi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Eraslan (2012), kadınların işgücü piyasasındaki ayrımcılık konusunu ele almış, farklı bölgelerde kadınların beşerî sermaye özelliklerinin ücret farklarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Bulgular, bazı bölgelerde kadınların beşerî sermaye özelliklerinin ücret farkını kadın lehine çevirebildiğini göstermektedir. Ancak ayrımcılığın etkisiyle bu farkın arttığı ya da azaldığı bölgeler de mevcuttur. Bu sonuçlar, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve eğitim seviyeleri açısından bölgeler arasındaki farklılıklara dikkat çekmektedir. Erdoğan (2022), Uluslararası Standart Meslek Kodlarına göre cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını analiz etmektedir. Araştırma sonuçları, cinsiyete dayalı ücret farkının büyük bir kısmının ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermektedir. Eğitim seviyelerinin ücret üzerindeki etkisi de incelenmiş ve bir okul bitirmeyenler, ilkokul, ortaokul ve lise mezunlarının ücretlerinin olumsuz yönde etkilendiği, meslek lisesi ve yüksek lisans veya doktora mezunlarının ise olumlu yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Alp (2018), Türkiye örneğinde cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyüme üzerine etkilerini incelemiştir. Çalışma, cinsiyet eşitsizliğinin küresel bir sorun olduğunu ve kadınların cinsiyet kimlikleri açısından ikincil konuma düşürülmesinin ekonomik büyüme ve refah seviyesi üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma, kadınların işgücüne katılım oranının artmasının ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle kadınların eğitim ve sağlık gibi hizmet kollarında

işgücüne katılım oranlarının artışı, toplumun cinsiyete yönelik bakış açısını yansıtmaktadır. Araştırma, cinsiyet eşitsizliğinin aşılması için eğitim sisteminde değişikliklere gidilmesi ve kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek politikaların geliştirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Ayrıca, kadınların işgücüne katılım oranının artmasıyla ekonomik büyümenin olumlu yönde etkilendiğı ve bu durumun beşerî sermaye yatırımlarının önemini gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tokatlıoğlu (2018), Mincer ücret denklemi kullanılarak eğitimin ücret üzerindeki getirisi dilim regresyon yöntemi ile analiz etmiş, ardından Machado-Mata Ayrıştırması yöntemiyle ücret farklılıklarının cinsiyete dayalı olup olmadığı ve bireysel karakteristik özelliklerden ne ölçüde kaynaklandığı araştırmıştır. Gerçekleştirdiğı analize göre, Türkiye'de eğitimin ücret getirisi, eğitim seviyesi düşük bireyler için daha yüksek olup, bu grup eğitim seviyelerini artırarak daha fazla ücret artışı elde edebilmektedir. Ayrıca, tecrübenin getirisi de alt dağılımda yüksekken, üst dağılımlara doğru azalmaktadır. Türkiye'de eğitimin niteliğinin geliştirilmesinin ve kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılmasının önemini vurgulamakta, ayrıca cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının sektörel ve bölgesel analizinin politika yapıcılar için önemli bilgiler sağlayacağını belirtmektedir.

Hisarcıklılar ve Ercan (2005), Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını 1988 Hanehalkı İşgücü Anket Verisi kullanarak analiz etmiştir. Çalışmada, Mincerian ücret regresyonları ile eğitimin ve deneyimin ücret üzerindeki etkisi belirginleşmiş, özellikle erkeklerde bu etkiler daha yüksek bulunmuştur. Firmaların büyüklüğünün, kadınlar için ücretlerde daha belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Ücret farklılıkları ayrıştırıldığında, kadınların verimlilik özelliklerinin ücret farkını daralttığı, ancak beşeri sermaye ve diğer faktörler dikkate alındığında, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının Türkiye'de oldukça belirgin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu ayrımcılık daha çok kadınlara daha düşük ücretler olarak yansımaktadır.

Tansel ve Bodur (2012), Türkiye'de 1994-2002 yılları arasında ücret eşitsizliğini kantitatif regresyon analizi ile incelemiştir. Araştırma, eğitim seviyelerinin hem kendi içinde hem de farklı gruplar arasında ücret eşitsizliğine katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Deneyim ve kamu sektörü istihdamının ücret eşitsizliğini azalttığı, büyük firmalarda çalışmanın ise zaman içinde değişken etkiler gösterdiği belirtilmiştir. Tansel (2001) başka bir çalışmasında, Türkiye'deki kadın işgücüne katılım oranlarının ekonomik

gelişme sürecinde nasıl bir değişim gösterdiğini incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, işsizliğin kadın işgücüne katılımı üzerinde önemli bir caydırıcı etkisi olduğunu gösterirken, eğitimin pozitif bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca kentsel alanlardaki kadın işsizlik oranının düşük tahmin edildiği ve kadınlarda cesaret kırıcı işçi etkisinin önemli olduğu belirtilmiştir.

Şentürk ve Özdemir (2022), bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi, genç ve orta yaşlı kadınlar için özel önlemler alınması, evli kadınların iş yaşamında eşit muamele görmesi, eğitim ve mesleki eğitime yatırım yapılması, kayıtlı iş istihdamının teşvik edilmesi ve cinsiyet eşitliğinin tüm sektörlerde sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Asoy (2022)'a göre, cinsiyete dayalı ücret farkının etkenlerini deneysel ekonomi yöntemleriyle incelemektedir. İstanbul'daki okullardan 5-6 ve 13-14 yaş gruplarındaki öğrenciler üzerinde yapılan deneyler, rekabet ve risk algılarına odaklanmıştır. Araştırma, 5-6 yaş grubunda kız ve erkek öğrenciler arasında rekabet eğiliminde fark olmadığını ancak 13-14 yaş grubunda kız öğrencilerin rekabetçi tutumlarının erkeklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Risk tutumları açısından, erkek öğrencilerin genellikle daha fazla kazanç elde ettiği, ancak özel okul öğrencileri arasında bu durumun tersine döndüğü bulunmuştur. Ebeveynlerin eğitim düzeyi, özellikle kız öğrencilerin rekabetçi ve risk alma tutumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Araştırmanın sonuçları, cinsiyete dayalı tutum farklılıklarının sosyo-kültürel faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Polat (2020), Almanya ve Türkiye'de istihdam edilen kadın bilgi çalışanlarının cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını kesişimsellik kuramı çerçevesinde incelemektedir. Nitel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışma, dört farklı gruptan on katılımcıyla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelere dayanmaktadır. Sonuçlar, ücret farklılıklarının ırk, dil ve diğer kültürel faktörlere bağlı olarak değiştiğini ve kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile eşit olmayan terfi ve kazanç sorunlarına maruz kaldığını göstermektedir. Araştırma, cinsiyet ayrımcılığının ve cam tavanın kültürel ve ülkesel farklılıklara göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Maktav (2019), işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın ücret politikalarına yansımaları ve Birleşmiş Milletler antlaşmalarındaki yerini incelemektedir. Araştırma, kadınların iş hayatında istihdam, taciz, ücret ayrımcılığı ve cam tavan gibi alanlarda karşılaştıkları ayrımcılık temelli uygulamaları ele almaktadır. İnsan hakları alanında

yapılan düzenlemeler ile "eşit işe eşit ücret" kavramının gelişimi ve zamanla yetersiz kalışı üzerinde durulmuştur. Çalışma, kadın emeğinin değerinin toplumsal cinsiyet algıları nedeniyle düşük görülmesi ve bu algının uluslararası örgütlerin anlaşma ve tavsiyeleriyle değişmeye başlaması konularını tartışmakta; Türkiye'nin bu anlaşmalara imza atmasının cinsiyet eşitsizliği ve ücret açığına olan etkilerini incelemekte ve ücret eşitsizliğinin nedenlerine yönelik görüş ve öneriler sunmaktadır. Maktav (2019) diğer bir çalışmada, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ücret ayrımcılığını ve bu sorunla mücadelede yürürlükte olan mevzuatın etkinliğini incelemektedir. Türkiye ve uluslararası düzeyde ücret ayrımcılığı ile ilgili yasa ve antlaşmaların detaylı incelenmesi sonucunda, mevcut hukuki çerçevenin bu tür ayrımcılıkla mücadelede yeterli ve etkili olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Kılıç ve Karaçay (2021), işgücü piyasasındaki kadınların konumunu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı neoklasik ve Marksist yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirmektedir. Araştırma, kadınların işgücü piyasasında temsil oranlarının erkeklerin gerisinde kaldığını ve belirli meslek ve sektörlerde yoğunlaştığını belirtmektedir. Ayrıca, aynı verimlilikteki kadın ve erkek arasında var olan cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının gelişmiş kapitalist ekonomilerde dahi devam eden bir sorun olduğu vurgulanmaktadır. Çalışma, bu durumun temelinde yatan neden olarak geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ve iktisat disiplini bu rollerin sorgulanmamasının etkilerini ele almaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın dirençli yapısını kırmak için feminist yaklaşımın ve toplumsal cinsiyet çözümlemesinin önemine dikkat çekmektedirler. İşbilir (2020), cinsiyet eşitliği açısından farklılıklar gösteren Norveç ve Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği algısını karma bir metodoloji kullanarak incelemiştir. Eğitimli genç Norveçli ve Türk katılımcıların cinsiyet eşitsizliği deneyimlerini odak grup görüşmeleri aracılığıyla karşılaştırmakta ve her iki kültürde de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin tartışmalı bir konu olduğu ortaya konmaktadır.

Halaçlı ve Karaalp-Orhan (2021), Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini işveren açısından incelemektedir. Çalışma, 2018 yılı İŞKUR veri setini kullanarak, özel sektör işverenleri tarafından girilen tam zamanlı iş ilanlarındaki ücret bilgilerine dayanmaktadır. Yatay kesit veri analizi yöntemiyle gerçekleştirilen sıklık analizleri ve yüzde hesaplamalarına göre, Türkiye'de kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödendiği tespit edilmiştir. Ücret ortalamalarının sektörel ve yaş gruplarına göre değiştiği, eğitim düzeyi

yükseldikçe ücretlerin artmasına rağmen, tüm eğitim kademelerinde kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığını ortaya koymuştur.

Güner (2009), Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını ve bu farklılıkların olası nedenlerini incelemektedir. Çalışma, 1988, 2005 ve 2006 yıllarını kapsayarak, bu dönemlerdeki ücret farklılıklarındaki değişimleri analiz etmektedir. Araştırmada kullanılan yöntem, işgücüne katılımın modellenmesi, ücret fonksiyonlarının tahmini ve dışa açıklık değişkenlerinin sektör özelliklerini ne derece yansıttığının test edilmesi ve kadın-erkek ücret farklılıklarının bileşenlerine ayrıştırılmasını içermektedir. Bu bileşenler, sektörel farklılıklardan kaynaklanan açıklanamayan ücret farklarını sıra korelasyon katsayıları kullanarak bu sektörlerin dışa açıklık düzeyleriyle ilişkilendirmeyi amaçlamaktadır.

Güzel (2018), Türkiye ve AB ülkeleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ücret eşitsizliğini karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Araştırma, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu ve Küresel Ücret Raporu gibi çeşitli veri setlerini kullanarak, Türkiye'deki cinsiyet eşitsizliğinin AB ülkelerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışma hem Türkiye'nin hem de AB'nin cinsiyet eşitsizliğini ve ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmak için çeşitli düzenlemeler yapması gerektiğini ve bu konuda önyargıları, toplumsal cinsiyete dayalı hükümet düzenlemelerini, meslek ve cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırılmasının önemini vurgulamaktadır. Fahlıoğulları vd., (2018), Türkiye'de Söke ilçesindeki kâr amacı güden işletmelerin çalışanlarından oluşan anket veri setiyle örneklem alma yöntemi kullanılmıştır. Türkiye'de birçok ücret politikasının uygulandığını ancak gelir dağılımı eşitsizliğinin önlenemediğini göstermektedir. Katılımcıların konu hakkındaki farkındalık düzeyleri yüksek bulunmuş ve etki gösteren demografik faktörler arasında eğitim durumu ve medeni durumun önemli olduğu tespit edilmiştir.

1850-2000 yılları arasında cinsiyet eşitsizliği ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkiyi inceleyen Dilli (2015), cinsiyet eşitsizliğinin belirleyicilerini ve ekonomik gelişim ile tarihsel miraslar arasındaki ilişkiyi ele almakta, ayrıca demokratik ve ekonomik gelişim üzerinde aile sistemlerinin uzun vadeli etkilerini analiz etmektedir. Araştırma, cinsiyet eşitliğini "akıllı ekonomi" olarak tanımlayarak, kadınların sosyo-ekonomik statülerindeki iyileşmenin toplumun genel refahı üzerinde olumlu etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Dilli, cinsiyet eşitsizliğinin temel nedenlerini, ekonomik kalkınma, aile sistemleri ve

kadınların aile içindeki rolü gibi çeşitli faktörlerle ilişkilendirmektedir. Ayrıca, demokratik gelişim ve ekonomik kalkınma ile cinsiyet eşitliği arasındaki bağlantıyı, özellikle aile sistemleri ve kadınların ev içindeki ajansı ile ilgili kurumlar üzerinden ele almaktadır.

Çolak (2021), Türkiye'de 2005-2019 yılları arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyümeye etkilerini, TÜİK verileri kullanarak LS-Least Squares (NLS ve ARMA) metodu ile analiz etmiştir. Çalışma, ekonomik büyümenin ücretli çalışanlar ve lise mezunu çalışanlar arasındaki cinsiyetler arası gelir eşitsizliğini azalttığını ortaya koymuştur. Caglayan-Akay ve Komuryakan (2023), Türk işgücünde çiftler arasındaki cinsiyet ücret farkını ve ebeveyn olmanın ücretler üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. 2018 Türkiye Hanehalkı Bütçe İstatistikleri anket verilerinden yararlanılarak, 1198 çalışan-evli çiftin verileri incelenmiştir. Araştırma, cinsiyet ücret farkının ebeveynlik durumuna ve ücret dağılımına göre değiştiğini belirlemiştir. Düşük ücretli kadınlar daha geniş bir annelik ücret cezasıyla karşı karşıya kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bozali ve Uğur (2022), Türkiye'deki cinsiyetler arası kazanç eşitsizliğini Mincer kazanç modelini genişleterek ölçmeyi amaçlamaktadır. 2007 ve 2017 yıllarına ait TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verileri kullanılmış, genelleştirilmiş sıralı logit modeli ve Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile analiz edilmiştir. Bulgular, kadınların hala dezavantajlı gruplarda olduğunu ve eğitimin kazanç üzerindeki etkisinin azaldığını göstermiştir. Doğan (2011), Türk işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının nedenlerini ve boyutlarını incelemiştir. 2006 yılına ait resmi anket verileri kullanılarak yapılan analiz, insan sermayesi ve işle ilgili değişkenleri içermektedir. Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile yapılan detaylı inceleme, ücret farkının insan sermayesi farklılıklarından mı yoksa işgücü piyasasındaki ayrımcılıktan mı kaynaklandığını ayırt etmeyi amaçlamaktadır. Bulgular, kadınlar lehine çok küçük bir ücret avantajı olduğunu, ancak yüzde 46.5 oranında yüksek bir ayrımcılık bileşeninin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmalar, Türkiye'de cinsiyet ücret farklılıklarının karmaşık ve çok boyutlu bir sorun olduğunu göstermektedir. Eğitim, deneyim, ebeveynlik durumu ve iş piyasası dinamikleri gibi çeşitli faktörler, bu farklılıkları etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Ekonomik büyüme, bazı durumlarda cinsiyetler arası gelir eşitsizliğini azaltırken, sosyo-kültürel normlar ve işgücü piyasasındaki ayrımcılık bu eşitsizliklerin devam etmesine neden

olmaktadır. Bu çalışmalar, Türkiye'de cinsiyet ücret eşitsizliğinin anlaşılması ve çözümlenmesi için önemli bilgiler sunmaktadır. Literatürde Mincer Kazanç Modeli ve Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Modeli gibi modellerle yapılan analizler de öne çıkarmaktadır. Bu modeller, cinsiyete dayalı ücret farklarını ortaya koymak için kullanılan önemli araçlardır. Ancak bu modellerin uygulamalarında, özellikle Türkiye bağlamında bazı boşluklar ve sınırlılıklar olduğu görülmektedir. Mincer Kazanç Modeli ve Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Modeli gibi analitik araçlar, bu çalışmanın temelini oluştururken, Türkiye'nin özel koşulları ve toplumsal yapısı içinde bu modellerin uygulanması, cinsiyet temelli ücret farklarını ve ayrımcılığın ücret dağılımındaki rolünü detaylı bir şekilde incelemektedir. Özellikle, eğitim, deneyim, ebeveynlik durumu ve iş piyasası dinamikleri gibi çeşitli faktörlerin cinsiyet ücret eşitsizliği üzerindeki etkileri, bu çalışmada geniş bir perspektifle ele alınmaktadır.

Bu çalışmanın temel sorularından biri, özel sektördeki işverenlerin cinsiyet ücret eşitsizliğini azaltmada oynayabilecekleri roller ve izleyebilecekleri stratejilerdir. Bu bağlamda, çalışma, özel sektörde cinsiyet eşitliği konusunda politika yapıcılar ve işverenler için uygulanabilir, spesifik eylemler ve stratejiler sunmayı hedeflemektedir. Türkiye'deki cinsiyet ücret eşitsizliğinin anlaşılmasına ve çözümlenmesine yönelik bu yaklaşım, literatürdeki eksiklikleri doldurmayı amaçlamakta ve bu alanda etkili politika ve stratejilerin geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Özetle bu çalışma, cinsiyetler arası ücret eşitsizliği konusunda mevcut literatürü genişletmekte ve derinleştirmekte, ayrıca cinsiyete dayalı ücret dinamiklerinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmakta ve özel sektördeki işverenlere yönelik pratik öneriler sunmaktadır. Bu çerçevede, çalışmanın bulguları, Türkiye'deki özel sektörde cinsiyet ücret farkına daha detaylı bir perspektif kazandırarak, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik etkili uygulamaların ve stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

3.5 Araştırma Modellerinin Tanımı ve Nicel Yaklaşım

Cinsiyetler arası ücret farkının çok yönlü dinamiklerini anlamak adına literatürde çeşitli ekonometrik modeller önerilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye'deki cinsiyetler arası ücret farkını derinlemesine analiz etmek ve bu farkın arkasındaki temel belirleyicileri saptamak için iki ana model kullanılmaktadır, bunlar Mincer kazanç modeli ve Oaxaca-Blinder ayırıştırma modelidir.

Mincer Kazanç Modeli (Mincer, 1974), bireyin eğitim seviyesini ve iş deneyimini dikkate alarak ücret belirleyicilerini değerlendiren, insan sermayesi teorisine (Becker, 1962) dayanan kapsamlı bir regresyon çerçevesi sunmaktadır. Bu modeli kullanarak, bu çalışma, bireyin özellikleri ile kazançları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve Türkiye'deki cinsiyetler arası ücret farklılıklarına katkıda bulunan faktörleri anlamayı amaçlamaktadır. Öte yandan, Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Modeli (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) ücret farkını gözlemlenen özellik farklarına (eğitim, deneyim) ve potansiyel olarak sistemsel önyargı veya ayrımcı eğilimlere atfedilebilecek bileşenlere ayırmada önemli bir araçtır. Bu detaylı ayırıştırma aracılığıyla, ücret farkının ne kadarının muhtemel ayrımcı uygulamalardan ve üretkenlikle ilişkilendirilen özelliklerdeki farklılıklardan kaynaklandığını belirlemek amaçlanmaktadır (Jann, 2008).

Bu bölümde, araştırmanın ana metodolojik yaklaşımı tanımlanmaktadır. Önceki bölümlerde Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkının önemine, genel durumuna ve konuyla ilgili literatür incelemesine değinilmiştir. Bu kapsamlı inceleme, konu hakkında mevcut yaklaşımları, yöntemleri ve bulguları aydınlatmıştır. Şimdi ise seçilen yöntemlerin detaylarına ve bu yöntemlerin seçilme nedenlerine odaklanmaktadır. Araştırmaların metodolojik yaklaşımı, analiz sürecini belirlemekte ve sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği için kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bu çerçevede, öncelikle araştırmanın temelini oluşturan Mincer kazanç modeli ve Oaxaca-Blinder ayırıştırma modeli hakkında bilgiler verilerek, kullanılan analiz teknikleri detaylandırılmaktadır. Ardından, kullanılan veri kaynakları ve bu verilerin tanımları sunulmaktadır.

3.5.1 Modellerin tanımlanması

Mincer (1974) tarafından önerilen Mincer Kazanç Modeli, bireyin kazançlarını eğitim, deneyim ve diğer değişkenlerle ilişkilendirir. Bu model, logaritmik ücretlerin eğitim yıllarının bir fonksiyonu olarak modellendiği bir regresyon modeline dayanır. Mincer'in bu yaklaşımı, eğitimin getirisini ölçmede standart bir yöntem olarak kabul edilir (Mincer, 1974). Eğitim yıllarının kazançlar üzerindeki etkisi, bu modelle doğrusal olarak kabul edilir. Bununla birlikte, bazı çalışmalarda deneyimin karesi gibi ek terimler eklenerek deneyimin kazançlar üzerindeki etkisinin doğrusal olmadığı varsayımına dayalı genişlemeler yapılmıştır (Polachek, 2007).

Oaxaca (1973) ve Blinder (1973) tarafından bağımsız olarak geliştirilen Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Modeli, cinsiyetlere dayalı ücret farkının açıklanabilir (eğitim, deneyim gibi)

ve açıklanamayan (ayrımcılık) bileşenlerine ayırarak değerlendirilmesini sağlamaktadır. Bu model, farklı gruplar arasındaki ücret farklarının, gözlemlenen karakteristikler ve bu karakteristiklerin ücretler üzerindeki etkisi arasındaki farklardan kaynaklandığını varsaymaktadır (Jann, 2008). Özellikle cinsiyetler arası ücret farklarının analizinde, bu modelin kullanımı, ayrımcılık ve diğer faktörlerin ne ölçüde rol oynadığını ayırt edebilme avantajını sağlamaktadır (Fortin vd., 2010).

Özetle Mincer kazanç modeli, bireysel kazançları eğitim, deneyim ve diğer sosyo-ekonomik değişkenlerle ilişkilendiren genel bir çerçeve sağlar. Bu model, eğitimin kazançlar üzerindeki etkisini belirlemek için özellikle kullanışlıdır. Öte yandan, Oaxaca-Blinder ayrıştırma modeli, cinsiyetler arası ücret farklarını daha detaylı bir şekilde incelemek için kullanılır. Bu model, ücret farklarının hangi kısmının gözlemlenen bireysel özelliklere (eğitim, deneyim vb.) ve hangi kısmının diğer faktörlere (ayrımcılık) atfedilebileceğini belirlemek için kullanılmaktadır. Sonuç olarak, bu çalışmada kullanılan iki model, cinsiyetler arası ücret farkının belirleyicilerini derinlemesine anlamak için kritik bir öneme sahiptir. Her iki modelin de avantajları ve sınırlılıkları vardır, ancak birlikte kullanıldığında, Türkiye'deki ücret farklarını daha bütünsel bir şekilde değerlendirme olanağı sunarlar.

3.5.1.1 Mincer kazanç modeli

Ücret yapısını ve bireysel kazanç farklılıklarını anlamaya yönelik çok sayıda metodolojik yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımların önemli bir bölümü, Jacob Mincer'in 1970'lerde geliştirdiği Mincer Kazanç Modeli üzerine kurulmuştur. Model, eğitim ve potansiyel iş deneyiminin bireysel ücretler üzerindeki etkisini inceler. Bu bölüm, Mincer Kazanç Modeli'nin temel özelliklerine ve cinsiyet ücret farkı analizlerindeki uygulamalarına odaklanmaktadır. Aynı zamanda, bu model kullanılarak yapılan analiz sonuçları da sunulmuştur. Modelin avantajları, sınırlılıkları ve eleştirilere yanıt olarak sunulan alternatif yaklaşımlarla birlikte, Türkiye'nin özgül bağlamında cinsiyet bazlı ücret farklarına ışık tutulması amaçlanmaktadır. Jacob Mincer, 1970'lerin başında, bireylerin kazançlarını tahmin etmek için eğitim ve deneyimin etkisini analiz eden bir model önermiştir (Mincer, 1974). Mincer'in bu modeli, çalışma ekonomisinin literatüründe sıklıkla atıfta bulunulan ve kazanç denklemlerinin tahmininde yaygın olarak kullanılan bir yaklaşım haline gelmiştir.

Modelin temel denklemi şu şekildedir:

$$\ln(w_i) = \alpha + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \varepsilon_i \quad (3.1)$$

Burada $\ln(w_i)$ birey i için kazançların doğal logaritmasıdır. Doğal logaritma dönüşümü, modelin elastikiyetlerini doğrudan tahmin edilmesine olanak tanımaktadır. S_i birey i 'nin tamamladığı eğitim yıllarını temsil eder. X_i birey i 'nin potansiyel iş deneyimini temsil eder ve genellikle yaş eksi eğitim yılı eksi bir sabit olarak hesaplanmaktadır. X_i^2 terimi, potansiyel iş deneyiminin karesidir ve deneyimin kazançlar üzerindeki doğrusal olmayan etkilerini temsil eder. Bu denklem, kazançların doğal logaritmasının, eğitim yılları S_i ve potansiyel iş deneyimi (X_i ve X_i^2) ile nasıl ilişkilendiğini göstermektedir. Ancak bu temel model, kazançları etkileyebilecek diğer birçok faktörü dikkate almaz. Özellikle toplumsal cinsiyet temelli ücret farklarını analiz ederken, modeli genişleterek diğer kontrol değişkenlerini eklemek önemlidir. Bu çalışmada, modeli genişleterek toplumsal cinsiyet, endüstri, bölge, medeni durum, çocuk sayısı ve yaş gibi ek kontrol değişkenleri dahil edilmiştir.

Genişletilmiş Mincer Kazanç Modeli şu şekildedir:

$$\ln(w_i) = \alpha + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \beta_4 G_i + \beta_5 I_i + \beta_6 O_i + \beta_7 R_i + \beta_8 M_i + \beta_9 C_i + \varepsilon_i \quad (3.2)$$

α : Sabit terim veya kesme noktasıdır. Diğer tüm değişkenler sıfır olduğunda beklenen logaritmik kazançtır.

G_i : Birey i 'nin toplumsal cinsiyetini temsil eden değişkendir.

I_i : Birey i 'nin çalıştığı endüstriyi gösteren değişkendir.

O_i : Birey i 'nin mesleğini temsil eden değişkendir.

R_i : Birey i 'nin yaşadığı veya çalıştığı bölgeyi temsil eden değişkendir.

M_i : Birey i 'nin medeni durumunu gösterir.

C_i : Birey i 'nin sahip olduğu çocuk sayısını temsil eder.

ε_i : Birey i için hata terimidir. Gözlemlenen değişkenlerle açıklanamayan kazançtaki varyansı yakalar.

Bu genişletilmiş modelde, G_i bir toplumsal cinsiyet değişkenidir ve kadınlar için 1, erkekler için 0 değerini alır. β_4 katsayısı, eğitim ve deneyimi kontrol ettikten sonra

toplumsal cinsiyet ücret farkını ölçmektedir. Bu genişletilmiş model, kazanç farklılıklarını daha kapsamlı bir şekilde analiz ederek, toplumsal cinsiyet temelli ücret farklarının bu ek değişkenlerle nasıl ilişkilendiğinin belirlenmesini sağlamaktadır. Model, eğitim ve potansiyel deneyimin ücretler üzerindeki etkisini merkezine almaktadır. Mincer'in bu yaklaşımı, özellikle eğitim ve iş deneyiminin bireysel ücretler üzerindeki etkisini değerlendirme yöntemlerini devrim niteliğinde değiştirmiştir. Polachek (2007), modelin farklı ekonomik ve sosyal bağlamlara uyum sağlama yeteneği sayesinde devamlı olarak etkili olduğunu vurgulamaktadır.

Cinsiyet ücret farkı konusundaki analizlerde, Mincer modeli önemli bir araç olmuştur. Modelin genişletilmiş formülasyonu, eğitim ve deneyim için kontrol edildikten sonra açıklanamayan ücret farkını belirlemek için bir cinsiyet kukla değişkeni ekler (Blau ve Kahn, 2017). Ancak, modelin evrimi durmamıştır. Heckman vd. (2008), bilişsel ve bilişsel olmayan yeteneklerin ücret belirlemesindeki rolünün altını çizmişlerdir. Ücret farklılıklarının yüzde olarak ifadesi, logaritmik ücret farklarının üstel dönüşümü yoluyla elde edilebilir. Halvorsen ve Palmquist (1980) tarafından sunulan yöntemle göre, bir logaritmik dönüşüm sonucu elde edilen katsayı β , yüzde değişim olarak aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmaktadır:

$$(e^{\beta} - 1) \times 100 \quad (3.3)$$

Bu dönüşüm, orijinal logaritmik değerlerin yüzde cinsinden etkisini yansıtan yaklaşık bir değişim oranı sağlamaktadır. Mincer'in modeli kazançların belirleyicilerini tahmin etmek için güçlü bir araç olmasına rağmen, modelin bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Özellikle eğitime ve deneyime sürekli getirilerin varsayımı, cinsiyet bağlamında eleştirilmiştir. Kadınlar, eğitime dönüşlerini erkeklerden farklı etkileyen özgün iş piyasası yapılarına ve toplumsal engellere maruz kalabilirler. Ayrıca, tahmin edilen katsayılar sadece korelasyonları gösterir ve nedensellik hakkında bilgi vermemektedir (Heckman vd., 2008). Sonuç olarak, Mincer Kazanç Modeli, cinsiyet ücret farkı analizlerinde merkezi bir role sahip olmasına rağmen, onun detaylı ve nüanslı bir şekilde uygulanması, ücret farklılıkları konusunda daha kapsamlı bir perspektif sunmaktadır.

3.5.1.2 Oaxaca-Blinder ayrıştırma modeli

Oaxaca-Blinder ayrıştırması, iki farklı grup arasındaki gözlemlenen ücret farklılıklarını ayırma konusunda kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Bu ayrıştırma, ücret farkını, özelliklerdeki farklılıklarla açıklanan bileşenler ve genellikle ayrımcılığa atfedilen açıklanamayan bileşenler olmak üzere ikiye bölme işlevi görmektedir (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Yaklaşım, her bir grup için ayrı ayrı ücret regresyonlarının tahmin edilmesini içermektedir. Örneğin, cinsiyet ücret farklarını incelediğimizde, birinci grup erkekler ve ikinci grup kadınlar olarak belirlenmiştir:

Erkekler için bir ücret regresyonu tahmini yapılır:

$$\ln(\text{Ücret})_m = \alpha_m + \beta_m X_m + \varepsilon_m \quad (3.4)$$

Burada, $\ln(\text{Ücret})_m$ erkeklerin ücretlerinin doğal logaritması, α_m sabit terim, β_m erkekler için katsayılar vektörü, X_m erkeklerin karakteristikleri vektörü ve ε_m hata terimidir (Oaxaca, 1973).

Kadınlar için benzer bir ücret regresyonu tahmini gerçekleştirilir:

$$\ln(\text{Ücret})_f = \alpha_f + \beta_f X_f + \varepsilon_f \quad (3.5)$$

Burada, $\ln(\text{Ücret})_f$ kadınların ücretlerinin doğal logaritması, α_f sabit terim, β_f kadınlar için katsayılar vektörü, X_f kadınların karakteristikleri vektörü ve ε_f hata terimidir (Blinder, 1973).

Erkek ve kadınların ortalama logaritmik ücretleri arasındaki toplam fark, bir "açıklanan" kısım ve bir "açıklanamayan" kısım olmak üzere iki ana parçaya ayrıştırılabilmektedir:

$$\overline{\ln(\text{Ücret})_m} - \overline{\ln(\text{Ücret})_f} = (\beta_m - \beta_f)\bar{X}_m + \beta_f(\bar{X}_m - \bar{X}_f) + (\alpha_m - \alpha_f) + (\bar{\varepsilon}_m - \bar{\varepsilon}_f) \quad (3.6)$$

Ücret farklılıklarının ayrıştırılması, erkek ve kadınlar arasındaki ortalama log ücret farkının $\Delta \ln(\text{Ücret})$ aşağıdaki terimlerle açıklanabilmektedir:

Açıklanan kısım, erkeklerin ve kadınların ortalama karakteristiklerindeki farklılıkların ücretler üzerinde ne kadar etkisi olduğunu gösterir ve şu şekilde ifade edilmektedir:

$$(\beta_m - \beta_f)\bar{X}_m + \beta_f(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad (3.7)$$

Burada, $(\beta_m - \beta_f)\bar{X}_m$, ifadesi, erkeklerin karakteristiklerinin kadınlara göre ücretler üzerindeki etkisini ve $\beta_f(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ ifadesi ise, erkekler ile kadınlar arasındaki ortalama karakteristik farklılıkların ücretler üzerindeki etkisini temsil etmektedir.

Açıklanamayan kısım ise cinsiyet temelli ücret farkının, karakteristiklerden bağımsız kısmıdır ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesi olabilir. Bu kısım şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$(\alpha_m - \alpha_f) + (\bar{\varepsilon}_m - \bar{\varepsilon}_f) \quad (3.8)$$

Burada $(\alpha_m - \alpha_f)$ erkekler ve kadınlar için sabit terimler arasındaki farkı, $(\bar{\varepsilon}_m - \bar{\varepsilon}_f)$ ise, rastgele hata terimleri arasındaki farkı ifade etmektedir. Bu terimler, modele dahil edilmemiş diğer faktörlerden kaynaklanan ücret farklılıklarını temsil edebilmektedir (Oaxaca, 1973).

Bu ayrıştırma çerçevesi, farklı gruplar arasında ücret farklılıklarını incelemek için araştırmacıların kullanabileceği sağlam bir istatistiksel temel sağlamıştır (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Politika analizi için güçlü bir araç olan bu metodoloji, ücret eşitsizliğini azaltma ve iş piyasasındaki potansiyel ayrımcılıkla mücadele etme amacına hizmet etmektedir.

Genişletilmiş Mincer modelinin değişkenlerini içerecek şekilde uyarlanan genişletilmiş Oaxaca-Blinder ayrıştırması, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının kapsamlı bir analizini sağlamaktadır. Erkek ve kadın grupları için ayrı ayrı ücret denklemleri belirlenir ve ardından ücret farklılıkları aşağıdaki gibi ayrıştırılır:

Erkekler için Ücret Denklemi:

$$\ln(\text{Ücret})_m = \alpha_m + \beta_{m1}Eğitim_m + \beta_{m2}Deneyim_m + \beta_{m3}Deneyim_m^2 + \beta_{m4}Sektör_m + \beta_{m5}Bölge_m + \beta_{m6}Medeni durum_m + \beta_{m7}Çocuk_m + \varepsilon_m \quad (3.9)$$

Erkeklerin ücretlerinin doğal logaritması ile başlayan bu denklem, erkeklerin eğitim düzeyi, iş tecrübesi, sektör, bölge, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve hata terimi (ε) gibi çeşitli faktörlerin ücretler üzerindeki etkisini tahmin etmek için kullanılmaktadır. Her bir β katsayısı, bağımsız değişkenin ücretler üzerindeki etkisini gösterirken, α sabiti, tüm değişkenlerin sıfır olduğu temel durum için ücretleri ifade etmektedir (Jann, 2008).

Kadınlar için Ücret Denklemi:

$$\ln(\text{Ücret})_f = \alpha_f + \beta_{f1}Eğitim_f + \beta_{f2}Deneyim_f + \beta_{f3}Deneyim_f^2 + \beta_{f4}Sektör_f + \beta_{f5}Bölge_f + \beta_{f6}Medeni durum_f + \beta_{f7}Çocuk_f + \varepsilon_f \quad (3.10)$$

Benzer şekilde, kadınların ücretlerinin doğal logaritması ile başlayan bu denklem de kadınların eğitim düzeyi, iş tecrübesi, sektör, bölge, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve rastgele hata terimi (ε) gibi faktörlerin ücretler üzerindeki etkisini tahmin etmek için kullanılmaktadır. Burada da her bir β katsayısı, ilgili bağımsız değişkenin ücretler üzerindeki etkisini, α sabiti ise temel durum için ücretleri ifade etmektedir (Yun, 2005). Bu denklemler, Jann (2008) ve Yun (2005) tarafından kullanılmış ve cinsiyetler arası ücret farklılıklarını analiz etmek için ekonometrik bir model olarak uygulanmıştır. Denklemlerin formu, erkek ve kadınlar için ücretlerin logaritmik dönüşümüne dayanmaktadır, çünkü logaritmik dönüşüm, yüzde değişimleri yorumlamayı kolaylaştırır ve ücret dağılımının asimetrisini azaltmaktadır. İkinci dereceden deneyim terimi ücret ile deneyim arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığını, yani tecrübenin artışının ücret artış oranını zamanla değiştirebileceğini göstermektedir. Bu, deneyim arttıkça ücret artışlarının bir noktadan sonra azalabileceği anlamına gelmektedir.

Bu ayrıntılı metodoloji, araştırmacı tarafından, ücret farkına katkıda bulunan spesifik faktörleri belirlemek ve gözlemlenebilir farklılıklara atfedilebilecek oran ile ayrımcılık belirtisi olabilecek oranı ayırmak için kullanılmaktadır. Bu detaylı analiz, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını azaltmaya yönelik politikaların oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu çerçevede içinde, bu çalışma, ücret eşitsizliğine katkıda bulunan faktörlerin nüanslı bir analizi yaparak, cinsiyetler arası ücret farkının büyüklüğü ve yapısını aydınlatmayı hedeflemektedir.

3.5.1.3 Analiz teknikleri

Regresyon Analizi: Cinsiyetler arası ücret farkını belirlemek için esas bir analizdir. Bu analiz, bağımlı bir değişkenle (bu durumda ücret) bir veya daha fazla bağımsız değişken (örneğin eğitim, deneyim) arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamaktadır (Wooldridge, 2012). Mincer kazanç modeli, temelde regresyon analizine dayanmaktadır.

Ayrıştırma Teknikleri: Cinsiyetler arası ücret farkının bileşenlerini değerlendirmek için Oaxaca-Blinder ayrıştırma tekniği esastır. Bu yaklaşım, ücret farkının ne kadarının

gözlemlenebilir özelliklerle (örneğin eğitim, deneyim) ve ne kadarının diğer etkenlerle (örneğin ayrımcılık) açıklanabileceğini ayırt etmektedir (Jann, 2008).

Robust Standart Hatalar: Regresyon modelinin varsayımlarının ihlali durumunda, standart hatalar yanıltıcı olabilir. Bu nedenle, robust standart hataların kullanılması, heteroskedastisite karşısında koruma sağlamaktadır (Cameron ve Miller, 2015).

Çoklu Doğrusallık Testi: Regresyon analizinde, bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyon (çoklu doğrusallık) riski bulunmaktadır. Bu durumda, VIF (Variance Inflation Factor) gibi ölçümlerle bu risk kontrol edilmelidir (O'brien, 2007).

Kontrol Değişkenleri: Analiz sırasında, temel değişkenlerin etkilerini izole etmek için kontrol değişkenlerinin dahil edilmesi gereklidir. Örneğin, bölgesel ve sektörel farklılıklar gibi etkenler, ücret farklılıklarını etkileyebilmektedir (Becker, 1962).

Bu analiz tekniklerinin kombinasyonu, cinsiyetler arası ücret farkının ve bu farkın belirleyicilerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. Özellikle, Mincer kazanç modeli ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma modeli, bu tekniklerin ışığında doğru bir şekilde uygulanmalıdır. Bu tekniklerin doğru bir şekilde uygulanması, cinsiyetler arası ücret farkı ve bu farkın belirleyicileri hakkında daha derinlemesine bilgi sağlaması açısından önemli görülmektedir.

3.5.2. Veri kaynakları ve tanımı

Bu araştırma, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının kavramsallaştırılması ve analizi amacıyla, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen 2022 Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi (THİA) verilerinden yararlanmaktadır. Veri seti, Türkiye'nin farklı bölgelerinden ve çeşitli sosyo-ekonomik gruplardan geniş bir demografik yapıyı kapsamaktadır. Anket verileri, bireylerin eğitim düzeyleri, iş deneyimleri, çalışma saatleri, kazançları ve diğer önemli demografik özellikleri gibi çeşitli değişkenleri içermektedir.

Dünya genelinde, cinsiyetler arası ücret farkını değerlendirmek için sıklıkla hanehalkı anketleri kullanılmaktadır. OECD, bu tür anketlerin, bireylerin işgücü piyasasına katılımlarını, eğitim seviyelerini, deneyimlerini ve diğer önemli faktörleri detaylı bir şekilde içermesi nedeniyle, ücret farklarını değerlendirmede büyük avantajlar sağladığını belirtmektedir (OECD, 2020). Ancak, hanehalkı anketlerinin kullanımı bazı sınırlamaları da beraberinde getirmektedir. Blau ve Kahn'ın (2003) belirttiği gibi anket verileri öznel

yorumları içerebilir ve belli demografik grupların yeterince temsil edilmemesi gibi sorunlar bulunabilmektedir.

Bu çalışmada, veri setinden kamu sektöründe çalışanlar ve istihdam dışı bireyler çıkarılmıştır. Bunun yerine, özel sektördeki tam zamanlı çalışanların aylık net gelirleri, potansiyel iş deneyimleri, iş deneyiminin karesi, eğitim yılları, sektör, coğrafi bölge, medeni durum ve çocuk sayısı gibi bağımsız değişkenler üzerinde odaklanılmıştır. Bu bağımsız değişkenlerin seçimi, cinsiyet ücret farkı analizindeki varsayımlara ve önceki literatürde tanımlanan önemli faktörlere dayanmaktadır.

Veri setinin ayıklanması ve hazırlanması sırasında, sektör ve meslek kodları (NACE2_ESAS_K) detaylı bir şekilde incelenmiş ve analiz için uygun olanlar seçilmiştir. Bu süreçte, işgücü piyasasının çeşitli alanlarını temsil eden ve cinsiyet ücret farkının incelenmesi için yeterli veriye sahip sektörler önceliklendirilmiştir. Ayrıca analizde kullanılan eğitim düzeyi kategorileri, bireylerin eğitim durumunu daha net bir şekilde sınıflandırmak için düzenlenmiştir. Eğitim düzeyleri, ilkokuldan yüksek lisans ve doktora derecelerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır ve her bir düzey, analizdeki etkisinin doğru bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacak şekilde kodlanmıştır.

Veri setindeki bireylerin medeni durumları, cinsiyetler ve yaşadıkları bölgeler gibi değişkenler de analizde dikkate alınmıştır. Böylece, ücret farklılıklarının yalnızca cinsiyetle değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik faktörlerle de nasıl ilişkili olduğu daha kapsamlı bir şekilde incelenebilmiştir. Bütün bu detaylı veri hazırlama süreci, cinsiyetler arası ücret farkını daha derinlemesine anlamak ve bu farkın ardındaki etkenleri saptamak için kritik önem taşımaktadır. Bununla birlikte, veri setinin potansiyel sınırlamalarının farkında olarak ve bu sınırlamalar ışığında analiz sonuçlarını değerlendirmek, araştırmanın güvenilirliği açısından önemlidir. Bu bilgiler ışığında, elde edilen bulguların yorumlanması ve sonuçlara ulaşılması daha sağlam bir zeminde gerçekleştirilmiştir.

3.6 Modellerin Sonuçları ve Bulgular

Bu bölümde, çalışmanın ana sonuçları ve bulguları detaylı bir şekilde incelenmektedir. Analiz sonuçları, Mincer Kazanç Modeli ve Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Modeli ile ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, cinsiyet temelli ücret eşitsizliğini açıklamak ve anlamak için önemli içgörüler sunmaktadır. Elde edilen

bulgular, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

3.6.1. Mincer kazanç modeli sonuçları

Bu bölümde, Türkiye'nin özel sektörüne ait geniş çaplı bir veri seti kullanılarak cinsiyet bazlı ücret farklılıklarını analiz eden Mincer Kazanç Model'inin uygulamasını ve sonuçlarını sunulmaktadır. Araştırma kapsamında, bireylerin aylık net gelirlerinin cinsiyet, iş deneyimi, iş deneyiminin karesi, eğitim süresi, sektör, coğrafi bölge, medeni durum ve çocuk sayısı gibi faktörlerle ilişkisi incelenmiştir. Model, 22190 katılımcının verilerini içeren ve Türkiye işgücü piyasasının çeşitliliğini yansıtan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu geniş örneklem, modelin sağlamlığını ve genelleştirilebilirliğini artırarak, cinsiyet eşitliği bağlamında güçlü ve güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır.

3.6.1.1. Regresyon analizi ve sonuçları

Mincer Kazanç Modeli, geniş kabul görmüş metodolojik özellikleri ve bu araştırmanın sorunsalına olan uygunluğu nedeniyle tercih edilmiştir. Cinsiyetler arası ücret farklılıklarını ayrıntılı bir şekilde irdelemek ve işgücü piyasasının dinamiklerini geniş bir perspektiften değerlendirmek için sağlam bir temel sunmaktadır.

Model tahmini, En Küçük Kareler yöntemi kullanılarak yapılmış ve modelin matematiksel ifadesi aşağıdaki gibidir:

$$\ln(\text{ücret}) = \alpha_0 + \alpha_1 K + \alpha_2 t + \alpha_3 t^2 + \alpha_4 M + \alpha_5 C + \sum \alpha_{iE} E_i + \sum \alpha_{iS} S_i + \sum \alpha_{iB} B_i + \epsilon \quad (3.11)$$

Burada;

α_0 : Sabit terim katsayısı

$\ln(\text{ücret})$: Aylık net ücretlerin doğal logaritması

K : Kadın cinsiyetini temsil eden kukla değişken, erkekler için 0, kadınlar için 1 değerini alır

t & t^2 : İş deneyimi ve iş deneyiminin karesidir. İş deneyimi, bireyin yaşından eğitim süresi ve bir sabit çıkarılarak hesaplanır. Bu yaklaşım, bireylerin iş hayatına genellikle ne zaman başladıklarına dair genel bir varsayımı temsil eder. Burada "6" sabit sayısı

alınmıştır ve genellikle eğitim hayatına başlama yaşı olarak varsayılan bir değeri temsil etmektedir.

M : Medeni durumu temsil eden kukla değişken, bekarlar için 0, evliler için 1 değerini alır.

C : Çocuk sayısı

E_i : Eğitim yıllarını temsil eden kukla değişkenlerdir

S_i : Çalışılan sektörü temsil eden kukla değişkenlerdir

$\alpha_i B_i$: İkamet edilen coğrafi bölgeyi temsil eden kukla değişkenlerdir

ε : Hata terimi, modelin açıklayamadığı varyansı ifade etmektedir

Modelde eğitim yılları, sektör ve coğrafi bölge gibi değişkenlerin kullanımı, Türkiye işgücü piyasasının heterojen yapısını yansıtmak için seçilmiştir. Her bir değişken, ücret üzerinde bağımsız ve potansiyel olarak farklı etkilere sahip olduğu varsayımıyla modelde yer almaktadır. Eğitim seviyesi, bireylerin ücret potansiyeli üzerinde önemli bir etkindir. Modelde, eğitim seviyesinin farklı kategorilerini temsil etmek için kukla değişkenler kullanılmıştır. İlkokul düzeyi, genel eğitim seviyesinin başlangıç noktası olarak kabul edildiğinden ve modelin sabit teriminde implisit olarak yer aldığından dolayı modelde ayrı bir değişken olarak dahil edilmemiştir. Bu yaklaşım, eğitim seviyelerinin ücretler üzerindeki marjinal etkilerini daha iyi yansıtmak için tercih edilmiştir.

Çalışılan sektör, ücretler üzerinde farklılaşan etkilere sahip olabilmektedir. Modeldeki her bir sektör için ayrı kukla değişkenler kullanarak, bu etkileri bireysel olarak yakalamayı amaçlamaktadır. Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Hizmetler; Bilgi ve İletişim sektörü, Türkiye'deki işgücü piyasasında genel ücret düzeylerini yansıtmaları açısından referans kategori olarak seçilmiştir ve bu nedenle modelden çıkarılmıştır.

Coğrafi bölge, yaşam maliyeti ve ücret düzeyleri gibi faktörler bakımından farklılıklar gösterir. Bu sebeple bölgesel farklılıkları dikkate almak için her bölgeyi temsil eden kukla değişkenler kullanılmıştır. Marmara Bölgesi, Türkiye'nin ekonomik açıdan en gelişmiş bölgesi olması ve genel ücret düzeyleri üzerinde bir temel teşkil etmesi nedeniyle referans kategori olarak seçilmiştir.

Medeni durum ve cinsiyet değişkenleri, ücret farklılıklarının önemli belirleyicileri olarak ele alınmıştır. Evli bireylerin ve kadınların ücretler üzerindeki etkilerini anlamak için bu

değişkenler modele dahil edilmiştir. Bu çalışmada, Mincer Kazanç Modeli kullanılarak Türkiye özel sektör çalışanlarının aylık net gelirlerinin cinsiyet, iş deneyimi, eğitim süresi ve diğer faktörlere bağlı değişimleri incelenmiştir. Model, 22190 gözlemden oluşan geniş çaplı bir veri seti üzerinde OLS yöntemiyle tahmin edilmiştir. İlk aşamada, modelin katsayıları ve istatistiksel anlamlılıkları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Modelin doğruluğunu ve varsayımlarını test etmek için çeşitli diyagnostik yöntemler uygulanmıştır. Breusch-Pagan-Godfrey testi, hata terimlerinde heteroskedastisite olup olmadığını belirlemek için kullanılmış ve test sonuçları, modelde heteroskedastisitenin var olduğunu göstermiştir. Bu, hata terimlerinin varyansının bağımsız değişkenlerin farklı düzeylerinde değişkenlik gösterdiğini işaret eder. Ayrıca, Breusch-Godfrey Serial Correlation LM testi uygulanarak modelde otokorelasyonun varlığı araştırılmış ve test, modelde otokorelasyon bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, hata terimlerinin birbirleriyle ilişkili olduğunu ve bağımsız olmadıklarını göstermektedir.

Heteroskedastisite ve otokorelasyon sorunları ışığında, modelin tahminleri Heteroskedasticity and Autocorrelation Consistent-Newey-West yöntemiyle yeniden hesaplanmıştır. Bu yöntem hem heteroskedastisite hem de otokorelasyon sorunlarını dikkate alarak daha güvenilir standart hata tahminleri sağlar. Yeniden hesaplanan modelin sonuçları, robust standart hatalar kullanılarak elde edilmiş ve analiz bölümünde Tablo 3.1 olarak sunulmuştur. Bu analiz süreci, modelin istatistiksel güçlülüğünü ve tahminlerinin güvenilirliğini artırmış, çalışmanın sonuçlarının sağlam temellere dayandığını göstermiştir.

Modelin sonuçları, Tablo 3.1'de sunulmuş olup, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, sektörel ve coğrafi faktörlerin gelir üzerindeki etkisini göstermektedir. Modeldeki sabit terim, diğer tüm değişkenler sıfırken ortalama logaritmik ücret düzeyini temsil eder ve oldukça yüksek bir t-istatistiği ile anlamlıdır.

Tablodaki katsayılar ve yanlarında yer alan yıldızlar, bağımsız değişkenlerin istatistiksel anlamlılıklarını göstermektedir. *** 0,01'den daha küçük bir "p" değeri anlamına gelir ve çok yüksek istatistiksel anlamlılık göstermektedir. ** 0,05'ten daha küçük bir "p" değeri anlamına gelir ve yüksek istatistiksel anlamlılık göstermektedir. * 0,1'den daha küçük bir "p" değeri anlamına gelir ve orta düzeyde istatistiksel anlamlılık göstermektedir. Katsayılar yanında yıldız bulunmayan değişkenler, belirlenen anlamlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 3.1

Türkiye Özel Sektör Çalışanlarının Aylık Net Gelirleri Üzerine Mincer Kazanç Modeli Analizi

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	VIF
Sabit Terim	8.6320***	0.0318	271.3056	98.58
Cinsiyet	-0.2550***	0.0094	-27.2515	1.52
Deneyim	0.0206***	0.0011	18.5981	74.75
Deneyimin Karesi	-0.0003***	0.0000	-15.1596	32.14
Medeni Durum	0.0264***	0.0075	3.4933	4.36
Çocuk Sayısı	-0.0156***	0.0022	-7.0863	2.38
Eğitim Yılı				
<i>Ortaokul</i>	0.0775***	0.0114	6.7742	2.43
<i>Lise</i>	0.1848***	0.0111	16.6182	3.63
<i>Yüksekokul</i>	0.2981***	0.0153	19.4945	2.04
<i>Üniversite</i>	0.5742***	0.0174	32.9605	2.02
<i>Yüksek Lisans veya Doktora</i>	0.9832***	0.0292	33.6807	1.21
Sektör				
<i>Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler</i>	-0.2660***	0.0314	-8.4647	3.18
<i>Enerji ve Madencilik</i>	-0.1008**	0.0305	-3.3045	3.67
<i>Eğlence, Kültür ve Kişisel Hizmetler</i>	-0.2366***	0.0297	-7.9735	4.17
<i>Ulaştırma, Lojistik ve Depolama</i>	-0.0573	0.0338	-1.6965	3.05
<i>İnşaat ve Emlak</i>	-0.2268***	0.0284	-7.9781	6.02
<i>Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık</i>	-0.2078***	0.0372	-5.5868	2.00
<i>İmalat Sanayi</i>	-0.1576***	0.0268	-5.8776	3.66
<i>Ticaret ve Konaklama</i>	-0.1611***	0.0286	-5.6386	5.97
Bölge				
<i>Akdeniz</i>	-0.1012***	0.0085	-11.8754	1.24
<i>Doğu Anadolu</i>	-0.0588***	0.0074	-7.9944	1.36
<i>Ege</i>	-0.0665***	0.0067	-9.9136	1.36
<i>Güneydoğu Anadolu</i>	-0.1203***	0.0113	-10.6707	1.18
<i>İç Anadolu</i>	-0.1228***	0.0097	-12.6947	1.21
<i>Karadeniz</i>	-0.0832***	0.0085	-9.7426	1.34
R-kare:	0.394939	Durbin-Watson İstatistiği:	1.647241	
Düzeltilmiş R-kare:	0.394284	Wald F-İstatistiği:	148.0441	
Regresyon Standart Hatası:	0.338059	Olasılık (Wald F-İstatistiği):	0.000000	
F-İstatistiği:	602.8208	Olasılık (F-İstatistiği):	0.000000	
Cinsiyetler arası ücret farkı: %-22,50				

Katsayılar yanında bulunan yıldızlar, istatistiksel anlamlılığın düzeyini göstermektedir: *** $p < 0,001$ (çok yüksek anlamlılık), ** $p < 0,01$ (yüksek anlamlılık), * $p < 0,05$ (orta anlamlılık).

Cinsiyet (Kadın) katsayısı -0.2549'dir ve düşük p-değeri ($p < 0.001$) cinsiyet değişkeninin modelde çok yüksek anlamlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Kadın olmanın, erkeklerle kıyaslandığında ücretlerde negatif bir etkiye sahip olduğunu ve bu etkinin istatistiksel olarak oldukça güçlü olduğunu ifade etmektedir. Bu bulgu, cinsiyet eşitliği konusundaki sorunları ve kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı zorlukları vurgulamaktadır. Modeldeki katsayılar, logaritmik ücretler üzerindeki etkileri yansıttığı için, bu katsayıların üstel dönüşümleri kullanılarak yüzde etkisi hesaplanabilir. Ücret farklılıklarının yüzde olarak ifadesi için, negatif logaritmik katsayının üstel dönüşümü yapılarak, cinsiyet ücret farkı %22,50 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kadınların erkeklere göre ortalama olarak %22,50 daha az ücret aldıklarını göstermektedir.

Deneyiminin ve deneyimin karesinin katsayıları sırasıyla (0.0206) ve (-0.0003)'tür. Her iki değişken de modelde çok yüksek anlamlılığa ($p < 0.001$) sahiptir. Bu, deneyiminin ücretler üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve bu etkinin zamanla değişen bir yapıda olduğunu, deneyimin gelir üzerindeki artan ancak azalan marjinal etkisini ortaya koymaktadır. Bu, kariyerlerinin ileri aşamalarında çalışanların ücret artışlarının sınırlı olduğunu ve deneyimin getirisinin azalan bir trend izlediğini işaret etmektedir.

Medeni durum ve çocuk sayısı değişkenleri, ailevi faktörlerin ücret üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. Medeni durum (evli) katsayısı 0.0264 ve modelde çok yüksek anlamlılığa ($p < 0.001$) sahiptir. Evli olmanın, bekarlarla kıyaslandığında ücretler üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu, işgücü piyasasında medeni durumun ücret üzerindeki etkisini ve toplumsal cinsiyet rollerinin işgücü piyasası algılarını nasıl etkileyebileceğine dair önemli bir gösterge sunmaktadır.

Çocuk sayısı katsayısı (-0.0156) ve çok yüksek anlamlılığa ($p < 0.001$) sahiptir. Çocuk sayısının artmasıyla ücretlerin azaldığını ve bu etkinin istatistiksel olarak oldukça güçlü olduğunu belirtmektedir. Bu, özellikle kadınlar için, çocuk sahibi olmanın iş piyasasındaki konumlarını nasıl etkilediğine dair önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

Tablo 3.1.'deki eğitim seviyesi ile ilgili katsayılar, daha yüksek eğitim seviyelerinin daha yüksek ücretlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Model sonuçlarına göre, eğitim seviyesinin ücretler üzerinde önemli ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu bulgular, eğitim yatırımlarının iş piyasasındaki getirilerini ve eğitim seviyesinin ücretler üzerindeki etkisini göstermektedir. Modelde ilkökul düzeyi referans

kategori olarak alınmıştır. Diğer eğitim seviyeleriyle ilkokul düzeyi arasındaki ücret farkı, modelin logaritmik yapısı gereği üstel dönüşüm yoluyla yorumlanmıştır. Ortaokul düzeyinde eğitim almış bireylerin ücretleri, ilkokul düzeyinde eğitim almış bireylere kıyasla yaklaşık olarak %8,06 daha yüksektir. Bu, ortaokul düzeyindeki eğitimin iş piyasasında ilkokul düzeyine göre daha fazla ücret getirisi sağladığını gösterir. Lise düzeyinde eğitim almış bireylerin ücretleri, ilkokul düzeyine göre yaklaşık %20,30 daha yüksektir. Bu durum, lise düzeyindeki eğitimin işgücü piyasasında sağladığı katma değeri ve ücret üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Yüksekokul düzeyinde eğitim almış bireylerin ücretleri, ilkokul düzeyine göre yaklaşık %34,73 daha yüksektir. Bu, yüksekokul düzeyindeki eğitimin iş piyasasındaki değerini ve ücretler üzerindeki önemli etkisini gösterir.

Üniversite düzeyinde eğitim almış bireylerin ücretleri, ilkokul düzeyine göre yaklaşık %77,57 daha yüksektir. Bu bulgu, üniversite eğitiminin iş piyasasında sağladığı yüksek getiriyi ve ücretler üzerindeki güçlü etkisini ortaya koyar. Yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim almış bireylerin ücretleri ise, ilkokul düzeyine göre ortalama olarak %167,30 daha yüksektir. Bu, yüksek lisans veya doktora düzeyindeki eğitimin iş piyasasında sağladığı en yüksek getiriyi ve ücretler üzerindeki etkileyici etkisini göstermektedir. Bu sonuçlar, Türkiye'deki iş piyasasında eğitim seviyesinin ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve yüksek eğitim seviyelerinin iş piyasasındaki getirilerinin önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim politikalarının ve insan sermayesi yatırımlarının, bu farklılıkları azaltmada ve işgücü piyasasının dengelenmesinde önemli bir rol oynayabileceği anlaşılmaktadır.

Sektörel değişkenler, bireylerin çalıştıkları sektörün ücretler üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Modelde referans kategori olarak “Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Hizmetler ile Bilgi ve İletişim” sektörü alınmış ve diğer sektörlerde çalışan bireylerin ücretlerinin bu kategoriye kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu üstel dönüşümle hesaplanan oranlarla ortaya konmuştur. Bu durum, sektörler arası ücret farklılıklarının ekonomik yapının çeşitliliğini ve işgücü piyasasındaki dinamikleri yansıttığını göstermektedir. Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler sektöründe çalışanların ücretleri, referans alınan sektöre göre ortalama olarak %23,36 daha düşük bulunmuştur. Bu, bu sektörlerdeki düşük ücretlendirme politikalarının ve iş piyasasının koşullarının bir göstergesi olabilir. Enerji ve Madencilik sektöründe çalışanların ücretleri

ortalama %9,59 daha düşüktür, bu da bu sektörün özgün ekonomik yapısı ve çalışma koşulları ile açıklanabilir. Eğlence, Kültür ve Kişisel Hizmetler sektöründe çalışanların ücretleri %21,07 oranında daha düşüktür, bu durum sektörün iş yapısının ve ödeme standartlarının bir yansıması olabilir. Ulaştırma, Lojistik ve Depolama sektöründeki ücretler, referans alınan sektöre göre anlamlı bir fark göstermemiştir. İnşaat ve Emlak sektöründe çalışanların ücretleri ise ortalama %20,29 daha düşüktür, bu da sektörün genel işgücü piyasası dinamikleri ve ücretlendirme politikaları ile ilişkilendirilebilir.

Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık sektöründe çalışanların ücretleri %18,76 daha düşük bulunmuştur, bu da sektörün genel ekonomik koşullarını ve iş piyasasını yansıtmaktadır. İmalat Sanayi sektöründe çalışanların ücretleri ortalama %14,58 daha düşüktür, bu durum sektörün işgücü piyasası ve ücretlendirme politikalarının bir göstergesi olabilir. Ticaret ve Konaklama sektöründe çalışanların ücretleri %14,88 daha düşüktür, bu da sektörün rekabetçi yapısını ve işgücü piyasasını yansıtabilir. Bu sonuçlar, sektörel farklılıkların ve iş piyasası koşullarının, bireylerin ücretleri üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sektörel politikaların ve ekonomik kalkınma stratejilerinin, bu farklılıkları azaltmada ve işgücü piyasasının dengelenmesinde önemli bir rol oynayabileceği anlaşılmaktadır.

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen Mincer Kazanç Modeli analizi, Türkiye'nin çeşitli bölgelerindeki ücret dinamiklerini ortaya koymaktadır. Modelde elde edilen bulgular, Marmara Bölgesi haricindeki tüm bölgelerdeki çalışanların ücretlerinin Marmara Bölgesi'ne kıyasla anlamlı derecede düşük olduğunu göstermektedir. Bu, negatif katsayı değerlerinin istatistiksel olarak yüksek anlamlılık taşımasıyla desteklenmektedir. Özellikle Akdeniz, Doğu Anadolu, Ege, Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerindeki ücretler, Marmara Bölgesine göre belirgin bir şekilde düşük kalmaktadır. Örneğin, Akdeniz Bölgesi'nde çalışanların ücretleri, Marmara Bölgesine göre ortalama %9,62 daha düşük bulunmuştur. Doğu Anadolu'da çalışanlar için bu fark %5,71, Ege bölgesi için ise %6,43 olarak hesaplanmıştır. Bu farklılıklar, bölgesel ekonomik yapı ve iş piyasası koşullarının çeşitliliğinden kaynaklanıyor olabilir.

Güneydoğu Anadolu ve İç Anadolu Bölgesi'ndeki ücretlerin sırasıyla %11,33 ve %11,56 daha düşük olması, bu bölgelerdeki ekonomik ve sosyal yapının, işgücü piyasası üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu düşündürmektedir. Karadeniz Bölgesi'nde ise bu oran %7,98 olarak belirlenmiştir, bu da bölgenin kendine özgü ekonomik ve sosyal dinamiklerinin bir

göstergesi olabilir. Bu analiz sonuçları, Türkiye'nin farklı bölgeleri arasında ücretler açısından önemli farklılıklar olduğunu ve bu farklılıkların, bölgesel ekonomik kalkınma stratejileri ve işgücü piyasası politikaları açısından dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bölgesel farklılıkların azaltılması ve işgücü piyasasının dengelenmesi için bölgeye özgü politikaların ve stratejilerin geliştirilmesi, bu bulguların ışığında önem kazanmaktadır.

Modelin R-kare değeri, bağımsız değişkenlerin toplam gelir varyansının yaklaşık %39,49'unu açıkladığını gösterir. Düzeltilmiş R-kare, modelin örneklem dışı tahmin başarısını ifade eder ve benzer bir değere sahiptir. F-İstatistiği ve Wald F-İstatistiği, modelin genel olarak istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Wald F istatistiğinin yüksek değeri, modelin rastgele değil, istatistiksel olarak güçlü temellere dayandığını göstermektedir. Wald F-İstatistiği 148,0441 ve bununla ilişkili p-değeri 0.000000'dır. Bu modeldeki bağımsız değişkenlerin ücret üzerinde oldukça anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Wald istatistiğinin yüksek değeri, modeldeki değişkenlerin birlikte ücret üzerinde güçlü ve anlamlı bir etki yarattığını göstermektedir. Bu, modelin veri setini iyi temsil ettiğini ve analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Genel olarak, modelin bu kapsamlı analizi, Türkiye'deki özel sektör çalışanlarının ücretlerini etkileyen birçok faktörün varlığını ve bu faktörlerin ücretler üzerindeki etkilerinin boyutunu göstermektedir. Bu analiz, cinsiyetler arası ücret farkını da dahil ederek, işgücü piyasasının dinamiklerini ve eşitsizliklerini derinlemesine anlamak için değerli bir perspektif sunmaktadır. Cinsiyet eşitliği açısından bu bulgular, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sistemik engelleri ve eşitsizlikleri vurgulamaktadır. Kadınlar, çeşitli sebeplerle daha düşük ücretli işlerde çalışabilir veya kariyerlerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha fazla zorlukla karşılaşabilirler. Bu durum, işgücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılığın, kadınların kariyer gelişimini ve ücret potansiyellerini nasıl sınırladığının bir göstergesi olabilir. Bu analiz, cinsiyet eşitliği politikalarının ve uygulamalarının önemini ortaya koyar. Cinsiyetler arası ücret farklılıklarını azaltmak için politika yapıcıların ve işverenlerin, cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı etkili önlemler alması ve kadınların işgücü piyasasında daha adil ve eşit koşullarda çalışmalarını sağlamak için gerekli adımları atması gerekmektedir. Ayrıca, kadınların kariyer gelişimlerini desteklemek ve işgücü piyasasında daha fazla temsil

edilmelerini sağlamak için eğitim ve mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması da önemlidir. Sonuç olarak, bu çalışma, Türkiye'deki işgücü piyasasında cinsiyetler arası ücret farklılıklarının varlığını ve önemini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, cinsiyet eşitliği alanındaki gelecekteki araştırmalara ve politika geliştirmelere yönelik olarak değerlendirilmeli ve bu sorunun üstesinden gelmek için somut adımlar atılmalıdır.

Varyans Enflasyon Faktörleri (VIF) sonuçları da Tablo 3.1.'de gösterilmektedir ve Mincer Kazanç Model'inde kullanılan bağımsız değişkenler arasındaki çoklu doğrusallığı değerlendirmektedir. Çoklu doğrusallık, bir veya daha fazla bağımsız değişkenin diğerleriyle yüksek korelasyon göstermesi durumunda ortaya çıkar ve regresyon analizlerinin güvenilirliğini azaltabilmektedir. Tablo 3.1'teki düşük VIF değerleri, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini inceleyen çalışmanın analizlerinin metodolojik sağlamlığını desteklemektedir. Düşük VIF değerleri, modelin sonuçlarının çoklu doğrusallık kaynaklı potansiyel yanılgılardan etkilenmediğini göstererek, bulguların güvenilirliğini artırmaktadır. Sabit Terim VIF değeri 98.58 olup oldukça yüksektir. Ancak, bu genellikle sabit terim için normaldir ve endişe kaynağı değildir. Mincer Kazanç Modeli'nde, deneyim ve deneyimin karesi terimlerinin birlikte kullanılması, kazançların iş tecrübesi ile nasıl değiştiğinin analizinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu terimlerin yüksek VIF (Varyans Enflasyon Faktörleri) değerleri elde etmesi, bu iki değişkenin birbiriyle yüksek oranda ilişkili olmasından kaynaklanır ve bu durum modelin teorik yapısı göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir sonuçtur. Bu ilişki, deneyimin artmasıyla kazançların arttığını, ancak belirli bir noktadan sonra bu artış hızının azaldığını yansıtmaktadır. Bu terimlerin yüksek VIF değerlerine sahip olmasına rağmen, Mincer modelinin temel unsurları olarak kabul edilir ve bu nedenle modelden çıkarılmaları uygun görülmemektedir. Diğer yandan, deneyim ve deneyimin karesi dışında kalan diğer terimlerin VIF değerleri 10'un altında yer almakta olup, bu durum çoklu doğrusallık açısından herhangi bir ciddi sorun teşkil etmediğini göstermektedir. Bu düşük VIF değerleri, modeldeki bu değişkenlerin kendi başlarına önemli ve istatistiksel olarak anlamlı katkılar sağladığını ve bu nedenle regresyon modelindeki tahminlerin güvenilir olduğunu işaret etmektedir.

3.6.1.2. Sektörel ve bölgesel regresyon analizleri

Gelir dağılımındaki eşitsizlikleri daha detaylı bir şekilde analiz etmek amacıyla, Türkiye'nin farklı sektörlerinde ve bölgelerinde çalışan bireylerin ücret farklılıkları özel olarak incelenmiştir. Bu bağlamda, Tablo 3.2 ve 3.3'te sektör ve coğrafi bölge bazında ayrı ayrı gerçekleştirilen regresyon analizlerinin sonuçları sunulmaktadır. Bu tablolar, her bir sektör ve bölge için ayrıntılı ücret farkı yüzdelerini göstererek, bu farklılıkların ekonomik ve sosyal dinamikler bağlamında nasıl şekillendiğine dair derinlemesine bir bakış sunmaktadır.

Tablo 3.2, Türkiye'nin çeşitli sektörlerinde cinsiyet temelli ücret farklarını kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Bu tabloda, her bir sektörde kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret aldığını gösteren negatif cinsiyet katsayıları ve bu katsayılarla bağlı ücret farkı yüzdeleri sunulmaktadır. Standart hata ve t-istatistiği değerleri, bu tahminlerin istatistiksel güvenilirliğine dair bilgiler sağlamaktadır. Özellikle, Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler ile Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık sektörleri, cinsiyet ücret farkının en yüksek olduğu alanlar olarak dikkat çekmektedir. İmalat Sanayi sektörü ise, geniş bir gözlem sayısı (12710) ile ve oldukça yüksek bir t-istatistiği değeri (-23.5357) ile ön plana çıkmaktadır. R-kare değerleri, modelin sektörel bazda ücret değişkenliğini ne kadar iyi açıkladığını göstermektedir. En yüksek R-kare değeri Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler sektöründe (0.5002) bulunurken, Enerji ve Madencilik sektörü en düşük değere (0.2572) sahiptir. Türkiye'nin sektörel yapısı, cinsiyet eşitliği açısından önemli fırsatlar ve zorluklar barındırmaktadır. Özellikle Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler ile Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık gibi sektörlerde görülen yüksek cinsiyet ücret farkları, bu alanlarda kadınların karşılaştığı sistematik engelleri ve değerlendirme kriterlerindeki olası eşitsizlikleri ortaya koymaktadır. İmalat Sanayi gibi geniş işgücüne sahip sektörlerdeki belirgin cinsiyet ücret farklılıkları ise, kadınların bu sektörde daha düşük ücretlendirildiğini ve muhtemelen daha az terfi alma şansına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların iş hayatında karşılaştığı kariyer sınırlamalarını ve cinsiyet temelli önyargıları işaret etmektedir.

Bu tablo, sektörler arası cinsiyet ücret farklarının sadece büyüklüğünü değil, aynı zamanda sektörlerin kendine özgü dinamiklerini de gözler önüne sermektedir. Bu bulgular, cinsiyet eşitliği ve çalışma yaşamı politikalarının şekillendirilmesinde kullanılabilecek değerli bilgiler sunmaktadır. Sektörel bazda detaylı bir analiz, politika

yapıcıların ve sektör liderlerinin hedef odaklı müdahaleler planlamasına olanak tanımaktadır. Özellikle, kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde bile cinsiyet ücret farklarının gözle görülür olması, bu alanlarda cinsiyet eşitliğini destekleyici politikaların ve uygulamaların geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Bu sektörel analiz, Türkiye'de kadınların iş hayatındaki konumunu anlamak için değerli bir perspektif sunmaktadır. Özellikle, kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde dahi cinsiyet ücret farkının belirgin olması, bu alanlarda cinsiyet eşitliğini destekleyici politikaların ve uygulamaların acilen geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kadınların işgücü piyasasına tam ve eşit katılımını sağlamak, ekonomik kalkınmanın yanı sıra toplumsal refah ve eşitliğin artırılmasında da kritik bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin sektörel yapısındaki bu cinsiyet ücret farklılıkları, sadece ekonomik bir sorun olmanın ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve adil işgücü politikaları açısından ciddi bir mesele olarak değerlendirilmelidir. Bu analiz, cinsiyet eşitliği politikalarının sektörel bazda nasıl şekillendirilmesi gerektiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır ve bu alandaki politika yapıcılar için bir rehber niteliği taşımaktadır.

Tablo 3.2, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde özel sektör çalışanları arasındaki cinsiyet ücret farklarını detaylı bir şekilde incelemekte ve bu farkların cinsiyet eşitliği açısından önemli sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Her bir bölge için, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret aldığını gösteren negatif cinsiyet katsayıları dikkat çekicidir. Bu katsayılar, cinsiyetin ücretler üzerindeki etkisinin yüzdesel ifadesi olup, standart hatalar bu tahminlerin güvenilirliğine işaret etmektedir.

Özellikle Karadeniz Bölgesi'nin cinsiyet ücret farkı açısından en yüksek değere (%-25.15) sahip olması, bölgedeki işgücü piyasası dinamikleri ve ekonomik yapıların cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerini gözler önüne sermektedir. Karadeniz Bölgesi, tarım ve sanayi odaklı ekonomik yapısıyla, kadınların işgücü piyasasındaki konumları üzerinde baskın etkilere sahip olabilecek faktörler içermektedir. Bu durum, bölgedeki cinsiyet ücret farkının sadece var olduğunu değil, aynı zamanda son derece güçlü olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.2.*Türkiye'nin Çeşitli Sektörlerinde Cinsiyetlere Göre Ücret Farklılıklarını Gösteren Regresyon Sonuçları*

Sektör Adı	Cinsiyet Katsayısı	Cinsiyet Ücret Farkı (%)	Standart Hata	t-İstatistiği	p-Değeri	R-Kare	Gözlem Sayısı
Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler	-0.2511	-22,21	0.0268	-9.3649	0.0000	0.5002	1522
Eğlence, Kültür ve Kişisel Hizmetler	-0.1782	-16,32	0.0227	-7.8455	0.0000	0.2193	1206
Enerji ve Madencilik	-0.3289	-28,03	0.0456	-7.2062	0.0000	0.2572	917
İmalat Sanayi	-0.2671	-23,44	0.0113	-23.5357	0.0000	0.3989	12710
İnşaat ve Emlak	-0.2559	-22,57	0.0280	-9.1252	0.0000	0.3450	1145
Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Hizmetler; Bilgi ve İletişim	-0.2097	-18,91	0.0414	-5.0586	0.0000	0.3612	1092
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	-0.2862	-24,89	0.0453	-6.3181	0.0000	0.3253	229
Ticaret ve Konaklama	-0.2524	-22,30	0.0453	-6.3181	0.0000	0.3253	2135
Ulaştırma, Lojistik ve Depolama	-0.2363	-21,04	0.0524	-4.5075	0.0000	0.3248	1234

Tablo 3.3*Türkiye'nin Çeşitli Bölgelerinde Cinsiyetlere Göre Ücret Farklılıklarını Gösteren Regresyon Sonuçları*

Bölge Adı	Cinsiyet Katsayısı	Cinsiyet Ücret Farkı (%)	Standart Hata	t-İstatistiği	p-Değeri	R-Kare	Gözlem Sayısı
Akdeniz	-0.2691	-23,59	0.0203	-13.2752	0.0000	0.3326	2114
Anadolu	-0.2425	-21,54	0.0193	-12.5874	0.0000	0.4469	3286
Ege	-0.2562	-22,60	0.0168	-15.2840	0.0000	0.3700	3568
Güneydoğu Anadolu	-0.2695	-23,63	0.0376	-7.1734	0.0000	0.3567	848
İç Anadolu	-0.2885	-25,06	0.0261	-11.0711	0.0000	0.3873	1085
Karadeniz	-0.2897	-25,15	0.0194	-14.9429	0.0000	0.4377	1949
Marmara	-0.2452	-21,75	0.0133	-18.3926	0.0000	0.3901	9340

Diğer yandan, Marmara Bölgesi, en düşük cinsiyet ücret farkına sahip olup, sonuçların daha geniş bir temsiliyet sunduğunu göstermektedir. Marmara Bölgesi'nin ekonomik ve endüstriyel yapısı, kadınların iş hayatındaki konumunu olumlu yönde etkileyebilecek dinamiklere sahip olmasına rağmen, cinsiyet ücret farkının varlığını ve önemini vurgulamaktadır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde gözlemlenen cinsiyet ücret farkı, bölgedeki sosyo-kültürel faktörlerin ve işgücü piyasası dinamiklerinin cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerini göstermektedir. Bu bölgedeki geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve normlar, kadınların kariyer seçimleri ve işgücüne katılımları üzerinde etkili olabilir ve bu da ücret farklılıklarını etkileyebilir.

Sonuç olarak, bu analizler, Türkiye'nin farklı bölgelerinde cinsiyet temelli ücret farklılıklarının sadece varlığını değil, aynı zamanda büyüklüğünü ve bölgeler arasındaki farklılıkları da aydınlatmaktadır. Bölgelerin ekonomik ve sosyal yapısının, kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve ücret farklılıkları üzerindeki etkileri hakkında değerli bilgiler sunmaktadır. Türkiye'nin özel sektöründe bölgesel olarak cinsiyetler arası ücret eşitliğini ele alan bu analiz, ücret farklılıklarının sadece ulusal bir ortalama olarak değil, aynı zamanda bölgesel özelliklerle de şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, politika yapıcılar için cinsiyet eşitliği ve çalışma yaşamı politikalarının şekillendirilmesinde kullanılabilecek değerli bilgiler sunmaktadır. Bölgesel kalkınma politikaları, işgücü piyasasının ihtiyaçları ve kadınların iş hayatındaki konumunu göz önünde bulundurarak şekillendirilmelidir. Türkiye'nin özel sektöründe cinsiyet eşitliği sağlamak için bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir.

Bu çalışmanın analizleri, Türkiye'deki işgücü piyasasında cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini azaltma ve daha adil bir çalışma ortamı oluşturma yönünde atılacak adımlar için değerli veriler sunmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde, Türkiye'nin özel sektöründe cinsiyetler arası ücret farklılıkları kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, cinsiyet, iş deneyimi, eğitim süresi, sektör, coğrafi bölge, medeni durum ve çocuk sayısı gibi değişkenlerin aylık net gelir üzerinde önemli etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle cinsiyet değişkeninin negatif katsayısı, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretler aldığını ve bu durumun, işgücü piyasasında derinlemesine bir cinsiyet eşitsizliğine işaret ettiğini göstermektedir.

Bölgesel ve sektörel analizler, ücret farklılıklarının yalnızca ulusal düzeyde değil, aynı zamanda lokal düzeyde de farklı dinamiklere sahip olduğunu göstermiştir. Bu çeşitlilik, politika yapıcıların ve araştırmacıların, cinsiyet eşitliği ve işgücü politikalarını şekillendirirken bölgesel ve sektörel farklılıkları dikkate almasını zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltma ve daha adil bir çalışma ortamı yaratma çabalarına önemli katkılar sağlayabilir. Son olarak, bu bölümdeki analizler, Türkiye'de cinsiyetler arası ücret eşitsizliğine yönelik politika ve uygulamaların planlanması ve hayata geçirilmesi için değerli bilgiler sunmakta ve bu alandaki gelecek çalışmalara yol göstermektedir. Bu analizlerin ardından araştırmada ele alınacak bir sonraki aşama olan Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Modeli, cinsiyetler arası ücret farklarını daha detaylı bir şekilde inceleyerek bu farklılıkların kökenlerine ve yapısal

faktörlere dair kapsamlı bir anlayış sunacaktır. Modelin sonuçları, cinsiyet eşitliği üzerine etkili politika müdahaleleri ve stratejilerin tasarlanmasına önemli katkılar sunacak niteliktedir.

3.6.2. Oaxaca-Blinder ayrıştırma modeli sonuçları

Bu çalışmanın önceki aşamasında, Mincer'in kazanç fonksiyonuna (Mincer, 1974) dayalı olarak, bireylerin aylık net ücretlerinin doğal logaritması $\ln(\text{ücret})$ üzerindeki belirleyiciler detaylı bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, iş piyasasındaki ücret dinamikleri ile bireylerin sosyoekonomik özellikleri arasındaki ilişkinin kapsamlı bir analizini sağlamıştır. Şimdi ise, bu çalışmanın ileri aşamasında, cinsiyet bazlı değişkenlerin modelden çıkarılmasını müteakip, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma analizini (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) uygulayarak ücret yapısının cinsiyete göre detaylı incelenmesine devam edilmektedir. İlk olarak, erkek çalışanlar için regresyon modeli tahmin edilmiş, ardından kadın çalışanlar için aynı model temel alınarak regresyon tahminleri gerçekleştirilmiş ve son olarak, her iki cinsiyet için elde edilen tahminler karşılaştırılarak, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının açıklanabilir ve açıklanamaz bileşenlerine dair ayrıntılı bir ayrıştırma yapılmaktadır. Bu analiz yaklaşımı, ücret farklılıklarının altında yatan yapısal dinamikler ve potansiyel ayrımcılık unsurlarının tanımlanmasında kritik bir rol oynamaktadır.

3.6.2.1. Erkek ve kadın çalışanlar için regresyon analizleri

Oaxaca (1973) ve Blinder (1973) tarafından geliştirilen ayrıştırma metodolojisi, ücret farklılıklarını açıklanabilir ve açıklanamaz bileşenlere ayırmak için sağlam bir çerçeve sunar. Bu çerçevede, önce erkek çalışanlar için regresyon modeli aşağıdaki gibi tahmin edilmiştir:

$$\ln(\text{ücret})_{erkek} = \alpha_0 + \alpha_2 t_{erkek} + \alpha_3 t_{erkek}^2 + \alpha_4 M_{erkek} + \alpha_5 C_{erkek} + \sum \alpha_{jE} E_{ierkek} + \sum \alpha_{kS} S_{ierkek} + \sum \alpha_{lB} B_{ierkek} + \epsilon_i \quad (3.12)$$

Burada α_0 sabit terim, t & t^2 erkek bireylerin iş deneyimi ve bu deneyimin karesini, M_{erkek} erkek çalışanların medeni durumu, C_{erkek} erkeklerin çocuk sayısını, E_{ierkek} , S_{ierkek} ve B_{ierkek} ise sırasıyla erkek bireyin eğitim seviyesi, çalışılan sektör ve ikamet edilen coğrafi bölgeyi temsil eden kukla değişkenlerdir. ϵ_i rassal hata terimidir ve modelin açıklayamadığı varyansı ifade etmektedir.

Kadın çalışanlar için ise model şu şekilde tahmin edilmiştir:

$$\ln(\text{ücret})_{kadın} = \alpha_0 + \alpha_2 t_{kadın} + \alpha_3 t_{kadın}^2 + \alpha_4 M_{kadın} + \alpha_5 C_{kadın} + \sum \alpha_{jE} E_{ikadın} + \sum \alpha_{kS} S_{ikadın} + \sum \alpha_{lB} B_{ikadın} + \epsilon_i \quad (3.13)$$

Burada α_0 sabit terim, t & t^2 kadın bireylerin iş deneyimi ve bu deneyimin karesini, $M_{kadın}$ kadın çalışanların medeni durumu, $C_{kadın}$ kadın çocuk sayısını, $E_{ikadın}$, $S_{ikadın}$ ve $B_{ikadın}$ ise sırasıyla kadın bireyin eğitim seviyesi, çalışılan sektör ve ikamet edilen coğrafi bölgeyi temsil eden kukla değişkenlerdir. ϵ_i rassal hata terimidir ve modelin açıklayamadığı varyansı ifade etmektedir.

Regresyon analizinde kullanılan kukla değişkenler, çeşitli kategorik özelliklerin ücretler üzerindeki etkisini izole etmek amacıyla modellenmiştir. Bu değişkenler, her bir kategorik özelliğin belirli bir referans kategorisi ile karşılaştırılmasını sağlar. Örneğin, medeni durum için, evli bireyler (1) ile bekar bireyler (0) arasındaki ücret farkı, evli bireylerin referans alındığı bir kukla değişken (M) aracılığıyla ölçülmüştür. Benzer şekilde, eğitim düzeyi için oluşturulan kukla değişkenler (E_i), belirli bir eğitim seviyesini temsil ederken, en düşük eğitim seviyesine (ilkokul) sahip bireyler referans kategori olarak kabul edilmiştir.

Sektörel kukla değişkenlerde ise, 'Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Hizmetler; Bilgi ve İletişim' sektörü, regresyon modelinde referans sektör olarak seçilmiştir. Bu tercih, sektörün işgücü piyasasında özellikle yüksek nitelikliliğe ve teknolojik yeterliliğe sahip pozisyonların bulunması ve bu pozisyonların genellikle ücret skalasının üst bölümünde yer alması nedeniyle yapılmıştır. Bu sektörün seçilmesi, ücret eşitsizliği bağlamında özellikle önemlidir çünkü cinsiyet bazında ücret farklılıklarının belirgin olarak ortaya çıktığı ve kadın çalışanların bu alanda daha fazla teşvik edilmesi gereken bir sektör olarak kabul edilmektedir.

Ayrıca bu sektörde kadınların temsilinin artırılması ve cinsiyet tabanlı ücret eşitsizliklerinin azaltılması yönünde atılan adımlar hem sosyal adalet hem de ekonomik verimlilik açısından stratejik öneme sahiptir. Bu bağlamda, bu sektörü referans almak, araştırmada işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli dinamikleri ve ücret yapısını daha geniş bir perspektiften değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Böylece, elde edilen bulgular, politika yapıcılar ve ilgili paydaşlar için, işgücü piyasasındaki eşitlikçi yaklaşımları destekleyici veri ve görüşler sunma potansiyeline sahiptir.

Coğrafi bölge kukla değişkenleri (B_i), bireylerin ikamet ettiği bölgenin ücretler üzerindeki etkilerini, en yoğun nüfusa sahip bölgeyi referans olarak incelemektedir. Coğrafi bölge kukla değişkenleri içerisinde, Marmara Bölgesi referans kategori olarak alınmıştır. Bu, Marmara Bölgesi'nin ekonomik açıdan öne çıkan pozisyonunu ve bu bölgedeki ücret yapısını temel alınan norm olarak kabul ettiğimizi ifade etmektedir. Bu kukla değişkenlerin kullanımı, modelin tahmin edilen katsayılarının yorumlanmasında, her bir özelliğin etkisinin belirli bir referans noktasına göre değerlendirilmesini sağlamaktadır. Bu yaklaşım, Oaxaca-Blinder ayrıştırma analizi bağlamında, bireylerin sosyoekonomik özelliklerinin ücret üzerindeki etkisini daha kesin bir biçimde ortaya koymak için kullanılmaktadır.

Her iki cinsiyet için modellerin katsayıları, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının analitik ayrıştırılmasında kullanılacaktır. Bu ayrıştırma, gözlemlenebilir özelliklerin etkisini (açıklanan kısım) ve modelde ölçülemeyen diğer faktörlerin etkisini (açıklanamayan kısım), özellikle de ayrımcılık olasılığını değerlendirecektir.

Tablo 3.4, Türkiye özel sektöründe çalışan erkek ve kadınların aylık net gelirlerine yönelik, ayrı ayrı gerçekleştirilen Oaxaca-Blinder regresyon analizlerinin sonuçlarını sunmaktadır. Bu tablo, cinsiyetlere özgü ücret yapılarının ve farklılıklarının derinlemesine analizini sağlayarak, erkek ve kadın çalışanlar arasındaki ücret dinamiklerini ayrıntılı bir şekilde karşılaştırmaktadır.

Analiz, En Küçük Kareler (OLS) yöntemiyle ve Newey-West standart hataları kullanılarak hesaplanmıştır, bu yaklaşım heteroskedastisite ve otokorelasyon gibi olası veri sorunlarının etkilerini azaltarak sonuçların güvenilirliğini artırır. Bu bulgular, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli ücret farklılıklarının daha geniş bir perspektiften değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.

Tablo 3.4.

Türkiye Özel Sektör Erkek ve Kadın Çalışanlarının Aylık Net Gelirleri Üzerine Oaxaca-Blinder Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Katsayı (Erkek)	Standart Hata (Erkek)	Katsayı (Kadın)	Standart Hata (Kadın)
Sabit Terim	8.571*** (222.81)	0.038	8.496*** (174.93)	0.049
Deneyim	0.023*** (16.99)	0.001	0.019*** (10.9)	0.002
Deneyimin Karesi	-0.0003*** (-13.91)	0.00002	-0.0003*** (-9.63)	0.00003
Medeni Durum	0.032*** (3.43)	0.009	0.010 (0.78)	0.013
Çocuk Sayısı	-0.017*** (-5.94)	0.003	-0.020*** (-5.71)	0.004
Eğitim Düzeyi				
<i>Ortaokul</i>	0.075*** (6.62)	0.011	0.064* (2.86)	0.023
<i>Lise</i>	0.181*** (16.29)	0.011	0.169*** (7.94)	0.021
<i>Yüksekokul</i>	0.282*** (17.52)	0.016	0.286*** (10.24)	0.028
<i>Üniversite</i>	0.592*** (29.88)	0.020	0.513*** (17.61)	0.029
<i>Yüksek Lisans veya Doktora</i>	1.002*** (24.25)	0.041	0.926*** (24.16)	0.038
Sektör				
<i>Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler</i>	-0.247*** (-5.69)	0.044	-0.307*** (-7.10)	0.043
<i>Enerji ve Madencilik</i>	-0.068 (-1.89)	0.036	-0.220*** (-3.73)	0.059
<i>Eğlence, Kültür ve Kişisel Hizmetler</i>	-0.239*** (-6.69)	0.036	-0.250*** (-5.56)	0.045
<i>Ulaştırma, Lojistik ve Depolama</i>	-0.044 (-1.11)	0.040	-0.050 (-0.76)	0.065
<i>İnşaat ve Emlak</i>	-0.203*** (-5.86)	0.035	-0.267*** (-5.49)	0.049
<i>Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık</i>	-0.180*** (-3.93)	0.046	-0.253*** (-4.99)	0.051
<i>İmalat Sanayi</i>	-0.129*** (-3.88)	0.033	-0.208*** (-5.05)	0.041
<i>Ticaret ve Konaklama</i>	-0.141*** (-4.00)	0.035	-0.197*** (-4.40)	0.045

Tablo 3.4.

Türkiye Özel Sektör Erkek ve Kadın Çalışanlarının Aylık Net Gelirleri Üzerine Oaxaca-Blinder Regresyon Sonuçları (devam)

Değişkenler	Katsayı (Erkek)	Standart Hata (Erkek)	Katsayı (Kadın)	Standart Hata (Kadın)
Bölge				
Akdeniz	-0.096*** (-9.15)	0.010	-0.116*** (-8.01)	0.014
Doğu Anadolu	-0.058*** (-6.37)	0.009	-0.063*** (-5.18)	0.012
Ege	-0.067*** (-7.84)	0.009	-0.064*** (-5.95)	0.011
Güneydoğu Anadolu	-0.132*** (-10.72)	0.012	-0.102*** (-4.19)	0.024
İç Anadolu	-0.118*** (-10.73)	0.011	-0.133*** (-6.66)	0.020
Karadeniz	-0.070*** (-6.07)	0.012	-0.104*** (-8.77)	0.012
R-kare:	0.332259		0.361881	
Regresyon Standart Hatası:	0.339400		0.333519	
Logaritmik Ücret Ortalaması:	8.924165		8.658634	
Gözlem Sayısı:	14557		7633	

*Katsayılar yanında bulunan yıldızlar, istatistiksel anlamlılığın düzeyini göstermektedir: *** $p < 0.001$ (çok yüksek anlamlılık), ** $p < 0.01$ (yüksek anlamlılık), * $p < 0.05$ (orta anlamlılık), t istatistikleri parantez içinde gösterilmektedir.*

Tablo 3.3'te yer alan Oaxaca-Blinder regresyon sonuçları, Türkiye özel sektöründe çalışan erkek ve kadınların aylık net gelirlerinin detaylı bir analizini sunmaktadır. Her iki cinsiyet için ayrı ayrı gerçekleştirilen bu analiz, cinsiyet temelli ücret farklılıklarını ve bu farklılıkların altında yatan nedenleri aydınlatmaktadır. Erkek çalışanlar için bulgulara göre, sabit terim, erkekler için 8,571, kadınlar için 8,496 olarak tahmin edilmiş ve her iki cinsiyet için de istatistiksel olarak çok yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur. Bu, diğer tüm faktörler sabit tutulduğunda, erkeklerin ortalama gelirlerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu gösterir. Deneyim hem erkekler hem de kadınlar için pozitif ve istatistiksel olarak çok anlamlı bir katsayıya sahiptir, bu da iş deneyiminin ücretler üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu gösterir. Ancak, deneyimin karesi için negatif katsayılar elde edilmiştir ki bu, deneyimin getirisinin belirli bir noktadan sonra azaldığını göstermektedir. Medeni durum erkekler için istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahipken, kadınlar için anlamlı değildir. Bu, evli erkeklerin bekarlara göre daha yüksek ücret aldığını, ancak kadınlar için bu etkinin gözlenmediğini göstermektedir. Eğitim yılı,

her iki cinsiyet için de ücretler üzerinde pozitif ve güçlü bir etkiye sahip olup, yüksek eğitim düzeyinin daha yüksek gelirlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadın çalışanlar için bulgulara bakıldığında, medeni durum ve çocuk sayısı katsayıları erkeklerinkine göre daha düşük ve bazı durumlarda istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu, kadınlar için bu faktörlerin ücretler üzerinde erkekler kadar etkili olmadığını göstermektedir. Bu durum, kadınların işgücü piyasasındaki kazançları üzerinde erkeklerden farklı sosyoekonomik dinamiklere sahip olabileceğine işaret edebilir. Sektör ve bölge değişkenlerinin her iki cinsiyet için de ücretler üzerinde etkisi bulunmakta, ancak bu etkiler cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Özellikle bazı sektörlerde kadınların daha düşük ücretler aldığı gözlemlenirken, bu durumun altında yatan nedenlerin daha detaylı incelenmesi gerekmektedir.

Erkeklerin sabit terim katsayısı kadınlardan daha yüksek olması ve deneyim, eğitim seviyesi gibi bazı değişkenlerde farklılıkların gözlenmesi, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının ve işgücü piyasasındaki eşitsizliklerin önemli göstergeleridir. Bu sonuçlar, işgücü piyasasında kadınların karşılaştığı zorlukları ve cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini açıkça göstermektedir. Bu farklılıkların altında yatan nedenlerin anlaşılması ve bu eşitsizliklerin azaltılması için politika yapıcıların ve ilgili kurumların dikkatini çekmektedir.

Toplam ücret farkı, erkek ve kadın çalışanların ortalama logaritmik ücretleri arasındaki fark olarak hesaplanmaktadır. Bu hesaplama, Oaxaca ve Blinder (1973) tarafından geliştirilen yöntemlere dayanarak yapılmıştır ve cinsiyet temelli ücret farklılıklarının genel büyüklüğünü ölçmek için kullanılan bir metriktir. Tablo 3.3'te gösterildiği gibi, erkek ve kadınlar için elde edilen regresyon sonuçları, erkekler ve kadınlar için ortalama logaritmik ücret ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bu değerlerin farkı, cinsiyet temelli toplam ücret farkının doğrudan bir göstergesidir ve şu formüller ile hesaplanmaktadır.

$$\Delta W = \ln(ucret)_{erkek} - \ln(ucret)_{kadın} \quad (3.13)$$

Halvorsen ve Palmquist (1980) tarafından sunulan yöntemle göre, bir logaritmik dönüşüm sonucu elde edilen katsayı α , yüzde değişim olarak aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanır:

$$(e^{\alpha} - 1) \times 100 \quad (3.14)$$

Bu dönüşüm, orijinal logaritmik değerlerin yüzde cinsinden etkisini yansıtan yaklaşık bir değişim oranı sağlamaktadır.

Tablo 3.4'te gösterildiği gibi, erkekler için ortalama logaritmik ücret 8,924165 ve kadınlar için 8,658634 olarak belirlenmiştir. Bu değerlerin farkı, 0,2655 olarak hesaplanmıştır ve erkeklerin kadınlara göre yüzde olarak yaklaşık olarak %30'luk bir ücret farkın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu analiz, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli ücret farklılıklarını nicel olarak ölçmede ve bu farklılıkların altında yatan yapısal dinamikleri anlamada kritik bir araç olarak hizmet etmektedir. Hesaplanan %30'luk ücret farkı, erkeklerin kadınlara kıyasla ortalama olarak ne kadar daha fazla ücret aldığını göstermekte ve bu, cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin bir göstergesidir. Bu fark, kadın çalışanların ortalama olarak erkek meslektaşlarına göre önemli ölçüde daha az kazanç elde ettiğini göstermektedir. Bu durum hem bireysel hem de toplumsal açıdan, ekonomik adaletsizlik, mesleki segregasyon, sosyal ve kültürel normlar gibi bir dizi önemli sonucu beraberinde getirmektedir. Türkiye'de ve dünya genelinde cinsiyet eşitsizliğini azaltma yönünde atılan adımlar, bu ücret farkını daraltabilir ve hem kadınların hem de toplumun genel refahını artırabilir. Politika yapımcıların ve iş dünyasının liderlerinin, kadınların işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için proaktif adımlar atmaları kritik önem taşımaktadır. Bunlar arasında cinsiyet temelli ücret şeffaflığını artırmak, esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği sunmak, mesleki eğitim ve mentorluk programları geliştirmek yer alabilir.

3.6.2.2. Katsayılar etkisi ve donanım etkisi analizleri

Tablo 3.3'te sunulan bulgulara dayanarak ve Oaxaca (1973) ve Blinder (1973) tarafından geliştirilen ayrıştırma analizi metodolojisi kullanılarak, Türkiye özel sektöründeki cinsiyet temelli ücret farklarının daha detaylı bir incelemesi gerçekleştirilmiştir. Bu metodoloji, toplam ücret farkını, katsayılar (coefficients) etkisi, donanım (endowment) yani gözlemlenebilir özellikler etkisi ve sabit terim farkı gibi temel bileşene ayırmaktadır. Sabit terim farkı, erkekler için regresyon modelinin sabit terimi eksi kadınlar için regresyon modelinin sabit terimidir. Sabit terim farkı, modeldeki tüm gözlemlenebilir değişkenlerin etkisi olmadan cinsiyetler arası ortalama logaritmik ücret farkını temsil eder ve genellikle açıklanamayan etki olarak kabul edilmektedir.

Katsayı Etkisi (Coefficients Effect), kadın ve erkek çalışanlar için tahmin edilen regresyon denklemlerindeki katsayı farklılıklarından kaynaklanan ücret farkını ifade

etmektedir. Bu etki, cinsiyet temelli ayrımcılığın bir göstergesi olarak ifade edilebilmektedir. Oaxaca-Blinder ayrıştırma analizinde, toplam açıklanamayan fark, sabit terim farkı ve bağımsız değişkenlerin katsayıları arasındaki farkların kombinasyonundan oluşur. Bu, ücret farkının, modeldeki gözlemlenebilir özelliklerle açıklanamayan kısmını temsil eder. Formülü aşağıdaki gibidir:

$$\Delta W_{\text{açıklanamayan}} = \Delta \text{Sabit terim farkı} + \bar{X}_{\text{kadın}} \times (\hat{\beta}_{\text{erkek}} - \hat{\beta}_{\text{kadın}}) \quad (3.15)$$

Burada $\Delta \text{Sabit terim farkı}$ erkek ve kadınlar için regresyon modellerinin sabit terimleri farkı olarak hesaplanmaktadır. $\bar{X}_{\text{kadın}}$, kadınların gözlemlenebilir özelliklerinin ortalama değerlerini, $\hat{\beta}_{\text{erkek}}$ ve $\hat{\beta}_{\text{kadın}}$ sırasıyla erkek ve kadınlar için ayrı ayrı hesaplanan regresyon katsayılarını temsil etmektedir.

Bu formül, ücret farkının açıklanamayan kısmını, yani gözlemlenebilir faktörlerle açıklanamayan ve potansiyel olarak cinsiyet ayrımcılığı veya modelde ölçülemeyen diğer faktörlerle ilişkilendirilebilecek kısmını hesaplamak için kullanılmaktadır.

Donanım Etkisi (Endowments Effect), erkek ve kadın çalışanlar arasındaki gözlemlenebilir özelliklerin (eğitim seviyesi, iş deneyimi vb.) farklılıklarına dayalı ücret farkını yansıtır. Bu etki, eğer kadınların özellikleri erkeklerinkiyle aynı olsaydı, ücretlerinin ne olacağını gösterir. Formülü şu şekildedir:

$$\Delta W_{\text{donanım}} = (\bar{X}_{\text{erkek}} - \bar{X}_{\text{kadın}}) \times \hat{\beta}_{\text{erkek}} \quad (3.16)$$

$\bar{X}_{\text{erkek}}$ erkeklerin gözlemlenebilir özelliklerinin ortalama değerlerini, $\bar{X}_{\text{kadın}}$ kadınların gözlemlenebilir özelliklerinin ortalama değerlerini ve $\hat{\beta}_{\text{erkek}}$ erkek çalışanlar oluşturulan regresyon modelinden elde edilen katsayıları ifade etmektedir.

Toplam ücret farkının yüzdesel olarak ayrıştırılması ise toplam ücret farkının yüzdesel olarak ne kadarının açıklanabilir faktörlerle ve ne kadarının ayrımcılık ile ilişkili olduğunu bulmak için, her bir bileşeni toplam ücret farkına bölerek ve yüzde cinsinden ifade edilmektedir. Bu hesaplamalar, ücret farkının ne kadarının kadın ve erkek çalışanların gözlemlenebilir özelliklerinin farklı dağılımından (örneğin, erkeklerin daha yüksek eğitim seviyesine sahip olması) ve ne kadarının bu özelliklere piyasa tarafından atfedilen değer farklılıklarından (örneğin, aynı eğitim seviyesine kadınların daha az ücret alması) kaynaklandığını belirlemek için yapılmaktadır.

Tablo 3.4, Türkiye özel sektöründe cinsiyet temelli ücret farklılıklarının ayrıştırılmasını ve bu farklılıkların altında yatan nedenlerin analizini sunmaktadır. Bu tablo, Oaxaca ve Blinder'ın (1973) metodolojisi kullanılarak, erkek ve kadın çalışanlar arasındaki gözlemlenebilir özelliklerin (deneyim, eğitim seviyesi, medeni durum gibi) ve bu özelliklerin piyasada nasıl değerlendirildiğinin (örneğin, cinsiyete göre farklı ücretlendirme) detaylı bir incelemesini içermektedir.

Tabloda gösterilen toplam logaritmik ücret farkının %30 olduğu belirtilmiştir. Bu farkın %95'i (0.2516) açıklanamayan (ayrımcılık) etki tarafından oluşturulurken, sadece %5'i (0.0138) açıklanabilir (donanım) etki tarafından oluşturulmuştur. Açıklanamayan farkın büyük bir kısmının sabit terim farkından (0.0756) kaynaklandığı görülmektedir. Bu durum, cinsiyet temelli ayrımcılığın Türkiye özel sektöründeki ücret farklılıklarında büyük bir rol oynadığını göstermektedir.

Tabloda, deneyim ve eğitim seviyesinin cinsiyet temelli ücret farklarında önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Erkeklerin deneyim ve deneyimin karesi katsayıları, kadınlara göre daha yüksek bir ücret etkisi göstermektedir. Bu, deneyimin ücret üzerindeki etkisinin cinsiyete göre farklı değerlendirildiğini gösterir. Eğitim seviyesi açısından, özellikle üniversite ve yüksek lisans veya doktora düzeylerinde, erkeklerin lehine bir ücret etkisi görülmekte, bu da eğitim seviyesinin cinsiyet temelli ücret farklılıklarında belirleyici bir faktör olduğunu işaret etmektedir.

Sektörel ve bölgesel bazda da cinsiyet temelli ücret farklılıklarının olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe kadınların yoğunlaşmasının ve bu sektörlerin erkeklere göre daha düşük ücretler sunmasının, genel ücret farklılıklarına katkıda bulunduğu görülebilir. Ayrıca, bölgesel farklılıklar da ücretler üzerinde etkili olup, bazı bölgelerde kadınların ve erkeklerin ücretleri arasında belirgin farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.5

Türkiye Özel Sektöründe Cinsiyet Bazlı Ücret Farklılıklarının Ayırıştırma Analizi

Değişkenler	Ortalama Değer		Katsayı Etkisi	Donanım Etkisi
	Erkek	Kadın		
Deneyim	21.278	19.336	0.072	0.045
Deneyimin Karesi	572.594	507.827	-0.010	-0.022
Medeni Durum	0.766	0.706	0.016	0.002
Çocuk Sayısı	1.531	1.483	0.005	-0.001
Eğitim Yılı				
<i>Ortaokul</i>	0.165	0.122	0.001	0.003
<i>Lise</i>	0.362	0.266	0.003	0.017
<i>Yüksekokul</i>	0.101	0.125	-0.0005	-0.007
<i>Üniversite</i>	0.168	0.202	0.016	-0.020
<i>Yüksek Lisans veya Doktora</i>	0.030	0.048	0.004	-0.019
Sektör				
<i>Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler</i>	0.030	0.143	0.008	0.028
<i>Enerji ve Madencilik</i>	0.057	0.011	0.002	-0.003
<i>Eğlence, Kültür ve Kişisel Hizmetler</i>	0.047	0.068	0.001	0.005
<i>Ulaştırma, Lojistik ve Depolama</i>	0.070	0.028	0.0002	-0.002
<i>İnşaat ve Emlak</i>	0.061	0.034	0.002	-0.005
<i>Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık</i>	0.011	0.009	0.001	0.000
<i>İmalat Sanayi</i>	0.588	0.544	0.043	-0.006
<i>Ticaret ve Konaklama</i>	0.091	0.107	0.006	0.002
Bölge				
<i>Akdeniz</i>	0.099	0.087	0.002	-0.001
<i>Doğu Anadolu</i>	0.153	0.139	0.001	-0.001
<i>Ege</i>	0.155	0.173	-0.001	0.001
<i>Güneydoğu Anadolu</i>	0.043	0.030	-0.001	-0.002
<i>İç Anadolu</i>	0.057	0.034	0.001	-0.003
<i>Karadeniz</i>	0.080	0.104	0.004	0.002
Etkiler Toplamı			0.1760	0.0138
Sabit Terim Farkı: 0.0756				
Toplam Logaritmik Ücret Farkı: %30				
Açıklanamayan Fark (Ayrımcılık Farkı): 0.2516 (%95)				
Açıklanan Fark (Donanım Etkisi): 0.0138 (%5)				

Bu bulgular, Türkiye özel sektöründe cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin derinlemesine incelenmesi ve bu eşitsizliğin azaltılması için politika yapımcıların ve işverenlerin önlemler alması gerektiğini göstermektedir. Ayrımcılığı azaltıcı politikaların yanı sıra, kadınların

eğitim ve profesyonel gelişimlerine yönelik desteklerin artırılması, bu eşitsizliğin azaltılmasında etkili olabilir. Ayrıca, iş yerinde cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanması ve cinsiyet ayrımcılığının aktif olarak önlenmesi, işgücü piyasasındaki bu eşitsizliği gidermede önemli adımlardır.

Açıklanamayan farkın büyük bir kısmının ayrımcılıktan kaynaklandığı göz önüne alındığında, işverenler ve politika yapıcılar için cinsiyet eşitliği politikalarını güçlendirmek, iş yerinde ayrımcılığı önleyici eğitimler ve farkındalık programları düzenlemek ve cinsiyet temelli ücret şeffaflığını artırmak gibi önlemler almak büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, kadınların iş piyasasına tam katılımını desteklemek amacıyla çocuk bakımı, esnek çalışma saatleri ve ebeveyn izni gibi politikaların geliştirilmesi, ücret eşitsizliğini azaltmada etkili olabilir. Bu detaylı analiz, Türkiye özel sektöründeki cinsiyet temelli ücret farklılıklarının daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına ve bu farklılıkların azaltılması için etkili politika ve stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

3.6.3. Sonuç ve değerlendirme

Bu bölümde gerçekleştirilen analizler, Türkiye özel sektöründeki cinsiyet bazlı ücret farklılıklarının nedenlerini ve dinamiklerini kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Bu bölümde, bireysel özelliklerin yanı sıra işgücü piyasasındaki yapısal ve toplumsal faktörlerin cinsiyet ücret farkları üzerindeki etkisi derinlemesine incelenmiştir. Mincer Kazanç Modeli ve Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Modeli gibi nicel analiz yöntemleri kullanılarak, bu farklılıkların çok boyutlu yapısı ortaya konmuştur.

Elde edilen bulgular, cinsiyet ücret farkını azaltmaya yönelik etkili stratejilerin geliştirilmesi için politika yapıcılar, özel sektör firmaları ve diğer ilgili taraflara önemli veriler ve içgörüler sunmaktadır. Özellikle, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, kadınların iş piyasasındaki deneyimlerinin değerlendirilmesi ve işyerinde cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların teşvik edilmesi, bu alandaki önemli müdahale alanları olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın analitik bulgularında ortaya çıkan önemli bir husus, Mincer Kazanç Fonksiyonu ile Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Analizi arasında elde edilen ücret farklılıklarının oransal değerlerindeki belirgin farktır. Mincer modeli, ücret farklılıklarını %22,5 olarak hesaplarken, Oaxaca-Blinder modeli bu oranı %30 olarak tespit etmiştir. Bu farklılık, her iki metodolojinin temelinde yatan yaklaşımların doğasından kaynaklanmaktadır. Mincer modeli, bireysel değişkenlerin (eğitim ve iş deneyimi gibi) ücretler üzerindeki doğrudan etkisini merkeze alır. Bu yaklaşım, temelde

neoklasik ekonomi teorilerine dayanmakta ve bireylerin kazançlarındaki farklılıkları öncelikle kişisel nitelik ve tercihlere atfetmektedir. Öte yandan, Oaxaca-Blinder modeli, cinsiyet bazlı ücret farklılıklarını daha kapsayıcı bir çerçevede ele almakta ve hem açıklanabilir hem de açıklanamayan etkenleri dikkate almaktadır. Bu modelde, açıklanamayan kısım, genellikle işgücü piyasasındaki yapısal ve cinsiyet temelli ayrımcılık faktörlerini kapsar ve bu durum, Mincer modelinin kapsam dışı bıraktığı veya yeterince vurgulamadığı önemli dinamikleri içermektedir.

Bu metodolojik farklılıkların ortaya koyduğu bulgular, cinsiyet ücret farklılıklarının analizinde çok yönlü bir yaklaşımın gerekliliğini vurgular. Bu, politika yapıcılar, araştırmacılar ve özel sektör liderleri için, cinsiyet temelli ücret farklılıklarını ele alırken, bireysel niteliklerin ötesine geçerek yapısal ve toplumsal faktörleri de dikkate alan kapsamlı bir perspektif benimsemenin önemini gösterir. Ayrıca, bu farklılık, cinsiyet eşitliği konusundaki politikaların ve stratejilerin oluşturulmasında, sadece bireysel özelliklerin değil, aynı zamanda geniş çaplı toplumsal ve ekonomik yapıların da göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir. Bu çalışma, bu bağlamda, Türkiye özel sektöründe cinsiyet ücret farklılıklarının azaltılması ve iş yerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşımın parçası olarak ele alınmakta ve Türkiye'de kadınların işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirmek için atılması gereken adımların belirlenmesinde önemli bir katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın bir sonraki bölümünde, "Firma Düzeyinde Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Önlemler ve Firmaların Cinsiyet Eşitsizliğini Azaltmadaki Rolü" başlığı altında, iş dünyasında cinsiyet eşitliğinin nasıl sağlanabileceği ve firmaların bu süreçteki rolleri ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Bu bölüm, cinsiyet eşitliğini teşvik etmenin sadece sosyal adalet meselesi olmanın ötesinde, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için de kritik öneme sahip olduğunu vurgulayarak, bu konuda başarılı politika ve uygulamalar üzerine odaklanmıştır. Bu çalışma, cinsiyet ücret farklılıklarının azaltılması ve iş yerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşımın parçası olarak ele alınmakta ve Türkiye'de kadınların işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirmek için atılması gereken adımları vurgulamaktadır. Araştırmanın sonuçları, bu alanda etkili stratejilerin geliştirilmesine zemin hazırlamakta ve Türkiye'nin sosyal ve ekonomik büyümesine katkıda bulunacak önemli bilgiler sunmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. FİRMA DÜZEYİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK ÖNLEMLER VE FİRMALARIN CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ AZALTMADAKİ ROLÜ

4.1 Giriş

Bu bölümde, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin firma düzeyinde nasıl ele alındığı ve firmaların bu eşitsizlikleri azaltma konusundaki sorumlulukları kapsamlı bir şekilde tartışılmıştır. Özel sektör firmalarının cinsiyet eşitliğini teşvik etmede oynadığı kritik rolü ve bu bağlamda ücret farklarını azaltmak için alınabilecek stratejik önlemleri incelenmiştir. Özellikle cinsiyet temelli ücret farklarının firma düzeyinde nasıl ortaya çıktığı ve bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için uygulanabilecek çeşitli politika ve uygulamalar değerlendirilmiştir.

Önceki bölümlerde, işgücü piyasasında gözlemlenen ücret eşitsizlikleri çeşitli ekonomik teoriler çerçevesinde analiz edilmiştir. Bu analizler, cinsiyetler arası ücret farklarının toplumsal normlar, kültürel dinamikler ve ekonomik yapılarla nasıl şekillendiğini göstermektedir. Bununla birlikte, bireysel ve kurumsal düzeyde uygulanacak önlemlerin bu eşitsizliklerin giderilmesinde kritik bir role sahip olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkının belirleyicileri üzerine kapsamlı bir analiz yapılmış, bu farkların sosyo-ekonomik ve kültürel dinamiklerle nasıl şekillendiği ele alınmıştır. Bu analizler, cinsiyet eşitsizliklerinin genel yapısını ve bu eşitsizliklerin ekonomik performans üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu bölümde ise üçüncü bölümde elde edilen bulgulara dayanarak, firmaların bu eşitsizlikleri azaltmada nasıl bir rol oynayabileceği ve uygulayabilecekleri politika ve stratejiler üzerinde durulmaktadır.

Firmalar, özellikle özel sektörde, değişimin ana aktörleri olarak önemli bir potansiyele sahiptir. İşe alım süreçlerinden terfi politikalarına, ücret şeffaflığından iş-yaşam dengesi uygulamalarına kadar birçok alanda alınan stratejik adımlar, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında belirleyici olmaktadır. Bu bağlamda, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) stratejilerinin önemi de vurgulanmakta, bu stratejilerin firmanın itibarına ve performansına olan olumlu etkileri değerlendirilmektedir. Bu bölümün temel amacı, cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için firmalar düzeyinde uygulanabilecek politika ve önlemleri tartışmak ve bu alandaki literatür ile bulgulara dayalı öneriler sunmaktır.

Firmaların, cinsiyet temelli ücret farklarını azaltmaya yönelik sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların nasıl aşılabileceği de ele alınmaktadır. Sonuç olarak, firmaların cinsiyet eşitliği sağlama konusundaki aktif rolünün, sadece bireysel düzeydeki çalışanlar için değil, genel ekonomik büyüme ve toplumsal refah açısından da kritik olduğu vurgulanmaktadır.

4.2 Firmaların Cinsiyet Eşitliğini Sağlamadaki Rolü

Cinsiyet eşitliği, iş dünyasında hem sosyal bir sorumluluk hem de stratejik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Araştırmalar, cinsiyet eşitliğinin sadece toplumsal fayda sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda firmaların yenilikçilik kapasitesini, iş performansını ve itibarını artırdığını göstermektedir (Hunt vd., 2018, s. 15). Bu kapsamda, firmaların iş gücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini azaltma ve daha dengeli bir temsil sağlama yönündeki rolü giderek daha kritik hale gelmektedir.

4.2.1 Değişimin temel aktörleri olarak firmalar

Özel sektör firmaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında anahtar aktörler arasında yer almaktadır. Literatür, kadınların yönetim kademelerinde daha fazla temsil edilmesinin yalnızca sosyal adalet açısından değil, aynı zamanda iş performansı ve rekabet avantajı açısından da kritik bir unsur olduğunu vurgulamaktadır (Ferrary ve Déo, 2022, s. 2803). Kadın liderlerin varlığı, firmaların kapsayıcı karar alma süreçlerine ve yenilikçilik kapasitesine katkıda bulunmaktadır. Örneğin, Norveç'teki cinsiyet eşitliği politikaları, kadınların yönetim kademelerine erişimini artırmış ve bu durum firmaların finansal performansı üzerinde olumlu etkiler yaratmıştır (Nazrul, 2024, s. 23). Ancak, toplumsal rol teorisi ve cam tavan sendromu, kadınların kariyer ilerlemelerini sınırlayan önemli yapısal ve kültürel engelleri gözler önüne sermektedir (Benson vd., 2024, s. 12).

Chatterjee ve Nag'ın (2023, s. 43) Hindistan'da gerçekleştirdiği araştırma, kadın yöneticilerin finansal performans üzerindeki etkilerini incelemiş ve kadınların etik yönetim ve risk yönetimindeki temkinli yaklaşımlarının firmanın sürdürülebilirliği açısından kritik olduğunu ortaya koymuştur. Yönetim kurullarındaki kadınların oranının artması, şirketlerin daha etik bir yönetim anlayışını benimsemelerine ve çalışan memnuniyetini artırmalarına olanak tanımaktadır (Tunyi vd., 2023, s. 219). Örneğin, Ferrary ve Déo'nun (2022) çalışması, kadın liderlerin varlığının şirketlerin stratejik karar alma süreçlerinde çeşitlilik ve yenilikçilik sağladığını belirtmiştir. Bununla birlikte,

yönetim seviyelerinin ötesinde, operasyonel düzeyde cinsiyet eşitliğini sağlamak da önemli bir stratejik hedef olarak değerlendirilmektedir. Orta düzey yönetim kademelerinde kadın çalışan oranının artması, firmaların uzun vadeli rekabet gücünü desteklemekte ve daha kapsayıcı bir iş kültürü oluşturmaktadır (Ferrary ve Déo, 2022, s. 7).

Firmaların cinsiyet eşitliğini desteklemek amacıyla geliştirdiği politikalar, işe alım ve terfi süreçlerinden ücretlendirme politikalarına kadar geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Ancak, kadınların terfi süreçlerinde karşılaştığı yapısal engeller ve önyargılar, bu politikaların etkinliğini sınırlayabilmektedir. Benson ve arkadaşlarının (2024, s. 43) çalışması, kadın çalışanların performanslarının genellikle yüksek değerlendirilmesine rağmen, terfi potansiyellerinin daha düşük değerlendirildiğini ortaya koymuştur. Bu durum, cinsiyet temelli önyargıların iş yerindeki fırsat eşitliğini engellediğini göstermektedir. Kadın yöneticilerin daha yüksek etik standartlara sahip olduğu ve firmanın itibarını artırdığı literatürde sıkça belirtilmektedir (Hunt vd., 2018, s. 21). Ayrıca, kadın liderlerin uzun vadeli stratejik karar alma süreçlerine katkısı, sadece iş performansını değil, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirliği de olumlu yönde etkilemektedir.

4.2.2 KSS ve cinsiyet eşitliği

Cinsiyet eşitliği, günümüz iş dünyasında KSS stratejilerinin temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Firmalar, ekonomik hedeflerini gerçekleştirmenin yanı sıra topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla KSS uygulamalarını benimsemektedir. Bu kapsamda cinsiyet eşitliğini destekleyen stratejiler, yalnızca sosyal adaleti teşvik etmekle kalmamakta, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirlik ve iş performansını artırıcı bir unsur olarak da öne çıkmaktadır (Grosser ve Moon, 2005, s. 328).

Çeşitli araştırmalar, kadınların yönetim kurullarında yer almasının KSS politikalarının etkinliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Yarram ve Adapa (2021) tarafından geliştirilen Kritik Kitle Teorisi'ne göre, yönetim kurullarında en az üç kadının bulunması, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasında belirleyici bir eşik oluşturmaktadır. Yönetimde tek bir kadının yer alması, cinsiyet eşitliği hedeflerinin gerçekleştirilmesi için yetersiz kalmakta; ancak belirli bir kadın temsiliyetine ulaşılması durumunda bu etkinlik önemli ölçüde artmaktadır. Türkiye bağlamında, lider pozisyonlarda bulunan kadınların

cinsiyet eşitliği projelerine yönelik katkıları dikkat çekicidir. Dönmez ve Çelikel (2023), kadın liderlerin KSS uygulamalarında öncü bir rol üstlenerek bu projelerin başarısını artırdığını vurgulamaktadır (Dönmez ve Çelikel, 2023, s. 88-89).

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik KSS uygulamaları, bölgesel ve kültürel bağlamın etkisiyle şekillenmektedir. Örneğin, tahsil ve meslek adını taşıyan iki farklı sosyal ortaklık projesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini farklı yaklaşımlarla ele almıştır. Tahsil, toplumsal eşitsizliği geniş sosyal yapılar ve kültürel bağlamlar içinde değerlendirirken, meslek daha dar bir odakla kadın girişimciliğini teşvik etmeye yönelmiştir. Bu iki yaklaşım, sosyal sorunların ele alınış biçiminin, ortaklıkların etki alanını ve sürdürülebilirliğini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir (Karakulak ve Lawrence, 2024, s. 466-468).

KSS uygulamalarının cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisinin ölçülmesi ve raporlanması, sürdürülebilirlik hedeflerinin başarısı için kritik bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir. Velasco-Balmaseda ve arkadaşlarının (2024) çalışması, Global Reporting Initiative (GRI) ve IRIS+ gibi uluslararası raporlama araçlarının, firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmasında etkili bir yöntem sunduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye’de bu tür standartları benimseyen firmaların sayısında artış gözlemlenmektedir (Velasco-Balmaseda vd., 2024, s. 1906).

Eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde temel bir araç olarak öne çıkmaktadır. Türkiye’de faaliyet gösteren birçok firma hem çalışanlarının hem de toplumun bilinç düzeyini artırmak amacıyla çeşitli projeler geliştirmektedir. Bu bağlamda, Borusan Lojistik tarafından çocuklara yönelik düzenlenen resim yarışması, cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmaya yönelik yaratıcı bir girişim olarak dikkat çekmektedir. Söz konusu projede, çocukların cinsiyet eşitliği kavramını nasıl algıladıklarını ifade ettikleri çizimler, kamyonlara giydirilerek kamuoyunun dikkatine sunulmuştur (Dönmez ve Çelikel, 2023, s. 89).

Kadınların liderlik pozisyonlarına erişiminin artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini gerçekleştirmek açısından kritik bir öneme sahiptir. Borusan Holding, bu alanda geliştirdiği “Borusan Eşittir” ve “Cinsiyet Gözlüğü” projeleriyle sadece farkındalık yaratmayı değil, aynı zamanda somut değişiklikler yapmayı hedeflemektedir. “Borusan Eşittir” platformu, işe alım süreçlerinden eğitim ve kariyer yönetimine kadar geniş bir yelpazede eşitlikçi politikalar uygulamaktadır. Örneğin, kadın çalışanların

yönetim kademelerinde daha fazla yer almasını sağlamak için liderlik gelişim programlarında %50 kadın oranını teşvik etmekte, işe alım ve terfi süreçlerinde her zaman en az bir kadın adayın değerlendirilmesini zorunlu hale getirmektedir (Borusan, 2023).

Buna ek olarak, 2020 yılında başlatılan “Cinsiyet Gözlüğü” projesi, kurumsal süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla politikaların, kararların ve uygulamaların eşitlik perspektifinden değerlendirilmesini hedeflemektedir. Bu program kapsamında, liderlere yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları gerçekleştirilmekte, kadın liderlerin önündeki görünmez bariyerleri kaldırmak için mentorluk ve sponsorluk gibi mekanizmalar hayata geçirilmektedir. Ayrıca, esnek çalışma modelleri, kreş yardımları ve ebeveynlik destekleriyle kadın çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olunmaktadır (Borusan, 2020). Bu projeler, Borusan’ın sadece kurum içi eşitlik kültürünü geliştirmekle kalmayıp, aynı zamanda daha eşit bir toplumsal düzen için ilham verici bir model sunma misyonunu da yansıtmaktadır.

Türkiye’de KSS uygulamaları aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, yalnızca iş dünyası için değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde de önemli faydalar sağlamaktadır. Ancak bu uygulamaların etkili olabilmesi için yerel bağlamın dikkate alınması ve raporlama mekanizmalarının şeffaf bir şekilde işletilmesi gerekmektedir. Sosyal ortaklık projeleri, kamu ve özel sektör iş birliğini güçlendirerek toplumsal sorunlara yönelik yenilikçi çözümler getirecektir. Ayrıca, kadın liderlerin desteklenmesi ve genç nesillere yönelik farkındalık projelerinin hayata geçirilmesi, cinsiyet eşitliği hedeflerinin gerçekleştirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır (Dönmez ve Çelikel, 2023, s. 91; Karakulak ve Lawrence, 2024, s. 470;).

4.3 Firma Düzeyinde Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Önlemler

Cinsiyet eşitliği, modern iş dünyasında yalnızca bir sosyal sorumluluk meselesi değil, aynı zamanda yenilikçiliği teşvik eden, çalışan bağlılığını artıran ve uzun vadeli kurumsal başarıya katkı sağlayan stratejik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Literatürde, cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların, firmaların iş gücü verimliliğini artırdığı ve toplumda olumlu bir algı yaratarak marka itibarını güçlendirdiği sıkça vurgulanmaktadır (Hunt vd., 2018, s. 15). Bu bağlamda, iş yerinde kadınların karşılaştığı ücret eşitsizliği, terfi süreçlerindeki dengesizlikler ve iş-yaşam dengesi ile ilgili zorlukların ele alınması, firmalar için hem etik bir gereklilik hem de stratejik bir avantaj sağlamaktadır.

Cinsiyet eşitliğini sağlamak için firmalar, ücret denetimleri ve şeffaflığı, terfi süreçlerinde eşit fırsatların oluşturulması, aile dostu politikaların benimsenmesi, bilinçsiz önyargıları azaltmayı hedefleyen stratejiler ve zorunlu çeşitlilik eğitimleri gibi çok yönlü yaklaşımlar geliştirmektedir. Bu politikalar, yalnızca kadın çalışanlar için değil, aynı zamanda organizasyon genelinde daha adil ve kapsayıcı bir iş kültürü yaratmak için uygulanmaktadır. Araştırmalar, bu tür politikaların iş gücündeki cinsiyet dengesini iyileştirdiğini ve firmaların uzun vadeli performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Eagly ve Carli, 2007, s. 33; Bohnet, 2016, s. 71).

Dünya genelinde birçok büyük firma, cinsiyet eşitliği sağlama hedefi doğrultusunda kapsamlı stratejiler geliştirmiştir. Örneğin, Unilever, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklarını ortadan kaldırmak amacıyla düzenli ücret denetimlerini bir şirket standardı haline getirmiştir. Bu uygulama, Unilever'in cinsiyet eşitliği politikası ve sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda şirket genelinde yaygınlaştırılmış ve Compass Strategy (Pusula Stratejisi) ile entegre edilmiştir. Compass Strategy, Unilever'in iş yapma şekline yön veren bir çerçeve olup, sürdürülebilir büyümeyi, eşitliği ve çevresel sürdürülebilirliği bir araya getiren stratejik bir yaklaşımdır. Şirket, ücret denetimlerinin yanı sıra cinsiyet eşitliği hedeflerini izlemek ve ölçmek için kapsamlı değerlendirme araçları geliştirmiştir (Unilever, 2023, p. 6). IKEA ise, liderlik pozisyonlarında cinsiyet dengesini sağlamak için çeşitli politikalar uygulamaktadır. Ingka Group bünyesinde geliştirilen "Equal UP!" programı, kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına erişimini desteklemeyi ve bu süreçte karşılaştıkları engelleri azaltmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, mentorluk, ters mentorluk ve çeşitlilik eğitimleri gibi girişimlerle kadın çalışanların kariyer gelişimini teşvik etmektedir. Bununla birlikte, yönetim kademelerinde cinsiyet dengesi sağlamak için nihai aday listelerinde eşit cinsiyet dağılımını zorunlu hale getiren IKEA, 2023 yılı itibarıyla yönetim pozisyonlarında %50 cinsiyet dengesi sağlamayı başarmıştır (Ingka Group, 2023, p. 25).

Türkiye bağlamında, Koç Holding ve Sabancı Holding gibi önde gelen firmalar, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla önemli projeler yürütmektedir. Koç Holding'in 2006 yılında başlattığı "Ülkem İçin" projesi, 2015-2017 dönemi teması olarak "Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum" yaklaşımını benimsemektedir. Bu kapsamda, çalışanlara, bayilere ve yöneticilere yönelik farkındalık seminerleri aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmayı hedeflemekte ve kadınların

ekonomik ve sosyal hayata katılımını destekleyen uygulamaları işyeri politikalarına entegre etmektedir. Proje, aynı zamanda yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini güçlendirmek amacıyla paydaşların kapasitelerini artırmaya yönelik eğitim programlarını içermektedir (Koç Holding, 2015, s. 7).

Sabancı Holding, Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme İlkeleri Bildirisi'ni imzalayan ilk Türk şirket olarak işyerinde cinsiyet eşitliğini sağlama konusundaki kararlılığını ortaya koymaktadır. Şirket, eşit işe eşit ücret politikaları, kadın liderlerin temsiliyeti ve esnek çalışma modelleri gibi uygulamalarla kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlendirilmesini destekleyen stratejiler geliştirmektedir. Bu yaklaşımlar, Sabancı Holding'in 2023 Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde yer alması ve Forbes'un "Dünyanın En Kadın Dostu Şirketleri" listesine giren ilk Türk şirket olmasıyla uluslararası düzeyde tanınırlık kazanmasına katkıda bulunmaktadır (Sabancı Holding, 2023, s. 1-2). Bu tür girişimler, Türkiye iş dünyasında cinsiyet eşitliği politikalarının yaygınlaştırılması ve farkındalığın artırılması açısından önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Bu bölümde, firma düzeyinde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önlemler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İlk olarak, düzenli ücret denetimlerinin cinsiyet temelli ücret farklarını azaltmadaki rolü tartışılacak, ardından ücret şeffaflığının etkileri incelenmiştir. Terfi ve liderlik süreçlerinde eşit fırsatların sağlanması, aile dostu politikaların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi ve işe alım süreçlerinde cinsiyet yanlılıklarını azaltmaya yönelik stratejiler bu bölümde ele alınan diğer önemli başlıklar arasında yer almaktadır. Son olarak, zorunlu çeşitlilik ve dahil etme eğitimlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisi değerlendirilmektedir.

4.3.1 Düzenli ücret denetimleri

Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında düzenli ücret denetimleri, firmaların ücretlendirme politikalarındaki eşitsizlikleri belirleyip düzeltici önlemler almasına olanak tanıyan önemli bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Ücret denetimleri, iş gücündeki demografik gruplar arasında ücret yapılarının sistematik bir şekilde incelenmesini mümkün kılarak, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik stratejik adımlar atılmasını teşvik etmektedir (Bennedsen vd., 2023, s. 23). Bu süreç, yalnızca eşitsizliklerin belirlenmesine yardımcı olmakla kalmayıp, aynı zamanda iş yerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik kültürünün güçlenmesini sağlamaktadır.

Düzenli ücret denetimleri, cinsiyet temelli ücret farklılıklarını tespit etmede etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. İzlanda, 25'ten fazla çalışanı olan şirketlerin kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödediklerini kanıtlama zorunluluğu getiren yasal düzenlemelerle, iş yerindeki cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik somut bir yaklaşım benimsemektedir (Pekmez, 2024, s. 2).

Ücret denetimleri, firmaların iç süreçlerinde şeffaflığı artırarak bilinçsiz önyargıların ve ayrımcı uygulamaların ortaya çıkarılmasını desteklemektedir. Bu bağlamda, düzenli yapılan denetimler, iş yerinde daha adil bir ücretlendirme politikası oluşturulmasını sağlamaktadır (Bohnet, 2016, s. 93). Aynı zamanda, bu denetimlerden elde edilen bulgular, terfi kriterlerinin gözden geçirilmesine ve karar alma süreçlerindeki eşitsizliklerin giderilmesine yönelik somut bir temel oluşturmaktadır.

Düzenli ücret denetimlerinin etkili bir şekilde uygulandığı ülkelerde, cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerinin azaltılması yönünde önemli ilerlemeler kaydedilmektedir. OECD'nin 2023 raporuna göre, ücret şeffaflığı ve denetim mekanizmaları, özellikle kadın çalışanların ücret seviyelerinin artırılmasında etkili araçlar olarak öne çıkmaktadır. Danimarka'da 2006 yılında yürürlüğe giren ücret denetimi yasası, işverenlerin ücret verilerini cinsiyete göre analiz etmesini zorunlu kılmakta ve bu düzenleme cinsiyetler arası ücret farklarının azaltılmasına yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu tür uygulamalar, iş yerindeki cinsiyet eşitliğini teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda ücret farklarını azaltma noktasında somut sonuçlar ortaya koymaktadır (OECD, 2023, s. 20-22). Almanya da ise firmaların ücret raporlamalarını zorunlu kılan şeffaflık yasaları, cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde önemli bir araç olarak kullanılmaktadır (Cullen, 2024, s. 102).

Düzenli ücret denetimlerinin uygulanmasında çeşitli zorluklar bulunmaktadır. Firmaların bu süreçte standart ve güvenilir bir metodoloji geliştirmesi, denetimlerin etkinliğini sağlamak açısından kritik bir gerekliliktir. Yanlış veya eksik metodolojiler, eşitsizliklerin temel nedenlerini belirleme ve bunlara yönelik çözümler geliştirme konusunda yetersizliklere yol açmaktadır (Institute for Women's Policy Research [IWPR], 2022, s. 8). Ayrıca, ücret denetimlerinin uygulanması sırasında yönetim direnç gösterebilmekte, bu da sürecin etkinliğini sınırlayabilmektedir (Grosser ve Moon, 2005, s. 328). Düzenli ücret denetimleri, firmaların cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini gidermesine katkıda bulunarak, çalışan bağlılığını ve güvenini artırma potansiyeline sahiptir. Bu durum, uzun

vadede daha yüksek çalışan memnuniyeti ve verimlilik ile sonuçlanabilir. Ayrıca, bu tür denetimlerin uygulanması, firmaların cinsiyet eşitliğine olan bağlılıklarını göstermekte ve kurumsal itibarlarını artırmaktadır (Blau ve Kahn, 2017, s. 800).

Düzenli ücret denetimleri, firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını destekleyen önemli bir araçtır. Etkin bir şekilde uygulandığında bu denetimler, yalnızca ücret eşitsizliklerini azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda organizasyonların genel performansını ve çalışanların iş yerindeki güvenini artırmaktadır. İzlanda, Danimarka ve Almanya gibi ülkelerin deneyimleri, düzenli ücret denetimlerinin cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında etkili bir yöntem olduğunu göstermektedir.

4.3.2 Ücret şeffaflığı

Ücret şeffaflığı, cinsiyet temelli ücret farklarının azaltılmasında stratejik bir araç olarak ön plana çıkmaktadır. OECD'nin 2023 raporunda, ücret şeffaflığının iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik ettiği ve çalışanların ücretlerin belirlenme süreçlerine erişimini sağlayarak daha adil bir çalışma ortamı oluşturduğu vurgulanmaktadır (OECD, 2023, s. 12-13). Bennedsen vd. (2019) çalışması, Danimarka'daki ücret şeffaflığı yasınının, kadın çalışanların ücretlerini artırırken erkek çalışanların ücret artış hızını yavaşlattığını ve bunun sonucunda cinsiyet ücret farkının %13 oranında azaldığını ortaya koymaktadır (Bennedsen vd., 2019, s. 3-4). Özellikle Almanya ve Danimarka gibi ülkelerde uygulanan şeffaflık yasaları, çalışanların ücret farklarını daha net bir şekilde görmesine olanak sağlamak ve firmaların bu farkları kapatma konusunda sorumluluk üstlenmesini teşvik etmektedir.

Ücret şeffaflığının önemli avantajlarından biri, iş yerindeki bilgi asimetrisini azaltarak cinsiyet eşitliğini desteklemesidir. Ücret belirleme süreçlerindeki karmaşıklık ve şeffaf olmayan uygulamalar, çalışanların maaşlarının nasıl belirlendiğine dair belirsizlik yaratmakta ve bu durum genellikle kadın çalışanları olumsuz etkilemektedir. Kadın çalışanlar, toplumsal normlar ve misilleme korkusu nedeniyle maaşlarını pazarlık etme konusunda erkek meslektaşlarına kıyasla daha çekimser davranabilmektedir (Babcock ve Laschever, 2003, s. 89). Şeffaf ücret politikaları ise çalışanlara adil ücret talep etme konusunda güven ve bilgi sağlayarak bu sorunu hafifletmektedir.

Bireysel çalışanları desteklemenin ötesinde, ücret şeffaflığı sistematik ayrımcılığı da azaltmaktadır. IWPR tarafından yayımlanan bir raporda, şeffaf ücret politikalarına sahip

firmalarda cinsiyet ücret farklarının daraldığı ifade edilmektedir. Bu durum, ücret verilerinin görünürlüğünün ayrımcı uygulamaların yerleşmesine engel olduğunu göstermektedir. İşverenler, ücret farklarını deneyim, eğitim ve performans gibi nesnel kriterlere dayandırmak zorunda kaldığında, aynı pozisyonda çalışan erkek ve kadınlar arasında farklı ücret uygulamalarını gerekçelendirmek daha zor hale gelmektedir (IWPR, 2022, s. 12).

Almanya’da yürürlüğe giren ücret şeffaflığı yasası, firmaların cinsiyet temelli ücret farklarını raporlamasını zorunlu kılmakta ve bu durum, ücret eşitsizliklerinin giderilmesinde önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir (Cullen, 2024, s. 17). Bununla birlikte, çalışanların bu tür bilgilere erişim hakkını etkin şekilde kullanması gereklidir. Ancak yapılan araştırmalar, birçok çalışanın bu hakkı etkin şekilde kullanmadığını ve bunun da şeffaflık politikalarının etkisini sınırladığını göstermektedir (OECD, 2023, s. 36).

OECD raporlarına göre, ücret şeffaflığı politikaları yalnızca cinsiyet eşitsizliklerini azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışan memnuniyetini artırmakta ve iş gücündeki güveni pekiştirmektedir (OECD, 2023, s. 45). Bunun yanında, şeffaflık politikalarının firmaların kurumsal itibarını güçlendirdiği ve daha kapsayıcı iş yerleri oluşturmalarına olanak tanıdığı belirtilmektedir (Bennedsen vd., 2023, s. 53).

Ücret şeffaflığının uygulanmasında bazı zorluklar da bulunmaktadır. Organizasyonlar, ücret bilgilerini açıklamanın çalışanlar arasında hoşnutsuzluğa yol açabileceğinden çekinmektedir. Özellikle, şirket içinde mevcut ücret tutarsızlıklarının ortaya çıkması durumunda bu endişe artmaktadır (Cullen ve Pakzad-Hurson, 2020. s. 14). Ancak, uzun vadede ücret şeffaflığı, iş yerinde güven ve adalet kültürünün oluşmasına katkı sağlamaktadır.

AB ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD), ücret şeffaflığını teşvik eden düzenlemelerle bu konuda liderlik yapmaktadır. AB’nin 2023 yılında kabul edilen Ücret Şeffaflığı Direktifi, üye ülkelerde cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini azaltmaya yönelik bağlayıcı düzenlemeler içermektedir. Direktif, özellikle 100’den fazla çalışanı olan firmaların ücret farklarını raporlamasını ve bu farkları gidermek için gerekli önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır. Direktif ayrıca, ücret eşitsizliklerinin tespit edilmesi için şirketlerin iç denetimler yapmasını teşvik ederken, bu süreçte şeffaflık sağlayarak çalışanların eşit işe eşit ücret almalarını hedeflemektedir (European Parliament, 2023, s. 21). Bu düzenleme,

cinsiyet eşitsizliklerini azaltmaya yönelik önemli bir adım olarak görülmekte ve Avrupa'daki iş gücünün daha eşitlikçi bir hale gelmesine katkı sağlamaktadır.

ABD'de ise, özellikle California eyaletinde uygulamaya konan ücret şeffaflığı yasaları, iş ilanlarında maaş aralıklarının belirtilmesini zorunlu kılmakta ve böylece ücret eşitsizliğini daha şeffaf hale getirmektedir. Bu düzenleme, işverenlerin daha adil ücret politikaları izlemelerini ve çalışanlar arasında ücret farklarının daha net bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Ayrıca, işverenlerin çalışanlar arasındaki ücret farklarını açıklamalarını gerektiren bu düzenleme, iş gücü piyasasında daha fazla şeffaflık ve hesap verebilirlik oluşturmuştur (California Legislative Information, 2022, s. 3). ABD'deki bu tür yasalar, ücret eşitsizliklerini azaltmak ve kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek amacıyla uygulanan önemli bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, ücret şeffaflığı, iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sürdürülebilir iş uygulamalarının geliştirilmesi açısından stratejik bir öneme sahiptir. Şeffaflık politikalarının etkili bir şekilde uygulanması, yalnızca çalışan memnuniyetini ve güvenini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işletmelerin rekabet avantajını güçlendirmekte ve daha adil, kapsayıcı bir iş gücü ortamı oluşturulmasını sağlamaktadır.

4.3.3 Terfi ve liderlikte eşit fırsatlar

Liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, modern organizasyonların öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet dengesi sağlanmış bir liderlik yapısı, yalnızca organizasyonların performansını artırmakla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda yenilikçiliği teşvik etmekte ve çalışan memnuniyetini önemli ölçüde iyileştirmektedir (Eagly ve Carli, 2007). Bununla birlikte, "cam tavan" olarak adlandırılan ve kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen görünmez bariyerler, birçok sektörde etkisini sürdürmeye devam etmektedir (Cotter vd., 2001).

Literatür, toplumsal cinsiyet dengeli liderliğin çeşitli olumlu etkilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Örneğin, toplumsal cinsiyet dengesi sağlanmış yönetim ekiplerine sahip firmaların, finansal performanslarının daha yüksek olduğu, çalışan memnuniyetini artırdığı ve daha güçlü kurumsal yönetim yapıları oluşturduğu belirtilmektedir (Hunt vd., 2018, s. 8-10). Ayrıca, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında bulunmasının, etik karar alma süreçlerini zenginleştirdiği ve uzun vadeli

sürdürülebilirlik açısından önemli faydalar sağladığı vurgulanmaktadır (Kochan vd., 2003).

Liderlikte toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca adalet veya sosyal sorumluluk çerçevesinde ele alınan bir konu olmaktan öte, stratejik bir iş hedefi olarak değerlendirilmelidir. Çeşitlilik içeren bir liderlik ekibi, kapsayıcı bir iş ortamı oluşturarak farklı geçmiş ve yeteneklere sahip çalışanları kuruma çekme ve elde tutma açısından kritik bir rol oynamaktadır (Ibarra vd., 2013). Araştırmalar, yaratıcı düşünme ve karmaşık sorunların çözümü gibi konularda, toplumsal cinsiyet çeşitliliği yüksek yönetim kurullarının daha başarılı olduğunu ortaya koymaktadır (Dezsö ve Ross, 2012).

Cam tavan,' kadınların belirli bir kariyer seviyesinin ötesine geçmesini engelleyen görünmez bariyerler olarak tanımlanmaktadır. Bu bariyerler, genellikle fark edilmeyen ayrımcılık, toplumsal stereotipler ve erkek egemen liderlik yapılarından kaynaklanan çeşitli faktörlerin birleşimiyle ortaya çıkmaktadır. Kadınlar, aynı niteliklere ve deneyime sahip olmalarına rağmen, erkek meslektaşlarına kıyasla daha az terfi almakta ve liderlik pozisyonlarına erişimde daha fazla engelle karşılaşmaktadır (Morrison ve von Glinow, 1990. s. 200).

Türkiye’de bu durum, toplumsal normlar ve işyeri uygulamalarından kaynaklanan etkilerle daha da derinleşmektedir. Yapılan araştırmalar, Türkiye’de kadınların liderlik pozisyonlarında erkeklere kıyasla daha az yetkin olarak algılandığını ve bu algının, kadınların terfi süreçlerinde ciddi bir engel teşkil ettiğini ortaya koymaktadır (Aycan, 2004, s. 462-463). Cam tavanın ortadan kaldırılması, farklı stratejilerin eş zamanlı ve etkili bir şekilde uygulanmasını gerektirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kapsayıcı kurumsal kültürlerin teşvik edilmesi, şeffaf ve adil terfi süreçlerinin geliştirilmesi, kadınlara yönelik özel liderlik programlarının hayata geçirilmesi bu sürecin temel adımlarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, mentorluk ve sponsorluk programları, kadın çalışanların etkili sosyal ağlara erişim sağlamalarına ve kariyerlerini ilerletmelerine yönelik önemli katkılar sunmaktadır (Ragins ve Kram, 2007). Özellikle mentorluk programları, deneyimli liderlerin kadın çalışanlara rehberlik etmesini sağlayarak, kadınların iş yerindeki karmaşık organizasyonel süreçlerde daha başarılı olmalarına olanak tanımaktadır. Bunun yanı sıra, performans odaklı terfi sistemleri, toplumsal cinsiyet önyargılarının azaltılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Net ve ölçülebilir kriterlere dayalı olarak tasarlanan terfi süreçleri, karar alma mekanizmalarını

liyakate dayandırmakta ve kadınlara eşit fırsatlar sunulmasını sağlamaktadır (Carter ve Silva, 2010). Bu tür sistemlerin, düzenli olarak gerçekleştirilen bilinçsiz önyargı farkındalığı eğitimleri ile desteklenmesi, liderlik pozisyonlarına seçilen kişilerin toplumsal cinsiyet önyargılarından bağımsız bir şekilde değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır. Politika müdahaleleri, cam tavanın aşılmasında kritik bir rol üstlenmektedir. Örneğin, Norveç ve İzlanda gibi ülkelerde uygulanan zorunlu toplumsal cinsiyet kotası politikaları, şirket yönetim kurullarında kadın temsilini artırmada etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir (Teigen, 2012).

Liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama noktasında kayda değer ilerlemeler kaydedilmiş olmakla birlikte, bazı zorluklar varlığını sürdürmektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri ve sürekli ulaşılabilir olma beklentisi gibi iş yeri kültürleri, ek bakım sorumluluklarına sahip kadınlar açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Bu bağlamda, esnek çalışma saatleri ve ebeveyn izni gibi iş-yaşam dengesi politikalarının uygulanması, kadınların kariyer hedeflerini aile yaşamıyla uyumlu hale getirebilmeleri açısından önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir (OECD, 2023, s. 13-15).

Bunun yanı sıra, kurumsal yapılar arasında değişime karşı gösterilen direnç, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların tam anlamıyla uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Bazı şirketler, çeşitlilik girişimlerini yalnızca yasal yükümlülükleri yerine getirme aracı olarak değerlendirerek bu uygulamaların yüzeysel kalmasına neden olmaktadır (Kalev vd., 2006). Bu bağlamda, sürdürülebilir bir değişim sağlanabilmesi için üst yönetimin toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bağlılığını açıkça göstermesi ve bu ilkeyi organizasyonun uzun vadeli stratejileriyle bütünleştirmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (Holvino vd., 2004).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini liderlik pozisyonlarına taşımaya yönelik çabalar, yalnızca yapısal değil, aynı zamanda kültürel değişiklikleri de gerektirmektedir. Cam tavanın kaldırılması ve kadınlara eşit liderlik fırsatlarının sunulması, şirketlerin yalnızca sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine değil, aynı zamanda uzun vadeli rekabet güçlerini artırmalarına katkı sağlamaktadır. Cinsiyet dengeli liderlik yapıları, inovasyonu teşvik etmekte, karar alma süreçlerini iyileştirmekte ve kurumsal performansı güçlendirmektedir. Dolayısıyla, modern iş dünyasında toplumsal cinsiyet dengesi, stratejik bir hedef olarak benimsenmelidir.

4.3.4 Aile dostu politikalar ve iş-yaşam dengesi

Aile dostu politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmalarına katkıda bulunma noktasında kilit bir öneme sahiptir. Özellikle kadın çalışanlar, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda, iş ve aile yaşamlarını dengelemekte orantısız bir şekilde zorluklarla karşılaşmaktadır (Gornick ve Meyers, 2003). Aile dostu uygulamalar, iş yerlerinde kadınların istihdam ve kariyer gelişimini desteklerken, erkeklerin de aile içi sorumluluklara katılımını teşvik ederek toplumsal cinsiyet rollerindeki dengesizliklerin azaltılmasına olanak tanımaktadır (Haas ve Hwang, 2018). Bu tür politikalar, çalışanların ailevi ve mesleki yükümlülüklerini uyumlu hale getirebilmelerini destekleyen esnek çalışma düzenlemeleri, ebeveyn izinleri ve çocuk bakım desteği gibi uygulamaları kapsamaktadır.

Esnek çalışma koşulları, çalışanların iş saatlerini ve çalışma yerlerini bireysel ihtiyaçlarına göre düzenlemelerine olanak tanıyan bir uygulama olarak tanımlanmaktadır. Bu düzenlemeler, geleneksel çalışma biçimlerinden farklılaşarak bireylerin iş ve aile sorumluluklarını daha etkili bir şekilde dengelemelerine imkan sunmaktadır (Kelly ve Moen, 2007). Özellikle kadın çalışanlar, ev içi bakım işleri, çocuk yetiştirme ve diğer ailevi yükümlülükler nedeniyle esnek çalışma saatlerine daha fazla gereksinim duymaktadır (OECD, 2023). Esnek çalışma modelleri arasında uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma ve sıkıştırılmış çalışma haftaları gibi düzenlemeler yer almaktadır (Clark, 2000).

Teknolojinin iş yaşamına entegrasyonu, Covid-19 pandemisi sürecinde uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasını hızlandırmış ve bu çalışma biçimi, iş-yaşam dengesi açısından önemli bir fırsat olarak görülmektedir. Eurofound (2024) tarafından yapılan araştırma, pandeminin uzaktan çalışmayı iş gücü piyasasında köklü bir dönüşüm aracı haline getirdiğini göstermektedir. Araştırma, özellikle kadın çalışanların uzaktan çalışma uygulamalarıyla iş gücüne katılımında artış sağlandığını ve bu durumun cinsiyet eşitliği bağlamında olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, esnek çalışma düzenlemelerinin ebeveynler ve bakım sorumluluğu taşıyan bireylerin iş-yaşam dengesini desteklemede etkili olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, uzaktan çalışma ve esnek çalışma zamanının çoğunlukla yüksek vasıflı çalışanlar için erişilebilir olduğu; düşük vasıflı çalışanlar açısından ise bu tür düzenlemelere erişimde ciddi sınırlılıkların devam ettiği rapor edilmektedir. Bu eşitsizlikler, iş gücü piyasasındaki

dengelesizliklerin sürmesine neden olmaktadır. Ayrıca, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasının, iş ve özel yaşam sınırlarının bulanıklaşması, iş yükünün yoğunlaşması ve 'talep üzerine çalışma' gibi uygulamaların artışı gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı tartışılmaktadır. Eurofound (2024), bu tür zorlukların üstesinden gelmek amacıyla daha kapsamlı ve kapsayıcı politikaların geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Esnek çalışma politikaları, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden yapılandırılmasında da önemli bir rol üstlenmektedir. Geleneksel olarak, erkeklerin aile sorumluluklarına daha az dahil olduğu sistemlerde, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi politikalar, erkeklerin aile içi sorumluluklara katılımını teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamaktadır (Haas ve Hwang, 2018). Bu tür düzenlemeler, kadınlar üzerindeki bakım yükünün hafifletilmesine yardımcı olmakta ve erkekler ile kadınlar arasında daha dengeli bir iş-yaşam paylaşımını desteklemektedir.

Ebeveyn izni uygulamaları ise, çalışanların çocuk doğumu sonrasında fiziksel ve psikolojik olarak toparlanmalarını sağlamak ve çocuk bakımına daha fazla zaman ayırmalarına imkan tanımak amacıyla sunulan kritik destek mekanizmaları arasında yer almaktadır. Bu izinler; doğum izni, babalık izni ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ebeveyn izni uygulamalarını kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, eşit ebeveyn izni politikaları özel bir öneme sahiptir. Bu politikaların yalnızca kadınlar için değil, erkekler için de teşvik edilmesi, erkeklerin çocuk bakımına daha aktif katılım göstermelerini desteklemekte ve bu durum iş-yaşam dengesi açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Haas ve Rostgaard, 2011).

İskandinav ülkeleri, özellikle eşit ebeveyn izni politikalarının uygulanmasında öncü bir konumda yer almaktadır. Örneğin, İsveç'te her iki ebeveyne de cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin ücretli izin hakkı tanınmakta ve bu sayede erkeklerin çocuk bakımına katılımı teşvik edilmektedir (Haas ve Hwang, 2018). Bu tür politikalar, yalnızca kadınların iş gücüne daha hızlı geri dönmelerine olanak tanımakla kalmayıp, aynı zamanda erkeklerin aile içi sorumluluklarını üstlenmelerini desteklemektedir. Araştırmalar, babaların çocuk bakımına aktif olarak katılım göstermesinin hem çocukların gelişimi hem de aile içi ilişkilerin güçlendirilmesi açısından olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (OECD, 2023).

Türkiye’de ebeveyn ve doğum izni uygulamalarının yaygınlaşmakta olduğu ve bu politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağladığı görülmektedir. Bununla birlikte, kültürel engellerin ve işverenler tarafından sağlanan sınırlı desteğin, bu uygulamaların etkili biçimde yaygınlaşmasını sınırlandırdığı anlaşılmaktadır. Özellikle erkek çalışanların babalık izni haklarından yeterince faydalanmaması, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesine katkı sağlayan bir etken olarak değerlendirilmektedir. Ebeveyn izninin, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde ele alınması gereken dönüştürücü bir sosyal politika olduğu ifade edilmektedir (Sumbas, 2018).

Çocuk bakım desteği, iş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve kadınların iş gücüne katılımının artırılmasında kritik bir faktördür. Güvenilir ve uygun maliyetli çocuk bakım hizmetlerine erişim, çalışanların kariyerlerini sürdürebilmeleri açısından önemli bir destek sağlamaktadır. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde çocuk bakım hizmetlerinin yaygın olarak sunulması, kadınların iş gücünde daha uzun süre yer almalarına ve liderlik pozisyonlarına geçişlerini kolaylaştırmaktadır (Gornick ve Meyers, 2003).

COVID-19 pandemisi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ortaya çıkan eşitsizlikler, Türkiye’de çocuk bakımına ilişkin mevcut kamu hizmetlerinin yetersizliğini ve özel sektör maliyetlerinin yüksekliğini yeniden gündeme getirmiştir. Gürkan (2022), kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve toplumsal cinsiyet rollerine dayalı yüklerin azaltılmasını sağlamak için devlet politikalarının önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çocuk bakım desteğinin kamu politikaları aracılığıyla teşvik edilmesi, kadınların iş gücüne erişimini kolaylaştırmanın yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesine yönelik bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Aile dostu politikalar, iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme potansiyeline sahip olsa da, uygulama sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Kurumsal direnç ve liderlik desteğinin yetersizliği, bu politikaların etkili bir şekilde uygulanmasını sınırlandıran başlıca unsurlar arasında yer almaktadır (Kelly ve Moen, 2007). Esnek çalışma düzenlemeleri ve ebeveyn izni gibi uygulamaların, bazı işverenler tarafından üretkenlik kaybı ya da iş yükü eşitsizliği ile ilişkilendirilmesi, bu politikaların benimsenmesini zorlaştırmaktadır (Bloom vd.2015).

Bu politikaların etkili bir şekilde uygulanması, yalnızca yasal düzenlemelere uyum göstermekle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda kültürel dönüşümün desteklenmesini ve liderlik desteğinin güçlendirilmesini gerektirmektedir (Haas ve Hwang, 2018). Üst

yönetimin desteği ve çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan bir kurumsal kültür, bu politikaların iş gücü üzerindeki olumlu etkilerini artırmada belirleyici bir rol üstlenmektedir.

Aile dostu politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin iş yaşamında sağlanması ve çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmaları açısından önemli bir işlev görmektedir. Esnek çalışma düzenlemeleri, ebeveyn izinleri ve çocuk bakım desteği gibi uygulamalar, kadın ve erkek çalışanların iş gücüne eşit şekilde katılımını desteklemekte ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine bağlı engellerin aşılmasına katkı sunmaktadır. Bu politikaların etkin bir şekilde uygulanması, iş yerlerinde daha kapsayıcı, üretken ve dengeli bir iş gücü yapısının oluşumuna temel oluşturmaktadır.

4.3.5 İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet yanlılığını azaltmak

İşe alım ve terfi süreçlerinde toplumsal cinsiyet yanlılığının giderilmesi, iş yerinde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik temel bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet yanlılığı, bireylerin cinsiyetlerine dayalı olarak maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalar ile kendini gösterebilmekte ve bu durum, kadın çalışanların özellikle üst düzey pozisyonlara erişim olanaklarını ciddi ölçüde kısıtlamaktadır (Heilman, 2012, s. 114). Söz konusu önyargılar, iş gücü verimliliği ve organizasyonel performans açısından kayda değer olumsuz etkiler yaratmaktadır (Moss-Racusin vd., 2012). Bu çerçevede, işe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet yanlılığının ortadan kaldırılmasına yönelik stratejik yaklaşımların tasarlanması ve uygulanması kaçınılmaz bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir.

İşe alım süreçlerindeki cinsiyet yanlılığının başlıca nedenlerinden biri bilinçsiz önyargılardır. Bilinçsiz önyargılar, bireylerin farkında olmadan toplumsal cinsiyet rollerine dayalı kararlar almasına yol açmakta ve bu durum işe alım süreçlerinde kadın adayların dezavantajlı bir konuma itilmesine neden olmaktadır (Rinne, 2018, s. 1). Bu bağlamda, anonim başvuru yöntemleri, işe alım süreçlerinde tarafsızlığın sağlanması amacıyla öne çıkan bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Anonim başvuru yöntemleri, adayların isim, cinsiyet, yaş ve benzeri kişisel bilgilerini gizleyerek işe alım kararlarının yalnızca adayların yetkinliklerine ve deneyimlerine dayalı olarak verilmesini sağlamaktadır (Behaghel vd., 2015, s. 3). Bu yaklaşım, özellikle teknik ve yönetim pozisyonlarında kadın adayların değerlendirilme olasılığını artırmaktadır. Ancak anonim

başvuru yöntemlerinin etkisinin bağlama göre farklılık gösterebileceği ve bazı durumlarda beklenmedik sonuçlar doğurabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Anonim başvuru yöntemleri, bazı sektörlerde işe alım sürecindeki adaletsizlikleri azaltmakla birlikte, yalnızca ilk aşamadaki ayrımcılığı ele almakta ve işe alım sürecinin diğer aşamalarında yanlılığın devam edebilme riskini barındırmaktadır (Rinne, 2018, s. 4). Dolayısıyla, bu tür uygulamaların işe alım süreçlerinde etkili bir çözüm sunabilmesi için daha kapsamlı politikalar ve destekleyici tedbirlerle entegre edilmesi gerekmektedir. Yapılandırılmış mülakatlar, işe alım süreçlerindeki subjektif değerlendirmelerin etkisini en aza indirmek için etkili bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu tür mülakatlar, her adaya aynı soruların yöneltilmesini ve belirli kriterlere dayalı olarak puanlamaların yapılmasını öngörmektedir. Araştırmalar, yapılandırılmış mülakatların işe alım süreçlerindeki önyargıları büyük ölçüde azalttığını ve adayların objektif bir şekilde değerlendirilmesini sağladığını ortaya koymaktadır (Deros ve Ryan, 2019, s. 116).

Bunun yanı sıra, işe alım komisyonlarının çeşitlendirilmesi de önyargıların giderilmesinde önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Farklı toplumsal ve profesyonel geçmişlere sahip komisyon üyelerinin dahil edilmesi, karar alma süreçlerinde farklı bakış açılarını entegre etmekte ve daha dengeli sonuçlar elde edilmesine katkı sağlamaktadır (Ely ve Thomas, 2001, s. 232). Çeşitli bir işe alım komisyonu, bilinçsiz önyargıların daha kolay fark edilmesine ve bu önyargılara dayalı kararların önlenmesine olanak tanımaktadır.

Performans değerlendirme sistemleri, terfi süreçlerindeki cinsiyet yanlılığının önemli bir kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Geleneksel performans değerlendirme yöntemleri, genellikle subjektif yargılara dayalı olmakta ve bu durum, kadın çalışanların üst düzey pozisyonlara yükselme olasılıklarını sınırlamaktadır (Heilman, 2012, s. 121). Bu bağlamda, Saygın ve Knight (2024) tarafından gerçekleştirilen bir deneysel çalışma, erkek değerlendiricilerin erkek isimli adaylara kadın isimli adaylara kıyasla sistematik olarak daha yüksek puan verdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma, toplumsal cinsiyet önyargılarının değerlendirme süreçlerini etkileyebileceğini ve bu yanlılıkların objektif kriterlere dayalı değerlendirme yöntemleriyle azaltılabileceğini göstermektedir.

360 derece geri bildirim sistemi, performans değerlendirme süreçlerinde adaleti artıran bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu sistem, bir çalışanın yalnızca yöneticileri tarafından değil, aynı zamanda meslektaşları, astları ve müşterileri tarafından da

değerlendirilmesini sağlamaktadır (Brutus vd., 1999, s. 680). Çok yönlü değerlendirme, performansın daha geniş bir perspektiften ele alınmasına olanak tanıyarak, cinsiyet yanlılığını önemli ölçüde azaltabilmektedir. Ancak, bu tür yöntemlerin etkinliği, değerlendirme süreçlerinde kullanılan kriterlerin objektif ve şeffaf olmasına bağlıdır.

Bilinçsiz önyargıların azaltılması için verilen eğitim programları, yöneticilerin karar alma süreçlerinde daha bilinçli ve tarafsız yaklaşımlar benimsemelerine olanak tanımaktadır. Bu tür eğitimlerin, performans değerlendirme süreçlerindeki yanlılıkları önemli ölçüde azalttığı ve karar alma süreçlerini daha adil hale getirdiği gösterilmiştir (Devine vd., 2012, s. 1269). Ayrıca, organizasyonların yönetim desteği sağlaması ve düzenli gözden geçirme mekanizmaları oluşturması, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden uygulamaların başarıyla uygulanabilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Kalev vd., 2006, s. 603).

İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet yanlılığının azaltılması, sadece toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla değil, aynı zamanda organizasyonel başarı ve iş gücü verimliliğini artırma bağlamında da önemli bir gerekliliktir. Tarafsız işe alım süreçleri, yapılandırılmış mülakatlar, performans değerlendirme sistemlerinde şeffaflık ve bilinçsiz önyargıların farkına varılmasını sağlayan eğitim programları, bu hedefe ulaşmada etkili araçlar olarak öne çıkmaktadır. Organizasyonların bu tür stratejileri benimsemesi, yalnızca iş yerindeki toplumsal cinsiyet dengesini değil, aynı zamanda genel kurumsal performansı da olumlu yönde etkilemektedir.

4.3.6 Zorunlu çeşitlilik ve dahil etme eğitimleri

Zorunlu çeşitlilik ve dahil etme eğitimleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı iş ortamlarının oluşturulmasında önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Bu eğitimlerin amacı, çalışanların bilinçsiz önyargılarının farkına varmalarını sağlamak, bu önyargıların organizasyonel süreçlere olan etkilerini ortadan kaldırmak ve kapsayıcı davranışları desteklemektir (Holvino vd., 2004, s. 245). Ancak eğitimlerin organizasyonel dönüşüm yaratabilmesi, yalnızca bireysel farkındalığı artırmakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda organizasyonel yapı ve liderlik yaklaşımlarında bütüncül değişiklikler gerektirmektedir (Onyeador vd., 2021, s. 21).

Bohnet (2016, s. 123), bilinçsiz önyargıların, özellikle işe alım, terfi ve ücretlendirme gibi kritik karar alma süreçlerinde adaletsizliklerin ortaya çıkmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Bu tür önyargılara yönelik eğitimler, bireylerin farkındalığını artırmayı ve

organizasyonel süreçlerde tarafsızlığı güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte, Devine ve Ash (2022, s. 408), çeşitlilik eğitimlerinin yalnızca farkındalık yaratmakla sınırlı kalmaması, aynı zamanda katılımcıların becerilerini geliştirecek somut müdahalelerle desteklenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Eğitimlerin uzun vadeli ve tekrarlanan bir yapıda olması, organizasyonel davranışlara kalıcı etkiler yaratma açısından kritik öneme sahiptir.

Eğitimlerin etkili olabilmesi, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda organizasyonel düzeyde dönüşüm sağlayacak müdahalelerle desteklenmesini gerektirmektedir. Dobbin ve Kalev (2016, s. 50), zorunlu eğitimlerin bazı durumlarda çalışanlar arasında dirençle karşılanabileceğini ve bu durumun eğitimlerin etkisini sınırlayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, eğitimlerin organizasyonel bağlama uygun şekilde tasarlanması ve katılımcılara eğitimlerin faydalarının açıkça iletilmesi önem taşımaktadır (Hussain vd., 2020. s. 215).

Ely ve Thomas (2001, s. 229), organizasyonel kültürün, çeşitliliğin yalnızca sayısal artışlarla değil, kapsayıcı politikalar ve süreçlerle desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. Buna ek olarak, Martins (2020. s. 1192), liderlerin çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik eden bir vizyon benimsemelerinin, organizasyonel performans üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Liderlerin bu süreçte aktif rol alması, çalışanların eğitimlere yönelik olumlu tutum geliştirmelerini ve organizasyonel süreçlerde adalet algısının artmasını sağlamaktadır (Kalev vd., 2006, s. 598).

Kapsayıcı bir kültür oluşturmak, yalnızca bireysel farkındalığı artırmakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda organizasyonel politikaların yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir. Roberson (2006, s. 213), kapsayıcılığın, tüm çalışanların eşit fırsatlara sahip olduğu ve kendilerini değerli hissettikleri bir ortam yaratmayı amaçladığını belirtmektedir. Bu bağlamda, kapsayıcı politikalar, çalışan bağlılığını ve organizasyonel verimliliği artıran temel unsurlar olarak görülmektedir (Yadav ve Lenka, 2020. s. 902).

Hussain vd. (2020. s. 210), özellikle süper-çeşitli topluluklarda, kültürel farklılıkların sabit bir anlayış yerine bireyselleştirilmiş yaklaşımlarla ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bu tür yaklaşımlar, yalnızca çalışanların değil, aynı zamanda organizasyonel hizmet kullanıcılarının ihtiyaçlarına daha etkili şekilde yanıt verilmesini sağlamaktadır. Zorunlu çeşitlilik ve dahil etme eğitimlerinin etkinliğini artırmak için düzenli aralıklarla uygulanması ve sonuçlarının sürekli izlenmesi gerekmektedir (Devine ve Ash, 2022, s.

409). Onyedör vd. (2021, s. 24), eğitimlerin tek başına yeterli olmadığını, organizasyonel yapılar ve süreçlerle desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İzleme ve değerlendirme mekanizmaları, eğitimlerin uzun vadeli etkilerinin ölçülmesine ve eksikliklerin giderilmesine olanak tanımaktadır. Hoang vd. (2022, s. 540), liderlerin kapsayıcı davranışlar sergileyerek çalışanların organizasyonel adalet algısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu tür yaklaşımlar, çalışanların iş tatmini ve bağlılığını artırırken, organizasyonel süreçlerin daha verimli ve adil bir şekilde işlemesine katkıda bulunmaktadır.

Zorunlu çeşitlilik ve dahil etme eğitimleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve organizasyonel performansı artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Ancak bu eğitimlerin başarıya ulaşması, bireysel farkındalık yaratmanın ötesine geçerek, liderlik desteği, yapısal müdahaleler ve düzenli izleme mekanizmalarıyla birleştirilmesini gerektirmektedir. Bu şekilde tasarlanan programlar, yalnızca çalışanlar arasında eşitliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda organizasyonel inovasyon ve verimlilik açısından da stratejik bir avantaj sağlamaktadır.

4.4 Firmaların Cinsiyet Eşitsizliğini Azaltmadaki Karşılaştığı Zorluklar

Firmaların cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik çabaları, yalnızca bireysel ve kurumsal düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel bağlamda karşılaşılan zorluklarla sınırlandırılmaktadır. Bu engeller, kadınların iş gücüne katılımını, kariyer ilerlemesini ve fırsat eşitliğini desteklemek amacıyla uygulanan politikaların etkinliğini azaltmakta ve sürdürülebilir çözümler üretme süreçlerini karmaşıktırmaktadır. Türkiye bağlamında bu zorluklar; kültürel direnç, veri eksikliği, sosyo-kültürel normlar, farkındalık yetersizlikleri ve mali kaynak kısıtlamaları gibi çok boyutlu faktörlerden kaynaklanmaktadır. Aşağıda, bu faktörlerin her biri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

4.4.1 Kültürel direnç

Kültürel direnç, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının iş yerlerinde uygulanabilirliğini sınırlandıran önemli bir engel olarak değerlendirilmektedir. Bu direnç, yerleşik toplumsal cinsiyet normları ve rollerine ilişkin algılardan kaynaklanmakta ve çoğunlukla değişim çabalarına karşı bir savunma mekanizması olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle geleneksel ve ataerkil toplum yapılarında, kadınların iş gücüne katılımı ve liderlik pozisyonlarına erişimi, bu normlar tarafından sınırlandırılmaktadır (Aycan, 2004, s. 462-

463). Türkiye gibi ülkelerde, kadınların ev içi sorumluluklara öncelik vermesi gerektiği algısı, iş gücüne katılımlarını ve kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir.

Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel anlayışların, kadınların yalnızca aile sorumluluklarına odaklanması gerektiği fikrini pekiştirdiği ve bunun iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı zorlaştırdığı görülmektedir. Bu tür algılar, kadınların ekonomik hayata katılımını “ailevi sorumlulukların ihmal edilmesi” olarak değerlendiren kültürel bir direnç yaratmaktadır. Bu nedenle, kadınlar sıklıkla iş-yaşam dengesi sağlama baskısı ile karşı karşıya kalmakta ve bu durum kariyer gelişimlerini sınırlandırmaktadır. Sumbas (2018, s. 174), bu tür kültürel dirençlerin, kadınların ekonomik hayata eşit katılımını sağlamaya yönelik politikaların uygulanabilirliğini ve etkinliğini kısıtladığını belirtmektedir.

Benschop ve Verloo (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların organizasyonel rutinlerdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini hedef aldığı, direncin daha güçlü hale geldiği ifade edilmektedir. Örneğin, kadınların liderlik pozisyonlarına atanması ya da geleneksel olarak erkeklere özgü alanlarda rol alması, çoğu zaman örgüt içi dirence neden olmaktadır. Türkiye’de bu tür bir direnç, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini engelleyen “cam tavan” etkisinin güçlenmesi ile sonuçlanmaktadır (Ferrary ve Déo, 2022). Bu durum, erkeklerin karar alma süreçlerinde daha baskın hale gelmesine yol açarken, kadınların potansiyel liderlik becerilerinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır.

Türkiye bağlamında, toplumsal cinsiyet normları, kadınların ekonomik hayata katılımını sınırlandıran önemli bir faktör olmaya devam etmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde, kadınların iş gücüne katılımı tarım sektöründe veya kayıt dışı alanlarda yoğunlaşmakta ve bu durum ekonomik bağımsızlıklarını kazanmayı zorlaştırmaktadır (ILO, 2019). Şehirlerde ise, kadınların üst düzey pozisyonlara erişimindeki kültürel engeller daha kurumsal düzeyde direnç olarak kendini göstermektedir.

Kültürel direnç yalnızca bireysel kadınların kariyer ilerlemesini sınırlamakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonların genel performansını ve verimliliğini de etkiler. Çalışmalar, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik eden politikaların organizasyonel inovasyonu artırdığını göstermektedir (Hoang vd., 2022). Ancak, bu tür politikaların yerleşik kültürel normlarla uyumsuz olması durumunda, organizasyonel değişim çabaları sıklıkla başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik girişimler, bu

bağlamda yalnızca bireysel farkındalık artırma programları ile sınırlı kalmamalı; aynı zamanda bu girişimleri destekleyecek yapısal değişimlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye bağlamında kültürel direnci aşmak için, yalnızca organizasyonel değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde de çözümler geliştirilmesi gerekmektedir. İlk olarak, toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürmeyi hedefleyen farkındalık kampanyaları, bu konuda önemli bir rol oynayabilir. Toplum genelinde, kadınların iş gücüne katılımının önemi ve ekonomik katkıları hakkında bilgi veren eğitim programları ve medya kampanyaları, yerleşik algıların değişmesine katkı sağlamaktadır (Bohnet, 2016).

İkinci olarak, organizasyonların liderlik yapılarında çeşitliliği teşvik eden politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Kadınların liderlik pozisyonlarına atanmasını destekleyen kota uygulamaları, bu bağlamda etkili bir araç olarak değerlendirilebilir (Ely ve Thomas, 2001). Ayrıca, kadınlara yönelik mentorluk programları, onların kariyer gelişimlerini desteklemek ve liderlik becerilerini geliştirmek için önemli bir platform sunmaktadır (Ragins ve Kram, 2007).

Son olarak, hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını desteklemek için daha aktif bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Özellikle iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirilmesi ve kadınların bakım yükümlülüklerini azaltacak altyapıların oluşturulması, bu bağlamda kritik öneme sahiptir. Türkiye’de kadınların çocuk bakım sorumluluklarını paylaşmalarını destekleyen kreş hizmetlerinin artırılması ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, bu konuda atılabilecek somut adımlar arasında yer almaktadır (ILO, 2019).

Kültürel direnç, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çabaların karşılaştığı en büyük engellerden biridir. Bu direnç, yalnızca kadınların bireysel kariyer hedeflerini değil, aynı zamanda organizasyonel performansı ve ekonomik büyümeyi de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, kültürel direnci aşmak için kapsamlı ve çok boyutlu stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürmeyi hedefleyen farkındalık kampanyaları, kadın liderliğini destekleyen politikalar ve hükümet destekli sosyal programlar, bu tür stratejilerin temel unsurları olarak öne çıkmaktadır. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik anlamlı bir ilerleme sağlamak için, bu stratejilerin yalnızca bireysel ve kurumsal düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde de uygulanması gerekmektedir.

4.4.2 Veri ve farkındalık eksikliği

Cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelede karşılaşılan temel sorunlardan biri, veri eksikliğidir. Firmalar, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını etkili bir şekilde tasarlamak ve uygulamak için gerekli verileri toplamakta ve analiz etmekte zorluk yaşamaktadır. Ücret eşitsizliği, terfi oranları ve liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet dağılımı gibi göstergelerin düzenli olarak takip edilmemesi, bu alandaki çabaların başarısını sınırlamaktadır (Bishu ve Alkadry, 2017).

Veri eksikliği özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'ler) daha belirgin bir sorun haline gelmektedir. ILO (2019) raporu, bu tür işletmelerin, gerekli analizleri yapacak kapasiteye ve insan kaynağına sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Verilerin eksikliği, yalnızca mevcut eşitsizliklerin boyutunun tam olarak anlaşılamamasına neden olmakla kalmamakta, aynı zamanda bu eşitsizlikleri gidermek için gerekli politikaların geliştirilmesini de engellemektedir.

Farkındalık eksikliği ise veri eksikliğini daha da derinleştiren bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bohnet (2016), çalışanlar ve yöneticiler arasındaki farkındalık eksikliğinin, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının gerekliliğine ilişkin direnç yaratabileceğini belirtmektedir. Özellikle geleneksel normların hâkim olduğu organizasyonel yapılarda, cinsiyet eşitliği girişimlerinin önemi yeterince anlaşılmamakta ve bu girişimler genellikle gereksiz ya da yalnızca yasal bir zorunluluk olarak algılanmaktadır.

4.4.3 Sosyo-kültürel normlar

Sosyo-kültürel normlar, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasında karşılaşılan en önemli engellerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu normlar, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yerleşik algılardan kaynaklanmakta ve kadınların ekonomik hayata katılımını sınırlamaktadır. Türkiye gibi geleneksel toplumsal yapıya sahip ülkelerde, kadınların ev içi sorumluluklarına öncelik verilmesi gerektiği algısı hâkimdir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını, kariyer ilerlemelerini ve liderlik pozisyonlarına erişimlerini önemli ölçüde kısıtlamaktadır.

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı, OECD ve AB ülkelerine kıyasla oldukça düşüktür. TÜİK (2022) verilerine göre, kadınların iş gücüne katılım oranı %36'un altında olup, bu oran kırsal bölgelerde daha da düşmektedir. Bu düşük oran, toplumsal cinsiyet normlarının kadınların ekonomik hayata katılımını sınırlayan etkisinin doğrudan bir

göstergesidir. Özellikle kırsal kesimlerde kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı, çoğunlukla tarımsal işler ve kayıt dışı sektörle sınırlı kalmaktadır. Kentsel alanlarda ise, kadınların iş gücüne katılımı, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir (ILO, 2019).

Türkiye’de kadınlara atfedilen toplumsal roller, genellikle annelik ve ev içi sorumluluklarla ilişkilendirilmektedir. Bu roller, kadınların kariyer hedeflerini bir ikilem haline getirmekte ve iş gücüne katılımlarını engellemektedir. Sosyo-kültürel normlar, kadınların ekonomik faaliyetlerini aile sorumluluklarına bir tehdit olarak algılamakta ve bu durum kadınların kariyer gelişimlerini sınırlamaktadır. Özellikle çocuk bakımı gibi ev içi yükümlülüklerin kadınlar tarafından üstlenilmesinin beklendiği bir sosyal yapı, kadınların tam zamanlı istihdama yönelmelerini zorlaştırmaktadır (Sumbas, 2018, s. 173-174).

Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar arasında bile, annelikle ilişkili toplumsal beklentiler kariyer ilerlemesini sınırlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, annelik izni ve esnek çalışma politikaları gibi destekleyici uygulamalar, kadınların iş gücünde daha uzun süre aktif kalmalarını sağlayabilir (ILO, 2022). Ancak bu tür politikaların yetersizliği, kadınların kariyer hedeflerini sürdürmesini zorlaştırmaktadır. Türkiye’de sosyo-kültürel normlar, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimini de olumsuz yönde etkilemektedir. Cam tavan metaforu, kadınların liderlik pozisyonlarına erişimindeki görünmez engelleri ifade etmekte ve bu durum, liderlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Ferrary ve Déo (2022), Türkiye’deki cam tavan etkisinin, özellikle erkek egemen sektörlerde daha belirgin olduğunu ve kadın liderlerin otoritesinin sorgulanmasına yol açtığını vurgulamaktadır. Bu durum, kadınların liderlik becerilerinin yeterince tanınmamasına ve örgütsel yapıların daha kapsayıcı hale gelmesinin önlenmesine neden olmaktadır.

Sosyo-kültürel normların kadınların ekonomik hayata katılımı üzerindeki sınırlayıcı etkileri, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda ulusal düzeyde de ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Ancak mevcut sosyo-kültürel normlar, bu potansiyelin gerçekleşmesini engellemekte ve ekonomik kalkınmayı sınırlamaktadır. Özellikle kayıt dışı sektörlerde çalışan kadınların ekonomik katkıları yeterince değerlendirilmemekte ve bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama çabalarını daha da zorlaştırmaktadır (ILO, 2019).

Sosyo-kültürel normların dönüştürülmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir öneme sahiptir. İlk olarak, farkındalık artırıcı kampanyalar, toplumsal cinsiyet normlarını sorgulamak ve dönüştürmek için etkili bir araç olabilir. Bohnet (2016), bu tür kampanyaların, kadınların ekonomik hayata katılımını teşvik etmek ve toplumsal algıları değiştirmek için gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle medya kampanyaları, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları değiştirmek için önemli bir platform sunmaktadır.

İkinci olarak, kadınların bakım sorumluluklarını azaltacak sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Türkiye’de kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınların iş gücüne katılımını artırmada etkili bir yöntem olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2022). Ayrıca, esnek çalışma modelleri ve ücretli ebeveyn izinleri gibi politikaların yaygınlaştırılması, kadınların iş yaşamında daha uzun süre aktif kalmasını sağlayabilir. Son olarak, liderlik pozisyonlarında kadınların temsilini artırmak için kota uygulamaları gibi yapısal müdahaleler hayata geçirilmelidir. Ely ve Thomas (2001), liderlik pozisyonlarında çeşitliliğin artırılmasının yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğini değil, aynı zamanda organizasyonel performansı da iyileştirdiğini belirtmektedir. Bu tür politikalar, kadınların kariyer gelişimlerini desteklemek ve liderlik rollerine erişimlerini kolaylaştırmak için etkili bir yol sunmaktadır.

Sosyo-kültürel normlar, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasında temel bir engel teşkil etmektedir. Bu normların kadınların ekonomik hayata katılımını sınırlaması, yalnızca bireysel kariyer hedeflerini değil, aynı zamanda ulusal düzeyde ekonomik büyümeyi de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet normlarının dönüştürülmesine yönelik kapsamlı stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal farkındalık kampanyaları, sosyal politikaların güçlendirilmesi ve liderlik pozisyonlarında çeşitliliğin teşvik edilmesi, bu süreçte kritik bir rol oynayabilir. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik anlamlı bir ilerleme sağlamak için, bu stratejilerin yalnızca bireysel düzeyde değil, yapısal düzeyde de uygulanması gerekmektedir.

4.4.4 Mali kaynak kısıtlamaları

Cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasında karşılaşılan önemli engellerden biri, mali kaynakların yetersizliğidir. Özellikle KOBİ’ler, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını hayata geçirmek için gereken mali ve insan kaynağına sahip olamamaktadır. ILO Türkiye

Ofisi, bu tür politikaların uygulanmasının KOBİ'ler için hem rekabet avantajı hem de verimlilik artışı sağlayabileceğini belirtmekte, ancak bu süreçte yeterli kurumsal destek ve kaynak bulunmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir (ILO, 2023). Öte yandan, büyük ölçekli firmalar ekonomik dalgalanmalar ve maliyet azaltma stratejileri nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını önceliklendirmekte zorlanmaktadır.

Eğitim programları, veri analizi süreçleri ve stratejik planlama gibi uygulamalar, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının başarıyla uygulanması için gerekli olan maliyetli adımlardır. Bu tür maliyetler, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde daha da ağırlaşmakta ve firmaların bu politikaları uygulama kapasitesini sınırlamaktadır. Firmaların cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik çabaları, yapısal ve kültürel düzeyde çok boyutlu zorluklarla karşılaşmaktadır. Türkiye bağlamında bu zorluklar, kadınların iş gücüne katılımını ve liderlik pozisyonlarına erişimini sınırlamakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini zayıflatmaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek için firmaların, yalnızca bireysel farkındalığı artırmaya yönelik girişimlerle yetinmeyip, aynı zamanda yapısal ve kurumsal reformlar gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör arasındaki iş birliği, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının sürdürülebilirliğini artırma potansiyeline sahiptir. Veri toplama, farkındalık yaratma ve kaynak sağlama gibi alanlarda sağlanacak destekler, cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelede önemli bir ilerleme sağlayabilir. Literatür, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yalnızca kadınların ekonomik hayata katılımını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal dayanışmayı ve organizasyonel verimliliği güçlendirdiğini göstermektedir.

4.5 Firma Düzeyindeki Çabaları Desteklemek İçin Politika Önerileri

Firmaların cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik çabaları, yalnızca iç politika ve stratejilerle sınırlı kalmamalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılabilmesi için, devlet desteği, sektörler arası iş birlikleri ve hukuki düzenlemelerle desteklenen kapsamlı politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bölümde, firmaların cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabalarını destekleyecek temel politika önerileri tartışılmaktadır. Devlet desteği ve düzenlemeler, sektör standartları ve iş birlikleri ile hukuki ve etik sorumluluklar başlıkları altında, firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği alanında sürdürülebilir çözümler geliştirebilmelerini kolaylaştıracak stratejiler sunulmaktadır.

4.5.1 Devlet desteği ve düzenlemeler

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması devlet rolü, firmaların iç politika ve uygulamalarını desteklemesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Devlet tarafından sunulan yasal çerçeveler ve teşvik mekanizmaları, firmaların daha adil ve kapsayıcı uygulamalar benimsemesini sağlamaktadır. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin etkin şekilde uygulanması, vergi teşviklerinin sağlanması ve kamu ihalelerinde toplumsal cinsiyet kriterlerinin zorunlu hale getirilmesi, firmaların cinsiyet eşitsizliğini azaltma çabalarını güçlendirmektedir.

Türkiye'de eşit işe eşit ücret ilkesi yasal bir zorunluluk olarak kabul edilmesine rağmen, bu yasanın uygulanmasında gözlemlenen tutarsızlıklar ve denetim eksiklikleri, firmaların bu alanda yeterli adımları atmamasına neden olmaktadır (Toksöz ve Memiş, 2018, s. 75). Eşit  cret yasalarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için daha güçlü denetim mekanizmalarının oluşturulması ve uyumsuzluk durumlarında yaptırımların artırılması gerekmektedir. Devletin daha sıkı denetimler gerçekleştirmesi ve etkili ceza politikaları uygulaması, firmaların adil ücret politikalarını benimsemelerini sağlamaktadır.

 zlanda  rneği, cinsiyet eşitliği konusunda etkili bir model sunmaktadır.  zlanda'da, 25'ten fazla çalışanı olan firmalar için kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit ücret sağlandığını kanıtlama zorunluluğu getiren bir eşit ücret sertifikası sistemi uygulanmaktadır. Bu sistem, firmaların düzenli olarak denetlenmesini ve sertifikalandırılmasını sağlayarak cinsiyet temelli ücret farklarını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Türkiye'de benzer bir modelin uygulanması, ücret şeffaflığını artırmakta ve firmaların cinsiyet eşitliği konusunda daha somut ve sistematik adımlar atmalarını sağlamaktadır.

Firmaların cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamaya koymaları, özellikle k  k  ve orta ölçekli işletmeler için maddi bir yük oluşturmaktadır. Bu bağlamda, devletin cinsiyet eşitliği alanında adımlar atan firmalara yönelik vergi teşvikleri sağlaması, firmaların bu süreçte karşılaştıkları maliyetleri dengelemesini sağlamaktadır. Özellikle kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini artırmayı hedefleyen eğitim programları ve aile dostu politikalar uygulayan firmalara yönelik vergi indirimleri, bu tür politikaların benimsenmesini hızlandırmaktadır (ILO, 2019).

Türkiye bağlamında, İŞKUR gibi kurumlar, firmaların eğitim ve istihdam süreçlerini desteklemektedir. Bu tür programların cinsiyet eşitliği odaklı eğitimlere yönelik teşviklerle genişletilmesi, firmaların kadın çalışanlarını geliştirmeye yönelik daha fazla yatırım yapmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, kadın çalışan sayısını artıran ve cinsiyet dengesini gözeten firmalara yönelik özel vergi teşvikleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin iş gücü içerisinde daha yaygın bir şekilde benimsenmesini sağlamaktadır.

Devletin cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla kullanabileceği bir diğer önemli araç, kamu ihaleleri süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği kriterlerini dahil etmektir. Kamu ihalelerinde firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını dikkate alan bir değerlendirme sürecine tabi tutulması, şirketlerin bu alandaki uygulamalarını güçlendirmektedir. Birleşik Krallık'ta, kamu ihalelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği kriterleri uygulanarak, kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer aldığı firmalara öncelik tanındığı belirtilmektedir.

Türkiye'de, bu tür bir yaklaşım, devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden firmalara kamu ihalelerinde avantaj sağlamasıyla mümkün hale gelmektedir. Bu uygulama, firmaların yalnızca finansal performans ve teknik yeterlilik değil, aynı zamanda toplumsal sorumluluk politikaları bağlamında da değerlendirilmesini sağlamaktadır. Özellikle büyük ölçekli kamu projelerine katılmak isteyen firmaların, cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar benimsemesi gerekliliği, uzun vadede Türkiye genelinde iş yerlerinde cinsiyet dengesinin artmasına katkı sunmaktadır.

Devletin cinsiyet eşitsizliğini azaltma konusundaki rolü, firmaların bu alandaki çabalarını desteklemek açısından kritik bir öneme sahiptir. Eşit ücret yasalarının etkin uygulanması, vergi teşviklerinin sağlanması ve kamu ihalelerinde cinsiyet eşitliği kriterlerinin benimsenmesi, firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını güçlendiren başlıca politikalar arasında yer almaktadır. Bu öneriler, Türkiye'de cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir iş ortamı oluşturmak için etkili stratejiler sunmaktadır.

4.5.2 Sektör standartları ve iş birliği

Toplumsal cinsiyet eşitliğini iş yerlerinde sağlama çabalarının, yalnızca bireysel firmalar düzeyinde değil, aynı zamanda sektör genelinde iş birliği ve standartlar aracılığıyla desteklenmesi, daha sürdürülebilir ve etkili sonuçlar doğurmaktadır. Firmaların bu alandaki bireysel çabaları, sektörel düzeyde oluşturulan cinsiyet eşitliği standartları ve

paydaşlarla geliştirilen iş birlikleri ile daha kapsamlı ve sistematik bir dönüşüm yaratmaktadır. Türkiye bağlamında, sektörel cinsiyet eşitliği standartlarının oluşturulması ve bu alanda iş birliklerinin artırılması, firmaların cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıran stratejik bir yaklaşım sunmaktadır.

Sektörler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı ve uygulamalarındaki farklılıklar, bu hedefe ulaşmada önemli bir zorluk olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle kadın çalışanların az temsil edildiği sektörlerde, cinsiyet eşitliğine yönelik sektörel standartların belirlenmesi kritik bir öneme sahiptir (Bishu ve Alkadry, 2017). Örneğin, inşaat, madencilik ve üretim gibi geleneksel olarak erkek egemen sektörlerde, kadın istihdamını artırmayı hedefleyen standartların oluşturulması, firmaların bu yöndeki çabalarını destekleyecek bir çerçeve sağlamaktadır.

Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) ve Türkiye Oodalar ve Borsalar Birliği gibi Türkiye'nin önde gelen iş dünyası örgütleri, sektörel cinsiyet eşitliği standartlarının geliştirilmesinde öncü bir rol üstlenmektedir. TÜSİAD'ın "Yönetimde Kadın Temsilinin Artırılması" girişimi, Türkiye'deki özel sektörün cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabalarına önemli bir katkı sağlamaktadır (TÜSİAD, 2024, s. 1). Bu girişimin, farklı sektörlerle yönelik cinsiyet eşitliği standartlarının geliştirilmesi amacıyla genişletilmesi, firmalara rehberlik eden somut kriterler ortaya koymaktadır. Bu standartlar, işe alım, ücretlendirme, terfi ve liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesini sağlamayı hedefleyen uygulamaları kapsamaktadır. Kadınların düşük temsil oranına sahip olduğu inşaat ve üretim gibi sektörlerde, TÜSİAD ve TOBB gibi örgütlerin liderliğinde geliştirilen cinsiyet eşitliği standartları, firmaların toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirme çabalarını desteklemektedir. Bu sektörler için geliştirilen standartlar, kadınların iş gücüne katılımını artıran politikaların benimsenmesini zorunlu kılmaktadır (TÜSİAD, 2018, s. 9).

Firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki girişimlerini güçlendiren önemli stratejilerden biri, özel sektör ile sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliğidir. Sivil toplum kuruluşları, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uzmanlıkları sayesinde, firmalara cinsiyet eşitliği eğitimleri, denetimler ve politika geliştirme süreçlerinde rehberlik sağlamaktadır (Cornelius ve Skinner, 2008). Türkiye'nin önde gelen iş dünyası kuruluşları, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli adımlar atmaktadır. Bu bağlamda, Koç Holding ve İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği gibi

kuruluşlar, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda kadın istihdamını artırmayı ve iş hayatında fırsat eşitliğini sağlamayı amaçlayan projeler yürütmektedir.

Koç Holding, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki küresel taahhütlerini pekiştirmek amacıyla UN Women tarafından kurulan Nesiller Boyu Eşitlik Forumu'nun liderleri arasında yer almıştır. Holding, teknoloji ve inovasyon alanındaki bilgi birikimini kullanarak, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik projelere öncülük etmektedir. Koç Holding'in bu alandaki çalışmaları, kadınların dijital teknolojilere erişimini sağlama, siber şiddetle mücadele etme ve kadın liderliğini teşvik etme gibi çeşitli başlıkları içermektedir (Koç Holding, 2021, s. 2). Özellikle HeForShe hareketi kapsamında yürütülen faaliyetler, kadınların iş dünyasında daha güçlü bir şekilde yer almasını sağlamak amacıyla tasarlanmıştır.

SKD Türkiye ise “İşin Geleceği ve Kadın İstihdamı” projesi kapsamında, iş dünyasında kadınların istihdam edilmesini artırmaya yönelik bir yol haritası oluşturmuştur. Raporda, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için şirketlerin işe alım ve terfi süreçlerinde bilinçsiz önyargıları ortadan kaldıracak politikalar benimsemesi gerektiği vurgulanmaktadır. Kadınların STEM alanlarında daha fazla yer almalarını sağlamak için yetkinlik geliştirme programlarına odaklanılması gerektiği ifade edilmektedir (SKD Türkiye, 2023, s. 12). Dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki etkileri de ele alınarak, kadınların yetkinliklerini geliştirmesi ve işin geleceğine hazırlanmaları için şirketlere çeşitli aksiyon önerileri sunulmuştur. Bu tür girişimler, Türkiye'deki iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığı artırmakla kalmayıp, kadınların iş hayatına daha aktif katılımını teşvik eden somut adımların atılmasını da sağlamaktadır.

Sivil toplum kuruluşları ile yapılan iş birlikleri, firmaların yalnızca iç politikalarını geliştirmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda toplumsal farkındalığı artırarak cinsiyet eşitliğinin daha geniş bir ölçekte desteklenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu iş birlikleri, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yapılan araştırmalara ve eğitim programlarına sağladıkları destekle, firmaların bu alandaki bilgi ve becerilerini güçlendirmektedir (Healy vd., 2010). Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratılması ve firmaların ilerlemelerinin değerlendirilmesi açısından sektörler arası veri paylaşımı büyük bir önem taşımaktadır. Firmalar arasında ücret farklılıkları, liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet dağılımı ve kadın çalışanların terfi oranları gibi cinsiyet eşitliği

verilerinin paylaşılması, bu konuların şeffaf bir şekilde izlenmesine olanak tanımaktadır (Rudman ve Glick, 2021). Bu tür veriler, firmaların kendi performanslarını sektördeki diğer firmalarla karşılaştırmalarını ve iyileştirme alanlarını belirlemelerini sağlamaktadır.

Ücret şeffaflığı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında küresel ölçekte dikkat çeken girişimlerden biri olan Fair Pay Innovation Lab (FPI), firmalar arasında öğrenme süreçlerini destekleyen ve en iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasını teşvik eden önemli bir platform olarak öne çıkmaktadır. FPI tarafından geliştirilen Universal Fair Pay Check sertifikasyonu, firmaların ücret yapılarındaki eşitsizlikleri sistematik bir şekilde analiz etmelerine ve kapatmalarına olanak tanıyan bir süreç sunmaktadır. Bu süreç, yalnızca cinsiyet temelli ücret farklılıklarını değil, aynı zamanda yaş, etnik köken ve diğer demografik değişkenlere dayalı ücret eşitsizliklerini de kapsamaktadır (FPI, 2022, p. 5). Bu çerçevede FPI, işletmelere Oaxaca-Blinder regresyon analizi gibi bilimsel yöntemler kullanarak ücret farklılıklarını detaylı şekilde analiz etme imkanı sunmaktadır. Böylece firmalar, mevcut eşitsizlikleri belirleyip gidererek, çalışanlar arasında adil bir ücretlendirme politikası benimsemektedir (FPI, 2022, p. 8). Ayrıca, Universal Fair Pay Check süreci, işletmelerin Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu politikalar benimsemesini teşvik etmekte ve firmaların ESG (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) raporlama gerekliliklerine uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Özellikle GRI ve Dünya Ekonomik Forumu gibi uluslararası platformlarla entegre edilerek, ücret eşitliği konusunda küresel standartların benimsenmesini sağlamaktadır (FPI, 2022, p. 10). Türkiye'de Universal Fair Pay Check sertifikasına sahip herhangi bir firmaya dair doğrudan bir bilgi bulunmamaktadır. Ancak, bu sertifikasyon sürecinin dünya genelinde tüm firmalara açıktır, dolayısıyla Türkiye'deki firmaların da küresel ölçekte ücret eşitliği politikalarını benimsemeleri açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu tür girişimler, Türkiye'deki iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığı artırmakla kalmayıp, kadınların iş hayatına daha aktif katılımını teşvik eden somut adımların atılmasını da sağlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sektörel düzeyde ele alınması, firmaların cinsiyet eşitsizliğini azaltma çabalarını destekleyen önemli bir adımdır. Sektörel cinsiyet eşitliği standartlarının oluşturulması, firmalara rehberlik sağlayan bir çerçeve sunarken, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile iş birlikleri firmaların bilgi ve kaynaklarını zenginleştirmektedir. Bunun yanı sıra, sektörler arası veri paylaşımı, toplumsal cinsiyet

eşitliği konusunda firmalar arasında şeffaflık ve iş birliğini artırarak cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Türkiye’de bu tür iş birliklerinin güçlendirilmesi, cinsiyet eşitliği konusunda daha sürdürülebilir ve sistematik bir dönüşümün sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

4.5.3 Hukuki ve etik sorumluluk

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, hukuki ve etik sorumlulukların bir bütün olarak ele alınmasını gerektiren çok boyutlu bir süreçtir. Hukuki düzenlemeler, eşitlik ilkesini güvence altına almayı hedeflese de tek başına yetersiz kalabilmektedir. Grosser ve Moon’un (2005) çalışmasında da belirtildiği üzere, hukuki uyum, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında yalnızca bir başlangıç noktasıdır. Eşitlik hedeflerinin kurumsal düzeyde etkin bir şekilde benimsenmesi ve uygulanabilmesi için, firmaların etik sorumluluk çerçevesinde proaktif politikalar geliştirmesi kritik öneme sahiptir. Etik sorumluluk, organizasyonel sistemlerin ve politikaların, sadece yasal düzenlemelere uyum sağlamayı değil, aynı zamanda toplumsal içermeyi ve adaleti teşvik edecek şekilde yeniden yapılandırılmasını kapsamaktadır. Bu nedenle, firmaların hem hukuki hem de etik sorumluluklarını bütünleşik bir perspektifle ele alması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir şekilde desteklenmesi açısından stratejik bir gereklilik olarak görülmektedir.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden yasalar ve eşit işe eşit ücret ilkesi gibi toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uyulması gereken yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak bu düzenlemelerin yeterli olmadığı ve firmaların daha kapsamlı, gönüllü uygulamaları benimsemesi gerekmektedir. Yasal düzenlemeler, cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için önemli bir temel oluşturmaktadır; ancak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalıcı ve etkili bir dönüşümle sağlanabilmesi için firmaların bu hedefi stratejik ve etik yaklaşımlarının merkezine yerleştirmesi gerekmektedir.

Firmaların, liderlik kademelerinde gönüllü olarak cinsiyet kotaları uygulaması, kadınların üst yönetim pozisyonlarına erişimini artırmak için etkili bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, Norveç’te kamuya açık şirketlerin yönetim kurullarında kadın temsilini zorunlu kılan %40’lık bir kota sistemi uygulanmaktadır (Seierstad, 2016). Türkiye’de bu tür bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte, firmaların gönüllü olarak cinsiyet kotaları benimsemesi, liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanmasına katkı sunabilir. Bu tür uygulamaların, firmaların cinsiyet eşitliği

konusundaki taahhütlerini daha görünür hale getireceği ve iş gücünde kapsayıcılığı teşvik edeceği öngörülmektedir.

Firmaların cinsiyet eşitliği konusundaki çabalarını güçlendirmek için, cinsiyet nötr ebeveyn izin politikaları ve ücret şeffaflığı denetimleri gibi gönüllü uygulamaların benimsenmesi önem arz etmektedir. Cinsiyet nötr ebeveyn izinleri, kadınların yanı sıra erkeklerin de ebeveynlik sorumluluklarını üstlenmelerine olanak tanıyarak hem iş-yaşam dengesini iyileştirmekte hem de toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürme açısından etkili bir araç sunmaktadır (Haas ve Rostgaard, 2011). Ücret şeffaflığı denetimleri ise, firmaların cinsiyet temelli ücret farklarını tespit ederek gidermelerine ve böylece adil bir ücretlendirme sistemi oluşturmalarına katkı sağlamaktadır (Bohnet, 2016).

Firmaların cinsiyet eşitliği konusundaki politikalarının yalnızca yasal zorunluluklara dayalı bir görev olarak değil, aynı zamanda KSS anlayışı çerçevesinde ele alınması gerektiği savunulmaktadır. Cinsiyet eşitliğini şirket değerlerine entegre eden firmaların, toplumda daha olumlu bir algı yarattığı ve tüketiciler ile potansiyel çalışanlar nezdinde daha güçlü bir itibar kazandığı gözlemlenmektedir (Cornelius ve Skinner, 2008). Bu yaklaşım, çalışan bağlılığı ve müşteri sadakati gibi iş sonuçları üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır.

Türkiye’de bazı firmaların cinsiyet eşitliği politikalarını KSS projeleri kapsamında ele aldığı gözlemlenmektedir. Bu durum, firmaların toplumsal cinsiyet eşitliğini yasal gerekliliklerin ötesinde, etik bir sorumluluk ve iş stratejilerinin bir parçası olarak ele aldığını göstermektedir. Unilever Türkiye, Sürdürülebilir Yaşam Planı çerçevesinde kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden ve tedarik zincirinde kadın girişimcileri destekleyen programlar tasarlamaktadır. Şirketin “Tedarik Köyü” girişimi, kadın girişimcilerin ekonomik faaliyetlere daha etkin şekilde dahil olmasına yönelik bir model sunmaktadır (Unilever, 2021 s.12). Bu tür girişimlerin, kadınların ekonomik hayatta temsilini artırmakta ve yerel ekonomik gelişmeye katkıda bulunmaktadır.

Firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda küresel standartlarla uyumlu politikalar benimsemesi hem uluslararası rekabet gücünü artırmakta hem de iş yerinde daha kapsayıcı ve adil bir ortam yaratılmasını sağlamaktadır. Uluslararası cinsiyet eşitliği sertifikasyonları, firmaların bu konudaki taahhütlerini şeffaf bir şekilde ortaya koymaları için önemli araçlar sunmaktadır. Türkiye’deki firmaların, bu tür sertifikasyonları benimseyerek toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarını küresel standartlarla uyumlu

hale getirmesi gerekmektedir. Örneğin, EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) Sertifikası, şirketlerin cinsiyet dengesi, ücret eşitliği ve kapsayıcı iş yeri kültürü konusundaki performanslarını ölçmek için bir metodoloji sunmaktadır. Bu çerçevede, şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarını izleyebildiği ve bu uygulamaları geliştirme yönünde adımlar atabildiği belirtilmektedir (EDGE Certification, 2021 s.4).

Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlendirilmesi İlkeleri, firmalara toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik hayatta güçlenmesi konusunda rehberlik eden bir yapı sunmaktadır. İlkeler, kadınların kariyer gelişimi, liderlik pozisyonlarına erişimi ve iş yerinde eşit muamele görmesi gibi alanlarda firmaların politika geliştirmesine katkı sağlamaktadır (UN Women, 2021 s.18).

Firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yalnızca yasal zorunluluklara uyum sağlamakla yetinmeyip, etik sorumluluk çerçevesinde gönüllü politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Liderlik kademelerinde cinsiyet kotalarının uygulanması, cinsiyet nötr ebeveyn izinleri ve ücret şeffaflığı gibi uygulamalar, firmaların toplumsal cinsiyet eşitliğini iş stratejilerinin ayrılmaz bir parçası haline getirmesini sağlayabilir. Ayrıca, KSS çerçevesinde cinsiyet eşitliği politikalarını benimseyen firmaların, daha güçlü bir marka itibarına sahip olduğu ve iş yerinde kapsayıcılığı artırdığı görülmektedir. Türkiye'deki firmaların, uluslararası cinsiyet eşitliği sertifikasyonlarını benimseyerek küresel standartlarla uyumlu hale gelmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda liderlik rolü üstlenmesi gerekmektedir.

4.6 Sonuç

Bu bölümde, firmaların cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik stratejik önlemleri ile devlet, sektör iş birlikleri ve hukuki ve etik sorumluluklar çerçevesinde alabilecekleri politikalar kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının, yalnızca iş yerlerinde değil, genel toplum düzeyinde ekonomik büyümeyi ve sosyal adaleti destekleyen çok boyutlu bir süreç olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, firmaların cinsiyet eşitliğini teşvik eden çabalarının, devletin düzenleyici müdahaleleri ve sektör çapında oluşturulacak iş birlikleriyle güçlendirilmesi gerekmektedir.

Firma düzeyinde cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik başlıca stratejik adımlar arasında ücret şeffaflığı ve düzenli ücret denetimleri, terfi süreçlerinde fırsat eşitliğinin sağlanması, aile dostu politikaların yaygınlaştırılması ve işe alım süreçlerinde

tarafsızlığın güvence altına alınması yer almaktadır. Bu önlemler, firmaların iş yerindeki cinsiyet eşitsizliklerini tespit ederek ortadan kaldırmalarına yardımcı olmakta ve daha kapsayıcı bir iş kültürü oluşturulmasına olanak tanımaktadır. Ayrıca, zorunlu çeşitlilik eğitimleri ile yönetim kademelerinde cinsiyet dengesi gibi stratejiler, bilinçli ve bilinçsiz önyargılarla mücadelede etkili araçlar sunmaktadır.

Cinsiyet eşitliği, firmaların yalnızca iç işleyişleri açısından değil, aynı zamanda genel performansları, yenilikçilik kapasiteleri ve toplumsal sorumlulukları bakımından da kritik bir öneme sahiptir. Firmaların cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda daha proaktif ve lider bir konumda olması gerekmektedir. Devletin düzenleyici çerçevesi ve sektörel iş birlikleri ile desteklenen firmalar, çalışanlar için adil ve eşit bir çalışma ortamı sunmanın yanı sıra marka itibarını güçlendirmekte ve uzun vadede rekabet avantajı elde etmektedir. Bu doğrultuda, firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını benimsemesi, bu politikaları kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde gönüllü olarak geliştirmesi ve toplumsal sorumluluk ilkesi ile uyumlu bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir.

Firma düzeyindeki cinsiyet eşitliği çabaları, yalnızca iş yerinde fırsat eşitliğini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda ekonomik büyümeyi ve sosyal adaleti destekleme potansiyeli taşımaktadır. Kadınların iş gücüne katılımının teşvik edilmesi, gelir adaletsizliklerinin azaltılmasına ve ekonominin daha kapsayıcı bir yapıya ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kadın istihdamının artması, üretkenliği ve hane gelirini artırarak ekonomik kalkınmaya doğrudan katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, firmaların cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik adımları, bireysel faydaların ötesinde toplumsal refahın artırılmasına ve ekonomik sürdürülebilirliğin sağlanmasına önemli katkılar sunmaktadır.

Sonuç olarak, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yalnızca iş gücünde değil, toplum genelinde kalıcı ve geniş kapsamlı bir dönüşüm yaratma potansiyeline sahiptir. Bu dönüşüm, devlet desteği, sektörel iş birlikleri ve etik sorumluluk anlayışı ile bir araya gelerek Türkiye'deki firmaların cinsiyet eşitsizliğini azaltma konusunda daha etkili adımlar atmasını ve uzun vadede daha kapsayıcı bir iş dünyası oluşturmasını mümkün kılacağı düşünülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini tarihsel bir perspektifle ele alarak, söz konusu eşitsizliğin çok boyutlu nedenlerini ortaya koymayı ve Avrupa ülkeleriyle karşılaştırmalı bir değerlendirme yapmayı amaçlamıştır. Tez kapsamında hem ilgili kuramsal yaklaşımlar hem de yasal, kurumsal ve yapısal çerçeveler analiz edilmiş; Türkiye’nin toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliği bakımından mevcut konumu çeşitli endeksler ve göstergeler aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini ampirik olarak incelemek amacıyla Genişletilmiş Mincer Kazanç Modeli ve Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan Genişletilmiş Mincer Kazanç Modeli, bireylerin eğitim düzeyi, iş deneyimi, medeni durumu, çocuk sayısı, sektör ve coğrafi bölge gibi sosyo-demografik ve mesleki değişkenleri kontrol ederek cinsiyetin ücret üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Regresyon analizleri sonucunda, kadın değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.01$). Modelin tahminlerine göre, eşdeğer niteliklere sahip kadınların erkeklere kıyasla aylık ortalama ücretlerinin yaklaşık %22.5 daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, ücret farkının yalnızca bireysel niteliklerle açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyindeki artış, kadınların kazançlarını olumlu etkilemekle birlikte, bu etkinin erkeklerdeki kazanç artışlarıyla aynı düzeyde gerçekleşmediği gözlemlenmiştir. Kadınların ortalama olarak daha düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşmaları ve çalışma yaşamında karşılaştıkları yapısal engeller, bu farkı derinleştirmektedir.

Çalışmanın en dikkat çekici bulgusu, Blinder-Oaxaca ayrıştırma analizinden elde edilmiştir. Buna göre, kadın ve erkekler arasındaki toplam logaritmik ücret farkı yaklaşık %30 olarak hesaplanmıştır. Bu farkın yalnızca %5’i bireylerin eğitim düzeyi, sektör, medeni durum gibi nesnel donanım farklılıklarıyla açıklanabilirken; %95’i “açıklanamayan bileşen” kapsamında yer almakta ve bu durum potansiyel cinsiyet temelli ayrımcılığa işaret etmektedir. Bu sonuç, aynı niteliklere sahip kadınların erkeklerle eşdeğer ücret elde edemediğini ve ücret eşitsizliğinin büyük oranda yapısal ya da normatif olmayan nedenlerle sürdüğünü göstermektedir.

Her iki model aynı veri seti üzerinde çalışmakla birlikte, yaklaşımları ve analiz ettikleri ücret farkının bileşenleri bakımından farklılık göstermektedir. Mincer kazanç modeli, cinsiyetin ücret üzerindeki etkisini kontrol değişkenleri aracılığıyla ölçmekte ve kadınların erkeklere kıyasla yaklaşık %22.5 daha düşük ücret aldığını göstermektedir. Buna karşılık, Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ücret farkını "açıklanabilir" (donanım etkisi) ve "açıklanamayan" (katsayı etkisi) bileşenlere ayırarak değerlendirmektedir. Bu yöntemle ulaşılan %30'luk toplam farkın yalnızca %5'inin gözlemlenebilir değişkenlerle açıklanabilmesi, ücret eşitsizliğinin büyük ölçüde kurumsal, yapısal ya da kültürel nedenlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iki yöntem arasındaki bu fark, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin yalnızca bireysel özelliklerle değil, aynı zamanda piyasadaki sistematik ayrımcı dinamiklerle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bulgular ayrıca, kadınların daha düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşmasının, ayrışmanın derinleşmesine neden olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları dahi bu eşitsizliği ortadan kaldırmamaktadır. Avrupa ülkeleriyle yapılan karşılaştırmalı analizlerde ise Türkiye'nin cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği bakımından ortalamanın üzerinde seyrettiği, özellikle İskandinav ülkeleriyle kıyaslandığında belirgin bir farkın bulunduğu görülmüştür.

Analiz sonuçları, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı ücret eşitsizliğinin yalnızca bireysel niteliklerden değil, aynı zamanda kurumsal uygulamalardan, toplumsal cinsiyet normlarından, yasal yetersizliklerden ve sektörel ayrışmadan kaynaklandığını göstermektedir. Mevcut mevzuatın eşit ücret ilkesini benimsiyor olmasına karşın, uygulamada bu ilkenin yeterince hayata geçirilemediği görülmektedir. Özellikle bakım yükümlülüklerinin kadına atfedilmesi, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, cinsiyete dayalı mesleki ayrışma ve kadınların üst düzey pozisyonlara erişimde karşılaştığı engeller, ücret eşitsizliğini pekiştiren temel faktörler arasında yer almaktadır.

Karşılaştırmalı analiz çerçevesinde incelenen Avrupa ülkeleri, özellikle İskandinav modelleri, eşitlik politikalarının uzun vadeli ve bütüncül bir yaklaşımla uygulandığında ücret farklarının azaltılabildiğini göstermektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin yalnızca normatif düzenlemelerle yetinmeyip, uygulamayı güçlendirecek kurumsal mekanizmalar geliştirmesi gerekmektedir.

Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini gidermek için öncelikle yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi

gerekmektedir. Mevcut mevzuatta yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesi, uygulamada yeterince hayata geçirilememekte; işverenlerin yükümlülükleri açık biçimde tanımlanmadığı sürece bu ilkenin etkili biçimde uygulanması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, ücret şeffaflığını artıracak yasal düzenlemeler hayata geçirilmeli ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik denetim mekanizmaları kurumsallaştırılmalıdır.

Bununla birlikte, toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama ve raporlama sistemlerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de kamu ve özel sektörde cinsiyete göre ayrıştırılmış ücret verilerinin sistematik olarak toplanmaması, sorunun görünür kılınmasını ve politika geliştirme süreçlerinin veriye dayalı biçimde yürütülmesini engellemektedir. Bu bağlamda, düzenli veri toplama ve raporlama yükümlülükleri tanımlanmalı; elde edilen bulguların şeffaf biçimde paylaşılması teşvik edilmelidir.

Kadınların işgücü piyasasına katılımını kısıtlayan en temel yapısal engellerden biri olan bakım yükümlülüklerinin kamusal sorumluluk haline getirilmesi de temel politika öncelikleri arasında yer almalıdır. Kreş ve yaşlı bakım hizmetlerinin kamusal olarak sağlanması, kadınların istihdama erişimini kolaylaştırmakta ve kariyer sürekliliğini desteklemektedir. Bu nedenle, sosyal bakım altyapısının güçlendirilmesi, yalnızca kadınların ekonomik bağımsızlığı açısından değil, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından da kritik bir rol oynamaktadır.

Ayrıca, kadınların özellikle erkek egemen sektörlerde istihdamını ve karar alma mekanizmalarındaki temsilini artırmak amacıyla pozitif ayrımcılık politikaları benimsenmelidir. Bu doğrultuda, işyerlerinde gönüllü ya da zorunlu kota uygulamaları, kadın girişimcilere yönelik teşvikler ve yönetici pozisyonlarına kadınların atanmasını destekleyici mekanizmalar geliştirilebilir. Söz konusu uygulamalar, yalnızca sayısal temsiliyetin değil, nitelikli katılımın da önünü açacaktır.

İşverenler ve çalışanlar nezdinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığın artırılması, bu politikaların başarıya ulaşmasında belirleyici bir faktördür. Eğitim programları, rehber materyaller ve kurumsal iç denetim süreçleri aracılığıyla ayrımcılık karşıtı bir işyeri kültürü inşa edilmeli; eşitlik ilkesi yalnızca hukuki değil, etik bir norm olarak da benimsetilmelidir. Türkiye’nin kendi sosyoekonomik gerçekliklerine uygun olarak Avrupa’daki başarılı uygulamaları adapte etmesi, bu sürecin daha etkili ve sürdürülebilir olmasını sağlayacaktır.

Tezin son bölümünde ele alınan firma düzeyi değerlendirmeler, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin yalnızca makro düzeydeki yasal ve toplumsal yapıların değil, aynı zamanda mikro düzeydeki kurumsal politikaların da etkisiyle şekillendiğine işaret etmektedir. Literatürde yer alan bulgular ve sektörel gözlemler, kadın çalışan oranı yüksek olan firmalarda daha kapsayıcı ücret politikalarının benimsendiğini; buna karşılık, erkek egemen sektörlerde faaliyet gösteren ya da geleneksel iş yapma biçimlerini sürdüren firmalarda eşitsizliklerin daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, kurumsal düzeyde geliştirilecek toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve şeffaf ücretlendirme uygulamaları, eşitsizliğin azaltılmasında tamamlayıcı bir rol üstlenebilir. Elde edilen gözlemler, firma düzeyindeki uygulamaların farklılaşmasının, toplumsal cinsiyet temelli ücret farkının oluşumunda önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini tarihsel ve karşılaştırmalı bir çerçevede ele alarak literatürde görece sınırlı incelenmiş bir alana katkı sunmayı amaçlamaktadır. Ücret farklılıklarının yalnızca ekonomik göstergelerle değil, toplumsal cinsiyet normları, kurumsal yapılar ve mevzuat bağlamında değerlendirilmesi, çalışmanın analitik kapsamını genişleten bir yaklaşımdır. Bununla birlikte, gelecekteki araştırmalarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin istihdamın diğer boyutlarıyla birlikte ele alınması, alandaki kavramsal bütünlüğün güçlendirilmesine katkıda bulunacaktır. Özellikle işe alım, terfi ve performans değerlendirme süreçlerinde cinsiyet temelli ayrışmaların sistematik olarak incelenmesi, ücret eşitsizliğinin kurumsal temellerine dair daha derinlikli bir anlayış geliştirilmesine zemin hazırlayabilir. Ayrıca, bu tezde nicel yöntemlere dayalı analizlere öncelik verilmiş olmakla birlikte, ileride yürütülecek niteliksel araştırmaların kadınların iş yaşamına ilişkin deneyimlerini ortaya koyarak mevcut bulguları tamamlayıcı bir işlev üstlenmesi beklenmektedir. Bu tür çalışmalar, sektörel ve sosyoekonomik farklılıkların ayrıntılı biçimde analiz edilmesine olanak tanıyabilir. Son olarak, karşılaştırmalı yaklaşımın farklı toplumsal ve ekonomik yapılara sahip ülke örneklerini de kapsayacak biçimde genişletilmesi, geliştirilecek politikaların yerel bağlama duyarlı ve kültürel çeşitliliği gözeten bir çerçevede tasarlanmasına katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441–464. <http://www.jstor.org/stable/27640904>
- Agarwal, B. (1997). “Bargaining” and gender relations: Within and beyond the household. *Feminist Economics*, 3(1), 1–51. <https://doi.org/10.1080/135457097338799>
- Alp, C. (2018). *Cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyüme üzerine etkisi: Türkiye örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Giresun Üniversitesi.
- Altuzarra, A., Gálvez-Gálvez, C. and González-Flores, A. (2021). Is gender inequality a barrier to economic growth? A panel data analysis of developing countries. *Sustainability*, 13(1), 367. <https://doi.org/10.3390/su13010367>
- Arabacı, Ö. ve Arabacı, R. Y. (2020). Cinsiyete dayalı ücret farkları: Bir kantil regresyon uygulaması. *Uludağ Journal of Economy and Society*, 39(2), 147-169.
- Arat, Y. (1994). Toward a democratic society: The women's movement in Turkey in the 1980s. *Women's Studies International Forum*, 17(2-3), 241-248. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(94\)90027-2](https://doi.org/10.1016/0277-5395(94)90027-2)
- Arnalds, Á. A., Eydal, G. B. and Gíslason, I. V. (2013). Equal rights to paid parental leave and caring fathers – The case of Iceland. *Icelandic Review of Politics & Administration*, 9(2), 323-344.
- Aslan, D. H. and Doğanay, D. (2019). Measuring gender equality: A comparative analysis of Sweden and Turkey. *International Journal of Politics and Security*, 1(2), 117-145.
- Asoy, E. (2022). *Cinsiyete dayalı ücret farkının etkenleri üzerine deneysel bir uygulama: Rekabet ve risk ortamında cinsiyete göre değişen tutumlar* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00180.x>
- Baba, E. (2019). *From gender equality to gender justice: A critical discourse analysis in terms of gender equality in Turkey* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Babcock, L. and Laschever, S. (2003). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt7rh37>
- Bakker, I. (1994). *The strategic silence: Gender and economic policy*. London: Zed Books.
- Bakker, I. (2007). Social Reproduction and the Constitution of a Gendered Political Economy. *New Political Economy*, 12(4), 541–556. <https://doi.org/10.1080/13563460701661561>
- Bakış, O. and Polat, S. (2013). *Wage inequality in Turkey: 2002-2010*. TÜSİAD. <http://giam.gsu.edu.tr/wp-content/uploads/2014/07/WP-13-09.pdf> (Erişim tarihi: 4 Haziran 2024).
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.

- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination* (2. baskı.). University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58.
- Bediakon, K. S. B., Croi, K. F., Koko, K. B. and Boua, A. A. D. (2022). Wage inequality between men and women in Côte D'Ivoire: An Oaxaca-Blinder decomposition method. *Theoretical Economics Letters*, 12(1), 52-75.
- Behaghel, L., Crépon, B. and Le Barbanchon, T. (2015). Unintended effects of anonymous résumés. *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(3), 1-27. <http://www.jstor.org/stable/24739045>
- Benería, L. (2003). *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered*. New York: Routledge.
- Benería, L., & Sen, G. (1981). Accumulation, reproduction, and women's role in economic development: Boserup revisited. *Signs*, 7(2), 279–298. <https://www.jstor.org/stable/3173878>
- Bennedsen, M., Larsen, B. and Wei, J. (2023). Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys*. <https://doi.org/10.1111/joes.12545>
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M. and Wolfenzon, D. (2019). Do firms respond to gender pay gap transparency? *NBER Working Paper*, No. 25435. <http://www.nber.org/papers/w25435>
- Benschop, Y. and Verloo, M. (2006). Sisypheus' sisters: Can gender mainstreaming escape the genderedness of organizations? *Journal of Gender Studies*, 15(1), 19–33. <https://doi.org/10.1080/09589230500486884>
- Benson, A., Li, D. and Shue, K. (2024). "Potential" and the gender promotions gap. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4747175> (Erişim tarihi: 17 Ekim 2024).
- Bergmann, B. R. (1986). *The Economic Emergence of Women*. New York: Basic Books.
- Bertrand, M., Goldin, C. and Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-255.
- Bhattacharya, T. (Ed.). (2017). *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression*. Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1vz494j>
- Bishu, S. G. and Alkadry, M. G. (2017). A systematic review of the gender pay gap and factors that predict it. *Administration & Society*, 49(1), 65-104. <https://doi.org/10.1177/0095399716636928>
- Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144.

- Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blaug, M. (1997). *Economic theory in retrospect* (5. baskı). Cambridge University Press.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. and Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://www.jstor.org/stable/26372598>
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Belknap Press.
- Boratav, K., Yeldan, A. E. and Köse, A. H. (2001). *Turkey: Globalization, distribution and social policy, 1980-1998*. <https://repository.bilkent.edu.tr/bitstreams/4d224806-d3a3-496e-b907-15357fbab781/download> (Erişim tarihi: 4 Haziran 2024).
- Borjas, G. J. (2016). *Labor economics* (7. baskı). McGraw-Hill International Edition
- Borusan. (2020). *Cinsiyet gözlüğü kullanma kılavuzu*. <https://www.borusan.com/Uploads/cinsiyetgozlugu.pdf> (Erişim tarihi: 17 Ekim 2024).
- Borusan. (2023). *Borusan eşittir: Eşitliğe adanmış 10 yıl*. <https://www.borusan.com/Uploads/borusan-esittir-tr.pdf> (Erişim tarihi: 17 Ekim 2024).
- Boushey, H. (2016). *Finding time: The economics of work-life conflict*. Harvard University Press.
- Bowles, H. R., Babcock, L. and McGinn, K. L. (2005). Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 951–965. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.951>
- Bozali, N. ve Uğur, M. S. (2022). Türkiye’de cinsiyetler arası kazanç eşitsizliğinin ölçülmesi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 229–251.
- Brutus, S., London, M. and Martineau, J. (1999). The impact of 360-degree feedback on planning for career development. *Journal of Management Development*, 18(8), 676–693. <https://doi.org/10.1108/02621719910293774> (Erişim tarihi: 10 Aralık 2024).
- Budig, M. J. (2018). *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay*. Third Way.
- Budig, M. J., Misra, J. and Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(2), 163–193.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>

- Burke, R. J., Cooper, C. L., & Field, J. (Eds.). (2012). *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*. Routledge.
- Caglayan-Akay, E. and Komuryakan, F. (2023). Gender wage gap among couples and the role of parenthood across the wage distribution in Turkey. *Journal of Family and Economic Issues*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10834-023-09944-4>
- Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF). (2025). *La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)*. <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare> (Erişim tarihi: 25 Nisan 2025)
- Calcagno, P. T. and Montgomery, M. M. (2021). The gender wage gap: An analysis of US congressional staff members. *Public Choice*, 188(1), 183–201.
- California Legislative Information. (2022). *Senate Bill No. 1162, Chapter 559: Employers – Pay scale disclosures*. California Legislative Information.
- Cameron, C. M. and Miller, D. L. (2015). A practitioner's guide to cluster-robust inference. *The Journal of Human Resources*, 50(2), 317–372.
- Carter, N. M. and Silva, C. (2010). *Pipeline's broken promise*. Catalyst.
- Ceci, S. J. and Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(8), 3157–3162.
- CFDT. (2025). *L'égalité femmes-hommes*. <https://www.cfdt.fr/mes-droits/fiches-droits/legalite-femmes-hommes> (Erişim tarihi: 27 Mayıs 2025)
- Chatterjee, C. and Nag, T. (2023). Do women on boards enhance firm performance? Evidence from top Indian companies. *International Journal of Disclosure and Governance*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1057/s41310-022-00153-5> (Erişim tarihi: 15 Eylül 2024).
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Confederation of Finnish Industries. (2021). *Collective agreements*. Confederation of Finnish Industries.
- Cornelius, N. and Skinner, D. (2008). The careers of senior men and women – A capabilities theory perspective. *British Journal of Management*, 19(s1), 141–149. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00579.x>
- Correll, S. J., Benard, S. and Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. and Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Council of Europe. (1996). *European social charter (revised)*. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).

- Council of Europe. (2011). *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*. Council of Europe.
- Cullen, Z. (2024). Is pay transparency good? *Journal of Economic Perspectives*, 38(1), 153–180. <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>
- Cullen, Z. and Pakzad-Hurson, B. (2023). Equilibrium effects of pay transparency. *Econometrica*, 91(3), 765–802. <https://doi.org/10.3982/ECTA19788>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). *Doğum ve analık izni*. <https://www.csgeb.gov.tr/media/6101/dogum-ve-analik-izni.pdf> (Erişim tarihi: 4 Haziran 2024).
- Çolak, Z. (2021). Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği-ekonomik büyüme ilişkisi üzerine ekonometrik analiz. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1094–1105.
- Danish Agency for Science and Higher Education. (2022). *Women in STEM*. Danish Ministry of Higher Education and Science.
- Danish Business Authority. (2023). *Gender balance on boards*. <https://danishbusinessauthority.dk/gender-balance-boards> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Danish Ministry of Employment. (2023). *Parental leave in Denmark*. <https://bm.dk/arbejdsomraader/fleksible-arbejdsmarkedssordninger/for-aeldreorlov/> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Danish Ministry of Gender Equality. (2022). *Gender equality in Denmark*. <https://www.lige.dk/english/gender-equality-in-denmark> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Davidoff, L., & Hall, C. (1987). *Family fortunes: Men and women of the English middle class, 1780–1850*. Taylor & Francis Books Ltd.
- Davies Report. (2011). *Women on boards*. UK Government. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Dayıoğlu, M. and Kırdar, M. (2010). *Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey*. State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank.
- Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women. (1985). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*. United Nations.
- Dedeoğlu, S. (2009). Equality, protection or discrimination: Gender equality policies in Turkey. *Social Politics*, 16(2), 193–212.
- Delphy, C. (1984). *Close to home: A materialist analysis of women's oppression*. Amherst: University of Massachusetts Press
- Derous, E. and Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113–130. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12217> (Erişim tarihi: 10 Aralık 2024).

- Deutscher Bundestag. (2015). *Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern*.
- Deutscher Bundestag. (2022). *Women in STEM*. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/gender-und-chancengerechtigkeit/stem-foerderung/stem-foerderung.html> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Devine, P. G. and Ash, T. (2022). Diversity training goals, content, and effectiveness: Current status and future directions. *Annual Review of Psychology*, 73(1), 403–431. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-060221-122215> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J. and Cox, W. T. L. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1267–1278. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.06.003> (Erişim tarihi: 10 Aralık 2024).
- Dezsö, C. L. and Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072–1089. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>
- Dilli, S. (2015). *A historical perspective on gender inequality and development in the world economy, c. 1850-2000* [Unpublished doctoral dissertation]. Utrecht University.
- Dobbin, F. and Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*, 94(7), 52–60. <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Doeringer, P. B. and Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath Lexington Books.
- Doğan, B. (2011). *Gender wage gap in the Turkish labor market* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Dougherty, C. (2005). Why are the returns to schooling higher for women than for men? *The Journal of Human Resources*, 40(4), 969–988.
- Dönmez, S. and Çelikel, A. T. (2023). Analysing gender equality and empowerment in Turkish companies: An exploratory case to achieve United Nations' sustainability goal. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 10(2), 85–97. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1745>
- Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079.
- Duman, A. (2010). The gendered relationship between temporary, informal employment and wages: Evidence from the Turkish labor market. *Journal of Economic Policy*, 5(1), 64–89.
- Dünya Bankası. (2018). *Türkiye'de kadın girişimciliğini destekleme programı*. Dünya Bankası.
- Dünya Bankası. (2020). *Kadın girişimciliğini destekleme programları*. Dünya Bankası.
- Eagly, A. H. and Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press.

- EDGE Certification. (2021). *What is EDGE?* Business Coalition for Gender Equality.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2014). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (12. baskı). Routledge.
- Elson, D. (1995). Gender awareness in modeling structural adjustment. *World Development*, 23(11), 1851–1868. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(95\)00087-S](https://doi.org/10.1016/0305-750X(95)00087-S)
- Elson, D. (2002). Gender justice, human rights and neoliberal economic policies. In M. Molyneux & S. Razavi (Eds.), *Gender Justice, Development, and Rights* (pp. 78–114). Oxford: Oxford University Press.
- Elson, D., & Cagatay, N. (2000). The social content of macroeconomic policies. *World Development*, 28(7), 1347–1364. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00021-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00021-8)
- Elson, D. (1999). Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. *World Development*, 27(3), 611–627. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00147-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00147-8)
- Ely, R. J. and Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229–273. <https://doi.org/10.2307/2667087> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- England, P. (1992). *Comparable worth: Theories and evidence*. Aldine de Gruyter.
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166.
- England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annual Review of Sociology*, 31, 381–399. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317>
- Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017. (2017). <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Eraslan, V. (2012). Türkiye işgücü piyasasında ücret seviyesinde cinsiyet ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231–248.
- Erdoğan, E. (2022). *Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ISCO meslek gruplarına göre analizi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution: Adapting to women's new roles*. Polity Press.
- Eurofound. (2022). *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2024). *Working conditions and sustainable work: Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone*. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (1997). *European Employment Strategy*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).

- European Commission. (2020). *Gender Equality Strategy 2020-2025*. European Commission. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- European Commission. (2021). *Directive 2006/54/EC on equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*. European Commission.
- European Commission. (2021). *Gender pay gap in Denmark*. <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-pay-gap/gender-pay-gap-country/de> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- European Parliament. (2023). *Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council*. Official Journal of the European Union.
- European Union. (2000). *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. European Union.
- Eurostat. (2025). *Gender pay gap statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Fahlioğulları, M., Uzun, G., Yıldız, G. ve İftar, Ü. (2018). Ücret politikaları ve gelir dağılımı eşitsizlikleri. *Uluslararası Bankacılık Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 17–50.
- Fair Pay Innovation Lab gGmbH. (2022). *FPI Universal Fair Pay Check Regulations*. Fair Pay Innovation Lab.
- Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. (2017). *Entgelttransparenzgesetz: Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. (2023). *Parental leave and benefit*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Federici, S. (2004). *Caliban and the witch: Women, the body and primitive accumulation*. Brooklyn, NY
- Ferguson, S. (1999). Building on the strengths of the socialist feminist tradition. *Critical Sociology*, 25(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/08969205990250010201>
- Ferrary, M. and Déo, S. (2022). Gender diversity and firm performance: When diversity at middle management and staff levels matter. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2797–2831. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2093121> (Erişim tarihi: 17 Ekim 2024).
- Finnish Corporate Governance Code. (2016). *Corporate governance in Finland*. <https://cgfinland.fi/en/> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Folbre, N. (1994). *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*. Routledge.

- Fortin, N. M., Lemieux, T. and Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. İçinde O. Ashenfelter & D. Card (Ed.), *Handbook of Labor Economics, Vol. 4A* (s. 1–102). Elsevier.
- Fortin, N., Lemieux, T. and Firpo, S. (2010). *Decomposition methods in economics* (NBER Working Paper). National Bureau of Economic Research.
- Foubert, P., Burri, S. and Numhauser-Henning, A. (2010). *The gender pay gap in Europe from a legal perspective*. <https://portal.research.lu.se/files/5774983/1833183.pdf>
- Frank, J. (2020). The persistence of the gender pay gap in British universities. *Fiscal Studies*, 41(4), 701–721.
- Franks, T. (2005). *Gender and the wage gap: Still not equal* [Unpublished master's thesis]. Wichita State University.
- Fraser, N. (2013). *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*. London: Verso.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100, 99–117.
- Freeman, J. (1975). *The politics of women's liberation*. Longman.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the gender gap: An economic history of American women*. Oxford University Press.
- Goldin, C. (1991). The role of World War II in the rise of women's employment. *The American Economic Review*, 81(4), 741–756.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- Gornick, J. C. and Meyers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.
- Gould, E., Schieder, J. and Geier, K. (2016). *What is the gender pay gap and is it real?* Economic Policy Institute.
- Government of Iceland. (2018). *Equal Pay Certification*. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/> (Erişim tarihi: 27 Mayıs 2024)
- Government Offices of Sweden. (2022). *Gender equality policy in Sweden*. <https://www.government.se/information-material/2022/03/gender-equality-policy-in-sweden/> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Grosser, K. and Moon, J. (2005). Gender mainstreaming and corporate social responsibility: Reporting workplace issues. *Journal of Business Ethics*, 62(4), 327–340. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5334-3> (Erişim tarihi: 16 Ekim 2024).
- Grybaite, V. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of Business Economics and Management*, 7(2), 85–91.
- Güner, F. D. (2009). *Gender-based wage differentials in the Turkish labor market* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Teknik Üniversitesi.

- Gürkan, S. (2022). A pandemic-defying phenomenon: Gender issue during the COVID-19 outbreak in Turkey. *Filosofija. Sociologija*, 33(2), 126–137. <https://doi.org/10.6001/fil-soc.v33i2.4714>
- Güzel, G. (2018). *Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ücret eşitsizliği: Türkiye ve AB ülkeleri karşılaştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Haas, L. and Hwang, C. P. (2018). Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare. *Community, Work & Family*, 22(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1556204>
- Haas, L. and Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>
- Halaçlı, B. ve Karaalp-Orhan, H. S. (2021). Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: İşveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 65–90.
- Halvorsen, R. and Palmquist, R. (1980). The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations. *American Economic Review*, 70(3), 474–475.
- Hartmann, H. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class*, 3(2), 1–33.
- Healy, G., Kirton, G. and Noon, M. (2010). *Equality, inequality and diversity: Contemporary challenges and strategies*. Palgrave Macmillan.
- Heckman, J. J., Lochner, J. L. and Todd, P. E. (2008). Earnings functions and rates of return. *Journal of Human Capital*, 2(1), 1–31.
- Hegewisch, A. and Hartmann, H. (2014). *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done*. Institute for Women's Policy Research.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003> (Erişim tarihi: 10 Aralık 2024).
- Himmelweit, S. (1995). The discovery of “unpaid work”: The social consequences of the expansion of work. *Feminist Economics*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.1080/714042229>
- Himmelweit, S. (2002). Making visible the hidden economy: The case for gender-impact analysis of economic policy. *Feminist Economics*, 8(1), 49–70. <https://doi.org/10.1080/13545700110104864>
- Hisarcıklılar, M. and Ercan, H. (2005). Gender-based wage differentials in Turkey. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 45–62.
- Hoang, T., Vo, T. T. and Pham, T. (2022). Beyond a numbers game: Impact of diversity and inclusion on the perception of organizational justice. *Public Administration Review*, 82(3), 537–555. <https://doi.org/10.1111/puar.13463> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage Publications.

- Holvino, E., Ferdman, B. M. and Merrill-Sands, D. (2004). Creating and sustaining diversity and inclusion in organizations: Practices, practices, practices. İçinde M. Stockdale & F. Crosby (Ed.), *The psychology and management of workplace diversity* (s. 245–263). Blackwell Publishing.
- Humphries, J. (2013). The lure of aggregates and the pitfalls of the patriarchal perspective: A critique of the high wage economy interpretation of the British Industrial Revolution. *The Economic History Review*, 66(3), 693–714.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. and Yee, L. (2018). *Delivering through diversity*. McKinsey & Company.
- Hussain, M., Ahmed, R. and Jalal, H. (2020). Workforce diversity, diversity training, and ethnic minorities: The case of the UK National Health Service. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(3), 207–221. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2019-0197> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Ibarra, H., Ely, R. and Kolb, D. (2013). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60–66.
- Ilkcaracan, I. and Selim, R. (2007). The gender wage gap in the Turkish labor market. *Labour*, 21(3), 563–593. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00378.x> (Erişim tarihi: 4 Haziran 2024).
- Ingka Group. (2023). *Ingka Group Annual Summary and Sustainability Report FY23*. <https://www.ingka.com/static/ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Institute for Women's Policy Research (IWPR). (2022). *Equal pay policies and the gender wage gap: A compilation of recent research*. <https://iwpr.org>
- International Labour Organization. (1951). *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- International Labour Organization. (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- International Labour Organization. (2000). *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2019). *Women in business and management: The business case for change*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender-equal world of work*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2022). *Global Wage Report 2022: What lies behind gender pay gaps*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2022). *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. International Labour Office.

- International Labour Organization. (2022). *Global Wage Report 2022-2023: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2022). *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. International Labour Office.
- İlkkaracan, İ., Kim, K. ve Kaya, T. (2015). *Sosyal bakım hizmetlerine kamu yatırımının istihdam, toplumsal cinsiyet eşitliği ve yoksulluğa etkileri: Türkiye örneği*. İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi (İTÜ BMT-KAUM).
- İş Kanunu. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu* (Kanun No. 4857). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- İşbilir, N. (2020). *Norway and Turkey at the edges of gender equality: A mixed method approach in examining perceptions of gender inequality* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yaşar Üniversitesi.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453–479.
- Kalev, A., Dobbin, F. and Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Kandiyoti, D. (1987). Emancipated but unliberated? Reflections on the Turkish case. *Feminist Studies*, 13(2), 317–338.
- Kapić, T. and Ramić, S. (2023). *EU Gender Approximation Measuring Report*. https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2023/08/12_EU-Approximation-Report_ENG.pdf (Erişim tarihi: 4 Haziran 2024).
- Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33(2), 130–143. <https://doi.org/10.1108/01443580610666082> (Erişim tarihi: 4 Haziran 2024).
- Karakulak, Ö. and Lawrence, T. B. (2024). Social-symbolic work in the construction of social problems: Constructing gender inequality in Turkish social partnerships. *Journal of Business Ethics*, 192(2), 461–486. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05484-z>
- Kela. (2023). *Parental allowance and partial parental allowance*. <https://www.kela.fi/on-parental-leave> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Kelly, E. L. and Moen, P. (2007). Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 487–506. <https://doi.org/10.1177/1523422307305489>
- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan.
- Kılıç, N. ve Karaçay, H. (2021). İşgücü piyasasında kadının konumu ve cinsiyete dayalı ayrımcılık: Neoklasik ve Marksist yaklaşımlar üzerine bir değerlendirme. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 9(1), 24–43.

- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K. and Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: Report of the Diversity Research Network. *Human Resource Management*, 42(1), 3–21. <https://doi.org/10.1002/hrm.10061>
- Koç Holding. (2015). *Ülkem İçin Projesi: Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekliyorum*. Koç Holding. <https://www.koc.com.tr/medya-merkezi/haberler/2015/ulkem-icin>
- Koç Holding. (2021). *Koç Holding basın bülteni: Nesiller boyu eşitlik forumu*. Koç Holding Yayını.
- Koçak, M. (1999). *Türkiye'de kadın hareketinin tarihsel gelişimi ve günümüzdeki durumu*. İletişim Yayınları.
- Koçer, R. G. and Visser, J. (2009). The role of the state in balancing the minimum wage in Turkey and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), 349–370.
- Kovačević, J. and Šehić, D. (2015). The pursuit of a remedy for gender inequality in wider Europe: Comparison of policies and indices in the EU, Nordic countries, and South East Europe. *Economic Annals*, LX, 204.
- Légifrance. (2011). *LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000023487662> (Erişim tarihi: 20 Nisan 2025)
- Légifrance. (2018). *LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660> (Erişim tarihi: 27 Mayıs 2024)
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Edward Elgar Publishing.
- Lister, R. (2003). *Citizenship: Feminist perspectives* (2nd ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lo Bue, M. C., Ngoc Le, T. T., Silva, M. S. and Sen, K. (2022). Gender and vulnerable employment in the developing world: Evidence from global microdata. *World Development*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106018>
- Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (2018). <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037193066/> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Maktav, D. S. (2019). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ile mücadele politikaları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Maktav, D. S. (2019). İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının ücret politikasına yansımaları ve Birleşmiş Milletler antlaşmalarındaki yeri. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(2), 104–117.
- Malthus, T. R. (1798). *An essay on the principle of population*. London: J. Johnson.
- Malthus, T. R. (1820). *Principles of political economy*. London: W. Pickering.

- Martins, L. L. (2020). *Strategic diversity leadership: The role of senior leaders in delivering the diversity dividend*. *Journal of Management*, 46(7), 1189–1215. <https://doi.org/10.1177/0149206320939641> (Erişim Tarihi: 12 Aralık 2024).
- Martins, P. S. (2011). *Paying more to hire the best? Foreign firms, wages, and worker mobility*. *Economic Inquiry*, 49, 755–763. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2010.00301.x>
- Marx, K. (1867). *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie* (Hamburg: Otto Meissner, 1867-1894).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
- Ministère du Travail. (2025). *Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses*. <https://travail-emploi.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-calcul-et-questionsreponses> (Erişim tarihi: 27 Ocak 2025)
- Ministère du Travail. (2025). *Égalité professionnelle : les entreprises ont jusqu'au 1er mars pour publier leur index*. <https://travail-emploi.gouv.fr/egalite-professionnelle-les-entreprises-ont-jusquau-1er-mars-pour-calculer-et-publier-leurs-resultats-1> (Erişim tarihi: 21 Nisan 2025)
- Ministère de l'Éducation nationale. (2017). *Égalité filles – garçons en mathématiques*. <https://www.education.gouv.fr/media/133538/download> (Erişim tarihi: 27 Mayıs 2024)
- Ministry of Education and Culture. (2023). *Finnish National STEM Strategy and Action Plan. Publications of the Ministry of Education and Culture 2023:22*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164953/OKM_2023_22.pdf (Erişim tarihi: 7 Mayıs 2024)
- Ministry of Social Affairs and Health. (2021). *Government Action Plan for Gender Equality 2020–2023*. Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2021:10. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162844/STM_2021_10_J.pdf (Erişim tarihi: 7 Mayıs 2024)
- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. Duke University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv11smp7t>
- Morrison, A. M. and von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200–208. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.200>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. and Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>.
- Nazrul, S. (2024). Exploring gender disparities in executive leadership positions in Norway: A qualitative analysis. *Journal of Economics, Innovative Management and Entrepreneurship*, 2(2). <https://doi.org/10.59652/jeime.v2i2.234>.
- Nelson, J. (1995). *Feminism, objectivity and economics*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203435915>

- Norwegian Government. (2024). *Women's rights and gender equality*. https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/ (Erişim tarihi: 20 Mayıs 2024)
- Norwegian Government. (2021). *Norway's tenth report to the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/61665b0029854d29b1f9d2d8bb4d83af/norway-cedaw-10-report-english-28062021-x.pdf> (Erişim tarihi: 20 Mayıs 2024)
- Norwegian Government. (2024). *Strategy for gender equality 2025–2030*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/7824055c55244a87a86bbb4007fe7fcf/en-gb/pdfs/strategi-for-likestilling-mellom-kvinner-og-menn-e.pdf> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Oaxaca, R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693–709.
- O'brien, R. M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity*, 41, 673–690.
- OECD (2023). *Gender pay gap reporting in Finland*. https://www.oecd.org/gender/FIN_OECD_Gender_Pay_Reporting_28092023.pdf (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- OECD (2023). *Reporting gender pay gaps in OECD countries: Guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- OECD. (2024). *PF2.1. Parental leave systems*. https://www.oecd.org/els/soc/pf2_1_parental_leave_systems.pdf (Erişim tarihi: 3 Mayıs 2024)
- Olivetti, C. and Petrongolo, B. (2016). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Boston College Working Papers in Economics*, 961, Boston College Department of Economics.
- Olsen, W. K. and Walby, S. (2004). Modelling Gender Pay Gaps. *EOC Working Paper Series, Equal Opportunities Commission*.
- Onyeador, I. N., Hudson, S. T. J. and Lewis, N. A. Jr. (2021). Moving beyond implicit bias training: Policy insights for increasing organizational diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 8(1), 19–26. <https://doi.org/10.1177/2372732220983840>.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 58(3), 303–328. <https://doi.org/10.2307/2095903>
- Parreñas, R. S. (2001). *Servants of globalization: Women, migration and domestic work*. Stanford University Press.
- Pekmez, E. (2024). Feminizm yaklaşımları bağlamında kadın haklarının değerlendirilmesi: İzlanda örneği. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 1–24. <https://doi.org/10.61337/tusbd.1479440>

- Peterson, S. V. (2005). How (the meaning of) gender matters in political economy. *New Political Economy*, 10(4), 499–521. <https://doi.org/10.1080/13563460500344468>
- Polachek, S. W. (2007). *Earnings over the life cycle: The Mincer earnings function and its applications* (IZA Discussion Paper No. 3181). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Polachek, S. W. (2019). Equal pay legislation and the gender wage gap. *IZA World of Labor*, 16(v2), 1–10.
- Polat, M. B. (2020). *Intersectionality of gender pay gap: The case of female knowledge workers employed in Turkey and Germany* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Ragins, B. R. and Kram, K. E. (Eds.). (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Sage Publications.
- Rattsø, J. and Stokke, H. E. (2020). Private-public wage gap and return to experience: Role of geography, gender and education. *Regional Science and Urban Economics*, 84, 103571.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359–365. <http://www.jstor.org/stable/1817097>
- Reskin, B. F. and Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Temple University Press.
- Resmi Gazete. (2012). 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-16.htm>
- Reykjavik University. (2022). *Women in STEM*. <https://en.ru.is/about/women-in-stem/> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Ricardo, D. (1817). *Principles of political economy and taxation*. John Murray.
- Ridgeway, C. L. (2013). *How gender inequality persists in the modern world*. Scholars Strategy Network. <https://scholars.org/contribution/how-gender-inequality-persists-modern-world> (Erişim tarihi: 22 Mart 2024).
- Rinne, U. (2018). Anonymous job applications and hiring discrimination. *IZA World of Labor*, 48, 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.48> (Erişim tarihi: 10 Aralık 2024).
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212–236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Rosen, S. (1986) The Theory of Equalizing Differences. In: Ashenfelter, O.C. and Layard, R., Eds., *The Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, North-Holland, Amsterdam, 641-692.
- Rubenstein, M. (1984). *Equal pay for work of equal value: The new regulations and their implications*. Palgrave Macmillan.
- Rubery, J., Smith, M. and Fagan, C. (1999). *Women's employment in Europe: Trends and prospects*. Routledge.

- Rubery, J. (2013). Public sector adjustment and the threat to gender equality. In *Public Sector Shock: The Impact of Policy Retrenchment in Europe* (Public Sector Shock: The Impact of Policy Retrenchment in Europe: The Impact of Policy Retrenchment in Europe (pp. 43-83). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781781955345.00007>
- Rudman, L. A. and Glick, P. (2021). *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations* (2. baskı). Guilford Press.
- Sabancı Holding. (2023). *Sabancı Holding becomes the first and only Turkish conglomerate to be listed in the Bloomberg Gender-Equality Index second time in a row*. <https://www.sabanci.com/en/news-detail/sabanci-holding-becomes-the-first-and-only-turkish-conglomerate-to-be-listed-in-the-bloomberg-gender-equality-index-second-time-in-a-row>
- Saygın, P. and Knight, T. (2024). *Gender bias in performance evaluations: Evidence from a field experiment*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4332175> (Erişim tarihi: 10 Aralık 2024).
- Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075.
- Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development*, 28(7), 1211–1230. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00018-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00018-8)
- Seierstad, C. (2016). Beyond the business case: The need for both utility and justice rationales for increasing the share of women on boards. *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 390–405. <https://doi.org/10.1111/corg.12117>
- Sermaye Piyasası Kurulu & Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (2020). *Kurumsal yönetim izleme raporu 2019*. <https://spk.gov.tr/data/61e87f6a1b41c611a4c53a96/6c78f00c239fca0f7e2243dae27d69c7.pdf>
- Shang, B. (2022). *Tackling gender inequality: Definitions, trends, and policy designs* (IMF Working Paper No. 232). International Monetary Fund.
- Shapiro, C. and Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433–444.
- Si, C., Nadolnyak, D. and Hartarska, V. (2021). The gender wage gap in developing countries. *Applied Economics and Finance*, 8(2), 1–15.
- SKD Türkiye. (2023). *İşin geleceği ve kadın istihdamı projesi yol haritası*. SKD Türkiye Yayını.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Liberty Classics.
- Solow, R. M. (1979). Another possible source of wage stickiness. *Journal of Macroeconomics*, 1(1), 79–82.
- Sowadski, R. (2002). Gender-related pay equity by state and industry. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 22–29.

- Statistics Iceland. (2021). *Boards of directors*. <https://www.statice.is/publications/news-archive/enterprises/boards-of-directors/> (Erişim tarihi: 17 Mayıs 2024)
- STEM Learning. (2022). *STEM ambassadors*. <https://www.stem.org.uk/stem-ambassadors> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Sumbas, A. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitlik politikası olarak ebeveyn izni. *Hacettepe Hukuk Fakóltesi Dergisi*, 8(2), 167–194. <https://doi.org/10.32957/hacettepehdf.480992>
- Sweden.se. (2024). *Work–life balance*. <https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance> (Erişim tarihi: 20 Mayıs 2024).
- Swedish Agency for Economic and Regional Growth. (2023). *Promoting women’s entrepreneurship*. Swedish Agency for Economic and Regional Growth.
- Swedish Gender Equality Agency. (2022). *Gender equality in Sweden*. Swedish Gender Equality Agency.
- Swedish Work Environment Authority. (2021). *Gender equality in the workplace*. <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/gender-equality-in-the-workplace/> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2024).
- Snowdon, B., & Vane, H. R. (2005). *Modern macroeconomics: Its origins, development and current state*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Syndio (2025). *Sweden Gender Pay Gap Reporting: What You Need to Know*. <https://synd.io/global-pay-gap-reporting-guides/sweden/> (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2025).
- şentürk, İ. ve Demir, Ö. (2022). Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: Üç-parçalı Blinder-Oaxaca ayrıştırması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(1), 153–181.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019). *Kadına yönelik şiddetle mücadele ulusal eylem planı*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018)*. Kalkınma Bakanlığı Yayını.
- Tansel, A. (2001). *Economic development and female labor force participation in Turkey: Time-series evidence and cross-section estimates* (Middle East Technical University Technical Paper). METU, Ankara.
- Tansel, A. and Bodur, F. B. (2012). Wage inequality and returns to education in Turkey: A quantile regression analysis. *Review of Development Economics*, 16(1), 107–121.
- Teigen, M. (2012). Gender quotas on corporate boards: On the diffusion of a distinct national policy reform. *Comparative Social Research*, 29, 115–146. [https://doi.org/10.1108/s0195-6310\(2012\)0000029008](https://doi.org/10.1108/s0195-6310(2012)0000029008)
- Tekeli, ř. (1995). Women in Turkey in the 1980s. İçinde ř. Tekeli (Ed.), *Women in modern Turkish society* (s. 1–21). Zed Books.
- Tilly, L. A. and Scott, J. W. (1987). *Women, work, and family*. Routledge.

- Tokatlıoğlu, Y. (2018). *Dilim regresyon yöntemi ile Türkiye'de eğitimin ücret getirisi ve cinsiyete göre ücret ayrımcılığının analizi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de kadın emeği ve istihdam politikaları*. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ankara.
- Toksöz, G. and Memiş, E. (2018). Gender inequalities in informal employment and wage gap in Turkish manufacturing. *Journal of Economic Policy*, 11(2), 45–67.
- Toksöz, G. and Memiş, E. (2018). *İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması*. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği.
- Cebeci, T. (2015). *Gender earnings gap in the formal labor market in Turkey* (Report No. 102014-TR). World Bank. <https://hdl.handle.net/10986/>
- Tunyi, A. A., Areneke, G., Tob-Ogu, A. and Khalid, S. (2023). Doing more with more: Women on the board and firm employment decisions. *Journal of Business Research*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113385> (Erişim tarihi: 17 Ekim 2024).
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2012). *6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun*. <https://aile.gov.tr/uploads/sgb/uploads/pages/kanunlar/6284-sayili-ailenin-korunmasi-ve-kadina-karsi-siddetin-onlenmesine-dair-kanun-08-03-2012.pdf>
- Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) (2023). *2022 yılı faaliyet raporu*. https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/2023-09/tubitak_2022_yili_faaliyet_raporu_1.pdf
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (2004). *Anayasa Değişikliği*. https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (2018). *İletişimde toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi*. TÜSİAD Yayını.
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (2024). *Yönetimde kadın temsiline artırılması etkinliği sonuç bülteni*. TÜSİAD Yayını.
- Ucal, M., O'Neil, M. L. and Toktaş, Ş. (2015). Gender and the wage gap in Turkish academia. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 17(4), 447–464.
- Ucal, M., Özcan, K. M., Bilgin, M. H. and Mungo, J. (2015). Relationship between gender equality and economic growth: A panel cointegration approach. *Applied Economics Letters*, 22(3), 163–167.
- UK Government. (2017). *Gender Pay Gap: Information Regulations 2017*. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5bd0882ded915d78a0dc1009/GP-G-Reporting-Portal-Report.pdf> (Erişim tarihi: 27 Mart 2024).
- UK Government. (2017). *Gender Pay Gap Information Regulations: Summary of 2017/18 Data*. <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-information-regulations-summary-of-201718-data> (Erişim tarihi: 27 Mayıs 2025)
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2023). *KOBİ'lerde toplumsal cinsiyet eşitliği programı*. <https://www.ilo.org>

- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2024). *ILO model tahminler ve projeksiyonlar veritabanı (ILOEST)*, ILOSTAT. (Erişim tarihi: 6 Şubat 2024).
- UN Women. (2021). *Women's Empowerment Principles: A snapshot of 350 companies in G7 countries*. UN Women.
- UN Women. (2023). *Forecasting women in leadership positions*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadership-positions.pdf> (Erişim tarihi: 20 Mayıs 2024).
- UNDP. (t.y.). *Gender Inequality Index (GII)*. <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Unilever. (2021). *Unilever sürdürülebilir yaşam planı raporu*. Unilever.
- Unilever. (2023). *Unilever Gender Equality Report*. Unilever.
- United Nations. (1979). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (Erişim tarihi: 16 Mayıs 2024).
- Ünal, E. and Köse, N. (2018). The impact of workdays lost to strikes on wage growth in Turkey. *Journal of Economic Structures*, 7(1), 1–14.
- Velasco-Balmaseda, E., de Celis, I.-R. and Izaguirre, N. E. (2024). Corporate social responsibility as a framework for gender equality: Mapping of gender equality standards for sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(3), 1905–1920. <https://doi.org/10.1002/csr.2673>
- Vija, R. I. and Zamfir, I. C. (2016). Measure your gender gap: Wage inequalities using Blinder Oaxaca decomposition. *International Journal of Research Studies in Science, Engineering and Technology*, 3(7), 21–32.
- Vogel, L. (1983). *Marxism and the oppression of women: Toward a unitary theory*. Rutgers University Press.
- Waring, M. (1988). *If women counted: A new feminist economics*. San Francisco: Harper & Row.
- Weitzman, M. L. (1984). *The Share Economy: Conquering stagflation*. Harvard University Press.
- Weng, L. (2007). *A comparative study of gender pay gaps in Nordic countries and Eastern European countries* [Unpublished master's thesis]. University of Oslo.
- Wooldridge, J. (2012). *Introductory econometrics: A modern approach* (5. baskı). South-Western Cengage Learning.
- World Bank. (2021). *Gender equality strategy*. World Bank.
- World Economic Forum (2023). *Global gender gap report 2023*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

- Yadav, S. and Lenka, U. (2020). Diversity management: A systematic review. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(8), 901–929. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2019-0197> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2024).
- Yarram, S. and Adapa, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass? *Journal of Cleaner Production*, 278, 123319. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123319> (Erişim tarihi: 17 Ekim 2024).
- Yun, M. S. (2005). A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic Inquiry*, 43(4), 766–772.



ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı : Gamze Işık

Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim Bilgileri:

- 2025, Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Doktora Programı, Türkiye
- 2010, Kingston University of London, Uluslararası Ekonomi Yüksek Lisans Programı, Birleşik Krallık
- 2007, Cracow University of Economics, International Business Studies, Erasmus Değişim Öğrencisi, Polonya
- 2005, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Lisans Programı, Türkiye

Mesleki Deneyimi:

- 2025 - ..., Associate Director - International Compensation and Benefits, Precision Medicine Group, İnsan Kaynakları, Birleşik Krallık
- 2019 - 2024, Senior Manager - Global Rewards Policy and Governance, Astellas Pharma, İnsan Kaynakları, Birleşik Krallık
- 2018 - 2019, Senior Benefits Analyst - Mergers and Acquisition, Covance, İnsan Kaynakları, Birleşik Krallık
- 2014 - 2018, Compensation & Benefits Analyst, Canopus Group, İnsan Kaynakları, Birleşik Krallık
- 2012 - 2014, Analyst, QBE Insurance, İnsan Kaynakları, Birleşik Krallık
- 2010 - 2012, Analyst, Bayleaf, İnsan Kaynakları, Birleşik Krallık