

OECD ÜLKELERİNDE EMEK PİYASASI GÖSTERGELERİNİN CİNSİYETE GÖRE İNCELENMESİ*

Gülşah TURŞUCU¹
Esin Cumhuri YALÇIN²

Öz

Araştırma, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasası göstergelerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmaya konu olan örneklem OECD üyesi olan 35 ülkeden oluşmaktadır. Çalışmada 2013-2018 yılları arasında Daha İyi Yaşam Endeksi göstergelerinden emek piyasaları alt göstergeleri değişken olarak belirlenmiştir. Emek piyasası göstergeleri olarak emek piyasasına olan güvensizlik, istihdam oranı, uzun dönem işsizlik oranı, işe bağlı kazanç ve işe olan güven değişkenleri ele alınmıştır. Analizde OECD ülkeleri ele alınarak kadınlar ve erkekler olmak üzere iki grup olarak veri setleri oluşturulmuştur. İlgili veri seti OECD veri tabanından elde edilmiştir. Cinsiyete göre emek piyasası göstergeleri arasında istatistiki olarak farklılığın sınanması için iki bağımsız örneklem testi olan Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Analizler SPSS 21 paket programı ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılları için erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarının kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer göstergeler olan emek piyasasına olan güvensizlik, uzun dönemli işsizlik oranı ve işe olan güven değişkenlerinde cinsiyetler arası bir fark olmadığı da elde edilen bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Emek Piyasası, Toplumsal Cinsiyet, OECD

JEL Kodları: J01, J10, J16

GENDER BASED ANALYSIS OF LABOR MARKET INDICATORS IN OECD COUNTRIES


Abstract


This research aims to measure the effect of gender discrimination on labor market indicators. The sample subject to the study consists of 35 OECD countries. In the study, labor market sub-indicators, one of the Better Life Index indicators, were determined as variables between 2013-2018. As labor market indicators, labor market insecurity, employment rate, long-term unemployment rate, work-related earnings, and job security are discussed. In the analysis, data sets were created in two groups, women and men, by considering OECD countries. The relevant data set was obtained from the OECD database. To test the statistical difference between the labor market indicators by gender, the Mann-Whitney U test was applied. Analyses were made with the SPSS 21 package program. When the results of the research are examined, it is seen that the employment rate and work-related earnings of men are higher than the employment rate and work-related earnings of women for the years 2013, 2014, 2015, 2016, and 2017. Results showed that there is no difference between genders in the variables of labor market insecurity, long-term unemployment rate, and job security, which are other indicators.

Keywords: Labor market, Gender, OECD

JEL Codes: J01, J10, J16

*Bu çalışma yazarlardan Dr. Öğr. Üyesi Esin Cumhuri YALÇIN danışmanlığında diğer yazar Gülşah TURŞUCU tarafından hazırlanan “OECD Ülkelerinde Emek Piyasası Göstergelerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹Bilim Uzmanı, gulsah@suturcu@gmail.com, 

²Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü, esincumhuri.yalcin@klu.edu.tr, 

Makalenin Geliş Tarihi (Received Date): 02.12.2021

Revizyon Tarihi (Revised Date): 14.12.2021

Yayına Kabul Tarihi (Acceptance Date): 31.12.2021

Atıf (Citation): Turşucu, G. & Yalçın, E. C. (2021), “OECD Ülkelerinde Emek Piyasası Göstergelerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi”, Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, 4(2): 209-223.

Giriş

Çalışma yaşamı günümüz çalışma toplumunda bireyin kendini ifade edebilme, toplumsal alanda yer alabilme ve kendini gerçekleştirebilme noktalarında en önemli gösterge niteliğindedir. Dolayısıyla emek piyasalarına katılabilen, gelir elde edebilen, emek piyasasında güvende olabilen ve işsizlikle uzun süre mücadele etmek zorunda kalmayan bir birey hem kendini gerçekleştirebilen hem de toplumun bir ferdi olabilen birey konumundadır. Ancak bahsi geçen bu göstergeler toplumun her kesimine eşit şekilde ulaşmamaktadır. Asimetrik bilgi sorunu, yoksulluğun kümelenmesi ve toplumsal cinsiyet gibi kavramlar nedeniyle fırsatlar herkes için farklı şekillerde kendini göstermektedir.

Toplumun iki ana unsuru olan cinsiyet kavramına dayalı ayrımcılık; gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmemiş tüm ülkelerin ana sorunlarından biridir. Toplumsal cinsiyet kavramına bağlı olarak sağlığa erişimden eğitime, ulaşım, teknoloji kullanımından emek piyasasına katılıma kadar birçok alanda toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kendini göstermektedir.

Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyal ve kültürel açıdan özelliklerinin belirtilmesini, kadın ve erkeğin özellikleri arasındaki farkı toplumların ayırt etmesini, toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu toplumsal rolleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Genel itibarıyla erkeğin gelir getiren konumda olduğu, kadının ise evden sorumlu olduğu düşüncesi temel alınarak geliştirilmiş ataerkil kültür ve toplum yapısı ekonominin ve toplumların gelişmesinin önündeki en büyük engel olarak kendini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri birçok alanda kendini göstermeye devam ederken, emek piyasasına katılımda meydana gelen eşitsizlikler diğer eşitsizliklerin pekiştirilmesinde çok daha büyük neden olarak ortaya çıkmaktadır. Emek piyasasına katılabilenler sağlık sisteminden faydalanabilmekte, kendisi ve kendinden sonraki kuşaklar için eğitim standartlarını yükseltebilmekte, elde ettiği gelir vasıtasıyla insana yakışır bir hayat yaşayabilmektedir. Bu nedenle emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çözülmesi, genel manada toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çözülmesindeki ana aktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Nitekim mevcut araştırmada 2013-2018 yılları arasında OECD ülkelerinde seçilmiş emek piyasası göstergeleri için cinsiyetin fark yaratıcı etkisini incelemeyi hedeflemektedir. Gerçekleştirilen yazın araştırması sonucunda emek piyasası göstergelerinin toplu bir şekilde yıllara bağlı olarak cinsiyet temelli analiz edilmediği tespit edilmiştir. Bu açıdan mevcut araştırma, alandaki önemli bir boşluğu kapatma hedefindedir.

Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümü “kavramsal çerçeve” başlığı taşımaktadır. İlgili başlıkta, emek piyasası ve toplumsal cinsiyet kavramlarına yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümü “toplumsal cinsiyet ve emek piyasası ilişkisi” başlığını taşımaktadır. İlgili başlıkta, toplumsal cinsiyet kavramına ve toplumsal cinsiyetin emek piyasasındaki yansımalarına yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölüm “literatür”, dördüncü bölüm “veri ve yöntem” başlığını taşıırken beşinci bölüm “bulgular” başlığını taşımaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Devam eden bölümde, iki alt başlığa yer verilmiştir. Bu bağlamda ilk alt başlık emek piyasaları, ikinci alt başlık ise toplumsal cinsiyet kavramıdır.

1.1. Emek Piyasası

Emek kavramı, üretim faktörlerinin bir ayağını oluşturmaktadır. Günümüz toplumlarının çoğunluk kesimi geçimini bedensel gücüyle kazanmaktadır. Girişimci, sermaye ve doğal kaynakların yanında, toplumların geçimini sağlamak için göstermiş oldukları çaba da üretim faktörünün bir diğer unsurunu oluşturmaktadır. İktisadi faaliyetlerde, üretim faktörünün bir unsuru olan emek kavramı, emek piyasası kavramının da temelini oluşturmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 3).

Emek kavramı ekonomide önemli bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda emek piyasası kavramı ise, bir bedel karşılığında insan emeğinin alınıp satıldığı bir piyasa olarak nitelendirilmektedir. Bu piyasada arz ve talep kanunları geçerli olmaktadır. Bu bağlamda emek piyasası, emeğin arz ve talebinin karşılaştığı, emeğin bedeli olan ücretin ve çalışma şartlarının belirlendiği bir ortam olarak ifade edilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2013: 4). İş arayan bireyler, kendi işgücüne ve vasıflarına uygun işler bulma imkanlarına sahipken, işverenler ise üretim faaliyetlerinde kullanabilecekleri, işin

kriterlerine uygun vasıfta işgücünü seçme imkanına sahiptirler. Böylelikle emek piyasası, işçi ve işverenler için kolaylık sağlamaktadır (Lordoğlu ve öte., 2000: 33). Ülke ekonomisinde üretim faaliyetine katılacak olan emek miktarı ise çeşitli faktörlere göre belirlenmektedir. Bu faktörleri; nüfus miktarı, nüfusun yapısı, çalışanlara sağlanan hukuki ve sosyal haklar ve ücret miktarı olarak sıralamak mümkündür (Unay, 1997: 10).

Emek piyasaları, karşılıklı iki taraftan oluşmaktadır. Bir tarafı, emeği arz eden toplum oluştururken; diğer tarafı da emeği talep eden sermaye sahipleri oluşturmaktadır. Emeğin bedeli olan ücret kavramı ise bu iki taraf arasında belirlenmektedir. Karşılıklı iki taraf arasında belirlenen ücret, emek piyasasını diğer piyasalardan ayırmaktadır. Emek piyasası, mal ve hizmet piyasalarından, piyasaların çok sayıda oluşu, tek bir merkezi fiyatın olmayışı, işçilerin homojen olmamaları, istihdam ilişkisinin sürekli olması, işçinin emeğiyle birlikte kendini de sunması, işçilerin pazarlık güçlerinin az olması, emek talebinin türetilmiş bir talep olması ve emeğin stoklanamaması noktasında farklı özellikler göstermektedir (Biçerli, 2000: 5-6; Işığışık, 2011: 4; Biçerli, 2016: 3).

1.2. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet (sex) kavramı biyolojik bir olgudur. Bu kavram kadın ve erkeğe doğuştan yüklenmiş olup kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıkları ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ise sosyal yaşamda kadın ve erkeklerin toplumsal rolleri olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 2007: 13).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyal ve kültürel açıdan özelliklerinin belirtilmesini, kadın ve erkeğin özellikleri arasındaki farkı toplumların ayırt etmesini, toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu toplumsal rolleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik cinsiyetten farklı bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Bu kavram ile birlikte kadın ve erkek arasındaki bedensel güç ilişkisi sorgulanmaya, aralarındaki eşitsizlik anlamlandırılmaya çalışılmaktadır. Böylelikle feminist çalışma yapanlar tarafından toplumsal cinsiyet kavramının önemi giderek artış göstermektedir (Ecevit, 2012: 4).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadının olduğu gibi erkeğin de yerini belirten bir kavramdır. Kadın ve erkeğe toplum tarafından belirli kalıplaşmış roller atfedilmiştir. Bu roller kadın ve erkeğin doğumundan itibaren başlamakta ve sosyal yaşamda bir kalıp halini almaktadır. Toplumdan da kadın ve erkeğin üzerine atfedilen bu rollere uyması beklenmektedir (Akın, 2007: 2-3).

Toplumsal cinsiyet kavramında, kadın ve erkek arasında yapılan bu ayrımcılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan, ataerkil bir toplum yapısında olunması ve kadının doğurma özelliğine sahip olması bu faktörlerin başında gelmektedir. Nitekim ataerkil bir yapıya sahip olan toplumlarda kadının rolü evin sınırları çevresinde oluşmaktadır. Kadına evin işlerini yapma görevi yüklenmektedir. Diğer yandan kadına biyolojik olarak çocuk doğurma özelliğinin yanında, çocuğa bakma, büyütme ve yetiştirme görevleri de yüklenmektedir. Bu sorumluluklar ise kadının rolünü daha da kısıtlamaktadır. Ataerkil yapıdaki toplumlarda, erkeğe dışarıda çalışma ve evin geçimini sağlama rolleri biçilmiştir. Böylelikle evdeki otorite de erkeğe yüklenmektedir. Bu durumda da kadının statüsü ikinci plana atılmaktadır (Akpınar, 2015: 5).

Buna bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı en yaygın olarak, meslek edinmede, ücret düzeylerinde ve terfi alma durumlarında görülmektedir. Bazı işler daha en başında kadın ya da erkek işi olarak sınıflandırılmaya tabi tutulmaktadır. Hatta bu işe ait özellikler bir cinse yüklenmekte, karşı taraf bu vasıflardan yoksun olarak görülmektedir. Bunun yanında kadına yüklenen ailevi sorumluluklar da dikkate alınarak, kadınların işlerine yeterince önem veremeyeceği, evlenmesi durumunda geçici olarak çalışacağı düşünceleri ile kadına daha işe girişte ayrımcılık yapılmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte çalışılan işte, yapılan iş aynı dahi olsa kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmekte ve bu da ayrımcılığa neden olmaktadır (Nasır, 1997: 95).

2. Toplumsal Cinsiyet ve Emek Piyasaları İlişkisi

Emek piyasasında yaşanan eşitsizliklerin en çok görüldüğü alanlardan biri de toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumun kalkınması için toplumsal cinsiyet eşitsizliği büyük ölçüde önem taşıyan bir konudur.

Bir toplumun gelenekleri, örf ve adetleri bununla birlikte sosyal yaşam tarzları, kadınların emek piyasasına girmesini etkileyen en önemli faktörleri oluşturmaktadırlar. Bu faktörler, kadınların emek

piyasasına katılmasında hem destekleyici hem de sınırlayıcı etki yaratmakta ve emek piyasasına giriş aşamasında ayrımcılığa neden olmaktadır (Eraslan, 2012: 232).

Dünya tarihine bakıldığında kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının dönemlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Kadınlar üretim toplumunda tarım ve hayvancılık ile uğraşmaktadır. Diğer yandan da ev işleri ile ilgilenen kadın ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilmektedir. Sanayi devrimi sonrasında meydana gelen kırsal kesimden kente göç etme ve akabinde kentleşme olgusu sebebiyle kadın, ücretli çalışan olarak emek piyasasına girmektedir (Deniz ve Kuloğlu, 2019: 346). Sanayi devriminden önce kadınlar ücretsiz ev işçisi konumundayken, sanayi devrimiyle birlikte ev işlerinin yanında işgücü arz etmeye başlamışlardır. Bununla birlikte kadınların istihdam etme sorunu ortaya çıkmıştır. Emek piyasasına giren kadın, erkek ile bir arada çalışmaya başlamış ve toplumsal cinsiyet sorunu nedeniyle ucuz işçi olma konumuna dönüşmüştür (Kayıkçı, 2002: 47). Böylelikle kadınların istihdam sorununun başlamasıyla birlikte, ayrımcılık da oluşmaya başlamıştır.

Kadının emek piyasasına girmesi ve bu piyasada kendine yer bulması, iş ve aile kavramlarını etkilemektedir. Bununla birlikte, toplumsal yaşamda, sosyal yaşamda ve aynı zamanda ekonomide de etkiler yaratmaktadır. Kadın istihdamının toplumun ekonomik kalkınmasındaki önemi büyüktür. Buna bağlı olarak kadın ve kalkınma ilişkisinin nasıl olması gerekliliği hususunda yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlardan biri Kalkınmada Kadın Yaklaşımı'dır (WID – Women in Development). Kalkınmada Kadın Yaklaşımında, kadının ev dışında üretim faaliyetlerine katılmasına değinilmiştir. Bununla birlikte ev içi faaliyetlerinin yetersiz kalması, cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile evde iş bölümünün sağlanamaması kadını yük altına sokmaktadır. Fakat kadının ekonomik alanda kendine göstermiş olduğu değer, yeni yaklaşımların oluşmasına sebep olmuştur. Bu yaklaşım ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığı düzeyinde iş bölümüne ve sömürüye değinilmiştir ve kadınların ev içi ve ev dışı üretim faaliyetlerinde bulduklarını fakat yine de bunların sosyo-ekonomik açıdan yetersizliği vurgulanmıştır. Son yaklaşım ise Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma Yaklaşımı'dır (GAD – Gender and Development). Kadının güçlendirilmesini savunan bu yaklaşım, kadının üretim faaliyetlerindeki emeğini desteklemiş ve küresel konuma taşınması için desteklemiştir (KEİG, 2015: 8).

Kadınlar, bir toplumun ilerlemesinde etkileri olan eşit üyeleridir. Toplumda ön planda tutulmamış olsalar dahi ekonomik ve iktisadi açıdan toplumun gelişmesi için önem oluşturmaktadırlar. Kadın iktisadi açıdan ne kadar faaliyete katılıyorsa, üretimde ne kadar etkinse, istihdam oranı ne kadar yüksek ise toplum o kadar gelişmiş demektir. Emek piyasasında kadının yer alması, toplumsal, iktisadi ve ekonomik kalkınma süreçlerinde büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda kadının iş hayatında olması, onları toplumsal statüleri açısından da önemli kılmaktadır (Kurtsan, 2009: 9).

Kadınlar ücretli emek piyasasında dezavantajlı konumda kalmaktadırlar. Bunun nedeni ise toplumsal cinsiyetin oluşturmuş olduğu kalıplardır. Kadınların bu dezavantajlı konumu ilk olarak aile içerisinde başlamaktadır. Kadınları işgücünün dışına iten en önemli etkenlerden birisi çocuk sahibi olmasıdır. Bu bağlamda çalışan kadınların çocuk bakım tercihinin incelenmesi ve gerekli politikaların geliştirilmesi önemli araştırma konularından biridir (Güneş, Üçdoğruk Birecikli ve Yıldırım, 2017: 131). Ev ve bakım işleri kadının sorumluluğuna verilerek, eğitim imkanları da kısıtlanmaktadır. Türkiye'de kadınların çoğunluğunun ev işleri ile meşgul olmaları nedeniyle iş arayamadıkları, bununla birlikte kadınların eğitim/öğretime devam etmeleri, emekli, yaşlı, engelli aile bireylerinin bakım sorumluluklarını almaları emek piyasasına dahil olamamalarının nedenleri arasındadır (Korkmaz, 2016:326). Daha sonrasında da ise kadın, emek piyasasına girdiğinde çok yönlü ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Kadınlara cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle belirli iş kollarında imkan sağlanması, cam tavan etkisi ve eşit imkanlarda iş için ücret ayrımcılığı da çok yönlülük için örnek verilebilmektedir (Halaçoğlu, 2021: 180).

Kadınların ekonomik yaşama katılmaları ile ekonomik kalkınmadan yararlanmaları arasında orantısızlık mevcuttur. Bu orantı her ne kadar ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile kıyaslanabilse de genel itibarıyla toplumlarda kadınların, erkeklerin gerisinde kaldıkları gerçeğini yansıtmaktadır (Kakıcı, vd., 2007: 21). Ekonomik açıdan bakıldığında kadınlar, cinsiyetleri nedeniyle emek piyasasından dışlanmaktadır. Bu nedenle gelir erkekler arasında dağılım göstermektedir. Bununla

birlikte kadın ve erkeğin yapmış olduğu iş aynı olsa dahi aldıkları ödemeler farklı olabilmekte hatta kadının almış olduğu ücret daha da düşük olabilmektedir (Demirbilek, 2007: 21).

Kadının iktisadi ve sosyal hayattaki yerini çeşitli göstergeler ve kriterler kullanılarak göstermek mümkündür. Kadının toplumdaki konumu, iktisadi yaşamda, ekonomide, politikada, eğitimde ve sosyal yaşamdaki yerine yönelik birden fazla kriter ile değerlendirilebilmektedir. Örnek olarak, kadının işgücüne katılım oranı, iktisadi faaliyetlere katılım oranı, istihdama katılım oranı, siyasete katılım oranı, ücret düzeyleri kadınların iktisadi yaşamdaki konumlarını belirlerken, diğer yandan kadın yönetici sayısı, millet vekili sayısı, bakan sayısı gibi göstergeler ile de kadınların yönetimde de etkin olduğu ifade edilmektedir (Yumuşak, 2009: 23).

Toplumun ekonomik yapısında yetersiz istihdam olması durumunda, kadınların istihdama katılma oranlarında da düşüş yaşanmaktadır. Kadınların istihdama katılma oranlarında seyreden bu düşüş hem kadının yapabilirliklerinin önünü kesmekte hem de sosyal kalkınma imkanlarını kısıtlamaktadır (Karabıyık, 2012: 237). Özellikle kriz dönemlerinde kadın ve erkeklerin istihdamdan işsizliğe geçme olasılığı artarken, kadınlarda söz konusu artış kriz sonrası dönemde de devam etmektedir (Güneş, 2019: 356).

Emek piyasasının göstergelerinden biri olan istihdam oranı, ülkelerin işgücü göstergelerinin hem ekonomik hem politik açıdan açıklanabilmesi için önem taşımaktadır. Günümüze kadar tarihsel sürece bakıldığında istihdam edilebilirlik kavramından, sadece erkeklerin işgücüne katılımı anlaşılmaktadır. Kadının işgücündeki varlığı, alternatif işgücü sektörü olarak nitelendirilmektedir. Nitekim kadın ikinci planda dahi tutulsa hem beşeri sermaye hem emek gücü hem de işgücüne katılımı bakımından ekonomik büyüme için önemli bir faktör oluşturmaktadır (Sevinç vd., 2016: 59). Kadınlar, ücretli işgücü olarak emek piyasasına girmişlerdir. Kadınların emek piyasasına girmeleri hem toplumsal yaşamda hem iş yaşamında çok büyük değişmelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bununla birlikte hem doğrudan hem dolaylı olarak toplumsal sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu değişimlere bağlı olarak işgücü yeniden yapılanmıştır. Çalışma yaşamı ile ilgili tutumlar, kadın erkek arasındaki farklılıklar, bunların oluşturduğu neden-sonuç ilişkileri de çok sayıda araştırmmanın konusunu oluşturmuştur (Savcı, 1999: 124).

Emek piyasasında kadınların işgücüne katılımı önemli bir husus olarak kabul edilmektedir. Kalkınmanın sürdürülebilmesi açısından teorik olarak da politik nedenlerden dolayı da önem arz etmektedir (Karabıyık, 2012: 233). Gelişmişliğin önemli göstergelerinden birini de kadının toplumsal yaşamdaki yeri oluşturmaktadır. Bir kadının iktisadi ve sosyal hayattaki yeri ile o toplumun gelişmişlik düzeyi arasında bir ilişki mevcuttur, nitekim bir toplumun gelişmişlik seviyesine bakılırken, o toplumdaki kadının bu göstergelerdeki durumu da göz ardı edilmemelidir (Yumuşak, 2009: 5).

İşgücü piyasasına katılan kadının statüsü değişim ve iyileşme göstermiş olsa da toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler olmaya devam etmektedir. Nitekim kadınların işgücü piyasasına girmesi ile birlikte toplumsal eşitsizliklerin varlığı gündeme gelmektedir. Örneğin emek piyasasında kadın işgücü, “yedek işçi ordusu” olarak görülmektedir. Bundan dolayı ekonomik büyüme dönemlerinde kadın emek gücü işe alınırken, kriz dönemlerinde ise işten çıkarılmaktadır (Koray, 1992: 96).

Dünya genelinde değerlendirilecek olursa, istihdam imkanlarının yetersiz olması, işsizlik oranlarındaki yükseklik ve işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ülkelerin en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Kadınlar bu sorunlardan, erkeklere oranla daha fazla etkilenmektedir. Nitekim kadınların istihdam oranı, erkeklerin istihdam oranından daha düşük düzeyde seyretmektedir. OECD ülkelerinde son yıllarda bu oranlar farklılık göstermektedir. Bu alanda gelişme göstermek amacı ile kadına yönelik istihdam politikaları uygulanmış ve teşvik uygulamalarına gidilmiştir. Fakat yine de kadınların istihdamında istenilen düzeye ulaşılamamıştır (Aytur, 2019: 6). Genel olarak tüm toplumlarda erkek emeği, kadın emeğinin önüne geçmektedir. Kadın emeği, sürekliliği olmayan işgücü olarak nitelendirilmektedir. Kadın işgücünü daha çok genç, ailevi sorunları daha az ve aile için ek bir gelir elde etme çabası ile çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Kadına yüklenen sorumluluk nedeniyle kadın, emek piyasasında dezavantajlı konuma maruz kalmaktadır. Bu nedenle de kadının emek piyasasında rekabet etmesi zorlaşmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 16).

Emek piyasasına giren kadınlar çoğu erken yaşta çalışmaya başlayıp, erken yaşta emek piyasasından ayrılmaktadır. Bunun yanında büyük bir kısmı da düşük ücretlerle ve kayıtsız istihdam etmektedir. Kadınlar iş yaşamında sosyal güvenlikten mahrum olmakta ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ayrıca işlerine son verildiği takdirde de yasal haklarını kullanmaktan yoksun kalmaktadırlar (Ecevit, 2010: 8).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde emek piyasası üzerine yapılan çalışmalar hem ayrımcılığı tespit etmeye çalışmakta hem de çözüm önerileri oluşturmaktadır. Bu çalışmalara göre de emek piyasalarında kadına karşı negatif ayrımcılık yapıldığı izlenmektedir. Kadınlara yapılan bu ayrımcılık sadece ücret düzeyinde değil, bununla birlikte terfi sürecinde, işin niteliğinde, çalışma şartlarında da ön plana çıkmıştır (Eraslan, 2012: 232).

Ekonomik yaşamda kadınların emek piyasasındaki yerleri ve üretim faaliyetlerindeki yerine bakılarak, bir toplumun gelişmişlik seviyesi hakkında bilgi sahibi olabilmek mümkündür. Çünkü kadının üretim faaliyetlerinde bulunması, emek piyasasına katılması ve bununla birlikte istihdamın artış göstermesi, sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesine imkan sağlamaktadır. Bu bağlamda kadınların emek piyasasına girmesiyle birlikte, ailelerin gelir seviyesi yükselmekte bununla birlikte kadınların yoksullaşması da önlenmektedir. Böylelikle yaşam standartları da yükselmiş olmaktadır (Ecevit, 2009: 2)

Bu bağlamda mevcut araştırmada toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasası göstergelerindeki etkisinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Çalışmaya konu olan örneklem OECD üyesi olan 35 ülkeden oluşmaktadır. Çalışmada 2013-2018 yılları arasında Daha İyi Yaşam Endeksi göstergelerinden emek piyasaları alt göstergeleri değişken olarak belirlenmiştir. Emek piyasası göstergeleri olarak emek piyasasına olan güvensizlik, istihdam oranı, uzun dönem işsizlik oranı, işe bağlı kazanç ve işe olan güven değişkenleri ele alınmıştır. Bu bağlamda yazındaki araştırmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H₁: 2013 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, JS, LTUR, PE) farklılık vardır.

H₂: 2014 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, JS, LTUR, PE) farklılık vardır.

H₃: 2015 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, JS, LTUR, PE) farklılık vardır.

H₄: 2016 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, LM, LTUR, PE) farklılık vardır.

H₅: 2017 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, LTUR, PE) farklılık vardır.

H₆: 2018 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, LMI, LTUR) farklılık vardır.

3. Literatür

Yazında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasası göstergelerindeki etkisinin ölçülmesini inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan güncel ulusal yazında yer alan bazı çalışmalar şunlardır: Akdoğan Gedik ve Günel (2021) çalışmasında 1996-2016 yılları için OECD ülkelerinde kadınların yoksullaşmasında ücret eşitsizliğinin etkilerini araştırmıştır. Panel veri analizi sonucunda elde ettikleri bulgular doğrultusunda kadınların erkeklere oranla daha yoksul olduğunu ve beklenen yaşam süresinin, eğitimin cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini azalttığını ifade etmiştir. Aslanpay Özdemir ve Altay (2021) çalışmasında 2010-2017 yılları arasında 36 OECD ülkesi için toplumsal cinsiyet ve ekonomik kalkınma ilişkisini ekonometrik bir model ile araştırmış ve işgücüne katılımda cinsiyet eşitsizliği azaldıkça ekonomik kalkınma seviyesinin arttığını belirtmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği Türkiye'deki emek piyasası göstergeleri bazında da incelenmektedir. Örneğin Çolak (2021) çalışmasında Türkiye'nin 2007- 2018 dönemi için toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin makroekonomik değişkenlere olan etkisini incelemiştir. Çalışmada LS-Least Squares (NLS ve ARMA) yöntemi kullanılmış ve ekonomik büyümenin kadınlar için gelir eşitsizliğini azaltabileceği belirtilmiştir. Öte yandan toplumsal cinsiyet açısından spesifik çalışmalar da

bulunmaktadır. Kılıç ve Karaçay (2021) çalışmasında kadının işgücü piyasasındaki konumu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı iktisadi yaklaşımlara göre değerlendirmiştir. Özellikle erkeğin ön planda olduğu ücret ve istihdam farklılıklarına dikkat çekmiş ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini temel alan yaklaşımların geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Uluslararası yazında da cinsiyete göre emek piyasası göstergelerinde farklılığı araştıran pek çok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Azmat vd., (2006) çalışmasında OECD'deki bazı ülkelerde kadın işsizlik oranının erkeklerinkinden çok daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Aynı zamanda işsizlik oranlarında cinsiyet farkının yüksek olduğu ülkelerde hem istihdamdan işsizliğe hem de işsizlikten istihdama yönelik cinsiyete dayalı bir fark olduğunu göstermiştir. Whitehouse (1992) çalışmasında 1974-1986 dönemi boyunca oluşturdukları regresyon modeli için OECD ülkelerinde işyerinde cinsiyet eşitliğinin istatistiksel analizinin sonuçlarını sunmuştur. Önerdiği kolektif modelin kadınlar için yüksek kazanç sağlama olasılığını arttırdığını tespit etmiştir. Fortin (2005) ise 25 OECD ülkesine ait World Value Survey verilerini kullanarak çalışmasında ülkeler arasındaki hem kadın istihdam oranlarında hem de cinsiyete dayalı ücretlerde fark olduğunu belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır. Anderson ve Pontusson (2007) çalışmasında 15 OECD ülkesi için işe olan güvensizliği ve emek piyasalarına olan güvensizliği regresyon modeli ile tahmin etmiştir. Analiz sonucunda örnekleme yer alan ülkelerin çoğunda, işten çıkarmalar ve diğer fesih biçimleri de dahil olmak üzere istihdam uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığına karşı yasalar bulunmasından dolayı kadınlar ve erkeklerin işe olan güvensizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte, kadınların alternatif istihdam beklentileri konusunda erkeklere göre daha olumsuz değerlendirmeleri olduğunu tespit etmiştir.

OECD ülkelerinin bütününe dışında diğer ülkeler bazında da cinsiyete göre göstergelerde farklılıklar araştırılmaktadır. Örneğin, Jung ve Cho (2020) çalışmasında Kore için cinsiyetler arasındaki ücret farklılığı ve işe olan güveni araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda üst düzey kadın çalışanların bu eşitsizliği daha yüksek hissettiklerini belirlemiştir. Távora ve Rodríguez-Modroño (2018) çalışmasında İspanya ve Portekiz için düşük eğitimli çalışan kadınların emek piyasası göstergelerini incelemiştir. Bulgular, her iki ülkede de düşük eğitimli kadınların işgücü piyasasına bağlılıklarını sürdürdüklerini ancak artan işgücü piyasası dışlanma, güvencesizlik ve düşük ücret riskleriyle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur.

4. Araştırmanın Yöntemi ve Verisi

Çalışmada 2013-2018 yılları arasında Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) göstergelerinden emek piyasaları alt göstergeleri değişken olarak belirlenmiştir. Emek piyasası göstergeleri olarak istihdam oranı (Employment Rate-ER), işe olan güven (Job Security-JS), uzun dönem işsizlik oranı (Long-term Unemployment Rate-LTUR), işe bağlı kazanç (Personal Earnings-PE) ve emek piyasasına olan güvensizlik (Labor Market Insecurity-LMI) değişkenleri ele alınmıştır. Analizde OECD ülkeleri ele alınarak kadınlar ve erkekler olmak üzere iki grup olarak veri setleri oluşturulmuştur. İlgili veri seti OECD veri tabanından elde edilmiştir (<https://stats.oecd.org/>). Cinsiyete göre emek piyasası göstergeleri arasında istatistiki olarak farklılığın sınanması için iki bağımsız örneklem testi olan Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Analizler SPSS 21 paket programı ile yapılmıştır.

Çalışmaya konu olan örneklem OECD üyesi olan 35 ülkeden oluşmaktadır. Bu ülkeler; Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Şili, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Kore, Litvanya, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'dir.

5. Bulgular

Çalışmaya konu olan hipotezlerin sınanmasından önce emek piyasası göstergelerinin cinsiyete göre tanımlayıcı istatistiklerinin özetleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Yıl	Cinsiyet	ER (%)	JS (%)	LTUR (%)	PE (\$)	LMI (%)
		$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$
2013	Kadın	59,74±10,33	10,40±5,09	3,09±2,75	30.441±10.269	-
	Erkek	72,29±6,08	10,51±4,64	3,20±2,73	37.342±12.838	-
2014	Kadın	60,18±10,45	5,98±3,01	3,41±3,61	30.933±10.297	-
	Erkek	72,41±6,33	5,68±2,77	3,44±3,31	37.809±12.787	-
2015	Kadın	60,44±10,60	5,94±3,06	3,67±4,34	32.524±11.107	-
	Erkek	72,26±6,61	5,63±2,72	3,64±3,79	39.805±13.717	-
2016	Kadın	61,11±10,25	-	3,56±4,40	33.096±12.025	7,39±7,78
	Erkek	72,80±6,11	-	3,56±3,72	40.420±14636	7,48±6,83
2017	Kadın	62,80±10,72	-	2,94±3,80	34.854±11.932	-
	Erkek	74,09±5,88	-	2,87±2,81	42.196±13.910	-
2018	Kadın	63,20±10,24	-	2,86±3,72	-	6,99±7,36
	Erkek	74,67±5,30	-	2,69±2,53	-	6,94±5,09

Tablo 1 incelendiğinde bazı yıllarda OECD'nin ölçüm yaptığı değişkenlerde farklılık olduğu görülmektedir. 2016 ve 2018 yıllarında işe olan güven yerine emek piyasalarına olan güvensizlik değişkeni atanmıştır. Ayrıca 2018 yılında cinsiyetler bazında işe bağlı ücretler değişkenine ait veri bulunmamaktadır. Tüm yıllar için istihdam oranı ortalaması erkeklerin kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. 2014 ve 2015 yıllarında işe olan güven ortalaması kadınların erkeklere göre daha yüksektir. 2013 ve 2014 yılları haricinde uzun dönemli işsizlik oranlarının ortalaması kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir. İşe bağlı kazanç ya da ücretlerin ortalaması tüm yıllar için erkeklerin kadınlara göre daha fazla olduğu belirtilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin incelenmesiyle bile toplumsal cinsiyet farklılığının göze çarpmaktadır. Bu bağlamda bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı ilgili testler ile sınıanacaktır. Öne sürülen hipotezlerin test edilmesinden önce her bir değişkenin normalliği sınıanmıştır. Sonuçlar Tablo 2'da verilmektedir. Bu sonuçlara göre parametrik ya da parametrik olmayan testlerin hangisinin kullanılacağına karar verilmiştir.

Tablo 2: Normallik Testi Sonuçları

Yıl	Cinsiyet	ER (%)	JS (%)	LTUR (%)	PE (\$)	LMI (%)
		Kolmogorov-Smirnov Test İstatistiği				
2013	Kadın	0,142*	0,238	0,162	0,121*	-
	Erkek	0,112*	0,201	0,195	0,121*	-
2014	Kadın	0,096*	0,258	0,208	0,126*	-
	Erkek	0,129*	0,199	0,206	0,114*	-
2015	Kadın	0,112*	0,267	0,222	0,104*	-
	Erkek	0,131*	0,181	0,229	0,125*	-
2016	Kadın	0,114*	-	0,259	0,124*	0,186
	Erkek	0,127*	-	0,209	0,127*	0,213
2017	Kadın	0,120*	-	0,233	0,142*	-
	Erkek	0,100*	-	0,253	0,127*	-
2018	Kadın	0,141*	-	0,224	-	0,247
	Erkek	0,09*	-	0,176	-	0,207

* $p > 0,05$ (%5 anlamlılık seviyesi için normal dağılmaktadır).

Örneklem hacmi 30'dan büyük olduğu için değişkenlerin normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile sınıanmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre hipotezler bağımsız iki örneklem t testi ve Mann-Whitney U testi ile sınıanmıştır.

" H_1 : 2013 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, JS, LTUR, PE) farklılık vardır." hipotezine ilişkin bulgular Tablo 3'de verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2013 yılı emek piyasaları göstergelerinden ER ve PE bağımsız iki örneklem t testi ile sınıanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. JS ve LTUR değişkeni

de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu bu yüzden hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 3: H_1 Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) ³ Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
ER	59,74	72,29	t testi	6,110*
JS	34,03	34,97	M-W U	562,0
LTUR	33,82	35,18	M-W U	555,0
PE	30.441	37.342	t testi	2,447*

* $p < 0,05$

Tablo 3 sonuçlarına göre 2013 yılında ER ve PE değişkenleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak JS ve LTUR değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“ H_2 : 2014 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, JS, LTUR, PE) farklılık vardır.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2014 yılı emek piyasaları göstergelerinden ER ve PE bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. JS ve LTUR değişkeni de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu bu yüzden hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4: H_2 Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
ER	60,18	72,41	t testi	5,836*
JS	35,24	33,76	M-W U	553,0
LTUR	33,91	35,09	M-W U	558,0
PE	30.933	37.809	t testi	2,442*

* $p < 0,05$

Tablo 4 sonuçlarına göre 2014 yılında bir önceki yıla benzer şekilde ER ve PE değişkenleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak JS ve LTUR değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“ H_3 : 2015 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, JS, LTUR, PE) farklılık vardır.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2015 yılı emek piyasaları göstergelerinden ER ve PE bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. JS ve LTUR değişkeni de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu bu yüzden hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

³Parametrik olmayan Mann-Whitney U testinde değişkenlerin ortalaması değil sıra ortalaması (mean rank) değerlendirilmektedir.

Tablo 5: H_3 Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
ER	60,44	72,26	t testi	5,517*
JS	35,53	33,47	M-W U	543,0
LTUR	33,82	35,18	M-W U	555,0
PE	32.524	39.805	t testi	2,405*

* p < 0,05

Tablo 5 sonuçlarına göre 2015 yılında ER ve PE değişkenleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak JS ve LTUR değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“ H_4 : 2016 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, LMI, LTUR, PE) farklılık vardır” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 6’te verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2016 yılı emek piyasaları göstergelerinden ER ve PE bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. LMI ve LTUR değişkeni de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu bu yüzden hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 6: H_4 Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
ER	61,11	72,80	t testi	5,792*
LMI	34,50	36,50	M-W U	577,5
LTUR	34,69	36,31	M-W U	584,0
PE	33.096	40.420	t testi	2,287*

* p < 0,05

Tablo 6 sonuçlarına göre 2016 yılında ER ve PE değişkenleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak LMI ve LTUR değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“ H_5 : 2017 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, LTUR, PE) farklılık vardır.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2017 yılı emek piyasaları göstergelerinden ER ve PE bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. LTUR değişkeni normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu bu yüzden hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 7: H_5 Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
ER	62,80	74,09	t testi	5,639*
LTUR	34,36	36,64	M-W U	572,5

PE	34.854	42.196	t testi	2,370*
----	--------	--------	---------	--------

* p < 0,05

Tablo 7 sonuçlarına göre 2017 yılında %95 güven seviyesi için ER ve PE değişkenleri cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık göstermiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak LTUR değişkeni kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

“*H₆: 2018 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (ER, LMI, LTUR) farklılık vardır.*” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2018 yılı emek piyasaları göstergelerinden ER bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. LMI ve LTUR değişkeni normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu bu yüzden hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 8: H₆ Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
ER	63,76	75,03	t testi	6,098*
LTUR	35,54	37,46	M-W U	613,5
LMI	29,81	33,19	M-W U	428,0

* p < 0,05

Tablo 8 sonuçlarına göre 2018 yılında %95 güven seviyesi için ER değişkeni cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık göstermiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı kadınların istihdam oranından daha yüksektir. Ancak LTUR ve LMI değişkenleri kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tüm bu bulgular ışığında 2013 ve 2018 yılları arasında emek piyasaları göstergelerinden ER ve PE üzerinde toplumsal cinsiyetin kendini gösterdiği değişkenleri olarak tespit edilmiştir. Buna göre 2018 yılı hariç, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Emek piyasasına olan güvensizlik, uzun süreli işsizlik oranı ve işe olan güven değişkenleri bakımından erkek ve kadınlar arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Hipotezlerde öne sürülen tüm emek piyasaları göstergelerinde cinsiyete göre bir farklılığın olduğunu söylemek mümkün değildir. Sonuç olarak, istihdam oranı ve işe bağlı kazançlar açısından erkekler lehine 2018 yılı hariç diğer yıllarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

6. Tartışma

Emek piyasası göstergelerinde cinsiyete dayalı farklılıklar hem ulusal hem de uluslararası yazında çokça tartışılmış konularında başında gelmektedir. Bu açıdan mevcut araştırmanın sonuçlarını farklı araştırmalarla karşılaştırmak önemlidir. Yapılan araştırmaların çoğu, emek piyasalarına katılan kadınların durumunun dezavantajlı olduğunu dile getirmektedir.

Çalışmada kadın istihdamının toplumsal cinsiyet ayrımcılığından etkilendiği ve erkek istihdam oranının kadın istihdam oranından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Azmat vd., (2006), Ataklı Yavuz (2016), Durmaz (2016), Serel ve Özdemir (2017), Zengin ve Koçoğlu (2018) ve Koca (2018) yapmış oldukları çalışmalarda bu sonucu desteklemiştir. Diğer yandan Dutlu Erten (2016), Uysal vd. (2016) ve Uçak vd. (2018), yapmış oldukları çalışmalarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasası göstergelerinde etki yaratmadığını; istihdam, işgücüne katılma oranı ve işsizlik değişkenlerini eğitim düzeyinin etkilediğini vurgulamışlardır. Eğitim düzeyi yükseldikçe istihdam ve işgücüne katılma oranının artış gösterdiğini ifade etmişlerdir.

Çalışmada elde edilen önemli sonuçlardan bir diğeri de işe bağlı kazançların cinsiyet ayrımcılığından etkilenmesidir. Erkeklerin ortalama ücretlerinin kadınların ortalama ücretlerinden daha yüksek

olduğu sonucuna varılmıştır. Fortin (2005), Tüzünkan (2016), Kaya ve Selim (2018), Acun (2018) ve Şen (2018) de çalışmalarında bu bulguyu desteklemiştir. Diğer yandan Alparslan vd. (2015) çalışmasında cinsiyet ayrımcılığı hususunda farklı bir tutum ortaya koymuştur. İşgücü piyasasında yaşanan cinsiyet farklılığının belirleyici bir faktör olduğunu fakat işe bağlı kazançlar da ücretlendirme hususunda kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmadığını vurgulamıştır. Mevcut araştırmanın bulgularından hareketle işe olan güvensizlik göstergesi için cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmaması Anderson ve Pontusson (2007) çalışmasını destekler niteliktedir. Whitehouse (1992) gibi bazı çalışmalarda ise kadınların ücretlerinin artırılması için farklı modeller ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın sonuçlarının literatürdeki diğer araştırmaların genelinin sonuçlarıyla da uyumlu olduğu görülmektedir.

8. Sonuç

Mevcut araştırmada 2013-2018 dönemi boyunca OECD ülkeleri için emek piyasası göstergelerinin cinsiyete göre incelenmesi amaçlanmaktadır ve araştırmanın amacının farklı bir araştırmaya konu olmadığı görüldüğünden dolayı, araştırmanın ulusal yazındaki önemli bir eksikliği gidermeyi hedeflediği düşünülebilir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılları için erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarının, kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki olarak da anlamlı olduğu görülmüştür. 2018 yılı için ise yalnızca erkeklerin istihdam oranının kadınların istihdam oranından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 ve 2018 yılları için emek piyasasına olan güvensizlik, uzun dönemli işsizlik oranı ve işe olan güven değişkenlerinden cinsiyetler arası bir fark olmadığı da elde edilen bulgular arasındadır.

Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde hipotezlerin kısmen kabul edildiği görülmüştür. Bu sonuçlar 2013-2018 yılları için OECD ülkelerinde emek piyasası göstergelerinin kadınlar lehine herhangi bir alanda yüksek olmadığını, erkekler lehine ise ücretler ve istihdam oranında fark yarattığını göstermektedir. Bu noktada iş fırsatlarının ve gelirin hayatın temel belirleyicisi olma fonksiyonu düşünüldüğünde ağırlıklı olarak gelişmiş ülkelerden oluşan OECD ülkelerinde dahi toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasaları üzerinde kendini gösterdiği düşünülebilir.

Araştırmada üç önemli kısıt bulunmaktadır. İlk olarak analizde kullanılan veri seti OECD tarafından ölçülen Daha İyi Yaşam Endeksi'ne ait sadece altı yıllık (2013-2018) verinin olmasıdır. Analizin yapıldığı dönemde 2019 yılı ve sonrası veri seti henüz yayınlanmamıştır. Farklı yıllar değerlendirildiğinde model sonuçları ve hipotezlere ilişkin kararlar farklılaşabilir. İkinci kısıt, örneklem olarak OECD üye ülkeleri seçilmiştir. Farklı ülke grupları için model sonuçları ve hipotezlere ilişkin kararlar değişebilir. Son olarak cinsiyetin emek piyasaları göstergelerine olan etkisini analiz edebilmek için farklı modelleme ve analiz tekniklerinin kullanılabilmesidir. Bu noktada veri setinin zaman boyutunun küçük olması muhtemel panel regresyon modellemesinin uygulanmasını mümkün kılmamıştır. Farklı regresyon modellemesi teknikleri (Lojit Model, Probit Model, Panel Veri Analizi vb.) ile farklı sonuçlar elde edilebileceği unutulmamalıdır.

Gelecekteki çalışmalarda ise farklı yıllar (örneğin, 1970 ve sonrası) ve farklı değişkenler (örneğin, işgücüne katılma oranı, eksik istihdam, vb.) araştırılabileceği gibi farklı yöntemler aracılığıyla da (örneğin Panel dinamik modeller) mevcut konu detaylı olarak incelenebilir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Gülşah TURŞUCU (%50), Esin Cumhur YALÇIN (%50)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest) : Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Acun, S. (2018). “Türkiye’de Ücret Eşitsizliğinin Analizi”, *Bulletin of Economic Theory And Analysis*, 3(4): 237-260.
- Akdoğan Gedik, M., & Günel, T. (2021). “Factors Effecting Gender Wage Gap: Evidence from Selected OECD Countries”. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 1051–1061.
- Akın, A. (2007). “Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık”, *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26 (2): 1-9.
- Akpınar, T. (2015). “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 60(4): 1-22.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3): 66-81.
- Anderson, C. J. & Pontusson, J. (2007). “Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries”. *European Journal of Political Research*, 46(2): 211-235.
- Aslanpay Özdemir, E. & Altay, A. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi: OECD Ülkeleri Analizi". *İzmir İktisat Dergisi*, 36: 601-665.
- Ataklı Yavuz, R. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet”, *Journal of Life Economics*, 3: 77-100.
- Aytur, G. (2019). *Kadınların Çalışma Yaşamında Yerini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Analiz*, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Azmat, G., Güell, M. ve Manning, A. (2006). “Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries”. *Journal of Labor Economics*, 24: 1-37.
- Better Life Index, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=BLI> (Erişim Tarihi: 10.11.2021).
- Biçerli, M. K. (2000). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Biçerli, M. K. (2016). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Biçerli, M. K. ve Canbey Özgüler, V. (2012). “İstihdam ve İşsizlik”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1644.
- Çolak, Z. (2021). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği-Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Analiz”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1094-1105.
- Demirbilek, S. (2007). “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (551): 12-27.
- Deniz, A. ve Kuloğlu, D. (2019). “Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci”, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16): 345-374.
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3): 37-60.
- Dutlu Erten, P. (2016). “Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi”, *BEU Akademik İzdüşüm*, 1(1): 56-66.
- Ecevit, Y. (2009). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, İstanbul, Tüsiad.

- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*, Ankara: Pelin Ofset Matbaacılık.
- Ecevit, Y. ve Karkiner, N. (2012). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1304.
- Eraslan, V. (2012). “Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-OAXACA Ayrıştırma Yöntemi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1).
- Erkek, S. & Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*, Konya: Konya Ticaret Odası Etüt ve Araştırma Servisi Yayınları.
- Fortin N. M. (2005). “Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries”. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3): 416–438.
- Gündoğan, N. & Biçerli, M. K. (2013). *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1641.
- Güneş, C., Üçdoğruk Birecikli, Ş., & Yıldırım, Z. (2017). “Çalışan Kadının Çocuk Bakım Tercihi: Havuzlanmış Verilerle Kesikli Tercih Modellerinin Karşılaştırılması”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(1): 123-144.
- Güneş C. (2019). “İşgücü Piyasası Durumları Arasındaki Geçişlerin Markov Modelleri ile İncelenmesi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2): 335-360.
- Halaçoğlu, D. N. (2021). “İş Kanunu Kapsamında Ücretlendirmede Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı ile İncelenmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, 79(1): 177-205.
- Işığışık, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Jung, H. ve Cho, J. (2020). “Gender Inequality of Job Security: Veiling Glass Ceiling in Korea”. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 25(1): 79-98.
- Kakıcı, H., Emeç, H. & Üçdoğruk, Ş. (2007). “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5: 21-40.
- Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1): 231-260.
- Kaya, G. & Selim, R. (2018). “Türkiye’de Cinsiyete Bağlı Ücret Eşitsizliği”, *PressAcademia Procedia*, 7: 408-413.
- Kayıkçı, D. (2002). “Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Çalışma Alanında Gözlemlenen Başlıca Sorunlar”, *İktisat Dergisi*: 421-428.
- Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2015). *Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler*, İstanbul: Kayhan Yayın.
- Kılınç, N. & Karaçay, H. (2021). İşgücü Piyasasında Kadının Konumu ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Neoklasik ve Marksist Yaklaşımlar Üzerine Bir Değerlendirme. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 9 (1): 24-33.
- Koca, G. Ş. (2018). “Düşük İnsani Gelişmeye Sahip Olan Ülkelerin Cinsiyet Eşitsizliğinin İncelenmesi”, *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(31): 4620-4627.
- Koray, M. (1992). “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1).
- Korkmaz, Ö. (2016). Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği. *TİSK Akademi*, 11(22): 300-329.
- Korkmaz, A. & Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*, Ankara: Ekin Yayınevi.

- Kurtsan, M. (2009). “İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller”, Akt. İ. Karabıyık, Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı.
- Lordoğlu, K., Törüner, M. & Biçerli, M. K. (2000). *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Nasır, A. (1997). *İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- OECD.stat, <https://stats.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 01.11.2021).
- Savcı, İ. (1999). “Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji”, *A.Ü. Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(1): 123-142.
- Serel, H. & Özdemir, B. S. (2017). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3): 132-148.
- Sevinç, H., Bozkurt, E. & Eroğlu Sevinç, D. (2016). “Ekonomik Büyümede Kadın İstihdamının Rolü; Yakınsama Temelli Kanıtlar”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1): 57-69.
- Şen, M. (2018). “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 41: 295-324.
- Távora, I. & Rodríguez-Modroño, P. (2018). “The Impact of the Crisis and Austerity on Low Educated Working Women: The Cases of Spain and Portugal. *Gender*”, *Work and Organization*, 25(6): 621-636.
- Tüzünkan, D. (2016). “Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması”, *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12: 313-324.
- Uçak, A., Sart, G. & Sezgin, F. (2018). “Avrupa Birliği Ülkelerinde İşsizlik Oranlarının Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre İstatistiksel Analizi”, *Trakya Üniversitesi İİBF e-dergi*, 7: 153-163.
- Unay, C. (1997). *Genel İktisat*, Bursa: Ekin Kitapevi.
- Uysal, D., Keskin, R. & Sertkaya, Y. (2016). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler Üzerine Ekonometrik Bir Analiz”, *Siirt Üniversitesi İİBF İktisadi Yenilik Dergisi*, 3(2): 73-92.
- Whitehouse, G. (1992). “Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries”. *Work, Employment and Society*, 6(1):65-86.
- Yumuşak, İ. G. (2009). *Kadın Eğitiminin İktisadi Analizi*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Zengin, B. & Koçoğlu, Ş. (2018), “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri”, *İş ve Hayat Dergisi*, 4(8): 166-188.