



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



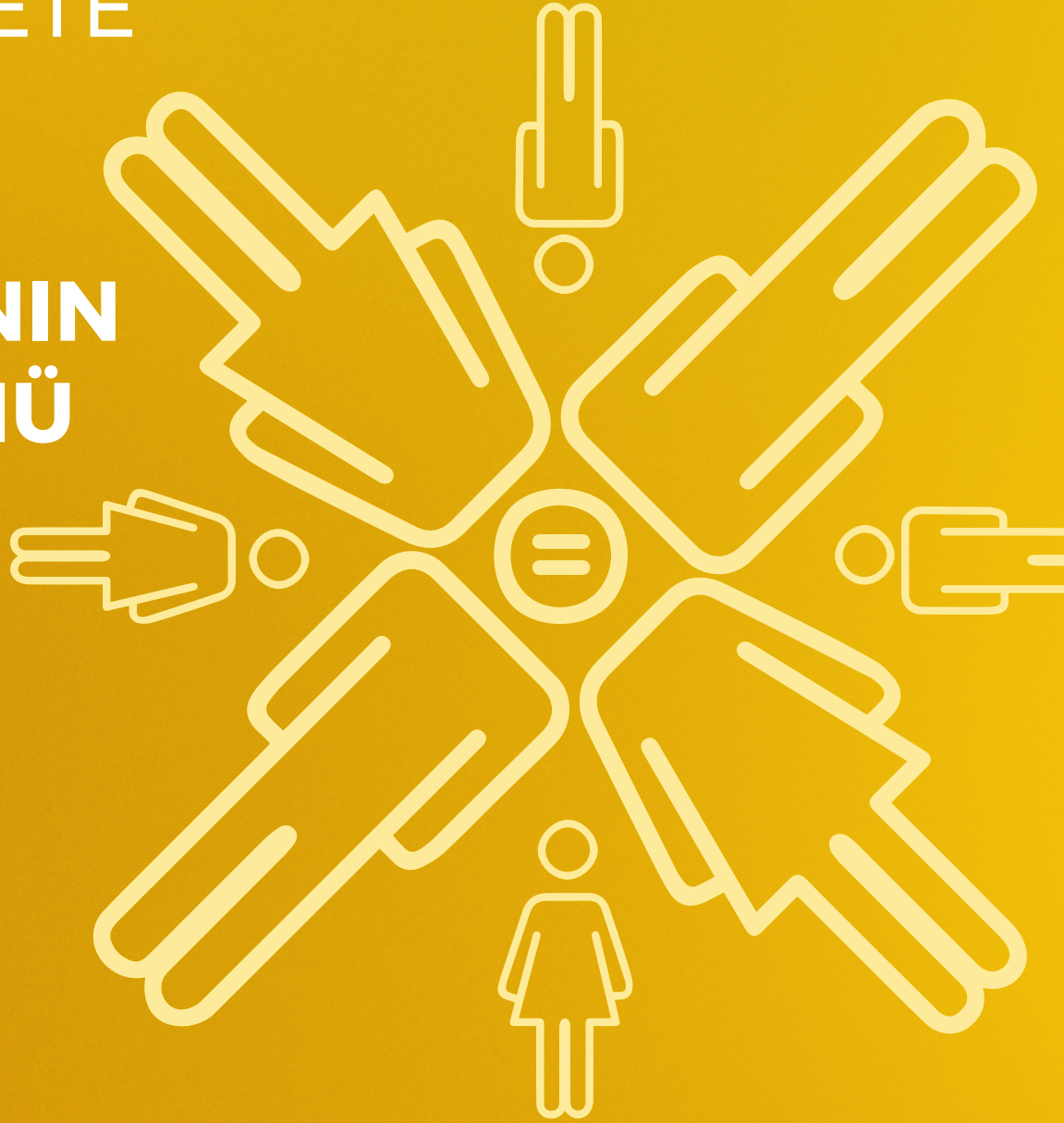
İsveç  
Sverige



TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU

# CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ÖLÇÜMÜ

TÜRKİYE  
UYGULAMASI



İşte, evde, her yerde

**eşitiz**

**beraberiz**





Bu rapor, İsveç'in mali desteğiyle 'Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı' kapsamında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanmıştır. Raporun içeriği, hiçbir şekilde ILO, TÜİK ve İsveç'in görüşleri olarak yorumlanamaz.



esitizberaberiz



esitizberaberiz

ISBN: 9789220330975



# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	4
CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ÖLÇÜMÜ	9
ÖZET İSTATİSTİKLER	10
TANIMLAR	12
CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI ÖLÇÜMÜ NEDEN ÖNEMLİ?	13
CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI NASIL ÖLÇÜLÜR?	16
KULLANILAN VERİ KAYNAKLARI VE ÜCRETİN KAPSAMI/TANIMI	17
CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKINI ANLAMAK	20
A) YAŞA GÖRE ÜCRET FARKI	20
B) EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE ÜCRET FARKI	22
C) MESLEKLERE GÖRE ÜCRET FARKI	24
D) SEKTÖRLERE GÖRE ÜCRET FARKI	26
E) KAMU/ÖZEL SEKTÖR VE KAYITLILIK DURUMUNA GÖRE ÜCRET FARKI	27
FAKTÖR-AĞIRLIKLILIK CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI	28
ANNELİK ÜCRET FARKI	29
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	31
KAYNAKLAR	31
EK 1 MEVCUT VERİ KAYNAKLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMA	32
1 KAZANÇ YAPISI ARAŞTIRMASI	32
2 HANEHALKI İŞGÜCÜ ARAŞTIRMASI	33
3 GELİR VE YAŞAM KOŞULLARI ARAŞTIRMASI	34
EK 2 TÜİK VERİ KAYNAKLARI - KIYASLAMA	36
EK 3 FAKTÖR-AĞIRLIKLILIK CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI	37



# ÖNSÖZ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uzun yıllara dayanan ortak çalışmalarına Ocak 2020’de imzalanan bir işbirliği protokolüyle yeni bir ivme kazandırmıştır. “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler” programı kapsamında, Türk kadınlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine veri sağlayarak katkıda bulunmak maksadıyla cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanmasına yönelik işbirliğini içeren bu protokol vasıtasıyla, altı aylık yoğun bir çalışma süreci sonunda mevcut rapor ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de cinsiyetler arası ücret farkının resmi olarak hesaplanmasına yönelik yeni bir metodolojinin geliştirilmesini amaçlayan bu çalışmada Hanehalkı İşgücü Anketi, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Kazanç Yapısı Anketi ve idari kayıtlar dahil olmak üzere çeşitli veri kaynakları kullanılmıştır.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının 5. (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), 8. (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) ve 10. (Eşitsizliklerin Azaltılması) hedefleri açısından bakıldığında da, söz konusu çalışmanın ve nihai raporun önemli veri ihtiyaçlarına ışık tuttuğunu söylemek mümkündür.

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı’nın hesaplanması, çalışma yaşamındaki eşitsizliklere ilişkin mevcut durumun tespit edilmesine, bu konudaki değişim ve gelişim alanlarının sektör, meslek grubu, eğitim düzeyi ve benzeri farklılıklara göre izlenmesine ve değerlendirme yapılabilmesine imkân sağlaması bakımından oldukça önem taşımaktadır.

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (Gender Wage Gap - GWC), erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, işgücü piyasasında çalışan erkekler ve kadınlar arasındaki ücret eşitsizliğinin bir ölçüsüdür.

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, mevcut durumda Kazanç Yapısı Araştırması ile elde edilen veriler kullanılarak hesaplanmaktadır. Kazanç Yapısı Araştırması, belirli sektörlerde (tarım, ormancılık ve balıkçılık ile kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik sektörleri hariç) 10 ve üzeri sayıda çalışanı olan girişimlerdeki ücretli çalışanları kapsadığından bu kapsam dışında kalan istihdam biçimlerini de

içerecek şekilde, diğer ülke örneklerinde de gözlendiği gibi iş yeri temelli veri kaynaklarının yanı sıra hanehalkı anket verilerinin de kullanılması cinsiyete dayalı ücret farkının anlaşılması açısından önemlidir.

Bu raporda, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi arasında yapılan işbirliği protokolü ile Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, farklı veri kaynakları kullanılarak yeni bir yaklaşımla hesaplanmıştır.

Protokol kapsamında, danışman öğretim görevlisi ile birlikte çalışan TÜİK’in konuyla ilgili uzmanları ve ILO Türkiye Ofisi uzmanları tarafından Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının hanehalkı temelli veri kaynaklarından hesaplanmasına yönelik çalışmalar yapılmış olup ilgili gösterge, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır. Bu veri seti kullanılarak Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, farklı kırımlarda ve faktör ağırlıklı olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca literatürde önemli bir yeri olan “Annelik Ücret Farkı”na ilişkin gösterge hesaplanarak raporda yer almıştır. Geliştirilen bu yeni

hesaplama bu alandaki uluslararası metodolojik gelişmelere uygun olarak Avrupa İstatistik Ofisi’nin (Eurostat) tavsiyeleri ve ülke uygulamaları dikkate alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), bu çalışma ile Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkına yönelik politikaların belirlenmesine ve uygulanmasına ışık tutmak amacıyla, ILO Türkiye Ofisi ile birlikte mevcut araştırmalardan faydalanarak konuya ilişkin durumu ortaya koymaktadır.

Bu raporun, karar alıcılara, araştırmacılara ve diğer kullanıcılara yararlı olmasını diler, emeği geçenlere teşekkür ederim.

Muhammed Cahit ŞİRİN  
Başkan V.

Türkiye İstatistik Kurumu

# ÖNSÖZ

“Cinsiyete dayalı ücret farkı”, kadınların ücretli işgücüne katılmaya başladıkları günden beri tüm dünyada süregelen temel bir sorun alanıdır. Yüzyılı aşkın bir süredir çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması için çalışan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) için bu sorun her zaman önemli bir gündem maddesi oldu. Bu kapsamda, “eşit değerde işe eşit ücret”, 1951 yılında ILO Çalışma Konferansında, üye devletlerin ve işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri tarafından kabul edilerek, ILO’nun 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ile bir çalışma standardı haline geldi<sup>1</sup>.

Küresel düzeyde sosyal adaleti sağlamak yoluyla, evrensel barışı mümkün kılmak amacıyla çalışan ILO açısından, cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri de dâhil olmak üzere yaşanan tüm eşitsizlikler, daha iyi ve daha sürdürülebilir bir geleceğe ulaşmanın önündeki temel engellerdir. 2019’da ILO Çalışma Konferansı’nda kabul edilen “Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi”nde, herkes için insana yakışır iş olanaklarının sağlandığı, adil, kapsayıcı ve güvenli bir çalışma yaşamını şekillendirmek için tüm taraflarla birlikte ivedilikle hareket etmenin zorunlu olduğu ilan edilmektedir. Bu kapsamda, eşdeğer işe kadın

ve erkekler için eşit ücret sağlanması ile işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinin hükümetlerin ve sosyal tarafların ortak sorumluluğu olduğu da vurgulanmaktadır.

Öte yandan, ücret eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması konusu, uluslararası platformun gündeminin de ana parçalarından birini oluşturmaya devam etmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının 8’incisi olan “İnsana yakışır işlerin ve ekonomik büyümenin sağlanması”, “eşit değerde işe eşit ücret”i de kapsayan geniş bir çerçeveyi ortaya koymaktadır. Bu amaç doğrultusunda küresel düzeyde hükümetler, 2030 yılına kadar cinsiyete dayalı ücret farkının azaltılması konusunda çalışmak üzere iradelerini ortaya koymuş ve anlaşmış bulunmaktadır ve bu kapsamda üst düzey işbirlikleri de mevcuttur<sup>2</sup>.

ILO Türkiye Ofisi, İsveç mali katkısıyla yürütülen ve Türkiye’de insana yakışır koşullarda çalışan kadınların sayısını artırmayı hedefleyen “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler” Programı kapsamında kamu kurumları, işçi ve işveren örgütleri ile sivil toplum

kuruluşlarına yönelik olarak cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ve çözüm yolları konularında farkındalık artırmaya yönelik bir dizi çalışma yürütmektedir. Bu çerçevede, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret açığının, farklı veri kaynakları ile hesaplanarak kapsamlı bir şekilde ortaya konması amacıyla ILO Türkiye Ofisi ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) arasında 2020 Ocak ayında işbirliği protokolü imzalanmış ve sizlere sunduğumuz bu rapor hazırlanmıştır. Bu çalışmaya Türkiye için Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) verileri kullanılarak yapılan hesaplamalar yansıtılmıştır.

Bu raporun hazırlanmasındaki önemli bir ilham kaynağı, ILO tarafından “Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıklarını Anlamak” teması ile yayınlanmış olan “Küresel Ücret Raporu 2018/19” Raporu’dur<sup>3</sup>. Bu çalışma bizlere, geçtiğimiz yüzyıl içerisinde cinsiyete dayalı ücret açığını azaltmak için önemli adımlar atılmış olsa da bu sorunun 21 Yüzyılda da önemli bir sorun alanı olarak mevcudiyetini bir kez daha hatırlatmaktadır<sup>4</sup>. Raporun bir diğer vurgusu ise anne olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı olarak tanımlanan “annelik ücret farkı”dır<sup>5</sup>. Cinsiyete dayalı ücret farkının önlenmesi için yolların

çizilmesinde kapsamlı araştırmaların ve istatistiksel çalışmaların son derece önemli olduğu bu çalışmayla bir kez daha görülmüştür.

ILO Türkiye Ofisi ve TÜİK arasında kurulan son derece verimli bir işbirliği ile hazırlanmış olan bu Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü başlıklı raporda, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkının önlenmesi için geliştirilecek politikalara katkı sağlanması için soruna dair mevcut durum tespit edilmektedir. Bu raporun, temel bir insan hakkı ve küresel bir hedef olan “eşit değerde işe eşit ücret” yaklaşımının Türkiye’de tam anlamıyla hayata geçmesine ve Türkiye’nin bu konuda uluslararası arenada öne çıkan bir ülke olmasına katkıda bulunmasını diliyorum. Bu raporun hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Numan ÖZCAN  
Direktör  
ILO Türkiye Ofisi



<sup>1</sup> Bu Sözleşme, 1998 yılında kabul edilen “İşte Temel İlke ve Haklar Bildirgesi” ile çalışma koşullarına dair 8 temel ILO sözleşmesinden biri olarak tanımlandı ve temel bir insan hakkı olarak da küresel düzeyde kabul edildi

<sup>2</sup> ILO, UN Women ve OECD’nin öncülüğünde ve hükümet, işçi, işveren örgütleri, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarının ve akademinin temsilcilerinin katılımıyla kurulan Eşit Ücret Uluslararası Koalisyonu (EPIC) bu amaca yönelik çalışmaların hızlanmasına katkı sağlamaktadır.

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)

<sup>4</sup> Dünyada 70 ülke ve ücretli çalışan dünya nüfusunun %80’ini kapsayan ILO tarafından geliştirilen faktör bazında ağırlıklandırılmış ölçme yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırmaya göre, dünya genelinde cinsiyete dayalı ücret farkı % 21,4 iken bu oran İsveç’te %5,7, Romanya’da %7,8; Fransa’da %9,6; İtalya’da %14,3 ve Türkiye’de ise % 12,9 seviyesindedir.

<sup>5</sup> Annelik ücret farkı, Brezilya’da %7,7, Çin’de %10,4, Rusya’da %14,7 ve Türkiye’de ise % 29,6 düzeyindedir.





Bu rapor Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve ILO Türkiye Ofisi arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında oluşturulan çalışma ekibi tarafından hazırlanmıştır.

Çalışma ekibinde yer alan TÜİK temsilcileri başta Ş. Şenol Bozdağ, Hüseyin Tancan Kale olmak üzere Şebnem Beşe Canpolat, Aslıhan Kabadayı, Asıla Koçak ve Gözde Nur Dinarcan araştırmanın gerçekleştirilmesine çok değerli katkılarda bulunmuştur. Ayrıca, araştırma sürecinde yapılan tüm çalışma toplantılarına katılım sağlayan Ahmet Osmanlı, Alper Dağ, Gökay Fatma Bostancı, Serhan Avcı, Mehmet Akif Davarcı, Yakut Yüksel, Işıl Durmuş değerli fikir ve görüşleriyle araştırmayı desteklemiş; ILO Türkiye Ofisi'nden Ebru Özberk Anlı, Dr. Luis Pinedo Caro ve Dr. Emel Akalın, Ankara Üniversitesi İktisat Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Emel Memiş ile araştırmanın yürütülmesine ve raporun hazırlanmasına katkıda bulunmuştur.



## CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ÖLÇÜMÜ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi arasında 6 Ocak 2020 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü çerçevesinde yürütülen çalışmalarla, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı ve annelik ücret farkı alternatif veri kaynakları ile hesaplanarak bu rapor hazırlanmıştır.

Bu raporda,

- Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) verileri kullanılarak hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkına dair,
- Cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin farklı ölçümlerin tanımları ve kapsamı hakkında,
- Bu ücret farkının ölçmenin önemi konusunda,
- Mevcut veri kaynaklarının içerik ve ücret tanımlarına göre kıyaslamasına ilişkin,

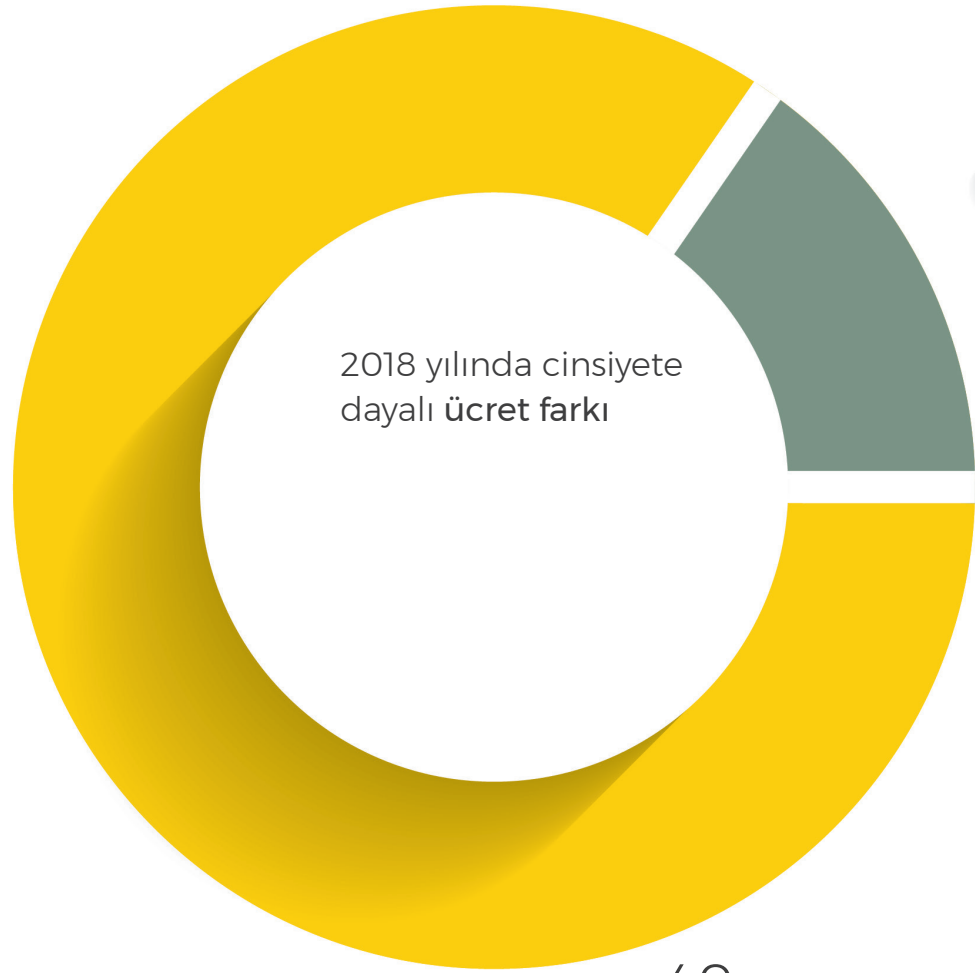
bilgi sunulmaktadır.





# ÖZET İSTATİSTİKLER

Bu bölümdeki hesaplamalar, 2015-2018 yılları itibariyle Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verisi kullanılarak yapılmıştır.



**%15.6<sup>6</sup>**  
düzeyinde hesaplanmıştır.

%3.8 %25.9

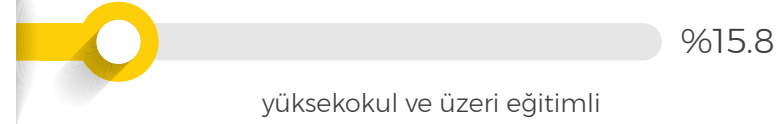
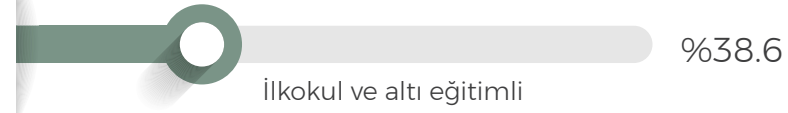
Ücret farkı, yaşa göre artış göstermektedir. Çalışma yaşamının başlarında düşük seyrederken (%3,8), **40'lı yaşlarda** kadınların aleyhine dikkat çekici düzeyde artmakta (%25,9), izleyen yaşlarda bu yüksek düzeyini korumaktadır.

<sup>6</sup> Hesaplamalarda kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar kapsama dahil edilmemiştir.

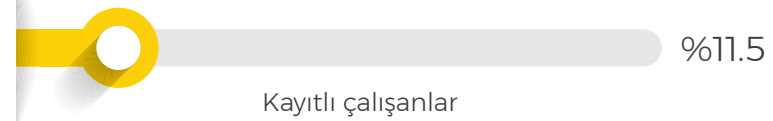
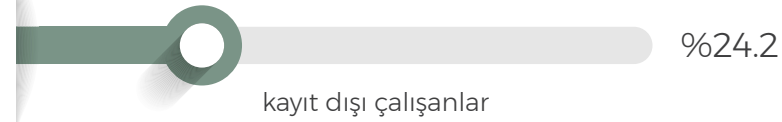


Cinsiyet ücret farkını ücretli çalışan kadınların ve erkeklerin farklı eğitim düzeylerinde ve sektörlerde yoğunlaşmasından kaynaklanabilecek etkilerden kurtarmak amacıyla hesaplanan faktör bazlı cinsiyete dayalı ücret farkı ortalama

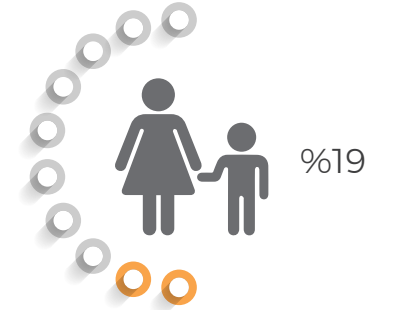
**%21.1**  
düzeyindedir.



**İlkokul ve altı eğitim** düzeyine sahip ücretli çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı en yüksek düzeyde (%38,6) iken, **yüksekokul ve üzeri eğitim** düzeyine sahip çalışanlarda (%15,8) en düşük düzeydedir.



Kayıtlı çalışanlarda (%11,5) cinsiyete dayalı ücret farkı, kayıtdışı çalışanlara (%24,2) kıyasla çok daha düşük düzeydedir.



**Çocuğu olan ve olmayan** kadınlar arasında ücret farkı %11;



annelerin ücret düzeyi babalar ile kıyaslandığında ise ücret farkı, **annelerin aleyhine** %19 düzeyindedir.



## TANIMLAR

01

**Cinsiyete dayalı ücret farkı:** Cinsiyete dayalı ücret farkı, işgücü piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ölçer. Bu fark aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip bir erkek ve bir kadın çalışan arasındaki ücret farkı olmayıp, çalışan bütün kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farktır.

02

**Faktör bazlı ücret farkı:** Eğitim seviyesine, yaşa, kamu-özel sektör gibi değişkenlere bağlı olarak, işgücüne katılım ve çalışılan işler cinsiyet temelinde farklılaşmaktadır. Söz konusu ayrışma ücret farkının hesaplandığı ortalama üzerinde istenmeyen yanlı etkilere yol açabilmektedir. Bu etkileri ortadan kaldırmak amacıyla basit ücret farkı ölçümünü tamamlayıcı bir ücret farkı ölçüsü Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından geliştirilen faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkıdır.

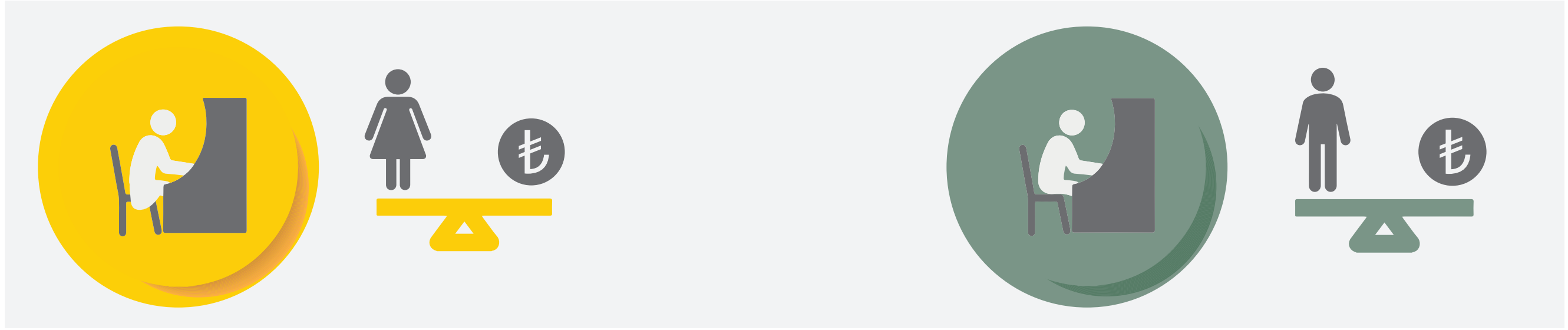
03

**Annelik ücret farkı:** Annelik ücret farkı çocuğu olan ücretli çalışan kadınlarla, olmayanlar arasındaki ortalama ücret farkıdır. Annelik ücret farkı, ücretli çalışan annelerle ücretli çalışan babalar arasındaki ücret farkı olarak da tanımlanmaktadır.

## CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI ÖLÇÜMÜ NEDEN ÖNEMLİ?

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerinden biri olan 100 no'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, ILO tarafından 6 Haziran 1951 tarihinde kabul edilmiş olup erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir. Bu sözleşme, Türkiye tarafından 19 Temmuz 1967 tarihinde onaylanarak Türkiye'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. maddesi, "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" ifadesini içermektedir.
- Birleşmiş Milletler'in 19 Aralık 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Türkiye tarafından 24 Temmuz 1985 tarihinde onaylanmıştır. Sözleşmeye taraf devletler, istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için "tazminatlar da dahil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı"nı tanımıştır (Md. 11 1/d).
- Anayasanın 10. maddesi herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğunu belirtmektedir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Yine anayasanın 90. maddesi Milletlerarası andlaşmaların kanun hükmünde olduğunu belirtmektedir.





- İç hukuktaki eşit muamele görme hakkı İş Kanunu metinlerinde de yer bulmaktadır. Yürürlükteki 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Eşit Davranma İlkesi*" başlıklı 5. maddesinin 4. fıkrasında "*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz*" hükmü bulunmaktadır.
- Cinsiyete dayalı ücret farkının giderilmesi, Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündeminde yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının (SKA) sekizincisi olan "*2030 yılına kadar tam ve üretken istihdamın gerçekleştirilmesi, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır iş olanaklarının sağlanması*" kapsamında ele alınmaktadır. Bu çerçevede, bir alt hedef olarak şu şekilde ifade edilmektedir: "*2030'a kadar gençler ve engelliler dâhil tüm erkek ve kadınlar için tam ve üretken istihdam ve insana yakışır işlere erişmek ve eşit işe eşit ücret sağlamak.*" Cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanması, bu hedefe dair bir gösterge olarak, kaydedilen gelişmelerin ortaya koyulmasını mümkün kılacaktır. Bu hedefi hayata geçirmek üzere Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) küresel düzeyde ortak çalışmaları ivmelenmiştir<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> SKA'ların ulusal düzeyde benimsenmesi konusundaki gelişmeler ışığında On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) incelendiğinde SKA'ların Plan'da yer aldığı ve her türlü cinsiyet ayrımcılığı ile cinsiyete dayalı ücret açığının giderilmesi hususlarının "*Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaçtır.*" yer aldığı görülmektedir. On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023 (Md. 599, s.151).

- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde hazırlanan "*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*" çerçevesinde ekonomi alanındaki 4 numaralı stratejide cinsiyete dayalı ücret farkının azaltılmasına ilişkin faaliyetler belirtilmiştir.



**T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE  
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

*Cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanması, çalışma yaşamındaki eşitsizliklere ilişkin mevcut durumun tespit edilmesini sağladığı gibi, konu ile ilgili politikaların belirlenmesine ve uygulanmasına, uygulama sonrası gelişim alanlarının sektör, meslek grubu, eğitim düzeyi ve benzeri farklılıklara göre izlenmesine ve değerlendirme yapılabilmesine imkân sağlaması bakımından da oldukça önemlidir.*

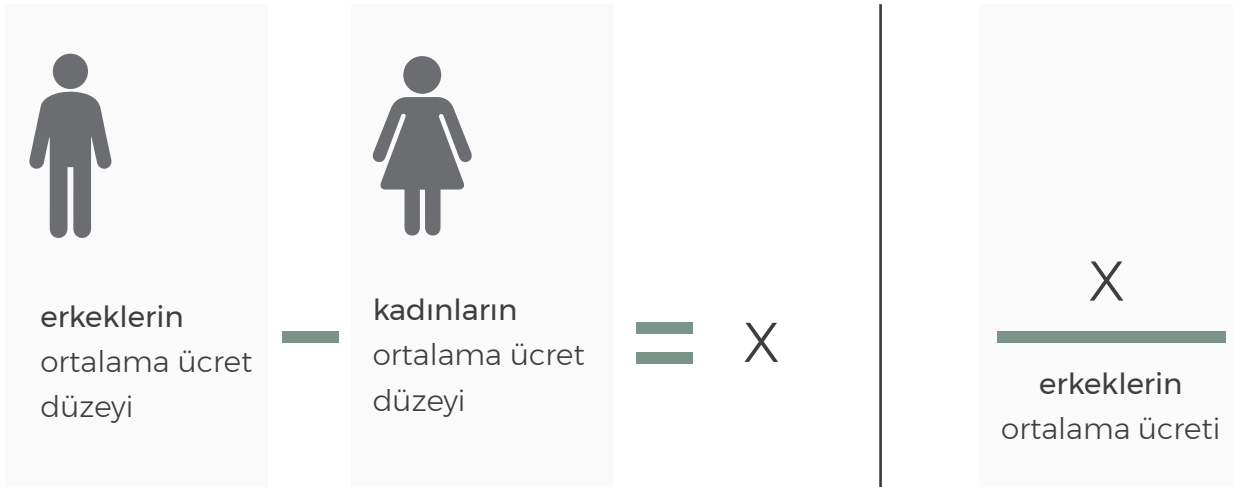




## CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI NASIL ÖLÇÜLÜR?

Cinsiyete dayalı ücret farkı, en basit şekliyle, erkeklerin ortalama ücret düzeyinden kadınların ortalama ücret düzeyi çıkarılarak ve kalanın erkeklerin ortalama ücretine bölünmesiyle hesaplanır.

Cinsiyete dayalı ücret farkı ölçümünde uluslararası kabul görmüş bir standart bulunmamakla beraber, alternatif ölçümlerle ülkeler arası kıyaslamalara ve açığın zaman içerisindeki değişimine vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda dikkat edilmesi gereken en önemli konu söz konusu istatistiklerin hesaplanmasında kullanılan **veri kaynağının** kapsamı ve kullanılan ücretin tanımıdır.



## KULLANILAN VERİ KAYNAKLARI VE ÜCRETİN KAPSAMI/ TANIMI

Cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanmasında standart tek bir veri kaynağı kullanılmamaktadır. Bazı ülkelerin resmi istatistik kurumları hanehalkı araştırmalarına dayalı olan işgücü anketleri veya gelir ve yaşam koşulları anket verisini kullanırken, bazı ülkeler ise kazanç yapısı ve benzeri işyeri istatistikleri verilerine dayalı olarak hesaplama yapmakta ve yayınlamaktadır. Ülkeler, işgücü piyasalarının yapısına göre en uygun veri kaynağını seçerek ve birden fazla alternatif veri kaynağını tercih ederek cinsiyete dayalı ücret farkını alternatif ölçümlerle hesaplamakta ve kamuoyuna duyurusunu yapmaktadır.

Örneğin Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, 4 yılda bir (2002, 2006, 2010, 2014, 2018) yapılan Kazanç Yapısı Araştırması verisi kullanılarak hesaplanmaktadır. Ancak Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından, 2007 yılından itibaren Kazanç Yapısı Araştırması yapılmayan yıllar için tahmin de yapılmaktadır.



Ülkeler arası kıyaslamalarda, cinsiyete dayalı ücret farkının hangi türden veri kaynağı temel alınarak hesaplandığı dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biridir. Kayıt dışı ekonominin ve yapısal olarak bazı veri setlerinin kapsama alanına girmeyen küçük işletmelerin yoğun olarak görüldüğü ekonomilerde, alternatif veri kaynaklarının kapsamının farklılıkları sebebiyle hesaplanan sonuçlar da uyumsuz olabilecektir. Bu gibi durumlarda işgücü yapısını istatistiki olarak en iyi temsil eden veri setinin tercih edilmesi önemlidir.

Türkiye’de mevcut veri kaynakları arasında işletme temelli anketler, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tutulan idari kayıtların yanı sıra hanehalkı temelli anket araştırmaları yer almaktadır. Mevcut veri kaynaklarına dair bilgi için Ek Tablo 1’e başvurulabilir.

Daha önceki yayınlarda, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı, kamu ve özel sektörde ücretli çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek, kıdem gibi özelliklerine göre kazanç bilgilerini elde etmek amacıyla gerçekleştirilen Kazanç Yapısı Araştırması verisi kullanılarak hesaplanmaktaydı. Ancak Kazanç Yapısı Araştırması, 10’dan az çalışanı olan küçük işyerlerini, tarım, ormancılık ve balıkçılık, kamu yönetimi ve savunma, zorunlu güvenlik faaliyetlerini, işverenlerin hanehalkları olduğu işletmeleri ve uluslararası örgütlerin faaliyetlerini kapsam dışı bırakmaktadır.

İşyerlerinden toplanan bilgi, girişimlerin ödeme kayıtlarından raporladığı veriler ile tutarlı olduğundan Kazanç Yapısı Araştırması verileri kayıtlı istihdamda olan ücretli çalışanlarla kısıtlıdır. İşletme temelli anketler ve sosyal güvenlik kurumları tarafından tutulan idari kayıtların yanı sıra hanehalkı temelli anket araştırmaları da ücrete ilişkin bilgi sunar.

Türkiye genelinde işgücü piyasasında farklı çalışma biçimlerini en kapsamlı biçimde sunan Hanehalkı İşgücü Araştırması 2018 yılı verilerine göre, ücretli-maaşlı çalışanların %34,1’i 10 ve daha az çalışanı bulunan işyeri veya kuruluşlarda; %21,2’si kamuda ve %18,0’i ise sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Kazanç Yapısı Anketi verilerinde, ücretli çalışanlara ait bilgiler tarım, kamu yönetimi ve bazı hizmet sektörlerini kapsam dışı bıraktığından, anket birimi hanehalkı olan Gelir ve Yaşam Koşulları ve Hanehalkı İşgücü Araştırmalarında ulaşılabilen kayıt dışı çalışanlara ait bilgiler elde edilememektedir.

İşgücü piyasasının yapısına dair temsil gücü en yüksek olan veri Hanehalkı İşgücü Araştırması verisidir. Ancak, Hanehalkı İşgücü Araştırmasının temel amacı gelir bilgisi derlemek olmadığından, ücret değişkenine dair ayrıntılı bilgi elde edilememektedir.

Hanehalkı İşgücü Araştırması 2018 yılı verilerine göre, ücretli çalışanların

**%34,1’i**  
10 ve daha az  
çalışanı bulunan işyeri  
veya kuruluşlarda;

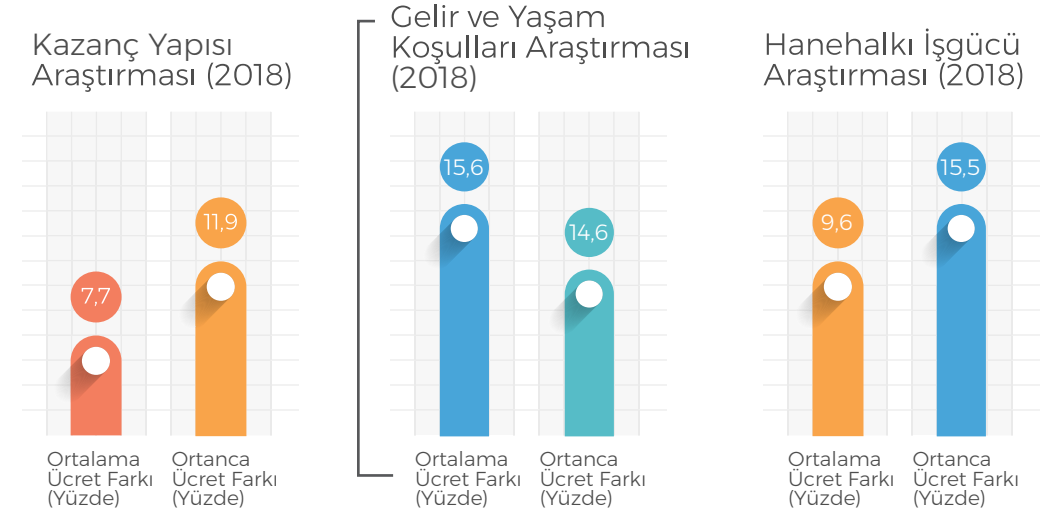
**%21,2’si**  
kamuda;

**%18,0’i ise**  
sosyal güvenlik  
kuruluşuna bağlı  
olmadan kayıt dışı  
olarak çalışmaktadır.

Kadınların kapsam dışı kalan istihdam biçimlerinde daha fazla oranda yer alması sebebiyle diğer ülke örneklerinde de gözlemlendiği gibi cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanmasında işyeri temelli veri kaynakları yerine hanehalkı araştırma verileri tercih edilmiştir.

Bu çalışmada, yukarıda belirtilen nedenlerle Türkiye’de işgücü piyasasını temsil eden çalışma biçimlerini daha geniş kapsamda hesaplamaya dahil edebilmek amacıyla cinsiyete dayalı ücret farkı 2015-2018 yılları itibarıyla Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verisi kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı, veri kaynağına bağlı olarak farklı değerler almaktadır:



Araştırmalarda kullanılan birim ve toplanan ücret bilgisine bağlı olarak hesaplamalarda saatlik, aylık ya da yıllık ücretler kullanılabilir. Ücret hesaplamasında, brüt ücretler dikkate alınabileceği gibi, net ücretler üzerinden de hesaplama yapılabilir.

Genelde gözlemlendiği gibi, eğer çalışan kadın nüfusu içerisinde yarı zamanlı çalışan oranı daha yüksekse, haftalık ya da aylık ücret hesabında kullanılan toplam çalışma saati tam zamanlı çalışanlara göre daha az olacağından kadınların aylık/haftalık ücret ortalaması bundan olumsuz etkilenmektedir. Kullanılan ücret değişkenine bağlı olarak saatlik ya da aylık/haftalık olarak hesaplanan ücret farkının bazı durumlardan birbirinden ciddi oranda farklı olmasının en önemli sebeplerinden birisi budur. Cinsiyete dayalı ücret farkı, genelde tüm çalışan kitlesinden alınan bir örnekleme dayanırken bazı ülkelerde yalnızca tam zamanlı çalışan kişiler kullanılarak hesaplanmaktadır.

Kaynak:  
TÜİK-ILO  
Çalışma Ekibi  
Hesaplamaları.





# CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKINI ANLAMAK

Bu bölümde Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verileri kullanılarak, Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı daha detaylı olarak hesaplanmaktadır. 2018 yılında Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerinden yapılan hesaplama göre, cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı % 15,6 iken ortanca ücret farkı % 14,6’dır<sup>8</sup>.

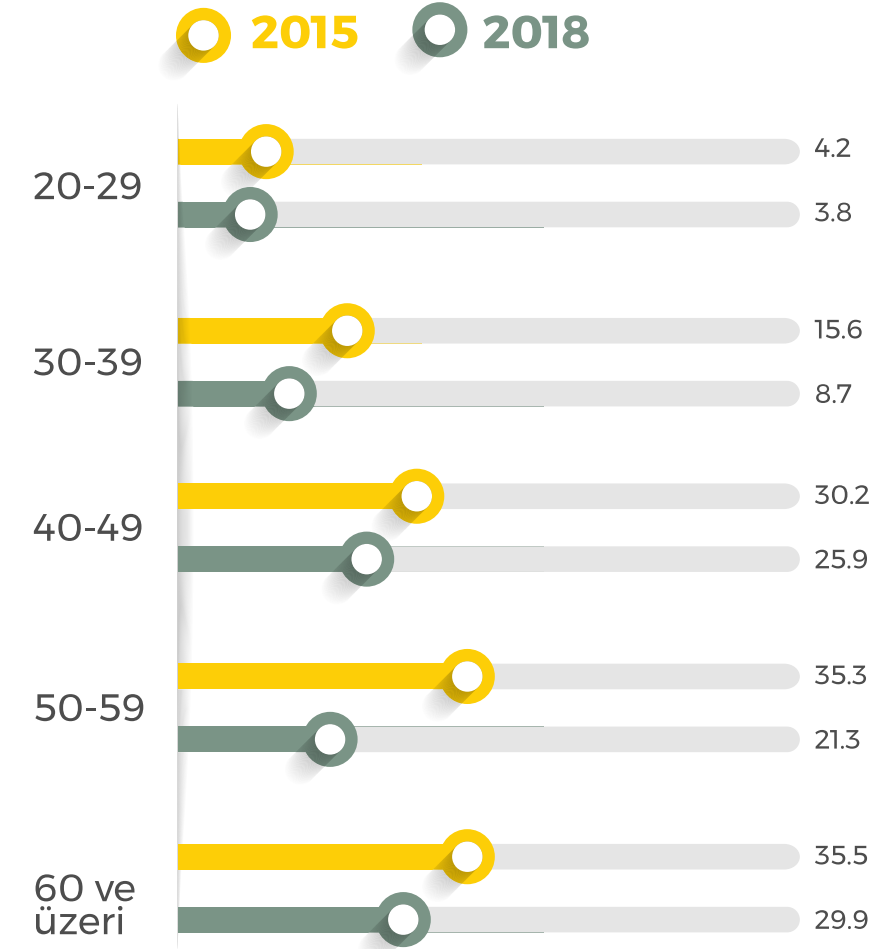
## a) Yaşa göre ücret farkı

Cinsiyete dayalı ücret farkı yaşa göre artış göstermekte, 20’li yaşlara düşük seyrederken, 30’lu ve 40’lı yaşlarda kadınların aleyhine dikkat çekici düzeyde artmaktadır (Grafik 1). Yaşam seyrimizde söz konusu yaşlar çalışma yaşamında genellikle işte terfilerin gerçekleştiği ve kadınların doğum, evlilik gibi nedenlerle çalışma yaşamında dezavantajlı konumlarda kaldığı dönemlerdir. 2018 yılında Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verileri ile hesaplanan 20-29 yaş grubunda ücretli çalışan kadın ve erkek arasındaki ücret farkı %3,8 iken 60 yaş ve üzeri için bu fark %29,9 düzeyindedir.

2015 ile 2018 yılları arasında cinsiyete dayalı ücret farkı tüm yaş gruplarında azalmıştır. En büyük azalış, 30-39 ve 50-59 yaş gruplarında gerçekleşmiştir. 2015-2018 döneminde ücretli çalışan kadınlar arasında 40 yaş ve üzeri kadınların oranında önemli bir artış gözlenmiştir (Tablo 1).

Grafik 1

Yaş Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)



Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) (2015-2018).

<sup>8</sup> 2018 yılı için hesaplanan göstergeler 2015-2018 yılları itibarıyla geriye doğru da hesaplanmıştır ancak izleyen bölümde yalnızca başlangıç yılı ve son yıl gösterilmektedir.

Tablo 1

Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Ücretli Çalışanlar (%)

	2015		2018	
	♀	♂	♀	♂
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0
<20	4,7	5,3	3,5	4,1
20-29	32,1	26,4	29,7	25,2
30-39	34,6	33,2	32,1	32,1
40-49	20,4	23,6	24,6	24,9
50-59	6,6	9,8	7,9	11,4
60 ve üzeri	1,7	1,8	2,1	2,4

Kaynak: TÜİK, GYKA (2015-2018).

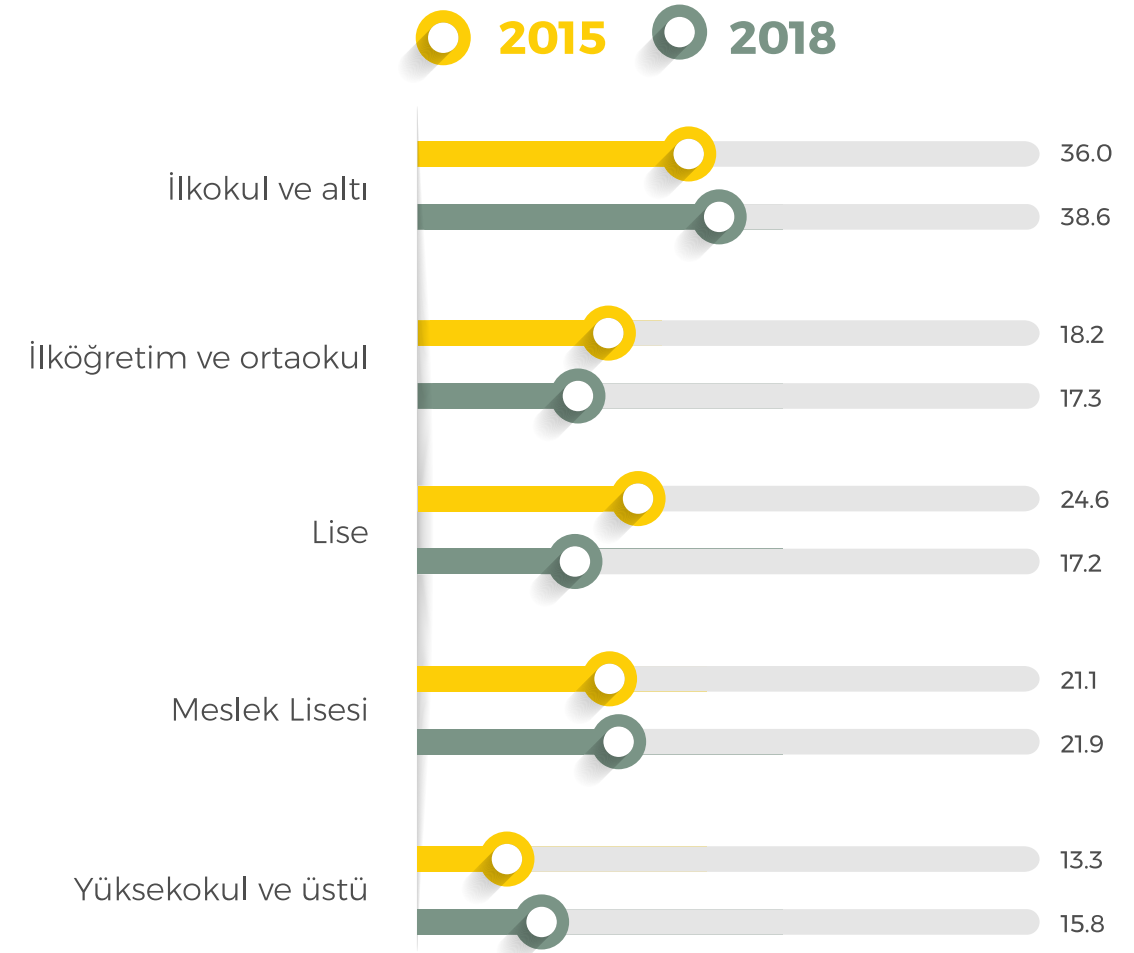
## b) Eğitim düzeyine göre ücret farkı

Eğitim düzeyine göre bakıldığında cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu grup ilkökul ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar iken en düşük ücret farkı yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlarda gözlenmiştir (Grafik 2).

2015-2018 döneminde, lise mezunu ve ilköğretim/ortaokul mezunu ücretli çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı azalmıştır. En düşük ve en yüksek eğitim düzeyine sahip gruplarda ise ücret farkı yaklaşık 2,5 puan yükselmiştir.

Grafik 2

Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)



Kaynak: TÜİK, GYKA (2015- 2018).

Not: Ücretlerin ortanca değeri üzerinden hesaplanmıştır.



Tablo 2

Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Ücretli Çalışanlar (%)

	2015		2018	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0
İlkokul ve altı	29,1	31,6	28,0	29,6
İlköğretim ve ortaokul	11,6	22,1	11,7	22,4
Lise	11,4	11,5	10,8	11,3
Meslek Lisesi	9,2	12,2	8,9	12,2
Yüksekokul ve üstü	38,7	22,5	40,6	24,6

Kaynak: TÜİK, GYKA (2015-2018).

## c) Mesleklere göre ücret farkı

Sanatkâr, tesis makine operatörü ve yöneticiler gibi erkeklerin yoğunlaştığı mesleklerde (%80 ve daha yüksek oranda erkek çalışan oranı olan meslekler) cinsiyete dayalı ücret farkı ortalama değeri %14,6 olan genel düzeyin, altındadır.

Görel olarak yüksek nitelik ve ileri düzey eğitim gerektirmeyen meslekler arasında yer alan hizmet ve satış elemanları için cinsiyete dayalı ücret farkı çok yüksektir (% 43,5).

Mesleklere göre ücret farkı incelendiğinde profesyonel mesleklerin bu eğilimin dışında kaldığı görülmüştür. Kadın çalışan oranı yüksek olduğu halde cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda gözlenen değerlerin altında olup yaklaşık %11,9 düzeyindedir.

Tablo 3

Mesleklere Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)

	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%) Ortanca	Kadın Çalışanların Oranı	2018		Değişim Yönü
			Kadın	Erkek	
Toplam	14,6	29%	100,0	100,0	↘
1- Yöneticiler	6,6	20%	3,4	5,5	↗
2- Profesyonel Meslek Mensupları	11,9	48%	24,3	10,7	↘
3- Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	20,2	30%	7,8	7,5	↗
4- Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	15,9	41%	11,3	6,7	↘
5- Hizmet ve Satış Elemanları	43,5	35%	25,5	19,5	↗
6- Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su ürünlerinde Çalışanlar	41,2	14%	0,5*	1,4*	↘
7- Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	8,1	10%	5,3	20,2	↘
8- Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	11,5	11%	4,8	15,9	↘
9- Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	11,9	35%	17,1	12,7	↘

Kaynak: TÜİK, GYKA (2015-2018).

\* Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar gibi ücretli çalışan kadınların payının çok düşük olduğu mesleklere dair istatistiklerin değerlendirilmesinde dikkatli olunması önerilmektedir.

## d) Sektörlere göre ücret farkı

Cinsiyete dayalı ücret farkı sektörler göre incelendiğinde inşaat sektöründe olduğu gibi ücretli kadın çalışanların oranı düşük olan sektörlerde cinsiyet ücret farkı genel düzeyin (%14,6) çok altındadır. Ancak kadın çalışan oranı yüksek olan, özellikle de eğitim (ücretli çalışan kadınların toplam çalışan sayısına oranı %57) insan sağlığı ve sosyal hizmetler (ücretli çalışan kadınların oranı %70) gibi sektörlerde cinsiyete dayalı ücret farkı da genel değer üzerinde.

Sektörlere Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%) Ortanca	2018		Değişim Yönü
		Kadın Çalışanların Oranı	Mesleklere Göre Toplam İçindeki pay	
Toplam	14,6		100	
A- Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	43,1	36%	3,2	
B- Madencilik ve Taşocakçılığı	-----	1%	0,0	
C- İmalat	14,6	25%	20,4	
D-E- Elektrik, Gaz, Buhar, Su Temini ve Kanalizasyon	14,3	7%	0,3	
F- İnşaat	-7,4	3%	1,1	
G- Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin onarımı	11,9	26%	11,2	
H- Ulaştırma ve Depolama	0,9	9%	1,6	
I- Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	11,6	24%	5,0	
J- Bilgi ve İletişim	10,9	26%	0,9	
K- Finans ve Sigorta Faaliyetleri	20,8	43%	2,6	
L- Gayrimenkul Faaliyetleri	29,1	24%	0,8	
M- Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	14,7	37%	3,5	
N- İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	7,3	33%	6,0	
O- Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	14,0	17%	4,8	
P- Eğitim	14,9	57%	15,8	
Q- İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	39,9	70%	16,8	
R- Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	-9,8	23%	0,6	
S- Diğer Hizmet Faaliyetleri	45,7	48%	5,5	

Kaynak: TÜİK, GYKA (2015 ve 2018). Not: Madencilik ve taşocakçılığında ücretli çalışan kadınların payının çok düşük olması sebebiyle hesaplanamamıştır.

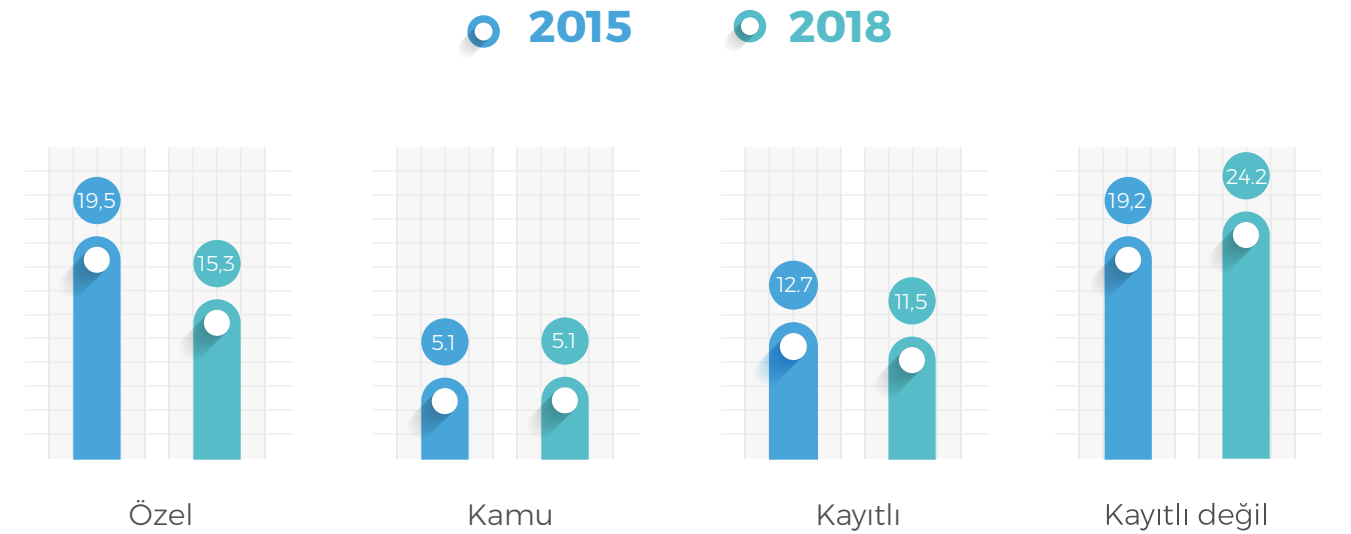
## e) Kamu/özel sektör ve kayıtlılık durumuna göre ücret farkı

Kamuda çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı, incelenen yıllar itibarıyla (%5,1); özel sektörde çalışanlarda gözlenen farka kıyasla oldukça düşük düzeydedir. Kamu sektöründeki oran 2015'ten 2018 yılına düzeyini korurken özel sektörde değişim azalış yönündedir.

Kayıtlı çalışanlardaki cinsiyete dayalı ücret farkı, kayıt dışı çalışanlara göre daha düşüktür. Kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arasındaki ücret farkı makasının yıllar itibarıyla arttığı gözlenmektedir.

## Grafik 3

İşyeri Özelliğine ve Kayıtlılık Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)



Kaynak: TÜİK, GYKA (2015-2018).

\* Ücret farkını azaltmaya yönelik politikaların tespiti ve etkin bir biçimde uygulaması için bu farkın ardındaki nedenlerin mümkün olduğunca ayrıntılı incelenmesi ve ayrıştırılarak tespit edilmesi politika yapıcılara önemli bilgi sağlayacaktır.



## FAKTÖR-AĞIRLIKLI CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI

Bu çalışmada eğitim düzeyi ilköğretim ve ortaokul, lise, yüksekokul ve üzeri olmak üzere 4 grup, yaş grubu 20-29, 30-39, 40-49, 50 ve üzeri olmak üzere 4 grup ve kayıtlı ve kayıt dışı olarak 2 grup şeklinde faktör değişkenleri tanımlanmıştır. Toplam 32 (4X4X2) alt grupta cinsiyete dayalı ücret farkı hesaplanarak her grup toplam içindeki payı ile ağırlıklandırılmıştır.

2018 yılı verilerine göre, Türkiye’de faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı ortalama olarak %21,1; ortanca değeri ise %16,1 düzeyinde tespit edilmiştir.



2018 yılı verilerine göre  
Türkiye’de faktör-ağırlıklı  
cinsiyete dayalı  
ücret farkı ortalama olarak

**%21,1;**

ortanca değeri ise

**%16,1**

düzeyinde tespit edilmiştir.



## ANNELİK ÜCRET FARKI

Annelik ücret farkının tanımı genel anlamda çocuk sahibi olmanın çalışan kadınların kazançları üzerindeki etkisidir. Literatürde değişik yöntemlerle hesaplanmakta olup, ölçümde kullanılan yöntem ve kullanılan tanıma göre ölçülen etki farklı bulunabilmektedir. En basit ve yaygın şekliyle, annelik ücret farkı ücretli çalışan annelerle, anne olmayan ücretli çalışan kadınlar arasındaki ortalama/ortanca ücret farkı olarak ölçülmektedir (Gösterge 1). Bazı çalışmalarda kullanılan tanım, bu basit tanımdan farklı olarak ücretli çalışan babalarla annelerin ortalama ücret farkı (Gösterge 2) ya da ebeveyn çalışanlarla, ebeveyn olmayan çalışanlar arasındaki ortalama ücret farkının cinsiyetler arasındaki farkı olarak da hesaplanabilmektedir (bkz. İngiltere İstatistik Ofisi (ONS), Yeni Zelanda İstatistik Ofisi).

Bu çalışmada, 25-50 yaş grubunda olan ücretli çalışanlarda annelik ücret farkına dair Gösterge 1 ve Gösterge 2 hesaplanmıştır. 25-50 yaş grubundaki ücretli çalışanlar için ebeveyn olanların payı kadınlarda %33, erkeklerde ise %70’dir. Çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasında ücret farkı (Gösterge 1) %11 düzeyindedir (Tablo 5). Annelerin ortanca ücret düzeyi babalar ile kıyaslandığında ise ücret farkı %19 düzeyinde tespit edilmiştir.



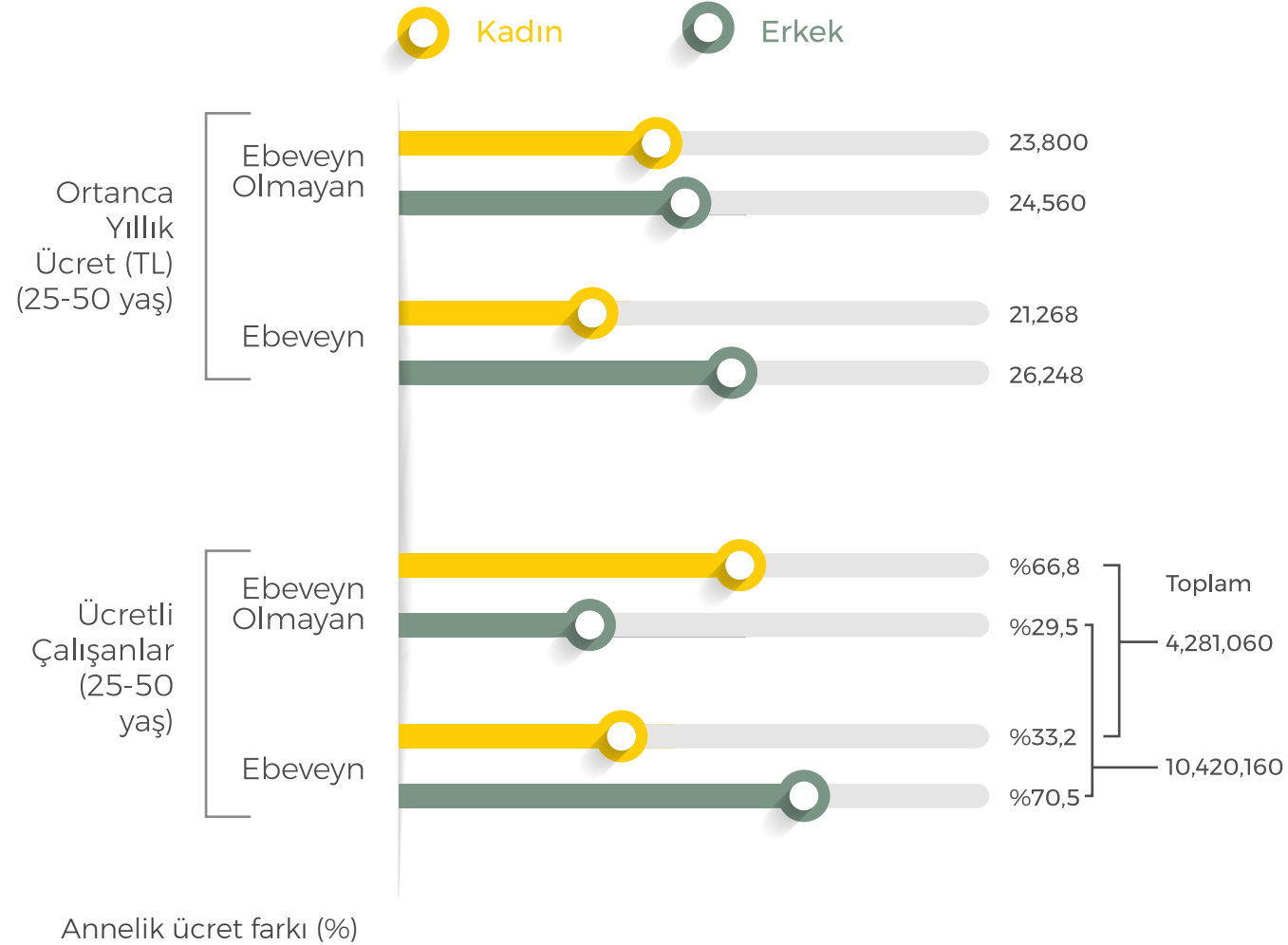
25-50 yaş grubundaki  
ücretli çalışanlar için  
ebeveyn olanların payı  
**kadınlarda %33,**  
**erkeklerde %70**



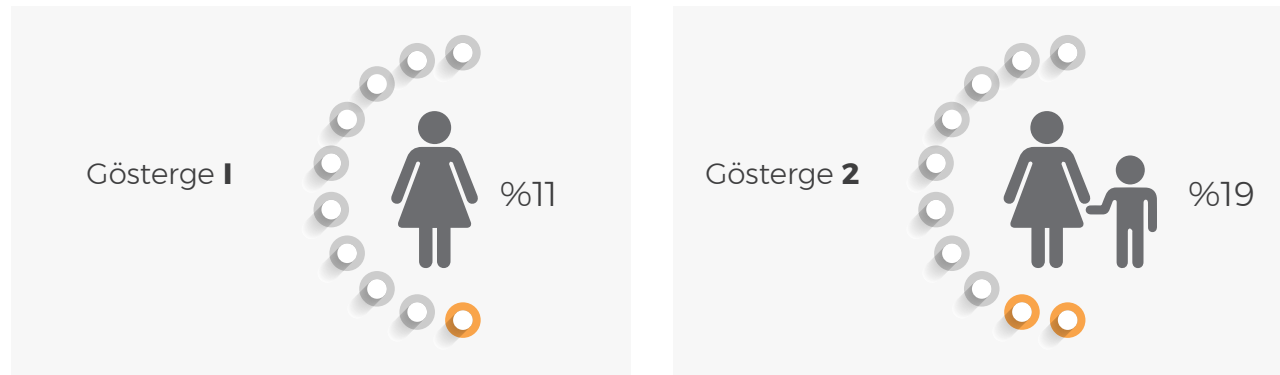


Tablo 5

Anelik Ücret Farkı (%)



Anelik ücret farkı (%)



Kaynak: TÜİK, GYKA (2018).

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, şimdiye kadar Kazanç Yapısı Araştırması verileri kullanılarak hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkı göstergesi farklı veri kaynakları kullanılarak hesaplanmıştır. Çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu uzmanları, ILO Türkiye Ofisi uzmanları ve akademik danışmandan oluşan çalışma grubu tarafından, daha geniş bir sektörel kapsamı bulunan ve kayıt dışı istihdama ilişkin verileri de içeren Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerinden yapılan hesaplamalara yer verilmiştir. GYKA veri seti kullanılarak farklı kırımlarda (eğitim, yaş grubu, ekonomik faaliyet, meslek grubu gibi) cinsiyete dayalı ücret farkı verileri ortaya konmuştur. Ayrıca faktör ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı verileri de hesaplanmıştır. Ayrıca bu çalışmada ilk kez, annelik ücret farkına ilişkin bir hesaplama yapılarak sonuçları paylaşılmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu ve ILO Türkiye Ofisi arasındaki protokol kapsamında önümüzdeki süreçte, cinsiyete dayalı ücret farkının uluslararası metodolojiye uygun bir biçimde ayrıştırılmasının (dekompozisyonu) yapılması ile idari kayıt verileri kullanılarak annelik ücret farkının hesaplanmasına dair çalışmalar yapılması planlanmaktadır.

### Kaynaklar

Eurostat (2009) Development of Econometric Methods to Evaluate the Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey data, Methodologies and Working Papers.

Eurostat (2010) The Unadjusted Gender Pay Gap In The European Union, UNECE Work Session on Gender Statistics (Geneva, Switzerland, 26-28 April 2010).

Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023), T.C. Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019

ILO (2019) "Understanding the Gender Pay Gap", ILO: Cenevre.



# EK 1 MEVCUT VERİ KAYNAKLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMA

## 1. KAZANÇ YAPISI ARAŞTIRMASI

Kazanç Yapısı Araştırması, ilki 2006 yılı için uygulanan ve dört yıllık aralıklarla tekrarlanan, amacı, ücretli çalışanların kazançlarının düzeyi, yapısı ve gelişimi konusunda bilgi vermek olan bir araştırmadır. Araştırma sonuçları ile cinsiyet, yaş, kıdem yılı, meslek, eğitim durumu gibi ücretli çalışanın özellikleri ayrımının yanı sıra, ekonomik faaliyet kolu ve coğrafi bölge ayrımı gibi işyeri özellikleri ayrımında da bilgi sunulması amaçlanmıştır.

Ücretli çalışanlar, işyerindeki; beyaz yakalı, mavi yakalı ve idari görevlerde faaliyet gösteren tüm çalışanları kapsamaktadır. İş sahibi ve ortaklardan kâr payı almaksızın emeği karşılığı ücret alanlar varsa, bu kişiler de ücretli çalışanlar olarak değerlendirilmektedir.

Kazanç yapısı araştırmasında aylık ücret verileri, ilgili yılın belirli bir ayı referans alınarak açıklanmaktadır. Bu kapsamda, aylık ücret verileri için ilgili yılın kasım ayı ücret verileri esas alınmıştır. Yıllık kazanç verileri ise, referans yılı boyunca ödemesi yapılan tüm düzenli ve düzensiz ödemeler toplamından oluşur.

NACE Rev.2. sektör sınıflandırmasına göre B-N ve P-S arası sektörlerinde örnekleme seçilen 10 ve daha fazla çalışana sahip girişimlere (işletme) bağlı tüm yerel birimlerde (işyeri) referans ayında ücret karşılığı çalışan ücretli, maaşlı, stajyer ve çirak olarak istihdam edilen kişiler kapsamaktadır.

Kazanç Yapısı  
Araştırması

**Dört** yıllık aralıklarla  
tekrarlanan,  
amacı,  
**ücretli çalışanların**

**kazançlarının  
düzeyi, yapısı  
ve gelişimi**

konusunda bilgi vermek  
olan bir araştırmadır.

## 2. HANEHALKI İŞGÜCÜ ARAŞTIRMASI

Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA), Türkiye genelinde ekonomik politikayı belirleyenlerin ve ülke ekonomisini değerlendirenlerin kullanımı için Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yürütülmektedir. HİA aracılığıyla nüfusun işgücü açısından durumu açıklıkla ortaya koyulmakta, istihdamda olanlara ve işsizlere ilişkin ayrıntılı bilgi derlenip kamuoyuna sunulmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu, ilk işgücü araştırmasını 1966 yılında deneme niteliğinde gerçekleştirmiştir. 1966-1985 yılları arasında işgücü araştırmaları düzensiz aralıklarla uygulanmış olup bu dönemde uygulanan araştırmalar birbiri ile karşılaştırılabilir nitelikte değildir. 1988 yılının Ekim ayından itibaren ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 13. Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda benimsenen tanım ve kavramların kullanıldığı Hanehalkı İş Gücü Araştırması, düzenli olarak her yılın Nisan ve Ekim aylarında uygulanmaya başlanmıştır. 2000-2003 yılları arasında araştırmanın alan uygulaması aylık olarak gerçekleştirilmiş ve tahminler üçer aylık dönemler şeklinde (yılda dört defa) yayınlanmıştır. 2005 yılı itibarıyla HİA tahminleri, veri yayımlama sıklığı artırılarak hareketli üçer aylık dönemler esas alınmak kaydıyla aylık olarak yayımlanmaya başlanmıştır. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) düzenlemeleri ve önerileri dikkate alınarak, 2014 yılından itibaren yılın tüm haftalarını (52 haftayı) referans alan sürekli anket uygulamasına geçilmiştir.

Hanehalkı İşgücü Araştırmasında örneklem birimi hanehalkı adresleridir. Araştırmada, referans haftasında istihdamda olan fertlerin; çalışma şekli (tam zamanlı/yarı zamanlı) bilgisi, çalıştığı işinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlılık durumu, çalıştığı işyerinin ana faaliyet bilgisi (NACE-Rev2), işyerinde çalışan kişi sayısı bilgisi derlenmektedir.

Ücretli/maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan fertler için geçen ay içinde esas işinden elde ettiği toplam net nakdi gelir bilgisi sorgulanmaktadır. Ücretli/maaşlı çalışan fert her ay (fazla mesai yapsın/yapmasın veya fazla çalışılan süreden bağımsız şekilde) düzenli olarak ücrete ilave bir fazla çalışma ücreti alıyorsa net nakdi tutar kapsamında değerlendirilmektedir.

Ayrıca, ücretli/maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan fertlerin aylık düzenli ücret, maaş veya yevmiyeli gelirlerinin yanısıra dönemsel (aylık olarak düzenli olmayan) olarak elde ettikleri ikramiye, prim gibi gelir bilgileri de derlenmektedir. Örneğin; öğretmenlerin almış oldukları ek ders ücreti, fazla çalışmaya bağlı olarak (gerçekleşme durumunda ödenen) fazla mesai ücreti, sağlık sektöründe çalışıp döner sermayeden elde edilen gelir bilgisi vb.

### 3. GELİR VE YAŞAM KOŞULLARI ARAŞTIRMASI

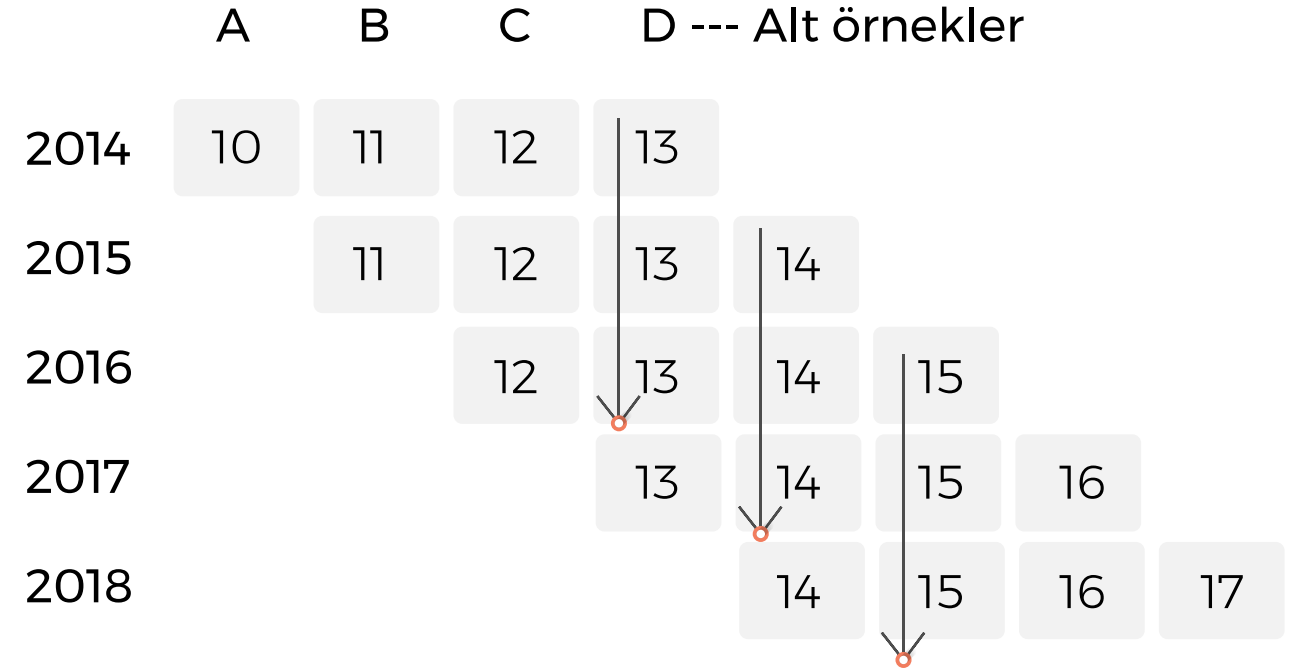
Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2006 yılından itibaren, Avrupa Birliği'ne uyum çerçevesinde, amacı gelir dağılımı yanında, yaşam koşulları, sosyal dışlanma ve görece gelir yoksulluğu gibi konularda veri üretmek olan, "panel anket" yönteminin kullanıldığı "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması"nı (GYKA) uygulamaya başlamıştır.

Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, ülkedeki gelir dağılımına, yoksulluğun düzeyi ve kompozisyonuna, yaşam koşullarına ve sosyal dışlanmaya yönelik bilgilerin derlenmesinde önemli bir kaynak olma niteliği taşımaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içindeki hanelerde yaşayan tüm hanehalkı fertleri kapsama alınmıştır. Ancak çalışmada kurumsal nüfus olarak tanımlanan yaşlılar evi, huzur evi, yurt, hapisane, askeri kışla, hastane, otel, çocuk yuvası vb. yerlerde yaşayanlar kapsam dışı tutulmuştur.

Örnekleme yöntemi, tabakalı, iki aşamalı, küme örneklemesidir. Nihai örnekleme birimi olarak hanehalkı tanımlanmıştır.

Araştırma dizaynı, kesit ve panel veri üretilebilecek şekilde yapılmıştır. Yıllık bazda 4 alt örnek kullanımı söz konusudur. Rotasyonel tasarımın kullanıldığı araştırmada, metodoloji gereği bir kısım hanehalkı bir yıldan diğer yıla örnekte kalırken, diğer kısım örnekte çıkmakta ve yerine yeni örnek hanehalkları girmektedir. Bu araştırmada, yıllık örnek hacminin %75'inin panel kapsamda örnekte bırakılması öngörülmüştür. Bu doğrultuda panel uygulama, hedef kitleyi temsil edebilecek temel örnek seçimi ile başlamaktadır. **Seçilen bu temel örnek hanehalkındaki 13 ve daha yukarı yaştaki tüm fertler belirlenmiş izleme kuralları doğrultusunda 4 yıl takip edilmektedir.** Takip kurallarının amacı hedef nüfusta olabilecek değişiklikleri temel örnekle yansıtmak ve fertleri belirli bir zaman takip etmektir.



Esas iş geliri, hanehalkı fertlerinin zamanını en çok geçirdiği işinden elde ettiği toplam yıllık net gelirin değeridir.





## EK 2 TÜİK VERİ KAYNAKLARI - KİYASLAMA

KAPSAM <sup>9</sup>			
Veri Kaynağı	Kazanç Yapısı Anketi	Gelir Yaşam Koşulları Anketi	Hanehalkı İşgücü Anketi
Dönem	4 yıllık (2014-2018)	Yıllık (2015-2018)	Yıllık (2014-2018)
Birim Düzey (ücret/kazanç/gelir)	İşyeri Yıllık brüt	Hanehalkı Yıllık net (nakdi)	Hanehalkı Aylık net (nakdi)
<b>ÜCRET, MAAŞ VE YEVMİYELİ ÇALIŞANLAR</b>			
Tam zamanlı	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Yarı zamanlı	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sosyal güvenceye sahip	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sosyal güvenceye sahip olmayan	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kapsam dışı bırakılan sektörler: Tarım, ormancılık ve balıkçılık, kamu yönetimi ve hanehalkının işveren olduğu hizmet sektörü (NACE-Rev 2 faaliyetler A, O, T, U, V)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1-9 çalışanı olan işletme birimlerinde çalışanlar	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>ÜCRET, MAAŞ, YEVMİYE, KAZANÇ KAPSAMI</b>			
Fazla mesai	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Brüt kazanç (bordro üzerinden ödenen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Net nakdi gelir	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aynı gelir	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Düzenli ikramiye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Düzenli olmayan ikramiye	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kidem tazminatı, işten çıkarma veya işten çıkarılma ödemeleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşveren emeklilik fonuna katkı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## EK 3 FAKTÖR-AĞIRLIKLI CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hesaplanan faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı iki adımda hesaplanır.

İlk etapta yukarıda formüle edilen ham açık alt-gruplar bazında hesaplanması ve bu hesaplamanın yapılabilmesi için öncelikle veri setinin çalışanların gözlemlenebilen bazı özelliklerine göre alt gruplara ayrılması gerekir. Bu ayırım iktisat teorisi temelinde, eğitim seviyesi, yaş, işteki tecrübe, kamu-özel sektör gibi, yani cinsiyete dayalı ücret açığının duyarlı olacağı öngörülen bir grup gözlemlenebilen değişken bazında yapılır.

Örnek olarak dört farklı eğitim seviyesi, dört farklı yaş grubu ve iki farklı sektöre (kamu-özel) dayalı bir ayırım, toplam popülasyonu 32 (4X4X2) ayrı gruba ayıracaktır. Her alt gruptaki ham açık hesaplandıktan sonra, ikinci etapta, 'faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret açığı' alt-grup ham açıklarının ağırlıklı ortalaması olarak hesaplanır. Bu hesaplamada kullanılacak olan grup ağırlıkları, o grupta bulunan toplam çalışan sayısının (kadın + erkek) toplam çalışan nüfusuna oranı olarak elde edilir.

Bu ağırlıklandırma tercihinin istatistiksel sonucu, ağırlıklı ortalama hesaplanırken, her alt-grubun eşit sayıda kadın ve erkek çalışandan oluştuğu varsayımdır. Dolayısıyla, faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkının, yukarıdaki örnek durumunda (yüksek eğitilmiş kadın kamu çalışanlarının toplam kadın çalışan sayısına oranının, erkek oranına göre daha fazla olması ve bu alt grupta ücret açığının daha düşük olması) kamu çalışanı yüksek eğitilmiş kadınların kadın ücret dağılımındaki ağırlığını azaltarak, kadın ortalama ücretini ve dolayısıyla faktör-ağırlıklı cinsiyet ücret farkının, basit cinsiyet ücret farkına nazaran daha yüksek olması beklenebilir. Bu türden ağırlıklandırma sonucu hesaplanacak olan faktör ağırlıklı açıkla ham açık arasındaki farklılaşma, alt gruplardaki hesaplanan ham açıklara da bağlı olacaktır. Genel bir eğilim olarak, kadın ve erkek ücret dağılımları birbirinden farklılaştıkça bu iki ölçü arasında farklılaşmanın artması beklenirken, benzeştikçe, iki ölçü birbirine yaklaşır. Kadın ve erkek ücret dağılımının aynı olduğu durumlarda ise iki ölçü birbirine eşittir.



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



esitizberaberiz



esitizberaberiz





Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



# CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ÖLÇÜMÜ

İşte, evde, her yerde

eşitiz



beraberiz