



**T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI**

TÜRKİYE’DE CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKI

Yüksek Lisans Tezi

YILDIZ SERDAR

TEMMUZ 2021



**T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI**

TÜRKİYE’DE CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKI

Yüksek Lisans Tezi

YILDIZ SERDAR

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ ÖZER SELÇUK

TEMMUZ 2021

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Yıldız Serdar

Danışmanlığını yaptığım iş bu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı taahhüt ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Özer Selçuk

İMZA SAYFASI

Yıldız SERDAR tarafından hazırlanan ‘Türkiye’de Cinsiyetler Arası Ücret Farkı’ başlıklı bu yüksek lisans tezi, İktisat Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Özer SELÇUK

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Hüseyin KAYA

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Doç Dr. Saadettin Haluk ÇİTÇİ

Kurumu: Gebze Teknik Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 30/07/2021

ÖZET

TÜRKİYE’DE CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKI

...

Yıldız Serdar

Yüksek Lisans Tezi, İktisat Anabilim Dalı, İktisat Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özer Selçuk

Temmuz, 2021. 30 Sayfa.

Bu çalışmada Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak 2004-2019 arası tüm yıllar ve her bir İBBS2 bölgesi için kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark ve bu farkın açıklanamayan kısmı (kadınların ve erkeklerin beşerî sermayelerindeki farklar ve yaptıkları işlerle ilgili özelliklerdeki farklar ile açıklanamayan kısmı) tahmin edilmiştir. Daha sonra, bölgesel işsizlik oranlarının kadın-erkek ortalama ücret farkı ve açıklanamayan ücret farkı üzerindeki etkisi panel veri analiz yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Bölgesel işsizlik oranlarının kadın-erkek ortalama ücret farkı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu, açıklanamayan ücret farkı üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi, Sabit Ekiler, Rassal Etkiler, Cinsiyetler Arası Ücret Farkı, Bölgesel İşsizlik Oranı

ABSTRACT

GENDER WAGE GAP IN TURKEY

....

Yıldız Serdar

Master's Thesis, Department of Economics, Economics

Advisor: Asst. Prof. Özer Selçuk

July, 2021. 30 Pages.

In this study, for the period 2004-2019 and for each NUTS2 region, the difference between the average wages of women and men, and the unexplained part of this difference (the part that cannot be explained by the differences in the human capital of men and women and the characteristics of their jobs) are estimated by using Oaxaca-Blinder decomposition method. Later, by using panel data analysis methods the effects of regional unemployment rates on the male-female average wage difference and the unexplained wage difference are estimated. The results show that the regional unemployment rates have a positive and statistically significant effect on the average wage difference but have no statistically significant effect on the unexplained wage difference.

Keywords: Oaxaca-Blinder Decomposition Method, Fixed Effects, Random Effects, Gender Wage Gap, Regional Unemployment Rate

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM I.....	2
1. LİTERATÜR İNCELEMESİ	2
1.1 Cinsiyetler Arası Ücret Farkı Literatürü	2
1.2 Ücret Eğrisi Literatürü.....	5
BÖLÜM II	7
2. VERİ SETİ	7
BÖLÜM III.....	15
3. METODOLOJİ.....	15
BÖLÜM IV	18
4. AMPİRİK SONUÇLAR.....	18
SONUÇ	23
EKLER	24
KAYNAKÇA.....	28

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 2019 Yılı için Bölgelere ve Cinsiyete Göre Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri.....	7
Tablo 2. 2019 Yılı için Seçilmiş Bazı Değişkenlerin Cinsiyete göre Dağılımı.....	11
Tablo 3. 2019 Yılı için Cinsiyete göre Ortalama Bölgesel Aylık Reel Ücretler	14
Tablo 4. 2004 ve 2019 Yılları için Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Yöntemi Sonuçları.....	19
Tablo 5. Panel Veri Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: Toplam Ücret Farkı)	21
Tablo 6. Panel Veri Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: Açıklanamayan Ücret Farkı).....	22
EK 1. 2005-2018 Yılları için Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Yöntemi Sonuçları	24

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kadınlar ve Erkekler için İşgücüne Katılım Oranları	8
Şekil 2. Kadınlar ve Erkekler için İstihdam Oranları.....	9
Şekil 3. Kadınlar ve Erkekler için İşsizlik Oranları	9
Şekil 4. Erkekler için İstihdamın Sektörel Dağılımı	10
Şekil 5. Kadınlar için İstihdamın Sektörel Dağılımı	10
Şekil 6. Erkekler için İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı	13
Şekil 7. Kadınlar için İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı	13
Şekil 8. Kadınlar ve Erkekler için İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı	14
Şekil 9. Yıllara ve Cinsiyete Göre Aylık Ortalama Reel Ücretler	15

GİRİŞ

İşgücü piyasasındaki kadın-erkek eşitsizliği, kadınların yetenek ve becerilerini etkin kullanmalarını engellemesi sebebiyle, ülkelerin küresel düzlemde rekabet gücünü azaltan önemli bir faktör olarak görülmektedir. Günümüzde kadın-erkek eşitliğine büyük önem verilmesine, devletlerin bu yönde politikalar uygulamasına ve geçmişe kıyasla ilerleme kaydedilmesine rağmen kadınların işgücü piyasasında ayrımcılığa uğradığı birçok akademik çalışmada da ortaya konulmuş bir gerçektir. Söz konusu ayrımcılık hem kadınların işgücüne katılımında, hem işlerinde yükselmesinde hem de kazandıkları ücretlerin erkeklere göre düşük olmasında kendisini göstermektedir. Dünya Bankası verilerine göre 2019 yılı için dünyada kadınların işgücüne katılım oranı ortalama yüzde 47,3 iken bu oran erkeklerde yüzde 74,3'tür. İşgücüne katılım oranının kadınlar için düşük olmasının yanında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tahminlerine göre dünyada kadınların ortalama ücreti erkeklerin ortalama ücretinden yüzde 20 daha azdır (ILO Global Wage Report 2019).

Nüfusun yarısını oluşturan kadınların ekonomik faaliyetlere etkin bir şekilde katılımı sağlanmadan ülkelerin ekonomik kalkınmasını gerçekleştirmesi imkânsızdır. İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik etmenin ekonomik kalkınma, yoksulluk ve refah ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu konusunda bir fikir birliği vardır. Dünya Bankası verilerine göre, gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım oranları gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere kıyasla çok daha yüksektir. 2019 yılı için kadınların işgücüne katılım oranı İsveç'te yüzde 61,2, ABD'de yüzde 56,8, Almanya'da yüzde 55,7, Fransa'da yüzde 50,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte söz konusu oran Meksika'da yüzde 45,6, Sri Lanka'da yüzde 33,6, Hindistan'da yüzde 20,8, Afganistan'da yüzde 21,8, Yemen'de ise yüzde 6'dır.

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerinkinden düşük olmasından ziyade kadınların hak ettikleri ücretleri kazanamaması, ücretlerinin aynı özelliklere sahip erkek çalışanlara göre daha az olması olarak tanımlanmıştır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği uzun süredir işgücü piyasasındaki eşitsizlikler üzerine yapılan akademik araştırmaların merkezinde yer almaktadır.

Bu çalışmada Türkiye'deki cinsiyetler arası ücret farkları 2004-2019 arası yıllar ve 26 İBBS2 bölgesi için Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak tahmin edilmiş ve bölgesel işsizlik oranlarının söz konusu farklar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla ilk olarak 2004-2019 arası her bir yıl ve her bir İBBS2 bölgesi için kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farklar ve ortalama ücretler arasındaki farkların eğitim, yaş, deneyim, meslek, çalışılan sektör, işyerinin büyüklüğü gibi kişisel özelliklerdeki ve yapılan işle ilgili

özelliklerdeki farklılıklardan kaynaklanmayan kısmı tahmin edilmiştir. Daha sonra panel veri analizi yöntemleri kullanılarak bölgesel işsizlik oranlarının tahmin edilen ücret farkları üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümü mevcut literatürü, ikinci bölümü ise analizde kullanılan veri setini açıklamaktadır. Üçüncü bölümde kullanılan metodoloji, dördüncü bölümde ise yapılan analizlerin sonuçları sunulmuştur. Çalışmanın beşinci bölümü elde edilen sonuçların yorumlanmasına ayrılmıştır.

BÖLÜM I

1. LİTERATÜR İNCELEMESİ

1.1 Cinsiyetler Arası Ücret Farkı Literatürü

Literatürdeki cinsiyetler arası ücret farkı ile ilgili çalışmalar genellikle erkeklerin ve kadınların ücretleri arasındaki farkın belirleyicilerinin tespitine yoğunlaşmıştır. Yapılan çalışmalar kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farkın büyük bir kısmının kadınların ve erkeklerin sahip oldukları beşerî sermayelerdeki farklılıklardan kaynaklandığını göstermektedir. Bununla birlikte, zamanla beşerî sermaye stokuna yapılan yatırımın artmasının gelecekte daha yüksek gelire ve daralan bir ücret farkına yol açacağı öngörülmektedir.

Weichselbaumer ve Winter-Ebmer (2005), 63 farklı ülke için değişik ayrıştırma yöntemleri kullanan 260 makalenin kapsamlı bir analizini yapmıştır. Meta-regresyon analizi kullanılan çalışmanın sonuçlarına göre, 1960'larda yüzde 65 seviyesinde olan kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark, 1990'lara gelindiğinde yüzde 30'lara gerilemiştir. Weichselbaumer ve Winter-Ebmer (2005) kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farkın azalmasının çoğunun cinsiyetler arası beşerî sermaye farklarının azalmasından kaynaklandığını tespit etmiştir. Bununla birlikte, cinsiyete dayalı ücret farkı yani kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki farkın beşerî sermaye farklarına ve yapılan işle ilgili özelliklere bağlı olmayan kısmı azalmamaktadır.

Gelişmiş ülkeler için yapılan araştırmalardan biri olarak, Blau ve Kahn (2004) ABD'de cinsiyetler arası ücret farkını incelemiştir. 1979-89 ve 1989-98 dönemleri Michigan Gelir Dinamiği Panel Çalışması (PSID) veri setini ve Juhn-Murphy-Pierce ayrıştırma yöntemini kullanan çalışmanın sonuçlarına göre, 1979'da yüzde 46 olan ABD'deki cinsiyetler arası ücret farkı 1998'de yüzde 20,3'e gerilemiştir. Aynı veri setini kullanan Blau, Ferber ve Winkler

(2006), meslek farklılıklarını da kontrol ederek cinsiyete dayalı ücret farkına ölçülebilen özelliklerin katkısını yeniden incelemiştir. Kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki farkın yüzde 59'unun beşeri sermaye farkları ve yapılan işle ilgili özelliklerdeki farklar ile açıklanabildiğini, yüzde 41'inin ise açıklanamadığını tespit etmiştir.

Albrecht vd. (2003) dilim regresyon (quantile regression) yöntemini kullanarak İsveç'teki ücretlerin yapısını analiz etmiştir. 1998 yılına ait LINDA (Longitudinal Individual Data) verisinin kullanıldığı bu çalışmada, cinsiyete dayalı ücret farkının ücret dağılımı boyunca sürekli arttığı ve ücret dağılımının en üst seviyesinde zirveye çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca, ücret dağılımının en üst dilimindeki cinsiyetler arası ücret farkının yarısının kadınların erkeklerle aynı işgücü özelliklerine sahip olmaması ile açıklanamadığı sonucuna varılmıştır.

González vd. (2008) Portekiz'de ücret farkına neden olan temel faktörleri ve cinsiyete dayalı ücret farkını incelemiştir. 1985-2000 yıllarına ait personel kayıtlarını, Oaxaca ayrıştırma metodunu ve Cotton-Neumark yöntemini kullanan bu çalışmanın sonuçlarına göre, Portekiz'de ayrımcılık cinsiyetler arası ücret farkı üzerinde baskındır ve zamanla azalma eğilimi göstermemektedir. Kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki fark 1985'te yüzde 23,7 iken 2000'de yüzde 23,8'e gerilemiştir. Bununla birlikte, González vd. (2008), kadın-erkek ücret farkının 1985 yılında yüzde 52-75'lik kısmının, 2000 yılında ise yüzde 64-91'lik kısmının ayrımcılık kaynaklı olduğunu, sahip olunan beşerî sermaye ve yapılan işle alakalı olmadığını tespit etmiştir.

Belbo vd. (2003), 2002 yılı Avrupa Topluluğu Hanehalkı Panel veri setini ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanarak, Fransa, Almanya, İtalya, İspanya ve Birleşik Krallık'ta cinsiyetler arası ücret farkını araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre cinsiyetler arası ücret farkı, söz konusu ülkelerde yüzde 7 ile 27 arasında değişmektedir. Çalışmanın karşılaştırmalı analizlerine göre cinsiyete dayalı ücret farkının en fazla yüzde 50'si cinsiyetlerin sahip olduğu beşerî sermayelerdeki farklar ile açıklanabilmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler için yapılan çalışmalar cinsiyetler arası ücret farkının büyük kısmının cinsiyetler arasındaki beşerî sermaye farklarından kaynaklanmadığını, cinsiyete dayanan ücret ayrımcılığın söz konusu olduğunu göstermektedir.

Ajwad ve Kurukulasuriya (2002), Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanarak Sri Lanka'da kayıtlı çalışan, farklı etnik kökene ve kazançlara sahip gruplar için cinsiyetler arası ücret farkını araştırmıştır. 1999-2000 yılları Sri Lanka Entegre Anketi verileri kullanılan bu çalışmada, cinsiyete dayalı ücret farkının yüzde 10 ila yüzde 48 arasında değiştiği sonucuna varılmıştır. Ajwad ve Kurukulasuriya (2002), cinsiyetler arası ücret farkının yüzde 47,9'unun

farklı etnik gruplar arasındaki ücret farkı varyasyonundan kaynaklandığını, yüzde 378,9'unun ise üretken özelliklerle açıklanamadığını tespit etmiştir.

Oshchepkov (2006), Rusya'da cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini 2003 yılı NOBUS hane halkı anketi veri setini ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanarak analiz etmiştir. Bu çalışmada, cinsiyetler arası ücret farkının yüzde 15-18 kadar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bu farkın yüzde 54-60'lık kısmının kadınların ve erkeklerin beşeri sermayelerindeki farklar ve yaptıkları işlerle ilgili özellikler ile açıklanamadığı sonucuna varılmıştır.

Khanna (2012), 2009-2010 yılları Ulusal Örneklem Anketi'nin İstihdam-İşsizlik Çizelgesi (National Sample Survey Employment-Unemployment Schedule) verilerini kullanarak Hindistan'da düzenli şekilde ve ücretli çalışan kadınların ve erkeklerin ücretleri arasındaki farkı incelemiştir. Oaxaca yöntemi, Cotton yöntemi ve dilim regresyon ayrıştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada, 2012 yılı için erkekler ve kadınların ortalama ücretleri arasındaki fark yüzde 40 olarak bulunmuştur. Bu çalışmaya göre toplam ücret farkının küçük bir kısmı beşeri sermaye farklarıyla ve yapılan işle ilgili diğer bileşenlerle açıklanabilmektedir. Bununla birlikte, kadın-erkek ücret farkının yüzde 81,4 ila yüzde 101,5'lik kısmı ise ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Türkiye için yapılan çalışmalar da uluslararası literatürdekilere benzer yöntemler kullanarak benzer sonuçlar bulmuş, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkının varlığını tespit etmiştir.

Cudeville ve Gürbüz (2007), Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkını incelemiştir. 2003 yılı Hanehalkı Bütçe Anketi veri seti ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma metodu kullanılan bu çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye'de kayıtlı işgücü piyasasındaki erkekler lehine olan yüzde 25,2'lik ortalama ücret farkının yaklaşık yüzde 60'ının ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.

Tekgüç, Eryar ve Cindolu (2017), 2004-2011 dönemi TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi veri setini ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanarak Türkiye'de tam zamanlı ve kayıtlı çalışanlarda cinsiyete dayalı ücret farkını farklı eğitim seviyeleri için incelemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımındaki artışa rağmen, 2004 yılından 2011 yılına cinsiyetler arası ücret farkı tüm eğitim seviyelerinde artmıştır. 2011 yılında düşük eğitimliler için bu farkın yüzde 24, yükseköğrenim görmüş olanlar için ise yüzde 9 olduğu, bu farkların sadece yüzde 1'lik kısmının kontrol edilen değişkenler ile açıklanabildiği tespit edilmiştir.

İlkkaracan ve Selim (2007), Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanarak Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkını araştırmıştır. 1994 yılı İstihdam ve Ücret Yapısı Araştırması veri

seti kullanılan bu çalışmada, kadınların ve erkeklerin ücretleri arasındaki farkın büyük bir kısmının kadınların daha az iş deneyimine ve iş görev süresine sahip olmasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmaya göre, ücret farkına yol açan diğer önemli sebep ise kadınların toplu iş sözleşmelerinin kapsamadığı daha düşük ücretli özel sektör işlerinde yoğunlaşmasıdır. İlkaracan ve Selim (2007), sadece beşerî sermaye değişkenlerinin kontrol edildiği durumda cinsiyetler arası ücret farkının yüzde 57'sinin kadınların daha düşük yeteneklere sahip olmasıyla açıklanabildiğini, yüzde 43'lük kısmın ise beşerî sermayedeki farklar ise açıklanamadığını bulmuştur. Bununla birlikte, çalışılan işyeri ile ilgili değişkenlerin analize dâhil edilmesiyle birlikte, ücret farkının beşerî sermaye farklılıkları ve yapılan iş ile ilgili özelliklerle açıklanabilen kısmının yüzde 78'e kadar çıktığı, açıklanamayan kısmın ise yüzde 22'ye gerilediği tespit edilmiştir.

Akhmedjonov (2012), 2009 yılı Hanehalkı Bütçe Anketi veri setini ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma metodu kullanarak Türkiye'de eğitim düzeyine, yaş kategorilerine, sektörlere göre cinsiyetler arası ücret farkını araştırmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, kadınların ve erkeklerin ücretleri arasındaki farkın sadece yüzde 13'ü beşerî sermayedeki farklılıklar ile açıklanabilmekte, geri kalan yüzde 87'lik kısım ise cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır.

Kaya (2017) ve Aktas ve Uysal (2016), 2006 yılı Kazanç Yapısı Araştırması veri setini kullanarak, Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkını incelemiştir. Machado-Mata ayrıştırma tekniği kullanılan her iki çalışmada da ücret dağılımının üst dilimlerinde cinsiyete dayalı ücret farkının daha belirgin olduğu tespit edilmiştir. Ücret dağılımının alt dilimlerinde ise kadınların ücretleri ile erkelerin ücretleri arasındaki farkın daha düşük olduğu görülmüştür. Aktas ve Uysal (2016) ücret dağılımının yüzde 25'lik alt dilimindeki cinsiyetler arası ücret farkının yüzde 7,8-4,83 ve ücret dağılımının 75'lik üst diliminde ise yüzde 3,22-9,92'lik kısmının gözlemlenen özellikler ile açıklanamadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde, Kaya (2017) ücret dağılımının üst diliminde kadın-erkek ücret farkının alt dilimler göre daha belirgin olduğu sonucuna varmıştır.

1.2 Ücret Eğrisi Literatürü

Literatürde bölgesel işsizlik oranının cinsiyetler arası ücret farkı üzerindeki etkisini inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte, ücret eğrisi olarak tanımlanan ve bölgesel işsizlik oranları ile bireysel ücretlerin seviyesi arasındaki negatif ilişki üzerine yapılan çalışmaların sayısı oldukça fazladır.

Ücret eğrisinin varlığını ilk olarak tespit eden Blanchflower ve Oswald (1990), ABD ve İngiltere'ye ait verileri analiz ederek ücretlerin işsizlik esnekliğini (unemployment elasticity

of wages) yaklaşık -0,1 civarında olduğunu bulmuştur. Ücretlerin işsizlik esnekliğinin -0,1 olması, yerel işsizlik oranının iki katına çıkmasının ücretleri yüzde 10 düşüreceği anlamına gelmektedir. Bu çalışmanın devamı olarak, Blanchflower ve Oswald (1994) on altı farklı ülke için ücret eğrisini tahmin etmiş ve -0,1 esnekliğin ülkeler arasında ve zaman içinde sabit olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışmada ayrıca ücretlerin işsizlik esnekliğinin erkekler için (kadınlara kıyasla), düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlar için (yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlara kıyasla), gençler için (yaşlılara kıyasla), özel sektör çalışanları için (kamu sektörü çalışanlarına kıyasla) ve sendikası çalışanlar için (sendikalı çalışanlara kıyasla) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Blanchflower ve Oswald (1990, 1994) çalışmalarının ücret eğrisinin varlığını ortaya koymasının ardından bu konu oldukça ilgi çekmiş birçok ülke için ücret eğrisinin varlığını ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır¹.

Literatürde Blanchflower ve Oswald (1990, 1994) tarafından ortaya konulan sonuçlar ile çelişen çalışmalar da bulunmaktadır. Albaek vd. (2000), Lucifora ve Origo (1999) ve Iara ve Traistaru (2004) sırasıyla İskandinav ülkeleri, İtalya ve Romanya için bir ücret eğrisinin varlığına dair kanıt bulamamıştır. Ayrıca, Partridge ve Rickman (1997), ABD için bölgesel işsizlik oranlarının yükselmesinin ücretleri artırdığı anlamına gelen pozitif eğimli bir ücret eğrisinin varlığını tespit etmiştir.

Literatürde Türkiye için ücret eğrisinin varlığını inceleyen çalışmalar da mevcuttur. İlkaracan ve Selim (2003), 7 coğrafi bölgeye ilişkin veri barındıran 1994 yılı İşgücüne Katılım ve Ücret Yapısı Anketi'ni kullanarak Türkiye'de ücret eğrisinin varlığını incelemiştir. Uluslararası ortalamalarla uyumlu olarak, İlkaracan ve Selim (2003) erkek çalışanlar için ücretlerin işsizlik esnekliğini -0,113 bulurken, kadınlar için ise bir ücret eğrisinin varlığına dair kanıt bulamamıştır.

İlkaracan ve Selim (2003) çalışmasından farklı olarak Baltagi vd. (2012), 2005-2008 dönemi için 26 İBBS2 bölgesine ilişkin veri içeren Hanehalkı İşgücü Anketi'ni kullanmıştır. Baltagi vd. (2012), Türkiye için ücret eğrisinin hem erkekler hem de kadınlar için var olduğunu, ücretlerin işsizlik esnekliğinin -0.099 olduğunu tespit etmiştir.

Benzer şekilde 2004–2013 dönemi Hanehalkı İşgücü Anket verisini kullanarak, Karataş (2017) Türkiye için ücret eğrisini tahmin etmiştir. Önceki çalışmalardan farklı olarak, Karataş (2017), tarım sektörünü analize dâhil etmemiş ve her bir alt grup için o gruba ait işsizlik

¹ Ücret eğrisinin varlığının gösterildiği ülkelerin listesi için Blanchflower ve Oswald (2005), Nijkamp ve Poot (2005) çalışmalarına bakılabilir.

oranlarını kullanmıştır. Karataş (2017) kadınlar dâhil hemen hemen tüm alt gruplar için Türkiye'de ücret eğrisinin var olduğunu ve ücretlerin işsizlik esnekliğinin -0,107'e eşit olduğunu tespit etmiştir.

BÖLÜM II

2. VERİ SETİ

Bu çalışmada 2004-2019 yılları Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Araştırması'na ait veriler kullanılmıştır. Söz konusu yıllara ait veri seti toplam 5.923.210 bireye ait çeşitli sosyo-ekonomik değişkenler hakkında bilgi içermektedir. Bu bölümde ilk olarak cinsiyete göre temel işgücü istatistikleri sunulmuştur. Aşağıdaki tablo, 2019 yılında kadınlar ve erkekler için işgücüne katılım oranlarını, istihdam oranlarını ve işsizlik oranlarını bölgelere göre göstermektedir.

Tablo 1: 2019 Yılı için Bölgelere ve Cinsiyete Göre Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri

Bölge	Cinsiyet	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
İstanbul	Erkek	77.06	67.07	12.96
	Kadın	37.60	30.50	18.89
Batı Marmara	Erkek	71.78	66.20	7.78
	Kadın	36.32	31.32	13.78
Ege	Erkek	72.03	64.55	10.38
	Kadın	38.87	32.83	15.53
Doğu Marmara	Erkek	71.83	63.94	10.98
	Kadın	33.67	28.55	15.20
Batı Anadolu	Erkek	72.22	64.86	10.20
	Kadın	33.29	27.62	17.03
Akdeniz	Erkek	69.55	60.83	12.55
	Kadın	33.61	27.77	17.38
Orta Anadolu	Erkek	69.61	61.19	12.10
	Kadın	29.08	23.73	18.40
Batı Karadeniz	Erkek	69.09	63.85	7.58
	Kadın	37.97	34.21	9.91
Doğu Karadeniz	Erkek	69.91	63.70	8.88
	Kadın	43.50	38.57	11.34
Kuzeydoğu Anadolu	Erkek	66.85	59.05	11.68
	Kadın	28.36	26.19	7.66
Ortadoğu Anadolu	Erkek	71.99	59.11	17.89
	Kadın	30.91	25.24	18.36

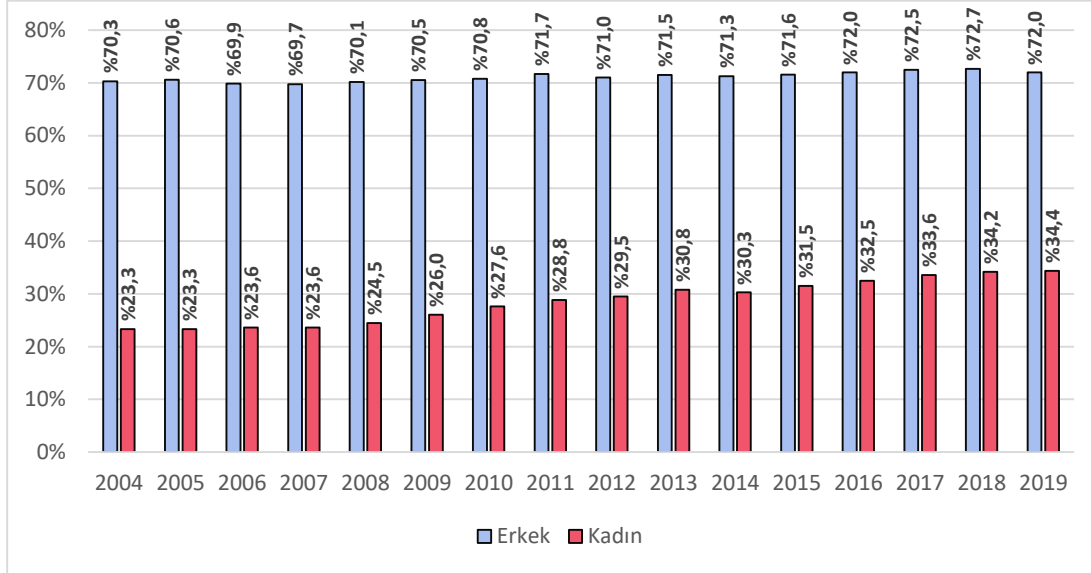
Güneydoğu Anadolu	Erkek	69.63	54.20	22.16
	Kadın	23.56	18.12	23.07

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Tablo 1'e göre işgücüne katılım ve istihdam oranlarında erkekler lehine muazzam bir fark bulunmaktadır. İşgücüne katılım ve istihdam oranları erkekler için en yüksek İstanbul'da, kadınlar için ise Doğu Karadeniz Bölgesi'ndedir. Erkekler ve kadınlar için en yüksek işsizlik oranları ise sırasıyla yüzde 22,16 ve yüzde 23,07 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görülmektedir.

Aşağıda bulunan Şekil 1, yıllar itibariyle kadınlar ve erkekler için işgücüne katılım oranlarını göstermektedir. Buna göre erkeklerin iş gücüne katılım oranları 2004 yılından 2019 yılına fazla bir değişim göstermezken, kadınların işgücüne katılım oranında sürekli bir artış söz konusudur. 2004 yılında yüzde 23,3 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 2019 yılına gelindiğinde yüzde 34,4'e yükselmiştir.

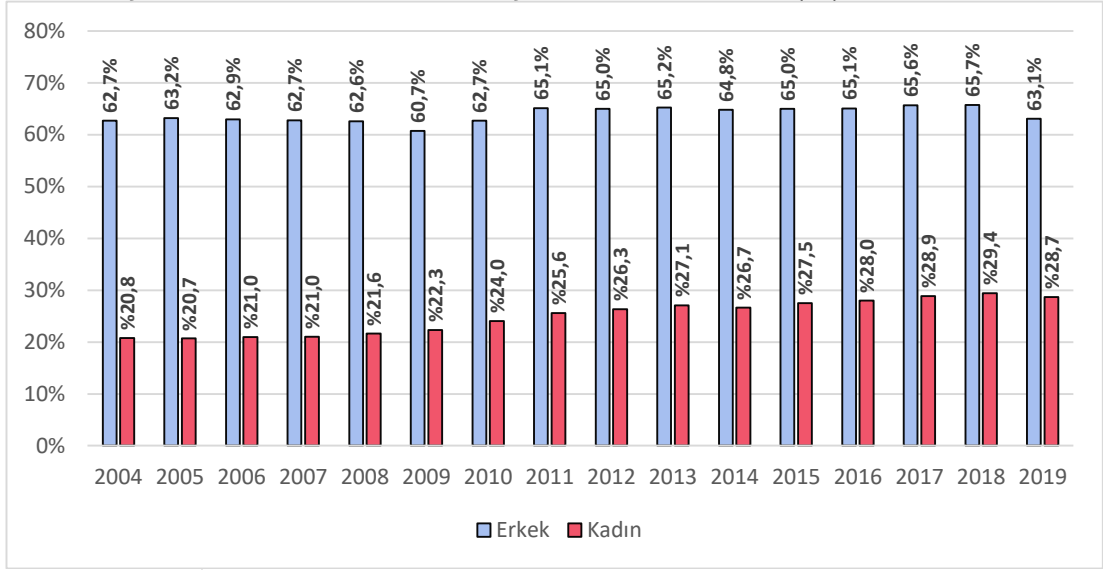
Şekil 1: Kadınlar ve Erkekler için İşgücüne Katılım Oranları (%), 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

İşgücüne katılım oranlarındakine benzer bir eğilim, aşağıda bulunan ve yıllar itibariyle kadınlar ve erkekler için istihdam oranlarını gösteren Şekil 2'de mevcuttur. 2004 yılından 2019 yılına erkeklerdeki istihdam oranı büyük bir değişiklik göstermezken, kadınların istihdam oranı yüzde 20,8'den yüzde 28,7'ye çıkmıştır.

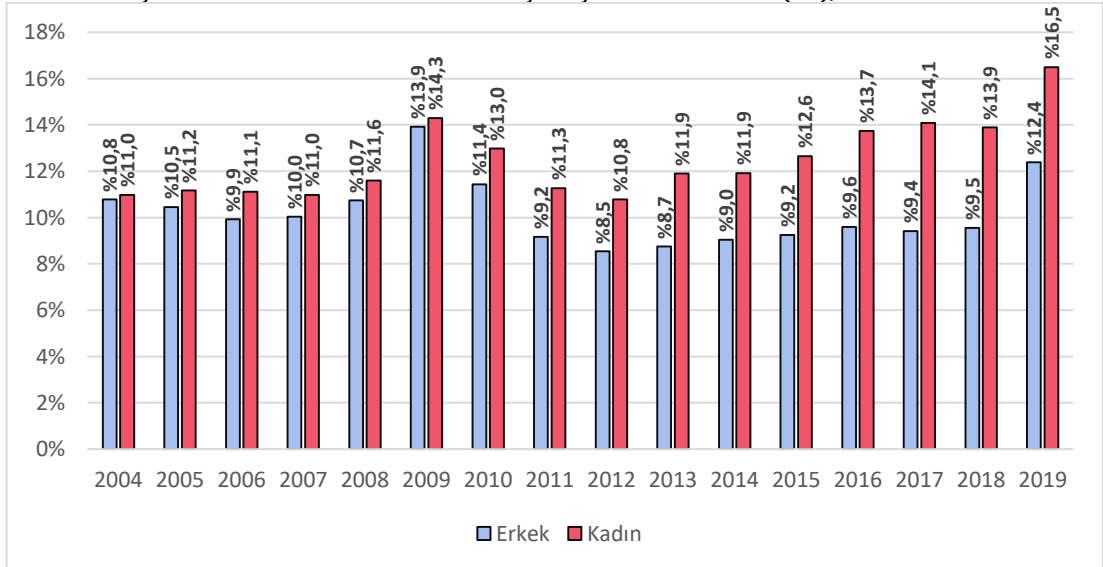
Şekil 2: Kadınlar ve Erkekler için İstihdam Oranları (%), 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

İşgücüne katılım ve istihdam oranlarındaki cinsiyetler arasındaki bariz fark, işsizlik oranlarında ise mevcut değildir. Aşağıda bulunan Şekil 3, yıllar itibariyle kadınlar ve erkekler için işsizlik oranlarını göstermektedir. 2009 yılına kadar kadınlar ve erkekler için işsizlik oranları arasındaki fark görece az iken, 2000 yılından sonra söz konusu fark artmıştır. 2019 yılına gelindiğinde erkekler için işsizlik oranı yüzde 12,4, kadınlar için ise yüzde 16,5 seviyesinde gerçekleşmiştir.

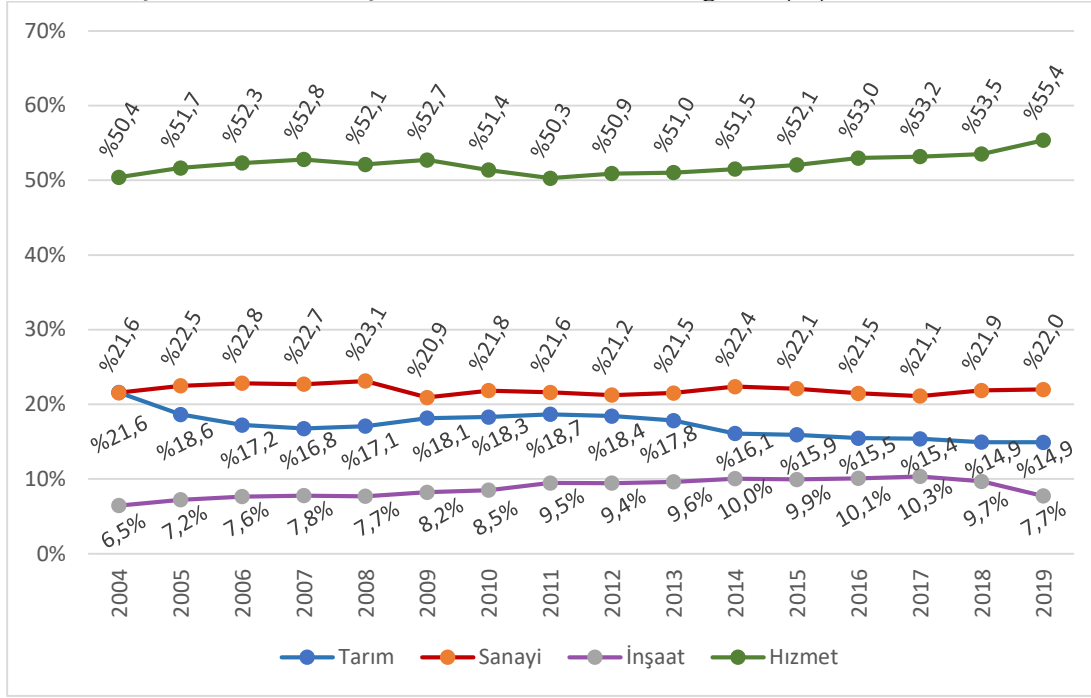
Şekil 3: Kadınlar ve Erkekler için İşsizlik Oranları (%), 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

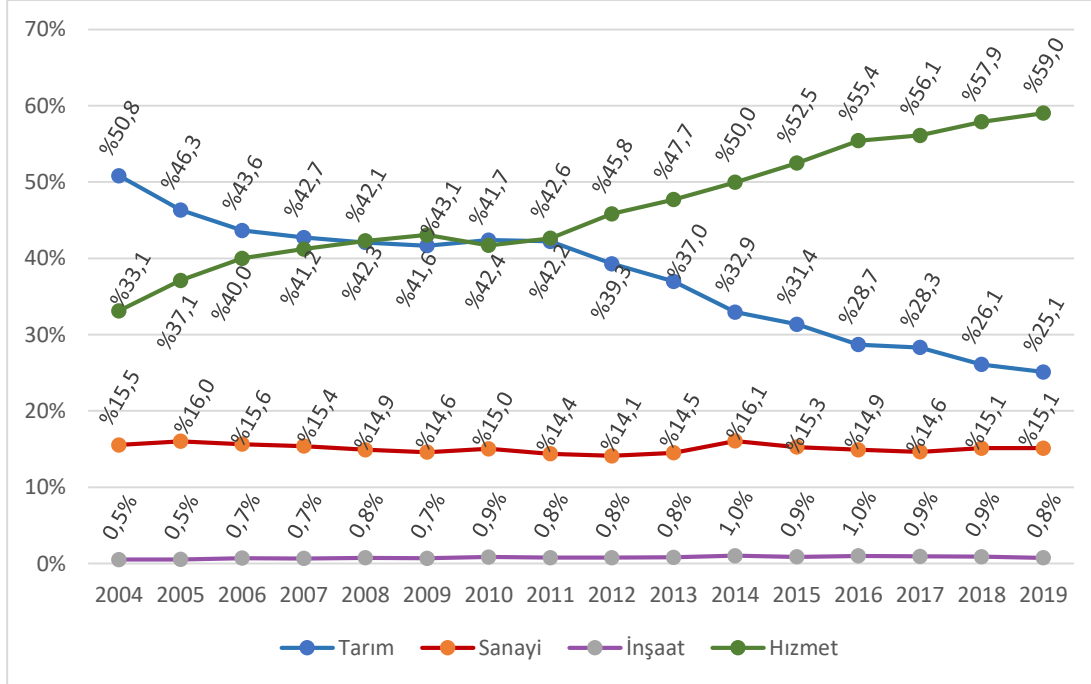
Aşağıda bulunan Şekil 4 ve Şekil 5, yıllar itibariyle istihdam edilenlerin sektörel dağılımını kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı olarak göstermektedir.

Şekil 4. Erkekler için İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 5. Kadınlar için İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4'e göre erkekler için istihdamın sektörel dağılımında 2004 yılından 2019 yılına kadar büyük bir değişim yaşanmamıştır. Bununla birlikte, Şekil 5'te görüldüğü üzere 2011 yılına kadar kadınların en çok istihdam edildikleri sektör tarım sektörü iken, bu yıldan sonra kadınların hizmet sektöründeki istihdamı dikkat çekici bir şekilde artmıştır. Sonuç olarak, son

dönemde hem erkeklerin hem de kadınların en çok istihdam edildikleri sektör hizmet sektörü olmuştur. 2019 yılında kadınların yaklaşık yüzde 60'ı hizmet sektöründe çalışırken, erkeklerde bu oran yüzde 50 civarındadır.

Cinsiyete göre temel işgücü istatistiklerinin ardından, aşağıdaki tablo bu çalışmada kullanılan veri setindeki gözlemlere ilişkin bazı seçilmiş demografik özellikleri 2019 yılı ve her iki cinsiyet için göstermektedir.

Tablo 2. 2019 Yılı için Seçilmiş Bazı Değişkenlerin Cinsiyete göre Dağılımı

Değişken	Erkek	Kadın	Toplam
Yaş ortalaması	42.79	43.98	43.39
Yaşadığı bölge (%)			
İstanbul	19.58	18.86	19.22
Batı Marmara	4.66	4.59	4.63
Ege	13.42	13.46	13.44
Doğu Marmara	10.12	10.01	10.07
Batı Anadolu	9.77	10.06	9.92
Akdeniz	12.55	12.67	12.61
Orta Anadolu	4.89	4.92	4.91
Batı Karadeniz	5.70	5.89	5.80
Doğu Karadeniz	3.35	3.47	3.41
Kuzeydoğu Anadolu	2.45	2.38	2.42
Ortadoğu Anadolu	4.36	4.34	4.35
Güneydoğu Anadolu	9.14	9.35	9.25
Medeni durumu (%)			
Hiç evlenmedi	30.67	22.13	26.4
Evli	64.63	64.17	64.2
Boşandı	2.56	3.54	3.05
Eşi öldü	2.15	10.15	6.15
Eğitim seviyesi (%)			
Okuryazar olmayan	3.08	14.71	8.90
Okuryazar olup, bir okul bitirmeyen	3.48	7.55	5.52
İlkokul	29.77	29.11	29.44
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim	23.17	16.87	20.02
Genel, mesleki veya teknik lise	21.97	16.49	19.23
Yükseköğrenim	18.53	15.27	16.9
İşteki durumu (%)			
Ücretli, maaşlı	69.27	66.64	67.96
İşveren	5.87	1.45	3.66
Kendi hesabına	20.40	8.98	14.69
Ücretsiz aile işçisi	4.46	22.94	13.7
Meslek (%)			

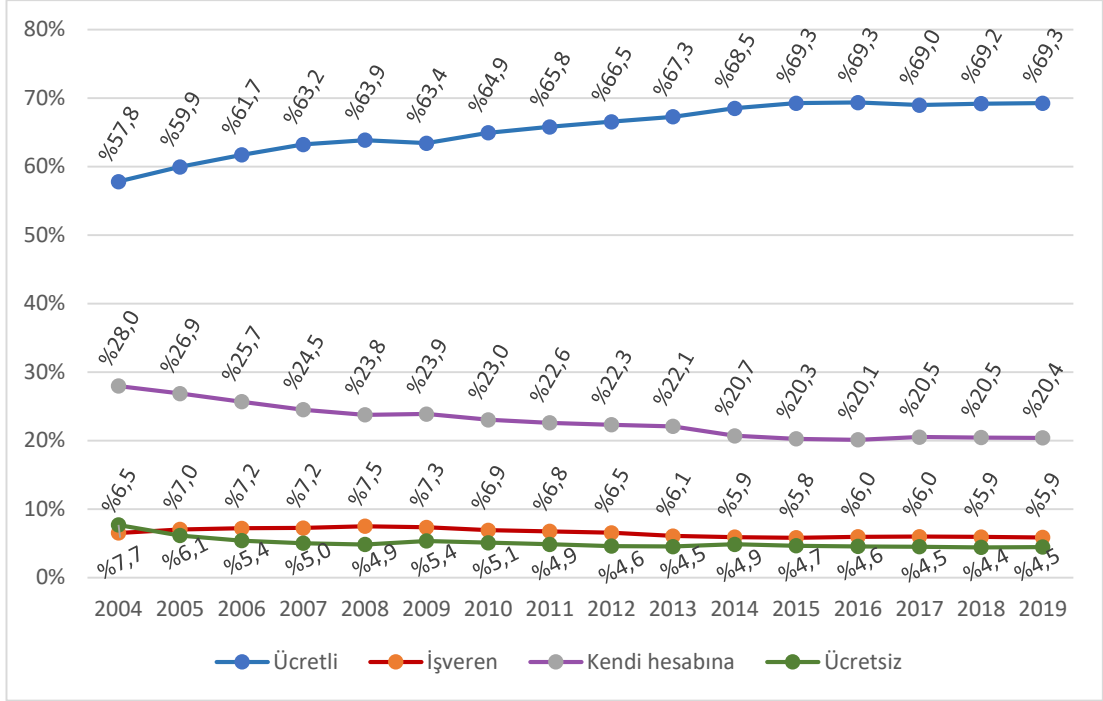
Değişken	Erkek	Kadın	Toplam
Yönetici	6.58	2.73	4.66
Profesyonel Meslek Mensubu	8.72	16.65	12.69
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensubu	6.47	5.37	5.92
Büro Hizmetlerinde Çalışan Eleman	5.79	9.42	7.61
Hizmet ve Satış Eleman	19.62	21.45	20.54
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanı	12.93	16.79	14.86
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışan	16.04	5.01	21.05
Tesis ve Makine Operatörü ve Montajcı	11.95	3.39	7.67
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışan	11.91	19.18	15.55
Sektör (%)			
Tarım	14.91	25.11	20.01
Sanayi	21.99	15.11	18.55
İnşaat	7.74	0.76	4.25
Hizmet	55.36	59.03	57.20

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Tablo 2'ye göre, 2019 yılına ait gözlemlerde erkeklerin ortalama yaşı 42,8 kadınların ortalama yaşı ise 44'tür. Gözlemlerin yüzde 19,2'si İstanbul'da yaşarken, bunu yüzde 13,4 ile Ege ve yüzde 12,6 ile Akdeniz bölgesi izlemektedir. Veri setindeki bireylerin yaklaşık yüzde 64'ü evlidir. Eğitimle ilgili olarak, gözlemlerin yaklaşık yüzde 16,9'unun üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Eğitimin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, düşük eğitim seviyesine sahip gözlemlerin önemli ölçüde kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Öte yandan, yüksek eğitim seviyelerinde erkeklerin daha fazla varlık gösterdikleri göze çarpmaktadır. Erkeklerin yüzde 18,5'i yüksek eğitime sahipken bu oran kadınlarda yüzde 15,3'tür. Bunlara ek olarak, kadınların yüzde 22,9'u ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, erkeklerin sadece yüzde 4,46'sı bu statüdedir. İşgücünün sektörel dağılımı da cinsiyete göre büyük farklılıklar göstermektedir. Kadınların yüzde 59'u hizmet, yüzde 25,1'i tarım, yüzde 15,1'i ise sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, erkeklerin yüzde 56,4'ü hizmet sektöründe, yüzde 14,9'u tarım sektöründe ve yüzde 22'si de sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Veri setindeki erkeklerin yüzde 6,6'sı yönetici pozisyonunda iken kadınlarda bu oran sadece yüzde 2,7'dir.

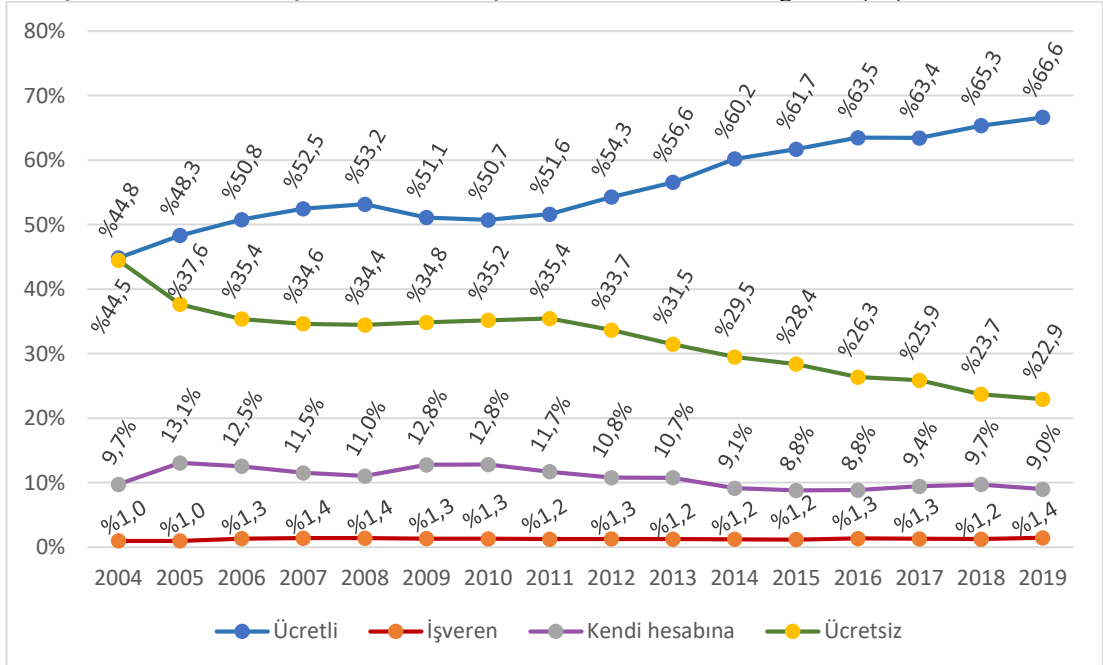
Aşağıda bulunan Şekil 6 ve Şekil 7 yıllar itibariyle istihdam edilen kadınların ve erkeklerin istihdam durumuna göre dağılımlarını göstermektedir.

Şekil 6: Erkekler için İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%), 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 7: Kadınlar için İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%), 2004-2019

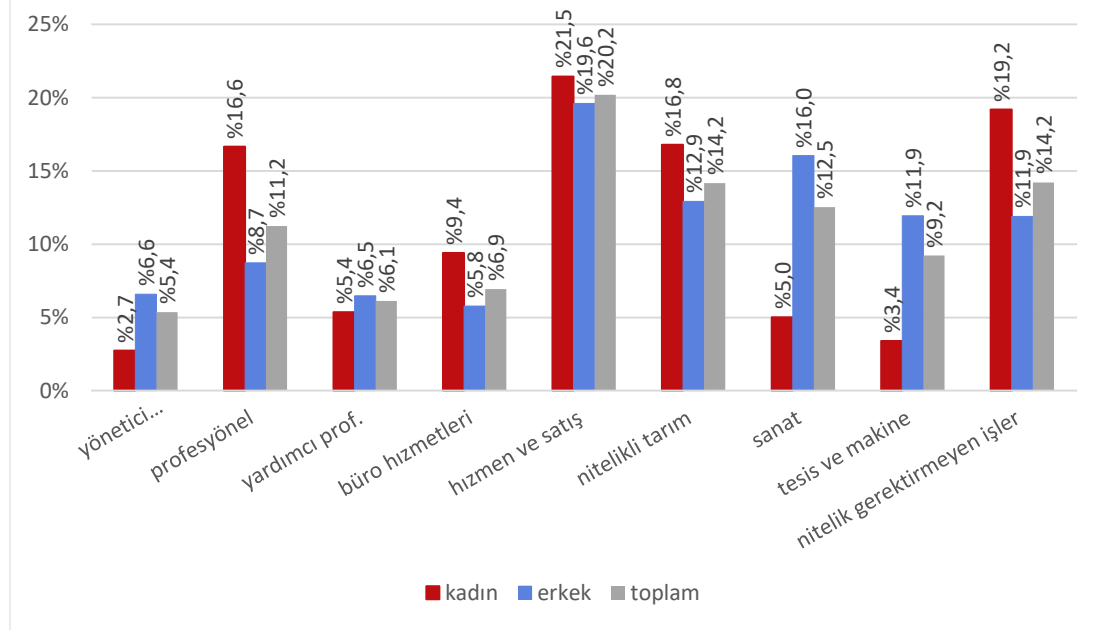


Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 6 ve Şekil 7'ye göre hem erkeklerin hem de kadınların çoğu ücretli olarak bir işte çalışmakta ve bu oran yıllar itibariyle artmaktadır. 2004 yılında erkeklerin yüzde 57,8'i

kadınların yüzde 44,6'sı ücretli olarak bir işte çalışmaktadır. 2019 yılına gelindiğinde, erkekler için bu oran çok fazla değişmezken, ücretli olarak bir işte çalışan kadınların oranı yüzde 66,6'ya yükselmiştir. Bu artışla paralel bir şekilde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların oranında ciddi bir düşüş yaşanmıştır.

Şekil 8. Kadınlar ve Erkekler için İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı (%), 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 8’de görüldüğü üzere hem kadınlar hem de erkekler en çok hizmet ve satış elemanı olarak istihdam edilmektedir. Erkeklerin yüzde 6,6’sı yönetici olarak istihdam edilirken, kadınların sadece yüzde 2,7’si yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Bununla birlikte erkeklerin en az istihdam edildikleri alan büro hizmetleridir.

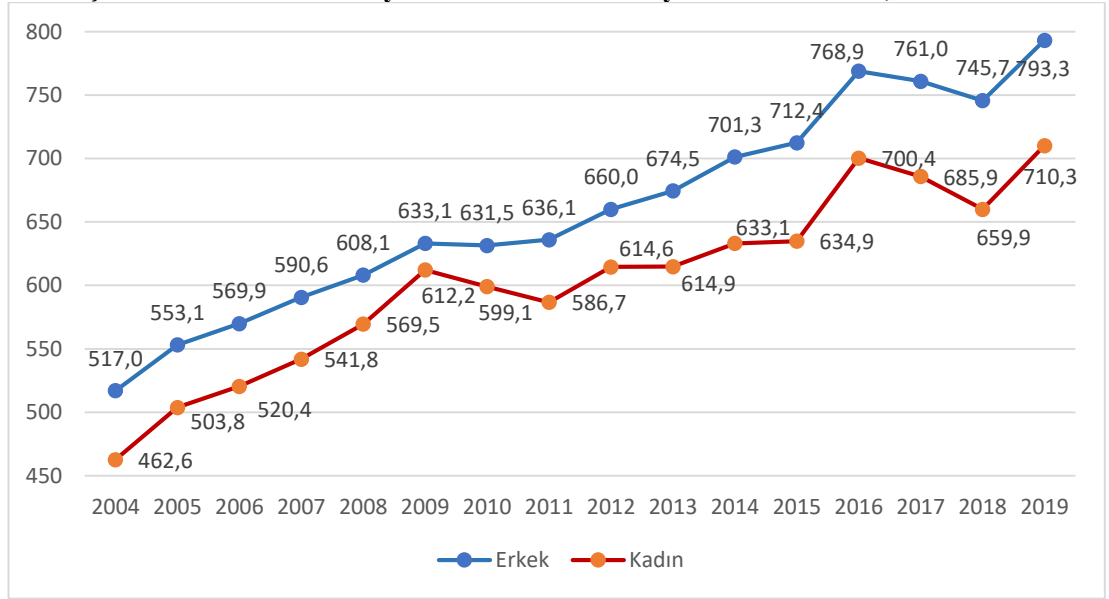
Tablo 3. 2019 Yılı için Cinsiyete göre Ortalama Bölgesel Aylık Reel Ücretler

İBBS-1	Erkek	Kadın
İstanbul	847.0377	810.3626
Batı Marmara	802.0563	674.1465
Ege	779.7106	701.3461
Doğu Marmara	838.3610	681.2650
Batı Anadolu	844.6316	796.0944
Akdeniz	753.4388	660.5882
Orta Anadolu	727.6223	654.3623
Batı Karadeniz	825.1413	682.4043
Doğu Karadeniz	799.8315	663.7946
Kuzeydoğu Anadolu	818.3881	778.5292
Ortadoğu Anadolu	749.0399	694.2481
Güneydoğu Anadolu	689.1483	613.0387

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Yukarıda buluna Tablo 3, 2019 yılı için 12 İBBS1 bölgesinde kadın ve erkeklerin ortalama aylık reel ücretlerini göstermektedir. Tablo 3'e göre kadın ve erkeklerin ortalama aylık reel ücretlerinin en yüksek olduğu bölge İstanbul bölgesidir. Bu bölgede erkekler ortalama yaklaşık 842 TL kazanırken, kadınların ortalama aylık reel ücreti yaklaşık 810 TL'dir. Tablo 3'e göre bütün bölgelerde kadınlar için ortalama aylık reel ücret erkeklerin ortalama aylık reel ücretinden düşüktür. Reel ücretler arasındaki farkın en fazla olduğu bölge İstanbul bölgesi, en az olduğu bölge ise Doğu Marmara bölgesidir.

Şekil 9: Yıllara ve Cinsiyete Göre Ortalama Aylık Reel Ücretler, 2004-2019



Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden oluşturulmuştur

Yukarıda bulunan Şekil 9, yıllar itibariyle kadınların ve erkeklerin ortalama aylık reel ücretlerini göstermektedir. Şekil 9'a göre hem kadınların hem de erkeklerin ortalama aylık reel ücreti 2016 ve 2018 yılları hariç sürekli yükselmiştir. Kadın ve erkeklerin ortalama aylık reel ücretleri arasındaki fark ise özellikle 2009 yılından sonra artmıştır.

BÖLÜM III

3. METODOLOJİ

Bu çalışmada ilk olarak 2004-2019 arası her bir yıl ve her bir İBBS2 bölgesi için kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark ve bu farkın kişisel ve yapılan işle ilgili özellikler ile açıklanamayan kısmı tahmin edilmiştir. Sonrasında, bölgesel işsizlik oranlarının tahmin edilen bu kadın-erkek ücret farkları üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmanın ilk kısmında yer alan, cinsiyetler arası ücret farkı analizi için literatürdeki en yaygın yöntem olan Oaxaca-Blinder ayrıştırma metodu kullanılmıştır. (Blinder 1973; Oaxaca 1973). Bu yöntem, ayrımcılığın mevcut olmadığı durumda aynı yeteneklere sahip ve aynı işi yapan kadın ve erkeklerin eşit ücretlere sahip olacağı varsayımına dayanmaktadır. Dolayısıyla, cinsiyet ayrımcılığının olmadığı durumda, kadın ve erkek ortalama ücretleri arasında gözlemlenen bir fark, eğitim ve deneyim gibi beşerî sermaye farklarından veya yapılan işle ilgili özelliklerden kaynaklanmalıdır. Bununla birlikte, cinsiyet ayrımcılığının var olması, sahip olunan beşerî sermaye stokunun ve yapılan işle ilgili özelliklerin getirilerinin erkekler ve kadınlar için farklı olması anlamına gelmektedir.

Oaxaca-Blinder ayrıştırma metodu, erkeklerin ve kadınların ortalama ücretleri arasındaki farkı iki bileşene ayırmaktadır. Birinci bileşen ücret farkının açıklanan kısmı olarak adlandırılan, beşerî sermayelerdeki ve yapılan işle ilgili özelliklerdeki farklılıklardan kaynaklanan kısımdır. İkinci bileşen ise, kişisel veya yapılan işle ilgili özellikler ile açıklanamayan, ücret farklılıklarıyla ilişkili olmayan faktörlerden kaynaklanan kısımdır. Bu fark literatürde ayrımcılık veya ücret farkının açıklanamayan kısmı olarak adlandırılır.

Oaxaca-Blinder ayrıştırma metodu için öncelikle En Küçük Kareler (EKK) yöntemi kullanarak kadınlar ve erkekler için iki ayrı ücret denklemi tahmini yapılır.

$$\ln W^m = X^m \beta^m + U^m$$

$$\ln W^f = X^f \beta^f + U^f$$

Bu denklemlerde $\ln W^m$ ve $\ln W^f$ sırasıyla erkek ve kadın çalışanların ücretlerinin logaritmalarını, X^m ve X^f ise sırasıyla erkekler ve kadınların ücret denklemlerinde kullanılan açıklayıcı değişken vektörlerini göstermektedir.

β^m ve β^f sırasıyla erkekler ve kadınlar için söz konusu değişkenlerinin katsayıları, U^m ve U^f ise hata terimleridir.

Bu çalışmada kadın ve erkek çalışanların ücret denklemlerinin tahmininde kullanılan açıklayıcı değişkenler şu şekildedir: yaş, yaşın karesi, eğitim, medeni durum, deneyim, meslek, sektör, çalışılan işyerinin büyüklüğü, sosyal güvenlik sistemine kayıtlılık.

Erkekler ve kadınlar için EKK kullanılarak tahmin edilen ortalama ücretler aşağıdaki gibi olacaktır.

$$\overline{\ln W^m} = \overline{X^m} \widehat{\beta^m}$$

$$\ln W^f = \overline{X^f} \widehat{\beta^f}$$

Dolayısıyla, kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark, (R), aşağıdaki gibi yazılabilir.

$$R = \overline{\ln W^m} - \overline{\ln W^f}$$

$$R = \overline{X^m} \widehat{\beta^m} - \overline{X^f} \widehat{\beta^f}$$

$$R = \overline{X^m} \widehat{\beta^m} - \overline{X^f} \widehat{\beta^m} + \overline{X^f} \widehat{\beta^m} - \overline{X^f} \widehat{\beta^f}$$

$$R = \underbrace{(\overline{X^m} - \overline{X^f}) \widehat{\beta^m}}_{\text{Ücret farkının, beşerî sermayelerdeki ve yapılan işle ilgili özelliklerdeki farklar ile açıklanabilen kısmı}} + \underbrace{\overline{X^f} (\widehat{\beta^m} - \widehat{\beta^f})}_{\text{Ücret farkının kadınlar ve erkekler için tahmin edilen katsayılardaki farktan kaynaklanan, beşerî sermayelerdeki ve yapılan işle ilgili özelliklerdeki farklar ile açıklanamayan kısmı}}$$

Ücret farkının, beşerî sermayelerdeki ve yapılan işle ilgili özelliklerdeki farklar ile açıklanabilen kısmı

Ücret farkının kadınlar ve erkekler için tahmin edilen katsayılardaki farktan kaynaklanan, beşerî sermayelerdeki ve yapılan işle ilgili özelliklerdeki farklar ile açıklanamayan kısmı

Kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark, (R), iki bileşenden oluşmaktadır. İlk bileşen olan $(\overline{X^m} - \overline{X^f}) \widehat{\beta^m}$, erkekler ve kadınların farklı özelliklere sahip olmasından, yaptıkları işlerin özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanan ücret farkını göstermektedir. Bu kısım kadın ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farkın açıklanabilen kısmıdır. Cinsiyetler arası ücret farkının ikinci bileşeni olan $\overline{X^f} (\widehat{\beta^m} - \widehat{\beta^f})$ ise kadın ve erkek çalışanlar için tahmin edilen ücret denklemlerindeki katsayıların farklı olmasından, yani sahip oldukları özelliklerin ve yaptıkları işle ilgili özelliklerin getirilerinin farklı olmasından kaynaklanan ücret farkını göstermektedir. Bu kısım, kadınların erkeklerin katsayılarına sahip olması durumunda elde edecekleri ücreti veya ücret farkının açıklanamayan kısmını göstermekte ve ayrımcılığı temsil etmektedir.

Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak 2004-2019 yılları arası her bir İBBS2 bölgesi için tahmin edilen, kadınların ve erkeklerin ücretleri arasındaki farklar ile panel veri oluşturulmuştur. Bu panel veriye diğer bölgesel değişkenler de dâhil edilmiş, panel veri analiz yöntemleri (sabit etkiler ve rassal etkiler) ile bölgesel işsizlik oranlarının kadın-erkek ücret farkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla aşağıdaki regresyon denklemi tahmin edilmiştir.

$$WD_{it} = \alpha + \beta RU_{it} + \gamma X_{it} + \epsilon_{it} \quad (6)$$

Bu denklemdeki WD_{it} t zamanında i bölgesi için kadın-erkek ücret farkını, RU_{it} ise t zamanında i bölgesindeki bölgesel işsizlik oranını ve ϵ_{it} hata terimini göstermektedir. X vektörü ise modelde kullanılan diğer açıklayıcı bölgesel değişkenlerin vektörüdür. Modelde kullanılan diğer açıklayıcı bölgesel değişkenler ortalama deneyim, kadınlar arasındaki kayıtsız çalışma oranı, kişi başına reel gelir, kadınlar arasındaki üniversite mezunu olanların oranı, geçici işte çalışanların oranı ve sanayi sektöründeki istidamın oranıdır.

BÖLÜM IV

4. AMPİRİK SONUÇLAR

Bu bölümde ilk olarak TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi'nin 2004-2019 yılları arası verileri ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak elde edilen sonuçlar sunulmaktadır. Oaxaca-Blinder ayrıştırma yönteminde kullanılan ücret denkleminde açıklayıcı değişkenler olarak yaş, yaşın karesi, deneyim, eğitim, medeni durum, işyerindeki çalışan sayısı, çalışılan sektör, meslek, kayıtlılık durumuna yer verilmiştir. Deneyim değişkeni kişinin en son çalıştığı işyerindeki çalışma yıl sayısını, eğitim değişkeni kişinin örgün eğitimde geçirdiği yıl sayısını, medeni durum kişinin hâlihazırda evli olup olmamasını, kayıtlılık değişkeni ise kişinin kayıtlı veya kayıt dışı çalıştığını göstermektedir. Analizde tarım sektöründe çalışan bireyler kapsam dışı tutulmuş, sadece sanayii sektörü, hizmet sektörü ve inşaat sektörlerinde çalışanlar analize dâhil edilmiştir. Son olarak, veri setinde aylık gelirinin 10 TL'nin altında olduğunu beyan eden kişiler analize dâhil edilmemiştir.

2004 ve 2019 yıllarına ilişkin Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi sonuçları 26 İBBS2 bölgesi için aşağıdaki Tablo 4'te sunulmaktadır. Tablo 4'teki toplam ücret farkı, ilgili yıl ve bölgedeki kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farkı göstermektedir. Açıklanan ve açıklanamayan ücret farkları ise toplam ücret farkının modelde kullanılan bağımsız değişkenler ile açıklanabilen ve açıklanamayan kısımlarını göstermektedir. Tablo 4'te kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkları erkeklerin ücretlerinin yüzdesi olarak ifade edilmiştir. Ücret farkının pozitif değer alması erkekler lehine, negatif değer alması ise kadınlar lehine bir ücret farkının olduğu anlamına gelmektedir. 2004-2019 arası tüm yıllara ait tahmin sonuçları Ekler kısmında sunulmuştur.

Tablo 4. 2004 ve 2019 Yılları için Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi Tahmin Sonuçları (%)

2004				2019		
Bölge	Açıklanan Ücret Farkı	Açıklanamayan Ücret Farkı	Toplam Ücret Farkı	Açıklanan Ücret Farkı	Açıklanamayan Ücret Farkı	Toplam Ücret Farkı
TR	-.0350812	.181337	.1462557	-.0029243	.1548454	.1519211
TR10	-.0311571	.1356133	.1044562	-.065852	.1733886	.107537
TR21	-.0178224	.1873292	.1695068	.0127512	.1814812	.194232
TR22	-.030828	.4212896	.3904616	.0083383	.1713527	.179691
TR31	-.0012516	.1133379	.1120863	-.048564	.1636534	.115089
TR32	.0526549	.174594	.2272488	-.003597	.1472108	.143614
TR33	.0326341	.2108727	.2435068	-.001487	.1108158	.109328
TR41	.0904486	.3791151	.4695637	.0516138	.167497	.219111
TR42	.0292133	.1842226	.2134359	.0570456	.1863022	.243348
TR51	-.161828	.1141028	-.0477252	-.077171	.1929837	.115813
TR52	-.0811191	.1461835	.0650643	.0232296	.1664852	.189715
TR61	-.0220909	.3496887	.3275978	-.046206	.1655074	.119302
TR62	.0113079	.1802548	.1915628	.0203707	.1100638	.130435
TR63	-.1319104	.1028401	-.0290703	.0478102	.1924275	.240238
TR71	-.1083617	.0956774	-.0126843	.0554252	.1177942	.173219
TR72	-.1565469	.0575934	-.0989535	.0168569	.1311005	.147957
TR81	.1178462	.1825379	.3003841	.1303838	.10544	.235824
TR82	-.0294473	.1342143	.1047671	.0830619	.137998	.22106
TR83	.0409714	.1599828	.2009542	.0395344	.1874789	.227013
TR90	-.0684551	.1092895	.0408345	.037221	.1811247	.218346
TRA1	-.0896376	.1318877	.0422501	.0501032	.1284068	.17851
TRA2	-.1139564	.0717437	-.0422126	.0005793	.1533756	.153955
TRB1	.0344819	.0716604	.1061424	.0433741	.1260969	.169471
TRB2	-.2962389	-.0016424	-.2978812	-.008379	.1389014	.130523
TRC1	-.295509	.0473351	-.248174	-.018107	.1426398	.124533
TRC2	-.1890755	-.1239999	-.3130754	-.003187	.1056543	.102468
TRC3	-.1006877	.1288809	.0281931	.1681122	.0642629	.232375

Tablo 4'e göre tüm Türkiye için kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark (toplam ücret farkı), 2004 yılında erkekler lehine yüzde 14,6 iken 2019 yılında yüzde 15,2'ye yükselmiştir. Bununla birlikte, kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki farkın beşerî sermayelerdeki ve yapılan işle ilgili özelliklerdeki farklılıklar ile açıklanamayan kısmı ise azalmıştır. 2004 yılında kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki açıklanamayan fark yüzde 18,1 iken 2019 yılında bu fark yüzde 15,5'e gerilemiştir.

Türkiye'nin geneli için elde edilen sonuçlarla uyumlu bir şekilde, hemen hemen bütün alt bölgelerde kadın-erkek ortalama ücretleri arasında erkekler lehine bir fark mevcuttur. 2004 yılında erkeklerin ve kadınların ortalama ücretleri arasındaki farkın en yüksek olduğu bölge yüzde 46,9 ile TR41 bölgesidir (Bursa alt bölgesi). 2019 yılı için söz konusu farkın en yüksek olduğu bölge 24,3 ile TR42 bölgesidir (Kocaeli alt bölgesi). 2004 yılı için kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki farkın en düşük olduğu bölge TR71 bölgesidir (Kırıkkale alt bölgesi). 2019 yılı için cinsiyetler arası ücret farkının en düşük olduğu bölgeler ise yaklaşık yüzde 10 ile TR10 (İstanbul alt bölgesi), TR33 (Manisa alt bölgesi) ve TRC2 (Şanlıurfa alt bölgesi) bölgeleri olmuştur.

2004 ve 2019 yılı kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki fark kıyaslandığında, TR41 bölgesinde (Bursa alt bölgesi) 2004 yılında yüzde 46,9 olan ortalama ücret farkının 2019 yılına gelindiğinde yüzde 21,9'a gerilediği görülmektedir. Aynı şekilde, söz konusu bölgede ortalama ücretlerdeki farkın beşerî sermaye farkları ve yapılan işle ilgili özelliklerle açıklanamayan kısmı da yüzde 37,9'dan yüzde 16,7'ye gerilemiştir.

2004 yılında kadın-erkek ortalama ücretlerindeki farkın cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanan, beşerî sermaye farkları veya yapılan işle ilgili özelliklere açıklanamayan kısmının en fazla olduğu bölge yüzde 42,1 ile TR22 bölgesi (Balıkesir alt bölgesi) olduğu tespit edilmiştir. 2019 yılı için ise cinsiyetler arası ücret farkının açıklanamayan kısmının en fazla olduğu bölge yüzde 19,3 ile TR51 bölgesidir (Ankara alt bölgesi).

2004 yılı ve 2019 yılı kıyaslandığında kadın-erkek ücret farkının açıklanamayan kısmının en fazla düşüş gösterdiği bölgeler TR22 bölgesi (Balıkesir alt bölgesi) ve TR41 bölgesidir (Bursa alt bölgesi). TR22 bölgesinde söz konusu fark yüzde 42,1'den yüzde 17,1'e gerilemiştir. TR41 bölgesinde ise ücret farkının açıklanamayan kısmı yüzde 37,9'dan yüzde 16,7'ye gerilemiştir.

Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak kadın-erkek ücret farkları tahminin yapılmasının ardından söz konusu tahmin sonuçları ile panel veri oluşturulmuştur. Panel veri analiz yöntemleri ile bölgesel işsizlik oranlarının kadın-erkek ücret farkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Aşağıdaki Tablo 5'te bağımlı değişkenin kadın-erkek arasındaki toplam ücret

farklı olması durumunda Sabit Etkiler ve Rassal Etkiler modellerine ilişkin tahmin sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Panel Veri Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: Toplam Ücret Farkı)

Bağımsız Değişkenler	Sabit Etkiler Modeli	Rassal Etkiler Modeli
Sabit	-0.7796056 (-7,21)***	-0.73865 (-8,5)***
İşsizlik Oranı	0,5280954 (3,92)***	0.335983 (2,49)**
Ortalama Deneyim	-0.0157978 (-3,83)***	-0.00929 (-2,49)**
Kayıtsız Çalışma Oranı (Kadın)	0.7850574 (10,23)***	0.793258 (10,54)***
Üniversite Mezun Oranı (Kadın)	1.763 (4,92)***	2.030968 (6,24)***
Geçici Bir İşte Çalışma Oranı	0.3357457 (4,45)***	0.268905 (3,54)***
Kişi Başına Reel Gelir	0.0000102 (1,81)*	0,000000758 (1,67)*
Sanayi Sektörü Payı	1.650665 (6,08)***	1.130744 (6,53)***
Gözlem Sayısı	416	416
Ayarlanmış R^2	0,3889	0,3633
F/Ki-kare İstatistiği	34,82	206,62

***, ** ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı belirtmektedir. Parantez içindeki sayılar t- istatistik değerlerini göstermektedir.

Tablo 5'teki Sabit Etkiler Modeli'nin sonuçlarına göre bölgesel işsizlik oranlarının kadın-erkek toplam ücret farkı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Bölgesel işsizlik oranlarındaki bir birimlik bir artış, erkekler lehine olacak şekilde kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farkta (yüzde) 0,5'lik bir artışa sebep olmaktadır. Aynı şekilde kadınlar arasındaki kayıtsız çalışma oranının, kadınlar arasındaki üniversite mezunu olanların oranının, geçici işte çalışanların oranının, kişi başına reel gelirin ve sanayii sektörünün payının artması da ortalama ücretler arasındaki farkı artırmaktadır. Bununla birlikte çalışanların ortalama deneyiminin artması kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki farkı azaltmaktadır.

Tablo 5'teki Rassal Etkiler Modeli'nin sonuçlarına göre bölgesel işsizlik oranlarının kadın-erkek ortalama ücretleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bölgesel işsizlik oranlarındaki bir birimlik artış, kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki farkta (yüzde) 0,34 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Kadınlar arasındaki kayıtsız çalışma oranının, kadınlar arasındaki üniversite mezunu olanların oranının, geçici işte çalışanların oranının ve sanayii sektörünün payının artması da ortalama ücretler arasındaki farkı artırmakta, ortalama deneyimin artması ise kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki farkı azaltmaktadır. Bununla birlikte kişi başına reel gelirin kadın-erkek ortalama ücretleri arasındaki fark üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 6. Panel Veri Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: Açıklanamayan Ücret Farkı)

Bağımsız Değişkenler	Sabit Etkiler Modeli	Rassal Etkiler Modeli
Sabit	-0.027181 (-0,39)	-0.17803 (-3,46)***
İşsizlik Oranı	0.0154397 (0,18)	-0.09011 (-1,08)
Ortalama Deneyim	-0.011124 (-4,21)***	-0.00403 (-1,81)*
Kayıtsız Çalışma Oranı (Kadın)	0.354739 (7,21)***	0.342564 (7,47)***
Üniversite Mezun Oranı (Kadın)	0.956165 (4,16)***	0.822938 (4,27)***
Geçici Bir İşte Çalışma Oranı	0.160248 (3,32)***	0.107541 (2,29)**
Kişi Başına Reel Gelir	-0,00000764 (-2,11)**	0,00000118 (0,45)
Sanayi Sektörü Payı	0.362651 (2,09)**	0.569497 (6,00)***
Gözlem Sayısı	416	416
Ayarlanmış R^2	0,1991	0,1582
F/Ki-kare İstatistiği	13,60	96,82

***, ** ve *sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı belirtmektedir. Parantez içindeki sayılar t- istatistik değerlerini göstermektedir.

Tablo 6, bağımlı değişkenin kadınlar ve erkekler arasındaki açıklanamayan ücret farkı olması durumunda panel veri analizi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 6'daki Sabit Etkiler Modeli'nin sonuçlarına göre, bölgesel işsizlik oranlarının açıklanamayan ücret farkı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, diğer tüm açıklayıcı bölgesel değişkenlerin açıklanamayan ücret farkı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Kadınlar arasındaki kayıtsız çalışma oranının, kadınlar arasındaki üniversite mezunu olanların oranının, geçici işte çalışanların oranının ve sanayii sektörünün payının artması, açıklanamayan ücret farkını artırmaktadır. Buna karşın, çalışanların ortalama deneyiminin ve kişi başına reel gelirin artması açıklanamayan ücret farkını azaltmaktadır.

Tablo 6'daki Rassal Etkiler Modeli'nin sonuçlarına göre bölgesel işsizlik oranlarının ve kişi başına reel gelirin, kadınlar ve erkekler arasındaki açıklanamayan ücret farkı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna karşın, işsizlik oranlarının ve kişi başına reel gelirin dışındaki tüm açıklayıcı bölgesel değişkenlerin açıklanamayan ücret farkı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Kadınlar arasındaki kayıtsız çalışma oranının, kadınlar arasındaki üniversite mezunu olanların oranının, geçici işte çalışanların oranının ve sanayii sektörünün payının artması açıklanamayan ücret farkını artırmaktadır. Bölgesel ortalama deneyimin artması ise açıklanamayan ücret farkını azaltmaktadır.

SONUÇ

Bu tez çalışmasında, ilk olarak Türkiye’de 2004-2019 yılları için kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı incelenmiştir. Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak 2004-2019 arası tüm yıllar ve her bir İBBS2 bölgesi için kadınlar ve erkekler arasındaki toplam ücret farkı ve açıklanamayan ücret farkı (kadınların ve erkeklerin beşeri sermayelerindeki farklar ve yaptıkları işlerle ilgili özelliklerdeki farklar ile açıklanamayan kısım) tahmin edilmiştir. Bu tahmin sonuçlarına göre 2004 yılından 2019 yılına toplam ücret farkında bir yükseliş, cinsiyet ayrımcılığı olarak görülebilecek olan açıklanamayan ücret farkında ise bir düşüş gözlemlenmiştir. 2004 yılında kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerin ortalama ücretlerinden yüzde 14,6 daha az olduğu, 2019 yılında söz konusu farkın yüzde 15,2’ye gerilediği tespit edilmiştir. Açıklanamayan ücret farkının, yani cinsiyet ayrımcılığının sonucu olarak görülebilecek ücret farkının, 2014 yılında yüzde 18,1 olduğu tespit edilmiştir. Bu ücret farkı 2019 yılına gelindiğinde yüzde 15,5’e gerilemiştir.

Çalışmanın devamında, bölgesel işsizlik oranlarının kadın-erkek toplam ücret farkları ve açıklanamayan ücret farkları üzerindeki etkisi panel veri analiz yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Çalışmanın bu kısmının sonuçlarına göre, bölgesel işsizlik oranları kadın-erkek toplam ücret farkı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir. Bölgesel işsizlik oranlarının artması kadınların ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farkı artırmaktadır. Sabit Etkiler Modeli sonuçlarına göre bölgesel işsizlik oranlarındaki bir birimlik artış kadın-erkek toplam ücret farkını (yüzde) 0,53 birim artırmaktadır. Rassal Etkiler Modeli sonuçlarına göre ise bölgesel işsizlik oranlarındaki bir birimlik artış kadın-erkek toplam ücret farkının (yüzde) 0,34 birim artmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte, bölgesel işsizlik oranlarının kadınlar ve erkekler arasındaki açıklanamayan ücret farkı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.

EKLER

EK 1: 2005-2018 Yılları için Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi Tahmin Sonuçları (%)

Yıl	Bölge	Açıklanan Ücret Farkı	Açıklanamayan Ücret Farkı	Toplam Ücret Farkı
2005	TR10	-.0451755	.1261332	.0809577
2005	TR21	-.023137	.1544393	.1313023
2005	TR22	.0382077	.1338259	.1720336
2005	TR31	-.0207271	.1305206	.1097935
2005	TR32	.0346161	.1255623	.1601784
2005	TR33	.0534427	.192063	.2455057
2005	TR41	.0459409	.3429057	.3888466
2005	TR42	.0655641	.187072	.2526361
2005	TR51	-.1688836	.139693	-.0291906
2005	TR52	-.0608001	.1226608	.0618607
2005	TR61	-.0358864	.1769563	.1410698
2005	TR62	-.0372649	.0744808	.0372159
2005	TR63	-.058992	.1772527	.1182607
2005	TR71	-.1150029	.1034112	-.0115917
2005	TR72	-.004906	.0578299	.0529239
2005	TR81	.1270954	.1705645	.2976598
2005	TR82	.0427464	.0711047	.1138511
2005	TR83	.0656181	.2077541	.2733722
2005	TR90	-.0107976	.1322113	.1214138
2005	TRA1	-.0728728	.1083954	.0355226
2005	TRA2	-.1939604	.0437496	-.1502109
2005	TRB1	.0458059	.1107677	.1565736
2005	TRB2	-.167504	.1122368	-.0552673
2005	TRC1	-.4038534	.0643555	-.3394979
2005	TRC2	-.2839828	-.0182349	-.3022177
2005	TRC3	-.2282078	.0738653	-.1543425
2006	TR10	-.049543	.1393967	.0898538
2006	TR21	.0649286	.2769399	.3418685
2006	TR22	.0087202	.166794	.1755142
2006	TR31	-.0680857	.1471604	.0790747
2006	TR32	-.0115896	.1507779	.1391883
2006	TR33	.0453728	.3028863	.3482591
2006	TR41	.0246733	.2364315	.2611048
2006	TR42	.0775386	.18201	.2595487
2006	TR51	-.1807701	.1349561	-.0458139
2006	TR52	-.0738905	.0916582	.0177677
2006	TR61	-.0222603	.2440933	.2218331
2006	TR62	-.0835904	.1072824	.023692
2006	TR63	-.1062961	.214608	.1083119

2006	TR71	-.0823473	.1851183	.102771
2006	TR72	-.0016288	.1258559	.1242271
2006	TR81	-.02146	.2100261	.1885661
2006	TR82	.0155477	.1473054	.1628531
2006	TR83	.0372413	.2902584	.3274997
2006	TR90	-.0645714	.1744277	.1098563
2006	TRA1	.0087813	.1331765	.1419577
2006	TRA2	-.1443873	.1056614	-.0387259
2006	TRB1	-.0249309	.072428	.047497
2006	TRB2	-.2351994	.0079587	-.2272407
2006	TRC1	-.2692433	.1035113	-.1657321
2006	TRC2	-.2694419	.0077589	-.261683
2006	TRC3	-.265217	.0564736	-.2087434
2007	TR10	-.0624051	.1572792	.0948741
2007	TR21	.0323629	.2437867	.2761496
2007	TR22	-.0016332	.1668291	.1651959
2007	TR31	-.0738497	.1764687	.102619
2007	TR32	-.0378929	.2201133	.1822203
2007	TR33	-.0190678	.1770553	.1579875
2007	TR41	.0410208	.257365	.2983858
2007	TR42	.0441811	.1986171	.2427981
2007	TR51	-.175894	.1607374	-.0151566
2007	TR52	-.1456352	.135824	-.0098112
2007	TR61	-.038463	.2528673	.2144043
2007	TR62	-.0816649	.1355666	.0539017
2007	TR63	.0652984	.1840285	.249327
2007	TR71	-.0580872	.1713438	.1132566
2007	TR72	-.0399305	.1778225	.137892
2007	TR81	.0110654	.2193485	.2304138
2007	TR82	.008565	.0894107	.0979756
2007	TR83	-.0620261	.1813368	.1193107
2007	TR90	-.0365756	.1506804	.1141048
2007	TRA1	.092702	.0713603	.1640623
2007	TRA2	-.1562749	.131406	-.0248689
2007	TRB1	-.0569894	.1295153	.072526
2007	TRB2	-.1732773	.0798622	-.0934151
2007	TRC1	-.1216785	.4603967	.3387182
2007	TRC2	-.2708633	-.0365369	-.3074002
2007	TRC3	-.2587269	-.0387928	-.2975198
2008	TR10	-.0788871	.1466586	.0677715
2008	TR21	-.0309489	.2937348	.2627859

2008	TR22	.0139249	.2321638	.2460887
2008	TR31	-.1194651	.175622	.0561569
2008	TR32	-.012865	.1727818	.1599169
2008	TR33	-.0429524	.1053577	.0624054
2008	TR41	-.0225957	.2083518	.1857561
2008	TR42	-.0056158	.2329608	.227345
2008	TR51	-.1404015	.1383911	-.0020104
2008	TR52	-.0786051	.1941095	.1155044
2008	TR61	-.0049833	.2476789	.2426956
2008	TR62	-.0729834	.1242944	.0513109
2008	TR63	.1315781	.1674909	.299069
2008	TR71	-.0652101	.1178871	.0526771
2008	TR72	-.0785073	.1552883	.076781
2008	TR81	.0603756	.1798877	.2402632
2008	TR82	-.001284	.148056	.146772
2008	TR83	-.0448655	.2283514	.1834859
2008	TR90	.0248199	.1945128	.2193327
2008	TRA1	.0292475	.0771875	.106435
2008	TRA2	-.1700692	.2556824	.0856132
2008	TRB1	-.0403359	.1630658	.1227299
2008	TRB2	-.1150274	.1644514	.049424
2008	TRC1	-.1067433	.265969	.1592257
2008	TRC2	-.1589979	.0572107	-.1017873
2008	TRC3	-.1635818	.0036789	-.1599029
2009	TR10	-.0868671	.1385813	.0517142
2009	TR21	-.0379047	.2053192	.1674145
2009	TR22	-.0289764	.2349204	.205944
2009	TR31	-.0979525	.1478876	.0499351
2009	TR32	-.0271287	.2209612	.1938326
2009	TR33	-.0318378	.1055754	.0737376
2009	TR41	-.0062176	.1993121	.1930945
2009	TR42	-.0071574	.2479341	.2407767
2009	TR51	-.1772049	.1490519	-.028153
2009	TR52	-.1089755	.3318727	.2228973
2009	TR61	.0247955	.2499001	.2746956
2009	TR62	-.0858132	.1450218	.0592086
2009	TR63	-.0206782	.1586257	.1379475
2009	TR71	-.0942387	.1457513	.0515126
2009	TR72	-.0462969	.1728818	.1265849
2009	TR81	-.0197679	.1416107	.1218429
2009	TR82	.0729437	.1609774	.2339211
2009	TR83	-.0136702	.2708681	.2571979
2009	TR90	-.0116164	.1886078	.1769914
2009	TRA1	-.0084388	.0148818	.006443
2009	TRA2	-.2726264	.2294719	-.0431545
2009	TRB1	-.0549434	.0500249	-.0049184
2009	TRB2	-.1572808	.0994566	-.0578242
2009	TRC1	-.0748077	.1919315	.1171239
2009	TRC2	-.2064492	.1007554	-.1056939

2009	TRC3	-.1320013	.0330414	-.0989598
2010	TR10	-.07815	.1295526	.0514026
2010	TR21	.0043052	.2666251	.2709303
2010	TR22	-.0487829	.2033711	.1545882
2010	TR31	-.0929401	.1666474	.0737074
2010	TR32	-.0224639	.166805	.1443411
2010	TR33	-.0493111	.1092671	.059956
2010	TR41	.0199892	.1809921	.2009813
2010	TR42	.0093733	.2202266	.2295999
2010	TR51	-.191001	.1953454	.0043444
2010	TR52	-.0096623	.3383161	.3286539
2010	TR61	.0150413	.2621178	.2771591
2010	TR62	-.0854783	.1313707	.0458925
2010	TR63	.0246212	.1541131	.1787343
2010	TR71	-.0844289	.1479125	.0634835
2010	TR72	-.0677788	.1318653	.0640865
2010	TR81	-.0202148	.2278338	.207619
2010	TR82	.0400365	.1566286	.1966651
2010	TR83	-.0729156	.2428085	.1698928
2010	TR90	-.0312419	.1832873	.1520454
2010	TRA1	-.0805806	.0943621	.0137815
2010	TRA2	-.2552399	.1875031	-.0677367
2010	TRB1	-.1449887	.066594	-.0783947
2010	TRB2	-.1952303	.0834131	-.1118172
2010	TRC1	-.0707052	.187381	.1166758
2010	TRC2	-.2016233	.042725	-.1588984
2010	TRC3	-.1120069	-.0453143	-.1573212
2011	TR10	-.0773866	.1480016	.070615
2011	TR21	.0092797	.2245888	.2338686
2011	TR22	-.0535617	.1949555	.1413938
2011	TR31	-.0764449	.1982997	.1218549
2011	TR32	-.0248418	.1618005	.1369588
2011	TR33	-.0602031	.1460886	.0858855
2011	TR41	.0004407	.1603227	.1607634
2011	TR42	.0356668	.2319443	.2676112
2011	TR51	-.1280985	.1946666	.0665681
2011	TR52	-.0139802	.2923806	.2784004
2011	TR61	-.0145003	.2609148	.2464145
2011	TR62	-.0350285	.1582707	.1232422
2011	TR63	-.0365855	.209856	.1732705
2011	TR71	-.0587654	.1786933	.1199279
2011	TR72	-.0809802	.2193824	.1384022
2011	TR81	-.0124824	.210668	.1981857
2011	TR82	.0497504	.1785587	.2283091
2011	TR83	-.0030651	.3063607	.3032956
2011	TR90	-.0322997	.1872409	.1549412
2011	TRA1	-.0939128	.3422847	.2483719
2011	TRA2	-.277086	.2291599	-.0479261
2011	TRB1	-.1772869	.1045031	-.0727839

2011	TRB2	-.187727	.0587355	-.1289914
2011	TRC1	-.1087986	.1520429	.0432443
2011	TRC2	-.1972731	.035763	-.1615101
2011	TRC3	-.1222219	.0113161	-.1109059
2012	TR10	-.090118	.156901	.066783
2012	TR21	.0149435	.2105368	.2254804
2012	TR22	-.0081447	.2060206	.1978759
2012	TR31	-.0668825	.186865	.1199824
2012	TR32	-.0057721	.1527865	.1470145
2012	TR33	.0035928	.0794774	.0830702
2012	TR41	-.0372854	.1580819	.1207965
2012	TR42	.0395899	.1944037	.2339936
2012	TR51	-.1361805	.1850279	.0488475
2012	TR52	-.0105599	.2652154	.2546555
2012	TR61	-.0156252	.208001	.1923758
2012	TR62	-.0439785	.1419126	.0979341
2012	TR63	.0307891	.1352217	.1660108
2012	TR71	-.0350406	.1213042	.0862636
2012	TR72	-.1314012	.257802	.1264008
2012	TR81	.139081	.1573393	.2964202
2012	TR82	.0967687	.1855981	.2823667
2012	TR83	.0692715	.1955533	.2648247
2012	TR90	-.0449243	.1564915	.1115671
2012	TRA1	-.0379313	.1224366	.0845054
2012	TRA2	-.2636253	.2356375	-.0279878
2012	TRB1	.0305946	.0490233	.079618
2012	TRB2	-.0538043	.0550311	.0012267
2012	TRC1	-.1102637	.1938983	.0836346
2012	TRC2	-.249444	.0536319	-.1958121
2012	TRC3	-.160892	.0489803	-.1119117
2013	TR10	-.0798761	.1515204	.0716443
2013	TR21	.0279025	.147922	.1758245
2013	TR22	-.0280003	.2331961	.2051958
2013	TR31	-.072316	.1790779	.1067619
2013	TR32	-.0130599	.1735438	.1604839
2013	TR33	.0088726	.1178447	.1267174
2013	TR41	-.0033822	.1701599	.1667777
2013	TR42	.0491768	.2206606	.2698374
2013	TR51	-.1380226	.1763151	.0382924
2013	TR52	.0175182	.3090008	.326519
2013	TR61	.0117286	.1709887	.1827172
2013	TR62	-.0578849	.1432981	.0854132
2013	TR63	.0783392	.1988171	.2771562
2013	TR71	-.0635332	.1868718	.1233387
2013	TR72	-.0624004	.2044855	.1420852
2013	TR81	.1461275	.1738975	.320025
2013	TR82	.0384358	.1682746	.2067104
2013	TR83	.1201521	.2284316	.3485838
2013	TR90	-.024953	.156855	.131902

2013	TRA1	-.0107018	.2369972	.2262954
2013	TRA2	-.1771351	.261926	.0847909
2013	TRB1	.036968	.1086624	.1456304
2013	TRB2	-.1180133	.0691229	-.0488904
2013	TRC1	-.1415431	.3583279	.2167848
2013	TRC2	-.1281713	.1534141	.0252428
2013	TRC3	-.0260988	.0871235	.0610247
2014	TR10	-.0701531	.1811037	.1109506
2014	TR21	.0404265	.1928494	.2332759
2014	TR22	-.070663	.1877098	.1170467
2014	TR31	-.1128226	.1741458	.0613232
2014	TR32	.0550674	.1530271	.2080945
2014	TR33	-.0184874	.0735621	.0550746
2014	TR41	.0186934	.1896957	.2083892
2014	TR42	.0248689	.2324181	.257287
2014	TR51	-.0629625	.2265998	.1636373
2014	TR52	.0206762	.2724055	.2930817
2014	TR61	.0423517	.1848328	.2271845
2014	TR62	-.0140061	.1506972	.1366911
2014	TR63	.0828066	.1900573	.2728639
2014	TR71	.0130918	.1366585	.1497503
2014	TR72	-.0143857	.1390543	.1246686
2014	TR81	.086126	.1330082	.2191342
2014	TR82	.0582665	.1135241	.1717906
2014	TR83	.0065244	.1808239	.1873482
2014	TR90	-.0263616	.1647918	.1384302
2014	TRA1	-.007245	.1641105	.1568655
2014	TRA2	-.1120177	.2152593	.1032415
2014	TRB1	-.045363	.1633908	.1180278
2014	TRB2	.0332627	.0946616	.1279244
2014	TRC1	-.0616934	.2278178	.1661245
2014	TRC2	-.0207722	.0648783	.0441062
2014	TRC3	.1038258	.0986627	.2024884
2015	TR10	-.0634677	.1767269	.1132592
2015	TR21	.0557198	.2359268	.2916466
2015	TR22	-.0293189	.1873144	.1579955
2015	TR31	-.1018035	.1682281	.0664247
2015	TR32	-.001326	.1986445	.1973185
2015	TR33	.0303322	.0864839	.1168161
2015	TR41	-.0166967	.1979563	.1812596
2015	TR42	-.0058346	.2590547	.2532201
2015	TR51	-.0788217	.2309113	.1520896
2015	TR52	.0086887	.2526389	.2613276
2015	TR61	.0161993	.2003763	.2165756
2015	TR62	.0091063	.1905702	.1996765
2015	TR63	.0433397	.1453852	.1887249
2015	TR71	.0133683	.1308981	.1442664
2015	TR72	.0031448	.1640862	.167231
2015	TR81	.0905145	.1413044	.2318189

2015	TR82	.0867514	.1444353	.2311867
2015	TR83	.0673018	.1750529	.2423547
2015	TR90	-.0346269	.1678558	.1332288
2015	TRA1	.0199875	.1472653	.1672528
2015	TRA2	-.0610934	.1528926	.0917992
2015	TRB1	.0081593	.1374433	.1456026
2015	TRB2	.037252	.1086414	.1458934
2015	TRC1	-.1733228	.1716209	-.001702
2015	TRC2	.0257061	.1127338	.1384399
2015	TRC3	.0900338	.0176353	.1076691
2016	TR10	-.0527146	.1622439	.1095292
2016	TR21	.0181056	.1980873	.2161929
2016	TR22	.0003927	.1778321	.1782248
2016	TR31	-.0759858	.1460558	.07007
2016	TR32	.0134077	.1728538	.1862615
2016	TR33	-.0274758	.0741618	.046686
2016	TR41	-.0028978	.1558747	.1529768
2016	TR42	.0035796	.2062128	.2097924
2016	TR51	-.11061	.2004362	.0898262
2016	TR52	.0406801	.2306128	.2712929
2016	TR61	-.0047217	.1412827	.136561
2016	TR62	-.0162957	.1147881	.0984924
2016	TR63	.0878509	.1602471	.248098
2016	TR71	.0132607	.1460522	.1593129
2016	TR72	.0087297	.1559791	.1647088
2016	TR81	.0815467	.1486485	.2301953
2016	TR82	.1323248	.1498997	.2822245
2016	TR83	.0400558	.1310147	.1710704
2016	TR90	-.0078201	.1481533	.1403332
2016	TRA1	.084686	.153276	.237962
2016	TRA2	.0324144	.1781914	.2106058
2016	TRB1	.0257358	.1430377	.1687735
2016	TRB2	.0662969	.1339467	.2002436
2016	TRC1	-.1363565	.0834013	-.0529552
2016	TRC2	.0068907	.0995003	.1063909
2016	TRC3	.1868335	.0180403	.2048737
2017	TR10	-0.051906	0.1932591	0.141354
2017	TR21	-0.010808	0.2285843	0.217776
2017	TR22	-0.019465	0.1557574	0.136293
2017	TR31	-0.063309	0.1770749	0.113766
2017	TR32	-0.022955	0.1531567	0.130202
2017	TR33	-0.009566	0.1161761	0.106611
2017	TR41	-0.004183	0.1873524	0.183169
2017	TR42	0.005689	0.2266804	0.232369
2017	TR51	-0.084416	0.1848586	0.100442
2017	TR52	0.0313892	0.2665417	0.297931
2017	TR61	-0.03853	0.1303715	0.091841
2017	TR62	-0.053052	0.135674	0.082622
2017	TR63	0.0738426	0.1408574	0.2147

2017	TR71	0.032052	0.1075921	0.139644
2017	TR72	0.0104648	0.1623983	0.172863
2017	TR81	0.0961493	0.164438	0.260587
2017	TR82	0.0999702	0.1614782	0.261448
2017	TR83	0.0394497	0.1457701	0.18522
2017	TR90	-0.012878	0.1450377	0.13216
2017	TRA1	0.0885837	0.1592711	0.247855
2017	TRA2	0.055347	0.1292114	0.184558
2017	TRB1	0.0383446	0.1161075	0.154452
2017	TRB2	0.0896535	0.1627017	0.252355
2017	TRC1	-0.088133	0.2129973	0.124864
2017	TRC2	-0.050238	0.1296392	0.079401
2017	TRC3	0.1293826	0.0640329	0.193415
2018	TR10	-0.037449	0.1973865	0.159938
2018	TR21	-0.016235	0.2233797	0.207145
2018	TR22	-0.007233	0.1876581	0.180425
2018	TR31	-0.079157	0.1990085	0.119852
2018	TR32	-0.019955	0.1741319	0.154177
2018	TR33	0.0011708	0.1278401	0.129011
2018	TR41	0.0194794	0.2044609	0.22394
2018	TR42	0.0511557	0.2321575	0.283313
2018	TR51	-0.085044	0.1999516	0.114908
2018	TR52	0.0385877	0.2083079	0.246896
2018	TR61	-0.019377	0.1368364	0.11746
2018	TR62	-0.005853	0.1269064	0.121054
2018	TR63	0.1033093	0.1431054	0.246415
2018	TR71	0.0297958	0.1063831	0.136179
2018	TR72	0.0354762	0.1340134	0.16949
2018	TR81	0.1224576	0.1564223	0.27888
2018	TR82	0.0708293	0.1717958	0.242625
2018	TR83	0.0262411	0.1735937	0.199835
2018	TR90	-0.008078	0.1745168	0.166439
2018	TRA1	0.0581176	0.164198	0.222316
2018	TRA2	0.0049989	0.1991725	0.204171
2018	TRB1	0.0602501	0.1085421	0.168792
2018	TRB2	0.0538717	0.1535638	0.207436
2018	TRC1	-0.061711	0.1952087	0.133498
2018	TRC2	-0.023496	0.1260541	0.102558
2018	TRC3	0.1766787	0.0972873	0.273966

KAYNAKÇA

- Albrecht, J., Bjorkland, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–177. <https://doi.org/10.1086/344126>
- Akhmedjonov, A. (2012). New evidence on pay gap between men and women in Turkey. *Economics Letters*, 117(1), 32-34. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.04.070>
- Altonji, J.G., & Blank, R.M. (1999). Race and gender in the labor market. In Ashenfelter, O. & Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3c, 3143-3259. North-Holland, Amsterdam.
- Aktas, A., & Uysal, G. (2016). The gender wage gap in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 1-19. <https://doi.org/10.14780/muiibd.280227>
- Ajwad, M.I., & Kurukulasuriya, P. (2002). Ethnic and gender wage disparities in Sri Lanka. *World Bank Policy Research Division Working Paper*, No. 2859.
- Albaek, K., Asplund, R., Blomskog, S., Barth, E., Gudmundsson, B., Karlsson, V., & Madsen, E. (2000). Dimensions of the wage unemployment relationship in the Nordic Countries: wage flexibility without wage curves. *Research in Labor Economics*, 19, 345–381.
- Baltagi, B. H., Baskaya, Y. S., & Hulagu, T. (2012). The Turkish wage curve: evidence from the household labor force survey. *Economics Letters*, 114(1), 128-131. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2011.09.033>
- Beblo, M., D. Beninger, A. Heinze and F. Laisney (2003), Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression. European Commission, Employment and Social Affairs DG Final Report.
- Blau, F.D., & Beller, A.H. (1988). Trends in earnings differentials by gender, 1971-1981. *Industrial & Labor Relations Review*, 41(4), 513-529. <https://doi.org/10.1177/001979398804100402>
- Blau, F.D., & Kahn, L.M. (1997). Swimming upstream: trends in the gender wage differential in 1980s. *Journal of Labor Economics*, 15(1), 1-42. <https://doi.org/10.1086/209845>

- Blau, F.D., & Kahn, L.M. (2004). The US gender pay gap in the 1990s: slowing convergence, *National Bureau of Economic Research Working Paper*, No 10853.
- Blau, F.D., & Kahn, L.M. (2006). The U.S. gender pay gap in the 1990s: slowing convergence. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1), 45-66.
<https://doi.org/10.1177/001979390606000103>
- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.J. (1990). The wage curve. *Scandinavian Journal of Economics*, 92(2), 215-235. <https://doi.org/10.2307/3440026>
- Blanchflower, D.G. (2001). Unemployment, well-being and wage curves in Eastern and Central Europe. *Journal of Japanese and International Economies*, 15(4), 364-402.
<https://doi.org/10.1006/jjie.2001.0485>
- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.J. (1994). The wage curve. MIT Press, Cambridge, MA.
- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.J. (2005). The wage curve reloaded. *NBER Working Paper*, No 11338.
- Brunstad, R.J. & Dyrstad, J.M. (1997). Booming sector and wage effects: an empirical analysis on Norwegian data. *Oxford Economic Papers*, 49(1), 89-103.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.oep.a028599>
- Baltagi, B. H., Baskaya, Y. S., & Hulagu, T. (2012). The Turkish wage curve: evidence from the household labor force survey. *Economics Letters*, 114(1), 128-131.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2011.09.033>
- Cudeville, E., & Gurbuzer, L. Y. (2007). Gender wage discrimination in the Turkish labor market. *CES Working Paper*, No 2007-67.
- González, P., Santos, L.D., & Santos, M.C. (2008). Gender pay differentials in Portugal: contributions to the employment policy debate in the European Union. *Social Policy & Administration*, 42(2), 125-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2008.00599.x>
- Holmlund, B. & Skedinger, P. (1990). Wage bargaining and wage drift: evidence from the Swedish wood industry. In Calmfors, L. (eds), *Wage formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, 363-388. Oxford University Press.
- Iara, A. & Traistaru, I. (2004). How flexible are wages in EU accession countries? *Labour Economics*, 11(4), 431-50. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.005>

- Ilkkaracan, I., & Selim, R. (2007). The gender wage gap in the Turkish labor market. *Labour*, 21(3), 563–593. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00378.x>
- Ilkkaracan, I. & Selim, R. (2003). The role of unemployment in wage determination: further evidence on the wage curve from Turkey. *Applied Economics*, 35(14), 1589-1598. <https://doi.org/10.1080/0003684022000040939>
- Kaya, E. (2017). Quantile Regression and the Gender Wage Gap: Is there a Glass Ceiling in the Turkish Labor Market? *Cardiff Economics Working Papers*, No 2017-5.
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*, 12(1), 73-97. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.012>
- Khanna, S. (2012). Gender wage discrimination in India: glass ceiling or sticky floor? *Delhi School of Economics CDE Working Paper*, No 214.
- Karatas, H. (2017). The Turkish Spatial Wage Curve. *Econometrics*, 5(3), 37. <https://doi.org/10.3390/econometrics5030037>
- Lucifora, C. & Origo, F. (1999). Wage differentials and unemployment in Italy: a regional perspective. In EC (eds), *Wages and Employment*. Brussels.
- Nijkamp, P. & Poot, J. (2005). The last word on the wage curve? *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 421-450. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00254.x>
- Oshchepkov, A. (2006). Гендерные различия в оплате труда в России. *Препринт. WP3/2006/08 / А.Ю. Ощепков. – М.: ГУ ВШЭ.*
- Partridge, M.D. & Rickman, D.S. (1997). The dispersion of US state unemployment rates: the role of market and non-market equilibrium factors. *Regional Studies*, 31(6), 593-606.
- Tekgüç, H., Eryar, D., & Cindoğlu, D. (2017). Women's tertiary education masks the gender wage gap in Turkey. *Journal of Labor Research*, 38(3), 360–386. <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9243-x>
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>