



Türkiye’de Cinsiyetler Arası Ücret Açığının Sektörel Perspektiften Koşulsuz Kantil Regresyonla İncelenmesi: Yapışkan Zemin ve Cam Tavan

Nilgün ACAR BALAYLAR¹, Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ², Hamdi EMEÇ³

Özet

Yapışkan zemin, cinsiyetler arası ücret farkının ücret dağılımının alt kısmında, cam tavan ise ücret dağılımının en üstünde genişlemesi olarak tanımlanır. Tüm dünyada cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği görülmekle beraber ülkeden ülkeye eşitsizliğin şiddeti değişmektedir. Ücret ayrımcılığı, düşük ücret, sosyal güvencesizlik ve düşük emeklilik maaşları gibi sonuçlar doğurduğundan kısa ve uzun vadede gerek kadınların refahını gerekse makro ekonomik refahı olumsuz etkiler. Bu nedenle cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin varlığının ve nedenlerinin tespit edilmesi, eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik uygulanacak politikalara rehberlik etmesi açısından oldukça önemlidir. Bu amaçla çalışmada, Türkiye’de maden, imalat, inşaat, tarım ve hizmet sektörlerinde özel kesim boyutunda cam tavan ve yapışkan zemin etkisi araştırılmıştır. Bunun için Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi verileri, 2021 dönemi Mincerian ücret denkleminin RIF koşulsuz kantil regresyonunda kullanılmıştır. RIF koşulsuz kantil regresyon, çalışma ekonomisi, gelir ve eşitsizlik, sağlık ekonomisi ve kamu politikası gibi alanlarda gözlemlenen özelliklerdeki değişimlerin dağılımın çıktı üzerindeki etkilerini incelemek için kullanılan yaygın bir yöntemdir. Örneklemin tamamından elde edilen sonuçlar Türkiye’de özel sektörde yapışkan zemin ve cam tavanın etkisinin olduğu yönündedir. Buna karşın maden, imalat ve inşaat sektöründe yapışkan zemin ve cam tavan etkisi yokken, tarım ve hizmetler sektöründe hem yapışkan zemin hem de cam tavan etkisi mevcuttur.

Anahtar Kelimeler: Ücret Farklılıkları, İşgücü Piyasasında Ayrımcılık, Kantil Regresyon

Jel Kodları: J31, J71, C21

An Analysis of the Gender Pay Gap in Turkey from a Sectoral Perspective Using Unconditional Quantile Regression: Sticky Floors and Glass Ceilings

Abstract

A sticky floor is defined as the widening of the gender pay gap at the lower end of the pay distribution, while a glass ceiling is defined as the widening of the gender pay gap at the upper end of the pay distribution. While gender pay inequality exists globally, the extent of this inequality varies considerably between countries. Wage discrimination has a detrimental impact on both women's welfare and macroeconomic welfare in the short and long term. This is because it results in low wages, social insecurity, and low pensions. Consequently, it is of paramount importance to ascertain the existence and causes of gender pay inequality to inform the formulation of policies designed to eliminate this inequality. The objective of this study is to investigate the existence and causes of the glass ceiling and sticky floor effect in the private sector in Turkey, specifically in the mining, manufacturing, construction, agriculture, and service sectors. To achieve this objective, the Turkish Statistical Institute Household Labour Force Survey data are employed in the RIF unconditional quantile regression of the Mincerian wage equation for the year 2021. RIF unconditional quantile regression is a commonly employed method for examining the effects of changes in observed characteristics on the output of the distribution in areas such as labor economics, income and inequality, health economics, and public policy. The findings from the entire sample indicate that the sticky floor and glass ceiling have an impact on the private sector in Turkey. Conversely, the mining, manufacturing, and construction sectors do not exhibit the presence of a sticky floor or glass ceiling effect. However, both a sticky floor and glass ceiling effect are observed in the agriculture and service sectors.

Key Words: Wage Differentials, Labor Discrimination, Quantile Regression

Jel Codes: J31, J71, C21

ATIF ÖNERİSİ (APA): Acar Balaylar N., Üçdoğruk Birecikli Ş., Emeç H. (2024). Türkiye’de cinsiyetler arası ücret açığının sektörel perspektiften koşulsuz kantil regresyonla incelenmesi: Yapışkan zemin ve cam tavan. *İzmir İktisat Dergisi*. 39(4). 872-892. Doi: 10.24988/ije.1509747

¹ Prof.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Buca/İzmir, Türkiye
EMAIL: nilgun.balaylar@deu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-7024-5279

² Prof.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, Buca/İzmir, Türkiye
EMAIL: s.ucdogruk@deu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-5842-4012

³ Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, Buca/İzmir, Türkiye
EMAIL: hamdi.emec@deu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0001-6848-5794

1. GİRİŞ

Yapışkan zemin terimi, kadınların düşük ücretli işlerde "sıkışıp kaldığı", ücret dağılımının alt kısmındaki büyük ücret farkını tanımlamak için kullanılır. Dolayısıyla yapışkan zemin kadınların işgücü piyasasına ilk katıldığında zorlu çalışma koşullarıyla karşı karşıya kaldığı bir durum olarak anlaşılabilir. Cam tavan terimi ise ücret dağılımının üst kademelerinde cinsiyetler arası ücret farkının genişlediği ve kadınların bu yüksek ücretli işlerden büyük ölçüde dışlandığı durumları tanımlamak için kullanılır. Ücret dağılımında yukarıya doğru ilerledikçe cinsiyetler arası ücret farkının genişlemesi cam tavan etkisinin bir göstergesidir (Faruk, 2021: 2; Agrawal, 2013: 322). Ücretler ve terfi konusunda düşük pazarlık gücüne sahip olması ve iş-aile dengesi politikalarının olası orantısız tasarımı kadınlar için yüksek maaşlı pozisyonlara geçmeyi olumsuz etkilemekte ve yüksek maaşlı pozisyonlarda ya da beyaz yakalı işlerde kıdemli kadınların orantısız olarak düşük kalmasına yol açmaktadır (Kim ve Parkı, 2023: 5). Hem yapışkan zemin hem de cam tavanın varlığı durumunda, kadın-erkek ücret farkı ile ücret dağılımının yüzdelik dilimleri arasında U şeklinde bir ilişki görülür. Diğer bir deyişle ücret farkı, ücret dağılımının en altında ve en üstünde en büyük olacaktır (Xiu ve Gunderson, 2012, 308). Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, eşit derecede üretken işçilere farklı ücret ödendiğinde ortaya çıkar. Benzer becerilere sahip kadın ve erkekler arasındaki ücret farkları esas olarak firma içi ücret farklılıklarını yansıtır (OECD, 2022: 6). Dolayısıyla kadın-erkek ücret farklılıkları yalnızca verimlilik farklılıklarıyla açıklanamaz (Gardeazabal ve Ugidos, 2005: 166).

Tüm dünyada cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği yaygın bir şekilde görülmektedir. 2023 Küresel Cinsiyet eşitsizliği raporuna göre bir kadının ücretinin benzer pozisyondaki bir erkeğin ücretine oranı olarak hesaplanan ücret farkının %40'undan fazlası ve kadınların toplam ücretli ve ücret dışı gelirin erkeklerinkine oranı şeklinde hesaplanan gelir açığının %50'sinin hâlâ kapatılması gerekmektedir. Dahası, birçok ülkede kadınlar krediye, araziye veya finansal ürünlere erişimde önemli ölçüde dezavantajlı konumda bulunmakta ve bu da onların bir şirket kurma veya varlık yönetimiyle geçimlerini sağlama fırsatlarını engellemektedir (Global Gender Gap Report 2023). Dolayısıyla onlarca yıldır yürürlükte olan eşit ücret kanunlarına karşın kadınlar hâlâ erkeklerden çok daha az kazanmaktadır. Günümüzde cinsiyetler arası ücret farkının daralması, kadınlar için eğitimsel kazanımların ve istihdam fırsatlarının artmasının yanı sıra ayrımcılıkla mücadele yasalarının başarısını da içeren cinsiyete özgü değişiklikleri yansıtmaktadır (Misra ve Murray-Close, 2014:1281). Bununla birlikte, ücret farkının daralması yönündeki veriler yanıltıcı olabilir. Cinsiyetler arası ücret farkı erkeklerin ortalama ücret düzeyinden kadınların ortalama ücret düzeyi çıkarılarak ve kalanın erkeklerin ortalama ücretine bölünmesiyle hesaplanır. Cinsiyetler arası ücret eşitsizliğindeki belirli bir düşüşün olumlu bir gelişme olarak yorumlanması konusunda kesin normatif yargılara varmak mümkün değildir. Örneğin, 1979 yılından bu yana ortalama erkek ve kadın çalışan arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkının azalmasının yaklaşık yüzde 30'u, bu dönemde erkeklerin ücretlerindeki düşüşten kaynaklanmaktadır (Gould vd.,2016 :4).

Cinsiyet eşitsizliğine karşı yürütülen tüm politikalara karşın kadınların genellikle standartların altında çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalması ve kadınlarla erkekler arasındaki verimlilik farkı ile açıklanamayan ücret farklılığının oldukça yüksek olması ücret eşitsizliğine yol açan faktörlerin analizini önemli kılar (Weichselbaumer ve Winter-Ebmer, 2007:238). Ücretlerin cinsiyete göre farklılaşmasına yol açan birçok faktör mevcuttur. Bu faktörler arz yönlü ve talep yönlü olabilmektedir. Kendi kendine seçim teorisi cinsiyete göre ücret eşitsizliğini arz yönüyle açıklamaktadır. Teoriye göre, evin ve hane halkının bakımının sosyal gelenekler nedeniyle temelde kadının sorumluluğu olarak görülmesi kadınlar için daha düşük vasıflı olmak gibi yüksek bir fırsat maliyetine yol açmaktadır (Carrillo vd.2014: 342). Teori düşük vasıflı kadınların çalışmak yerine evde kalmayı seçebileceğini öne sürmektedir. Bunun yanı sıra insan sermayesine daha az yatırım yapabilen kadınların daha yüksek ücretli ve rekabet gücü yüksek meslekleri seçme olasılıkları düşmektedir. Ayrıca kadınların terfi isteme ve ücret artışları için pazarlık yapma konusunda daha az

istekli olmaları beklenmektedir. İşgücü piyasasındaki bu tür davranışsal eğilimlerin sonucunda, kadınların üst düzey mesleklerde yeterince temsil edilmemesine yol açmakta ve kazanç dağılımının üst kısmında daha yüksek cinsiyet farkı ortaya çıkmaktadır (Fang ve Sakellariou, 2015: 218). İşgücü piyasasındaki cinsiyete göre beceri farklılıkları, ücretlerdeki cinsiyet farkının bir kısmını açıklamaktadır. Ancak bu farklılıklar son yıllarda önemli ölçüde azalmıştır. 1960'lı yıllarda erkeklerin üniversiteden mezun olma olasılığı kadınlardan daha yüksekti, ancak kadınlar bu açığı 1980'de kapatmış ve bunu tersine çevirmiştir. Eğitim ve eğitim tercihleri uzun vadeli işgücü piyasası eğilimleri için önemlidir. Günümüzde OECD ülkelerindeki genç kadınların ortalama olarak daha yüksek eğitim alma olasılığı genç erkeklere göre daha yüksektir. Bununla birlikte, genç erkeklerin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarından mezun olma olasılıkları hala genç kadınlara göre daha yüksektir ve bu da genellikle daha yüksek ücretli mesleklerde ve işlerde kariyer kalıplarına yol açmaktadır. Genel olarak bu eğitim tercihleri yetenekten ziyade tutumlarla ilgilidir ve eğitim seçimlerini etkileyen sosyal normların değişmesi zaman alır (OECD 2022, 6). Kadınların eğitimin her düzeyinde benzer eğitilmiş erkeklerden daha az ücret alıyor olmaları kadınların daha fazla eğitim alarak ücret farkını kapatabilecekleri yönündeki görüşü çürütmektedir. Hatta ücret farkı eğitim seviyesiyle birlikte artma eğilimindedir. Bu da muhtemelen, ücret dağılımının alt kademesindeki işçiler için daha eşit sonuçları teşvik eden işgücü piyasası politikalarından kaynaklanmaktadır (Gould vd., 2016 :3).

Kadınlar günümüzde eğitim düzeyinin yanı sıra iş deneyimlerinin nicelik ve niteliğini de geliştirmişlerdir. Son yarım yüzyılda kadınların beşerî sermayesindeki bu artış, beşerî sermaye farklılığı nedeniyle ücretlerdeki cinsiyet farkı daralmakla birlikte hala varlığını sürdürmektedir (Misra ve Murray-Close, 2014:1282). Benzer beşerî sermayeye sahip olmalarına rağmen cinsiyetler arası ücret farklılıklarını açıklayan diğer bir teori de ikili işgücü piyasasıdır. İkili işgücü piyasası teorisi, işgücünün birincil ve ikincil sektörlere bölündüğünü, birincisinin vasıflı, sendikalı, iyi maaşlı, istikrarlı işlerden oluştuğunu ve ikincisinin yukarıya doğru hareketliliği az olan ve az fayda sağlayan geçici, düşük ücretli işlerden oluştuğunu öne sürüyor (Moncton, 1996:7). Bu teoriye göre işgücü piyasasında genel olarak kadın işçilerin daha az üretken, hareketsiz ve daha az liderlik becerisine sahip olan kategoride sınıflandırılmaktadır (Ismail ve Jajri, 2012: 720). Ücret eşitsizliğini talep yönüyle açıklayan bu yaklaşıma göre yöneticilerin çalışanlarının gerçek üretkenliği hakkında sınırlı bilgisi varsa, erkeklerin kadınların göreceli yeteneklerine ilişkin basmakalıp görüşlere sahip olduğu durumlarda kadınlar istatistiksel ayrımcılığa maruz kalabilir (Theodoropoulos vd., 2022: 3).

Tüm dünyada cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği görülmekle beraber ülkeden ülkeye eşitsizliğin şiddeti değişmektedir. Farklılığın nedenlerinden biri uygulanan işgücü piyasası politikalarının farklılığıdır. Örneğin asgari ücret uygulaması durumunda asgari ücretin bir ücret tabanı oluşturması nedeniyle ücret dağılımının alt ucunda çok daha büyük bir eşitlik söz konusu olacaktır. Kadınların düşük ücretli işlerde aşırı temsil edildiği göz önüne alındığında, asgari ücretler aynı zamanda cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin azaltılmasına da önemli bir katkı sağlayabilir. Aynı şekilde sendikalaşma oranı arttıkça ücret eşitsizliği daralmaktadır (Gould vd.,2016 :3). Sendikalaşma oranının yüksek olduğu ülkelerde ve asgari ücretin (medyanla karşılaştırıldığında) daha yüksek olduğu ülkelerin cinsiyetler arası ücret farklarının daha düşük olduğu görülmektedir (Chun-Hoon ve Shuler, 2022; OECD, 2020: 1). İşgücü piyasası politikalarının yanı sıra bir ülkede faaliyet gösteren firmaların büyüklüğü hem genel hem de cinsiyetler arası ücret eşitsizliği üzerinde etkili olabilir. Bir yandan, mikro ve küçük şirketlerde sendikaların varlığının ve müzakere gücünün çok daha düşük olmasının bir yansıması olarak, büyük kuruluşlarda çalışanlar arasında toplam ücret eşitsizliğinin daha düşük olması beklenebilir. Ancak öte yandan, şirketlerin büyüklüğü arttıkça cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin de artması beklenebilir. Büyük şirketlerde çalışan direktörlerin ve üst düzey yöneticilerin büyük çoğunluğunun erkek olması, kadınların ise büyük ölçüde idari ve ticari alanlarda destek pozisyonlarında çalışması eşitsizliği artırabilir (Larraz vd. 2019: 9).

Ücret ayrımcılığı, düşük ücret, sosyal güvencesizlik ve düşük emeklilik maaşları gibi sonuçlar doğurduğundan kısa ve uzun vadede kadınlar ve aileleri için dezavantajlı bir durumdur. Adillik ve eşitlik gibi hayati konuların yanı sıra, ücret ayrımcılığı genel ekonomik refahın azalmasına da neden olur. Devlet daha fazla sosyal yardım ödemek zorunda kalmanın yanı sıra vergi gelirlerinden ve sosyal sigorta katkılarında da mahrum kalır. Kadınların işgücü piyasasında yeterince yer alamaması durumunda ekonomide nitelikli işçi havuzu da küçülür. Aynı zamanda ücret ayrımcılığı şirketler arasındaki rekabeti de bozmaktadır. Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği firmalar rakiplerine karşı önemli bir maliyet avantajı kazanır (Moncton, 1996:11-12). Cinsiyet eşitsizliği ve ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen literatürde yaygın bir şekilde cinsiyet eşitsizliğinin özellikle uzun vadede ekonomik kalkınmanın önünde bir engel olduğu ileri sürmektedir (Silva ve Klasen, 2021: 584).

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki yapışkan zemin ve cam tavan etkisini sektörel ayırım yapılarak işgücü piyasasında varlığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda 2021 yılı Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi'nden (HİA) elde edilen verilere RIF koşulsuz kantil regresyon kullanılmış, Türkiye işgücü piyasasında sektörler bağlamında analiz edilmiştir. Çalışmanın izleyen bölümleri literatür, dünya'da ve Türkiye'de cam tavan ve cinsiyete dayalı ücret açığı, veri ve metodoloji ile sonuç ve tartışma şeklinde organize edilmiştir.

2. LİTERATÜR

Tüm dünyada yürürlükte olan eşit ücret kanunlarına rağmen kadınlar hâlâ erkeklerden çok daha az kazanıyor. Kadınların işgücüne katılımını; kültür, gelenek ve ayrımcılık gibi koşullar sınırlamaktadır. Bu etkiler, kadın işçilerin erkek işçilere kıyasla olumsuz bir meslek dağılımına sahip olmalarına yol açtığı gibi aynı meslekte çalışan erkeklerle kadınlar arasında ücret farklarına da neden olmaktadır. Böylece tam zamanlı ve yıl boyu çalışan erkek ve kadınlar arasında bir kazanç farkı oluşmaktadır (Oaxaca, 1973: 693). İstihdam piyasalarında var olan cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadeleye yönelik kanunlara ve kadınların eğitimsel kazanımlarına karşın kadınların gerek aynı iş için daha düşük ücret almaları gerekse kariyer basamaklarını tırmanırken erkeklere göre dezavantajlı olma durumu, tüm dünyada yaygın bir şekilde varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle cinsiyetler arasındaki ücret farkı istihdam piyasalarına yönelik literatürün merkezi bir odağı olmuştur. Çalışmalar daha çok cam tavan ve yapışkan zeminin ülke özelinde varlığını araştırmaya yöneliktir. Bu amaçla İsmail vd. (2017), Malezya işgücü piyasasındaki ücret dağılımında cam tavan ve yapışkan zemin etkilerinin varlığını analiz etmişlerdir. 2015 yılı hizmet ve imalat sektörlerine ilişkin anketten yararlanılan çalışma, 1263 işçinin verilerine dayanmaktadır. Analiz sonuçları, cinsiyete dayalı ücret açıklarının ücret dağılımının en alt kademesine doğru daha büyük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, yapışkan zemin etkisinin varlığıyla uyumludur. Bunun yanı sıra cinsiyete dayalı ücret açığı 25. ve 50. yüzdilik dilimler arasında daha düşükken 75. yüzdilik dilimde artmakta ve 90. yüzdilik dilimde en yüksek seviyeye ulaştığını göstermişler ve bu bulgunun da cam tavan etkisinin varlığını yansıttığını ifade etmişlerdir. Duman'ın (2019) yaptığı çalışmada ise Türkiye'de hem yapışkan zemin hem de cam tavan etkilerinin gözlemlenebildiği monoton olmayan bir dağılıma işaret etmektedir. Duman, çalışmasında kantil regresyon yöntemini kullanmış; ardından dağılım boyunca ücret farklılıklarını açıklamıştır. Kantil regresyon yöntemini kullanarak Türkiye işgücü piyasasında geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını inceleyen başka bir çalışmada ise Gemicioğlu ve Şahin (2022), 2018 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırmasından elde edilen verileri kullanmışlardır. Analizden elde edilen bulgular gerek kadınlar gerekse erkekler için geçici işlerde çalışanların kalıcı işlerde çalışanlara göre daha düşük ücretler aldığını ve bu ücret cezalandırmalarının ücret dağılımının en alt kademesinde daha fazla hissedildiğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda hem kadınlar hem de erkekler için Türkiye işgücü piyasasında yapışkan zemin etkisinin olduğu ve bu etkinin kadınlar için erkeklere göre daha büyük olduğu görülmüştür. Kadınlarda tarım sektöründe çalışanlara göre sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlar için 10., 25. ve 50. kantillerde ücret

cezalandırmaları yaşanırken 90. kantilde bir ücret primi oluşmuştur. Erkeklerle karşılaştırıldığında ise sanayi sektöründe alt kantillerde görülen ücret primlerinin yerini %32.6'ya varan ücret cezalandırmalarının aldığı görülmektedir. Hizmet sektöründe alt kantillerde görülen düşük düzeydeki ücret cezalandırmalarının yerini yine %35'e varan ücret cezalandırmaları almıştır.

Halaçlı ve Karaalp-Orhan (2022) çalışmalarında 81 ildeki 2018 yılı İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) açık iş ilanları veri setini kullanarak yatay kesit veri analizi yapmışlardır. Elde ettikleri sonuçlara göre cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin en fazla tarım sektöründe olup, sırasıyla hizmetler ve sanayi sektörleri ile en az inşaat sektöründe gözlenmekte olduğunu belirtmişlerdir. Peker ve Saltık (2020) da tarım sektöründeki kadın-erkek ücret eşitsizliği ile ilgili yaptıkları çalışmada TRB1 bölgesinde kadın-erkek ücret adaletsizliğinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada aynı saatte, aynı işi yapmalarına rağmen erkek tarım işçilerine günlük verilen yevmiyenin kadın tarım işçilerine verilen günlük yevmiyeden daha yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır. Bu sonucun nedenlerinin ise bölgede ataerkil bir yapının hâkim olması, tarım sektöründe çoğunluk tarafından kadının ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilmesi, erkeklerin fiziksel güçlerinin daha fazla olması nedeniyle daha fazla tercih edilmesi gibi unsurlar olduğunu ifade etmişlerdir. Baruah ve Biskupski-Mujanovic (2020) enerji, madencilik ve ormancılık sektöründe kalıcı cinsiyet temelli ücret farkının sebeplerinin kadınların daha düşük ücretli işlerde ve daha düşük seviyedeki pozisyonlarda yoğunlaşmaları, nispeten zayıf pazarlık yeteneklerinin olması, kariyerlerinden ayrılarak ebeveynlik ve bakım için zaman ayırma olasılıklarının daha yüksek olması, işverenlerin tutumları ve değerlerinin bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Aranha vd. (2019) Bangalore'da yaptıkları çalışmalarında hizmet sektöründe kadın çalışanların sadece kariyer ilerlemelerini etkileyen olumlu faktörler artırıldığında cam tavanı aşabileceği sonucuna varmışlardır. Bunun da ancak kadınların, ekonomik güçlerini artırarak, yeterli becerilerle kendilerini güçlendirerek, eğitim seviyelerini yükselterek, iletişim becerilerini geliştirerek ve onları organizasyonda yönlendirebilecek iyi mentörlere sahip olarak başarılacağına altını çizmişlerdir. Onuk'un (2017) İstanbul geneli için 2015 yılında uygulanan tüketici davranışı anketi sonuçlarında hizmet sektöründe çalışan kadınların yine aynı sektörde çalışan erkeklere göre ücretlerinin %14 daha az olduğunu bulmuştur. Yine aynı çalışmada sektörler arası yapılan analizde sanayi sektöründe ücretlerin hizmetler sektörüne göre daha fazla olduğu gözlemlenmiş ve hizmet sektöründe çalışanların sanayi sektöründekilere göre daha fazla ücret eşitsizliğine uğradıkları tespit edilmiştir. Onuk'un çalışmada dikkat çektiği unsur hizmet sektöründe çalışanların sanayi sektöründekilere nazaran daha fazla ücret eşitsizliğine maruz kaldıklarından bu sektörde çalışanlar için yeni ücret politikaları geliştirilmesi gerekliliğidir. Bunun yanında bu sektörde istihdam edilen kadınların ve daha az eğitilmiş ve deneyimsiz çalışanlar için destekleyici uygulamaların hayata geçirilmesi gerekliliğidir.

Roshchin ve Yemelina (2020) Kazakistan için yaptıkları çalışmalarında sektörler arasında kadın ve erkek ücret farkı için dikkat çekici bir saptamada bulunmuşlardır. Son 15 yılda cinsiyetler arası ücret farkında %10'luk bir azalma görüldüğünü ifade etmişler ve istihdamın cinsiyet yapısındaki değişiklikler ile erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının azalmasıyla ilgili durumda bir iyileşmeye katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Roshchin ve Yemelina; tarım işçilerinin düşük ücret seviyesi nedeniyle erkeklerin tarım sektöründen inşaat sektörüne, kadınların ise yine tarım sektöründen hizmet sektörüne geçiş yaptıklarını vurgulamışlardır. Bu da sektörler arasında ücret farklarının ve cinsiyet ayrımcılığının zaman içinde bir değişime gittiğini göstermektedir. Bui ve Permpoonwiwat'ın (2015)'de yaptıkları çalışmasında Tayland ekonomisindeki değişikliklerin sektörler arasındaki ücret farklarının ve cinsiyet ayrımcılığının zaman içinde değişiklik göstermesine sebep olduğunu söylemişlerdir. 1996'da en yüksek ücret farkının %80 ile toplum, sosyal ve kişisel hizmet faaliyetlerinde, ardından sağlık ve sosyal hizmetlerin %25,9 ve tarım sektöründe %20 olduğu ifade edilmiştir. Ancak, 10 yıl sonra, bu sıralamanın tamamen değiştiği; inşaat sektörünün %42 ile

başı çektiği, ardından finansal aracılık %26 ve imalat sektörünün %23 ile en sonda olduğu belirtilmiştir. 2013'te yukarıdaki sektörlerde %17-18 arasında çok benzer ücret farkları gözlemlenirken, en yüksek farkın %22 ile otel ve restoran endüstrisinde gözlemlendiğini ve bu rakamların, farklı sektörlerde cinsiyet baskınlığının istihdamındaki değişimle olası bir ilişkinin olduğunu altını çizmişlerdir.

İmalat sektöründe cinsiyet ücret farklarının belirleyicileri için yapılan Rahmah ve Zuldirah'ın (2005) çalışmasında ise demografik faktörlerin ve insan sermayesi değişkenlerinin cinsiyet bazında ücret farklarını belirlemede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Rahmah ve Zuldirah, erkeklerin kadınlardan önemli ölçüde daha yüksek ücretler kazandığını göstermişler ve kadınların, eğitim düzeyi, iş özellikleri ve endüstri türleri gibi birkaç nedenle erkek meslektaşlarından daha düşük ücret aldıklarını ifade etmişlerdir. Kireyeva ve Satybaldin (2019) farklı sektörler için Kazakistan'daki yaptıkları çalışmalarında sanayi sektörlerindeki ücretlerin erkeklerde kadınlara göre daha fazla olduğunu belirtmişler ve bunun nedeninin de sanayi sektöründeki mesleklerin ciddi ve sağlıklı çalışma koşulları ile erkeklere göre karakterize edildiğini söylemişlerdir. Kireyeva ve Satybaldin, kadınların sağlık hizmetleri, eğitim ve sosyal hizmetler gibi düşük ücretli alanları tercih ettiklerini, en yüksek düzeyde ücret eksikliğinin sanat çalışanları, profesyonel ve bilimsel teknik faaliyetler arasında gözlemlendiğini ve erkekler arasında endüstri arası ücret farkları kadınlar arasındakinden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar, Kazakistan için cinsiyetler arası ücret farkının bir başka nedeninin ise "erkek meslekleri" ve "kadın meslekleri" olarak işlerin ayrılmasının olabileceğini ifade etmişlerdir. Barreto vd. (2021) yaptıkları çalışmada da buna benzer bir sonuç ortaya çıkmış ve inşaat sektörü için erkek merkezli işe alımın cinsiyetler arası ücret farkına yol açtığı ifade edilmiştir. Barreto vd., kadınların inşaat endüstrisinde gelişmesini engelleyen faktörleri vurgulamak ve bu konuda çözüm önerileri sunmak için yaptıkları bu çalışmada cam tavanların boyutlarını dünya genelinde dikey ayrımcılık konusu ile belirlemeye çalışmışlardır. Bu boyutlar arasında yeteneklerin zayıf olması, endüstriye dair başlangıçta az bilgi sahibi olma, erkek merkezli işe alım ve elde tutma kriterleri, kültür ve çalışma ortamı gibi faktörlerin yer aldığını ifade etmişlerdir.

Li ve Zhang (2022); Çin'in 2004, 2008 ve 2013 yıllarında Kentli Hanehalkı Anketi verilerini birleştirerek sektörler arası ücret uçurumundaki değişiklikleri koşulsuz kantil regresyon yöntemini kullanarak incelemişlerdir. Çalışmada kamu sektörü ile özel sektör arasındaki ücret uçurumunun genişlediğini ve kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarından daha fazla kazandığını, bunun da özellikle tekel statüsündeki devletin sahipliğindeki kuruluşlarda görüldüğünü bulmuşlardır. Li ve Zhang (2022), Çin'deki sektörler arası ücret uçurumunun daha çok işgücü donanımlarındaki farklılıklarından kaynaklandığına dikkat çekerek iş deneyimi, eğitim, cinsiyet, meslek ve sektörün ücret uçurumu üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında özellikle, iş deneyiminin orta ve düşük gelirli çalışanlar üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu, yüksek gelirli çalışanların ise eğitim, meslek ve sektöre daha duyarlı olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar, çalışmada sadece tekelci endüstrileri bir bütün olarak ele aldıklarını; hizmet endüstrileri ile üretim endüstrileri gibi diğer endüstri sınıflandırmalarının da değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmişlerdir.

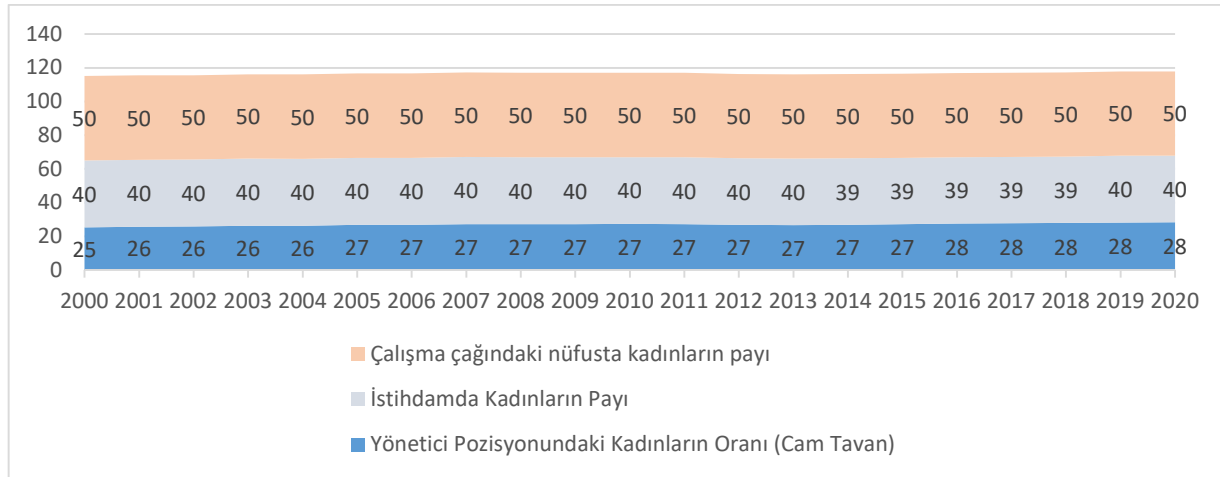
3. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE CAM TAVAN VE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI

Ekonomik Katılım ve Fırsatlar, Eğitim Durumu, Sağlık ve Hayatta Kalma ve Siyasi Güçlendirme boyutlarıyla cinsiyet eşitliğinin mevcut durumunu ve gelişimini karşılaştırıldığı 2023 Global Cinsiyet Eşitsizliği İndeksine göre 2022 yılı itibariyle henüz hiçbir ülke tam cinsiyet eşitliğine ulaşamamıştır. Ancak, ilk dokuz ülke (İzlanda, Norveç, Finlandiya, Yeni Zelanda, İsveç, Almanya, Nikaragua, Namibya ve Litvanya) cinsiyet eşitliğinin en az %80'ini kapatmış durumdadır. İzlanda, üst üste 14 yıldır (%91,2) ilk sırada yer almaktadır. İzlanda aynı zamanda cinsiyet farkının %90'ından fazlasını kapatan tek ülkedir.

Global Cinsiyet Eşitsizliği İndeksine göre Türkiye 2022 yılında cinsiyet eşitsizliği sıralamasında 146 ülke içinde 129. sırada yer almaktadır. 2021 yılında 124. sırada yer alan Türkiye için bu sıralama cinsiyet eşitsizliğinin arttığını göstermektedir. Türkiye, Ekonomik Katılım ve Fırsatlar alt endeksinde ise 133. sıradadır. (Global Gender Gap Report 2023). Nüfusunun yüzde 49.9'u kadınlardan oluşan Türkiye'de cinsiyet eşitsizliği, kadınların var olma çabasını erkeklere göre çok daha güç koşullarda verdiklerini göstermektedir.

Rapor, cinsiyet eşitsizliğinin küresel işgücü piyasasındaki varlığına da işaret etmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımı son yıllarda küresel olarak düşmesinin yanı sıra diğer ekonomik fırsat göstergelerinde de kadınlar ve erkekler arasında ciddi eşitsizliklerin varlığı devam etmektedir. Covid-19 Pandemisi ile işgücü katılım oranı düşen kadınların 2022 yılında dünya çapında erkeklerden daha yüksek oranlarda işgücüne katılımı, işgücüne katılım oranında cinsiyet eşitliğinde küçük bir iyileşmeye yol açsa da ekonomik fırsatlar boyutunda hala eşitsizlikler varlığını korumaktadır. Kadınların gerek istihdamdaki payı gerekse yönetici pozisyonunda payı dikkate alındığında küresel ölçekte kadınların çalışma yaşamına dair ilerlemenin durduğunu gösteriyor (Şekil 1) Kadınların çalışma çağındaki nüfus içinde payı yaklaşık olarak yüzde 50'lerde, istihdamdaki payı yüzde 40'larda seyrederken, yönetici pozisyonundaki payları ise 2000 yılına göre 2022 yılı için yalnızca 3 puan artarak yüzde 28'e ulaşmıştır.

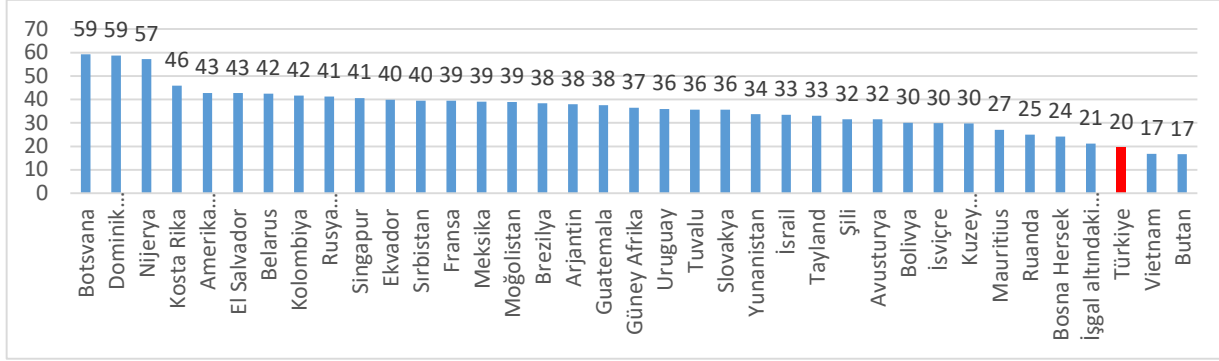
Şekil 1: Yönetimde, istihdamda ve çalışma çağındaki nüfusta kadınların payı 2000-2020



Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>

Dünya Çalışma Örgütü'nün 2022 yılına ait verileri dikkate alındığında üst ve orta düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınların oranı, 39 ülke için mevcut olup, Türkiye bu ülkeler içinde yüzde 20 oranla 37. sırada yer almaktadır (Şekil 2).

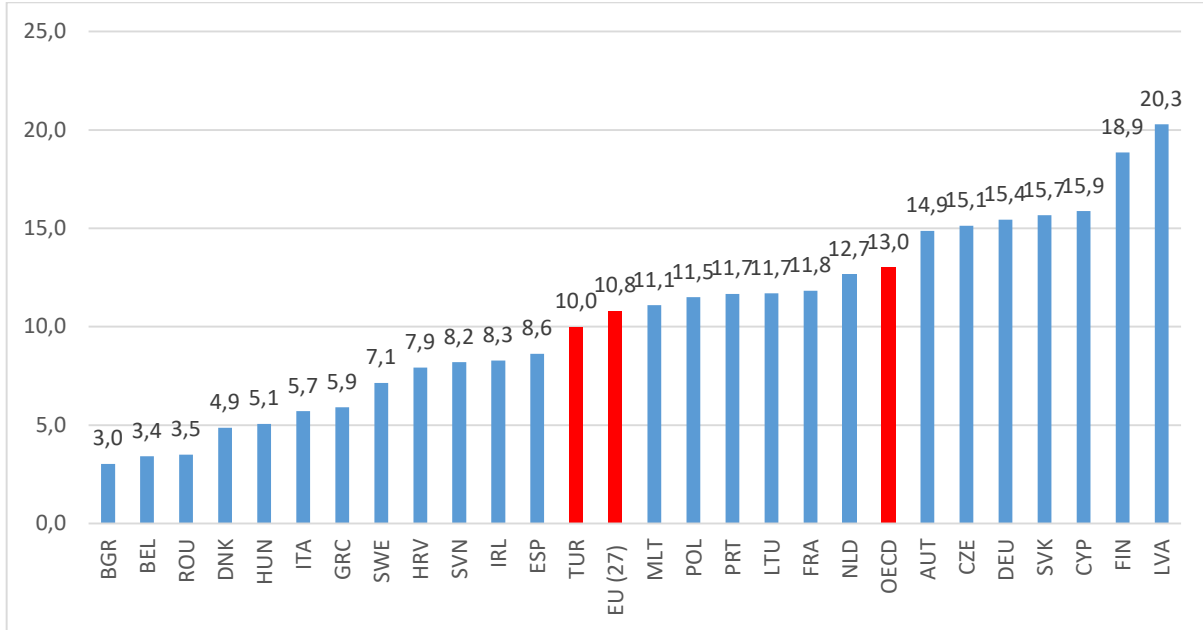
Şekil 2: Ülkelere Göre Üst ve Orta Düzey Yönetim Pozisyonun 'da Kadınların Oranı (%) -2022



Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>

İşgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğine dair önemli göstergelerden biri, kadınların ortalama ücret düzeyinin erkeklerinkinden çıkarılması ve kalanın erkeklerin ortalama ücret düzeyine bölünmesiyle hesaplanan cinsiyete dayalı ücret açığıdır. Türkiye’de 2018 yılı itibariyle tam zamanlı çalışanlara göre hesaplanan cinsiyete göre ücret açığı yüzde 10’dur. Bu oran 27 ülkeden oluşan Avrupa Birliği ve OECD ortalamasının altındadır. Kadınlara ilişkin ücret açığı yüzde 3 ile en düşük oran Bulgaristan’da en yüksek ücret eşitsizliği ise yüzde 20.3 ile Litvanya’da görülmektedir (Şekil 3).

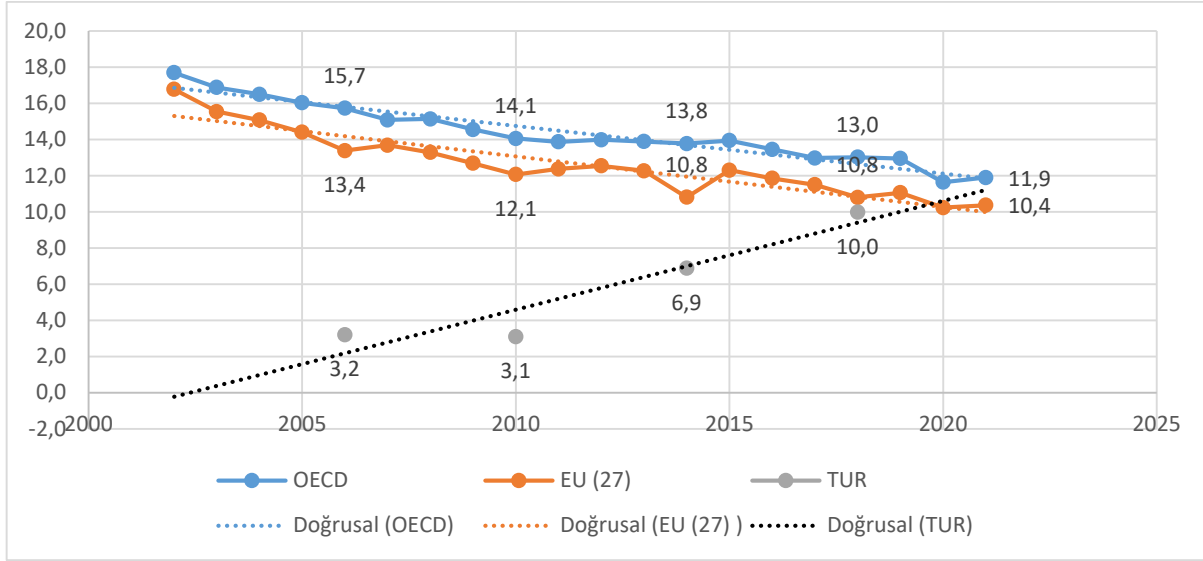
Şekil 3: Ülkelere Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı (%) -2018



Kaynak: OECD (2023), Gender wage gap (indicator)

Tüm dünyada cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği varlığını sürdürmekle birlikte genel eğilim bu açığın daralması yönündedir. Ancak Şekil 4’te görüldüğü gibi Türkiye’de eşitsizlik yıllar itibariyle artmaktadır. Tam zamanlı çalışanlar için hesaplanmış olan cinsiyet dayalı ücret açığı gerek Avrupa Birliği gerekse OECD ülkelerinde daralırken Türkiye’de tam tersine artmaktadır. 2005 yılında yüzde 3.2 olan ücret eşitsizliği yıllar itibariyle artmıştır. Türkiye’ye ilişkin son veri 2018 yılına ait olup, yüzde 10’dur.

Şekil 4: Ücret eşitsizliği gelişimi



Kaynak: OECD (2023), Cinsiyet ücret açığı (indicator)

4. VERİ VE METODOLOJİ

4.1. Veri

Ampirik analiz, 2021 yılı Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi'nden (HİA) elde edilen verilere dayanmaktadır. HLFS veri tabanı, önceki yıllar için de mevcuttur. Çalışmamızın örneklemini 15-65 yaş arası, bir istihdam durumu sınıflandırmasında ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak istihdam edilen bireyler oluşturmaktadır. Söz konusu kişilerin asıl işlerinden elde ettikleri toplam net nakit geliri, esas alınan ücret değişkenidir. Bu değişken, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'ndan (TCMB) elde edilen 2003 bazlı tüketici fiyat endeksi kullanılarak reel hale dönüştürülmüştür. Saatlik ücret hesaplanmış ve logaritması alınmıştır. İlgili değişkenlerdeki eksik değerleri temizledikten sonra, özel sektördeki 80294 hacmi büyüklüğünde gözlemden oluşan bir örneklem alınmıştır. HİA verileri, Türkiye'de cam tavan ve yapışkan zeminin varlığını araştırmak için uygun bir veri olabilmektedir.

4.2. Metodoloji

Bu çalışma, 2021 yılı Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi'nden (HİA) elde edilen verileri kullanarak, Anh (2018) tarafından önerilen genişletilmiş Mincer ücret denklemini uygulamaktadır. Bağımlı değişken olarak saatlik ücretlerin logaritması kullanılmış, erkek değişkeni ise referans sınıf olarak alınmıştır. Bu çalışmada cinsiyet bazında bir kukla değişken kullanılmıştır; çalışan kadınsa bu değişken 1 değerini, erkekse 0 değerini alır. Bu kukla değişkenin regresyon katsayısı, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını ölçmede kullanılır. Çalışmada ayrıca çeşitli kontrol değişkenleri de dikkate alınmıştır. Kullanılan tahmin yöntemi, RIF koşulsuz kantil regresyondur ve bu yöntemle 5. kantilden 95. kantile kadar olan tüm katsayı tahminleri ve ek olarak kantiller arası farklar ilerleyen bölümlerde sunulacaktır. Araştırmada kullanılan değişkenler ve detayları Tablo 1'de listelenmiştir.

Tablo 1'deki karşılaştırmalar, erkek ücretlerinin hem ortalama hem de medyan bazında kadın ücretlerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak bu veriler, cam tavan ve yapışkan zeminin varlığını doğrudan göstermez. Bu nedenle, bir sonraki adımda bu iki durumun varlığını araştırmak üzere RIF koşulsuz kantil regresyon analizi yapılacaktır. Bu analiz, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının ücret dağılımının farklı noktalarında nasıl değiştiğini anlamamıza yarayacaktır. Özellikle ücret dağılımının üst ve alt uçlarında yer alan kadınlar için cam tavan ve yapışkan zemin etkilerini ortaya koyacaktır, bu da cinsiyet eşitliği ve ücret adaleti üzerine politikaların geliştirilmesinde önemli sonuçlar sağlayacaktır.

Tablo 1: Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Logaritmali Saatlik Ücret Dağılımı

Özel Sektör	Kadın	Ortalama	0.971
		Medyan	0.9497
	Erkek	Ortalama	1.0454
		Medyan	0.9586
İmalat-İnşaat-Maden	Kadın	Ortalama	1.0086
		Medyan	0.9542
	Erkek	Ortalama	1.0735
		Medyan	1.0735
Hizmet	Kadın	Ortalama	0.9654
		Medyan	0.9497
	Erkek	Ortalama	1.0325
		Medyan	0.9542
Tarım	Kadın	Ortalama	0.6639
		Medyan	0.6885
	Erkek	Ortalama	0.7225
		Medyan	0.7310

4.3. Koşulsuz Kantil Regresyon ve Uygulama

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki, bağımlı değişkenin belirli bir dağılımına göre analiz edilirse standart QR modelleri koşulludur (Duman, 2020). Koşulsuz kantil regresyon (UQR) koşulsuz etkiler elde etmek için kullanılır. Yöntem, açıklayıcı değişkenin koşulsuz dağılımı değiştiğinde bağımlı değişkenin koşulsuz beklentisinin nasıl değiştiğini görmemizi sağlar (Firpo vd., 2009). Bu çalışma için ana yöntem olarak RIF (Recentered Influence Function) seçilmiştir. Çünkü ortalama ve kantil regresyon gibi dağılım istatistiklerinin duyarlı olduğu örnek verilerdeki küçük değişiklikleri bulmak için kullanılır. Bu teknik, dışsal değişkenler kümesindeki sonuç değişkeninin (ücret) koşulsuz kantilinin RIF regresyonunu gerektirir. Bu durum aşağıda (1) nolu eşitlikte de görülmektedir. (2) nolu genişletilmiş Mincer denkleminde X kontrol değişkenlerini temsil etmektedir:

$$RIF(\ln(\omega_i; q_\tau) = q_\tau + IF \ln(\omega_i; q_\tau) = q_\tau + \frac{\tau - I(\ln(\omega_i) \leq q_\tau)}{f_{\ln(\omega)}(q_\tau)} \quad (1)$$

$$\log_{\text{saatücret}} = \beta_1 + \beta_2 \text{kadın} + \gamma X_i \quad (2)$$

Burada q_τ , ω 'nin koşulsuz dağılımının τ . kantili; $f_{\ln(\omega)}$, ω 'nun τ . kantilindeki yoğunluk fonksiyonu ve I ise gösterge fonksiyonudur.

Ücret dağılımı boyunca RIF-OLS regresyonunun kullanıldığı koşulsuz kantil regresyon aşağıda Tablo 2'de özetlenmiştir. Güçlü standart hatalarla 5. kantildenden 95. kantile kadar ve ayrıca 50-10, 90-50, 90-10 kantiller arası farklara ait kadın katsayıları da sunulmuştur. RIF regresyonundan elde edilen tahmin katsayıları, bağımsız değişkenlerin dağılımındaki marjinal bir değişikliğin, log saatlik ücretlerine karşılık gelen koşulsuz kantilleri üzerindeki etkisi olarak açıklanmaktadır. Örneğin,

düşük gelir grubundaki (10. kantil) kadın çalışanların erkek çalışanlardan %15 ücret cezalı olduğunu göstermektedir. Özel sektörde ve alt kollarında genel olarak kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkı, ücret dağılımı yükseldiğinde dahi ortadan kaldırılamamıştır. Kadınlar her kantilde genelde cezalandırılmıştır (Vivatsurakit ve Vechbanyongratana, 2021). Ayrıca cinsiyet kukla değişkeninin katsayısı, her kantilde cinsiyete dayalı ücret açığını gösterecektir. Özel sektör ve alt sektör kollarında kadınlarda cam tavan veya yapışkan zemin mevcut mudur? Yapışkan zemin etkisi, ücret dağılımının alt kuyruğunda bulunan kadınların daha dezavantajlı durumda olduğu ve bu kuyrukta cinsiyet açısından önemli bir uçurum olduğu durumlarda gözlemlenir (Albrecht vd., 2003; Anh, 2018; İsmail vd., 2017). Örneğin, Türkiye'deki özel sektörde 10. kantildeki cinsiyete bağlı ücret farkı -0.15 olarak tespit edilmiştir. Türkiye'de yapışkan zeminin varlığını analiz etmek için, cinsiyet temelli kukla değişkeninin 10. kantil katsayısı, 25. ve 50. kantillerdeki katsayılarla karşılaştırılır. Eğer 10. kantildeki cinsiyet temelli ücret farkı, 25. ve 50. kantillerdeki farklardan mutlak değer olarak anlamlı derecede büyükse, bu, Türkiye'deki yapışkan zemin fenomeninin varlığına ilişkin istatistiksel kanıtlar sunduğunu gösterir.

Bu analiz sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir. Cam tavan etkisi, ücret dağılımının üst kuyruğunda cinsiyete dayalı ücret farklarının daha belirgin olduğu durumlarda ortaya çıkar. Bu bağlamda, Arulampalam ve diğerleri (2007), cam tavan etkisinin varlığını değerlendirmek için cinsiyet kukla değişkeninin 90. kantilindeki katsayısını 50. ve 75. kantillerdeki katsayılarla karşılaştırmıştır. Eğer 90. kantilindeki cinsiyete dayalı ücret farkı, 50. ve 75. kantillerdeki farklardan anlamlı derecede büyükse, bu Türkiye'de cam tavanın var olduğuna dair istatistiksel kanıtlar sunar. Araştırmalarımız bu durumun gerçekleştiğini doğrulamıştır ($q_{90}=0.2016$). Bu bulgular, Türkiye'de özel kesim işgücü piyasalarında hem yapışkan zemin hem de cam tavan etkilerinin bulunduğunu göstermektedir.

Sektörler incelendiğinde, maden, imalat ve inşaat sektörlerinde ne yapışkan zemin ne de cam tavan etkileri tespit edilmiştir. Ancak, hizmet sektöründe ve tarım sektöründe her iki etki de mevcuttur. Örnekleme dahil kadınların çoğunluğunun hizmet sektöründe çalıştığı ve genellikle daha düşük nitelikli işlerde istihdam edildikleri gözlemlenmiştir, bu da onların kariyerlerinde yükselmelerine bir engel oluşturmaktadır. Bulgularımız Peker ve Saltık (2020)'in cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin tarım sektöründe yüksek olduğu ve Halaçlı ve Karaalp-Orhan (2022)'in cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin en fazla tarım ve hizmetler sektöründe olduğu bulgularıyla uyumludur.

Ücret açıklarıyla ilgili olarak, 90-10, 90-50 ve 50-10 kantil farkları cam tavan ve yapışkan zemin etkileriyle ilgilidir. 50-10 kantil farkı, orta sınıf (50. kantil) ve düşük gelir grubu (10. kantil) kadın çalışanlar arasındaki eşitsizliği ölçer. Bu, orta ve düşük gelir grupları arasındaki ücret eşitsizliğinin bir göstergesidir. Öte yandan, 90-10 kantil farkı, en yüksek gelir grubundaki (90. kantil) ve en düşük gelir grubundaki (10. kantil) kadınlar arasındaki ücret farkını belirtir. 90-50 kantil farkı ise, üst sınıf (90. kantil) ve orta sınıf (50. kantil) kadın çalışanlar arasındaki eşitsizliği ölçer. Söz konusu farklar, ücret dağılımı boyunca cinsiyete dayalı eşitsizliklerin kapsamını ve yoğunluğunu göstermektedir.

Tablo 2: RIF Koşulsuz Kantil Regresyonda Özel Sektörde Kadın Katsayı Tahmin Sonuçları

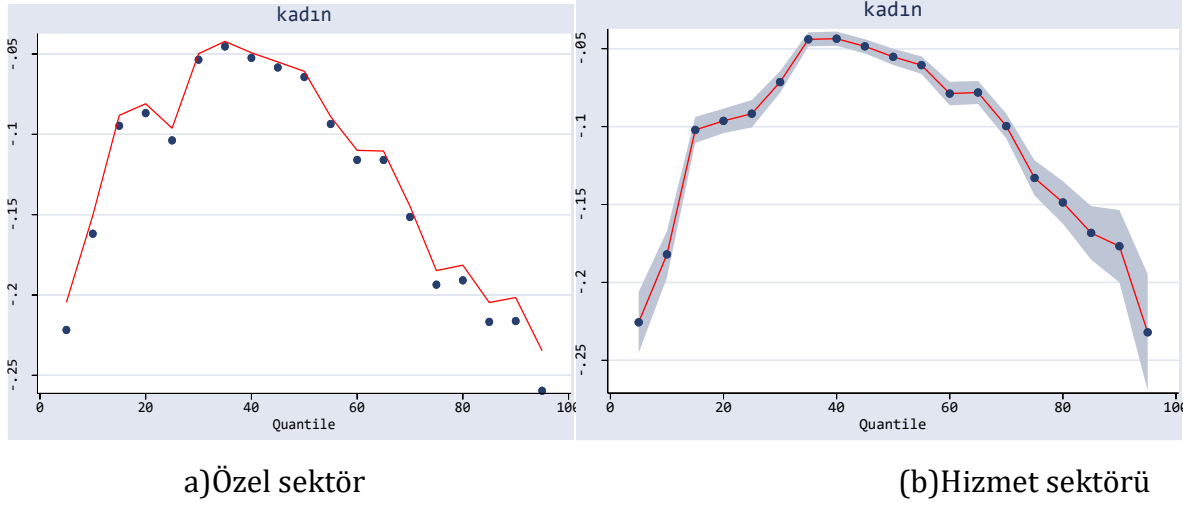
	q10	q25	q50	q75	q90	50 10	90 50	90 10	Durum
Özel sektör	-0.1504	-0.0961	-0.0607	-0.1848	-0.2016	0.0896	-0.1408	-0.0512	YZ,CT
Hizmet Sektörü	-0.1819	-0.0917	-0.0552	-0.132	-0.1767	0.1267	-0.1215	0.0052	YZ,CT
Maden İmalat İnşaat	-0.0492	-0.0431	-0.079	-0.2096	-0.1925	-0.0301	-0.113	-0.1433	-
Tarım	-0.064	-0.1110	-0.0512	-0.08307	-0.095	0.0129	-0.0439	-0.0310	YZ,CT

Not:Koyu punto istatistiki olarak anlamsız katsayıyı göstermektedir.

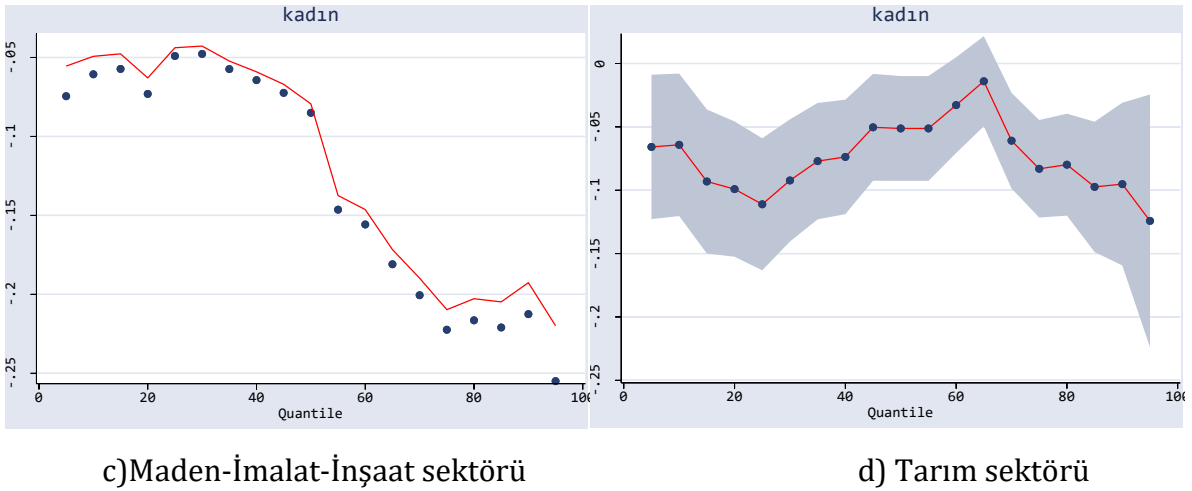
YZ:yapışkan zemin, CT:cam tavanı ifade etmektedir.

Modellerin kontrol değişkenleri yaş, medeni durum, hane halkı büyüklüğü, eğitim düzeyi, esas işinde haftalık çalışma saati, sgk ya kayıtlılık, tam zamanlı olup olmama, meslek grupları, alt sektörler ve bölge kuklaları şeklindedir. Yer kaplamaması için sadece kadın katsayıları verilmiştir.

Şekil 5: Özel sektörde(a) ve Hizmet Sektöründe(b) Kadın Kantil Katsayı Tahminleri



Şekil 6: Maden-İmalat İnşaat (c), Tarım Sektöründe (d) Kadın Kantil Katsayı Tahminleri



Tablo 2'nin ilk iki satırında rapor edilen tüm örneklemede ortalama cinsiyet ücreti eşitsizliğini ve her bir kantil üzerindeki cinsiyet ücreti eşitsizliğini gösteren Şekil 5 ve Şekil 6 incelenmektedir. Yatay kesikli çizgi ortalama ücrette cinsiyet açığını temsil eder ve tüm kantiller boyunca sabittir. Çizgi ise kantiller arasındaki cinsiyet ücreti açığının değişimini temsil eder. Tablo 2 ve Şekil 5 ve Şekil 6'dan görebileceğimiz gibi, cinsiyet ücreti eşitsizliği genellikle ücret dağılımının alt kısmında ve üst kısmında daha büyüktür. Örneğin tarım sektöründe dağılımın alt ve üst uçlarındaki eşitsizlik daha duranıdır.

Dağılım üst bölgelerinde, diğer bölgelere göre daha hızlı artan ücret eşitsizliğini cam tavan olarak yorumlayan ilk çalışma Albrecht vd. (2003)'dir. Daha sonraki çalışmalar cam tavan ve yapışkan zemin etkisi için bu yaklaşımı takip etmiştir. Mona ve vd., (2022) Ortadoğu ve Kuzey Afrika için yaptıkları çalışmada özel sektör için, cinsiyet ücret farkını düşük becerilere sahip işler için büyük ve

pozitif, ancak en yüksek kantiller için sıfır bulmuşlar ve dağılımın alt kısmındaki büyük cinsiyet farkının, özel sektördeki kadınların yapışkan zemin fenomenini yaşadığını ifade etmişlerdir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada 2021 yılı Türkiye İstatistik Kurumu Hane halkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak RIF koşulsuz kantil regresyon yöntemi ile Türkiye’de özel kesimde tarım, madencilik, inşaat ve hizmetler sektörü için cam tavan ve yapışkan zeminin varlığı analiz edilmiştir. Örneklemenin tamamından elde edilen sonuçlar Türkiye’de özel sektörde yapışkan zemin ve cam tavanın etkisinin olduğu yönündedir. Buna karşın maden, imalat ve inşaat sektöründe yapışkan zemin ve cam tavan etkisi yokken, tarım ve hizmetler sektöründe hem yapışkan zemin hem de cam tavan etkisi mevcuttur. Bu durum söz konusu sektörlerin yapısal özelliklerinden kaynaklanabilir. Özellikle inşaat ve madencilik sektörlerinde işlerin niteliği daha çok fiziksel güce dayanması nedeniyle kadınlar bu sektörlerde çalışmayı tercih etmezken işverenin de işgücü talebine yönelik tercihini erkeklerden yana yaptığı görülmektedir. 2021 yılı İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında inşaat sektöründe çalışanların yüzde 10,1’i kadın iken yüzde 89,9’u erkektir (Türkiye İş Kurumu, 2021a). Madencilik sektöründe ise çalışanların içinde kadınların payı yüzde 7 iken erkeklerin oranı yüzde 93’tür (Türkiye İş Kurumu, 2020). 2020 yılı İşgücü Piyasası Araştırmasına göre gerek inşaat gerekse madencilik sektöründe işverenlerin açık işlerinde cinsiyet özelinde tercihleri erkeklerden yanadır. İnşaat sektöründe işyerlerinden alınan açık işlerin yüzde 5,7’sinde sadece “kadın” işgücü tercihinde bulunurken madencilik sektöründe bu oran yüzde 1’in altındadır. İmalat sektöründe ise istihdam edilenler içinde kadınların payı inşaat ve madencilik sektörlerine göre daha yüksek olmakla birlikte Türkiye genelinin altındadır. İmalat sektöründe çalışanların yüzde 75’ i erkeklerden, yüzde 24,4’ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Bunun yanında bu işyerlerinden açık işler için sadece yüzde 8,5’inde sadece “kadın” işgücü tercihinde bulunulmuştur. Bununla beraber sektördeki açık işler için lisans ve lisansüstü eğitim düzeyi aranması durumunda işverenin cinsiyet tercihi yapma oranı oldukça düşüktür. Başka bir deyişle sadece kadın işgücü ya da sadece erkek işgücü talep edilmeyen açık işler için talep edilen eğitim seviyesi daha yüksektir. Bu da eğitim düzeyinin önemli olduğu işlerde cinsiyet ayrımının ortadan kalktığını göstermektedir (Türkiye İş Kurumu, 2021b).

Yapışkan zemin ve cam tavan bulunan tarım ve hizmetler sektörünün ortak özelliği ise kadın çalışanların oranının yüksek olmasıdır. Tarım sektöründe istihdamda olanların yüzde 42’si, hizmetler sektöründe ise yüzde 34’ü kadınlardan oluşmaktadır. TÜİK işgücü istatistiklerine göre hizmetler sektöründe kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı alt sektör kolları insan sağlığı ve sosyal hizmetler (yüzde 66,2), eğitim (yüzde 57,3) ve finans ve sigorta faaliyetleridir (yüzde 44,1). Kadın istihdamının en yüksek olduğu insan sağlığı ve sosyal hizmetler alanında ücret açığı yine en yüksek seviyededir. Türkiye İstatistik Kurumu ve ILO Türkiye Ofisi tarafından yapılan çalışmada (ILO 2020) kadın istihdamının oransal olarak yüksek olduğu üç sektörde en yüksek ücret açığının varlığına işaret edilmektedir. En yüksek ücret açığı insan sağlığı ve sosyal hizmetler sektöründe iken bunu sırasıyla finans ve sigorta faaliyetleri ve eğitim sektörü takip etmektedir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler sektörü nispeten düşük vasıf gerektiren ve coğrafi mekâna bağlı olan kişisel hizmetler, kişisel bakım, çocuk bakımı gibi görevleri içermekte ve ücret açığının en yüksek olduğu sektördür. Toplam istihdam içinde kadınların en fazla yer aldığı tarım sektöründe ise çalışan kadınların yüzde 79’u ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken bu oran erkeklerde yüzde 20’dir. Sektörde işveren ve kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı yüzde 66 iken kadınlarda yüzde 10’dur (TÜİK işgücü istatistikleri). 2008’de ulusal düzeyde yapılan bir ankete göre Türkiye’de arazi mülkiyeti kadınlarda oldukça düşüktür. Anket sonuçlarına göre kadınların yalnızca yüzde 9’u müşterek ya da tek başına araziye sahiptir. Ataerkil adetler ve geleneklere bağlı olarak arazinin devri erkek çocuklara yapılmaktadır (FAO, 2016;31). Görmüş (2019) tarafından yapılan çalışmada tarım sektöründe eğitim derecesi düştükçe, kadınların tarımdaki istihdam oranlarının, erkeklere kıyasla, giderek yükseldiğini tespit etmiştir. Özellikle hiçbir okul bitirmeyen kadınların yüzde 76,9’u tarımda istihdam edilirken bu oran erkeklerde yüzde

50,6'dır. Aynı çalışmada tarımsal istihdamın önemli bir bölümünün, aile bireylerinin esas, ücretli işgücünün ise, ikincil unsur olarak kullanıldığı, mikro ölçekli işyerlerinde yoğunlaştığı ileri sürülmüştür. Firma ölçeğinin küçük olmasının yanı sıra cinsiyetler arası ücret açığına, dolayısıyla cam tavan yapışkan zemine yol açan diğer bir faktör olan istidamın kayıt dışılığı tarım sektöründe yaygın olarak görülmektedir. TÜİK işgücü istatistiklerine göre Türkiye'de kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu tarım sektöründe kadın istihdamında kayıt dışılık sektör ortalamasının üzerindedir. Tarım sektöründe istihdamın yüzde 85'i kayıt dışı iken bu oran erkeklerde yüzde 78 kadınlarda ise yüzde 94'tür. Söz konusu oranlar tarım sektöründe yapışkan zemin ve cam tavan olgusunu desteklemektedir.

Adillik ve eşitlik gibi hayati konuların yanı sıra, ücret ayrımcılığı genel ekonomik refahın azalmasına da neden olur. Kadınlar beşerî sermayeye ilişkin açığı kapatmalarına karşın beceri, yetenek ve eğitimlerinin karşılığını alabilecek şekilde yönetici pozisyonunda tüm dünyada çok az temsil edilmektedir. Yönetim kurullarında kadınların yer almasına yönelik kota uygulaması birçok ülkede tam olarak hedeflenen başarıyı sağlamamasına karşın belli bir yol kat edilmesini sağlamıştır. Türkiye'de 2012 yılında yapılan bu yöndeki düzenleme (yönetim kurullarında en az bir kadın kotası) 2014 yılında "Şirket, yönetim kurulunda kadın üye oranı için %25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirler ve bu hedeflere ulaşmak için politika oluşturur. Yönetim kurulu bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir." (Kurumsal Yönetim Tebliği, 2014; madde 4.3.9) şeklinde değiştirilmiştir. ILO'nun Temel Sözleşmelerinden biri olan 100 No.lu Eşit Değerde İşe Eşit Ücret, temel bir insan hakkı ve bir çalışma standardı olarak Türkiye tarafından da imzalanmıştır. Bununla birlikte Anayasa'nın 10. Maddesinde kanun önünde eşitlik ilkesinin yer almasına; İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. fıkrasında "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" hükmüne rağmen cinsiyete dayalı ücret farkı dünyanın her ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de belirgin bir şekilde görülmektedir (DİSK, 2022). Kanuni düzenlemelere rağmen gerek dünyada gerekse Türkiye'de istihdam piyasasında kadınlara yönelik ayrımcı tutumun üstesinden gelinmesi için bütüncül bir yaklaşım sergilenmelidir. Kadınların beşerî sermayelerine dair açıkları kapatmalarına karşın erkeklerden daha düşük ücretle çalışmaları ve yönetici pozisyonunda yeterince temsil edilememelerinin en önemli nedeni cinsiyetçi kalıplaşmış yargılar ile açıklanabilir. Türk toplumunda kadınlara yönelik en az bir önyargıya sahip olanların oranı yüzde 91,8 olması (UNDP Gender Social Norms Index, 2023) bu çıkarımımızı desteklemektedir. Örneğin cinsiyet farkının %90'ından fazlasını kapatan tek ülke olan İzlanda'da bu oran yüzde 27,3'tür. Dolayısıyla Türkiye'de kadınlara karşı var olan kalıplaşmış önyargıların kırılması cinsiyet eşitsizliğine yönelik mücadelenin en önemli aracı olacaktır. Bu bağlamda yürütülecek politikalar kadınların ev içi sorumluluklarına yönelik rollerin (yaşlı/çocuk bakımı ve ev işleri) kadının asli görevi olmaktan çıkmasını da sağlayacaktır. Söz konusu normların kırılması kısa bir sürede gerçekleşmeyeceği gibi hükümetin bu konuda öncülük etmesi zorunludur. İşgücü piyasalarında sendikal örgütlenmenin düşük olması, kayıt dışılık ve firma ölçeği cinsiyet eşitsizliğinin önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Ancak Türkiye'de kadınların istihdama katılım düzeyinin düşük olması, istihdamdaki kadınların daha çok kayıt dışı çalışması kadınların sendikalarda örgütlenmesi önünde ciddi bir engeldir. Bunun yanı sıra sendikaların daha çok erkek egemen bir yapıya sahip olması, kadın işçilerin sendikal faaliyetlere katılımı ve örgütlenmelerini sağlayacak politikaların yetersizliği, kadınların sendikalara katılımını zayıflatmaktadır. EMAR Kadın Emeği Raporu'na (2023) göre tam zamanlı çalışan kadınların yüzde 25,6'sı kayıt dışı istihdam edilirken yarı zamanlı çalışan kadınların yüzde 68,1 kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Kadın çalışanlarda sendikalaşma oranı yüzde 10 iken kayıt dışı istihdam dahil edildiğinde bu oran yüzde 6,5'a düşmektedir. Bu nedenle kadınlara ilişkin ön yargıların kırılmasına yönelik uygulanacak politikaların yanı sıra kayıt dışılıkla mücadele ve kadınların sendikalaşmasını teşvik edecek politikalar devreye sokulmalıdır. Başta yaşlı ve çocuk bakımı olmak üzere kadınların sorumluluğuna bırakılan ve kadınları çalışma hayatından

uzaklaştıran bakım hizmetleri kamusal olarak desteklenmelidir. Ücretsiz kreş ve bakım evleri açılmalıdır. Cinsiyet eşitsizliğinin önemli belirleyicilerinden bir diğeri eğitim seviyesidir. Aynı raporda cinsiyete göre en yüksek eşitsizliğin lise altı eğitim almış kadın ve erkekler arasında görüldüğü tespit edilmiştir. Üçdoğruk Birecikli vd. (2019) çalışmalarında eğitim düzeyi arttıkça kadınların ücretlerini artırabildiklerini tespit etmişlerdir. Balaylar vd. (2021) hizmetler sektörü ile imalat sanayiinde ücret dinamiklerini analiz ettikleri çalışmalarında hizmet sektöründe kadınların aldıkları eğitim ile cinsiyete bağlı ücret ayrımcılığını aşabildiklerini tespit etmişlerdir. Hizmetler sektöründe yapışkan zemin ve cam tavanın varlığına işaret eden bulgumuzu bu perspektifte değerlendirdiğimizde kadınların eğitim seviyelerinin artırılmasına yönelik hükümet politikalarının cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede önemli bir araç olacağını göstermektedir. Tarım sektöründe istihdamda olan kadınların önemli bir kısmının kayıt dışı, ücretsiz aile işçisi ve düşük eğitilmiş olduğu dikkate alındığında kırsaldaki kadınların eğitime katılımının artırılması ve kayıt dışılıkla mücadelenin bu sektörde öncelikli olarak ele alınması gerektiği görülmektedir. Tarım sektöründe kadınların mülksüzleşmesine yol açan toplumsal normlarla mücadele için kadınların miras haklarına yönelik bilinçlendirilmesi ve özellikle kırsalda kadın girişimciliğin teşvik edilmesi adillğin sağlanması ve eşitliğin sağlanmasında önemli kazanımlar sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Acar Balaylar, N., Emeç, H. ve Üçdoğruk Birecikli, Ş. (2021). Türkiye’de imalat ve hizmet sektörlerindeki ücret farklılıklarının dilim regresyonla analizi, *Çalışma ve Toplum*, 2021(1), 45-74.
- Agrawal, T. (2013). Are there glass-ceiling and sticky-flooreffects in India? An empirical examination. *Oxford Development Studies*, 41(3), 322-342.
<http://dx.doi.org/10.1080/13600818.2013.804499>
- Albrecht, J., Björklund, A. ve Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden?. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Anh T. (2018). Investigating the gender wage gap in Vietnam by quantile regression: Sticky floor or glass ceiling. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 25(1), 4-23.
- Aranha R. H., Aquinas P. G. ve Saldanha A. T. (2019). Effect of glass ceiling on the performance of women employees in service sector. *International Journal of Multidisciplinary*, 4(1), 491-497.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.2548822>
- Arulampalam, W., Booth, A.L. ve Bryan, M.L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
<https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Barreto, U. & Abarca, Y., Pagan, J., Ballón, W., Jara, O. ve Astete, R. (2021). Women and glass ceilings in the construction industry: A review. *South Florida Journal of Development*, 2, 4775-4790.
<https://doi.org/10.46932/sfjdv2n3-072>
- Baruah B., Biskupski ve Mujanovic S. (2021). Navigating sticky floors and glass ceilings: Barriers and opportunities for women’s employment in natural resources industries in Canada. *A United Nations Sustainable Development Journal*, 45(2) <https://doi.org/10.1111/1477-8947.12216>
- Bui, M.-T. T. ve Permpoonwivat, C. K. (2015). Gender wage inequality in Thailand. A sectoral perspective. *Journal of Behavioral Science*, 10(2), 19-36.
<https://doi.org/10.14456/ijbs.2015.40>
- Carrillo, P., Gandelman, N. ve Robano, N. (2014). Sticky floors and glass ceilings in Latin America. *Journal of Economic Inequality*, 12, 339-361. DOI: 10.1007/s10888-013-9258-3
- Chun-Hoon, W. ve Shuler, L. (2022,15 Şubat). *Want equal pay? Get a Union*.U.S. Department Of Labor Blog. <https://blog.dol.gov/2022/02/15/want-equal-pay-get-a-union>.
- DİSK (2022,16 Eylül). *18 Eylül Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Günü*. DİSK/Genel- İş.
<https://www.genel-is.org.tr/18-eylul-esit-degerde-ise-esit-ucret-gunu,2,47512>.
- Duman, A. (2019). Wage penalty for temporary workers in Turkey: Evidence from quantile regressions. *The Developing Economies*, 57(4), 283-310. <https://doi.org/10.1111/deve.12206>
- Duman, A. (2020). Wage losses and inequality in developing countries: Labor market and distributional consequences of covid-19 in Turkey. *Unpublished Paper*.
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3645468>
- EMAR (2023). *Kadın Emeği Raporu*. DİSK/GENEL-İŞ, Emek Araştırma Dairesi.
<https://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/47833.pdf>

- Fang, Z ve Sakellariou, C. (2015). Glass ceilings versus sticky floors: Evidence from Southeast Asia and an international update. *Asian Economic Journal*, 29(3), 215-242. <https://doi.org/10.1111/asej.12056>
- FAO (2016). *Tarımsal ve kırsal geçimin ulusal cinsiyet profili türkiye ülke toplumsal cinsiyet değerlendirme serisi*. Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü, Ankara. <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/a7487b48-3b4e-479b-9e0e-f8d35b67ccd9/content>
- Faruk, A. (2021). Analysing the glass ceiling and sticky floor effects in Bangladesh: evidence, extent and elements. *SN Business Economics*, 1(9), 110. <https://doi.org/10.1007/s43546-021-00123-z>
- Firpo, S., Fortin, N.M. ve Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973. <https://doi.org/10.3982/ECTA6822>
- Gardeazabal, J., Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18, 165-179. DOI 10.1007/s00148-003-0172-z
- Gemicioğlu, S. ve Şahin, H. (2022). Türkiye’de geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 115-124.
- Gould, E., Schieder, J., Geier K. (2016). *What is the gender pay gap and is it real? The complete guide to how women are paid less than men and why it can't be explained away*. Economic Policy Institute, <https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/>.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de tarımsal istihdamın cinsiyete dayalı yapısı ve sosyal politika önerileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(3), 563-578.
- Halaçlı, B. ve Karaalp Orhan, H. S. (2022). Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: işveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 65-90. DOI: 10.18070/erciyesiibd.973090.
- ILO (2020). Measuring the gender wage gap Turkey case. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756660.pdf
- ILO (2024). *Statistics on women*. <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>
- Ismail, R. ve Jajri, I. (2012). Gender wage differentials and discrimination in Malaysian labour market. *World Applied Sciences Journal*, 19 (5), 719-728. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2012.19.05.1114
- Ismail, R., Wye, C. K., Palel, N. S. M. (2017). Analysis of glass ceiling and sticky floor effects for gender wage gap in Malaysian labour market. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 51(2), 131-142.
- Kim, M., Park, K. (2023). Glass ceiling or sticky floor? Evidence from a distributional approach of the gender wage gap among phd holders in South Korea. *Asian-Pacific Economic Literature*, 37(1), 3-19. doi: 10.1111/apel.12379
- Kireyeva, A. A., Satybalidin, A. A. (2019). Analysis of gender pay gap in different sectors of the economy in Kazakhstan. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 6(2), 231-238.
- Larraz, B., Pavia, J. M. ve Vila, L. E. (2019). Beyond the gender pay gap. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (81), 1-34. <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i81.11579>
- Li M., Zhang F. (2023). The wage structure and gap between public and private sectors: an empirical study in urban China. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(2), 2939-2959. DOI: 10.1080/1331677X.2022.2106276

- Mevzuat Bilgi Sistemi (2014). *Kurumsal Yönetim Tebliği*.
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=19225&mevzuatTur=Tebliğ&mevzuatTertip=5>
- Misra, J. ve Close, M.M. (2014). The gender wage gap in the United States and cross nationally, *sociology compass*, 8(11), 1281-1295. <https://doi.org/10.1111/soc4.12213>
- Mona S., Mahdi, M., Ghada B. (2022). Sticky floors and glass ceilings: Gender wage gap in Egypt. *Feminist Economics*, 28(4), 137-165, DOI: 10.1080/13545701.2022.2078499
- Moncton, N.B. (1996). The pay gap causes, consequences and actions. *New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, Working Paper*.
<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/WEB-EDF/pdf/en/ThePayGap.pdf>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- OECD (2020). Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs? *OECD Policy Brief on Collective Bargaining & Gender*.
https://www.oecd.org/en/publications/can-collective-bargaining-help-close-the-gender-wage-gap-for-women-in-non-standard-jobs_1a2e3f6e-en.html
- OECD (2022). Same skills, different pay tackling gender inequalities at firm level. *OECD Publication*.
https://www.oecd.org/en/publications/same-skills-different-pay_a4d18506-en.html
- OECD (2023). Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en.
- Onuk, P. (2017). Ücret eşitsizliği ve ücretin sosyoekonomik belirleyenleri: İstanbul örneği. *Çalışma ve Toplum*, 53(2), 703 - 719.
- Peker, A. E. ve Saltık, İ. (2020). Türkiye’de tarım sektöründe kadın erkek ücret adaletsizliği: Trb1 bölgesi örneği. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (1), 129-148.
- Rahmah, I., Zulridah, M. N. (2005). Gender wage differentials in the malaysian manufacturing sector. *International Journal of Economics and Management*, 13(2), 119-137.
<https://doi.org/10.31436/ijema.v13i2.110>
- Roshchin, S., Yemelina, N. (2020). Gender differentiation in wages in Kazakhstan. *Higher School of Economics Research*. Paper No. WP BRP, 240.
- Santos Silva, M., Klasen, S. (2021). Gender inequality as a barrier to economic growth: a review of the theoretical literature. *Review of Economics of the Household*, 19, 581-614
<https://doi.org/10.1007/s11150-020-09535-6>
- Theodoropoulos, N., Forth, J., Bryson, A. (2022). Are women doing it for themselves? Female managers and the gender wage gap. *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, 84(6), 1329-1355 doi: 10.1111/obes.12509.
- Türkiye İş Kurumu (2020). *Madencilik ve taş ocakçılığı sektörü işgücü piyasası raporu*.
<https://media.iskur.gov.tr/45216/madencilik-ve-tas-ocakciligi-sektoru.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2021a). *2021 yılı inşaat sektörü işgücü piyasası raporu*.
<https://media.iskur.gov.tr/51150/insaat-sektoru.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2021b). *2021 yılı imalat sektörü işgücü piyasası raporu*.
<https://media.iskur.gov.tr/51149/imalat-sektoru.pdf>

UNDP (2023). *Gender social norms index: Breaking down gender biases shifting social norms towards gender equality*. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202303.pdf>

Üçdoğruk Birecikli, Ş., Acar Balaylar, N. ve Emeç, H. (2019). *Türkiye'de gelir gruplarına göre ücret dinamikleri: 2014-2017 Dönemi*. 11th (ISC 2019) International Statistics Congress Proceedings, <https://istkon2019.giresun.edu.tr/>

Vivatsurakit, T., Vechbanyongratana, J. (2021). Education–occupation mismatch and its wage penalties in informal employment in Thailand. *Asian Development Review*, 38(1), 119–141. https://doi.org/10.1162/adev_a_00160.

Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. (2007). The Effects of competition and equal treatment laws on gender wage differentials. *Economic Policy*, 22(50), 237-287. <https://www.jstor.org/stable/4502198>

World Economic Forum (2023) *Global gender gap report 2023*.

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

Xiu, G. (2012). Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China. *International Journal of Manpower*, 35(3), 306-326, doi:10.1108/IJM-01-2012-0017.



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

EXTENDED ABSTRACT

An Analysis of the Gender Pay Gap in Turkey from a Sectoral Perspective Using Unconditional Quantile Regression: Sticky Floors and Glass Ceilings

1. Introduction

The sticky floor effect is defined as the widening of the gender pay gap at the lower end of the wage distribution, while the glass ceiling effect refers to the widening at the top. While gender-based wage inequality is observed worldwide, the severity of inequality varies from country to country. Wage discrimination has consequences such as low wages, social insecurity, and low pensions, which negatively affect both the short- and long-term well-being of women as well as macroeconomic welfare. Therefore, identifying the existence and causes of gender pay inequality is crucial to guide policies aimed at eliminating this inequality. In line with this objective, this study investigates the glass ceiling and sticky floor effects in the private sector within the mining, manufacturing, construction, agriculture, and services sectors in Turkey. The purpose of this study is to identify the existence of the sticky floor and glass ceiling effects in the Turkish labor market by sectoral distinction. For this purpose, data from the 2021 Turkish Household Labor Force Survey (HLFS) was analyzed using the RIF unconditional quantile regression method, and sectors in the Turkish labor market were examined.

2. Data Set and Method

The empirical analysis is based on data obtained from the 2021 Turkish Household Labor Force Survey (HLFS). The HLFS database is also available for previous years. The sample for our study consists of individuals aged 15-65 who are employed in wage, salary, or daily wage positions. The primary wage variable is the total net cash income earned from the individuals' main job. This variable was adjusted to real terms using the 2003-based consumer price index obtained from the Central Bank of Turkey (CBT). Hourly wages were calculated, and the logarithm of this value was taken. After cleaning the data for missing values, a sample of 80,294 observations in the private sector was taken. When looking at the distribution of logged hourly wages from the sample, it is observed that male wages are higher than female wages both on average and at the median. However, these data do not directly show the existence of the glass ceiling or sticky floor effects. Therefore, RIF unconditional quantile regression analysis was conducted to investigate the existence of these two phenomena. This analysis helps us understand how gender-based wage differences change at various points in the wage distribution. It specifically reveals the glass ceiling and sticky floor effects for women at the upper and lower ends of the wage distribution, respectively, providing critical insights for the development of policies promoting gender equality and wage fairness. The dependent variable in this study is the logarithm of hourly wages, and the male variable is used as the reference class. A dummy variable based on gender is used in the study; this variable takes a value of 1 if the worker is female and 0 if male. The regression coefficient of this dummy variable is used to measure gender-based wage differences. The study also considers several control variables. The estimation method used is the RIF unconditional quantile regression, which provides coefficient estimates for all quantiles from the 5th to the 95th percentile, as well as inter-quantile differences. The coefficients obtained from the RIF regression are explained as the impact of a marginal change in the distribution of independent variables on the unconditional quantiles of logged hourly wages.

3. Empirical Findings

The results obtained from the entire sample indicate that the sticky floor and glass ceiling effects exist in Turkey's private sector. The gender wage gap at the 10th percentile in Turkey's private sector is found to be -0.15. To analyze the existence of the sticky floor in Turkey, the 10th percentile coefficient of the gender-based dummy variable is compared to the coefficients at the 25th and 50th percentiles. If the gender wage gap at the 10th percentile is significantly larger in absolute terms than the gaps at the 25th and 50th percentiles, this provides statistical evidence of the existence of the sticky floor phenomenon in Turkey. The glass ceiling effect occurs when gender-based wage differences are more pronounced at the upper tail of the wage distribution. Since the gender wage gap at the 90th percentile is significantly larger than the gaps at the 50th and 75th percentiles, it is evident that the glass ceiling exists in Turkey ($q_{90} = 0.2016$). These findings show that both the sticky floor and glass ceiling effects are present in Turkey's private labor market. However, while there are no sticky floor or glass ceiling effects in the mining, manufacturing, and construction sectors, both effects are observed in the agriculture and services sectors. This may be due to the structural characteristics of these sectors. Specifically, in the construction and mining sectors, jobs are more physically demanding, leading to fewer women choosing to work in these sectors, and employers preferring male workers to meet labor demands. When sectors are examined, no sticky floor or glass ceiling effects were found in the mining, manufacturing, and construction sectors. However, both effects are present in the services and agriculture sectors. It is observed that most of the women in the sample are employed in the services sector and are generally employed in lower-skilled jobs, which hinders their career advancement.

4. Discussion and Conclusion

When we evaluate our findings that indicate the existence of the sticky floor and glass ceiling in the services sector, it becomes clear that government policies aimed at increasing the education levels of women would be an important tool in combating gender inequality. Given that a significant portion of women employed in the agricultural sector are informal, unpaid family workers, and have low education levels, increasing rural women's access to education and addressing informality should be prioritized in this sector. Raising awareness about women's inheritance rights and encouraging female entrepreneurship, especially in rural areas, could provide significant gains in ensuring fairness and achieving equality by challenging the societal norms that lead to women's dispossession in the agricultural sector.