

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE BÖLGESEL VE SEKTÖREL ÜCRET FARKLILIKLARININ ANALİZİ (2018)

Doktora Tezi

Mehmet Akif Davarcı

Ankara,2023

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE BÖLGESEL VE SEKTÖREL ÜCRET FARKLILIKLARININ ANALİZİ (2018)

Doktora Tezi

Mehmet Akif DAVARCI

DANIŞMAN:
Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU

Ankara,2023

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE BÖLGESEL VE SEKTÖREL ÜCRET FARKLILIKLARININ ANALİZİ (2018)

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN:
Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

1- Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU

.....

2- Prof. Dr. Serdal Bahçe

.....

3- Doç. Dr. Emel Memiş

.....

4- Doç. Dr. Banu Metin

.....

5- Dr. Serter Oran

.....

Tez Savunması Tarihi

26.07.2023

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU danışmanlığında hazırladığım “Türkiye’de Bölgesel ve Sektörel Ücret Farklılıklarının Analizi (2018) (Ankara, 2023) ” adlı doktora tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 26.07.2023

Adı-Soyadı ve İmza

Mehmet Akif DAVARCI

TEŞEKKÜR

Bu doktora tezimin tamamlanmasında destek ve katkıları olan herkese içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Öncelikle, doktora çalışmam boyunca bana yol gösteren, bana inanç ve motivasyon kazandıran ilk tez danışmanım Prof. Dr. Şerife Türcan Özşuca'ya minnettarlığımı ifade etmek istiyorum. Onun bilgelik dolu yönlendirmeleri ve sonsuz desteği, bu tezin şekillenmesinde hayati bir rol oynamıştır.

İkinci danışmanım Prof. Dr. Metin Özüğurlu'ya da tezi bitirmemdeki katkıları ve yardımları için derin teşekkürlerimi sunuyorum. Onun uzmanlığı ve kritik düşüncesi, bu çalışmanın bilimsel mükemmeliyete ulaşmasında vazgeçilmez olmuştur.

Tez izleme komitesi ve tez jürisindeki değerli hocalarıma da akademik gelişimime ve tezin olgunlaşmasındaki yardımlarından dolayı şükranlarımı sunuyorum. Onların bilgi birikimi ve tarafsız eleştirileri, bu tezin daha da gelişmesine yardımcı olmuştur.

Bu süreçte sabırla yanımda olan ve manevi destek sağlayan eşim ve çocuklarıma da sonsuz teşekkürler. Onların anlayışı ve sevgisi, bu zorlu yolculukta benim için bir sığınak olmuştur.

Bu tezin oluşumunda dolaylı yoldan da olsa etkisi olan tüm arkadaşlarım, ailem ve diğer destekçilerime de teşekkür ederim. Onların cesaretlendirmeleri ve inançları, benim bu bilimsel yolculuğa devam etmemi sağlamıştır.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	I
İÇİNDEKİLER	II
KISALTMALAR	V
TABLolar DİZİNİ	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1 ÜCRET FARKLILIKLARINI ANLAMAK: KURAMSAL YAKLAŞIMLAR VE BELİRLEYİCİLER.....	9
1.1 Ücret teorilerine genel bakış.....	9
1.1.1 Klasik Ücret Teorileri.....	10
1.1.2 Çağdaş Ücret Teorileri	15
1.1.2.1 Marjinal Verimlilik Teorisi	16
1.1.2.2 Etkin Ücret Teorisi	19
1.1.2.3 Pazarlık Gücü Teorisi	23
1.1.2.4 İçeridekiler- Dışarıdakiler Teorisi.....	28
1.1.2.5 Feminist Ekonominin ücret farklılıklarına yaklaşımı.....	30
1.1.2.6 Örtülü (Zımni) Anlaşmalar Teorisi	32
1.1.2.7 Ayrımcılık teorilerinin ücret farklarına bakışı	34
1.1.2.8 Telafi Edici Ücretler Teorisi.....	35

1.1.2.9	Beşeri Sermaye Teorisi	37
1.2	Literatür Taraması.....	39
1.2.1	Uluslararası Alanda Gerçekleştirilen Çalışmalar	40
1.2.2	Türkiye’de Ücret Farklılıkları ile İlgili Gerçekleştirilen Çalışmalar	54
1.3	Ücret Farklılıklarına Neden olan değişkenler	62
BÖLÜM 2	YÖNTEM VE VERİ SETLERİNİN İNCELENMESİ.....	71
2.1	Ücret Denklemi	72
2.2	Sektörel ve Bölgesel Ücret Farklarının Tahmini.....	78
2.3	Cinsiyete Dayalı Ücret Farklarının Tahmini	80
2.4	Veri Seti	83
2.4.1	Eşleştirilmiş İşveren- Çalışan Veri Setleri	84
2.4.2	Veri Setleri ve Özellikleri.....	87
2.4.3	Kazanç Yapısı Araştırması 2018	87
2.4.4	Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Araştırması	90
2.4.5	İş Kayıtları	94
2.4.6	Veri Değişkenlerinin Tanımları	96
2.4.7	Verilerin Birbiri ile İlişkilendirilmesi ve Düzenlenmesi	98
BÖLÜM 3	TÜRKİYE'DE ÜCRET BELİRLEYİCİLERİNİN VE FARKLILIKLARININ ANALİZİ	109
3.1	Ücretin Belirleyicilerinin İncelenmesi	110
3.2	Sektörler Arası Ücret Farkları	134
3.3	Bölgeler Arası Ücret Farkları	161

3.4 Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı	184
SONUÇ	194
KAYNAKÇA	208
EKLER	225
ÖZET	248
ABSTRACT	249



KISALTMALAR

TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
HBA	Hanehalkı Bütçe Anketi
HİA	Hanehalkı İşgücü Araştırması
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
CEO	İcra Kurulu Başkanı (Chief Executive Officer)
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
CPS	Current Population Survey
SES	Structure of Earnings Survey
SBS	Structural Business Statistics

TABLolar DİZİNİ

Tablo- 1 Regresyon modelinde kullanılacak vektörler ve özellikleri	76
Tablo- 2 Büyüklük gruplarının tanımı	97
Tablo- 3 Oluşturulan veri setinin özellikleri	101
Tablo- 4 Veri setindeki değişken vektörleri kullanılarak oluşturulan modeller ve R^2 değerleri.....	111
Tablo- 5 Türkiye için kurulan ücret modelinde yaş değişkeninin etkisi.....	114
Tablo- 6 Türkiye için kurulan ücret modelinde cinsiyet değişkeninin etkisi.....	117
Tablo- 7 Türkiye için kurulan ücret modelinde eğitim grubu değişkeninin etkisi	118
Tablo- 8 Türkiye için kurulan ücret modelinde kıdem grubu değişkeninin etkisi	121
Tablo- 9 Türkiye için kurulan ücret modelinde meslek grubu değişkeninin etkisi	122
Tablo- 10 Türkiye için kurulan ücret modelinde idari sorumluluk değişkeninin etkisi.	124
Tablo- 11 Türkiye için kurulan ücret modelinde büyüklük grubu değişkeninin etkisi..	124
Tablo- 12 Türkiye için kurulan ücret modelinde toplu iş sözleşmesi değişkeninin etkisi	127
Tablo- 13 Türkiye için kurulan ücret modelinde istihdam türü değişkeninin etkisi	129
Tablo- 14 Türkiye için kurulan ücret modelinde kişi başı işletme artışı ve ciro değişkeninin etkisi	129
Tablo- 15 Türkiye için kurulan ücret modelinde bölge değişkeninin etkisi	131
Tablo- 16 Türkiye için kurulan ücret modelinde sektör değişkeninin etkisi.....	132
Tablo- 17 Türkiye için sektör vektörünü içeren modellerin karşılaştırılması	135
Tablo- 18 Her bir sektör için kurulan regresyon modellerinin özellikleri	138
Tablo- 19 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde yaş değişkeninin etkisi	139
Tablo- 20 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde cinsiyet değişkeninin etkisi	141

Tablo- 21 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde eğitim değişkeninin etkisi	142
Tablo- 22 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde kıdem grubu değişkeninin etkisi	144
Tablo- 23 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde meslek grubu değişkeninin etkisi	146
Tablo- 24 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde idari sorumluluk değişkeninin etkisi.....	149
Tablo- 25 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde büyüklük grubu değişkeninin etkisi.....	150
Tablo- 26 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde toplu iş sözleşmesi değişkeninin etkisi.....	152
Tablo- 27 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde kişi başı işletme artışı ve ciro değişkeninin etkisi	153
Tablo- 28 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde istihdam türü değişkeninin etkisi	155
Tablo- 29 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde bölge değişkeninin etkisi.....	156
Tablo- 30 Caju vd. çalışması ile Türkiye'de faaliyetler arası ücret değişkenliğinin karşılaştırılması	160
Tablo- 31 Türkiye için bölge vektörünü içeren modellerin karşılaştırılması	162
Tablo- 32 Her bir bölge için kurulan regresyon modellerinin özellikleri	164
Tablo- 33 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde yaş değişkeninin etkisi	165
Tablo- 34 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde cinsiyet değişkeninin etkisi	166
Tablo- 35 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde eğitim değişkeninin etkisi.....	167
Tablo- 36 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde kıdem grubu değişkeninin etkisi	169

Tablo- 37 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde meslek grubu değişkeninin etkisi	172
Tablo- 38 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde idari sorumluluk değişkeninin etkisi.....	174
Tablo- 39 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde büyüklük grubu değişkeninin etkisi	174
Tablo- 40 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde toplu iş sözleşmesi değişkeninin etkisi.....	175
Tablo- 41 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde istihdam türü değişkeninin etkisi	176
Tablo- 42 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde kişi başı işletme artığı ve ciro değişkeninin etkisi	177
Tablo- 43 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde sektör değişkeninin etkisi.....	179
Tablo- 44 Türkiye için kurulan modelde Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçları	185
Tablo- 45 Sektörler için kurulan modellerde Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçları ...	187
Tablo- 46 İstatistiksel olarak anlamlı olan sektörlerin Oaxaca-Blinder ayrıştırma sonuçları	188
Tablo- 47 Bölgeler için kurulan modellerde Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçları	190
Tablo- 48 İstatistiksel olarak anlamlı olan bölgelerin Oaxaca-Blinder ayrıştırma sonuçları	191

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil- 1 Yaş ile saatlik ücretin logaritması arasındaki ilişki	115
Şekil- 2 Yöneticiler ve Hizmet Satış Elemanları grubunda yaş ve saatlik ücretin ilişkisi	116
Şekil- 3 Eğitim seviyesi ve yaş gruplarına göre ortalama saatlik ücretler.....	119



GİRİŞ

Dünya genelinde toplumsal farklılıklar ve ülkelerin ekonomik yapılarına göre gelir dağılımının yapısı farklılık gösterir. Bazı ülkelerde sermaye geliri veya menkul kıymetlerden elde edilen gelirler daha yüksekken, bazı ülkelerde işletme sahiplerinin kazancı daha fazla olabilir. Bununla birlikte, birçok ülkede çalışanların aldığı ücret geliri hanehalkı gelirinin önemli bir kısmını oluşturur ve dolayısıyla ücret geliri toplumdaki gelir eşitsizliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Dünya Bankası verilerine göre, 2019 yılında dünya genelinde ücretlerin milli gelir içindeki payı %51,4 olarak hesaplanmıştır (Pisu, 2018). Genel olarak, gelişmiş ülkelerde ücret gelirinin toplam gelir içinde daha yüksek bir paya sahip olduğu bilinmektedir. Örneğin, OECD'nin 2020 yılı verilerine göre, İzlanda'da ücret geliri toplam gelirin yaklaşık %70'ini oluştururken, Türkiye'de bu oran yaklaşık %50 seviyesindedir. Türkiye'de ise ücret gelirleri toplam gelir içinde en yüksek paya sahip olup, zaman içinde bu payını daha da artırmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasına göre 2007 yılı ücret-maaş gelirleri toplam gelir içerisinde %39,7 paya sahipken bu oran 2021 yılında %47,1'e çıkmıştır (TÜİK, 2022).

Ücret aynı zamanda istihdam, işsizlik, işgücü piyasası arz ve talebi, çalışma süresi gibi temel işgücü değişkenleri ile de çok yakın ilişki içindedir. Ücretlerin çalışan bireylere ve bu bireylerin yaptıkları işlere göre farklılaşmakta olduğunu görürüz. Toplumda bu farklılaşma normal karşılanır, çünkü tüm ücretlerin eşit olması yönünde genel bir beklenti yoktur.

Ücretin belirleyicilerini ve ücret farklılıklarının nedenlerini açıklayan birçok teori olmakla birlikte, benzer işi yapan benzer nitelikteki kişilerin adil bir ücret beklentisi içinde olması da normaldir. Klasik teori yanlısı ekonomistler tarafından aynı işlerde çalışan ve aynı nitelikteki kişiler arasında ücret oranlarının da aynı olacağı savına karşı, yapılan ampirik

alışmalar da göstermiştir ki durum böyle değildir. Bu noktada, ücret farklılıklarının nedenleri ile birlikte araştırılması ve çalışan bireylerin ve çalıştıkları işyerlerinin nitelikleri ayırımında bu farklılıkların ortaya çıkartılması önem arz eder. Literatürde ücretlerin teorik ve ampirik düzeyde sektörler arasında neden değiştiğini açıklamaya çalışan birçok çalışma yapılmıştır ((Krueger & Summers, 1988), (Dickens & Katz, 1987) ve (Groshen, 1991)).

cret farklılıkları, gelir dağılımı açısından önemli bir faktördür. Yüksek cretli işlerde çalışanların daha fazla kazanması, toplumdaki gelir eşitsizliğinin artmasına neden olabilir. Örneğin, ABD'deki en yüksek cretli CEO'ların ortalama kazancı, ülkedeki diğer işçilerin 300 katından fazladır (Economic Policy Institute, 2019). Benzer şekilde, İngiltere'de, en yüksek cretli CEO'ların kazançları, ortalama çalışanların kazançlarının 117 katından fazladır (High Pay Centre, 2019). Bu tür ücret farklılıkları, toplumda ciddi gelir eşitsizlikleri yaratabilir. Gelir eşitsizliği, sosyal adaletsizlik, fakirlik ve suç oranlarında artış gibi sorunlara neden olabilir. Bu nedenle, ücret farklılıklarının azaltılması veya ortadan kaldırılması, toplumdaki gelir eşitsizliğinin azaltılması ve sosyal adaletin sağlanması açısından önemlidir. Atkinson ve Leigh (2007) tarafından yürütülen bir çalışmada, Avustralya'da ücret farklılıklarının artması ile gelir eşitsizliğinin artması arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Frank ve Cook (1995) ABD'deki yüksek ücret farklılıklarının neden olduğu gelir eşitsizliğinin, sosyal huzursuzluk, suç oranları ve sağlık sorunları gibi bir dizi olumsuz sonuca yol açabileceğini gösterilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, gelir eşitsizliği arttıķa, suç oranları da artmaktadır. Ayrıca, yüksek ücret farklılıklarının neden olduğu gelir eşitsizliği, sağlık sorunları ve ölüm oranlarında da artışa neden olabilmektedir.

Sadece çalışma iktisadının değil birçok farklı disiplinin inceleme alanına giren bölgeler arası farklılıklar ise her ülkede değişen boyutlarda ve farklı şekillerde de olsa işgücü demografisi dağılımında heterojenliklere sebep olmaktadır.

Bölgeler arasındaki ücret farklılıkları, işgücü piyasasının verimliliği ve bölgesel ekonomik kalkınma açısından önemlidir. Bu farklılıkların nedenleri, bir bölgedeki talep ve arz koşulları, işgücü verimliliği, işyeri yapısı ve yerel yönetim politikaları gibi faktörlere bağlı olabilir.

Bölgesel ücret farklılıklarının önemli bir sonucu, işgücü hareketliliğini etkileyebilmesidir. İşçiler, daha yüksek ücretlerin olduğu bölgelere çekilerek, işgücü arzını artırabilirler. Bu durum, diğer bölgelerdeki işgücü arzının azalmasına ve bu bölgelerdeki işyerlerinin, işgücüne daha yüksek ücretler ödeyerek rekabet edebilmesi gerektiğine işaret eder. Böylece, bölgesel ücret farklılıkları, bir bölgeden diğerine işgücü hareketliliğini sağlayarak, bölgesel ekonomik büyümeyi teşvik edebilir (Blanchflower & Oswald, 1994).

Bölgesel ücret farklılıkları, ayrıca işgücü piyasasındaki verimlilik ve etkinliği de etkileyebilir. Daha yüksek ücretler, işçilerin daha çok çalışmasını ve daha yüksek verimlilik sağlamasını teşvik edebilir. Ancak, bu durumun tersi de olabilir. Düşük ücretler, işgücü piyasasında düşük kaliteli işlerin oluşmasına ve işçilerin motivasyonunun azalmasına neden olabilir (Card & Krueger, 1995).

Bölgesel ücret farklılıklarının ekonomik kalkınma üzerindeki etkisi, uzun vadede önemlidir. Yüksek ücretler, bölgesel ekonomik kalkınmayı teşvik edebilir ve yerel halkın gelir düzeyini artırabilir. Bunun yanı sıra, bölgesel ücret farklılıkları, işgücü piyasasındaki rekabeti artırarak, işyerleri arasında verimliliği artırmaya ve yenilikçiliği teşvik etmeye yardımcı olabilir (Autor vd., 2006).

Sektörler arasındaki kazanç eşitsizliği yeni bir olgu değildir. Tam rekabetçi bir işgücü piyasasında, işleri kabul eden işçiler, fırsat maliyetlerine eşit bir tazminat almayı bekleyebilirler. Ancak gerçekte firmalar, işçileri arzu ettikleri kalitede çekmek için yeterli olan ve daha yüksek olmayan ücretler öderler (Krueger ve Summers, 1998). Dolayısıyla, rekabetçi çerçeveye çelişen işgücü piyasası tek fiyat kanununa uymaz. Stiglitz (1987) tarafından incelenen verimli ücret formülasyonları gibi alternatif teoriler, iş niteliklerinin işçilerin işten aldıkları fayda ile hiçbir ilgisi olmadığını ve şirketlerin seçmesi için en uygun ücreti etkiledikleri için iş niteliklerinin ücretler üzerinde sistematik etkileri olması gerektiğini öne sürer. Bulow ve Summers vd. (1986) tarafından yapılan bir çalışmada, standart rekabetçi modellerle karşılaştırıldığında, etkin ücret teorilerinin çok farklı olumlu ve normatif çıkarımları olduğunu ileri sürülmüştür. Krueger ve Summers'ın (1988) bir makalesi, yazarların ABD ücret yapısının standart neo-klasik modelle uyumlu olmadığını vurguladığı, kazanç eşitsizliklerinin nedeni hakkındaki ampirik tartışmayı yeniden açmıştır. Üretken kapasite olarak ölçülen işgücünün kalitesindeki farklılıklar veya sözde telafi edici farklılıklar yoluyla farklı sektörlerde istihdam edilen, aynı bireysel özelliklere ve çalışma koşullarına sahip çalışanlar arasında ücret eşitsizliklerinin devam ettiği sonucuna varmıştır. Buna bağlı olarak sektörel etkilerin varlığı iktisat literatüründe stilize edilmiş bir olgu haline gelmiştir. Ayrıca, bu etkilerin kalıcı olduğu ve ülkeler arasında ve sanayileşmiş ülkelerde değişken bir ölçekte güçlü bir şekilde ilişkili olduğu konusunda genel bir mutabakat vardır (Helwege, 1992). Sektörler arası ücret farklılıklarını açıklamak için çeşitli nedenler vardır. Bunlardan biri, gözlemlenmeyen bireysel özelliklerin sektörler arasında rastgele atfedilmemesi olabilir. Böylece, işgücünün gözlemlenmeyen kalitesinin en yüksek olduğu yerde, o sektör en iyi ödenen sektör haline gelir. Ancak, aynı zamanda her sektördeki işverenlerin kendine özgü özelliklerinden de kaynaklanabilir. ABD'de işçi ücretleri üzerinde sektörel etkilerin varlığı

Gibbons ve Katz (1992) tarafından incelenmiştir. Bulguları, sektör değiştiren işçilerin, hareket ettikten sonra sektörler arası ücret farkının önemli bir bölümünü geri aldıklarını göstermektedir. Öte yandan, Goux ve Maurin (1999), sektörler arası ücret farkının önemli bir kısmının işçilerin gözlemlenmeyen özelliklerinden kaynaklanmadığını bulmuşlardır. Özetlemek gerekirse, sektörler arası ücret farkının kesin ölçeği tek bir teori ile açıklanamaz. Bununla birlikte, gözlemlenen veya gözlemlenmeyen işçilerin özelliklerinin, her sektördeki işçi ücretleri üzerindeki etkiyi vurguladığı gösterilmiştir. Verimlilik ücret teorisi ve içeridekiler-dışardakiler teorisi gibi ekonomik teoriler, çalışanların özelliklerinin ücretler üzerinde zaman içinde çoğalan bir etkisinin varlığını desteklemektedir. Dengede, aynı çalışma koşullarına yerleştirilmiş, aynı üretken özelliklere sahip iki çalışana neden farklı ödeme yapılabileceğini anlamaya çalışan herkes, bu teorilerin analiz için ilginç bir çerçeve sağladığını görecektir. Tüm bu tartışmalar, farklı sektörler arasındaki ücret farklılıkları sorununun değerlendirilmesine yol açmaktadır ve halihazırda, odak noktasının ağırlıklı olarak ABD, Avrupa Ülkeleri gibi sanayileşmiş ülkeler üzerinde olduğu birçok çalışma tarafından değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, ücret farklılıkları konusu gelişmekte olan ülkelerde çok az sayıda çalışma tarafından ele alınmıştır (Arbache, 2001; Erdil ve Yetkiner, 2001). Gelişmekte olan ülkelerdeki ücret farklılıkları analizi, kurum kültürünün ve merkezileşme/yerelleşmenin bu gelişmekte olan ülkelerin farklı sektörleri ve işgücü piyasası üzerindeki etkisini ölçmek için sanayileşmiş ülkelerde olduğu kadar eşit öneme sahip olmalıdır.

Cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliği ve sosyal adaletsizlik açısından önemlidir. Kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almaları

hem kadınların ekonomik güçlerinin azalmasına hem de işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğinin sürmesine neden olabilir.

Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının nedenleri, işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığı, işlerdeki cinsiyet ayrımı, kadınların erkeklerden daha az iş tecrübesine sahip olmaları, kadınların daha az eğitim almaları ve kadınların daha az talep edilen işlerde çalışmaları gibi faktörlere bağlı olabilir.

Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının önemi, birçok araştırma ile kanıtlanmıştır. Örneğin, İngiltere'de yapılan bir çalışmada, kadınların ortalama saatlik ücretlerinin erkeklerin ücretlerinin yüzde 18 altında olduğu bulunmuştur (Fawcett & Society, 2016). Benzer şekilde, ABD'deki bir çalışmada, kadınların erkeklere göre ortalama saatlik ücretlerinin yüzde 20-25 daha az olduğu bulunmuştur (Blau & Kahn, 2017).

Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının sürmesi, işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine ve kadınların ekonomik güçsüzlüğünün artmasına neden olabilir. Bu nedenle, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması, cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet için önemlidir.

Ücret farklılıkları, gelişmekte olan ülkelerin ekonomik yapılarına ve işgücü piyasalarına ciddi bir şekilde etki eden bir faktördür. Türkiye gibi ülkelerde ise, bu konuya derinlemesine ışık tutabilecek verilerin kısıtlı olması sebebiyle, bu fenomenin nedenleri ve sonuçları hakkında kapsamlı bir bilgiye sahip olmak zordur. Mevcut literatürde büyük ölçüde cinsiyete dayalı ücret farklılıklarına odaklanan kesitsel araştırmalar yer alırken, Türkiye'deki bölgesel ve sektörel ücret farklılıklarına ilişkin çalışmaların sayısı ne yazık ki kısıtlıdır.

Bu tez, Türkiye'deki ücret farklılıklarını ve eşitsizlikleri geniş bir bakış açısıyla ele alarak bu konudaki bilgi boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır. Çalışma, sektörel ve bölgesel

bazda ücretlerin, çalışanların temel özellikleri ve işyerlerinin nitelikleri göz önünde bulundurularak nasıl değiştiğini incelemektedir. Tezin merkezinde, Türkiye'deki bölgesel ve sektörel ücret farklılıklarını anlamak, bu farklılıkların nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek ve cinsiyete dayalı ücret farkını hem sektörel hem de bölgesel düzeyde tespit etmek yer almaktadır.

Tez, eşleştirilmiş işveren-çalışan veri seti kullanarak Türkiye'deki ücret farklılıklarını analiz etmektedir. Bu yaklaşım, Türkiye'deki ücret farklılıklarının ve eşitsizliklerin analizine taze bir soluk getirirken, literatüre yeni bir perspektif kazandırmaktadır. Bu yaklaşım, ücret farklılıkları üzerine yapılan çalışmalarda ilk defa uygulanmakta ve çalışmanın temelini Kazanç Yapısı Araştırması oluşturmaktadır. Bu durum, gelişmekte olan ülkelerdeki sektörel ücret farklılıklarına dair literatürde bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir

Çalışmanın bölümleri, cinsiyet, sektör, bölge ve diğer faktörlere dayalı olarak ücret farklılıklarını ve eşitsizlikleri detaylı bir şekilde incelemeye odaklanır. İlk olarak, mevcut literatür ve teorilere genel bir bakış sunulacak, ardından bu tezde kullanılan veri seti ve analiz yöntemleri hakkında bilgi verilecektir. Sonrasında, analiz ve bulguların tartışıldığı bölüm takip edilecek ve sonuçlar bölümü ile tez tamamlanacaktır.

Bu tez, Türkiye'deki ücret eşitsizliklerine daha derinlemesine bir bakış sağlarken, sektörler arası ve bölgesel ücret farklılıklarının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Bu çalışma, Türkiye'nin yanı sıra gelişmekte olan diğer ülkelerdeki durum için de geniş uygulanabilirlik sunmaktadır.

Tezin amaçları arasında; Türkiye'de ücret belirleyicilerinin etkisini ortaya koymak, belirleyicilerin ücret farklılıklarına olan etkilerini belirlemek, sektörel ve bölgesel düzeyde bu belirleyicilerin etkilerini analiz etmek, Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret

farkını tespit etmek ve cinsiyete dayalı ücret farkını sektörel ve bölgesel düzeyde incelemek bulunmaktadır.



BÖLÜM 1

ÜCRET FARKLILIKLARINI ANLAMAK: KURAMSAL YAKLAŞIMLAR VE BELİRLEYİCİLER

Ücretlerin piyasada nasıl oluştuğu çalışma ekonomisinin temel sorularından biridir. İşgücü piyasasının aktörleri için farklı şekillerde önem atfedilen ücret kavramı, gelir dağılımı açısından da temel belirleyici unsurlardan biridir. Tarihsel süreç boyunca ücretlerin oluşumunu açıklamaya çalışan birçok kuram ortaya atılmıştır.

Bu bölüm, çalışmaya eksiksiz bir teorik çerçeve sağlamak için, literatürdeki ücret kuramlarını açıklayarak başlayacak, ardından ücret farklılıklarının nedenlerini araştıracaktır.

Birçok çalışmada tarihsel sırası ile açıklanmaya çalışılan ücret kuramları klasik ekonomik kuramlardan başlayarak, günümüzdeki kuramlara kadar getirilir. Ancak bu çalışmada klasik kuramlara da kısaca değinilmesine rağmen odak noktası olarak çağdaş kuramlar daha ağırlıklı şekilde ele alınacaktır. Çalışmanın sonuçları da daha çok bu kuramlar ile yorumlanacağından, bu şekildeki bir yaklaşımın daha etkin olacağı düşünülmektedir.

1.1 Ücret teorilerine genel bakış

Ücret teorileri, işgücü piyasasındaki ücretlerin belirlenmesi ile ilgili farklı yaklaşımları ifade eder. Bu teoriler, ücretlerin nasıl oluştuğunu açıklamaya ve işgücü piyasasındaki ücret farklılıklarını açıklamaya çalışır. İşgücü piyasasında gözlemlenen ücret farklılıklarının altında yatan nedenleri anlamaya yönelik çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler, işgücünün değerini belirleyen faktörleri ve ücretlerin belirlenme biçimini farklı şekillerde ele alır. Ücret teorilerinin işgücü piyasasındaki ücret farklılıklarını açıklama kapasitesini incelemek, bu teorilerin etkinliğini ve geçerliliğini anlamamızı sağlar. Bu

bölümde, önemli ücret teorilerini ve bu teorilerin ücret farklılıklarını nasıl açıkladığını inceleyeceğiz.

1.1.1 Klasik Ücret Teorileri

Klasik ücret teorileri, ücretlerin serbest piyasa koşullarında arz ve talebe göre belirlendiğini savunur. Bu teoriye göre, işgücü piyasasında işçilerin sayısı artarsa, ücretler düşer. Ancak işçi sayısı azalırsa, ücretler yükselir. Bu teorinin şekillenmesinde sanayi devriminin etkisi ile İngiltere'de ortaya çıkan *laissez faire* (bırakınız yapsınlar) düşüncesi etkili olmuştur. Sömürgecilik dönemi boyunca, sömürgeci devletlerin ham madde temin ederek serbest dış ticaret rejimi ile mallarını sömürge veya yarı sömürgelere satmaları, büyük sermaye stoklarının oluşmasını sağlamış ve bu düşüncenin doğuşu ve gelişmesi için uygun bir zemin hazırlamıştır. Klasik iktisadi görüşleri savunan önde gelen iktisatçılar arasında Smith, Ricardo, Say, Malthus ve Lasalle dönemin koşullarında bir mal olarak gördükleri işgücü girdisinin fiyatı olarak ele aldıkları ücret kavramını da bu bakış açısıyla yorumlamışlardır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003).

Tüm bu düşünürlerin aslında “Ücretin Tunç Kanunu” olarak (bu ifade ilk kez Ricardo ve Lasalle tarafından kavramsallaştırılmıştır) ifade ettikleri kurama göre emeğin değeri işçilerin geçimlerini sağlamaya ve hayatlarını devam ettirmeye yetecek olan fiyat olarak tanımlanmıştır. Temelde ücretin kısa dönemde farklılaşsa da uzun dönemde bu fiyata sabitleneceğini ileri sürmelerinin arkasında yatan ana argüman ise Malthus’un demografi teorisidir. İnsanların sayısındaki geometrik artışın insan ihtiyaçlarını karşılayan kaynaklardaki aritmetik artış tarafından karşılanamayarak uzun dönemde dengeleyici mekanizmalar tarafından doğal sınırlarına çekileceğini ileri süren bu teori, ücret ile emek arzı arasında doğrusal bir mekanizmanın işlediğini savunmaktadır. Kendi dönemindeki değişimleri açıklamak için uygun görülen bir kuram olsa da hayvansal ve

bitkisel ürünlerin artış oranları ile nüfus artışı arasında fark olmadığını göz ardı ederek yanlış bir genelleme yapıldığı da tarihsel serileri karşılaştıran iktisatçılar tarafından eleştirilmiştir (Zaim; 1997).

Klasik ücret teorilerinden bir başkası Ücret Fonu Teorisidir. Yukarıda açıklamaya çalıştığımız Ücretin Tunç Kanunu tarafından açıklanamayan kısa dönemdeki ücret farklılıklarını açıklamak amacını güder. Teoriye göre işverenler, işçilerin ücretlerini ödemek için önceden belirli bir sermaye miktarı ayırırlar ve bu sermaye işverenlerin ücret fonunu oluşturur. Ücret fonunun büyüklüğü, işverenlerin önceki yıllarda giriştikleri faaliyetler sonucunda elde ettikleri kâr tutarlarına veya tasarruf fonlarının toplamına bağlıdır (Coats, 1943).

İşverenler, işçi talebinin hacmini ve ücret düzeylerinin ne kadar olacağını belirlerken, ücret fonunu dikkate alırlar. Dolayısıyla, işverenlerin ayırdıkları fonun miktarı, emek talebini belirleyen faktördür. İşverenler, önce hammadde ve malzemeleri satın alırlar ve kalan para ile ücret fonunu oluştururlar. Ücret fonunun büyüklüğü ile çalıştırılmak istenen işçi sayısı arasında bir oran vardır.

Bu teori, İngiliz iktisatçı J.S. Mill tarafından öne sürülmüştür ve klasik iktisat teorisinin bir parçası olarak kabul edilir. Ancak, bu teori, ücretlerin uzun dönemde minimum geçinme düzeyinde kalacağını, ancak kısa dönemde bu düzeyin üstünde veya altında bulunabileceğini savunan diğer klasik iktisatçıların teorilerinden farklıdır. Mill, ücretlerin artırılmasının veya düşürülmesinin yalnızca ücret fonunun artması, azalması veya işçi sayısının azalması, artması yoluyla gerçekleşebileceğini savunmaktadır.

Ücret Fonu Teorisi'ne göre piyasayı kısıtlayan düzenlemeler ve sendikalar ücretleri sadece kârların azalması pahasına artırabilirler. Bu da kalıcı bir artış olmayacaktır, çünkü

kârların azalması tasarrufları azaltacak ve ücret fonunun ana kaynağı olan sermaye miktarını azaltacaktır (Blaug, 1997).

Ancak, klasik iktisatçılar sendikalara karşı fazla saldırgan bir tutum içinde olmamışlardır, çünkü sendikaların ücretleri arttıracak kadar güçlü olmadığını ve ücretler üzerindeki etkisini sınırlı olarak kabul etmişlerdir (Hausman, 1984).

Ücret Fonu Teorisi, 19. yüzyıl boyunca genel kabul görmüş olsa da, 1863 yılından itibaren gelen eleştiriler sonrasında zayıf halkaları belirgin hale gelmiştir (Blaug, 1962). Bu eleştiriler, teorinin en zayıf halkasını oluşturan ücret fonu miktarının değişmez kabul edilmesi ile ilgilidir. Ayrıca, işçilerin sendikalarda organize olarak genel ücret düzeyini yükseltmeyecekleri varsayımı da zamanla yalanlanmıştır (Cahuc & Zylberberg, 2004). Ücret fonu teoride sabit varsayılmakla birlikte aslında değişebilir niteliktedir. Ücretlerin tutarı hem verimin hem de işçi sayılarının artıp eksilmesi ile azalıp çoğalan bir büyüklüktür. Emek verimliliğinin artması ile ücretler yükselebilir. Artan ücretler verimliliğin ve ücretlerin yeniden artmasına etki edebilir. Böylece ücret fonu artmış olacaktır. Ayrıca işverenler fonu banka kredileri aracılığı ile de arttırabilirler (Mankiw, 2019). Ücret Fonu Teorisinde işletme yönetiminin fonksiyonları yanlış belirtilmiş, ikâme prensiplerine yer verilmemiştir. Teori, işletmecinin diğer harcamalara karşılık işçilik harcamalarını ayarlayabileceğini göz ardı etmiştir. Gelir dağılımındaki değişmeler, ücret-kar ilişkisi bu ölçüde eşit bir dağılımın mevcut olmayacağını göstermektedir (Stiglitz, 2012). Ayrıca, Ücret Fonu Teorisi emek ve sermayenin tamamen akışkan olduğunu farz etmiştir. Ancak, kısa dönemli ücret değişmelerine karşı emek ve sermaye bu kadar akışkanlık göstermez (Blanchard & Fischer, 1989).

Karl Marx'ın Artık Değer Teorisi de 19. yüzyılın işgücü piyasası koşullarından türetilen bir teoridir (Sweezy, 1970). Bu teori, klasik doğal ücret teorisine eleştiri amaçlıdır, ancak

klasik iktisat ekolü ile aynı varsayımlardan hareket etmektedir. Bu varsayımlar arasında, üretim faktörlerinin belirli bir süre için sabit kalacağı, üretimin emek yoğun olduğu ve işçilerin ücretleriyle geçinmek için gereken minimum üretim miktarına sahip oldukları bulunmaktadır (Schumpeter, 1954). Ancak, Artık Değer Teorisi, kârın doğal ücretin üzerinde olması gerektiği ve işçilerin emeğinin sömürüldüğü konusunda farklı bir bakış açısı sunmaktadır (Harvey, 2010).

Marksist ücret teorisi, kapitalist ekonomi sisteminin işleyişini ele alır ve emeğin diğer mallar gibi ticarete konu olduğunu söyler (Mandel, 1978). İşçilerin emeklerini para karşılığında sattığı bu sistemde, işverenlerin işçilerin emeklerini sömürdüğüne dikkat çekilir. Marx'ın teorisi, bir malın değerinin, onun üretimi için harcanan emek miktarına bağlı olduğunu ileri sürer (Blaug, 1985). Ancak, işverenlerin işçilere ödediği ücretlerin gerçek emek değerini yansıtmadığına işaret edilir (Hunt, 1989).

Marx'ın teorisinde işverenlerin düşük ücretler vererek işçileri yoksulluk içinde yaşamaya mahkum ettiği belirtilir. Marx, işçilerin örgütlenerek emeklerinin gerçek değerinin karşılanması için mücadele etmesi gerektiğini savunur (Blaug, 1985). Bu, düşük ücretlerin toplumsal sorunlara neden olacağına işaret eder.

Marx'ın teorisi, klasik iktisatçıların 'tunç kanunu' olarak adlandırdıkları görüşten farklı değildir (Marx, 1867). Klasik iktisatçı Adam Smith de ücretlerin nüfus artışıyla sınırlandığını ve düşük kalan işçilerin yoksulluk içinde yaşamaya mahkum olduğunu ifade etmiştir (Smith, 1776). Ancak, Marx'ın teorisi, işçilerin düşük ücretlere karşı çıkması ve örgütlenerek mücadele etmesi gerektiğine vurgu yapar (Harvey, 2010).

Marksist yaklaşım, klasik iktisatçıların doğal ücret teorisiyle benzerlik gösterir (Screpanti & Zamagni, 1993). Bununla birlikte, Marksist Artık Değer Teorisi ve Klasik Doğal Ücret Teorisi arasında iki fark vardır. Klasik iktisatçıların doğal ücret anlayışı, işçinin temel

ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan ücreti içermektedir ve işçinin yaşamını sürdürebilmesi için gereken malların tutarıyla ölçülür (Smith, 1776). Marx'ın doğal ücret anlayışı ise işçinin iklim ve toplumsal gelişme koşullarına göre değişen sosyal ihtiyaçlarını da içerir (Foley, 1982). Bu nedenle Marx'ın doğal ücret anlayışı, klasik iktisatçıların doğal ücret anlayışından daha esnek bir kavramdır ve asgari geçim ücretinin belirlenmesinde sosyal faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini savunur (Harvey, 2010). Bu şekilde asgari geçim ücretine sosyal faktörlerin de dahil edilmesi, ücret farklılıklarının açıklanmasına yardımcı olur.

Marksist teori ile klasik iktisat teorisi arasındaki farklılıklardan bir başkası, işçilerin ücretlerinin neden doğal ücret düzeyinde kilitlendiği konusudur. Klasik teoriler, bu durumu genellikle Malthus'un nüfus teorisine dayandırırken (Ricardo, 1817), Marksist yaklaşım bu durumu kapitalizmin yarattığı işsizlik ordusuna bağlar (Marx, 1867). Bu işsizlik ordusu, piyasa ücretlerinin uzun vadede minimum geçim düzeyinin altında kalmasına neden olur.

Marx'a göre, ekonomi büyürken emek talebi artmak yerine yavaşlar. Bunun nedeni, toplam sermaye artışıyla birlikte emek talebinin artamamasıdır. Bu durum, istihdamın giderek azalan bir tempoda artmasına neden olur. Marx, emek talebinin yavaşlamasına neden olan faktörlerin arasında makineleşme ve ekonomik krizlerin yanı sıra sermayenin ucuz işgücüne kayması gibi etkenleri de sayar. Tüm bu faktörlerin sonucu olarak ortaya çıkan işsizlik, istihdam edilen işçilerin minimum ücrette çalışmaya razı olmalarına neden olur. Bu nedenle, Marx'a göre, istihdamın arttığı dönemlerde bile ücret artışları geçici olur. Çünkü kalabalık bir işsizler ordusunun varlığı, işçilerin ücret artışlarından yararlanamamasına ve minimum geçim düzeyinde çalışmaya razı olmalarına neden olur (Harvey, 2010).

Robert Foley (1982) Marx'ın minimum geçim düzeyinde ücretlerin oluşacağı teorisinin geçerliğini yitirdiğini belirtmektedir. Foley, bunun nedenlerinden birinin de kapitalist üretim sisteminin gelişmesi ve üretkenliğin artması olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde, David Harvey (2010) da Marx'ın ücret teorisinin tarihsel gelişmelere ayak uyduramadığını savunmaktadır. Harvey, üretim ve teknolojiadaki değişimlerin, Marx'ın teorisini geçersiz kılan faktörler olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, Marksist teoriyi savunan diğer bazı yazarlar, Marx'ın ücret teorisinin hala geçerli olduğunu iddia etmektedirler (Bellofiore ve Fineschi, 2017). Bu konuda daha geniş bilgi edinmek için Işık'ın (1975) Ücret isimli çalışmasına başvurulabilir.

1.1.2 Çağdaş Ücret Teorileri

Klasik Ücret Teorilerine zaman içinde birçok eleştiri yapılmıştır. Kısaca bunlara değindikten sonra, bu eleştirilere ve açıklanamayan yönler için geliştirilen yakın dönem teorilere ayrıntılı olarak değinilecektir.

Klasik ücret teorileri, piyasaların her zaman tam rekabetçi olduğunu varsayar. Ancak, gerçek hayatta piyasaların tam rekabetçi olmadığı ve işverenlerin ücretleri belirlemede daha fazla güce sahip olduğu bilinmektedir (Stiglitz, 2012). Bu durum, işçilerin ücretlerinin piyasa dengesi ile değil, işverenlerin gücü ile belirlendiği anlamına gelir (Krueger ve Solow, 2014). Ayrıca, işgücü piyasasındaki tüm işçilerin aynı niteliklere sahip olduğunu varsayar. Ancak, gerçek hayatta işçiler arasında farklı nitelikler ve beceriler bulunmaktadır. Bu durum, işverenlerin, nitelikli işçiler için daha yüksek ücretler ödemek isteyeceği ve dolayısıyla ücretlerin piyasa dengesi ile değil, işçilerin nitelikleri ile belirleneceği anlamına gelir (Mincer, 1974; Becker, 1964).

Klasik ücret teorilerinde işçilerin sadece ücretlerini maksimize etmek istediğini varsayılır. Ancak, gerçek hayatta insanlar sadece ücretlerine değil, aynı zamanda işyeri güvenliği,

Çalışma saatleri ve diğerk iş koşulları gibi faktörlere de önem vermektedirler. Bu durum, işçilerin ücretlerinin yanı sıra diğerk faktörlerin de etkisiyle belirlendiğı anlamına gelir (Herzberg, 1968; Hackman ve Oldham, 1976). Ayrıca klasik teoriler, uzun dönemde işverenlerin kârını maksimize etmek için işçilerin ücretlerini düşük tutacaklarını varsayar. Ancak, gerçek hayatta işverenler, nitelikli işçileri çekmek ve korumak için daha yüksek ücretler ödeyebilirler (Freeman ve Medoff, 1984). Bu durum, işverenlerin kısa vadeli kârlarından ziyade uzun vadeli işyeri verimliliğı ve büyümesini hedeflediğı anlamına gelir (Blanchflower ve Oswald,1994).

Buradan itibaren çağdaş ücret teorileri olarak isimlendirilen ve ücret farklılıklarının nedenlerini açıklayan teorilere kısaca bakacağız.

1.1.2.1 Marjinal Verimlilik Teorisi

Marjinal verimlilik teorisi, emeğın piyasada nasıl değerk kazandığını açıklamaya çalışan bir teoridir. Bu teoriye göre, bir işverenin bir çalışanın ücretini belirleme kararı, o çalışanın üretiminin birim başına artırdığı katma değere bağıldır. Bu katma değere de marjinal verimlilik denir. Yani, bir işverenin bir çalışana ödeyeceğı ücret, o çalışanın işverene sağladığı marjinal verimliliğe bağıldır (Mankiw, 2014).

Marjinal verimlilik teorisi, tam rekabetçi bir emek piyasasında geçerlidir (Acemoglu, 2011). Bu teoriye göre, bir emek piyasası tam rekabetçi olduğunda, bir işverenin belirli bir ücret seviyesi için işgücü arzı, belirli bir ücret seviyesi için işgücü talebiyle eşleşecektir. Bu nedenle, bir işverenin ücreti belirleme kararı, işgücünün marjinal verimliliğine bağıldır (Stiglitz ve Walsh, 2015).

Samuelson ve Nordhaus (2010) marjinal verimlilik teorisinin varsayımlarını aşağıdaki gibi özetlemektedir:

1. İşletmeler, kâr maksimizasyonunu hedeflerler.

2. İşletmeler, üretimlerini artırmak için değişken faktörler kullanırlar.
3. İşgücü, diğer faktörlerle birlikte, üretim sürecinde kullanılan değişken bir faktördür.
4. İşgücü piyasası rekabetçidir ve ücretler, arz ve talep koşullarına göre belirlenir.
5. İşgücü homojendir, yani her işçi aynı beceri düzeyine, deneyime ve diğer özelliklere sahiptir.
6. İşletmeler tam rekabet koşulları altında çalışırlar ve fiyatları piyasa tarafından belirlenir.
7. İşletmelerin üretim teknolojisi ve faktör fiyatları bilinir ve sabittir.

Bu varsayımlar, marjinal verimlilik teorisinin temelini oluşturmaktadır. Marjinal verimlilik teorisi aslında sadece bir teorik modeldir. Gerçek dünyada işletmelerin ve işgücünün özellikleri farklı olduğu için, teorinin sonuçları gerçek hayatta görülen sonuçlardan farklı olabilir. Ancak bu teori, işletmelerin üretim süreçlerini ve işgücü yönetimini anlamak için önemli bir araçtır (Mankiw,2014). Teoriye göre işgücü talebi, marjinal verimlilik ile yakından ilişkilidir. Başka bir ifadeyle, işgücü istihdamı, emeğin üretkenliği ile sınırlıdır. İşçiler, ücretlerinin marjinal verimliliğin parasal değerinin (yani doğal düzeyinin) üstünde artırılması durumunda, işverenler son işçinin katkısının parasal değeri olan marjinal ürün gelinine eşit oluncaya kadar istihdam düzeylerini azaltacaklardır. Bu nedenle, işsizlik artacaktır. Bu teoriye göre, işgücü talebi arttıkça marjinal verimlilik azalır ve işverenlerin her yeni işçiye yaptığı yatırımın getirisi azalır (Varian, 2014). Reel ücretlerin artması, emek arzını artırırken emek talebini sınırlandırır ve tam tersi durumda ise emek talebi artarken emek arzı azalır (Krugman & Wells, 2013). Ücretlerin belirlenmesi ise piyasanın arz ve talebinin birbirine eşit olduğu noktada

gerçekleşir. Eğer emek talebi emek arzından fazlaysa, işverenler daha yüksek ücretlerle işçileri çekerler (Samuelson & Nordhaus, 2010). Ancak, uzun vadede aynı iş için farklı ücretler verilemez ve rekabetçi işgücü piyasası modeline göre, tüm işverenler aynı iş için aynı ücreti ödemek zorundadır (Mankiw, 2014). Bununla birlikte, bazı işçiler daha kötü çalışma koşullarına maruz kaldıkları için telafi edici ücret farklılığı olarak daha yüksek ücret alabilirler (Krugman & Wells, 2013).

Marjinal verim teorisine göre, ücretler ile üretkenlik arasındaki ilişki tek yönlüdür. Yani, üretkenliğin artması marjinal ürün gelirini artırarak doğal olarak ücret artışına yol açacaktır. Ancak, teori ücret artışlarının üretkenliği etkilemeyeceğini kabul etmez. Bu nedenle, ücret artışları negatif eğimli bir talep eğrisi üzerinde sağdan sola doğru hareketle gösterilir. Bu sonuç, bir önceki paragrafta açıklanan nedenle ortaya çıkar. Bu varsayım, teorinin en çok eleştirilen özelliklerinden biri olarak kabul edilmiştir ve bu nedenle Etkin Ücret Teorisi'nin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Zaim (1997), Marjinal Verim Teorisi ve Ücret Fonu Teorisi'nin emek talebi açısından benzerlikler taşıdığını ve her iki teorinin de işverenlerin emek talebini belirlemede ücretlerin önemini vurguladığını belirtmektedir. Ücret Fonu Teorisi'ne göre, işverenlerin ellerindeki sermaye miktarına bağlı olarak belirledikleri bir ücret fonu vardır ve bu fon arttıkça işverenler daha fazla işçi istihdam edebilirler. Ancak, Marjinal Verim Teorisi'nde ücret fonu, üretim faaliyetlerinden elde edilen gelirin sabit bir oranı olarak kabul edilmez. Bu teoriye göre, işverenlerin yatırım tercihlerine bağlı olarak ücret fonu artabilir ya da azalabilir. Bu teoriye göre, işverenlerin istihdam kararları, yatırımcıların geleceğe yönelik bakış açıları ve zaman tercihlerine bağlıdır. İşverenler, gelecekteki beklentileri ve piyasa koşullarını dikkate alarak yatırım yaparlar ve bu yatırımlar da istihdamı etkiler. Bu

nedenle, Marjinal Verim Teorisi daha dinamik bir yapıya sahip olup, yatırımcıların geleceğe yönelik beklentilerine bağlıdır.

Başka akademisyenler de Marjinal Verim Teorisi ve Ücret Fonu Teorisi arasındaki farklılıkları tartışmıştır. Örneğin, Hicks (1932), Ücret Fonu Teorisi'nin, sabit bir sermaye ve emek ilişkisi varsayımında bulunan statik bir teori olduğunu, Marjinal Verim Teorisi'nin ise zaman içinde sermaye ve emek ilişkilerindeki değişiklikleri hesaba katan daha dinamik bir teori olduğunu savunmuştur. Ayrıca, Stigler (1946), Ücret Fonu Teorisi'nin emek talebini belirlemede fiyatların rolünü göz ardı ettiğini, Marjinal Verim Teorisi'nin ise fiyatların emek talebi üzerindeki etkisini hesaba kattığını belirtmiştir.

Marjinal verimlilik teorisi, diğer faktörlerin (örneğin, eğitim, deneyim, cinsiyet, ırk vb.) ücretlere etkisini açıklamaz (Borjas, 2012). Ayrıca, bu teori, işverenlerin işçilerin üretkenliğine dair mükemmel bir bilgiye sahip olduğunu varsayar. Ancak, gerçek hayatta bu varsayımlar her zaman geçerli olmayabilir (Stiglitz ve Walsh, 2015). Ayrıca tam rekabetçi bir emek piyasası olmadığı veya sendikaların ve hükümet müdahalelerinin etkili olduğu durumlarda, Marjinal Verim Teorisi geçerli olmayabilir (Blaug, 1997).

1.1.2.2 Etkin Ücret Teorisi

Etkin ücret modelleri, ücret ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi araştıran ekonomik modellerdir. Bu modeller, işçilerin ücretlerine etki eden faktörleri ve bu faktörlerin işçi performansına nasıl yansıdığını incelemektedirler. (Grossman & Kim, 1995)

Etkin Ücret Teorilerine göre ücret yükselmesi durumunda verimlilik marjinal verim teorisinin savunduğu gibi sabit kalmaz, yükselir. Etkin ücret teorileri, işçi ücretlerindeki artışların iş verimliliğinde de bir artışa neden olabileceğini öne sürer. Bu teoriler beş farklı açıdan açıklanabilir:

1. İşçi motivasyonu: Etkin ücret teorileri, yüksek ücretlerin işçilerin motivasyonunu artıracağını öne sürer. Motivasyon arttıkça işçiler daha fazla çaba sarf eder ve daha yüksek kalitede ürünler ortaya çıkarır. Bu da verimliliğin artmasına neden olabilir.
2. İşçi eğitimi: Etkin ücret teorileri, yüksek ücretlerin işçilerin eğitime olanak sağlayacağını ve böylece işçilerin beceri ve yeteneklerini geliştirebileceğini öne sürer. Bu da işçilerin daha verimli hale gelmesine yardımcı olabilir.
3. İşçi devamlılığı: Yüksek ücretler, işçilerin işlerinde daha uzun süre kalmalarını sağlayabilir. Bu da işçilerin işlerini daha iyi öğrenmelerine ve daha verimli hale gelmelerine olanak tanır.
4. Yatırım ve teknoloji: Yüksek ücretler, işverenleri daha fazla yatırım yapmaya ve daha yüksek teknoloji kullanmaya teşvik edebilir. Bu da iş yerinde daha verimli bir üretim sürecine yol açabilir.
5. Rekabet: Etkin ücret teorileri, yüksek ücretlerin işverenlerin daha yetenekli işçileri işe almalarını sağlayabileceğini ve böylece işverenler arasında bir rekabet ortamı yaratabileceğini öne sürer. Bu da işverenleri daha verimli hale getirmeye teşvik edebilir.

Bu beş açıdan bakıldığında, etkin ücret teorileri yüksek ücretlerin verimlilik artışına neden olabileceğini savunur. Ancak, bu teorilerin uygulanması ve sonuçları, birçok faktöre bağlıdır ve her işletme için farklı sonuçlar verebilir.

Bu kaynaklar, etkin ücret teorileri hakkında birçok farklı görüş ve yaklaşım sunmaktadır. Bewley (1999), yüksek ücretlerin işçi motivasyonunu artırarak verimliliği artırabileceğini öne sürmektedir. Brown (1982), minimum ücretlerin işçi istihdamına etkisini incelerken, Freeman (1984), iş yerindeki farklı çalışma kurallarının işçi motivasyonu üzerindeki

etkisini ele almaktadır. Greenwald ve Stiglitz (1986), asimetrik bilgi ve eksik piyasaların ücretler ve verimlilik üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Kohn ve Schooler (1983), sosyal tabakalaşmanın işçilerin kişiliklerine ve verimliliklerine nasıl etki ettiğini inceler. Bu kaynaklar, etkin ücret teorilerinin farklı yönlerini ele alarak, bu teorilerin uygulanabilirliği ve sonuçları hakkında farklı perspektifler sunmaktadır.

Beslenme modeli, etkin ücret teorileri arasında yer alan bir modeldir. Bu modele göre, işçilerin ücretleri arttıkça, daha iyi beslenme olanaklarına sahip olacaklardır. Daha iyi beslenme ise, işçilerin sağlıklı bir şekilde çalışmalarını ve dolayısıyla daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Ayrıca, daha iyi beslenen işçiler, daha az hastalanacaklardır ve dolayısıyla işyerindeki devamsızlık oranları azalacaktır.

Bu model, işçilerin ücret artışlarına tepki vererek daha sağlıklı bir yaşam sürdürebilecekleri ve dolayısıyla işyerindeki performanslarını artırebilecekleri fikrini öne sürmektedir. Bu da işverenlerin daha fazla üretkenliğe sahip olmalarını sağlar.

Saha ve Chakraborty (2010) tarafından yapılan bir araştırma, Hindistan'daki fabrikalarda çalışan işçilerin beslenme durumunun, üretkenlikleriyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar, işçilerin daha iyi beslenmeleri sayesinde daha yüksek bir verimlilik seviyesine ulaştıklarını ve daha yüksek ücretler aldıklarını belirtmiştir.

"Kaytarma Modeli", işgücünün ücret ve verimlilik arasındaki ilişkide "kaytarma" eğilimi gösterdiğini öne sürer. Bu model, işgücü yönetiminin etkin bir şekilde yapılamadığı durumlarda, işgücünün daha az üretken hale geldiğini ve işverenin ödediği ücreti hak etmediğini savunur. Bu durumda, işgücü işi kaytarma, yani işten kaçınma eğiliminde olabilir.

Bu modelde, işgücünün kaytarma eğilimi, işverenin işgücü yönetimindeki etkinliğiyle de ilgilidir. İşgücü yönetimi, işverenin işgücünü etkin bir şekilde denetleyebilmesine

bağlıdır. Bu nedenle, firma ölçeği ve işverenin kaynakları, işgücünün denetimini etkileyebilir. Büyük ölçekli firmalar, işgücünü daha etkin bir şekilde denetleyebilirken, küçük ölçekli firmalar bu konuda daha az başarılı olabilirler.

Bu modelin öne sürdüğü kaytarma eğilimi, bazı araştırmalar tarafından desteklenmektedir. Örneğin, Hamermesh (1982) tarafından yapılan bir çalışma, işgücünün kaytarma eğiliminin yüksek olduğu durumlarda, işverenin daha fazla ücret ödemesinin, işgücünün daha verimli hale gelmesine yol açmadığını göstermiştir.

Kaytarma modeli, ücret-verimlilik ilişkisini farklı bir açıdan ele almaktadır. İşgücü yönetimi ve denetimi konusunda işverenin etkinliğine vurgu yaparak, işgücü kaytarma eğilimi ile ücret ve verimlilik arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır.

İşçi devri modeli, firmanın yüksek işçi devrinin maliyetlerini ele alan bir etkin ücret modelidir. Bir firmanın işçi devri, bir işçinin firmanın istihdamından ayrılıp başka bir yere gitmesi anlamına gelir. İşçi devri, firmanın üretiminde ciddi maliyetler oluşturabilir. Her bir işçi ayrıldığında, firma yeniden işe alım prosedürleri için zaman ve kaynak harcamak zorunda kalır. Ayrıca, yeni işçilerin eğitimine harcanan zaman ve maliyetler de maliyetlerin artmasına neden olur (Holt & Sanders, 1982).

İşçi devri modeli, firmanın piyasadaki geçerli ücret düzeyinden daha yüksek ücretler vermesinin işçi devrini azaltabileceğini göstermektedir. Daha yüksek ücretler, işçilerin tatminini artırır ve daha uzun süre çalışmalarını sağlar. Böylece işçi devri azalır ve firmalar maliyetleri azaltarak daha verimli hale gelir (Addison vd., 2009).

Bir etkin ücret modeli olan "Seçim Modelleri", piyasa ortalamasının üstünde ücret ödemenin işgücü piyasasında firmalar için bir çekim merkezi oluşturabileceğini savunmaktadır. Bu model, yüksek ücret ödeyen bir firmanın, işgücü piyasasında çalışmak isteyen işçilerin çoğunluğunun ilgisini çekeceği için açık pozisyon ilan ettiğinde çok sayıda

başvuru alacağını göstermektedir. Ancak, firma fazla sayıda başvuru arasından seçim yaparken zorluklarla karşılaşsa da nitelikli işçileri seçme avantajına sahip olur. Nitelikli işçiler, daha yüksek üretkenlik potansiyeline sahip oldukları için denetime daha az ihtiyaç duyabilirler. Bu nedenle, firma işçi verimliliğini artırabilir ve dolayısıyla daha rekabetçi hale gelebilir (Doeringer ve Piore, 1971). Card (1990), yüksek ücret veren firmaların işgücü piyasasında daha çekici hale geldiği ve daha fazla başvuru aldığını bulmuştur. Browning ve Groves (1976), işçilerin, yüksek ücret veren firmalarda çalışmak istedikleri ve bu firmaların daha iyi nitelikli işçileri seçtiği sonucuna varmıştır.

Neoklasik teoriye göre işverenler, işgücü verimliliği artmadan yüksek ücretler vererek kârını düşürecektir. Ancak, etkin ücret teorileri, yüksek ücretlerin işgücü verimliliğini artırabileceğini savunarak bu görüşe karşı çıkmaktadır. Bu teori, işverenlerin yüksek ücretleri tolere etmeleri, işgücünü daha verimli hale getirerek sonunda daha fazla kâr elde etmelerine yol açabileceğini öne sürmektedir.

1.1.2.3 Pazarlık Gücü Teorisi

Pazarlık Gücü Teorisi, işverenler ve işçiler arasındaki ücret pazarlıklarını açıklamak için kullanılan bir teoridir. Bu teori, işverenin ödemeye istekli olduğu en yüksek ücret seviyesinin, işletmenin kar düzeyi, rekabet gücü ve ücret artışlarının neden olabileceği satış kaybının büyüklüğüne bağlı olduğunu söyler (Biçerli, 2016). Örneğin, işletme daha fazla kar elde ettiği durumlarda, işverenler daha yüksek ücret seviyelerine istekli olabilirler. Ancak, işletmenin kar düzeyi düşükse, işverenler ücret seviyelerini düşük tutmayı tercih edebilirler. Ayrıca, rekabet düzeyi de işverenlerin ödeme yapabilecekleri ücret seviyelerini etkileyebilir. Örneğin, yüksek rekabet düzeyinde olan bir sektörde, işverenler daha yüksek ücretler ödeyebilirler. Diğer yandan, en düşük ücret seviyesi işçilerin hayat standartlarının ne kadar düşürülebileceğine direnecekleri ve sendikaların

gücüne bağlıdır. İşçilerin, işverenlerin sunduğu düşük ücretler nedeniyle hayat standartlarındaki düşüşe karşı ne kadar direnecekleri, pazarlık güçlerine bağlıdır. Ayrıca, işçilerin sendikaların gücüne sahip olup olmamaları da ücret pazarlıklarını etkileyebilir. Sendikalar, işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunmak için mücadele eden örgütlerdir. Sendikaların güçlü olduğu durumlarda, işçiler daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları için daha fazla pazarlık gücüne sahip olabilirler.

Pazarlık Gücü Teorisi, işçi ve işveren arasındaki ücret belirleme sürecinde her iki tarafın da pazarlık gücünün önemli olduğunu belirtir. Bu teori, iş piyasasındaki ücretlerin hem alt hem de üst sınırlarının var olduğunu savunur. İşverenlerin pazarlık gücü yüksek olduğunda, ücretlerin alt sınırı düşük olabilirken, işçilerin pazarlık gücü yüksek olduğunda ücretlerin üst sınırı yüksek olabilir.

İşverenler, işçilerin talep ettiği ücretleri, iş piyasasındaki diğer faktörlere, sektöre ve işverenin pazarlık gücüne göre belirlerler. İşverenlerin pazarlık gücü yüksek olduğunda, işçilerin kabul edebileceği düşük ücretler belirleyebilirler. Öte yandan, işçilerin pazarlık gücü yüksek olduğunda, işverenlerin önerdiği ücretin üstünde bir ücret talep edebilirler.

Akerlof ve Yellen'in (1986) işverenlerin ücretleri belirlerken işçilerin çabalarını dikkate aldığı bir model öne sürer. Bu modelde, işçilerin ücret pazarlığı sırasında sahip oldukları pazarlık gücü, ücretlerin belirlenmesinde önemli bir faktör olarak kabul edilir. İşverenler, işçilerin pazarlık gücünü göz önünde bulundurarak, adil bir ücret ödemeye çalışırlar ve işçiler de bu ücret karşılığında adil bir çaba gösterirler. Ancak, işçilerin pazarlık gücü düşük olduğu durumlarda, işverenler düşük ücretler ödeyebilirler ve işçilerin motivasyonu ve performansı da düşebilir. Bu durumda, işsizlik oranı artabilir.

Oswald, A. J. (1985) makalesinde, sendikaların ve işçi örgütlerinin, işçilerin pazarlık gücünü arttırdığına dair bir argüman sunmaktadır. Bu argüman, Pazarlık Gücü Teorisi'nin

bir uygulamasıdır. Makalede, sendikaların ve işçi örgütlerinin, işverenlerin pazarlık gücüne karşı işçilerin pazarlık gücünü artırdığı ve bu nedenle ücretlerin arttığı savunulmaktadır. Ayrıca, makalede işverenlerin ve işçilerin pazarlık gücü arasındaki dengenin önemi vurgulanmaktadır. İşverenlerin pazarlık gücü yüksek olduğunda, ücretlerin düşük olması beklenirken, işçilerin pazarlık gücü yüksek olduğunda ücretlerin artması beklenir. Bu dengenin, sendikaların ve işçi örgütlerinin varlığıyla daha iyi korunabileceği savunulmaktadır.

Manning (2003) Pazarlık Gücü Teorisi'nin bir uzantısı olan Monopsoni Teorisi'ni ele almaktadır. Monopsoni Teorisi, işverenlerin belirli bir işgücü piyasasında tek alıcı olarak hareket ettiği durumları açıklamak için kullanılır. Kitapta, işverenlerin pazarlık gücünün yüksek olduğu monopsonistik piyasalarda, işçilerin ücretlerinin alt sınırının oluşabileceği savunulmaktadır. Bunun nedeni, işçilerin, diğer işverenlerde iş bulma şanslarının az olması nedeniyle, düşük ücretleri kabul etmek zorunda kalabilecek olmalarıdır. Ayrıca, kitapta işverenlerin pazarlık gücünün yüksek olduğu durumlarda, işverenlerin ücretleri düşürme eğiliminde olabileceği de belirtilmektedir.

Stiglitz (1974) Pazarlık Gücü Teorisi'nin tarım işçileri arasındaki ücret belirleme sürecindeki uygulamaları ele alınmaktadır. Makale, bir çiftlik sahibi ile bir çiftlik işçisi arasındaki ücret belirleme sürecinde, işçilerin pazarlık gücünün sınırlı olduğu bir ortamda, işverenin ücretlerin alt sınırını belirleyebileceğini savunmaktadır. Çiftlik işçileri genellikle işsizlik riskleriyle karşı karşıya olduklarından, çiftlik sahipleri işçilere düşük ücretler ödeyebilirler ve işçiler bu teklifi kabul edebilirler. Ayrıca, makalede, işverenin risk paylaşımı ile ilgili teklifler yaparak, işçilerin talep ettiği ücretleri düşürme konusundaki pazarlık gücünü daha da azaltabileceği belirtilmektedir.

Pazarlık gücü teorisi, işverenin ödemeye istekli olduğu en yüksek ücretin belirlenmesinde makro ve mikro ekonomik faktörlerin yanı sıra yapısal ve kurumsal faktörlerin de etkili olduğunu belirtmektedir. Makro faktörlerin başında ekonominin içinde bulunduğu konjonktürel durum gelir. İşsizliğin arttığı ekonomik gerileme dönemlerinde pazarlık gücü düşük olan sendikalar ücret pazarlığında daha ılımlı davranırlar, ancak ekonomide yeterince açık işin mevcut olduğu genişleme dönemlerinde daha saldırgan davranabilirler. Örneğin, hükümetlerin ücret ve fiyat kontrolüne dayanan gelir politikası izlemesi durumunda sendikaların pazarlık gücü zayıf olacaktır (Juhn, 1991; Johnson, 1971).

İşçi ve işverenlerin pazarlık güçlerini etkileyen 'mikro' ekonomik faktörler arasında 'üretimin yapısı' önemli bir yer tutar. Bazı üretim alanlarında, üretimin durmasının işverene yükleyeceği maliyetler daha fazla olabilir. Örneğin, üretilen ürün veya kullanılan hammadde mevsimsel özellik taşıyorsa, çabuk bozuluyorsa veya üretim alanı dış rekabete açıksa, üreticinin belirli sayıda ürünü yetiştirme konusunda taahhüdü varsa, işçilerin pazarlık güçleri daha yüksek olacaktır (Uras & Yılmaz, 2019). Bununla birlikte, ürünün talep esnekliği birden büyükse, ücret ve maliyet artışlarına bağlı olarak ürün fiyatı arttırıldığı zaman satış miktarı önemli ölçüde düşecektir (Chen & Yang, 2016). Bu durumda, sendikaların pazarlık gücü zayıf olacak ve ücretleri fazla arttıramayacaklardır. Genellikle ürün talebinin esnek olmadığı sektörlerde ise sendikaların daha güçlü olduğu gözlemlenmektedir (Lechthaler & Snower, 2014).

Pazarlık gücü üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise yapısal/kurumsal faktörlerdir. Grev sigortası gibi bazı ülkelerde uygulanan bir sistemde, işverenler aralarında bir fon oluşturarak, greve giden ve gelir kaybına uğrayan işverenlere belirli miktar ve sürelerde ödeme yapmaktadır. Bu uygulama, ücretlerin işverenlerin istediği şekilde alt sınıra yakın

bir şekilde belirlenmesine sebep olabilir (Vilcu, 2014). Öte yandan, işçi-işveren ölçek farklılıkları da pazarlık gücü açısından önemlidir. Büyük bir sendika, küçük bir firmaya kıyasla daha fazla pazarlık gücüne sahip olacaktır. Bu sebeple, işçilerin örgütlenmesi ve güçlerini birleştirmesi, pazarlık güçlerini artırabilir (Biçerli, 2016).

Pazarlık gücü üzerinde etkili olan diğer yapısal/kurumsal faktörler arasında sektörel düzenlemeler, iş yasaları ve çalışma saatleri gibi unsurlar yer almaktadır (Burkhauser vd., 2018). Örneğin, bir sektördeki işverenlerin bir araya gelerek fiyatları düşük tutmak için bir anlaşma yapması, çalışanların pazarlık gücünü azaltabilir. Bunun yanı sıra, iş yasalarındaki değişiklikler de pazarlık gücünü etkileyebilir. Bir ülkede işçilere daha fazla grev hakkı tanıyan yasal düzenlemeler, işçilerin pazarlık gücünü artırabilir (Mishra, 2016). Ayrıca, teknolojik gelişmeler de pazarlık gücü üzerinde etkili olabilir. Örneğin, otomasyon ve robotik sistemlerin kullanımı, işgücüne olan talebi azaltabilir ve işçilerin pazarlık gücünü azaltabilir (Acemoglu & Restrepo, 2020).

Pazarlık gücü teorisi, ücret oluşumunda önemli bir rol oynadığı kabul edilse de, bazı iktisatçılar tarafından eleştirilmektedir. Bazı iktisatçılar, pazarlık gücü teorisinin, ücret oluşumunu tam olarak açıklamakta yetersiz kaldığını düşünmektedir. Bu eleştiriye örnek olarak, Akgüç ve Tansel (2012) şu şekilde belirtmektedir:

"Pazarlık gücü teorisi, ücretleri oluşturan birden fazla faktör olduğunu kabul etmesine rağmen, tek başına bu faktörlerin etkilerinin yanı sıra işçi-işveren arasındaki pazarlık gücünün de ücret oluşumuna katkı sağladığını öne sürer. Ancak, ücret oluşumunu tam olarak açıklamak için, arz ve talep faktörleri gibi diğer faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir."

Başka bir eleştiri ise, pazarlık gücü teorisinin yalnızca işçilerin pazarlık gücünü ele aldığı ve işverenlerin pazarlık gücünü göz ardı ettiği yönündedir. Bu eleştiriye desteklemek için, Hodgson ve Rothman (1999) şunları belirtmektedir:

"Pazarlık gücü teorisi, ücret oluşumunu yalnızca işçilerin pazarlık gücüne bağlı olarak açıklamakta ve işverenlerin pazarlık gücünü göz ardı etmektedir. Ancak, işverenlerin de pazarlık güçleri olduğu ve ücret oluşumunda etkili oldukları unutulmamalıdır. Bu nedenle, ücret oluşumunu tam olarak açıklamak için işçi ve işveren pazarlık güçlerinin yanı sıra diğer faktörlerin de hesaba katılması gerekmektedir."

Pazarlık gücü teorisine yöneltilen eleştirilerden biri, teorinin işgücü piyasasındaki bireylerin ve işverenlerin davranışlarını genelleştirerek ele aldığı ve bu nedenle davranış çeşitliliğini göz ardı ettiğidir (Baker, Stabile & Jonker, 2018).

Ayrıca, teorinin işgücü piyasasındaki tüm etkenleri hesaba katmadığı ve yalnızca pazarlık gücünün etkisini ele aldığı görüşü de mevcuttur. (Kaufman, 2004) Bu eleştiriye göre, işgücü piyasasındaki diğer faktörler, örneğin eğitim, deneyim, teknolojik değişim gibi faktörler de ücret oluşumunu etkilemektedir ve pazarlık gücü teorisi yalnızca bir parçasını açıklayabilmektedir.

1.1.2.4 İçeridekiler- Dışarıdakiler Teorisi

İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi, Assar Lindbeck ve Dennis Snower tarafından 1988 yılında yayınlanan "The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment" adlı makalede öne sürülmüştür. İşgücü piyasasındaki işçilerin iki farklı grubunu ele alan bir teoridir. İçeridekiler, şu anda istihdam edilen ve iş tecrübesi, firmaya özgü beceriler ve sendika üyeliği gibi faktörlerle güçlendirilen pazarlık güçlerine sahip kişilerdir. Bu durum, içeridekilerin ücretlerde ve iş güvenliğinde avantaj sağlamasına neden olur. Öte yandan, dışarıdakiler, işsiz olan veya belirli bir firmada çalışmamış olan kişilerdir. İş

tecrübesi veya firmaya özgü becerileri olmaması nedeniyle, daha düşük pazarlık gücüne sahiptirler. İçeridekilerin güçlü konumu, işverenlerin işten çıkarmalara karşı daha çekingen olmasına neden olabilir, bu da dışarıdakiler için iş bulma fırsatlarını sınırlayabilir. Ayrıca, bu teori, işgücü piyasasının durgunlaşmasına ve ekonominin genel olarak daha az esnek olmasına neden olabilecek ücret farklılıkları ve pazarlık dinamiklerini de açıklar. İçeridekiler ve Dışarıdakiler Teorisi, işsizlik oranları, ücret yapıları ve işgücü düzenlemelerinin yanı sıra, işgücü piyasasının genel davranışını anlamada önemli bir araç olarak kabul edilir (Lindbeck ve Snower, 1988).

İçeridekiler ve Dışarıdakiler Teorisi, ücret farklılıklarını, işgücü piyasasındaki iki farklı grup arasındaki pazarlık gücü farklılıkları üzerinden açıklar. İçeridekiler, yani istihdam edilen işçiler, iş tecrübesi ve firmaya özgü becerileri nedeniyle yüksek pazarlık gücüne sahip olup daha yüksek ücretler alabilirler (Lindbeck ve Snower, 1988). Dışarıdakiler ise, iş tecrübesi veya firmaya özgü becerileri olmadığından daha düşük pazarlık gücüne sahip olabilir ve dolayısıyla daha düşük ücretlerle çalışabilirler (Blanchard ve Summers, 1986). Bu dinamik, işgücü piyasasında durgunluğa, işten çıkarmaların pahalılaşmasına ve iş bulma fırsatlarının sınırlandırılmasına yol açabilir (Rogerson, 1987). Teori, ücretlerin belirlenmesinde sosyal normlar ve içsel etmenler gibi diğer faktörlerin de rol oynayabileceğini kabul eder (Akerlof, 1982), ancak içeridekiler ve dışarıdakiler arasındaki pazarlık gücündeki farklılıklar, ücret farklılıklarının ana sebebi olarak görülür.

Makalede, İçeridekiler-Dışarıdakiler Teorisi'nin iş piyasası politikalarına ve sosyal programlara etkisi de ele alınmaktadır. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde, işsizlerin durumunun iyileştirilmesi için sosyal yardımların artırılması ve işsizlik sigortası gibi programların genişletilmesi gerektiği öne sürülmektedir.

Bu teori, birçok iktisatçı tarafından incelenmiş ve tartışılmıştır. Boeri ve Garibaldi (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi'nin İtalya'da iş piyasasındaki reformların analizinde kullanılabileceği belirtilmektedir. Ayrıca, Calmfors ve Forslund (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi'nin İsveç'teki iş piyasası politikalarının analizinde kullanılabileceği ortaya konulmuştur.

1.1.2.5 Feminist Ekonominin ücret farklılıklarına yaklaşımı

Feminist ekonomistler, ücret farklılıklarının nedeninin sadece eğitim ve deneyim gibi objektif faktörler olmadığını, aynı zamanda işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı rol modelleri gibi sosyal faktörlerden kaynaklandığını savunurlar. Bu nedenle, ücret eşitliği için sadece objektif faktörlere odaklanmak yerine toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanması gerektiğini belirtirler.

Feminist ekonomi, ayrıca, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmak ve işyerindeki cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için politika önerilerinde bulunur. Bunlar arasında, ücretsiz çocuk bakımı, esnek çalışma saatleri, ebeveyn izni gibi aile dostu politikaların benimsenmesi, cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması, kadınların liderlik rollerinde desteklenmesi ve cinsiyet eşitliğini destekleyen eğitim programları ve kampanyalarının yapılması yer alır.

Feminist ekonomistler, toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele ederken, sadece kadınların değil, aynı zamanda erkeklerin de emeklerinin ve işyerindeki rollerinin yeniden düşünülmesi gerektiğini belirtirler. Bu nedenle, erkeklerin de aile sorumluluklarını üstlenmeleri, kadınlarla aynı işleri yapmaları ve işyerindeki cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmeleri gerektiği vurgulanır.

Feminist ekonomistlerin ücret farklılıklarını açıklama konusundaki görüşleri, çeşitli çalışmalarda ve raporlarda da yer almaktadır. Örneğin, OECD'nin 2012 tarihli raporu

"Closing the Gender Gap: Act Now"da, ücret farklılıklarının kadınların daha az tercih edilen sektörlerde çalışmaları, daha az kıdemli pozisyonlarda olmaları, işe alım süreçlerinde ayrımcılık yapılması ve işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı gibi sosyal faktörlerden kaynaklandığı belirtilmiştir (OECD, 2012).

Ayrıca, ABD'de yapılan bir çalışmada, kadınların daha az ücret almasının, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tecrübesine sahip olduğu varsayımına dayalı olduğu ortaya konmuştur. Ancak, bu çalışmada da kadınların aynı tecrübe ve beceriye sahip olduğu erkeklerle karşılaştırıldığında hala daha az ücret aldığı sonucuna varılmıştır (Blau ve Kahn, 2017).

Feminist ekonomistler, bu tür araştırmaların yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliği için politika önerileri de sunmaktadırlar. Örneğin, İngiltere'deki Women's Budget Group'un 2018 tarihli raporunda, ücret farklılıklarının azaltılması için cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Bu politikalar arasında, ücretlerin şeffaf bir şekilde belirlenmesi, ebeveynlik izinlerinin eşit olarak paylaşılması ve erkeklerin de çocuk bakımı gibi ev işlerine daha fazla katılması gibi konular yer almaktadır (Women's Budget Group, 2018).

Heidi Hartmann (1981), "Amerika Birleşik Devletleri'nde Ücretlerin Cinsiyet Ayrımcılığından Etkilenmesi" adlı makalesinde, ücret farklılıklarının sadece kadınların daha az eğitilmiş ve deneyimli olduğu için değil, aynı zamanda işyerindeki cinsiyet ayrımcılığına ve cinsiyete dayalı rol modellerine dayandığını savunmuştur. Hartmann'a (1981) göre, kadınlar erkeklerden daha az kazanmaktadır çünkü kadınlar için tipik olan işler, erkekler için tipik olan işlere göre daha az ödüllendirilmektedir. Bu cinsiyete dayalı iş ayrımı, ücret farklılıklarının en önemli nedenlerinden biridir. Hartmann, bu durumu şöyle açıklamaktadır: "Kadınların ödüllendirilmesi, onların erkeklerden daha az fiziksel

güce veya zeka gücüne sahip oldukları için değil, kadın olduğu için daha azdır." Hartmann ayrıca, kadınların işyerindeki liderlik pozisyonlarına erişimlerinin de sınırlı olduğunu belirtmektedir. Bu durum, kadınların daha az kazanmasına ve yüksek ücretli işlerde daha az temsil edilmesine yol açmaktadır.

Barbara Bergmann (1986), kadınların işyerlerinde yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı ve yetersiz işyeri politikalarının, kadınların daha düşük ücret almasına neden olduğunu savunmaktadır. Kitabında, kadınların genellikle daha az saygın ve daha az ödüllendirici işlere yönlendirildiği, yetersiz işyeri politikalarının kadınların işyerindeki performansını ve yükselme imkanlarını etkilediği, ayrıca işyerindeki erkek egemen kültürün kadınların işyerindeki statülerini etkilediği vurgulanır. Bergmann (1986), kadınların işyerlerindeki eşitsizliklere karşı mücadele etmek için, kadınların eğitim düzeyini artırmak, aile dostu politikaları benimsemek, cinsiyet ayrımcılığını yasaklamak ve kadınların liderlik pozisyonlarında desteklenmesi gerektiğini önermektedir.

1.1.2.6 Örtülü (Zımnî) Anlaşmalar Teorisi

Örtülü Anlaşmalar Teorisi, işçiler ve işverenler arasında yazılı olmayan bir mutabakata (anlaşmaya) dayandığı için ismi örtülü anlaşmalar olarak bilinir. Bu teoriye göre, işverenler mevcut ücreti ödemeye devam edecekleri bir garanti verirken, ekonomik koşulların kötüleştiği dönemlerde istihdamı azaltma hakkı alırlar. Böylece, işçiler iyi zamanlarda marjinal ürünlerinin değerinden düşük bir ücret alırken, kötü zamanlarda daha yüksek bir ücret alırlar. Bu teori, ekonominin durgunluk dönemlerinde işsizliğin artması yerine neden ücretlerin azalmadığının açıklamasından biridir. İşverenler, ücretleri azaltmak yerine işçileri azaltmayı tercih ederler çünkü işten çıkarmak daha uzun vadede maliyetli olabilir. Örtülü Anlaşmalar Teorisi, işverenlerin istihdamı azaltma

hakkını kullanarak işçilerin ücretlerinde değişiklik yapmadan istihdamı ayarlayabileceği fikrine dayanır.

Bu teori, ücretlerin belirli bir seviyenin altına düşmemesi için işçi ve işverenler arasında örtülü anlaşmalar yapıldığını öne sürer. Bu örtülü anlaşmaların nedeni ise, işverenlerin işçilerin ücretlerini düşürerek kârlarını artırmaya çalışmalarıdır. Ancak, işçilerin ücretlerinin düşmesi, tüketim talebinin de düşmesine sebep olur. Bu da işverenlerin satışlarının azalmasına ve dolayısıyla kârlarının da azalmasına yol açar. Dolayısıyla, işverenlerin uzun vadede daha yüksek kârlar elde etmek için işçi ücretlerinin belirli bir seviyenin altına düşmesine izin vermemeleri gerektiği düşüncesine dayanır. Bu nedenle, Örtülü Anlaşmalar Teorisi, işçi ve işverenler arasındaki örtülü anlaşmaların, ücretlerin neden rijit olduğunu açıkladığını savunur. Bu anlaşmalar, ücretlerin belirli bir seviyenin altına düşmemesi için işverenlerin işçilere ek ücretler, sosyal haklar ve istikrarlı bir iş ortamı sunması ile işçilerin de daha az ücretle çalışmaya razı olmaları arasında bir denge oluşturur (Arrow & Debreu, 1954).

Samuelson (1948) işçi ve işverenler arasındaki örtülü anlaşmaların, ücretlerin belirli bir seviyenin altına düşmemesi için yapıldığına dikkat çeker. Bu anlaşmalar, işverenlerin ücretleri düşürerek kârlarını artırmaya çalışmasını engeller ve işçilerin de işlerini kaybetme korkusu olmadan daha az ücretle çalışmaya razı olmalarını sağlar. Samuelson (1948), bu teorinin işverenlerin uzun vadeli kazançlarını artırabileceğine dikkat çeker. Örneğin, düşük ücretler nedeniyle işçi verimliliği düşebilir ve bu da uzun vadede işverenlerin kârlarını azaltabilir. Ayrıca, düşük ücretler işçilerin tüketim harcamalarını kısıtlayabilir, bu da işverenlerin ürünlerinin talebinin düşmesine yol açabilir. Ayrıca, bu örtülü anlaşmaların ücretlerin belirli bir seviyenin altında kalmaması için pazar güçleri

olmadan da işleyebileceğine dikkat çeker. Bu, birçok işverenin belirli bir seviyede ücret ödemeyi kabul etmesi ve işçilerin de bu seviyede çalışmaya razı olması ile mümkündür.

1.1.2.7 Ayrımcılık teorilerinin ücret farklarına bakışı

Ayrımcılık teorileri, ücret farklılıklarının belirli gruplara yönelik ayrımcılık sonucu ortaya çıktığını öne sürmektedir. Bu teoriler, işgücü piyasasındaki cinsiyet, ırk, yaş, etnik köken gibi özelliklere sahip bireylerin daha az ücret almasının, işverenlerin bu gruplara yönelik önyargılarından kaynaklandığını savunmaktadır. Örneğin, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların erkeklere göre daha düşük ücret aldığına ilişkin kanıtlar mevcuttur (Blau & Kahn, 2017). Benzer şekilde, ırk ayrımcılığı da ücret farklılıklarının bir nedeni olabilir. ABD'de yapılan bir çalışmada, siyahlar ve Latinlerin beyazlara göre daha düşük ücret aldığı tespit edilmiştir (Buchmann & DiPrete, 2006). Ayrımcılık teorileri, ayrımcılık nedeniyle işverenlerin belirli gruplara daha düşük ücretler ödediğini savunarak, toplumdaki ayrımcılık sorunlarına dikkat çekmektedir. Bu nedenle, ayrımcılık teorileri, işgücü piyasasındaki eşitsizlik ve sosyal adaletsizliğin azaltılması için önemli bir rol oynar.

Bunun yanı sıra, ayrımcılık teorileri yaş ayrımcılığı ve etnik köken ayrımcılığı gibi konularda da incelenmektedir. Yaş ayrımcılığı, yaşlı işçilerin daha düşük ücret almalarına neden olabilir (Neumark, 2001). Etnik köken ayrımcılığı ise belirli bir etnik gruba mensup olan bireylerin daha düşük ücret almalarına sebep olabilir (Bertrand & Mullainathan, 2004). Ayrımcılık teorileri, işgücü piyasasındaki ayrımcılığın ve eşitsizliğin azaltılması için politika önerileri de sunmaktadır. Örneğin, yasal düzenlemeler aracılığıyla ayrımcılığın önlenmesi ve cinsiyet, ırk, yaş ve etnik köken gibi faktörlere dayalı ayrımcılık yapılmamasının teşvik edilmesi önerilmektedir (Neumark, 2001). Bu teoriler, işgücü piyasasındaki ücret farklılıklarını belirli gruplara yönelik ayrımcılık sonucu açıklamaktadır. Bu teoriler, işverenlerin önyargılarının, toplumdaki ayrımcılık

sorunlarına neden olduğunu vurgulayarak, ayrımcılığın azaltılması ve toplumsal adaletin sağlanması için önemli bir rol oynamaktadır.

1.1.2.8 Telfi Edici Ücretler Teorisi

Telfi Edici Ücretler Teorisi, ücret farklılıklarının belirli mesleklerin içsel özelliklerinden kaynaklandığını varsayar. Bu teoriye göre, farklı mesleklerde çalışan işçilerin farklı becerileri, tecrübeleri, eğitimleri veya işteki zorlukları nedeniyle farklı ücretler almaları normaldir. Örneğin, bir doktorun eğitim süreci uzun ve zorlu olduğu için diğer mesleklerle göre daha yüksek bir ücret alması beklenir. Aynı şekilde, bir inşaat işçisi yüksek risk altında çalıştığı için daha yüksek bir ücret alabilir.

Bu teori, ücret farklılıklarının işçilerin kendi aralarında toplam parasal ve parasal olmayan avantajları veya dezavantajları eşitlemek için gereken gözlemlenen ücret farklılıklarını ifade eder. Yani, bir işteki dezavantajlı özellikler, örneğin yüksek risk, zorlu çalışma koşulları veya düşük prestij, işçilere ek ücret ödeneceği anlamına gelir. Aynı şekilde, olumlu özellikler, örneğin işin sosyal prestiji, iş güvencesi veya sosyal hakları, işçilere daha düşük ücretleri kabul etmeleri için teşvik edebilir.

Telfi Edici Ücretler Teorisi, iş piyasasındaki ücret farklılıklarını açıklamak için önemli bir teoridir ve diğer neoklasik teorilerle birlikte işçiler arasındaki ücret farklılıklarını anlamamızı sağlar. Ancak, bu teori, işçilerin birçok önemli faktörü hesaba katmadığı için eleştirilmektedir. Örneğin, bu teori, iş piyasasındaki cinsiyet, ırk veya etnik köken gibi bazı sosyal faktörlerin ücret farklılıklarında etkili olabileceğini hesaba katmaz.

Telfi Edici Ücretler Teorisi, işgücü faaliyetlerinin arzını, iş özelliklerine göre farklılaştırılan telfi edici ücret farklılıklarının analizi için kullanılır. İş özellikleri, çalışma koşulları, iş güvenliği, işçi becerileri, fiziksel ve duygusal talep gibi faktörlere göre değişebilir. Bu teoriye göre, işlerin zorluğu ve dezavantajları nedeniyle bazı işler daha

yüksek ücretler gerektirirken, diğerleri daha düşük ücretlerle yapılabilir. Örneğin, zorlu ve tehlikeli işler, daha fazla ücret ödemeyi gerektirirken, daha az tehlikeli işler daha düşük ücretlerle yapılabilir. Benzer şekilde, daha fazla beceri gerektiren işler daha yüksek ücretler gerektirirken, daha az beceri gerektiren işler daha düşük ücretlerle yapılabilir. Ayrıca, çalışma koşulları da ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Örneğin, daha iyi çalışma koşullarına sahip bir iş, daha düşük ücretlerle yapılabilirken, daha kötü çalışma koşullarına sahip bir iş daha yüksek ücretlerle yapılabilir.

Çalışan Becerileri, farklı iş türlerini yürütmek için gerekli becerilerin edinilmesine yatırım yapılmasını gerektirir. Örgün eğitim ve iş başında eğitim ile ilişkilendirilebilir. Böylece harcanan eğitimden vazgeçmenin fırsat maliyeti prim ücreti ile karşılanmış olacaktır.

Diğer iş gereksinimleri, kısmi veya tutarsız, esnek zamanlı ve yarı zamanlı istihdam gibi faktörleri içerebilir. Kısmi veya tutarsız istihdam, işsizlik döneminde de ücretleri onları taşıdığı için emeklerinin karşılığını daha fazla alması gereken tarım işçileri gibi mevsimlik işçileri içerir. Ancak bu varsayımın aksine, gelişmekte olan ekonomilerin çoğunda tarım işçileri en düşük ücretli işçilerdir.

Telafi edici bu niteliklere ek olarak, çevre mevzuatı, işyeri güvenliği yönetmeliği, gıda, ilaç, tüketici güvenliği mevzuatı vb. birçok yönü kaplayan güvenliği de içerir; ek sorumluluk olarak riskin tazmini olan sorumluluk derecesi; ve “girişimcilik tazminatı” olarak tanımlanan başarı olasılığı, başarılı sonuç için işte ekstra risk almanın tazminatıdır.

Endüstri ücret farklılıkları ve sektör ücret yapısı çalışma ortamlarıyla ilişkilendirilirken, işçi becerileri mesleklerin ücret yapısıyla ilişkilendirilir ancak her ikisi de birbirleriyle bağlantılıdır. Diğer iş gereklilikleri ve nitelikleri de ücretlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynar ve önemli ücret farklılıkları yaratabilir.

1.1.2.9 Beşeri Sermaye Teorisi

Beşeri Sermaye teorisi, işgücü piyasasındaki ücret farklılıklarını bireylerin beceri, deneyim ve niteliklerine dayandırır ve bu teoriye göre, beşeri sermaye yatırımları (eğitim, mesleki eğitim, deneyim) bir işçinin üretkenliğini artırarak işverenlerin o işçiye daha yüksek ücret teklif etmesine yol açtığını savunur (Becker, 1964; Schultz, 1961). Örneğin, bir mühendis, bir işçiye göre daha yüksek bir ücret alabilir, çünkü mühendislik için gerekli olan özel beceri ve bilgi birikimine yatırım yapmıştır (Mincer, 1974). Beşeri Sermaye yatırımları, bir ekonominin üretkenliğini artırarak genel olarak ücret seviyelerini yükseltir (Lucas, 1988). Bu nedenle, bir ülkenin beşeri sermaye gelişimi, ekonomik refah ve işleyişinde kritik bir faktördür (World Bank, 2019).

Eğitim ve kalkınma politikalarının benimsenmesinde en bilinen teorik çerçeve İnsan Sermaye Teorisidir. Bu teori örgün eğitimin bir nüfusun üretim kapasitesini geliştirmek için oldukça etkili ve hatta gerekli olduğu varsayım dayanmaktadır (Schultz (1971), Sakamota ve Powers (1995) ve Psacharopoulos ve Woodhall (1997)). Kısacası, İnsan sermaye teorisyenleri, eğitilmiş bir nüfusun üretken bir nüfus olduğunu ve farklı eğitim seviyeleri olduğu için ücret farklılığının bir nedeninin de bu olduğunu savunurlar.

İnsan sermaye teorisine göre, bir kişi okula devam ederek, eğitim nitelikleri elde ederek, işe özgü beceriler için iş başında eğitim alarak veya eğitim kurslarına katılarak bir yatırım yapmış olur (Becker, 1964; Schultz, 1961). Beşeri Sermaye teorisyenleri ayrıca eğitimde genel beceriler ile firmaya özgü yatırım becerileri arasında ayrım yapar (Becker, 1962). Birçok firmada potansiyel olarak daha üretken olmak için, firmaya özel eğitim benzersiz bir firma ile sınırlı olacağından, bir kişi genel beceri eğitimine yatırım yapmalıdır (Acemoglu & Pischke, 1999). İş başında eğitim hem genel hem de firmaya özgü beceri yatırımının bir karışımıdır (Bishop, 1994).

Babalola'ya (2003) göre, Beşeri Sermaye yatırımının arkasındaki mantık üç argümana dayanmaktadır:

1. İnsan kaynakları, üretim faktörleri arasında en önemli faktördür. İnsanlar, üretim sürecinde diğer faktörlere (sermayeye, araçlara, hammaddelere vb.) kıyasla daha fazla katkıda bulunurlar ve bu nedenle işletmeler, insan kaynaklarına yatırım yaparak üretkenliği artırabilirler.
2. İşletmelerin rekabet gücü, çalışanlarının bilgi ve beceri düzeylerine bağlıdır. İşletmeler, çalışanların bilgi ve becerilerini artırmak için yatırım yaparak, daha kaliteli ürünler ve hizmetler sunarak rekabet avantajı elde edebilirler.
3. İnsan kaynaklarına yapılan yatırım, işletmelerin geleceği için bir yatırımdır. İşletmeler, çalışanlarının becerilerini artırarak, gelecekte değişen iş koşullarına uyum sağlamak için hazırlıklı olabilirler.

Babalola (2003) çalışmasında, Beşeri Sermaye yatırımının ekonomik büyüme ve kalkınma açısından önemine vurgu yapmaktadır. Beşeri Sermayenin geliştirilmesi için yapılan yatırımların, bir ülkenin ekonomik potansiyelini artırarak, işgücünün verimliliğini ve üretkenliğini artırabileceğini belirtmektedir. Bu yatırımların ayrıca, işsizlik oranlarını azaltabileceği, gelir dağılımını iyileştirebileceği ve yoksullukla mücadelede etkili olabileceği öne sürülmektedir. Babalola (2003), Beşeri Sermaye yatırımının, bir ülkenin rekabet gücünü artırarak, uluslararası ticarete daha avantajlı bir konuma sahip olmasını sağlayabileceğini de vurgulamaktadır.

Beşeri Sermaye teorisi, eğitim ve diğer insan kaynaklarına yapılan yatırımların bir ülkenin ekonomik gelişimine katkıda bulunduğunu savunur. Bu nedenle, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, insan kaynaklarına yatırım yaparak işgücü verimliliğini artırmayı ve ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi amaçlarlar. Eğitim, teknolojik gelişim ve yenilikçilik

gibi alanlara yapılan yatırımlar, insan kaynaklarının geliştirilmesine katkıda bulunarak, ekonomik büyüme ve refahın sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Helpman (2006), şöyle yazmıştır: "Eğitim, Beşeri Sermayenin birikimi ve yenilenmesi için önemli bir faktördür ve işgücüne yapılan yatırımın niteliğini ve miktarını etkiler. Bu, uzun vadede firmaların verimliliğini ve ülke düzeyinde büyümeyi etkiler." Ayrıca, Gary Becker'ın (1964) "Human Capital" adlı kitabı, Beşeri Sermaye teorisini ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır ve eğitime yapılan yatırımın önemini vurgulamaktadır. Gary Becker, Theodore Schultz (1961) ve Jacob Mincer (1974) gibi ekonomistler, eğitimin beşeri sermaye yatırımı olduğunu ve bu yatırımın hem bireysel hem de toplumsal açıdan faydalar sağladığını savunmuşlardır. Schultz'a göre, eğitim, işgücüne yapılan bir yatırımın getirilerini artırmakta ve dolayısıyla üretkenliği artırmaktadır. Becker ise, eğitimin insanların üretkenliğini artırdığını ve dolayısıyla gelirlerini yükselttiğini belirtmiştir. Mincer ise, eğitimin bireylerin iş piyasasındaki pozisyonlarını etkilediğini ve dolayısıyla ücretlerindeki farklılıkları açıkladığını öne sürmüştür.

1.2 Literatür Taraması

Bir önceki bölümde, ücret teorilerinin ücretlerin oluşumu hakkındaki farklı bakış açılarını ele aldıktan sonra, bu bölümde ücret farklılıkları konusundaki literatür taraması özetlenecektir. Bu tarama, yurtiçi ve yurtdışındaki çeşitli yayınları dikkate alacak ve konu hakkında yapılan çalışmaların anahtar noktalarını belirleyecektir. Ücret farklılıkları, çalışanların aldığı ücretler arasındaki farklılıkları ifade eder ve birçok faktörden etkilenir. Bu faktörler arasında eğitim seviyesi, deneyim, cinsiyet, coğrafi konum ve sektör gibi çeşitli etmenler yer almaktadır. Son yıllarda, ücret farklılıkları konusu büyük bir tartışma konusu haline gelmiştir ve bu tartışma, farklı disiplinlerden araştırmacıların ilgisini

çekmektedir. Bu literatür taraması, ücret farklılıkları konusunda yapılan araştırmaların genel bir bakışını sunacak ve mevcut bulguların bir özeti olacaktır.

1.2.1 Uluslararası Alanda Gerçekleştirilen Çalışmalar

Ücret farklılıklarını açıklamaya çalışan başlıca akademik yazılar, eğitim, deneyim, beceri, göç, teknoloji ve cinsiyet gibi çeşitli faktörlerin etkisini inceler. Becker'in (1964) beşeri sermaye teorisinde, beceri ve eğitimin bireylerin ücretlerindeki farklılıkları açıklamaya yardımcı olduğunu savunurken, Mincer (1974) eğitim ve iş deneyiminin ücretler üzerindeki etkisini modelleyen bir yaklaşım önerir. Gibbons ve Katz (1992) sektörler arası ücret farklılıklarını ve ölçülemeyen yetenek faktörlerinin etkisini analiz ederken, Borjas (1987) göçmenlerin ücret farklılıklarını ve kendi seçimlerinin etkisini araştırır. Card (1999) eğitimin neden olduğu etkiler ve ücretler üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma sunarken, Acemoglu ve Autor (2011) beceri, görev ve teknolojilerin istihdam ve ücretler üzerindeki etkilerini ele alır. Goldin ve Katz (2008) eğitim ve teknoloji arasındaki yarışın ücret eşitsizliği üzerindeki etkisini incelerken, Blau ve Kahn (2003) ülkeler arası cinsiyet ücret farklılıklarını anlamaya yönelik bir inceleme gerçekleştirir. Bu çalışmalar, dünya genelinde ücret farklılıklarını anlamak ve açıklamak için çeşitli yöntemler ve sonuçlar sunarak, karmaşık ve çok yönlü bir ücret yapılandırmasının temel dinamiklerini ortaya koymaktadır.

Sektörler arasındaki sistematik ücret farklılıkları yeni bir olgu değildir. Sektörler arasında ortalama ücretlerdeki farklılıklar, beceri ve üretkenlik açısından işgücü kompozisyonundaki farklılıkları yansıtabilir. Bununla birlikte, son yıllarda farklı ülkelerde yapılan çok çeşitli araştırmalar, verimlilikle ilişkili karşılaştırılabilir özelliklere (özellikle eğitim ve deneyime) sahip işçilerin istihdam edildikleri sektöre bağlı olarak farklı ücretler aldıklarını bulmuştur. Ayrıca, sektörler arasındaki bu ücret farklılıkları modelinin zaman

içinde oldukça istikrarlı olduğu bulunmuştur, bu nedenle sektörler arasındaki talepteki geçici farklılıklar açıklama olamaz. Ayrıca, aynı sektörlerin ölçülmüş işçi özelliklerini kontrol eden düşük ücretli sektörlerle karşı yüksek ücretli sektörler olması bakımından, model sanayileşmiş ülkelerde çok benzerdir (Krueger ve Summers, 1988). Bu ampirik düzenlilik, işgücü piyasası teorisine açıkça bir meydan okuma oluşturmaktadır. En basit neo-klasik rekabetçi ücret belirleme modeline göre, aynı üretken yeteneklere sahip iki kişi, aynı marjinal üretkenliğe sahip olmalı ve bu nedenle, çalıştıkları sektörden bağımsız olarak aynı ücreti almalıdır. Özdeş bireyler arasındaki ücret farklılıklarının dengede kalabileceği uzun zamandır kabul edilmektedir, çünkü işçileri belirli işlerin hoş olmayan ve hatta tehlikeli çalışma koşulları gibi daha az çekici ücret dışı nitelikleri için telafi etmek için daha yüksek ücretler gerekecektir. Bu nedenle standart rekabetçi ücret belirleme teorisi, çalışanın fayda işlevine giren farklı ücret dışı niteliklere sahip işler arasında telafi edici farklılıklar olması gerekebileceğini kabul eder.

Sektörler arası ücret farklılıklarının kesin ölçeği hala sorgulanabilir olsa da (Abowd et al., 1999; Björklund et al., 2004; Gibbons & Katz, 1992; Goux & Maurin, 1999), bu etkilerin oldukça kalıcı olduğu, bir ülkeden diğerine yakından ilişkili olduğu (Helwege, 1992) ve sanayileşmiş ülkelerde farklı boyutlarda olduğu konusunda görüş birliği vardır (Hartog et al., 1997). Buna ek olarak, bir dizi çalışma, güçlü kurumsal geleneklere sahip ülkelerde sektörel etkilerin önemli ölçüde zayıf olduğunu göstermektedir (Edin & Zetterberg, 1992; Hartog et al., 1999; Kahn, 1998; Rycx, 2003).

Sektörler arası ücret farklılıklarının ülkeler arası karşılaştırmalarını gerçekleştiren az sayıda çalışma yapılmıştır. Ayrıca, verimlilik ücret mekanizmalarına veya kira paylaşımına dayalı çeşitli açıklamalar öne sürülse de (Benito 2000; Krueger ve Summers 1988; Thaler

1989; Walsh 1999), sektör ücret farklılıklarının varlığı karmaşık ve çözülmemiş bir muamma olarak kalmaktadır.

Slichter'in (1950) ufuk açıcı bir makalesi, ABD ücret yapısındaki “düzenlilikler” ile ilgilidir. Sonuçları, 1923-46 dönemi boyunca ABD imalat sanayisinde vasıfsız erkek işçiler için saatlik ücret verilerini kullanarak, ortalama saatlik kazançların sıralama düzeni korelasyonunun 0,73 olduğunu bildirmiştir. Sonuçlar ayrıca kazançlar ile net gelir, ücretli çalışan başına katma değer gibi bir dizi finansal değişken arasında anlamlı bir ilişki bulmuş ve vasıfsız erkek kazançları ile işçi başına katma değer, emeğin ürün değeri ve firmalar arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Makale, ücretlerin belirlenmesinde " yönetsel takdir yetkisine " ilişkin kanıtların sunulmasıyla sonuçlanmaktadır ve rekabetçi güçlerin ücret sonuçlarını belirlemedeki rolü, bu tür bir takdir yetkisiyle zayıflatılabilir.

Katz (1986), sektör ücret farkları üzerindeki önceki çalışmaları ve sektör ücret farklarında verimlilik ücretlerinin rolünü açıklayan kanıtları gözden geçirir ve büyük farklılıkların işgücü kalitesindeki farklılıklar veya önemli olmayan farklılıklar açısından açıklanmasının zor olduğunu belirtir.

Rotemberg ve Saloner (1986) tarafından yapılan bir araştırma, sektördeki ücret farkını, iş başındaki belirli beşeri sermaye birikiminin rolü temelinde açıklar. Tahmin modelleri üç koşula dayanır; ilk olarak, kursiyerler yerleşik işçiler kadar üretken değildir. İkincisi, teknolojinin bazı özellikleri vardır ve üçüncüsü, işçilerin bir miktar pazarlık gücü vardır. Sektörler arası ücret farkı modelinin, üç koşulun da karşılandığı modelle tutarlı olduğunu bulmuşlardır.

Krueger ve Summers (1988) ve Dickens ve Katz (1987), ABD 'de gerçekleştirilen daha önceki araştırmaları derlemiştir. Ancak, bu çalışmaların hiçbirisi analizlerinde panel verilerini kullanmaz, bunun yerine farklı meslekler arasındaki sektörler arası ücret farklılıklarının etkisini araştırmak için bireylerin kazançları hakkında geniş kesitsel araştırmaları (nüfus araştırmaları (CPS) ve ortalama sektör kazançlarına ilişkin geçmiş verileri) kullanırlar. Bulguları, gözlemlenebilir beşeri sermaye özellikleri ve demografik faktörler kontrol edildiğinde bile sektörler arası ücret farkının varlığını göstermektedir. Kesit sonuçları, sektör kukla katsayılarının istihdam ağırlıklı standart sapmasının yaklaşık yüzde 14 olduğunu göstermektedir. Ayrıca, 1974 ve 1984 için tahmini sektör ücret etkileri arasında 0.91'lik bir korelasyon bulmuşlardır. Makalenin ikinci bölümünde, yazarlar, önemli sektör ücret farklılıklarını açıklamada telafi edici farkların, sendikaların ve diğer faktörlerin önemini incelemişlerdir. Yazarlar, haftalık saatler, iş koşulları, işe gidip gelme süresi vb. gibi çalışma koşullarını ölçümlerine ekleyerek, telafi edici farklılıkların sektör ücret farkını belirlemede önemli bir rol oynamadığı sonucuna varmışlardır. Sektörler arası ücret varyasyonları yalnızca beşeri sermaye farklılıklarını yansıtır, ancak farklılıkların kaynağı konusunda yetersiz kalır (Dickens ve Katz, 1987).

Bu varsayıma Groshen (1991) meydan okur. Groshen'in (1991) makalesinde yazar, sektör içi kuruluşlardaki ücret farklılıklarının mesleğe göre kontrol edildiğinde sektör ücret farkı kadar değiştiğini göstermiştir. Altı sektöre ilişkin verileri kullanarak, aynı sektördeki kuruluşlar arası ücret farklarının standart sapmasının ortalama ücretlerin yüzde 14'ü kadar olduğunu bulmuşlardır. Sonuçlar ayrıca, iş sınıflandırmasının ve kuruluşunun tek başına ücret değişiminin yüzde 90'ını açıklayabileceğini göstermektedir.

Helwege (1992), 1940 ile 1980 arasındaki 40 yıl boyunca beş nüfus sayımı verisini kullanarak, beş nüfus sayımı boyunca sektör etkilerinin istihdam ağırlıklı

korelasyonlarının oldukça anlamlı olduğunu ve her zaman 0,70'in üzerinde olduğunu bulmuştur. Sonuçlar ayrıca, ne yeni girenlerin daha iyi ücretli sektörlerle katıldığına veya düşük ücretli sektörlerden kaçındığına dair kanıt olmadığını ne de sektör değiştiren deneyimli işçilerin 1965 ile 1970 arasında yüksek ücretli sektörlerle katıldığını göstermiştir.

Sektörler arası ücret farkının uluslararası boyutu Gittleman ve Wolff (1993) tarafından incelenmiştir. Sektör ücret yapısının karşılaştırmalı incelemesi için 1960 ila 1985 arasındaki 14 OECD ülkesi verilerini kullandıkları makale dört ana konuya odaklanmıştır; ilk olarak, sektörel ücret yapıları zaman içinde ne ölçüde istikrarlıdır? İkincisi, bu ülkelerde sektörel ücret dağılımındaki eğilimler nelerdir? Üçüncüsü, ülkeler arasındaki sektör ücret yapıları ne kadar benzer ve zaman içinde benzerlik derecesi nasıl değişti? Farklı ülkelerdeki ücret farklılıklarındaki farklı eğilimleri hangi faktörler açıklayabilir? İlk olarak, sektör yapılarının zaman içinde istikrarlı olduğunu ve ayrıca tahmin örneklemindeki ülke sıralamaları açısından da istikrarlı olduğunu bulmuşlardır. İkinci bulguları, kişi başına düşen gelirin yakınsaması ile bağlantılı olarak, sektör ücret yapılarının uluslar arasında benzer hale geldiğine dair kanıtlar göstermişlerdir. Üçüncüsü, korelasyon ölçümleri, tüm ülkelerin ekonomi çapındaki ücret yapılarının 1960 ila 1985 döneminde çok istikrarlı olduğunu ve ayrıca 1970 ila 1985 arasındaki uyum katsayısının 0.90'dan yüksek olduğunu göstermektedir. Son olarak, sektör ücret dağılımındaki eğilimler ülkeler arasında belirgin farklılıklar göstermektedir. Genel olarak, ABD'nin düşük sendikalaşma düzeyi nedeniyle tüm sektörler arasında yüksek düzeyde bir ücret eşitsizliğine sahip olduğu bulmuşlardır.

Erdil ve Yetkiner (2001), Gittleman ve Wolff'un (1993) 1970-1992 yılları arasındaki dönem için iki farklı veri kaynağı kullanarak sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkeler için

sektörler arası ücret yapısını 20'den fazla ülke için karşılaştırdıkları çalışmasını genişletmiştir. Bulgularında, sektörel ücret farklılıkları zaman ve mekandan bağımsız olarak tutarlı ve istikrarlıdır. Ücret farklılıklarının belirleyicilerinin her bir ülke grubu içinde zamandan ve mekandan bağımsız olduğu sonucuna varmışlardır.

Gera ve Grenier (1994), 1986 için İşgücü Piyasası Faaliyet Anketini kullanarak, sektör toplamı düzeyinde Kanada için sektörler arası ücret farkını tahmin etmiştir. Sonuçlar, ikili sektör düzeyi için istihdam ağırlıklı standart sapmanın yüzde 15 olduğunu ve bunun tek haneli düzeye (yüzde 6) göre daha yüksek olduğunu ve geniş sektör grupları içinde büyük bir varyasyona işaret ettiğini göstermiştir. Makale, farklılıkların gözlemlenen tazminat faktörleriyle açıklanamayacağı ve verimlilik ücretlerine dayalı işgücü piyasasının rant paylaşımı açıklamalarıyla tutarlı olduğu sonucuna varmaktadır.

Mizala ve Romaguera (1998) sırasıyla Şili ve Brezilya için 1985, 1991 ve 1987 yıllarına ait firma düzeyinde veriler kullanmışlardır. Beşeri sermaye kontrol edilirken ve dar tanımlı meslekler arasında karşılaştırma yapılırken bile ücret farklılıklarının var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu, firmaların tek tip bir iç ücret modeline sahip olduğunu gösterir. Makalenin sonuçları aynı zamanda Katz ve Summers (1989) ve Thaler'in (1989) şirketler arası ücret primlerinin meslekler arasında yüksek oranda ilişkili olduğu yönündeki önceki bulgularını da desteklemektedir.

Hartog vd. (1999) 1982, 1986 ve 1992 için üç farklı kesit veri seti kullanarak Portekiz için sektörler arası ücret farkını araştırmıştır. Elde ettikleri sonuçlar, Portekiz'in diğer uluslararası çalışmalara kıyasla daha yüksek sektörler arası ücret eşitsizliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Walsh (1999), Shapiro ve Stiglitz'in (1984) etkinlik ücreti için çok sektörlü modelini kullanarak, çok sektörlü bir modelin, verimlilik ücret modellerinin teorik tahmini ile gözlemlenen ücret farklılıkları arasında bir bağlantı kurulmasına izin verdiğini savunmuştur. Sonuçlar, düşük cirolu sektörlerdeki işlerin daha düşük efor seviyelerine sahip olacağını ve dolayısıyla bu sektörlerin daha düşük ücretlere sahip olabileceğini göstermektedir.

Benito (2000) tarafından İngiliz Hanehalkı Panel Anketi (BHPS) kullanılarak özel sektör çalışanlarının kazançlarının belirlenmesi üzerinde çalışmıştır. Kesit analizinde Beşeri sermaye ve demografik özellikleri kontrol ettikten sonra farklı sektörlerde göreceli ücretlerde önemli farklılıklar bulmuştur. Ayrıca 1991 ve 1994 yılları için sektör katsayılarındaki istihdam ağırlıklı standart sapmanın yaklaşık yüzde 11 olduğunu öne sürmüştür. Yazar, yüksek ve düşük ücretli sektörlerin özelliklerine ilişkin iç görüler elde etmek için, enine kesit ücret farklılıklarını bir dizi sektör özelliğiyle ilişkilendirmiş ve sektör ücret primi ile sektör karlılığı arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Birleşik Krallık'taki ücret eşitsizliği üzerine başka bir çalışma Taylor (2002) tarafından yapılmıştır. Birleşik Krallık'taki ücret eşitsizliğine ilişkin önceki araştırmaların çoğunun, sektörler ve bölgeler arasında gözlemlenebilir işçi özelliklerinin heterojenliğini göz ardı ettiğini iddia eden yazar, 1981 ile 1995 arasındaki verileri kullanarak, sektörler ve bölgeler genelinde grup içi ücret eşitsizliğini ve grup içi ücret eşitsizliğindeki eğilimi tahmin etmiştir. Sonuçlar, sektörler arasındaki eşitsizliğin heterojenliği nedeniyle farklı kaynaklarla açıklanabilen, tüm bölgelerde grup içi eşitsizliğin arttığını göstermiştir. Ayrıca imalat dışındaki sektörlerin de incelenmesinin zorunlu olduğunu belirtmiştir. Arbache (2001), verimli ücretlerle açıklanan segmentasyonlu modeller kullanarak, 1980'ler ve 1990'lar Brezilya'daki ücret farklılıklarını araştırmıştır. Ayrıca birkaç rekabet

teorisini test etmiş ve ölçülmemiş yetenekler ve verimlilik ücret modellerinin ücretin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığını bulmuştur. Yirmi yıllık bir süre boyunca sektörler arası ücret istikrarını Brezilya için araştırdığı başka bir çalışmasında (Arbache vd., 2004) piyasa odaklı ticaret reformları ile ticaret serbestleşmesinin etkisini ve ayrıca ücret yapısının istikrarı için sektörler arası ücret farklılaşması üzerindeki yüksek ve değişken enflasyonu incelemiştir. Sonuçlar, çeşitli şokların ve reformların sektörel ücret yapısı üzerinde çok az etkisinin olduğunu veya hiç etkisinin olmadığını, çünkü bu değişiklikler meydana geldiğinde ücret yapısında herhangi bir değişiklik olmadığını göstermektedir. Gelişmiş ülkeler söz konusu olduğunda, bireylerin yeteneklerindeki ölçülmemiş farklılıklara dayanan rekabetçi teoriler ve kira payı ve / veya verimlilik ücretlerine odaklanan “rekabetçi olmayan” teorilerin, sektörler arası ücret farklılığının kalıcılığı için makul hipotezler olabileceği öne sürmüştür.

Rycx ve Tojerow (2002), 1995 yılı için kesitsel verileri kullanarak Belçika'da hem erkekler hem de kadınlar için sektörler arası ücret farkının varlığını incelemiştir. Belçika'daki ücretlerin yapısının diğer sanayileşmiş ülkelerde gözlemlenenle karşılaştırılabilir olduğunu bulmuşlardır. Sonuçları, sektörler arası ücret farkının dağılımı ile sanayileşmiş ülkelerin sendikalaşma derecesi arasında negatif bir ilişki olduğu hipotezi ile de uyumludur. Sektörler arası ücret farklılıklarını açıklamada sendikaların rolü Rycx (2003) tarafından Belçika özel sektörü için değerlendirilmiştir. Kanıtlar, pazarlık rejimi dikkate alınmadığında bile işçi ücretleri üzerinde sektörel bir etkinin var olduğunu göstermektedir. Bulgular aynı zamanda pazarlık rejiminin Belçika'daki ücret yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yazarın bulguları ayrıca, korporatist ülkelerde ücretlerin pazarlık rejimine duyarlılığının önemli ölçüde daha düşük olduğu hipotezini desteklemektedir.

Plasman vd. (2007), özel sektör için 1995-2002 dönemi boyunca sektörler arası ücret farklılıklarının büyüklüğünü, istikrarını ve kaynağını inceleyerek Belçika hakkındaki literatüre katkıda bulunmuştur. Yazarlar, bireysel ücret regresyonlarına dayanarak (i) eğitim düzeyinin ücretler üzerinde önemli bir rol oynadığını; (ii) cinsiyetler arası ücret farkının oldukça önemli düzeyde olduğunu ve 1995 ile 2002 yılları arasında sabit kaldığını; (iii) Firma büyüklüğünün işçi ücretleri üzerinde olumlu ve istikrarlı bir etkisi olduğunu bulmuşlardır.

Reilly ve Zanchi (2003), Krueger ve Summers'ın (1988) çalışmasında üç soruna dikkat çekerek çalışmayı güncellemişlerdir. Bu sorunlar (i) en küçük kareler regresyonunun dışında bırakılan sektörlerin de sektörler arası ücret farkı vardır (ii) dönüştürülmüş sektör ücret etkileri için doğru standart hataları sağlamada bazı sorunlar vardır (iii) yarı logaritmik ücret denklemleri bağlamında sektör ücret farklılıkları yorumladıkları gibi yüzde farkları olarak değil, logaritmik farklar olarak ölçülmelidir.

Baffoe-Bonnie (2004), ABD için 1993 yılı nüfus sayımı verilerini kullanarak tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar arasındaki ücret farkını bireylerin özelliklerinin, işgücü piyasası koşullarının ve örneklem seçiminin ne ölçüde etkilediği konusu üzerinde çalışmıştır. Yazar, ayrıca bölgesel düzeyde ücret farkını da elde etmiştir. Sonuçlar, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar için ücret belirleme sürecinin farklı olduğunu ve eğitimin, yarı zamanlı çalışanlara kıyasla tam zamanlı çalışanlar için ücretler üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca, diğer faktörler kontrol edildiğinde ve örnek seçim yanlılığı hesaba katıldığında, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar arasındaki ücret farkının ülke çapında yaklaşık yüzde 23 daha az olduğunu ortaya koymaktadır.

İrlanda'daki sektörler arası ücret farkı, Gannon ve Nolan (2004) tarafından 1996 yılı kesitsel verileri kullanılarak tahmin edilmiştir. Çalışmada yalnızca sektörler arasındaki ortalama ücretteki genel farklılıkları değil, aynı zamanda bu farklılıkların ne ölçüde açıklanabildiğini de ölçmüşlerdir. Bir dizi firma ve sektörel özellik dikkate alındığında, sektörler arası ücret farklılığının ölçeği değişmemiş olsa da, daha büyük firma boyutunun ve daha yüksek sektörel kârların daha yüksek ücretlerle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Fransa ve İsveç gibi diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, sektörler genelinde ücret dağılımı İrlanda'da daha yüksek, ancak İngiltere ve ABD'ye göre daha düşüktür. Avrupa ülkeleri, yani Belçika, Danimarka, İrlanda, İtalya, İspanya ve Birleşik Krallık için sektörler arası ücret farkı ve cinsiyete dayalı ücret farkının analizi Gannon vd. (2005) tarafından 1995 yılı eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setini kullanarak araştırılmıştır. Tüm ülkelerde ve her iki cinsiyet için, çalışma koşulları, bireysel ve firma özellikleri kontrol edildikten sonra ücret farkının var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sektördeki ücret eşitsizliklerinin yüzde 43 ila 71'inin kadınlar ve erkekler için önemli ölçüde farklı olduğunu göstermişlerdir. Ücret farklılıklarının dağılımı İrlanda, İtalya ve Birleşik Krallık'ta oldukça büyük Belçika, Danimarka ve İspanya için nispeten orta düzeydedir. Sektör karlılığının, tüm ülkelerde (İrlanda hariç) her iki cinsiyet için de sektör ücret farkıyla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Cinsiyete dayalı ücret farkı sonuçları, erkek ve kadın işçilerin ortalama günlük ücretlerinin Danimarka'da 0,18 ile Birleşik Krallık'ta 0,39 arasında dalgalandığını ve bu boşluğun çoğunun kadınların daha düşük ücretli sektörlerde çalışmasıyla açıklanabileceğini göstermiştir.

Rycx (2008) tarafından yapılan bir başka çalışma, Letonya, Litvanya, Çek Cumhuriyeti ve Slovakya ile karşılaştırıldığında Belçika, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz ve İspanya olan Doğu ve Batı Avrupa ülkelerinde sektörler arası ücret farklılıklarının yapısını ve

belirleyicilerini karşılaştırmaktadır. 2002 Kazanç Yapısı Araştırmasının kullanıldığı çalışmada, çalışan, iş ve işveren özellikleri kontrol edildikten sonra tüm ülkelerde sektörler arasında önemli ücret farklılıklarının olduğunu ve ayrıca ücretler açısından sektörler hiyerarşisinin Doğu ve Batı Avrupa ülkeleri arasında benzer olduğunu göstermiştir. Enerji, kimya, finans ve bilgisayar sektörleri yüksek ücret alan sektörler arasında yer alırken, tekstil, giyim ve deri sanayi, otel ve restoran ve perakende ticaret gibi geleneksel sektörler ücretlerin en düşük olduğu sektörlerdir.

Cho (2007) tarafından Kore işgücü piyasasındaki sektörler arası ücret farklılığına ilişkin boylamsal analiz yapılmıştır. Yazar, 1998 ve 2005 yılları arasında Kore İşgücü ve Gelir Paneli Çalışmasını kullanarak ölçülmemiş işçi özelliklerini kontrol etmek için basit bir Mincer denkleminin yanı sıra sabit etkiler tahmini yapmıştır. Tahmin sonuçları, 10 taneden yalnızca 4 sektör kuklasının önemli olduğunu göstermektedir. Sektör bağlantılarının ücretleri etkilemede önemli bir rol oynamadığı sonucuna varmıştır. Bulgu neredeyse tüm sektör literatüründe bulunan sonuçlarla çelişmektedir.

Çin'de kent sakinlerinin gelir eşitsizliğine sektör değişkenlerinin katkısı Zhao (2009) tarafından 1988, 1995 ve 2002 yılları için Çin Hanehalkı Gelir Anketi kullanılarak değerlendirilmiştir. Zaman içinde kent sakinlerinin gelir eşitsizliği genişledikçe, sektörler arası ücret farkının da genişlediğini göstermektedir. 1995-2002 yılları arasında sektörler arası artan ücret farkının, ulaşım, depolama, postane ve iletişim, finans ve sigortacılık gibi tekeli sektörlerden kaynaklandığını ortaya koymuştur. Yazarın tahmin için 15 farklı kukla kullandığını ve bunlardan sadece 6'sının anlamlı olduğunu belirtmekte fayda vardır. Ayrıca benzer işlerde çalışan benzer bireyler, farklı sektörlerde farklı şekilde ödüllendirilebilir şeklinde bir yorum da ortaya konulmuştur.

Gibbons ve Katz (1992) fabrika kapanışları nedeniyle yerinden edilen işçiler örneğini kullanarak, tahminlerin sektör etkileri açıklamalarıyla tutarlı olduğunu hem gerçek sektör etkilerinin hem de kalıcı bireysel etkilerin (işçi özellikleri) özelliklerinin tek bir modelde tutarlı olduğunu bulmuşlardır. Birinci farklılaştırılmış kanıt, özelliklerin ücretler üzerinde yalnızca küçük bir doğrudan etkiye sahip olduğunu öne sürerken, yer değiştirme sonrasında işçi özelliklerinin hareketlilik kararlarını büyük ölçüde etkilediğini öne sürmüştür. Özet olarak, farklı teorilerin işgücü piyasasının farklı sektörleri üzerinde daha büyük etkiye sahip olması nedeniyle, tek başına hiçbir teorinin sektörler arası ücret farklılaşmasının tam bir açıklamasını sağlamadığı sonucuna varılmaktadır.

Sektörler arası farklılıkların bir açıklaması olarak gözlemlenmemiş heterojenliğin rolü Carruth vd. (1999) tarafından araştırılmıştır. Tahmin örneği, 1991-1996 yılları arasındaki İngiliz Hanehalkı Panel Anketi'nin (BHPS) altı kesitinden oluşurken, işçi ve işyeri özelliklerinde gözlenen heterojenliğin, sabit etki ile tahmin edildiğinde ham sanayi ücret farklılıklarının yaklaşık yüzde 55'ini oluşturduğunu göstermiştir. Yazarın sonucu, Dickens ve Katz (1987a, 1987b) ve Krueger ve Summers'ın (1987, 1988) sonuçlarıyla çelişmektedir. Çünkü onların sonuçları sektörler arası olguların rekabetçi açıklamalarını kesinlikle reddetmektedir.

Carruth vd. (2004), önceki çalışmalarını 1991-998 yılları arasındaki sekiz BHPS kesitini içerecek şekilde genişlettiğinde de sonuçlar önceki bulgularından çok farklı değildir. Özetlemek gerekirse, gözlemlenen ve gözlemlenmeyen işçi becerilerinin birlikte dahil edilmesi, ücretlerdeki değişimin yaklaşık yüzde 90'ını açıklar ve bu zamanla değişmeyen etkiler, sektöre özgü etkilerle de ilişkilidir.

Shippen (1999), CPS örneğini kullanarak 1983-1995 yılları için gerçekleştirdiği çalışmada hazır giyim işçilerinin diğer sektörlerdeki benzer işçilere kıyasla yüzde 15 daha az kazandığını bulmuştur. Ücret farkının yaklaşık yüzde 80'inin beceri farklılıklarından kaynaklandığını göstermektedir. Bulgular, Murphy ve Topel'in (1987, 1990) yanlılık ve ölçüm hatası için kontroller uygulandıktan sonra, ölçülmemiş becerilerin sektörler arası ücret farklılığında büyük ve önemli bir faktör olmaya devam ettiğine dair önceki kanıtlarını desteklemektedir.

Goux ve Maurin'in (1999) Fransa için boylamsal kazanç verilerini kullanan çalışması, değişen sektörlerle odaklanarak bireyler arasındaki ölçülmemiş yeteneğin önemine işaret etmektedir. Krueger ve Summers'in (1988) aksine, bu tür işçiler için sektörler arası ücret farklılıklarının kesitsel verilerden çok daha az olduğunu bulmuşlardır. Bu farkın muhtemelen, Krueger ve Summers'in (1988) boylamsal analizlerinde yalnızca yedi sektörü ayıran oldukça toplu bir sektörel kümeleme kullanmasından, Goux ve Maurin'in (1999) ise aksine, 99 sektörü ayırt edebilmesinden kaynaklandığını iddia etmiştir. Goux ve Maurin (1999), "gerçek" sektörler arası ücret etkilerinin önemini göz ardı ederken, Fransa'daki firmalar arasında önemli farklılıkları araştırmıştır. İki farklı firma tarafından aynı işçiye ödenen ücretlerdeki ortalama farkının %20-30 arasında olduğunu ve bunun çoğunun sektörler arasında değil, sektörler içinde olduğunu bulmuşlardır. Belirli bir sektörde, ücretlerin firma büyüklüğü ve sermaye yoğunluğu ile birlikte arttığını bulmuşlardır. Verimlilik ücret modellerine göre daha büyük firmalar veya daha sermaye yoğun olanlar, izlemeyi daha maliyetli bulurlar ve firmaya özgü beşeri sermayesi yüksek olan işçileri elde tutmak konusunda özellikle endişelidirler. Bu konudaki daha geniş açıklamalar ücret teorileri bölümünde anlatılmıştır.

Martins (2004), 1995 için Portekiz işveren-çalışan eşleştirilmiş veri setinde niceliksel regresyonu kullanarak ücret denklemlerini tahmin ederek, sektör ücret farkının arkasında gözlemlenmemiş heterojenliğin olduğu hipotezini ele almıştır. Koşullu ücret dağılımında, Olağan En Küçük Kareler kullanılarak elde edilenlere benzer olarak işçiler arasındaki gözlenemeyen farklılıkların kritik bir unsur olmadığı ve diğer rekabetçi olmayan faktörlerin ücretin belirlemede önemli bir rol oynayabileceği sonucuna varmıştır.

Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç ve ABD olmak üzere beş ülkeden aynı ailedeki kardeşlere ait verileri kullanarak sektörler arası ücret farklılıklarının varlığını ve kalıcılığını anlamada gözlemlenmemiş yeteneğin önemi Björklund vd. (2004) tarafından araştırılmıştır. Temel bulguları, sektörler arası ücret farklılıklarına ilişkin aile içi tahminlerin OLS tahminlerinden daha düşük olduğunu göstermektedir. İskandinav ülkeleri için, sektör ücret dağılımının yüzde 11-24'ü, kardeşler için ortak olan gözlemlenemeyen faktörlere atfedilebilirken, ABD'de yaklaşık yüzde 50'dir. Ülkeler arası karşılaştırma, ücretlerin genel varyansının ABD'de İskandinav ülkelerine göre önemli ölçüde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Abowd vd. (2005), uzun vadede sektörler arası ücret farkını, ABD ve Fransa için gözlemlenemeyen bireysel heterojenliğe bağlı bir kısım ve işveren heterojenliğine bağlı bir kısma ayrıştırarak açıklamıştır. Sermaye mallarına yapılan yatırım, sendikalaşma, sermaye-emek oranı, ihracat-satış oranı vb. gibi değişkenleri kullanan sonuçlar, Sermaye mallarına yapılan yatırımın firma etkileri ve kişi etkilerindeki varyansın çok daha fazlasını açıkladığını göstermektedir. Sonuçlar aynı zamanda Fransa'da ABD'den daha yaygın olan ücret pazarlığının rolünü de desteklemektedir. Ayrıca, sektör ücret farkının gözlemlenebilir özelliklerle açıklandığını, ancak gözlemlenemeyen özelliklerin de önemli

bir rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Zamanla, sektörler arasındaki dağılım değişmeden kalmış ve sektörlerin hiyerarşisi de ücret farkı açısından benzer kalmıştır.

1.2.2 Türkiye’de Ücret Farklılıkları ile İlgili Gerçekleştirilen Çalışmalar

Türkiye’de ücret farklılıkları ile ilgili araştırmalar, üzerinde araştırma yapılabilecek veri kaynaklarının azlığından dolayı oldukça kısıtlı sayıdadır. Bu durumun başlıca nedeni ücret farklılığını açıklayabilecek çok fazla sayıda değişken olması ve bu fazla sayıda değişken detayında ortalama ücretleri temsil edecek kadar örneklemden oluşan araştırmaların maliyetinin yüksek olmasıdır. Bu nedenle çalışmaların birçoğu kısıtlı örneklem hacmi ile daha az değişken gerektiren odaklara yönelmek durumunda kalmıştır. Bu bölümde öncelikle, Türkiye’de ücret farklılıkları ile ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmalar genel olarak incelenecek, devamında ise bölgesel ve sektörel ücret farklılıklarını konu alan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

Genel olarak ücret farklılıkları ile ilgili çalışmaları değerlendirdiğimizde, birçoğunun cinsiyetler arası ücret farklarına yoğunlaştığını görmekteyiz.

Bu bağlamda kadın ve erkek arasında ücret farklarını konu alan ilk çalışmalardan biri Dayıoğlu’nun (1999) doktora çalışmasıdır. İşgücüne katılımın ve kazancın belirleyicilerinin incelendiği çalışmada, cinsiyetler arasındaki kazanç eşitsizliğinin nedenleri Beşeri sermaye teorisine dayalı olarak araştırılmıştır. 1987 yılı için yapılan Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Araştırması verilerini kullanarak yaptığı çalışmada eğitimin işgücüne katılımını önemli ölçüde artırdığını, kazanç farklılığının %40 lık bir kısmının eğitim ve iş tecrübesi ile açıklanabildiğini, kişinin mesleği ile çalıştığı işteki statüsünün de kazancına etki ettiğini bulmuştur. Kadın ile erkek arasındaki kazanç eşitsizliğinin eğitim farklılığı ile açıklanamadığını vurgulamıştır. Yaptığı ayrıştırma analizi

sonucunda erkek ile kadın arasındaki kazanç eşitsizliğinin %30 oranında donanım farklılıkları ile açıklanabildiğini, kişinin mesleği ile çalışma statüsü değişkenlerinin ayrımcılık etkisini azaltsa bile yine de %60 oranında ayrımcılıktan kaynaklanan bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Yaptığı farklılaşma analizi ile eğitimin kısa vadede yeniden bölüşümde etkili olamayacağı sonucuna varmıştır (Dayıoğlu, 1995).

Üçkaya (2002) özel sektör imalat sanayi firmaları için yaptığı araştırmada dış ticaret ve teknolojik ilerlemenin ücret eşitsizliğine etkisini incelemiştir. 90'lı yıllarda Türkiye'de nitelikli işgücüne olan talebin arttığını, nitelikli işgücü lehine ücret farklılığının arttığını gözlemlemiştir. Toplam faktör verimliliğinin bileşenlerine ayrılması ile teknolojik ilerlemenin nitelikli ve niteliksiz işgücü verimlilikleri üzerindeki etkisini ölçmeye çalışmış, ikisi arasında istatistiki açıdan önemli bir fark bulmamıştır. Nitelikli ve niteliksiz işgücü ücret farkını açıklamada teknolojik ilerlemenin önemli bir etkisinin olmadığı, ithalat faktörünün etkisinin ise 1988-1994 arasında pozitif olduğu ancak diğer yıllar için bir etkisi olmadığını sonucuna varmıştır (Üçkaya, 2002).

TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması verisi üzerinde Oaxaca-Blinder ayrıştırma ve üç aşamalı ücret çözümlemesi yöntemlerini kullanan başka bir çalışmada kadın-erkek, sendikalı-sendikası ve özel-kamu sektörü kategorilerinin ücret farklarına etkisi araştırılmıştır. Girişim büyüklüğü arttıkça kadın-erkek arasındaki ücret farkının azaldığı, sendikalı çalışanların ücret farklarının sendikası çalışanlara göre giderek artarken, aynı durumun kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre de ücret farklarının giderek arttığı tespit edilmiştir (San, 2011).

2002-2009 dönemi TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması verisi üzerinde Jenkins dinamik ayrıştırma yöntemi kullanan Bayar (2012), Türkiye'de gelir ve ücret eşitsizliği hakkında

Çıkarımlar yapmakla birlikte ücret eşitsizliği üzerine de analizler. Oaxaca- Blinder ve kantil regresyon ayrıştırma yöntemleri kullandığı analizleri sonucunda ticarete-konu- olmayan faaliyetlerde çalışana bireylerin ticarete-konu-olan faaliyetlerde çalışan bireylere göre daha fazla ücret geliri elde ettiklerini bulmuş, alt ücret kantillerine doğru hareket edildikçe ücret farklarının arttığını tespit etmiştir. Burada hkmetin tercih ettiği, ticarete konu olmayan faaliyetlere doğru gelir yaratma mekanizması yaratmasının iki faaliyet arasında ücret farklarını derinleştirdiğini iddia etmiştir (Bayar, 2012).

Afyonkarahisar il merkezinde tabakalı örnekleme ile 51 işletme ve 576 çalışan ile yapılan çalışmada, işe başlama sürecinde eğitim düzeyinin belirli bir etkisi olmadığı, deneyim ve referansın en etkili belirleyiciler olduğu tespit edilmiştir (Kalsen, 2016). Aynı çalışmada ailenin eğitim düzeyinin çalışanın da eğitim düzeyi üzerinde belirleyici ve pozitif yönde korelasyon ilişkisi içinde oldukları saptanmıştır. Kadın alışanların ücretleri üzerinde en etkili değişkenin eğitim düzeyi olduğu bulunurken, erkekler için creti eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör ve çalışma yılı değişkenleri etkili bulunmuştur.

Akgl (2017) TK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2004-2014 verilerini kullanarak sektör ve bölge düzeyinde ücretlerin belirlenmesinde oluşan farklılıkları ortaya koymayı amaçladığı çalışmada bölge ve sektörler arasında ücret dağılımı açısından heterojenlikler bulunmuştur. Heckman seçim modeli ile tasarlanmış ücret denkleminde bölgesel ve sektörel ücretlerin belirleyicilerinin farklılıklarını araştırmıştır. Cinsiyet ve eğitim değişkenleri tüm regresyon modellerinde anlamlı çıkmıştır. Hane büyüklüğünün artmasının creti negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

1994-2015 yılları arasında ülkemizdeki ücret eşitsizliğindeki gelişmenin incelediği çalışmada TK Hanehalkı İşgücü Araştırması ve Hanehalkı Bütçe Araştırması verileri

kullanılmıştır (Daş, 2017). İncelenen zaman diliminde ücret eşitsizliklerinin önce düşüp, sonra yükseldiği ve 2013 yılından sonra değişmeden seyrettiği bulunmuştur. Çalışmada quantile regresyon ve en küçük kareler yöntemi ile genişletilmiş “Mincer” tipi denklemler oluşturulmuştur. Sonuçta eğitimin Türkiye’deki ücret eşitsizliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Daş, 2017).

Tokatlıoğlu (2018) Türkiye’de eğitimin ücret getirisini incelediği araştırmasında dilim regresyon yöntemini kullanmıştır. Düşük eğitim düzeyindeki kişilerin eğitim düzeylerini artırmaları durumunda, yüksek eğitim düzeyli kişilere göre daha fazla ücret artışı sağlayacaklarını tespit etmiştir. Machado-Mata ayrıştırma yöntemini kullanarak cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini de incelemiştir. Çalışmasına da incelediği dilimler boyunca ücret farklarının büyük kısmının cinsiyet farkı ile açıkladığını, dilimler ilerledikçe bu farkın azaldığını bulmuştur (Tokatlıoğlu, 2018).

Canbey 1998’deki yüksek lisans çalışmasında Türkiye’de ücret farklılıklarının ekonomik analizini gerçekleştirmiştir. 1960 ile 1996 yılları arasında SSK yıllıklarını¹ kullanarak yaptığı çalışmada ücretlerin sermaye yoğun sektörlerde daha yüksek olduğunu, kamu sektöründe özel sektörden daha yüksek olduğunu, erkeklerin kadınlardan daha yüksek ücret aldığını tespit etmiştir. Telafi edici ücret farklılıkları açısından ülkemizin teoride ücretlerin daha yüksek olması gereken riski yüksek sektörlerde, teorinin aksine, daha düşük ücret seviyelerine sahip olduğunu tespit etmiştir. Bölgesel açıdan bakıldığında en yüksek ücretlerin Doğu Anadolu Bölgesinde verildiğini bulmuştur. Buna sebep olarak

¹ 1985, 1986, 1987 ve 1995 yılı için SSK verileri yayınlanmadığı için başka kaynakları kullanmak durumunda kalmıştır.

diğer bölgelere göre pek çok açıdan dezavantajlı olan bölgeye yatırım yapan firmaların işgücünü çekebilmek için ücretleri yüksek tutmasını göstermiştir (Canbey, 1998).

1994 yılı TÜİK Hanehalkı Gelir Dağılımı anketi verileri üzerinde Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak yapılan bir başka çalışmada erkeklerin kadınlardan yaklaşık olarak %32 daha fazla ücret aldığı ve bu farkın %82'sinin ayrımcılıktan kaynaklandığı saptanmıştır (Topbaş, 2003).

Avrupa Birliğine uyum sürecinde Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkını konu aldığı tezinde Altınay (2006) cinsiyete dayalı ücret farkını açıklamak için kullanılabilecek teori ve göstergelerin ülkenin özelliğine göre farklılık gösterebileceği sonucuna ulaşmıştır. Toplumun yapısının kadınların işgücüne katılma ile ilgili tercihlerini etkilediğini ve bazı durumlarda cinsiyete dayalı ücret farkının ayrımcılıktan değil, kadınların yaptıkları tercihlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir.

Demir (2007) kamu sektöründeki ücret yapısını incelediği çalışmasında, Türkiye'de kamu sektöründe ücret belirleme kriterlerinin kişinin özelliklerini, yapılan görevin zorluğunu ve bazı durumlarda çalışılan bölgenin gelişmişlik durumunu göz önüne alan bir yapıda olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet ayrımının olmadığı bu sistemde kadın erkek arasında da ücret farklılığı beklenmemektedir. Ancak özel sektörden farklı olarak nesnel performans ölçütlerinin olmaması performansa dayalı bir değerlemeyi de yapmayı imkansız kılmaktadır. Çalışmayı yaptığı dönemin önemli bir sorunu da aynı görevi aynı unvanla yapmalarına rağmen farklı kurumlarda çalışan kişiler arasındaki ücret farkıdır.

Dursun'un (2007) Türkiye'de sendikaların ücretler ve verimlilik üzerine etkisi konulu çalışmasında panel nedensellik analizi yapmıştır. Sendikalaşma ile nominal ücret

arasında anlamlı bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak bu ilişkinin reel ücretler ile anlamlı bir ilişkisini bulamamıştır.

Formel ve enformel piyasalarda Türkiye için ücret farklılıklarını araştırdığı çalışmasında Aydın (2009) 1988 ve 2006 yılları TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması verilerini kullanmıştır. Katmanlı işgücü piyasası kuramı bağlamında yaptığı çalışmada 1988 yılından 2006 yılına kadar formel ve enformel sektörler arasındaki ücret farkının arttığını tespit etmiştir. Kadın olmanın enformel sektörde ücretleri formel sektöre göre ücretleri daha da düşürücü bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Güner (2009) 1988, 2005 ve 2006 yılları için TÜİK tarafından üretilen Hanehalkı İşgücü Araştırması verileri kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada verimliliğe bağlı değişkenleri kontrol altında tuttuğunda kadın ve erkek arasında %6,5 oranında bir ortalama ücret farkı tespit etmiştir. Ayrıca eğitimin ücret farkına katkısının yıllar boyunca giderek azaldığını vurgulamıştır.

Çolakoğlu (2011) TÜİK Hanehalkı bütçe anketi verilerini kullanarak eğitim ve deneyimin ücret farklılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Mincer kazanç denklemlerini kullandığı çalışmada Almanya için ise sayım verilerini kullanmış ve Almanya ile Türkiye'yi karşılaştırmıştır. Genelleştirilmiş sıralı logit model ile kadınlar ve erkekler için iki ayrı model ile tahmin yapmıştır. Araştırma sonucunda deneyim ve eğitimin iki ülke için kadın ve erkeklerde farklı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Eğitimin erkek çalışanlar üzerindeki etkisinin Almanya'da Türkiye'ye göre daha fazla olduğunu, deneyimin kadın çalışanlar üzerindeki etkisinin ise Türkiye'de Almanya'dan yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Doğan 2011 yılında yaptığı çalışmada Türkiye istatistik kurumu hane halkı işgücü araştırması verilerini kullanarak cinsiyete dayalı ücret farkını hesaplanmıştır. Oaxaca ayrıştırma yöntemini kullandığı çalışmada kadınlar lehine küçük bir ücret avantajı bulmuş fakat bulduğu yüzde 46,5 oranındaki ayrımcılık bileşeninin önemli ölçüde yüksek olduğunu belirtmiştir.

Gümüşsu 2011 yılında gerçekleştirdiği çalışmada Türkiye’de kadınların ve erkeklerin ücretlerini etki eden faktörleri araştırmıştır. Eğitimin işgücüne katılım üzerindeki pozitif etkisinin kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Ancak kadınların lise üniversite yüksek lisans ve doktora mezunu olmasının onların işgücüne katılımını daha yüksek oranda etkilediğini de tespit etmiştir. Ülkemizde kazançlara en büyük katkıyı yüksek lisans ve doktora eğitimi yaptıranı bulmuştur.

Tunç Mis 2007 ve 2008 yılları için hane halkı işgücü araştırması mikro veri setini kullanarak İmalat ve hizmet sektörleri için yaptığı araştırmasında Türkiye’de kayıtlı ve kayıt dışı istihdam arasında kişilerin bireysel özelliklerini kontrol altında tuttuğu durumda dahi önemli ölçüde bir ücret farklılığı bulunduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçların Türkiye’de ücretler açısından katmanlaşmış bir emek piyasasının varlığına işaret ettiğini belirtmiştir.

Özellikle 1980’li yıllardan sonra hız kazanan küreselleşmenin özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için enformel sektörde işgücüne kaymaların oldukça yüksek düzeyde olduğunu gösteren çalışmasında Beşikkaya (2012), Enformel ücretlerin formal ücretlerin %40,2’si kadar olduğunu göstermiştir. Bu farkın işlerin niteliği arttıkça daha da arttığını tespit etmiştir. Pek çok farklı kaynaktaki genel istatistikleri kullandığı bu

Çalışmada 1980'li yıllardan sonra Türkiye'deki gelir dağılımının, yoksulluğun ve işsizliğin arttığını hanehalkı gelir ve yaşam koşullarının kötüleştiğini iddia etmiştir.

Canbak (2012) vasıf priminin ve cinsiyete dayalı ücret farklılıklarından Türkiye'de kadın işgücüne katkılarını analiz ettiği çalışmasında genel denge modeli kullanmıştır. Sonuçta cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının ve vasıf priminin ortadan kalktığı durumlarda kadınların işgücüne katılım oranlarının sırasıyla %52,7 ve %253,5 arttığını tespit etmiştir. Yazar çalışmasında 1965-2010 arasındaki nüfus sayımı verilerini, 2001 ve 2010 dönemi için ise Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü İstatistikleri verisini kullanmıştır. 5 farklı ayrımcılık endeksi hesapladığı çalışmada 1965-2000 yılları arasında mesleki ayrımcılıkta artış olduğunu, 2001-2010 yılları arasında ise mesleki ayrımcılığın azalma yönünde bir yol izlediğini tespit etmiştir.

Yıldırım (2012) 1980-2000 yılları arasını kapsayan dönem için yaptığı çalışmada Türkiye İmalat Sanayi için ücretler ile teknolojik gelişme arasındaki ilişkiyi analiz ettiği çalışmasında özel sektör imalat sanayi için orta ve yüksek teknoloji gerektiren faaliyet alanlarında ödenen ücretlerin teknolojik gelişme ile arttığı sonucuna varmıştır. Beceri yanlı teknolojik gelişmenin nitelikli işgücü istihdamını da arttırdığını ve buna paralel olarak ödenen ücretlerin de arttığını belirtmiştir.

elik 2013 yılında yaptığı ve Türkiye'de kamu ile özel sektördeki ücret farklılıklarını belirleyen değişkenleri araştırdığı çalışmasında kantil regresyon yaklaşımını kullanmıştır. Beşeri Sermaye teorisine dayandırdığı çalışmasında Türkiye İstatistik Kurumunun 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerini kullanmıştır. En küçük kareler yöntemi ve kantil regresyon yaklaşımı ile yaptığı incelemelerde Türkiye'de erkeklerin kadınlara, kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına, kentte çalışanların kırsalda çalışanlara göre

daha fazla ücret aldığını tespit etmiştir. Evlilerin bekarlardan, üniversite mezunlarının da diğer gruplardan daha fazla ücret aldığını tespit etmiştir.

1.3 Ücret Farklılıklarına Neden olan değişkenler

Emek piyasalarındaki ücret farklılıkları, birçok faktörün birleşik etkisi altında oluşur ve bu durum, işgücünün ve işlerin heterojen yapısı nedeniyle bir bütün olarak ele alınmalıdır. Bu bölümde, ücret farklılıklarına neden olan başlıca değişkenler incelenecek ve konu, özellikle işgücü piyasalarında homojenliğin olmadığı varsayımı üzerinden değerlendirilecektir. Bu çerçevede, emek piyasalarındaki ücret farklılıklarını belirleyen temel etkenler; işgücünün ve işlerin homojen olmaması, emek piyasalarının mükemmel işlememesi ve ayrımcılığın etkisi olarak belirlenebilir.

Gerçek hayat incelendiğinde, ücretlerin homojen olmaktan ziyade çeşitlilik gösterdiği anlaşılmaktadır (Kalleberg, 2000). Piyasanın genelinde ya da alt piyasalar arasında tek bir ücret düzeyinin geçerli olduğu düşünülmemekte; aynı sektörde veya hatta aynı şirket içinde dahi işgücü için farklı ücretlerin ödendiği görülmektedir (Lazear & Shaw, 2007). Ücret farklılıklarına yol açan pek çok etken bulunmaktadır. Ancak bu soruya özetle bir yanıt vermek gerekirse, "ücret farklılıklarının ana nedeni, gerçek dünyada tam rekabet piyasasının varsayımlarının uygulanabilir olmaması" denilebilir (Manning, 2003). Zira gerçek hayatta işler ve işgücü homojen değildir (Gibbons & Waldman, 2004), ve emek piyasaları da mükemmel bir şekilde işlememekte, aksine çeşitli hatalar ve düzensizliklerle karşılaşılmaktadır (Card & Krueger, 1995). Bu farklılıklar, çalışanların eğitim seviyeleri, deneyimleri, becerileri ve coğrafi konumları gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Lazear & Shaw, 2007). Ayrıca, sektörel ve şirket içi düzeyde pazarlık gücü ve sendikaların etkisi de ücret farklılıklarını etkileyebilir (Card, 1996).

Emek piyasalarındaki ücret farklılıkları, karmaşık bir etkileşim içinde olan birçok faktöre bağlıdır (Goldin & Katz, 2008). İşletmeler, sektörler, işçiler ve işverenler arasındaki yapılardan kaynaklanan farklılıklar, ücretlerin farklılaşmasına neden olabilir (Acemoglu & Autor, 2011). Bu nedenle, ücret farklılıklarını anlamak için geniş bir perspektife sahip olmak ve farklı faktörleri dikkate almak önemlidir (Blau & Kahn, 2017).

Emek piyasalarında ücretlerin farklılaşması, işlerin, sektörlerin veya işçi ve işverenlerin yapısından kaynaklanan birçok faktörden kaynaklanabilir (Borjas, 2016). İşletmeler arasındaki ücret farklılıkları, işletmelerin farklı ücret politikalarına, iş gücüne olan taleplerine ve rekabet ortamına bağlı olabilir (Card et al., 2018).

Sektörel farklılıklar da ücret farklılıklarına neden olabilir (Gabaix & Landier, 2008). Bazı sektörlerde, nitelikli iş gücüne olan talep yüksek olduğundan, ücretler yüksek olabilirken, bazı sektörlerde düşük nitelikli işlerde çalışan işçilerin ücretleri daha düşük olabilir (Autor & Dorn, 2013). Sektörel farklılıklar, sektörler arasında iş gücü hareketliliğinin kısıtlı olduğu durumlarda daha da belirgin hale gelebilir (Kambourov & Manovskii, 2009).

İşçi ve işveren yapısı da ücret farklılıklarını etkileyebilir (Lazear & Shaw, 2007). Bazı işçiler, örneğin bir meslekte uzmanlaşmış veya işletme içinde belirli bir pozisyonda uzun yıllar çalışmış olabilirler. Bu tür işçilerin, tecrübeleri ve becerileri nedeniyle diğer işçilere göre daha yüksek ücretler alması mümkündür (Mincer, 1974). İşverenlerin ise, işletme boyutu, sektörel konumu ve işletmenin mali durumu gibi unsurlar, işçilerin ücretlerinde farklılıklar yaratabilir (Abowd et al., 1999).

İşlerin birbirinden farklı kılınmasında beceri gereksinimlerinin farklı olmasının önemli bir rolü vardır. Bu durum, ücretlerde de farklılıklara yol açar (Autor et al., 2003). Başka bir deyişle, daha fazla beceri ve eğitim gerektiren işler genellikle daha yüksek ücret sunarlar.

Beceriler ve eğitim düzeyi, işlerdeki ücret farklılıklarının temel belirleyicilerindendir. Becker'in Beşeri Sermayesi Teorisi, eğitim ve beceri yatırımlarıyla ücretler arasındaki ilişkiyi inceler (Becker, 1964). Becker, eğitim yatırımlarının işçilerin üretkenliklerini artırarak, daha yüksek ücretlerle ödüllendirildiğini savunur. Bu teori, işlerin beceri gereksinimlerine göre ücretlerin farklılaştığını açıklar.

Mincer'in Eğitim ve Deneyim Üzerine Kazançlar modeli, eğitim ve deneyimle işçilerin ücretleri arasındaki ilişkiyi açıklar (Mincer, 1974). Mincer, eğitim ve deneyim arttıkça işçilerin beceri düzeylerinin de yükseldiğini ve bu nedenle daha yüksek ücretler aldıklarını belirtir. Bu model, daha fazla beceri gerektiren işlerde daha yüksek ücretlerin ödendiğini gösterir.

Autor ve arkadaşları, teknolojik değişim ve beceri gereksinimlerindeki farklılıkların ücret farklılıklarına etkisini incelemişlerdir (Autor et al., 2003). Yüksek beceri gerektiren işlerin, daha fazla teknolojik değişimle birlikte ücretlerde daha büyük artışlara yol açtığını belirtmişlerdir. Bu durum, beceri gereksinimlerinin farklı olduğu işler arasındaki ücret farklılıklarını açıklar.

Sermaye yoğunluğu ile ücret farklılıkları arasındaki ilişkiyi araştıran birçok akademik çalışma mevcuttur. Autor, Katz ve Kearney (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, sermaye yoğunluğunun artmasıyla ücret eşitsizliğinin arttığı bulunmuştur. Card ve Lemieux (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, sermaye yoğunluğunun artmasıyla düşük ücretli işlerdeki ücret farklılıklarının azaldığı ve yüksek ücretli işlerdeki ücret farklılıklarının arttığı tespit edilmiştir. Goldin ve Katz (2007) tarafından yapılan bir çalışmada ise, sermaye yoğunluğu ve teknolojik ilerlemenin ücret eşitsizliği üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

İşgücü piyasalarında firmaların ölçeği, işlerin heterojenleşmesine neden olur ve bu durum ücretlerin farklılaşmasına yol açar. Büyük firmaların küçük firmalara oranla daha yüksek ücretler ödemesinin sebepleri arasında, öncelikle sermaye yoğunluğunun fazla olması yer alır. Bu durum, kaliteli işçi çalıştırmalarını gerektirir ve bu da yüksek ücretlerle sonuçlanır (Griliches & Mason, 1972).

Büyük firmalar, etkin ücret modellerinden kaytarma modeli ile yüksek ücretler ödeyerek, kaliteli işçileri çekmeyi hedeflerler. Bu modelde, diğer firmaların da ücretleri yükseltilerek, kaytarma maliyeti yükseltilir ve kaliteli işçilerin bu firmalarda çalışması sağlanır (Garicano & Hubbard, 2007).

Uzmanlaşmanın artması, büyük firmalarda daha fazla işyerinde eğitim yatırımı gerektirir. Eğitim yatırımları, verimliliğin artmasıyla sonuçlanarak, işçilerin ücretlerinde artışa yol açar (Bartel & Sicherman, 1993).

Büyük firmaların genellikle eksik rekabetçi piyasalarda faaliyet göstermesi, ücret yüksekliği ile ilgili bir diğer etkidir. Eksik rekabetçi piyasalarda, kâr marjları yüksek olduğu için, firmalar kamuoyu gözündeki imajlarını korumak için piyasa genelinden daha yüksek ücretler ödeyebilirler. Ayrıca, yüksek kârlar, işçilerin sendika çatısı altında organize olmasına neden olabilir (Alesina & Perotti, 1996).

Emek piyasalarında işlerin birbirinden farklılaşması, ücret farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olan faktörlerden biri ayrımcılıktır (Ataman, 2014: 116). Ayrımcılık, eşit üretkenliğe sahip bireyler ve gruplar arasında sadece ücret farklılığı yaratmakla kalmaz, aynı zamanda işe giriş engelleri ve kariyer ilerlemesi olanaklarının kısıtlanmasına da yol açar.

Emek piyasasında ayrımcılığın en sık rastlanan mağdurları kadınlar, göçmen işçiler ve etnik azınlıklar olmaktadır. Ayrımcılığın üç ana şekli mevcuttur: istihdam ayrımı, ücret ayrımı ve meslek ayrımı. İstihdam ayrımı, işverenin belirli bir demografik gruba mensup işçilere istihdam fırsatı sunmama eğilimindedir, hatta bu durum kârlı olsa bile. Ücret ayrımı ise, aynı işi yapan farklı gruplara, örneğin kadınlara ve erkeklere, yasa dışı olmasına rağmen farklı ücretler ödenmesidir. Mesleki ayrım, ayrımcılığa maruz kalan grupların belirli mesleklere girişlerinin engellenerek, istenmeyen mesleklerde yoğunlaşmalarının sağlanmasıdır.

Ayrımcılık sadece işverenler tarafından gerçekleştirilmez; müşteriler ve çalışanlar da ayrımcılık uygulayabilen taraflar olabilirler. Örneğin, bazı durumlarda müşteriler belirli gruplardan (örneğin göçmenler) hizmet almak istemeyebilirler. Aynı şekilde, işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğu belirli bir grupla çalışmak istemeyebilir. Bu gibi durumlarda, işverenlerin şahsi önyargıları olmamasına rağmen, müşteri veya çalışanların talepleri doğrultusunda belirli gruplarla çalışmaktan kaçınabilirler.

Ayrımcılığın temel nedeni ne olursa olsun, sonucu belirgindir: emek piyasalarında ücret farklılıklarını doğurur. Örnek olarak, eşit niteliklere sahip ve benzer işleri yapan iki kadından biri ayrımcılık uygulanan bir firmada çalışıyorsa, diğerine göre daha düşük ücret alacaktır.

Ücret farklılıkları, işlerin heterojenliğinden kaynaklanmadığı gibi, gerçek hayatta tam rekabet piyasasının varsayımlarına aykırıdır. İşgücü de homojen olmayıp birbirinden farklı özelliklere sahiptir. İşgücündeki bu farklılıklar, ücret farklılıklarının ortaya çıkmasına yol açan iki temel etkenle ilişkilidir: bireysel tercihlerin farklılığı ve beşeri sermaye farklılığı.

Bireysel tercihlerin farklılığı, çalışanların kendi ilgi alanları, yetenekleri ve değerleri doğrultusunda farklı işler ve kariyer yolları seçmesine yol açar (Becker, 1964). Bu durum, farklı işlerde farklı becerilere ve deneyimlere sahip bireylerin ortaya çıkmasına neden olur. Dolayısıyla, işverenlerin işe alacakları çalışanların niteliklerine göre ücret belirlemeleri söz konusu olabilir (Mincer, 1974).

Beşeri sermaye farklılığı ise, bireylerin eğitim düzeyleri, deneyimleri ve becerileri gibi özelliklerinin farklı olmasıdır (Schultz, 1961). Beşeri sermaye, çalışanların iş performansını ve üretkenliğini etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle, farklı beşeri sermayeye sahip bireyler arasında ücret farklılıkları ortaya çıkabilir (Becker, 1962).

Emek piyasalarında, bireyler arasındaki tercih farklılıkları, ücret farklılıklarını meydana getiren önemli faktörlerden biridir. Bu farklılıklar genelde iki ana kategori altında toplanır: işin ücretle ilgili olmayan yönlerine yönelik tercihlerdeki farklılıklar ve zaman tercihlerindeki değişiklikler.

İşin ücretle ilgili olmayan yönlerine yönelik tercihlerdeki farklılıklar, bireylerin işin istenmeyen özelliklerine (örneğin tehlikeli, zor veya kirli olması) verdikleri değerlerdeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Rosen, 1986; Lazear & Shaw, 2007). Toplumun genel düşüncesine dayalı değerlendirmeler yapılırken, bireyler arasında önemli farklılıklar bulunabilir. Bu durum, bireylerin farklı tercihlerinin, işin ücretle ilgili olmayan yönlerine ilişkin değerlendirmelerinde çeşitlilik yaratması ve sonuç olarak ücret farklılıklarını ortaya çıkarmasıyla sonuçlanır.

Zaman tercihlerindeki farklılıklar ise, bireylerin gelecekteki kazançlarını bugünkü kazançlarla karşılaştırmada farklı yöntemler ve öncelikler kullanmalarıyla ortaya çıkar (Frederick et al., 2002; Thaler, 1981). Bireyler, gelecekteki kazançlarına yönelik

değerlendirmelerinde farklı düşünceler ve öncelikler geliştirebilirler. Bu farklılıklar, bireylerin bugünkü işlerini değerlendirirken ve ücret beklentilerini belirlerken de etkili olacaktır. Dolayısıyla, zaman tercihlerindeki farklılıklar da ücret farklılıklarının ortaya çıkmasına katkıda bulunur.

İşgücünün ücretlerin düşük olduğu sektörler ve bölgelerden, daha yüksek ücretlerin olduğu yerlere geçiş yaparak ücret farklılıklarının azalmasını engelleyen faktörlerden biri, emek hareketliliğinin tam rekabet piyasası varsayımlarında öngörüldüğü gibi mükemmel olmamasıdır.

Bu engellerden biri, emek göçünün bazı durumlarda yüksek maliyetlere yol açabilmesidir. Daha önce de belirtildiği gibi, emek göçü bir "beşeri sermaye yatırımı" olarak değerlendirilebilir (Schultz, 1961). Emek göçünün "yatırım" olarak nitelendirilmesinin nedeni, yapıldığı dönemde bazı maliyetlerle karşılaşılması, ancak ilerleyen dönemlerde gelir artışı sağlamasıdır. İşgücünün çalışmak amacıyla sektör, şehir, bölge ve ülke değiştirmelerinin temel motivasyonu, göç etmek suretiyle gelecek dönemlerde daha yüksek getiriler elde etme isteğidir (Sjaastad, 1962).

Emek hareketliliğinin mükemmel olmamasının nedenleri arasında, emek göçünün maliyetleri ve beşeri sermaye yatırımının riskleri gibi faktörler bulunmaktadır. Örneğin, göçmenlerin uyum sağlama süreci, dil engelleri ve sosyal izolasyon gibi zorluklara neden olabilir (Chiswick, 1978). Ayrıca, göç sürecinde yaşanan maliyetler ve emek piyasasında istihdam bulma riskleri de göçmen işgücünün hareketliliğini etkileyebilir (Borjas, 1989). Bu engellerin varlığı, emek hareketliliğinin mükemmel olmadığını ve bu nedenle ücret farklılıklarının ortadan kalkmasını engellediğini göstermektedir.

Emek piyasalarındaki ücret farklılıklarını belirleyen birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörler karmaşık bir etkileşim içinde yer almaktadır. Bu nedenle, ücret farklılıklarını tamamen anlamak ve açıklamak için tüm bu faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu bölümde incelenen faktörler; iş ve işgücü arasındaki heterojenlik, piyasanın mükemmel işlememesi ve ayrımcılık, emek piyasalarındaki ücret farklılıklarının anlaşılmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak, bu faktörlerin dışında kalan diğer etmenlerin de, konuyu daha geniş bir perspektiften ele alabilmek için göz önünde bulundurulması önemlidir.

Bu bölüm, ücretlerin oluşumunu ve ücret farklılıklarını ele almıştır. Ücret oluşumu, hem işgücü piyasasının aktörleri için hem de gelir dağılımı açısından önemli bir konudur ve bu konuda literatürde birçok kuram bulunmaktadır. Bölümün başında, bu kuramların açıklanması yapılmıştır. Ancak, çalışmanın odak noktası, daha çok çağdaş kuramlar üzerine olmuştur. Ücret teorileri, işgücü piyasasındaki ücretlerin belirlenmesi ve farklılıklarının açıklanması için geliştirilmiştir. Klasik ücret teorilerine yapılan eleştirilere kısaca değinilmiş ve ardından bu eleştirilere yanıt olarak geliştirilen çağdaş teorilere daha detaylı bir bakış atılmıştır. Ayrıca, ücret farklılıkları konusundaki literatür taraması özetlenmiştir, bu tarama, yurtiçi ve yurtdışındaki çeşitli yayınları dikkate almış ve konu hakkında yapılan çalışmaların anahtar noktalarını belirlemiştir.

Ücret farklılıklarını etkileyen faktörler arasında eğitim seviyesi, deneyim, cinsiyet, coğrafi konum ve sektör gibi çeşitli etmenler yer almaktadır. Bu bölümde, ücret farklılıklarına neden olan başlıca değişkenler incelenmiştir. Özellikle, işgücü piyasalarında homojenliğin olmadığı varsayımı üzerinden değerlendirilmiştir. Türkiye'deki ücret farklılıkları üzerine yapılan çalışmaların sayısı, veri kaynaklarının sınırlı olması nedeniyle azdır. Bu durum, ücret farklılığını açıklayabilecek çok sayıda değişkenin varlığı ve bu

değişkenleri kapsayacak kadar geniş bir örneklem gerektiren araştırmaların maliyetinin yüksek olması nedeniyledir. Bu yüzden birçok çalışma, daha az değişken gerektiren odaklara yönelmiştir. Türkiye'deki çalışmalar genel olarak incelenmiş, bölgesel ve sektörel ücret farklılıkları konusunda bilgi verilmiştir.



BÖLÜM 2

YÖNTEM VE VERİ SETLERİNİN İNCELENMESİ

Son bölümde ücret farklılıkları konusu incelenirken, literatürün çoğu, ücret farklılıklarının temel analizine başlamak için ücret denklemlerinin farklı şekillerini tahmin etmiştir. Bu bölümde, ücret farklılıklarını tahmin etmek için kullanılacak olan metodolojiler sunulacaktır. İlk olarak ücret denklemlerinin yöntemsel açıklaması yapılacaktır, ardından bölgesel ve sektörel ücret farklılıklarını tahmin etmek için oluşturulacak olan denklemler gösterilecektir. Son bölümde ise, cinsiyete dayalı ücret farkını tahmin etmek için kullanılacak olan yöntem üzerinde durulacaktır.

Ücret Denklemi kısmında, Türkiye'deki bölgesel ve sektörel kukla değişkenlerin işyeri ve çalışanın özellikleri ile birlikte kullanılmasıyla oluşturulacak bir model önerilecektir. Bu model, farklı bölgeler ve sektörler arasındaki ücret farklılıklarını tahmin edebilme yeteneğimizi sağlayacaktır. Daha ayrıntılı bir araştırma için, her bir bölge ve sektör için özel regresyon modelleri kurulacaktır. Bu modeller, farklı değişkenlerin ücret farklılıkları üzerindeki etkisini derinlemesine analiz etme olanağı sağlayacaktır.

Her bir sektörel ve bölgesel model, genel modelle aynı formda olacak, ancak sadece belirli bir sektör veya bölgeye ait verileri içerecektir. Bu modellerin katsayıları, genel modelde olduğu gibi en küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin edilecektir.

Yöntem bölümünün son kısmında, Blinder-Oaxaca ayrıştırmasının teorik temelleri üzerinde durulacaktır. Bu analiz, iki grup arasındaki ortalama sonuç farkının ne kadarının açıklanabileceği ve ne kadarının açıklanamadığı üzerine odaklanacaktır. Ayrıştırma, bir sonuç değişkeni ve bir dizi tahmin edici üzerinde duracak ve bu tahmin edicilerin, gruplar arasındaki ortalama sonuç farkını açıklamada nasıl bir rol oynadığını inceleyecektir.

Ayrıca, ayrımcılık olmayan katsayılar vektörü için bir tahminin nasıl elde edileceği ve bu tahminin ayrıştırma sonuçları üzerindeki etkisini tartışılacaktır. Bu tahminin elde edilmesi konusunda literatürde çeşitli öneriler bulunmakta ve bu önerilerin ayrıştırma sonuçları üzerindeki etkisi değerlendirilecektir.

Veri seti bölümünde ise kullanılacak olan veri setlerinin yapısı, kapsamı, veri setlerinin eşleştirilmesi ve düzenlenmesi ile ilgili prosedürler anlatılacaktır.

2.1 Ücret Denklemi

Marjinal verimliliğin denge ücretinin belirleyicisi olduğu tam rekabet modeline göre, aynı üretken özelliklere sahip ve benzer çalışma koşullarına sahip iki işçi zorunlu olarak aynı ücreti almaktadır. Bu modele göre işçilerin bireysel özellikleri ve çalışma koşulları, bireysel ücretlerdeki değişkenliğin önemli bir bölümünü açıklar ve işçi ücretleri, işverenlerinin belirli özelliklerinden bağımsızdır (Stigler, 1946; Alchian & Allen, 1964). Mincer tipi ücret denklemleri ise ekonomide kullanılan istatistiksel bir yöntemdir ve bireylerin eğitim, deneyim ve diğer faktörlerin ücretleri üzerindeki etkilerini analiz etmeye odaklanır (Mincer, 1974). Jacob Mincer, bu yöntemi 1974 yılında yayınladığı "Schooling, Experience, and Earnings" (Eğitim, Deneyim ve Kazançlar) adlı makalesinde kullanarak, ekonomistlerin ücretlerin eğitim, deneyim ve diğer faktörler tarafından belirlendiğini anlamalarına yardımcı olmuştur (Mincer, 1974).

Mincer tarafından geliştirilen bu model, ücretleri açıklamak için kullanılan en temel modellerden biridir (Mincer, 1974). Mincer modeli, bireylerin ücretlerini belirleyen faktörlerin eğitim, iş deneyimi, yaş, cinsiyet, ırk ve diğer kişisel özellikler olduğunu öne sürer (Becker, 1964; Polachek & Siebert, 1993). Mincer modeli, ücretlerin eğitim ve deneyimle arttığını ve diğer faktörlerin etkisi sabit tutulduğunda yaşlandıkça yavaşladığını gösterir (Mincer, 1974). Bu modele göre, daha yüksek eğitim ve deneyim,

daha yüksek ücretlerle ilişkilidir. Bu nedenle, Mincer tipi ücret denklemleri, eğitim ve deneyim seviyeleri gibi faktörlerin ücretler üzerindeki etkisini hesaplamak için sıklıkla kullanılan bir araçtır (Mincer, 1974; Heckman, 1993).

Mincer modeli, bireysel işçilerin ücretlerini hesaplamak için aşağıdaki denklemi kullanır:

$$\ln(w) = \beta_0 + \beta_1E + \beta_2D + \beta_3E^2 + \beta_4ED + \beta_5X + \varepsilon$$

Burada $\ln(w)$, işçinin ücretinin doğal logaritmasıdır, E eğitim seviyesini, D deneyim seviyesini, X ise diğer kişisel ve işyeri özelliklerini temsil eder. β_0 , β_1 , β_2 , β_3 , β_4 ve β_5 , modelin parametreleri olarak adlandırılır ve eğitim, deneyim, eğitim ve deneyim etkileşimi gibi faktörlerin ücret üzerindeki etkisini ölçer. ε ise hata terimi olarak adlandırılır ve modelin tam olarak açıklanamayan varyansını temsil eder.

Mincer modeli, birçok farklı sektörde ve ülke düzeyinde kullanılmaktadır ve eğitim ve deneyim seviyeleri gibi faktörlerin ücretler üzerindeki etkisini belirlemek için yaygın bir araçtır (Psacharopoulos & Patrinos, 2004). Ancak, modelin bazı kısıtları da vardır. Örneğin, model, diğer faktörleri etkisiz varsayarak eğitim ve deneyimin ücretler üzerindeki etkisini ölçer ve işverenlerin tercihleri, işyeri koşulları ve diğer faktörler gibi diğer etkenleri dikkate almaz (Lemieux, 2006; Card, 1999). Bu nedenle, Mincer modeli, ücret belirleyicisi olarak tek başına kullanılmamalıdır ve diğer ekonomik modeller ve analiz yöntemleriyle birlikte kullanılmalıdır (Acemoglu & Autor, 2011; Goldin & Katz, 2007).

Mincer modeli, ücret belirleme konusunda önemli bir araç olsa da, eleştirilere maruz kalmıştır. Bazı eleştiriler şunları içerir:

1. Mincer modeli, ücretlerin belirlenmesinde sadece eğitim ve deneyim gibi faktörleri göz önünde bulundururken, işverenlerin tercihleri, işyeri koşulları ve diğer faktörleri dikkate almaz. Bu nedenle, modelin ücretlerin tamamını açıklamada sınırlı olduğu düşünülmektedir.
2. Mincer modeli, eğitim ve deneyim arasındaki ilişkiyi lineer olarak varsayarak, diğer faktörleri etkisiz varsaymaktadır. Ancak, eğitim ve deneyim arasındaki ilişkinin lineer olmayabileceği, yani bazı işlerde daha az eğitilmiş ve daha deneyimli kişilerin daha yüksek ücretler alabileceği düşünülmektedir.
3. Mincer modeli, doğrusal regresyon yöntemini kullanarak ücretlerin belirlenmesini tahmin etmektedir. Ancak, doğrusal regresyon yöntemi, modeldeki bazı değişkenlerin doğru tahmin edilmediği durumlarda yanıltıcı sonuçlar verebilir.
4. Mincer modeli, ücretlerin belirlenmesinde toplumsal cinsiyet, etnik köken gibi faktörleri göz ardı ederek, bu faktörlerin ücretler üzerindeki etkisini ölçmez. Bu nedenle, modelin bazı durumlarda eşitsizliği göz ardı ettiği düşünülmektedir.
5. Mincer modeli, ücretlerin belirlenmesinde zaman içinde değişen faktörleri, örneğin teknolojik gelişmeleri ve değişen işgücü piyasası koşullarını dikkate almaz. Bu nedenle, modelin günümüz işgücü piyasası koşullarında bazı kısıtlamaları olduğu düşünülmektedir.

Bu eleştiriler, Mincer modelinin sınırlarını ve kullanımının bazı durumlarda kısıtlamalarını belirtmektedir. Ancak, Mincer modeli, ekonomistlerin ücret belirleme konusunda önemli bir araç olarak kullanılmaya devam etmektedir (Blau, 1998.; Freeman,1986; Juhn vd.1991; Katz ve Murphy,1992; Lemieux, 2006).

Mincer modeline farklı değişkenlerin eklenmesiyle yapılmış birçok çalışma mevcuttur (Ashenfelter & Krueger, 1994; Bingley & Walker, 1997; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Heckman vd., 1998; Lemieux, 2008). İşyeri değişkenleri, çalışanların ücretlerini etkileyen önemli faktörler arasındadır ve dolayısıyla Mincer modelinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynarlar. İşyeri değişkenleri, işyeri büyüklüğü, sektör, yerleşim yeri, üretim teknolojisi, sendika üyeliği vb. değişkenlerden oluşabilir. Zamanla modele işyeri ile ilgili değişkenlerinde eklenmesiyle ücret denklemleri geliştirilmiştir (Jirjahn & Kraft, 2004; Barth & Zweimüller, 1992; Sørensen, 2000; Card & Krueger, 1994; Blau & Kahn, 2016).

Bu modelin geçerliliğini kontrol etmek için öncelikle Mincer'in (1974) ücret denkleminin çeşitli versiyonlarını tahmin edilmelidir. Buradaki birincil amaç, açıklayıcı değişken sayısı arttıkça düzeltilmiş belirleme katsayılarının gelişimini incelemektir. Çalışmada ayrıca bu ücret denklemlerinin sonuçları tartışılacaktır.

Tüm bu faktörleri göz önünde bulundurarak çalışmada kullanılacak olan tahmini denklem yarı logaritmik formdadır ve genel özellikleri aşağıdaki gibidir:

$$\ln w_i = \alpha + \sum_{j=1}^J \beta_j X_{j,i} + \sum_{k=1}^K \gamma_k Y_{k,i} + \sum_{m=1}^M \delta_m Z_{m,i} + \sum_{v=1}^V \eta_v T_{v,i} + \varepsilon_i \quad (1)$$

Burada w_i , i bireyinin gerçek saatlik ücretini temsil eder ($i=1,...,N$); X , bireysel özelliklerinin (Yaş, Cinsiyet, Eğitim durumu, Kıdem, Meslek, İdari sorumluluk) vektörüdür; Y , bireylerin çalıştıkları sektörlerle ilişkin kukla değişkenleri içerir; Z bölgelere ilişkin kukla değişkenleri içerirken; T , işin ve işletmenin özelliklerinin (Büyüklik, Toplu iş sözleşmesi, İstihdam Türü, Ücretli başına işletme artığı, Ücretli başına ciro) vektörüdür.

α denklemin sabit terimidir. β , γ , δ , η tahmin edilecek parametrelerdir ve ε bir hata terimidir.

Tablo- 1 Regresyon modelinde kullanılacak vektörler ve özellikleri

Vektörler	Açıklama	Değişkenler
X	Çalışana ait özellikler	Yaş, Cinsiyet, Eğitim durumu, Kıdem, Meslek, İdari sorumluluk
Y	Sektörler	Sektörler
Z	Bölgeler	Bölgeler
T	İşyerine ait özellikler	Büyüklik, Toplu iş sözleşmesi, İstihdam Türü, Ücretli başına işletme artığı, Ücretli başına ciro

Bu çalışmada, saatlik ücretin bağımlı değişken olduğu regresyon modellerinde kullanılacak olan bağımsız değişkenler vektörler ile temsil edilmektedir (Tablo- 1). Aşağıda verilen tablodaki vektörlerin açıklamaları ve değişken listesi yer almaktadır:

X: Çalışana ait özelliklerin vektörüdür. Bu vektör içerisinde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, meslek ve idari sorumluluk gibi değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenler, çalışanın kişisel özelliklerini temsil etmektedir.

Y: Sektörlerin vektörüdür. Bu vektör içerisinde sektörlere ait değişkenler bulunmaktadır. Sektörler, çalışmanın odaklandığı sektörlerin farklılık gösterdiği durumlarda kullanılmaktadır. Örneğin, çalışmanın sektör bazında farklı sonuçlar elde etmek için yapıldığı durumlarda bu vektör kullanılabilir.

Z: Bölgelerin vektörüdür. Bu vektör içerisinde bölgelere ait değişkenler bulunmaktadır. Bölgeler, çalışmanın odaklandığı coğrafi bölgelerin farklılık gösterdiği durumlarda

kullanılmaktadır. Örneğin, ücretlerin farklı bölgelerde farklılık gösterdiği durumları analiz etmek için bu vektör kullanılabilir.

T: İşyerine ait özelliklerin vektörüdür. Bu vektör içerisinde işyerine ait büyüklük, toplu iş sözleşmesi, istihdam türü, ücretli başına işletme artığı ve ücretli başına ciro gibi değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenler, çalışmanın odaklandığı işyeri özelliklerini temsil etmektedir.

Bu vektörler, regresyon modellerinde kullanılarak saatlik ücretin çalışanın kişisel özellikleri, sektör, bölge ve işyeri özellikleriyle ilişkisi analiz edilecektir. Bu analizler, saatlik ücretin hangi faktörlerden etkilendiğini ve bu faktörlerin etkilerinin ne yönde olduğunu anlamamıza yardımcı olacaktır.

Bu çalışmada, ücret denkleminde logaritmik dönüşümün kullanılması birkaç kilit sebebe dayanmaktadır. İlk olarak, logaritmik dönüşüm, ücretlerdeki yüzdesel değişimleri daha doğru bir şekilde yakalayabilmemizi sağlar. Bu, ekonomik ilişkilerin genellikle oransal veya yüzdesel terimlerle daha etkili bir şekilde ifade edilebildiği durumlarda yararlıdır. İkincisi, bu dönüşüm, hata terimlerinin varyansını düzgünleştirebilir ve böylece heteroskedastisite sorununu azaltabilir. Bu, daha tutarlı ve etkin tahminler elde etme kapasitemizi artırır. Üçüncüsü, logaritmik dönüşüm, bağımlı değişkenlerin daha normal bir dağılıma sahip olmasını sağlar, ki bu da istatistiksel analizlerin doğruluğunu artırır. Ayrıca, logaritmik dönüşüm, çarpık dağılımlı verilerde uç değerler arasındaki farklılıkları azaltmaya yardımcı olabilir. Ayrıca, logaritmik dönüşüm, model katsayılarının yüzde değişim olarak yorumlanmasını sağlar, bu da analizin sonuçlarını anlamayı ve yorumlamayı kolaylaştırır. Bu nedenlerle, bu çalışmada ücret denklemlerinde logaritmik dönüşüm kullanılmıştır.

Buraya kadar olan kısımda çalışmada kullanılacak olan çoklu doğrusal regresyon modelinin yapısı açıklanmıştır. Bu model Türkiye için ücretin belirleyicilerini, bir başka deyişle ücret farklılıklarını oluşturan değişkenleri ve onların önem derecesini belirlememizi sağlayacaktır. Bir sonraki bölüm, sektörler arası ücret farkının ölçeğini hesaplama adımlarını açıklayacaktır.

2.2 Sektörel ve Bölgesel Ücret Farklarının Tahmini

Türkiye için oluşturulan önceki bölümdeki modelde, bölgesel ve sektörel kukla değişkenler kullanılarak, farklı bölgeler ve sektörler arasındaki ücret farklılıklarını tahmin etme yeteneğimiz bulunmaktadır. Ancak, her bölge ve sektörün ücret farklılıklarına olan etkisini daha ayrıntılı bir şekilde araştırmak için, her bir bölge ve sektör için özel regresyon modelleri oluşturulacaktır. Bu modeller, farklı değişkenlerin ücret farklılıkları üzerindeki etkisini derinlemesine analiz etme olanağı sağlayacaktır.

Her bir sektörel ve bölgesel model, genel modelle aynı formda olacak, ancak sadece belirli bir sektör veya bölgeye ait verileri içerecektir. Bu modellerin katsayıları, genel modelde olduğu gibi en küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin edilecektir.

Her bir k sektörü ($k=1,...,16$) için kurulan model aşağıdaki gibi olacaktır.

$$\ln(w_{i|k}) = \alpha_k + \sum_{j=1}^J \beta_{j,k} X_{j,i} + \sum_{m=1}^M \delta_{m,k} Z_{m,i} + \sum_{v=1}^V \eta_{v,k} T_{v,i} + \epsilon_{i|k} \quad (2)$$

Burada, $w_{i|k}$ belirli bir sektör k için saatlik ücreti, $X_{j,i}$ çalışana ait özellikleri, $Z_{m,i}$ bölgeleri ve $T_{v,i}$ işyerine ait özellikleri temsil etmektedir. α_k , $\beta_{j,k}$, $\delta_{m,k}$ ve $\eta_{v,k}$ parametreleri modelin katsayılarıdır ve $\epsilon_{i|k}$ hata terimidir.

Daha sonra her m bölgesi için ($m=1,...,12$)

$$\ln(w_{i,m}) = \alpha_m + \sum_{j=1}^J \beta_{j,m} X_{j,i} + \sum_{k=1}^K \gamma_{k,m} Y_{k,i} + \sum_{v=1}^V \eta_{v,m} T_{v,i} + \epsilon_{i,m} \quad (3)$$

Sektörler için kurulan modellerden farklı olarak $Y_{k,i}$ burada sektörleri temsil etmektedir.

Endüstriler arası farkı tahmin ettikten sonra, endüstri ücretlerindeki genel değişkenlik, sektörler arası ücret farkının standart sapması ile ölçülebilir (Teulings ve Hartog (1998)).

Teulings ve Hartog'un (1998) çalışması, endüstriler arası ücret farklılıklarının genel değişkenliğini ölçmek için standart sapmayı kullanmaktadır. Bu durumda, standart sapma, bir endüstrideki ücretlerin genel dağılımını ifade eder. Farklı endüstrilerde ücretlerin ne kadar yayıldığını görmek için standart sapma kullanılır.

Daha spesifik olarak, Teulings ve Hartog, her bir endüstri için standart sapmayı hesaplarken, bu değerleri ağırlıklı düzeltilmiş standart sapma (Weighted Adjusted Standard Deviation - WASD) adını verdikleri bir yöntemle düzeltilmişlerdir. Bu düzeltme, her bir endüstrinin toplam işgücü içindeki payıyla (endüstrinin istihdam payı) ağırlıklandırılmıştır. Böylece, daha fazla çalışanı olan bir endüstrinin ücret dağılımının genel ölçüm üzerinde daha büyük bir etkisi olur.

Bu hesaplama, endüstri sektörleri arasındaki ücret farklılıklarının genel yayılımını gösteren bir gösterge sağlar. Pratikte, bu gösterge, bir ekonomideki sektörler arasındaki ücret farklılıklarının genel düzeyini ölçmek için kullanılabilir. Ayrıca, bu tür bir ölçüm, zaman içinde ücret farklılıklarının nasıl değiştiğini izlemek veya farklı ülkeler veya bölgeler arasında karşılaştırmalar yapmak için de kullanılabilir. Standart sapma, dk değerlerinin, örnekleme hatası için düzeltilmiş ve sektörel istihdam payları ile ağırlıklandırılmış sektörler arası ücret farkının yayılımını gösteren sentetik bir göstergedir. Cebirsel terimlerle, dk'nın ağırlıklı düzeltilmiş standart sapması (WASD) aşağıdaki formüller kullanılarak elde edilir:

$$WASD(d_k) = \sqrt{\sum_{k=1}^{K+1} \bar{p}_k \left(d_k - \frac{\sum_{k=1}^{K+1} d_k}{K+1} \right)^2 - \frac{\sum_{k=1}^{K+1} \text{var}(\hat{d}_k)}{K+1} + \frac{\sum_{k=1}^{K+1} \sum_{l=1}^{K+1} \text{cov}(\hat{d}_k, \hat{d}_l)}{(K+1)^2}} \quad (4)$$

WASD (Weighted Adjusted Standard Deviation - Ağırlıklı Düzeltilmiş Standart Sapma) değerleri, sektörler arası ücret dağılımının genel yayılımını ifade eder. Bu değerlerin büyüklüğü, sektörler arası ücret farkının ne ölçüde olduğunu gösterir. Yani, WASD değerleri ne kadar büyükse, sektörler arası ücret farklılıkları o kadar fazla demektir. Büyük bir WASD değeri, bazı sektörlerin diğerlerine kıyasla çok daha yüksek veya çok daha düşük ücretler ödediğini gösterebilir. Bu, işgücü piyasasında belirgin bir eşitsizliği işaret edebilir. Buna karşılık, düşük bir WASD değeri, sektörler arası ücretlerin birbirine daha yakın olduğunu ve Türkiye'deki sektörler arası ücret eşitsizliğinin daha düşük olduğunu gösterir. Çalışmada bu ölçümü diğer ülkeler ile Türkiye'yi kıyaslamak için kullanacağız.

Bu bölümde sektörel ve bölgesel ücret farklarını analiz etmek için kullanılacak olan regresyon modelleri açıklandı ve son olarak sektörler arası ücret farklılıklarını diğer ülkeler ile karşılaştırma olanağı verecek olan WASD göstergesi üzerinde duruldu.

2.3 Cinsiyete Dayalı Ücret Farklarının Tahmini

Bu bölümde ise Blinder-Oaxaca ayrıştırmasının teorik temelleri derinlemesine incelenecektir. Bu analiz, iki grup arasındaki ortalama sonuç farkının ne kadarının açıklanabildiği ve ne kadarının açıklanamadığı üzerine odaklanır. Bu ayrıştırma, bir sonuç değişkeni ve bir dizi tahmin edici üzerinde durur ve bu tahmin edicilerin, gruplar arasındaki ortalama sonuç farkını açıklamada nasıl bir rol oynadığını inceler. Ayrıca, ayrımcılık olmayan katsayılar vektörü β^* için bir tahminin nasıl elde edileceğini ve bu

tahminin ayrıştırma sonuçları üzerindeki etkisini gösterecektir. Bu tahminin elde edilmesi konusunda literatürde çeşitli öneriler bulunmaktadır ve bu önerilerin ayrıştırma sonuçları üzerindeki etkisi değerlendirilecektir.

Çalışma piyasasındaki gruplar arasındaki sonuçları (cinsiyet, etnisite, vb.) incelemek için sıklıkla kullanılan bir metodoloji, regresyon modelleriyle ortalama ücret farklarını ayırmaktır. Bu yöntem Blinder-Oaxaca ayrıştırması olarak bilinir ve iki grup arasındaki ücret farkını, eğitim veya iş deneyimi gibi üretkenlik özelliklerindeki grup farkları tarafından açıklanan bir kısma ve ücret belirleyicilerindeki bu farkları açıklayamayan geriye kalan bir kısma böler. Bu açıklanamayan kısım genellikle ayrımcılığın bir ölçüsü olarak kullanılır, ancak aynı zamanda gözlemlenemeyen diğer faktörlerin gruplar arasındaki farklara etkisini de içerir. Bu teknik genellikle iş piyasası ve ayrımcılık literatüründe yaygın olarak kullanılır. Ayrıca, bu yöntem gruplar arasındaki herhangi bir (sürekli ve sınırsız) çıktı değişkenindeki farkları incelemek için uygulanabilir. Örneğin, O'Donnell ve arkadaşları (2008), sağlık eşitsizliklerini yoksulluk durumuna göre analiz etmek için bu yöntemi kullanmışlardır.

Yöntemin temelinde, bir lineer regresyon modeli kullanılır. Bu modelde, çıktı değişkeni (örneğin, ücretler) ve öngörücüler (örneğin, eğitim, iş deneyimi) arasındaki ilişkiyi yakalamak için bir denklem kullanılır. Modelin genel formu şu şekildedir:

$$Y = X\beta + \varepsilon \quad (5)$$

Burada, Y çıktı değişkenini, X öngörücüleri, β katsayıları ve ε hata terimini temsil eder. Yöntem, bu modeli iki farklı grup (örneğin, erkekler ve kadınlar) için ayrı ayrı tahmin eder.

Blinder-Oaxaca ayrıştırması, gruplar arasındaki ortalama çıktı farkını iki bileşene ayırır: açıklanan kısım ve açıklanamayan kısım. Açıklanan kısım, gruplar arasındaki farklı

özelliklere dayanan öngörücülerin etkisini temsil eder. Örneğin, erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının eğitim ve iş deneyimi gibi faktörlere dayandırılan kısmı açıklanan kısım olarak kabul edilir. Açıklanamayan kısım ise bu farklı özelliklerle açıklanamayan ve genellikle ayrımcılık veya diğer faktörlerin etkilerini içeren kısmı ifade eder.

Blinder-Oaxaca ayrıştırması, açıklanan ve açıklanamayan kısımları hesaplamak için grupların ortalamalarını ve regresyon modelinin tahminlerini kullanır. Bu yöntem, gruplar arasındaki farkı öngörücülerin etkisine ve ayrımcılığa dayalı olarak ayrıştırır.

Oaxaca-Blinder ayrıştırmasının genel denklemi şu şekildedir:

$$\bar{Y}_M - \bar{Y}_F = (\bar{X}_M - \bar{X}_F)\beta_M + \bar{X}_F(\beta_M - \beta_F) \quad (6)$$

- $\bar{Y}_M$ ve $\bar{Y}_F$ erkeklerin ve kadınların ortalama sonuçlarıdır (bu durumda, ortalama saatlik ücretler).
- $\bar{X}_M$ ve $\bar{X}_F$ erkeklerin ve kadınların ortalama özellikleridir (bu durumda, yaş, yaşın karesi, ve diğer faktörlerin ortalamaları).
- β_M ve β_F erkekler ve kadınlar için regresyon katsayılarıdır.

Bu denklemin sol tarafı, erkekler ve kadınlar arasındaki ortalama saatlik ücretlerin farkını temsil eder. Sağ taraftaki ilk terim, bu farkın ne kadarının grupların ortalama özelliklerinin farklı olmasından kaynaklandığını (açıklanabilen) gösterir. İkinci terim ise, bu farkın ne kadarının gruplar arasındaki ayrımcılıktan ve diğer sebeplerden (açıklanamayan) kaynaklandığını gösterir.

Buraya kadar anlatılanlarda, Blinder-Oaxaca ayrıştırmasının teorik temelleri üzerinde durulmuştur. İki grup (A ve B) arasındaki ortalama sonuç farkının ne kadarının

açıklanabildiği ve ne kadarının açıklanamadığı bu analizin merkezinde yer alır. Açıklanabilen kısım, gruplar arasındaki tahmin edicilerdeki farklılıklar tarafından belirlenirken, açıklanamayan kısım genellikle ayrımcılığa atfedilir. Ancak, bu açıklanamayan kısım, gözlemlenemeyen değişkenlerdeki farkların tüm potansiyel etkilerini de içerir. Ayrıştırma, bir sonuç değişkeni (örneğin, ücretler) ve bir dizi tahmin edici (örneğin, eğitim ve iş deneyimi) üzerinde odaklanır. Bu tahmin ediciler, gruplar arasındaki ortalama sonuç farkını açıklamada önemli bir rol oynar. Ayrıştırmanın bir diğer önemli bileşeni de ayrımcılık olmayan katsayılar vektörü β^* için bir tahminin nasıl elde edileceğidir. Bu tahminin elde edilmesi konusunda literatürde çeşitli öneriler bulunmaktadır. Ayrıştırma sonuçlarının bozulmasını önlemek için, birleştirilmiş modele her zaman bir grup göstergesinin ek bir kovaryans olarak dahil edilmesi önerilir. Bu, ayrımcılık analizinde önemli bir adımdır ve modelin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırır. Bu teorik çerçeve, Blinder-Oaxaca ayrıştırmasının uygulamalarında rehberlik etmektedir ve bu analizin, gruplar arasındaki ortalama sonuç farklarını anlamada ve açıklamada ne kadar etkili olduğunu göstermektedir.

Bu ayrıştırma öncelikle Türkiye için kurulan modele, daha sonra da sektörler ve bölgeler için kurulan modellere ayrı ayrı uygulanacaktır.

2.4 Veri Seti

Bu bölüm, çalışma için kullanılan veri setlerini ve bu verilerin nasıl bir araya getirildiğini ayrıntılı olarak anlatmayı amaçlamaktadır. Çalışmamızda kullanılan veri setleri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından sağlanan Kazanç Yapısı Araştırması 2018, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Araştırması ve İş Kayıtları veri setleridir. Bu veri setlerinin her biri, ayrı bir araştırma sonucu elde edilmiş ve kendine özgü özelliklere sahip olsa da, bu çalışma için gerekli olan bilgileri elde etmek için birbirleriyle ilişkilendirilmiştir.

Veri setlerimizin özelliklerine ve bunların nasıl bir araya getirildiğine dair daha detaylı bilgi için, 2.4.1'den başlayarak, her bir veri seti hakkında ayrıntılı bilgi ve veri setlerinin birbiriyle nasıl ilişkilendirildiği anlatılacaktır. Ardından, elde edilen eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setleri hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca, veri setlerimizin hangi özelliklere sahip olduğunu ve bu özelliklerin analizimiz için neden önemli olduğu ele alınacaktır. Her bir veri değişkeninin ne anlama geldiği tanımlanacak ve son olarak, bu verilerin düzenlenme süreci ve analizler için nasıl hazırlandığı hakkında bilgi verilecektir.

2.4.1 Eşleştirilmiş İşveren- Çalışan Veri Setleri

Bu bölüm, eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setlerinin işgücü piyasası analizinde kritik bir rol oynadığı konusunu ele alacaktır. Veri setlerinin kapsamlı ve detaylı bilgi sağlama yeteneği, ücret eşitsizliği, istihdam mobilitesi, işyeri performansı ve beşeri sermaye gibi çeşitli alanlarda geniş ve önemli tahminler elde etmeyi mümkün kılar. Bu verilerin kullanılması, işyeri özelliklerinin ücretlere etkisini, işyeri içi ücret eşitsizliklerini ve cinsiyet veya ırk ayrımcılığı gibi sosyal meseleleri inceleme potansiyelini sunar. Bu kapsamlı incelemeye ek olarak, veri setlerinin geniş kapsamlı kullanımının ekonomi ve işletme alanlarındaki araştırmaları nasıl şekillendirdiği ve ilerlettiği konusu ele alınacaktır.

Eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setleri, bireysel çalışanlardan ve işveren olarak faaliyet gösteren girişimlerden elde edilen verilere dayalı veri topluluklarıdır (Abowd ve diğ., 2018). Bu veri setleri, idari kayıtlardan alındığı gibi, örnek çalışmaları yoluyla da elde edilebilir (Groves vd., 2009). Hem kesitsel hem de boyamsal araştırma sonuçlarını içerebilirler (Wooldridge, 2010). Eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setleri, işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkileri incelemek için güçlü bir araç olarak kabul edilir ve her bir çalışanın çalıştığı işyerini, işyerinin özelliklerini (örneğin, işyeri boyutu, sektör, ücret

politikası) ve işyerinde çalışanların özelliklerini (örneğin, eğitim, deneyim, cinsiyet) içerir (Card, Heining ve Kline, 2013). Bu veri setleri, ücret eşitsizliği, istihdam mobilitesi, işyeri performansı ve beşeri sermaye gibi bir dizi konuda bilgi sağlar (Barth vd., 2012).

İşyeri özelliklerinin ücretlere etkisini analiz ederek, farklı işyeri boyutlarına veya sektörlerle sahip işyerlerinde çalışanların ücretleri arasındaki farkları inceleyebiliriz (Card & Krueger, 1994; Abowd, Kramarz, & Margolis, 1999; Card, Heining, & Kline, 2013). İşyeri içi ücret eşitsizliklerini araştırarak, çalışanlar arasında önemli ücret farklılıkları yaratan ücret politikalarını ve bu farklılıkların ne kadarının işyeri özelliklerinden kaynaklandığını anlamamıza yardımcı olabilirler (Card & Lemieux, 2001; Acemoglu & Autor, 2011). Ayrıca, işyeri içi cinsiyet ve ırk ayrımcılığı gibi sosyal sorunları analiz ederek, çalışanların cinsiyet veya ırk gibi özelliklerine göre ücret farklılıklarını inceleyebilir ve bu farklılıkların ne kadarının işyeri özelliklerinden kaynaklandığını anlamamıza yardımcı olabilirler (Mullainathan & Bertrand, 2004; Pager, 2003).

Eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setleri, işyeri-işçi eşleştirmesi ve işyeri-işçi uyumu hakkında önemli bilgiler sağlar (Mortensen, 2003). Bu veri setleri, işyerindeki çalışanların özellikleri ile işyeri özellikleri arasındaki uyumu inceleyerek, bu uyumun çalışanların ücretleri üzerindeki etkisini anlamamıza yardımcı olabilir (Topel & Ward, 1992). Bu veri setleri ekonomi, işletme ve diğer alanlarda kullanılır; analizler, işyeri ve çalışan davranışları hakkında daha fazla anlayış sağlar (Autor, 2003).

Eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setleri ile ücretler, iş hareketliliği ve kurumsal uygulamalar arasındaki ilginç ve potansiyel olarak önemli bağlantılar analiz edilebilir (Willis, 1986). İşçilerin ve hanehalklarının bireysel özelliklerine ilişkin bilgiler, onları

istihdam eden firmaların verileriyle birleştirerek, çalışma ekonomisi alanındaki birçok teorinin önemli ampirik bulgularını test etme olanağı sunar (Lazear & Shaw, 2007).

İşyeri-alışan eşleştirilmiş veri setleri, işgücü piyasası çalışmalarında son derece önemli bir araçtır ve bireysel işçilerin işgücü piyasasındaki davranışları hakkında ayrıntılı bilgi sağlar, aynı zamanda işverenlerin işgücü piyasasındaki davranışlarını ve kararlarını anlamak için de kullanılabilir (Abowd & Kramarz, 1999). Bu veri setleri, ekonomideki önemli soruları ele almak için kullanılan bir dizi analitik araçla birleştirildiğinde, işgücü piyasası dinamikleri hakkında daha iyi bir anlayış sağlayabilir (Card, Heining, & Kline, 2013).

Son yıllarda, işyeri-çalışan eşleştirilmiş veri setlerinin kullanımı, ücret eşitsizliği (Autor, Katz, & Kearney, 2008), işsizlik (Elsby, Michaels, & Solon, 2009), işyeri verimliliği (Syverson, 2011), işyeri eğitimi (Barrett & O'Connell, 2001) ve beşeri sermaye yatırımları (Becker, 1964) gibi konularda yapılan çalışmaların sayısında artışa yol açmıştır. Bu veri setleri aynı zamanda, işgücü piyasasındaki cinsiyet (Blau & Kahn, 2017), ırk ve etnik köken (Lang & Lehmann, 2012) gibi farklılıkların anlaşılmasına da yardımcı olabilir.

Modelinizin eşleştirilmiş işveren-çalışan veri seti kullanması, ücret farklılıklarını analiz etmek için çok kapsamlı ve hassas bir yaklaşım sunar. Bu veri setleri, her bir çalışanın özelliklerini (rneğin, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi) ve aynı zamanda onların çalıştığı işyerinin özelliklerini (rneğin, işyeri büyüklüğü, sektör, ciro) içerir. Bu, hem bireysel hem de işyeri düzeyindeki etkenlerin ücret farklılıklarına nasıl katkıda bulunduğunu detaylı bir şekilde incelemeye olanak sağlar. Örneğin, aynı sektörde, farklı büyüklükteki işletmelerde çalışanların ücretlerindeki farkları ayırt etmek veya aynı işyerinde farklı cinsiyet, yaş veya eğitim düzeyine sahip bireyler arasındaki ücret farklılıklarını incelemek

mümkündür. Bu tür detaylı analizler, ücret eşitsizliğinin nedenlerini daha iyi anlamak ve etkin politika önerileri geliştirmek için değerli bilgiler sunar. Bu nedenle, eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setinin kullanımı, ücret farklılıklarının karmaşık doğasını anlama ve açıklama konusunda çok önemlidir.

2.4.2 Veri Setleri ve Özellikleri

Bu tez için kullanılan veri setlerinin tamamı TÜİK tarafından üretilmiştir. Çalışmada 3 farklı veri seti kullanılmıştır. Birinci veri seti Kazanç Yapısı Araştırması (KYA) veri setidir. 2018 yılı için 2019 yılında gerçekleştirilen ve hem işyerleri hem de bu işyerlerinde çalışan ücretli çalışanların bilgilerini içeren, örnekleme çalışması ile elde edilen mikro verileri içeren bir veri setidir. İkinci veri seti Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri (YSHİ) veri setidir. Bu veri seti de 2018 yılı için YSHİ kapsamına giren tüm işletmelerin verilerini içeren, tam sayım olarak gerçekleştirilen çalışmanın verilerinin bulunduğu bir mikro veri setidir. Üçüncü olarak bu araştırmanın temel amaçlarından biri olan işveren-çalışan ilişkisinin kurulmasını sağlamak için İş Kayıtları (İK) 2018 veri seti kullanılmıştır. Bu son veri seti ile ilk iki veri seti arasında bir ilişki kurulmuştur. Böylece KYA'daki işyerlerinin bağlı olduğu işletmelerle ilişkisi kurulmuştur. Bu sayede çalışanlar-işyeri-işletme detayında çok farklı analizler yapma olanağı elde edilmiştir. Bu veri setlerinin özelliklerini tek tek incelemek için aşağıdaki bölümde her biri hakkında detaylı bilgiler sunulmuştur.

2.4.3 Kazanç Yapısı Araştırması 2018

Kazanç yapısı araştırması, Eurostat'ın Structure of Earnings Statistics (SES) regülasyonuna göre üretilir. Bu regülasyon, Avrupa Birliği'nde çalışanların ücretlerine dair ayrıntılı verilerin toplanması ve analiz edilmesini sağlar.

SES regülasyonuna göre, Eurostat ve üye ülkeler tarafından toplanan veriler, çalışanların ücret yapısı, ücret eşitsizliği, cinsiyet farklılıkları, işgücü piyasası hareketleri, sektörel

dağılım ve ülke içi farklılıklar gibi birçok konuda ayrıntılı bilgi sağlar. Bu veriler, işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesinde ve ücret yapısı ile ilgili politika kararlarının alınmasında önemli bir rol oynar.

Kazanç yapısı araştırması, Eurostat ve üye ülkeler tarafından yürütülen bir çalışmadır. Bu çalışma, ücretlerin dağılımı, ücret eşitsizliği ve cinsiyet farklılıkları gibi konuları ele alır. Bu çalışma kapsamında, farklı sektörlerde, farklı meslek gruplarında ve farklı ücret seviyelerinde çalışanların ücretleri incelenir. Bu sayede, ücret yapısı hakkında ayrıntılı bir resim elde edilir ve ücret eşitsizliği gibi sorunlar belirlenir.

Kazanç Yapısı Araştırması (KYA) Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından üye ülkeler için 4 yılda bir uygulanması öngörülen bir araştırmadır. Araştırmanın amacı kazançların düzeyi, yapısı ve gelişimi konusunda ülkeler bazında bilgi üretmektir. Üye ülkelerin dışında aday ülkeler ve EFTA (Avrupa Serbest Ticaret Birliği) ülkeleri tarafından da düzenli olarak üretilmektedir (Eurostat, n.d.). Ücret düzeylerini çalışanların özellikleri ve işyerinin özellikleri ayırımında belirlemek için oldukça geniş bir örnekleme çalışması ile gerçekleştirilmektedir.

Avrupa Birliği'nde kazanç yapısı araştırmaları, ücret farklılıklarını ve dağılımlarını analiz etmek için kullanılmıştır. Bu çalışmalar, ücret eşitsizliği, beceri farklılıkları, cinsiyet ücret farklılıkları ve sektörler arası ücret farklılıkları gibi konuları ele almaktadır. Örneğin, Autor ve Dorn (2009) işgücü piyasalarındaki beceri farklılıklarının ve teknolojik değişimin ücret eşitsizliğine etkisini incelerken, Christofides, Polycarpou ve Vrachimis (2010) Avrupa Birliği'nde cinsiyet ücret farkını ve farklı ülkelerdeki belirleyici faktörleri incelemiştir. Lucifora ve Meurs (2006) Avrupa ülkelerindeki ücret dağılımının eğitim ve deneyim faktörleriyle ilişkisini analiz ederken, Card, Kramarz ve Lemieux (1999) sektörler arası ücret farklılıklarının Avrupa Birliği ülkelerindeki önemini ve büyüklüğünü

değerlendirmiştir. Bu çalışmalar, Avrupa Birliği'nde ücret yapılarına dair önemli bilgiler sunarak, politika yapıcılar ve araştırmacılar için değerli kaynaklar sağlamaktadır (Autor & Dorn, 2009; Christofides et al., 2010; Lucifora & Meurs, 2006; Card et al., 1999).

Türkiye için KYA çalışması ilk kez 2006 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu yıldan sonra 2010, 2014 ve 2018 çalışmaları takip eden yıllarda uygulanmıştır.

2018 yılı için Türkiye uygulamasında coğrafi kapsam olarak tüm Türkiye kapsamıştır. Sektörel kapsam olarak ise NACE Rev.2' ye göre B-N ve P-S sektörleri için uygulanmıştır. Sektörel kapsama giren ve aynı zamanda 10 ve daha fazla çalışana sahip işletmelere bağlı işyerlerinde (yerel birimlerde) ücretli olarak çalışan tüm çalışanlar kapsamdadır (TÜİK, 2019). Araştırmaların sektörel kapsam karşılaştırması için EK-3 teki tabloya bakılabilir.

Kazanç Yapısı Araştırması bir örnekleme araştırmasıdır. İşyerinin bulunduğu bölge, bağlı olduğu girişimin büyüklüğü ve ekonomik faaliyeti ayırımında tahmin vermek üzere bir örnekleme planına sahiptir. Araştırmanın örnekleme yöntemi iki aşamalıdır. İlk aşamada, örnek işyerlerinin seçimi, ikinci aşama ise bu örnek işyerlerinden ankette bilgisi alınacak ücretli çalışanların seçimi yapılmaktadır. İşyerinin çalışan sayısına göre seçilecek olan kişi sayısı önceden belirlenmiştir. Anketin uygulanması sırasında öncelikle işyerindeki tüm çalışanlar soyadına göre alfabetik olarak sıralanmakta ve ankete dahil olacak kadar kişi için anket bu sıraya göre uygulanmaktadır (TÜİK, 2019).

2018 Kazanç Yapısı Araştırmasında ilk aşama için basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 16.674 işyeri belirlenmiştir. Örnek hacminin dağıtımı ise İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına göre Düzey-1 bölge ayırımında, NACE Rev.2 2'li düzeyde yerel birimlerin bağlı olduğu girişimlerin çalışan sayısına göre belirlenen büyüklük gruplarına göre uzlaşık dağıtım yöntemi ile yapılmıştır. Ağırlıklandırma aşamasında ise yalın araştırma sonuçları

için işyeri ağırlıklandırma katsayısı ve ücretli çalışan ağırlıklandırma katsayıları kullanılmıştır (TÜİK, 2019).

2.4.4 Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Araştırması

Eurostat'ın Yapısal İş İstatistikleri (SBS) regülasyonu, Avrupa Birliği'ndeki işletmelerin faaliyetlerini ve istihdam edilen personelin durumunu kapsayan bir veri toplama ve analiz etme sistemidir. Bu regülasyon, işletmelerin sayısını, boyutunu, sektörünü ve faaliyetlerini kapsayan ayrıntılı verilerin toplanmasını ve Eurostat tarafından analiz edilmesini sağlar. SBS regülasyonu, işletmelerin ekonomik performansları, üretkenlikleri ve istihdam durumları gibi konularda kapsamlı verilerin toplanmasına yardımcı olur. Bu veriler, işletmelerin üretim hacimleri, yaratılan katma değer, istihdam edilen kişi sayısı, üretim faaliyetlerinin sektörel dağılımı, işletmelerin mali yapısı ve çalışma koşulları gibi birçok konuda bilgi sağlar. SBS verileri, işletmelerin performansını ölçmek, sektörler arasında karşılaştırmalar yapmak, işletmelerin iş gücü yönetimi stratejilerinin etkisini ölçmek ve işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesine yardımcı olmak için kullanılır. Bu veriler, Avrupa Birliği ülkeleri arasında karşılaştırılabilir olduğundan, işletmelerin sektörler arasındaki rekabet güçlerini de ölçmek için kullanılabilir. SBS regülasyonu, işletmelerin faaliyetlerini, ekonomik performanslarını ve istihdam durumlarını anlamak için önemli bir kaynaktır. Bu regülasyon, Avrupa Birliği'nin ekonomik kalkınması ve işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Eurostat'ın Yapısal İş İstatistikleri (SBS) regülasyonu, Avrupa Birliği'nin tüm üyesi ülkeleri tarafından uygulanmaktadır. Bu regülasyon, işletmelerin faaliyetlerine dair kapsamlı verilerin toplanması ve analiz edilmesini sağlar. Avrupa Birliği ülkeleri, SBS regülasyonunu farklı şekillerde uygulayabilirler. Bazı ülkeler, işletmelerin faaliyetlerine dair verileri yıllık olarak toplarken, bazıları bu verileri iki yılda bir toplayabilir. Bazı ülkeler,

SBS regülasyonunu tam olarak uygularken, bazıları bu regülasyonu kısmen uygulayabilir veya farklı yöntemler kullanabilirler.

SBS regülasyonu, Avrupa Birliği'nin tüm üyesi ülkeleri tarafından uygulanan bir regülasyon olduğundan, ülkeler arasında karşılaştırılabilir verilerin toplanması ve analiz edilmesi mümkündür. Bu veriler, işletmelerin faaliyetlerine dair ayrıntılı bilgiler içerdiğinden, işletmelerin ekonomik performanslarının ölçülmesi ve sektörler arasında karşılaştırmalar yapılması mümkündür. SBS regülasyonu ayrıca, işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesine yardımcı olacak verilerin toplanmasını da sağlar.

SBS regülasyonunun uygulanması, ülkelerin işletmelerinin özelliklerine ve kaynaklarına göre değişebilir. Ancak regülasyonun temel amacı, işletmelerin faaliyetlerine dair kapsamlı verilerin toplanması ve bu verilerin analiz edilmesidir. Bu sayede, işletmelerin ekonomik performansı, istihdam durumu ve sektörel dağılımı hakkında bilgi sahibi olunabilir ve işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesinde bu verilerden yararlanılabilir.

Avrupa'da yapılan Structural Business Statistics (SBS) araştırmaları, firmaların yapısal özelliklerini, performansını ve rekabet gücünü analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu çalışmalar, farklı sektörlerin verimliliği, istihdam büyüklüğü ve büyüme potansiyeli gibi alanlara odaklanır. Örneğin, Bartelsman ve Doms (2000) SBS verilerini kullanarak, Avrupa ve ABD'deki firmaların verimlilik ve teknolojik değişimin etkilerini karşılaştırmıştır. Foster, Haltiwanger ve Krizan (2001) ise, firmaların büyüme ve işgücü piyasasına katılımını, özellikle istihdam ve üretkenliği incelemek için SBS verilerini kullanmışlardır. Ayrıca, İstatistiksel İşletme Yapısı ve İşgücü İstatistikleri (Eurostat) tarafından düzenli olarak yayımlanan Avrupa'daki işletmelerin istihdam ve üretkenliğine ilişkin göstergeler, politika yapıcılar ve araştırmacılar için önemli bir kaynak sağlamaktadır (Bartelsman & Doms, 2000; Foster et al., 2001).

Türkiye Yıllık İş Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından her yıl yayınlanan bir veri setidir. Bu veriler, Türkiye'deki işletmelerin faaliyetleri, üretimleri, çalışanları ve ekonomik performansları hakkında bilgi sağlar.

TÜİK, Türkiye'deki işletmelerin faaliyetlerine dair verileri farklı kaynaklardan toplar. Bu kaynaklar arasında, anketler, işletmelerin mali tabloları, Maliye Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu gibi diğer kurumların veri kaynakları yer alır.

TÜİK, işletmelerin faaliyetlerine dair kapsamlı verilerin toplanması ve analiz edilmesi için farklı yöntemler kullanır. Bu yöntemler arasında, yıllık anketler, işletmelerin mali tablolarının incelenmesi, diğer kamu kurumlarından alınan verilerin birleştirilmesi gibi yöntemler yer alır. Bu veriler, Türkiye'nin genel ekonomik performansı hakkında bilgi sağlarken, işletmelerin faaliyetlerine ve istihdam durumlarına dair ayrıntılı bilgiler de içerir.

TÜİK, Türkiye Yıllık İş Sanayi ve Hizmet İstatistiklerini farklı sektörlerle ayrılmış şekilde yayınlar. Bu sektörler arasında, sanayi, inşaat, ticaret, konaklama ve yiyecek hizmetleri, ulaştırma, finans ve diğer hizmet sektörleri yer alır. Bu istatistikler, işletmelerin sektörel faaliyetleri, üretim hacimleri, yaratılan katma değer, istihdam edilen kişi sayısı, mali yapısı ve çalışma koşulları gibi birçok konuda bilgi sağlar.

TÜİK'in topladığı bu veriler, Türkiye'nin ekonomik performansını ölçmek, sektörler arasında karşılaştırmalar yapmak, işletmelerin iş gücü yönetimi stratejilerinin etkisini ölçmek ve işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesine yardımcı olmak için kullanılır.

Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Araştırması TÜİK tarafından 2002 yılından itibaren üretilmektedir. 2002-2015 yılları arasında anket yolu ile gerçekleştirilmiştir. 2018 yılında ise Gelir İdaresi ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan idari kayıtlar kullanılarak üretilmektedir. Çalışmanın amacı TÜİK sitesinde

- “Ülkemizin ekonomik ve sosyal yapısında meydana gelen değişimleri belirlemek ve ekonominin önemli bir bölümünü oluşturan sanayi ve hizmet sektöründeki girişimlerinin yapısını izlemek,
- Sektörlerin yapısını belirlemek üzere girişim bazında veri derlemek,
- Karar organlarının alacağı ekonomik ve sosyal tedbirlere ışık tutacak bilgileri elde etmek ve çeşitli araştırmalara veri hazırlamak,
- Uluslararası istatistiksel karşılaştırmaların yapılmasına olanak sağlamak,
- Avrupa Birliği Yapısal İş İstatistikleri mevzuatlarına uyumlu sektör bazında bilgi derlemektir.”

olarak belirtilmiştir (TÜİK,2021).

Çalışmanın gözlem birimi girişimdir ve coğrafi kapsamı tüm Türkiye’dir. Sektörel kapsam olarak ise NACE Rev.2’ ye göre B-N ve P-S sektörleri için uygulanmıştır. Bu açıdan bakıldığında araştırmamızdaki diğer veri seti olan Kazanç Yapısı Araştırması ile aynı sektörleri kapsamaktadır. Ancak K sektörü için farklı bir araştırma yürütülmektedir ve bu yüzden bu çalışmada Kazanç Yapısı için de K sektörü çalışmanın kapsamı dışında bırakılacaktır. J’ nin bir bölümü; Bilgi ve iletişim faaliyetleri içinde yer alan “Programcılık ve yayıncılık faaliyetleri” hariç. L’ nin iki sınıfı; Gayrimenkul faaliyetleri içinde yer alan “Kendi adına yapılan gayrimenkul alım-satımı ve kendine ait gayrimenkulün kiraya verilmesi” hariç . S’ nin bir bölümü; Diğer hizmet faaliyetleri içinde yer alan “Üye olunan kuruluşların faaliyetleri- Kar Amacı Olmayan Kurumlar” hariç tutulmuştur. Araştırmaların sektörel kapsam karşılaştırması için EK-3 teki tabloya bakılabilir.

2002-2015 yıllarında uygulanan anket çalışmalarında 10’dan az çalışanı olan girişimler için örnek çekilmekteyken, 2018 ve sonrasında idari kayıtlardan istatistik üretimine

geçilmesi ile tüm girişimler kapsama alınmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlere ait tanımlamalar EK-4'te TÜİK tarafından yayınlandığı hali ile sunulmuştur.

2.4.5 İş Kayıtları

İş Kayıtları, yıllık çerçeve mikro verilerinin bulunduğu detaylı bir veri setidir. Bu veri setleri, şirket düzeyinde şirketi tanımlayan kimlik değişkeni, ekonomik faaliyet, ücretli çalışan sayısı, toplam çalışan sayısı, ciro, kuruluş tarihi, kapanış tarihi ve il düzeyinde adres bilgilerini yıllar bazında içerir. Bu mikro verilerle, veri setinde yer alan değişkenlere ilişkin çapraz tablolar oluşturulabilir ve çeşitli istatistiksel analizler gerçekleştirilebilir.

İş Kayıtları'nda yer alan değişkenler şu şekildedir:

- Kimlik Değişkenleri
- Adres Bilgileri (İBBS 3. Düzey=İl Düzeyi)
- Büyüklük (ücretli/toplam istihdam, ciro)
- Ekonomik Faaliyet
- Kuruluş Tarihi (sicil kayıt)
- Kapanış Tarihi

İş Kayıtları'nın kapsamı şunlardır:

- Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla'ya katkı sağlayan ve ekonomik faaliyet gösteren tüm şirketler ve bunların yerel birimleri.

Ekonomik faaliyet açısından kapsam:

Gayrisafi Yurt İçi Hasıla'ya katkı sağlayan ve NACE Rev. 2'ye göre O, T, U bölümleri ile 6810, 6820 ve 6832 sınıfındaki şirketler, referans dönem içinde ciro değeri 0 olanlar hariçtir.

- Kurumsal sektör açısından:

Genel Devlet sektörü kapsam dışındadır.

2016 yılında TÜİK ve Gelir İdaresi Başkanlığı ile TÜİK-SGK arasında imzalanan veri paylaşımı protokollerinin uygulanmasıyla, iş istatistiklerinde idari kayıtların kullanımına geçilmiştir. İlk aşamada, iş kayıtlarında günlük kayıtların oluşturulması sağlanmıştır. Bu sayede, yıl içinde istenilen dönem için iş kayıtları çerçevesi oluşturulabilmektedir. GİB ve SGK beyanname verilerinin mikro düzeyde kullanımı ile birlikte; iş kayıtlarında kapsam ve faaliyet düzeltme çalışmaları gerçekleştirilmiş ve önemli iyileşmeler elde edilmiştir.

İş Kayıtları'nda, bir referans dönem çerçevesine dahil olan bir şirketin, söz konusu dönemde ekonomik olarak aktif olması gerekmektedir. Ekonomik aktiflik, idari kayıtlardaki aktiflik durumundan farklıdır. İdari kayıtlardaki aktiflik durumu, şirketin açık, kapalı gibi durumlarını ifade ederken, ekonomik aktiflik durumu, şirketin referans dönemde ekonomik değer yarattığını gösterir. Buna ek olarak, bazı kategorilerdeki şirketler, ekonomik olarak aktif olmasalar bile, iş istatistikleri ve iş kayıtları metodolojisinin gereklilikleri nedeniyle kapsamda tutulmaktadır.

İş Kayıtları veri seti, şirketlerin ve ekonomik faaliyetlerin analizine ve değerlendirilmesine olanak tanır. Bu veriler sayesinde, farklı sektörlerde ve bölgelerde gerçekleşen ekonomik faaliyetler ve bunların toplam çalışan sayısı, ücretli çalışan sayısı ve ciro gibi boyutlar üzerindeki etkileri incelenebilir. Ayrıca, iş kayıtlarında yer alan kuruluş ve kapanış tarihleri, şirketlerin yaşam döngülerine ve ekonomik dalgalanmalara uyum sağlama yeteneklerine dair önemli bilgiler sunar.

Özetle, İş Kayıtları veri seti, ekonomik faaliyetler ve şirketlerin performansı hakkında ayrıntılı ve güncel bilgiler sunarak, politika yapıcılar, araştırmacılar ve analistler için değerli bir kaynak olarak hizmet etmektedir.

2.4.6 Veri Değişkenlerinin Tanımları

Bu çalışmada, Yıllık İş İstatistikleri veri setinden çeşitli değişkenler kullanılmıştır. Bu değişkenlerin tanımları ve hesaplamaları aşağıda verilmiştir:

Ciro (12 11 0): Ciro, bir işletmenin belirli bir referans dönemi boyunca fatura ettiği toplam tutarı ifade eder. Bu tutar, işletmenin üçüncü kişilere sunduğu hizmet ve mal piyasa satışlarına karşılık gelir. Ciro, bir işletmenin faaliyetlerinden elde ettiği toplam geliri gösterir ve işletmenin genel performansını değerlendirmede önemli bir göstergedir.

Faktör Maliyetiyle Katma Değer (12 15 0): Faktör Maliyetiyle Katma Değer, işletme sübvansiyonları ve dolaylı vergilerin ayarlanmasından sonra, işletme faaliyetlerinin elde ettiği gayri safi geliri ifade eder. Bu değişken, bir işletmenin faaliyetlerinden elde edilen net geliri gösterir ve işletmenin ekonomik katkısını değerlendirmede kullanılır. Temelde Üretim Değeri-Ara Tüketim formülü ile hesaplanır.

Personel Maliyetleri (13 31 0): Personel maliyetleri, referans dönemi boyunca, çalışanlara işveren tarafından ödenebilen nakdi veya ayni toplam karşılıkları ifade eder. Bu maliyetler, işverenin zorunlu ve gönüllü sosyal katkılarını, birim tarafından elde tutulan çalışanların sosyal güvenlik katkıları ve vergilerini de kapsar.

Gross Operating Surplus (İşletme Fazlası): İşletme fazlası, bir işletmenin değer artışından personel maliyetlerinin çıkarılmasıyla elde edilen miktarı ifade eder. Bu, işletmenin faaliyetlerinden elde edilen gelirin, işçilik maliyetlerinin karşılandıktan sonra kalan kısmıdır. İşletme fazlası, işletmenin kendi fon sağlayıcılarına ödeme yapabilmesi, vergi

ödeyebilmesi ve yatırımlarının tamamını veya bir kısmını finanse edebilmesi için kullanılabilir. İşletme fazlası, bir işletmenin finansal sağlığını ve karlılığını değerlendirmede önemli bir göstergedir.

Brüt İşletme Artığı (GOS) = Faktör Maliyetiyle Katma Değer - Personel Maliyetleri formülü ile hesaplanır.

Yıllık İş İstatistikleri çalışmasından alınan ve girişimlerde çalışan yıllık ortalama kişi sayısına göre oluşturulan büyüklük grubu değişkenlerinin tanımı Tablo- 2’de verilmiştir.

Tablo- 2 Büyüklük gruplarının tanımı

Büyüklük Grubu	Açıklama
1_10-49	Girişimde çalışan personel sayısı 10 ile 49 arasında olanlar
2_50-249	Girişimde çalışan personel sayısı 50 ile 249 arasında olanlar
3_250-499	Girişimde çalışan personel sayısı 250 ile 499 arasında olanlar
4_500-999	Girişimde çalışan personel sayısı 500 ile 999 arasında olanlar
5_1000+	Girişimde çalışan personel sayısı 1000 ve üzeri olanlar

Kazanç Yapısı Araştırmasında ise kişilerin özellikleri ve ücretleri ile ilgili bilgiler mevcuttur.

Aylık Ücret: İşveren tarafından ücretli çalışanlara referans ayında yapılan temel ücret ödemeleri, fazla çalışma ödemeleri, vardiyalı çalışma/gece çalışması için yapılan ödemeler ve ücret niteliğindeki diğer düzenli ödemelerin toplamını ifade eder. Bu değişken, bir çalışanın bir ay boyunca elde ettiği toplam ücreti gösterir.

Aylık Ücreti Ödenen Süre: Referans ayı temel ücretine konu olan normal çalışma süresi ile ücret karşılığı yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sürelerinin toplamını

ifade eder. Bu değişken, bir çalışanın bir ay boyunca gerçekleştirdiği toplam çalışma suresini gösterir.

Saatlik cret: Referans ayı ücretinin aylık creti ödenen süreye bölümüdür. Bu değişken, bir çalışanın saat başına elde ettiği creti gösterir. Saatlik cret, aşağıdaki formül ile hesaplanmıştır:

$$\text{Saatlik cret} = \text{Aylık cret} / \text{Aylık creti denen Süre}$$

Bu değişkenler, bir çalışanın ücretini ve çalışma suresini değerlendirmede kullanılır.

Diğer değişkenler ile ilgili bilgiler EK-3 ve EK-4'te verilmiştir.

2.4.7 Verilerin Birbiri ile İlişkilendirilmesi ve Düzenlenmesi

Bu çalışmada kullanılacak veri seti girişim düzeyinde bir araştırma olan YSHİ ile işyeri düzeyinde bir araştırma olan KYA'nın birleştirilmesiyle oluşturulmuş bir işveren-çalışan mikro veri setidir. Girişim düzeyinde ilgili yılın verilerinin sağlanacağı YSHİ ile bu girişimlere bağlı işyerlerinde çalışanlara ait bilgilerin sağlanacağı KYA mikro veri setleri için TÜİK ten KYA çalışmasındaki işyerlerinin bağlı bulunduğu girişimlere ait ID numaraları talep edilerek bu ID numaraları YSHİ ile eşleştirilmiştir. Böylece KYA araştırmasındaki bir işyerinin YSHİ araştırmasında hangi girişime bağlı olduğu tespit edilmiştir. Bu mikro veri seti araştırmaya çalışanların bağlı bulunduğu girişimin özelliklerine göre analizler yapma olanağı sağlamıştır.

Çalışma için en önemli kısıt, bu veri setlerinin her ikisinin de yalnızca kayıtlı çalışanları kapsamıdır. Sonuçları yorumlarken kayıt dışı çalışanların bu çalışma kapsamında olmadığını akılda tutmak önemli olacaktır.

Çalışmada kullanılan veri setleri öncelikle kapsam olarak eşitlenmiştir. Bunu sağlamak için KYA veri setinde yer alan K- Finans ve Sigortacılık faaliyetleri sektörü YSHİ

kapsamında çalışmaya dahil edilmediğinden çıkartılmıştır. Ayrıca yine KYA veri setinde yer alan ve iş kayıtları sınıflamasına göre genel devlet yönetimi kurumsal sektöründe yer alan birimler YSHİ çalışmasının kapsamı dışında olduğu için analizlere dahil edilmemiştir. Ancak kamu şirketi statüsünde olan girişimler çalışmaya dahil bırakılmıştır.

KYA mikro veri setinde yer alan ancak gerek örneğe çıkma frekansları düşük gerekse homojen bir yapı sergilemeyen yarı zamanlı çalışanlar analizlere dahil edilmemiştir. Böylece çalışmanın analiz kısmına sadece tam zamanlı çalışanlar seçilmiştir.

KYA çalışması kapsamında bulunmadığı için uluslararası meslek sınıflandırması (ISCO-08)

6. kategorisine giren nitelikli tarım, ormancılık ve balıkçılık çalışanları diğer sektörlerde çalışan kişiler olarak az da olsa KYA mikro verisinde yer almıştır. Ancak frekansları çok düşük olduğu için bu çalışanlarda kurulan modellerde anlamlı bir katsayı sağlayamamışlardır. Bu nedenlerden dolayı bu kişiler de analizlerin dışında tutulmuştur.

Türkiye İstatistik Kurumu iş yerleri ile gerçekleştirilen çalışmalarda iş kayıtları çerçevesini kullanmaktadır. Çerçevenin amacı yapılan araştırmalar için bir evren sağlamaktır. Tam kapsamlılığın sağlanabilmesi için çalışmanın amacına ve kapsamına yönelik olarak tüm işyerlerinin bilgilerinin mevcut olması gerekir. Bu amaca yönelik olarak çerçeve güncel ve örneklemin talep ettiği detayda tabakalama sağlayabilecek düzeyde bilgi sağlamalıdır.

TÜİK iş kayıtları bu yeterlilikleri sağlayabilmek için birçok veri kaynağından yararlanarak girişim ve yerel birim düzeyinde sürekli güncellenmektedir. Birçok kamu kurum ve kuruluşu ile yapılan protokoller ile ülkemizde faaliyet göstermekte olan girişimlerin ve bunlara bağlı yerel birimlerin bölge, faaliyet, çalışan sayısı, ciro, hukuki durum, kurumsal sektör ve aktiflik durumları sürekli olarak ilgili birim tarafından güncel tutulmaktadır. Ayrıca gerekli durumlarda bölge müdürlükleri vasıtasıyla direk girişimler ile temasa geçilerek doğrulamalar ve sorgulamalar yapılmaktadır.

KYA araştırması için yerel birim, YSHİ için ise girişim bazında bilgilerin yer aldığı iş kayıtları çerçevesinde KYA’da örneğe çıkan işyerlerinin (yerel birimlerin) YSHİ kapsamındaki girişimler ile eşleştirilmesine olanak sağlayan geçiş anahtarları mevcuttur.

KYA, YSHİ ve İş Kayıtları mikro verilerinin üçü de TÜİK tarafından araştırmacılara sağlanmaktadır. KYA mikro veriseti B grubu olarak sınıflandırılmış olup, CD olarak başvurularda sağlanmaktadır. YSHİ ve İş kayıtları veri setleri ise A grubu mikro veri setleri olarak kurum içindeki Veri Araştırma Merkezlerinde (VAM) araştırmacıların kullanımına sunulmaktadır.

Talep edilen veri setlerinin elde edilmesinden sonra ilk adım KYA veri setinin İş kayıtları veri seti yardımıyla YSHİ ile eşleştirilmesi olmuştur. Veri setlerinde verilen ID numaraları yardımıyla kişi bazında bilgi sağlayan KYA mikro verileri girişim bazında bilgi sağlayan YSHİ veri seti ile eşleştirilmiştir. Böylece KYA veri setinde çalışanların çalıştıkları girişimlere ait ciro, üretim değeri, katma değer, büyüklük grubu, bölge değişkenlerine de erişim sağlanmıştır.

İki veri setinin birleştirilmesi ile bir çalışan-işyeri veri seti oluşturulmuş ve çalışan kişilerin özelliklerine ek olarak çalışılan girişimin ve işyerinin de özelliklerine göre analiz yapmaya elverişli bir set elde edilmiştir.

Çalışma için oluşturulan veri seti çalışan kişinin yaşı, cinsiyeti, bu işyerindeki çalışma süresi, idari bir sorumluluğu olup olmadığı, işyerinde yürüttüğü meslek, eğitim durumu, aldığı aylık düzenli ve düzensiz ödemeler, çalışma saati, işyerinin faaliyet konusu, işyerinin faaliyet gösterdiği bölge, istihdam türü, toplu sözleşme durumu, çalıştığı girişimin büyüklük grubu (çalışan sayısına göre), girişimin ana faaliyeti, girişimin yıllık cirosu, yıllık üretim değeri, yıllık katma değeri, yıllık işletme artığı/karma geliri, girişim merkezinin bölgesi değişkenlerini içermektedir.

Eşleştirme, yeniden gruplama ve düzenleme işlemlerinin ardından analiz için hazırlanan veri setinde toplam 156 079 kişinin çalıştıkları girişimlerle birlikte bilgisi bulunmaktadır.

Tablo- 3 Oluşturulan veri setinin özellikleri

		Gözlem Sayısı		Yaş
		N	%N	Ort.
TOPLAM		156,079	100.00	35.50
CINSİYET				
ERKEK		116,097	74.38	36.22
KADIN		39,982	25.62	33.41
IBBS	IBBS_AD			
TR1	İSTANBUL	31,712	20.32	35.20
TR2	BATI MARMARA	11,190	7.17	36.00
TR3	EGE	19,441	12.46	35.73
TR4	DOĞU MARMARA	19,064	12.21	35.69
TR5	BATI ANADOLU	14,967	9.59	35.75
TR6	AKDENİZ	13,084	8.38	36.22
TR7	ORTA ANADOLU	9,254	5.93	35.33
TR8	BATI KARADENİZ	9,319	5.97	35.61
TR9	DOĞU KARADENİZ	7,608	4.87	34.86
TRA	KUZEYDOĞU ANADOLU	4,442	2.85	34.81
TRB	ORTADOĞU ANADOLU	6,587	4.22	35.24
TRC	GÜNEYDOĞU ANADOLU	9,411	6.03	34.72
BÜYÜKLÜK GRUBU (Çalışan Sayısı)				
1_10-49		50,645	32.45	35.90
2_50-249		33,394	21.40	35.85
3_250-499		27,485	17.61	35.44
4_500-999		27,225	17.44	35.19
5_1000+		17,330	11.10	34.23
MESLEK KODU (ISCO 08)	MESLEK GRUP ADI			
1	Yöneticiler	7,242	4.64	39.88
2	Profesyonel meslek mensupları	16,210	10.39	34.09
3	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	13,403	8.59	34.42
4	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18,334	11.75	34.21
5	Hizmet ve satış elemanları	28,389	18.19	33.05
7	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	24,025	15.39	36.03
8	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	25,604	16.40	37.22
9	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	22,872	14.65	37.33
FAALİYET KODU (NACE REV 2)	FAALİYET ADI			
B	Madencilik Ve Taş Ocakçılığı	7,729	4.95	38.29
C	İmalat	54,251	34.76	36.07

D	Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretimi Ve Dağıtım	1,926	1.23	35.68
E	Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi Ve İyileştirme Faaliyetleri	3,809	2.44	39.69
F	İnşaat	8,907	5.71	37.11
G	Toptan Ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Ve Motosikletlerin Onarımı	25,148	16.11	33.64
H	Ulaştırma Ve Depolama	9,356	5.99	37.33
I	Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	8,871	5.68	34.31
J	Bilgi Ve İletişim	7,175	4.60	33.62
L	Gayrimenkul Faaliyetleri	1,138	0.73	35.52
M	Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	8,282	5.31	34.39
N	İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	9,787	6.27	35.19
P	Eğitim	1,576	1.01	34.50
Q	İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	4,997	3.20	33.42
R	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme Ve Spor	1,415	0.91	33.88
S	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1,712	1.10	33.56
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DURUMU				
	Toplu İş Sözleşmesi uygulanmıyor	139,597	89.44	35.29
	Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor	16,482	10.56	37.24
İSTİHDAM ŞEKLİ				
	Belirli süreli sözleşmeli iş (geçici)	9,990	6.40	35.70
	Sözleşmesiz arada sırada çalışılan iş	1,030	0.66	36.79
	Sürekli iş	145,059	92.94	35.48
EGİTİM GRUBU				
	1_Bir okul bitirmede	1,493	0.96	38.52
	2_İlkokul	27,888	17.87	43.87
	3_Ortaokul	28,341	18.16	33.12
	4_Lise	53,172	34.07	33.65
	5_Yüksekokul	12,635	8.10	32.02
	6_Lisans	29,798	19.09	34.34
	7_YL_DR	2,752	1.76	37.85
İDARİ SORUMLULUK DURUMU				
	VAR	19,113	12.25	38.30
	YOK	136,966	87.75	35.11
KIDEM GRUBU				
	1_1 yıldan az	53,547	34.31	33.12
	2_1-2 yıl arası	27,545	17.65	33.97
	3_2-4 yıl arası	38,248	24.51	35.87
	4_5-9 yıl arası	22,491	14.41	37.93
	5_10-19 yıl arası	11,691	7.49	41.19
	6_20 yıldan fazla	2,557	1.64	49.03

Örnekleme alınan toplam gözlem sayısı 156,079'dur ve bu örneklemin yaş ortalaması 35.50 olarak belirlenmiştir. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, örneklemin %74.38'ini erkekler oluştururken, %25.62'si kadınlardan oluşmaktadır. Sayısal olarak bakıldığında, örneklemin 116,097'si erkek, 39,982'si kadın bireylerden meydana gelmiştir.

Cinsiyetlere göre yaş ortalamalarına baktığımızda, erkeklerin yaş ortalaması 36.22 iken, kadınların yaş ortalaması 33.41 olarak belirlenmiştir. Bu durum, örnekleme alınan erkeklerin, kadınlardan genel olarak biraz daha yaşlı olduğunu göstermektedir.

Tablomuz, doktora tezimiz için analiz ettiğimiz veri setindeki bireylerin Türkiye'nin İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) bölgelerine göre dağılımını temsil eder. Her bölgenin gözlem sayısı, veri setindeki oranı ve yaş ortalaması belirtilmiştir.

İstanbul (TR1), analizimizin veri setinde en fazla bireyin bulunduğu bölge olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bölge, toplamda 31,712 gözlem ve %20.32 oranla temsil edilmiştir. İstanbul'daki bireylerin yaş ortalaması 35.20 olarak belirlenmiştir. Batı Marmara (TR2) bölgesi, veri setindeki bireylerin %7.17'sini temsil eder ve bu oran, 11,190 gözlem ile karşılanmaktadır. Bu bölgenin yaş ortalaması 36.00'dir. Ege (TR3) bölgesi, %12.46'lık bir oran ve 19,441 gözlem ile veri setimizdeki bireylerin önemli bir kısmını oluşturur. Bu bölgedeki bireylerin yaş ortalaması 35.73'tür. Tablonun geri kalan kısmı, TR4'ten TRC'ye kadar diğer bölgelerin dağılımlarını ve yaş ortalamalarını gösterir. Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesi, veri setimizdeki en düşük gözlem sayısına (%2.85 ve 4,442 gözlem) sahiptir. Öte yandan, en düşük yaş ortalaması 34.72 ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesinde gözlemlenmiştir.

Çalışan sayısına göre gruplandırılmış olan verilerin büyüklük gruplarına göre dağılımına bakıldığında: 10-49 çalışan sayısına sahip olan işletmeler, veri setindeki gözlem sayısının en büyük kısmını oluşturur. Bu büyüklük grubu, toplamda 50,645 gözlemle temsil

edilmekte ve bütün gözlemlerin %32.45'ini oluşturmaktadır. Bu büyüklük grubundaki işletmelerin yaş ortalaması 35.90 olarak belirlenmiştir. 50-249 çalışan sayısına sahip olan işletmeler, veri setinde %21.40'lık bir orana ve 33,394 gözlem sayısına sahiptir. Bu büyüklük grubundaki işletmelerin yaş ortalaması ise 35.85'tir. 250-499 çalışan sayısına sahip olan işletmeler, veri setinin %17.61'ini oluşturur ve 27,485 gözlemle temsil edilir. Bu büyüklük grubunda yer alan işletmelerin yaş ortalaması 35.44 olarak kaydedilmiştir. 500-999 çalışan sayısına sahip olan işletmeler, %17.44'lük bir orana ve 27,225 gözlem sayısına sahiptir. Bu büyüklük grubundaki işletmelerin yaş ortalaması 35.19'dur. 1000+ çalışan sayısına sahip olan işletmeler, veri setindeki en küçük gözlem sayısına (%11.10) ve %34.23'lük bir orana sahiptir. Bu büyüklük grubundaki işletmelerin yaş ortalaması 34.23 olarak belirlenmiştir. Veri setindeki büyüklük grupları arasında en yaygın olanı 1-10 arası çalışan sayısına sahip olan işletmelerdir. Büyüklük gruplarındaki işletmelerin yaş ortalamaları birbirine yakın görünmektedir.

Her bir meslek grubunun gözlem sayısına, yüzde olarak oranı ve yaş ortalamasına bakıldığında: "Yöneticiler" grubunda 7,242 gözlem bulunmaktadır ve toplam gözlem sayısının %4.64'ünü temsil etmektedir. Bu meslek grubunda yer alan bireylerin yaş ortalaması 39.88'dir. "Profesyonel meslek mensupları" grubunda 16,210 gözlem bulunur ve toplam gözlem sayısının %10.39'unu oluşturur. Bu meslek grubundaki bireylerin yaş ortalaması 34.09'dur. "Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları" grubunda 13,403 gözlem bulunur ve toplam gözlem sayısının %8.59'unu temsil eder. Bu meslek grubundaki bireylerin yaş ortalaması 34.42'dir. "Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar" grubunda 18,334 gözlem bulunur ve toplam gözlem sayısının %11.75'ini oluşturur. Bu meslek grubundaki bireylerin yaş ortalaması 34.21'dir.

"Hizmet ve satış elemanları" grubunda 28,389 gözlem bulunur ve toplam gözlem sayısının %18.19'unu temsil eder. Bu meslek grubundaki bireylerin yaş ortalaması 33.05'tir. Diğer meslek grupları (7, 8 ve 9) için de benzer şekilde gözlem sayısı, oran ve yaş ortalaması verilmiştir.

Veri setinizde yer alan girişimlerin faaliyet alanlarına göre gruplandırılmış verileri incelendiğinde:

Madencilik ve Taş Ocakçılığı (Faaliyet Grubu B) grubu veri setinde %4.95'lik bir orana sahiptir ve 7,729 gözlemi temsil etmektedir. Bu alandaki çalışanların yaş ortalaması 38.29'dur. Madencilik ve taş ocakçılığı, veri setindeki önemli faaliyet alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. İmalat (Faaliyet Grubu C) grubu veri setinin %34.76'sını oluşturur ve 54,251 gözlemle temsil edilmektedir. Bu sektördeki çalışanların yaş ortalaması 36.07 olarak belirlenmiştir. İmalat sektörü, veri setinde en yüksek gözlem sayısına sahip olan faaliyet alanlarından biridir. Toptan ve Perakende Ticaret (Faaliyet Grubu G) grubu, %16.11'lik bir oran ve 25,148 gözlem ile veri setinde geniş bir yer tutar. Bu alandaki girişimlerin yaş ortalaması 33.64'tür. Ulaştırma ve Depolama (Faaliyet Grubu H) grubu, veri setinde %5.99'luk bir orana ve 9,356 gözleme sahiptir. Ulaştırma ve depolama faaliyetleriyle uğraşan girişimlerin yaş ortalaması 37.33'tür. Diğer faaliyet grupları (D, E, F, I, J, L, M, N, P, Q, R, S) için de benzer şekilde gözlem sayısı, oran ve yaş ortalaması verilmiştir.

Veri analizi sonuçlarına göre tez çalışması kapsamında incelenen işyerlerindeki toplu iş sözleşmesi durumuna bakıldığında, incelenen işyerlerinin büyük çoğunluğu (%89.44) toplu iş sözleşmesi uygulamamaktadır. Bu kategoriye dahil olan işyerlerinin sayısı 139,597'dir ve çalışanların yaş ortalaması 35.29 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, veri setindeki işyerlerinin %10.56'sında toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. Toplamda

16,482 işyeri bu kategoriye dahildir ve çalışanların yaş ortalaması 37.24 olarak tespit edilmiştir.

İstihdam şekillerine göre “Belirli Süreli Sözleşmeli İş (Geçici)” istihdam şekli, veri setindeki gözlem sayısının %6.40'ını temsil etmektedir. Toplamda 9,990 gözlem bu kategoriye dahildir ve çalışanların yaş ortalaması 35.70 olarak belirlenmiştir. “Sözleşmesiz Arada Sırada Çalışılan İş” istihdam şekli, veri setindeki gözlem sayısının %0.66'sını oluşturmaktadır. Bu durumda toplamda 1,030 gözlem bulunmaktadır ve çalışanların yaş ortalaması 36.79 olarak tespit edilmiştir. “Sürekli İş” ise veri setindeki istihdam şekillerinin büyük çoğunluğunu (%92.94) temsil etmektedir. Bu kategoriye dahil olan gözlem sayısı 145,059'dur ve çalışanların yaş ortalaması 35.48 olarak kaydedilmiştir. Sürekli iş, veri setinde en yaygın olan istihdam şekli olarak öne çıkmaktadır. Diğer istihdam şekilleri olan belirli süreli sözleşmeli iş ve sözleşmesiz arada sırada çalışılan işler daha küçük oranlara sahiptir.

Çalışanların eğitim gruplarına göre durumuna bakıldığında, veri setinde farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanların bulunduğu görülmektedir. Bir okul bitirmemiş olanların oranı %0.96'dır ve yaş ortalamaları 38.52'dir. İlkokul mezunlarının oranı %17.87 olup yaş ortalamaları 43.87'dir. Ortaokul mezunlarının oranı ise %18.16'dır ve yaş ortalamaları 33.12'dir. Lise mezunlarının oranı %34.07'dir ve yaş ortalamaları 33.65'tir. Yüksekokul mezunlarının oranı %8.10'dur ve yaş ortalamaları 32.02'dir. Lisans mezunlarının oranı %19.09'dur ve yaş ortalamaları 34.34'tür. Son olarak, yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olanların oranı %1.76'dır ve yaş ortalamaları 37.85'tir. Gruplar arasındaki oranlara bakıldığında, eğitim düzeylerine göre çalışanların dağılımının farklı olduğu görülmektedir. En yüksek orana sahip grup, lise mezunları (%34.07) ile birlikte lisans mezunları (%19.09) tarafından temsil edilmektedir. Bu, veri setindeki çalışanların

önemli bir kısmının lise veya lisans mezunu olduğunu göstermektedir. Yaş ortalamalarına göre yapılan değerlendirmeler, farklı eğitim grupları arasında belirgin farklılıkların olduğunu göstermektedir. İlkokul mezunları, yaş ortalaması en yüksek olan gruptur, bu da genellikle daha yaşlı çalışanları temsil ettiğini göstermektedir. Lise mezunları ve lisans mezunları arasındaki yaş ortalamaları benzer seviyededir, bu da benzer deneyim ve kariyer seviyelerine sahip olduklarını göstermektedir. Ortaokul mezunları ve yüksekokul mezunları benzer yaş ortalamalarına sahip olmaları, genç çalışanların bu eğitim düzeylerini tercih ettiğini veya daha yeni mezun olduklarını gösterebilir. Bir okul bitirmemiş olanların yaş ortalaması en yüksek olduğundan, genellikle daha ileri yaşlarda olan ve eğitim almayan çalışanları temsil edebilir. Yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olanların yaş ortalamaları ise diğer gruplardan biraz daha yüksek olması, bu grup içindeki çalışanların daha ileri yaşlarda daha yüksek eğitim seviyelerini tamamlamış olabileceğini gösterebilir. Bu yaş ortalamaları, eğitim düzeyinin işgücü dinamikleri, kariyer ilerlemesi ve deneyim üzerindeki etkisini anlamak için önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

Çalışanların idari sorumluluk durumuna bakıldığında, veri setindeki çalışanların büyük çoğunluğunun idari sorumluluk taşımadığı görülmektedir. "YOK" kategorisi, veri setindeki çalışanların %87.75'ini temsil etmektedir ve toplamda 136,966 gözlem bulunmaktadır. Bu çalışanların yaş ortalaması ise 35.11 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, bir kısmı olan "VAR" kategorisi ise veri setindeki çalışanların %12.25'ini temsil etmektedir ve 19,113 gözlem bulunmaktadır. Bu çalışanların yaş ortalaması ise 38.30 olarak tespit edilmiştir.

İşe başlama sürelerine göre gruplandırılan çalışanların en büyük orana sahip olan kıdem grubu 1 yıldan az çalışanlardır (%34.31). Bu grup, toplam gözlem sayısının 53,547

olduğunu ve çalışanların yaş ortalamasının 33.12 olduğunu göstermektedir. İkinci en büyük kıdem grubu ise 1-2 yıl arası çalışanlardır (%17.65) ve toplamda 27,545 gözlem bulunmaktadır. Bu grubun yaş ortalaması 33.97'dir. Diğer kıdem grupları olan 2-4 yıl arası, 5-9 yıl arası, 10-19 yıl arası ve 20 yıldan fazla çalışanlar da sırasıyla %24.51, %14.41, %7.49 ve %1.64 oranlarına sahiptirler. Bu kıdem gruplarının yaş ortalamaları sırasıyla 35.87, 37.93, 41.19 ve 49.03'tür.

Çalışmada kullanılan ağırlık değerleri toplandığında 12 414 189 kişiyi temsil ettiği görülmektedir.



BÖLÜM 3

TÜRKİYE'DE ÜCRET BELİRLEYİCİLERİNİN VE FARKLILIKLARININ ANALİZİ

Bulgular bölümü, çeşitli analizler sonucunda elde edilen önemli bulguları sunmayı amaçlamaktadır. Bu bölümde, tezin konusu olan sektörler arasındaki ücret farkları, bölgeler arası ücret farkları ve cinsiyete dayalı ücret açığı gibi konular üzerinde durulacaktır. Bulgular, veri analizleri ve istatistiksel yöntemler kullanılarak elde edilen sonuçlara dayanarak yorumlanacaktır.

Bu bölümde Türkiye'deki saatlik ücretleri etkileyen faktörlerin incelenmesi ve bu faktörlerin ücret farklılıklarını nasıl etkilediğine dair ayrıntılı bir analiz yapılacaktır. Aşağıda belirtilen dört temel alt başlık altında incelenen konular, konuya daha geniş bir perspektiften bakmamızı sağlayacak ve böylece ücret belirleyicilerinin ve ücret farklılıklarının kapsamlı bir analizini yapmamıza olanak sağlayacaktır.

- 1. Ücretin Belirleyicileri:** Bu bölüm, saatlik ücretlerin belirleyicileri üzerine odaklanacaktır. Burada, çeşitli regresyon modelleri kullanılarak, hangi faktörlerin ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmeye çalışılacaktır. Bu analiz sonucunda, ücret belirleyicilerine dair daha geniş çerçevede bir bilgi edinilmiş olunacaktır.
- 2. Sektörel Ücret Farklılıkları:** İkinci bölüm, sektörel ücret farklılıklarının incelenmesini içerir. Tüm Türkiye için kurulan regresyon modelleri üzerinden, sektörel ücret farklılıkları ve bu farklılıkların hangi değişkenlerle ilişkili olduğu incelenecektir. Ardından, her faaliyet alanı için değişkenlerin etkileri üzerinde durulacaktır. Ayrıca, WASD değeri kullanılarak, Türkiye'nin sektörler arası ücret

değişkenliğini ölçmeyi amaçlayan bir analiz gerçekleştirilecektir. Bu analiz, Türkiye'nin sektörel ücret farklılıklarını diğer ülkelerle karşılaştırma fırsatı sunacaktır.

3. **Bölgesel Ücret Farklılıkları:** Üçüncü bölüm, bölgesel ücret farklılıklarını incelemeye odaklanacaktır. Her bölge için kurulan modeller üzerinden, değişkenlerin etkileri değerlendirilecek. Böylece, bölgesel ücret farklılıklarının hangi değişkenlerden kaynaklandığı anlaşılmaya çalışılacaktır.

4. **Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları Analizi:** Son bölümde, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının analizi gerçekleştirilecektir. Türkiye geneli için yapılan Oaxaca çözümlemesinin sonuçları yorumlanacak, ardından sektörel ve bölgesel bazda bu çözümlemeyi yaparak ayrıştırma sonuçları değerlendirilecektir. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı hem Türkiye geneli hem de sektörel ve bölgesel düzeyde ele alınacak ve bu çerçevede sonuçlar paylaşılacaktır.

Veri analizlerine dayanarak elde edilen bulgular, literatürle karşılaştırılacak ve tez çalışmasının genel amacını destekleyen önemli bulgulara vurgu yapılacaktır. Bulguların yorumlanması, çalışmanın teorik çerçevesi ve araştırma sorularına cevap verme açısından büyük bir öneme sahiptir.

3.1 Ücretin Belirleyicilerinin İncelenmesi

Bulgular bölümünün ilk analizinde ücretin belirlenmesine etki eden faktörlerin incelenmesi hedeflenmiştir. Ücret farklılıklarını tahmin etmek için, son bölümde açıklanan ilk ücret denklemi, ağırlıklı örnekleme uygulanan Sıradan En Küçük Kareler (Ordinary Least Square, OLS) yöntemi ile çeşitli modellerle tahmin edilmiştir.

Saatlik ücretin arkasındaki etkileri anlamak ve açıklamak için çeşitli regresyon modelleri kullanılmıştır. Tablo- 4'te belirtilen vektörler temel alınarak farklı modellemeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo- 4 Veri setindeki değişken vektörleri kullanılarak oluşturulan modeller ve R² değerleri

MODEL	VEKTÖRLER	R ² değeri
M2-Sadece Bölge	Z	0.0294
M1-Sektör (Faaliyet)	Y	0.0818
M3-Sadece İşyeri	T	0.2436
M6-İşyeri – Bölge	T,Z	0.2718
M5-İşyeri – Faaliyet	T,Y	0.3052
M4-Sadece Çalışan	X	0.4557
M7-Tam Denklem	X,Y,Z,T	0.5954

Bu modeller, saatlik ücretin açıklanmasında en az etkiye sahip olan modelden en çok etkiye sahip olan modele doğru sıralanmıştır. Modelleri kurulan regresyon denklemlerini açıklama güçleri ile incelediğimizde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

M2 (Sadece Bölge) modeli: Bu model, sadece bölgelere ait bilgileri kullanarak saatlik ücreti açıklamaya çalışır. R2 değeri 0.0294 olarak düşük bir açıklama gücüne sahiptir. Bu, bölgelere göre saatlik ücretin sınırlı bir şekilde açıklandığını göstermektedir.

M1 (Sektör- Faaliyet) modeli: Bu modelde sadece sektörlere ait bilgiler kullanılmıştır. R2 değeri 0.0818'dir. Bu sonuç, sektörlerin saatlik ücret üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

M3 (Sadece İşyeri) modeli: Bu model, sadece işyerine ait özellikleri kullanarak saatlik ücreti açıklamaya çalışır. R2 değeri 0.2436 olarak orta düzeyde bir açıklama gücüne sahiptir. Bu, işyeri özelliklerinin saatlik ücret üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

M6 (İşyeri-Bölge) modeli: Bu modelde işyeri ve bölge özellikleri bir arada değerlendirilmiştir. R2 değeri 0.2718'dir. Bu sonuç, işyeri ve bölgenin saatlik ücret üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

M5 (İşyeri- Faaliyet) modeli: Bu modelde işyeri ve faaliyet sektörü özellikleri birlikte değerlendirilmiştir. R2 değeri 0.3052'dir. Bu sonuç, işyeri ve faaliyet sektörünün saatlik ücret üzerinde daha etkili olduğunu göstermektedir.

M4 (Sadece Çalışan özellikleri) modeli: Bu model, sadece çalışana ait özellikleri kullanarak saatlik ücreti açıklamaya çalışır. R2 değeri 0.4557 olarak yüksek bir açıklama gücüne sahiptir. Bu sonuç, çalışanın kişisel özelliklerinin saatlik ücret üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

M7 (Tam Denklem) modeli: Bu model, tüm vektörleri içermektedir (X, Y, Z, T). R2 değeri 0.5954 olarak en yüksek açıklama gücüne sahiptir. Bu sonuç, çalışan özellikleri, sektörler, bölgeler ve işyeri özelliklerinin birleşik olarak saatlik ücret üzerinde en fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Analiz edilen regresyon modelleri arasında en az açıklama gücüne sahip olan M2 (Sadece Bölge) modelinden en çok açıklama gücüne sahip olan M7 (Tam Denklem) modele doğru bir artış görülmektedir. Bu bulgular, saatlik ücretin belirlenmesinde çalışan özelliklerinin, sektörlerin, bölgelerin ve işyeri özelliklerinin birleşik olarak önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Bu nedenle, tüm faktörleri içeren tam denklem modelinin, ücret değişkenindeki varyansı açıklamada diğer tüm modellere kıyasla en etkili model olduğunu söyleyebiliriz. Tam denklem modeli, çalışanın bireysel özelliklerinin yanı sıra işyeri özelliklerini, sektör ve bölgesel etkenleri de dikkate alır. Bu faktörlerin hepsi birlikte, ücretin belirlenmesinde önemli bir rol oynar ve bu nedenle, ücret varyasyonlarını açıklamada en etkili olan

modeldir. Bu bulgular, saatlik ücretin belirlenmesinde birden fazla faktörün etkili olduğunu göstermektedir. Çalışanın kişisel özellikleri, sektörler, bölgeler ve işyeri özelliklerinin hepsi birleşik olarak önemli bir rol oynar. Bu faktörlerin tümü bir araya getirildiğinde, saatlik ücreti belirlemede en etkili model (M7- Tam Denklemler Modeli) oluşur. Bu model, ücret değişkenindeki varyansı açıklamada diğer tüm modellere kıyasla en etkili olan modeldir.

Tezimizin bulguları, mevcut ücret teorileri ile büyük ölçüde uyumludur. Beşeri sermaye teorisine göre, bireylerin eğitim ve deneyim gibi kişisel özelliklerinin, ücretler üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır (Becker, 1964). M4(Sadece çalışanın özellikleri) modelinin sonuçları, bu teoriyi destekler niteliktedir ve çalışanın kişisel özelliklerinin saatlik ücret üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bölgesel farklılıkların da ücretler üzerinde belirli bir etkisi bulunmaktadır. Yerel pazar koşulları, yaşam maliyeti ve emek arzı-talebi, bölgenin ücret seviyeleri üzerinde etkili olabilmektedir (Moretti, 2013). M2 modeli, bölgenin ücretler üzerindeki etkisinin düşük olduğunu gösterse de bu durum bölgenin diğer faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde daha fazla önem kazanabileceğini göstermektedir. Sektör veya faaliyet alanı da ücretler üzerinde belirleyici olabilmektedir. Farklı sektörlerde, farklı üretim teknolojileri ve emek talebi seviyeleri nedeniyle ücret farklılıkları oluşabilmektedir (Katz ve Summers, 1989). Model M1, sektörün ücretler üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu gösterirken, Model M5 işyeri ve faaliyet sektörünün bir arada değerlendirildiğinde ücret üzerinde daha büyük bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Model M7'nin (tüm değişkenlerin) bulguları, saatlik ücretin belirlenmesinde çalışanın bireysel özellikleri, sektör, bölge ve işyeri özelliklerinin bir arada en etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, ücretin belirlenmesinde çok boyutlu bir yaklaşımın önemini

vurgulamaktadır. Yani, bir bireyin ücreti sadece kişisel özellikleri veya işyeri özellikleri ile değil, birçok faktörün etkileşimi sonucunda belirlenmektedir. Analiz sonuçları, bireylerin ücretlerinin belirlenmesinde bireysel, işyeri ve sektörel faktörlerin yanı sıra bölgesel faktörlerin de önemli olduğunu doğrulamaktadır. Bu bulgular hem bireysel özelliklerin hem de işyeri ve çevresel koşulların ücretleri belirlemede rol oynadığı bir modeli desteklemektedir.

Buraya kadar olan bölümden çıkarttığımız sonuca göre hem bireysel özellikler hem de işyerinin özellikleri Türkiye’de ücretin belirlenmesi sürecinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışmamızda, Türkiye için oluşturulan regresyon modeli üzerinden analizlere devam edilecektir. Bu modelde yer alan tüm değişkenlerin ücret üzerindeki etkisini ayrı ayrı incelenecektir. Bu analizlerden elde edilen sonuçlar kullanılarak, her bir değişkenin ücret üzerindeki etkisini belirlenecektir.

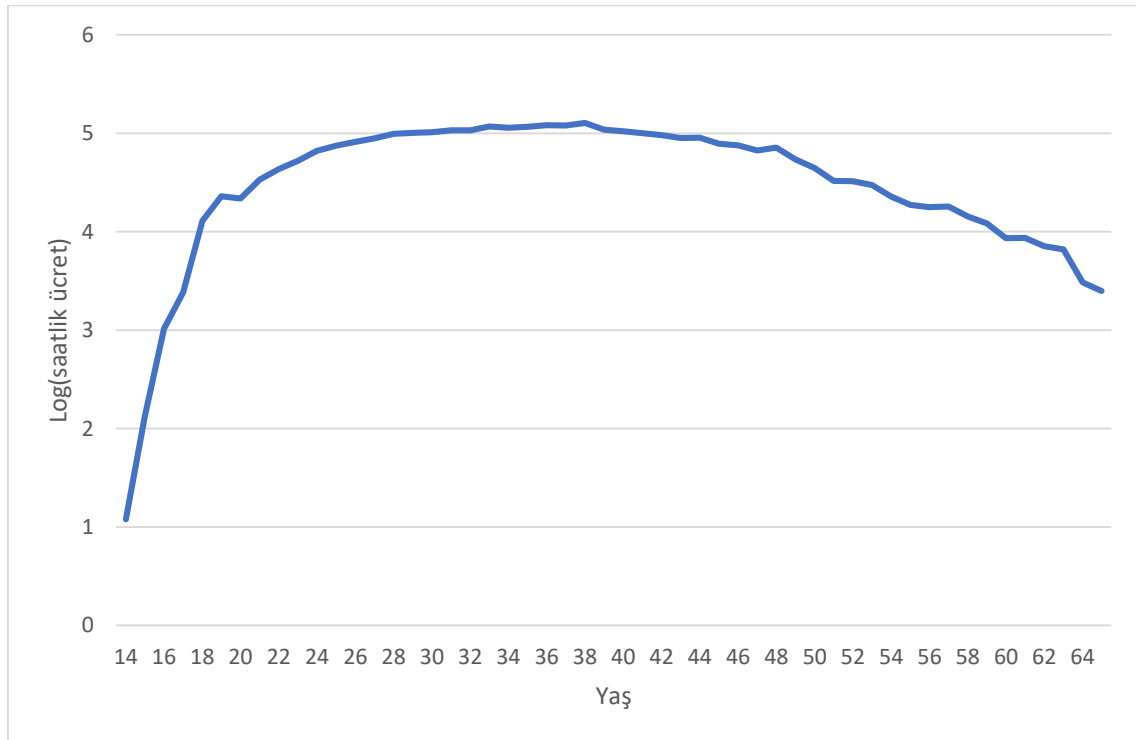
Tablo- 5 Türkiye için kurulan ücret modelinde yaş değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
LG_SAAT_UCRET				
YAS	0.023	0.001	21.320	0.000
YAS2	0.000	0.000	-16.150	0.000

Yaş değişkeni, ortalama saatlik ücret üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Her bir birimlik yaş artışı, ortalama saatlik ücretin yaklaşık olarak %2.3 artmasına neden olmaktadır (Tablo- 5). Bu sonuç, yaşın ücret düzeyinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Genç yaş gruplarındaki işçilerin daha düşük ücretlere sahip olduğu, yaş ilerledikçe ücretlerin arttığı, ancak bir seviyeden sonra ücretlerin yeniden düşmeye başladığı görülmektedir (Şekil- 1). Bu bulgular, Beşeri Sermayesi Teorisi (Becker, 1964) tarafından da öne sürülen yaş ve ücret arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir.

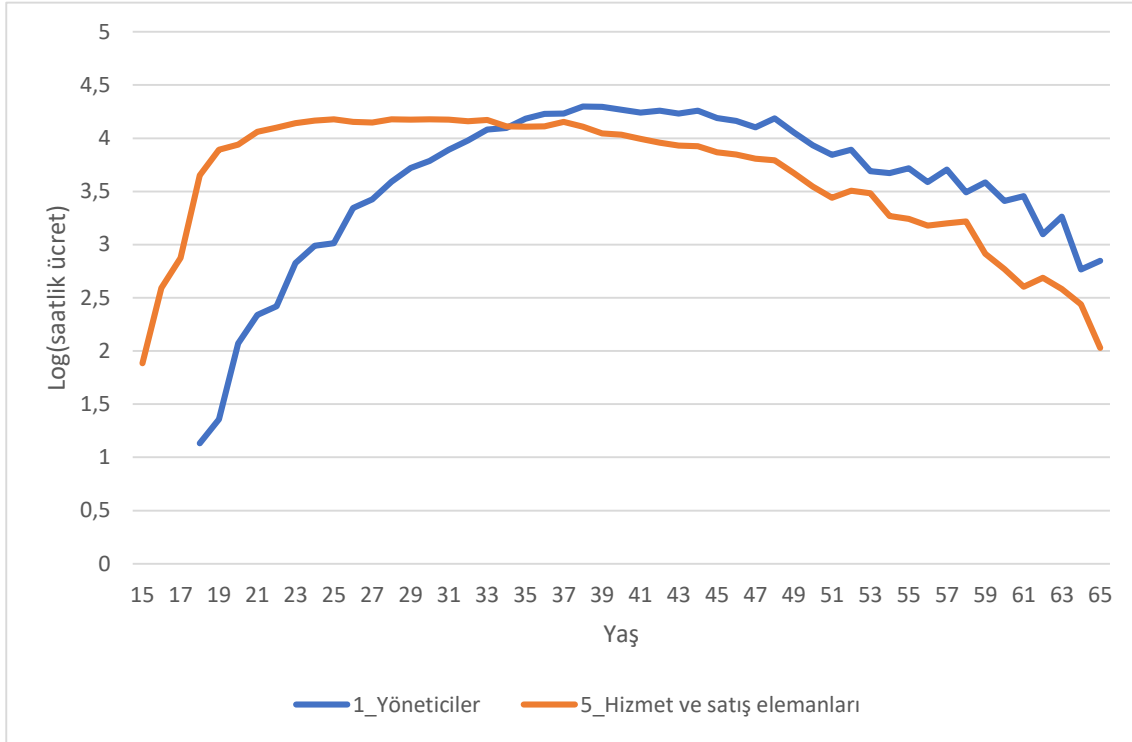
Teoriye göre, deneyim ve beceri seviyesi arttıkça, bir bireyin iş piyasasındaki değeri ve dolayısıyla ücreti de artar. Ancak, belirli bir yaştan ötesinde, saatlik ücretlerde bir düşüş gözlenmektedir. Bu, özellikle yaşlandıkça üretkenliğin düşebileceği ve bu durumun ücretlere yansiyabileceği durumlarda, Mincer'in Yaş-Ücret Profili (1974) tarafından da belirtildiği üzere, bir 'ters U' şeklinde bir eğriyi yansıtır. Bu durum, yaşlanmanın yanı sıra sağlık sorunları veya teknolojik değişikliklere uyum gibi faktörlerin etkisi altında olabilir.

Şekil- 1 Yaş ile saatlik ücretin logaritması arasındaki ilişki



Ancak bu meslek gruplarına göre incelendiğinde farklılık göstermektedir. En derin farkı hizmet ve satış elemanları ile yöneticiler grubunda görmekteyiz. Yönetici meslek grubunda çalışanlar için 30'lu yaşlarda hizmet ve satış elemanları meslek grubunda çalışanları yakaladıkları ve daha sonrasında geçtiklerini görmekteyiz.

Şekil- 2 Yöneticiler ve Hizmet Satış Elemanları grubunda yaş ve saatlik ücretin ilişkisi



Yaşın ücretler üzerindeki etkisine baktığımızda bulgularımız öncelikle deneyim-ücret profilini, yaş-ücret profilini ve işgücü piyasası segmentasyonunu ele alan teorilere dayanır. Deneyim-ücret profili, bireylerin işgücü piyasasında geçirdiği süre boyunca ücretlerinin genellikle arttığını ifade eder. Bu artış, özellikle genç ve orta yaşlı işgücü için geçerlidir, çünkü bu dönemlerde bireyler deneyim kazanır ve verimlilikleri artar (Mincer, 1974). Bu teori, bulgularımızdaki 18 yaşından itibaren ücretlerin artmaya başlamasını ve 30-50 yaş arasında bir zirve noktasına ulaşmasını açıklar. Ancak yaşlandıkça, bireylerin verimliliği genellikle azalır ve bu da ücretlerde düşüşe yol açar. Bu, yaş-ücret profilini ifade eder ve genellikle 50 yaşından sonra ücretlerin düşmesini açıklar (Skirbekk, 2004). Her meslek grubunun kendi özel dinamikleri ve faktörleri olması, işgücü piyasası segmentasyonu teorisi ile açıklanabilir (Doeringer and Piore, 1971). Bu teoriye göre, işgücü piyasası farklı segmentlere ayrılır ve her segment kendi özgün ücret yapısı, iş güvenliği düzeyi ve kariyer yoluyla karakterize edilir.

Tüm meslek gruplarında genellikle 18 yaşından itibaren ücretlerin artmaya başladığını ve 30-50 yaş arasında bir zirve noktasına ulaştığını söyleyebiliriz. 50 yaşından sonra ise genellikle ücretlerde düşüş gözlenmektedir.

Tablo- 6 Türkiye için kurulan ücret modelinde cinsiyet değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
CINSİYET_K				
1_ERKEK				
2_KADIN	-0.084	0.004	-20.980	0.000

Cinsiyet değişkeni ortalama saatlik ücret üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Kadınların ortalama saatlik ücreti, erkeklerin ücretine kıyasla yaklaşık olarak %8 daha düşüktür. Bu sonuç, cinsiyet eşitsizliğinin ücret farklarına yansıdığını ve kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlere sahip olduğunu göstermektedir (Tablo- 6). Bu bulgular, literatürde cinsiyet ve ücret farklılıklarını inceleyen birçok çalışmayla uyumludur. Örneğin, Blau ve Kahn'un (2000) cinsiyet ücret eşitsizliğine dair çalışması, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret aldığını belirtmiştir. Bu çalışmada, kadınların ortalama saatlik ücretinin erkeklerin ücretinden yaklaşık %8 daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bu tür bir ücret farklılığı, birçok faktöre dayanabilir. Bunlar arasında, cinsiyet ayrımcılığı, kadınların daha düşük ödenen sektörlerde aşırı temsiliyeti, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlama zorlukları ve işgücü piyasasındaki aralıklı çalışma geçmişleri gibi faktörler bulunmaktadır (Goldin, 2014). Örneğin, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının bir kısmı, erkeklerin genellikle daha yüksek ücretli sektörlerde ve pozisyonlarda çalışma eğiliminde olması nedeniyle açıklanabilir (Bertrand, 2011). Kadınlar genellikle daha az ücretli sektörlerde ve pozisyonlarda çalışır ve bu da genel olarak kadın ve erkekler arasında gözlemlenen ücret farkını artırabilir. Ancak, cinsiyet ücret eşitsizliğinin tümü bu faktörlerle açıklanamaz. Bir kısmı, cinsiyete dayalı ayrımcılık veya diğer gizli faktörlere

bağlı olabilir (Blau & Kahn, 2017). Cinsiyetin ücretler üzerindeki etkisi ilerleyen bölümde çok daha detaylı şekilde incelenecektir.

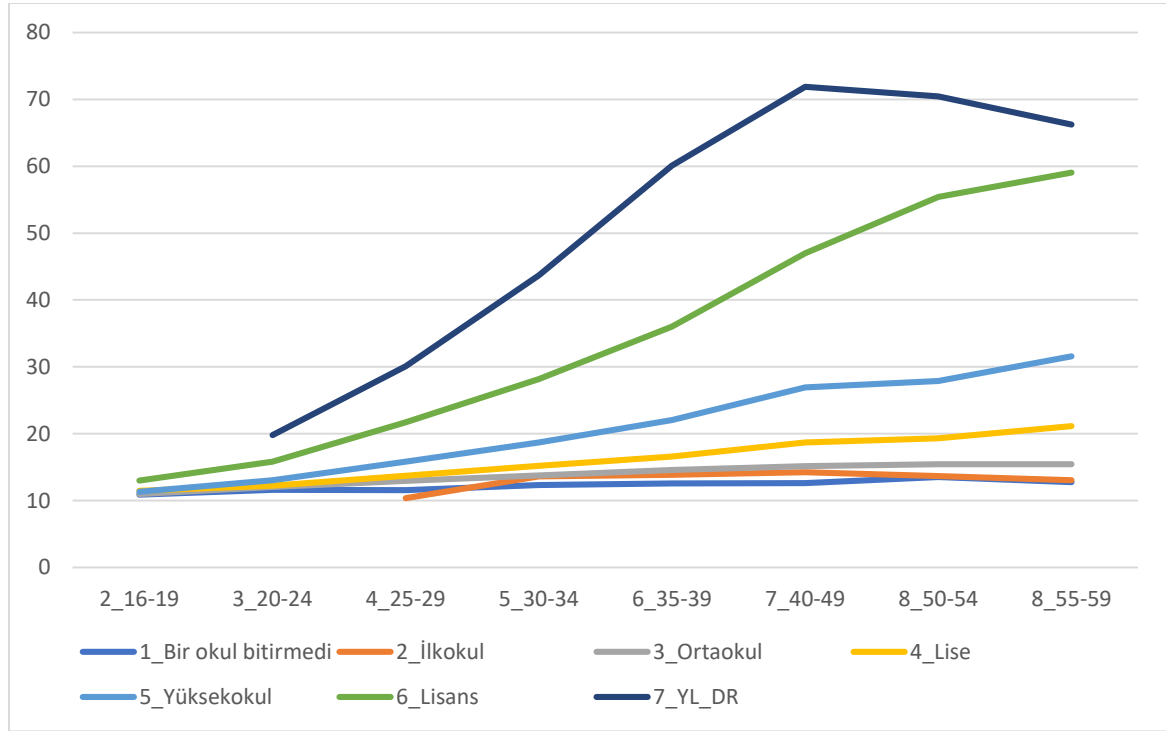
Tablo- 7 Türkiye için kurulan ücret modelinde eğitim grubu değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
EGITIM_GRUP_K				
1_Bir okul bitirmedir				
2_İlkokul	0.007	0.009	0.820	0.414
3_Ortaokul	0.077	0.009	8.830	0.000
4_Lise	0.116	0.009	13.130	0.000
5_Yüksekokul	0.151	0.011	13.770	0.000
6_Lisans	0.316	0.011	27.760	0.000
7_YL_DR	0.678	0.032	21.450	0.000

Kurulan modelde eğitim seviyesinin ücrete olan etkisini incelediğimizde (Tablo- 7) Mincer'in (1974) Beşeri Sermayesi Teorisi'ne paralel bir sonuç görmekteyiz. Bu teori, daha yüksek eğitim seviyesinin daha yüksek verimlilik ve dolayısıyla daha yüksek ücretlerle sonuçlandığını ileri sürer. Modelin sonuçlarına bakılırsa, bu teoriyi destekleyen bulgulara ulaşılmaktadır. Referans grubu olarak "Bir okul bitirmedir" seçilmiştir. "İlkokul" seviyesi için, katsayı 0.007'dir ve p-değeri 0.414'tür. Bu, ilkokul eğitiminin ücret üzerinde yaklaşık %0.7'lik, ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir etkisi olduğunu gösterir. Bu durum, ücretleri belirleyen diğer faktörlerin daha etkili olabileceğini göstermektedir. "Ortaokul", "Lise", "Yüksekokul", "Lisans" ve "Yüksek Lisans/Doktora" seviyelerinde ise, katsayılar ve p-değerleri, eğitim seviyesi arttıkça ücretlerin de arttığını gösteren anlamlı sonuçlar vermektedir. Bu durum, Beşeri Sermaye Teorisi'nin önemli bir varsayımını doğrular niteliktedir. "Ortaokul" seviyesi için katsayı 0.077, bu %7.7'lik bir ücret artışı anlamına gelir. "Lise" seviyesi için 0.116, bu da %11.6'lık bir ücret artışı anlamına gelir. "Yüksekokul" seviyesi için 0.151, yani %15.1'lik bir ücret artışı gözlemlenmiştir. "Lisans" seviyesi için 0.316, bu da %31.6'lık önemli bir ücret artışı anlamına gelir. En nihayetinde, "Yüksek Lisans/Doktora" seviyesi için 0.678, yani

%67.8'lik çok büyük bir ücret artışı söz konusudur. Bu sonuçlar, yüksek bir eğitim seviyesinin, daha yüksek bir ücretle sonuçlandığını gösterir. (Tablo- 7). Ayrıca, bu bulgular, diğer çalışmalarda (örneğin, Becker, 1962; Schultz, 1961) vurgulanan, eğitimin ücretler üzerindeki olumlu etkisini desteklemektedir.

Şekil- 3 Eğitim seviyesi ve yaş gruplarına göre ortalama saatlik ücretler



Card (1999) ve Moretti (2013), eğitim seviyesinin ücretler üzerindeki etkisini, bireylerin eğitimlerini tamamladıktan sonraki iş deneyimlerini de dikkate alarak incelemişlerdir. Bu çalışmalarda, daha yüksek eğitim seviyesi olan bireylerin, düşük eğitim seviyesine sahip bireylere kıyasla daha hızlı ücret artışları yaşadıkları bulunmuştur. Bu, eğitim seviyesinin sadece başlangıç ücretleri üzerinde değil, aynı zamanda ücretlerin zaman içindeki büyüme hızı üzerinde de önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Şekil- 3'teki eğitim seviyesi ve yaş gruplarına göre saatlik ücret grafiğini incelendiğinde daha önceki çalışmalardaki bulguları da doğrular nitelikte, eğitim seviyesinin daha hızlı bir ücret artışına neden olduğu görülmektedir.

Eğitim seviyesinin önemi, özellikle yüksek lisans ve doktora derecelerine sahip olanlar için belirgindir. Sonuçlarımız, bu düzeydeki eğitime sahip çalışanların, diğer faktörler sabit tutulduğunda, ücretlerinde önemli bir artış olduğunu göstermiştir. Bu seviyede eğitim alanların ücretleri diğer eğitim seviyelerine göre Türkiye’de %67.8 daha fazla ücret almaktadır.

Daş (2017) çalışmasında, eğitimin Türkiye'deki ücret eşitsizliği üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Bizim bulgularımız da, yüksek lisans ve doktora derecesi gibi daha yüksek eğitim seviyelerine sahip olanların ücretlerinde önemli bir artış olduğunu göstermiştir. Bu, eğitim seviyesinin ücretler üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu ve aynı zamanda ücret eşitsizliği üzerinde de etkili olduğunu teyit etmektedir.

Tokatlıoğlu (2018) çalışmasında, düşük eğitim düzeyindeki kişilerin eğitim düzeylerini artırmaları durumunda, yüksek eğitim düzeyli kişilere göre daha fazla ücret artışı sağlayacaklarını tespit etmiştir. Bizim analizimizde de, yüksek lisans ve doktora derecesine sahip olanların, diğer eğitim seviyelerine göre %67.8 daha fazla ücret aldıkları bulunmuştur. Gümüüşsu'nun (2011) çalışmasının bulguları da, kendi analizimizle paralellik göstermektedir. Gümüüşsu, eğitimin işgücüne katılım üzerindeki etkisinin kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu, eğitimin ücretler üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu ve yüksek eğitim seviyelerine ulaşıldıkça bu etkinin daha da belirgin hale geldiğini göstermektedir.

Tablo- 8 Türkiye için kurulan ücret modelinde kıdem grubu değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
KIDEM_GRUP_K				
1_1 yıldan az				
2_1-2 yıl arası	0.029	0.004	7.050	0.000
3_2-4 yıl arası	0.072	0.004	17.380	0.000
4_5-9 yıl arası	0.118	0.005	22.000	0.000
5_10-19 yıl arası	0.229	0.008	27.820	0.000
6_20 yıldan fazla	0.334	0.022	14.910	0.000

Modelde kıdem değişkeni (aynı işyerindeki çalışma süresi) için referans grubu olarak "1 yıldan az" kıdeme sahip olanlar seçilmiştir. Diğer tüm kıdem grupları, bu referans grubuna göre değerlendirilmiştir. Kıdem gruplarına baktığımızda, kıdem süresi arttıkça ücretlerin de arttığını görüyoruz. "1-2 yıl arası" kıdeme sahip olanlar için katsayı 0.029'dur, yani ücretlerde yaklaşık %2.9'luk bir artış görüyoruz. "2-4 yıl arası" kıdeme sahip olanlar için katsayı 0.072'dir, yani bu grup için ücretlerde %7.2'lik bir artış gözlemlenmiştir. "5-9 yıl arası" kıdeme sahip olanlar için katsayı 0.118'dir, bu da ücretlerin yaklaşık %11.8 oranında arttığını gösterir. Bu bulgular, özellikle "10-19 yıl arası" ve "20 yıldan fazla" kıdeme sahip olanlar için daha belirgindir. "10-19 yıl arası" kıdeme sahip olanlar için katsayı 0.229, yani bu grup için ücretlerde %22.9'luk anlamlı bir artış gözlemlenmiştir. "20 yıldan fazla" kıdeme sahip olanlar için katsayı 0.334'tür, bu da ücretlerin yaklaşık %33.4 oranında arttığını gösterir (Tablo- 8). Bu sonuç, Mincer ve Polachek'in (1974) kıdem-getiri profili teorisini desteklemektedir. Onlar da benzer şekilde, kıdem süresi uzadıkça ücretlerin arttığını bulmuşlardır (Mincer ve Polachek, 1974). Bu nedenle, kıdem süresinin artması, ücretler üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu, deneyim ve kıdemin, çalışanın verimliliğini ve dolayısıyla ücretini artırdığına dair teorik varsayımları desteklemektedir (Becker, 1964; Mincer, 1974). Bu

bulgular, literatürdeki önceki çalışmalarla da uyumludur (Polachek ve Siebert, 1993; Dustmann ve Meghir, 2005).

Kıdem (deneyim), ücret üzerinde belirgin bir etkiye sahip olan başka bir faktördür. Analizimiz, 20 yıl veya daha fazla deneyime sahip bireylerin, diğer faktörler dikkate alındığında, ücretlerinde önemli bir artış olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, deneyim süresi 20 yıldan fazla olan kişilerin ücretleri, deneyimi 20 yıldan az olanlara kıyasla, Türkiye'de ortalama olarak %33.4 daha yüksektir. Bu bulgu, deneyimli çalışanların genellikle daha yüksek üretkenliğe sahip olduğu ve bu nedenle daha yüksek ücretler kazandığı beşeri sermaye teorisi ile de uyumludur (Becker, 1964). Bu teori, bir bireyin eğitim ve deneyiminin, onun işgücü piyasasında elde edeceği geliri belirleyeceğini öne sürer. Ayrıca, bu bulgu, "learning by doing" (yaparak öğrenme) kavramını da destekler. Bu kavram, bir bireyin iş performansının, deneyim kazandıkça genellikle artacağını öne sürer (Arrow, 1962).

Tablo- 9 Türkiye için kurulan ücret modelinde meslek grubu değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
LG_SAAT_UCRET				
MESLEK_GRUP_K				
1_Yöneticiler				
2_Profesyonel meslek mensupları	-0.241	0.019	-12.360	0.000
3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.347	0.020	-17.600	0.000
4_Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.517	0.018	-28.060	0.000
5_Hizmet ve satış elemanları	-0.522	0.019	-27.990	0.000
7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.499	0.018	-27.400	0.000
8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	-0.509	0.018	-28.080	0.000
9_Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.558	0.018	-30.750	0.000

Yönetici pozisyonları referans grubu olarak alındığında, diğer tüm meslek grupları bu gruba kıyasla anlamlı derecede daha düşük saatlik ücretler almaktadır. Profesyonel meslek mensuplarının ücretleri yöneticilere kıyasla yaklaşık olarak %24.1 daha düşük. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları için bu oran %34.7'ye çıkmaktadır. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar için bu oran %51.7'ye, hizmet ve satış elemanları için %52.2'ye, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar için %49.9'a, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar için %50.9'a, ve en son olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar için %55.8'e çıkmaktadır. Bu yüzdesel değerler, yöneticilere kıyasla, bu meslek gruplarının saatlik ücretlerinin anlamlı derecede düşük olduğunu göstermektedir. (Tablo- 8). Bu bulgular, meslek gruplarının ücretler üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin genellikle diğer meslek gruplarına göre daha yüksek saatlik ücretlere sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, işin gerektirdiği beceri seviyesi, eğitim durumu, deneyim ve sorumluluk gibi faktörlerle açıklanabilir. Yöneticilik pozisyonları genellikle daha yüksek beceri ve eğitim seviyesi gerektirir ve bu nedenle bu pozisyonlardaki bireyler genellikle daha yüksek ücretler alırlar. Bu bulgular, ücret teorilerine ve mevcut literatüre uygun olarak görünmektedir.

Bulgularımız, ücret farklılıklarını açıklayan teorilere uyumlu görünmektedir. Özellikle, Beşeri Sermayesi Teorisi (Becker, 1964), bireylerin eğitim ve deneyim gibi insana ait sermaye özelliklerinin iş piyasasındaki ücretlerini belirleyici olduğunu ileri sürer. Bu teoriye göre, yöneticilik pozisyonları gibi daha yüksek beceri ve eğitim seviyesi gerektiren meslekler, bu pozisyonlardaki bireylerin daha yüksek ücretler almasını sağlar.

Tablo- 10 Türkiye için kurulan ücret modelinde idari sorumluluk değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
IDARI_S_K				
1_İdari sorumluluğu yok				
2_İdari sorumluluğu var	0.169	0.008	21.670	0.000

Tablo- 10'da idari sorumlulukların ücretler üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu görülmektedir. İdari sorumluluk taşıyan bireyler, yönetim ve karar verme yeteneklerine sahip olmanın yanı sıra genellikle daha fazla deneyime ve daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip olma eğilimindedirler. Bu da onların daha yüksek bir saatlik ücrete sahip olmasını sağlar. Özellikle, idari sorumluluğu olan bireylerin saatlik ücretleri, idari sorumluluğu olmayanlara göre %16.9 daha yüksektir.

Bu sonuçlar, Beşeri Sermaye Teorisi (Mincer, 1974) ve İşyeri Hiyerarşisi Teorisi (Rosen, 1982) çerçevesinde değerlendirildiğinde önemlidir. Beşeri Sermaye Teorisi, eğitim ve deneyim gibi faktörlerin bireylerin ücretlerini belirleyen kritik faktörler olduğunu önerir (Mincer, 1974). İdari sorumluluk taşıyan bireyler, genellikle daha yüksek eğitim ve deneyime sahip oldukları için, bu teoriye göre, daha yüksek ücretler alması beklenir. Öte yandan, İşyeri Hiyerarşisi Teorisi, hiyerarşinin daha yüksek seviyelerindeki pozisyonların genellikle daha yüksek ücretlere sahip olduğunu ifade eder (Rosen, 1982). İdari sorumluluklar genellikle belirli bir işyeri hiyerarşisi içinde yer almayı gerektirir, bu da bu pozisyondaki bireylerin daha yüksek ücretler almasına neden olabilir.

Tablo- 11 Türkiye için kurulan ücret modelinde büyüklük grubu değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
BYK_GRUP_K				
1_10-49				
2_50-249	0.093	0.004	25.720	0.000
3_250-499	0.152	0.004	36.270	0.000
4_500-999	0.168	0.005	36.100	0.000
5_1000+	0.230	0.006	36.310	0.000

Tablo- 11'deki bulgular, işyeri büyüklüğünün işçilerin saatlik ücretleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. İşyerinin büyüklüğü arttıkça, katsayılar da artış göstermekte olup, bu durum işyerinin büyüklüğü ile işçilerin ücretleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. 2. grup (50-249 çalışan) için katsayı 0.093, bu yüzde 9.3'lük bir saatlik ücret artışı anlamına gelir. Yani, 50-249 çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişinin saatlik ücreti, 10-49 çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişiye kıyasla ortalama %9.3 daha fazladır. 3.grup (250-499 çalışan) için katsayı 0.152, bu yüzde 15.2'lik bir saatlik ücret artışı anlamına gelir. Yani, 250-499 çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişinin saatlik ücreti, 10-49 çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişiye kıyasla ortalama %15.2 daha fazladır. 4.grup (500-999 çalışan) için katsayı 0.168, bu yüzde 16.8'lik bir saatlik ücret artışı anlamına gelir. Yani, 500-999 çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişinin saatlik ücreti, 10-49 çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişiye kıyasla ortalama %16.8 daha fazladır. 5.grup (1000+ çalışan) için katsayı 0.230, bu yüzde 23.0'lik bir saatlik ücret artışı anlamına gelir. Yani, 1000'den fazla çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişinin saatlik ücreti, 10-49 çalışanı olan bir işyerinde çalışan bir kişiye kıyasla ortalama %23.0 daha fazladır. (Tablo- 10'da idari sorumlulukların ücretler üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu görülmektedir. İdari sorumluluk taşıyan bireyler, yönetim ve karar verme yeteneklerine sahip olmanın yanı sıra genellikle daha fazla deneyime ve daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip olma eğilimindedirler. Bu da onların daha yüksek bir saatlik ücrete sahip olmasını sağlar. Özellikle, idari sorumluluğu olan bireylerin saatlik ücretleri, idari sorumluluğu olmayanlara göre %16.9 daha yüksektir.

Bu sonuçlar, Beşeri Sermaye Teorisi (Mincer, 1974) ve İşyeri Hiyerarşisi Teorisi (Rosen, 1982) çerçevesinde değerlendirildiğinde önemlidir. Beşeri Sermaye Teorisi, eğitim ve deneyim gibi faktörlerin bireylerin ücretlerini belirleyen kritik faktörler olduğunu önerir

(Mincer, 1974). İdari sorumluluk taşıyan bireyler, genellikle daha yüksek eğitim ve deneyime sahip oldukları için, bu teoriye göre, daha yüksek ücretler alması beklenir. Öte yandan, İşyeri Hiyerarşisi Teorisi, hiyerarşinin daha yüksek seviyelerindeki pozisyonların genellikle daha yüksek ücretlere sahip olduğunu ifade eder (Rosen, 1982). İdari sorumluluklar genellikle belirli bir işyeri hiyerarşisi içinde yer almayı gerektirir, bu da bu pozisyondaki bireylerin daha yüksek ücretler almasına neden olabilir.

Tablo- 11). Bu katsayılar, işyeri büyüklüğü arttıkça, saatlik ücretlerin de arttığını göstermektedir. Bu bulgular, ücret teorileri ile de uyumludur. Bu teorilere göre, büyük işyerleri genellikle daha yüksek ücretler öderler. Bunun nedeni, büyük işyerlerinin daha verimli olması ve bu verimliliğin bir kısmının işçilere daha yüksek ücretler şeklinde yansımadır. Ayrıca, büyük işyerleri daha karmaşık işler ve daha fazla uzmanlık gerektiren pozisyonlar sunarlar, bu da daha yüksek ücretlerin ödenmesini gerektirir. Bu bulgular, mevcut ekonomik teorilerle ve literatürle uyumludur. Örneğin, Verimlilik ücret teorisi kapsamında Oi & Idson (1999), büyük işletmelerin daha yüksek ücretler ödeyebildiğini öne sürer. Bu teoriye göre, büyük işletmeler daha fazla verimlilik ve büyüklük ekonomisinden faydalanabilir ve bu, işçilere daha yüksek ücretler şeklinde yansıyabilir. Ayrıca, İşyeri Hiyerarşisi Teorisi (Rosen, 1982) büyük işletmelerin daha fazla hiyerarşiye ve dolayısıyla daha fazla yönetim pozisyonuna sahip olabileceğini belirtir. Bu pozisyonlar genellikle daha fazla sorumluluk ve uzmanlık gerektirdiğinden, bu işletmelerin işçilere daha yüksek ücretler ödemesi beklenir.

Büyük şirketlerde (1000'den fazla çalışanı olanlar) çalışan bireylerin, diğer koşullar aynı kaldığında, ücretlerinde belirgin bir artış yaşandığı tespit edilmiştir. Detaylı olarak, büyük şirketlerde çalışanların ücretleri, daha küçük şirketlerde çalışanlara göre Türkiye'de ortalama olarak %23 daha yüksektir. Bulgularımız ve literatür, büyük şirketlerde

çalışanların daha yüksek ücretler almasının çeşitli şekillerde açıklamaktadır. Öncelikle, büyük şirketler genellikle daha fazla kaynağa sahip olma eğilimindedir ve bu da onların çalışanlarına daha yüksek ücretler ödeme kapasitesini artırabilir. Bu, ölçek ekonomileri kavramıyla uyumludur. Brown ve Medoff'un (1989) bulguları, büyük şirketlerin daha geniş kaynaklara ve dolayısıyla daha yüksek ücretler ödeyebilme kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, daha büyük şirketler genellikle daha nitelikli işçileri çekmek için daha yüksek ücretler sunma eğilimindedir. Bu, işçi seçimi teorisine uygundur ve Oi ve Idson (1999) tarafından desteklenmektedir. Büyük şirketler, daha fazla kaynaklara ve genellikle daha karmaşık işlere sahip olma eğilimindedirler, bu da daha yüksek beceri düzeylerini ve dolayısıyla daha yüksek ücretleri gerektirebilir. Etkin ücret teorisi de büyük şirketlerin işçilerin performansını ve verimliliğini artırmak için daha yüksek ücretler ödediğini ileri sürer (Akerlof ve Yellen ,1986)

Tablo- 12 Türkiye için kurulan ücret modelinde toplu iş sözleşmesi değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
TIS_GRUP_K				
1_Toplu İş Sözleşmesi uygulanmıyor				
2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor	0.196	0.006	32.630	0.000

Tablo- 12'ye bakıldığında, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının işçilerin saatlik ücretleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu görebilmekteyiz. Toplu iş sözleşmelerinin varlığı ve uygulanması, çalışanların saatlik ücretlerini önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Modelden elde edilen sonuçlara göre, toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde

Çalışanların saatlik ücretleri, sözleşme uygulaması olmayan işyerlerinde çalışanlara kıyasla ortalama olarak %19.6 daha yüksektir. Bu bulgular, ücret oluşumunu belirleyen önemli faktörlerden biri olarak toplu iş sözleşmelerini işaret eder. Bu, işçi ve işveren arasındaki güç dengesini ve ücret müzakerelerini etkileyen bir mekanizmadır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmeleri, ücretler üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilir. Bu sonuçlar, literatürdeki çeşitli çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Freeman ve Medoff (1984) gibi araştırmacılar, toplu iş sözleşmelerinin işçi ücretleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Card, Lemieux ve Riddell (2004), toplu iş sözleşmelerinin işçi ücretlerini önemli ölçüde yükselttiğini gösteren kanıtlar. Toplu iş sözleşmeleri, işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını belirlemede önemli bir araç olup, genellikle işçilerin ücretlerinde bir artışa yol açarlar. Bu durum, işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını iyileştirebilecekleri kollektif müzakere gücünün bir sonucudur.

Toplu iş sözleşmesi durumu da çalışanların ücretlerini belirlemede önemli bir etkiye sahiptir. Toplu iş sözleşmesi bulunan iş yerlerinde çalışanların, diğer faktörler sabit kaldığında, ücretleri belirgin bir şekilde artmaktadır. Bu durum, toplu iş sözleşmesi olan iş yerlerinde çalışanların, toplu iş sözleşmesi olmayan yerlerde çalışanlara kıyasla, Türkiye'de ortalama olarak %19.6 daha yüksek ücret aldığını göstermektedir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmelerinin, çalışanların ücret ve genel çalışma koşullarını iyileştirmede önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu, literatürde yaygın olarak kabul görmüş bir sonuçtur. Toplu iş sözleşmeleri, çalışanların ücret ve çalışma koşullarını müzakere etmelerine olanak sağlar ve genellikle daha yüksek ücretlerle sonuçlanır (Freeman & Medoff, 1984). Toplu iş sözleşmesinin uygulanması, işçilerin müzakere gücünü artırır ve bu da genellikle daha yüksek ücretlerle sonuçlanır. Toplu iş sözleşmeleri, işçilerin

ücretlerini ve çalışma koşullarını iyileştirebilecekleri bir araç olarak görülmektedir (Budd & Slaughter, 2004).

Tablo- 13 Türkiye için kurulan ücret modelinde istihdam türü değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
ISTIH DAM_TURU_K				
1_Geçici				
2_Sürekli	-0.054	0.006	-9.100	0.000

Tablo- 13 incelendiğinde sürekli istihdam edilen çalışanların saatlik ücretlerinde, geçici istihdam edilenlere göre önemli bir düşüş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sürekli istihdamın saatlik ücretleri yaklaşık %5.4 düşürdüğü gözlemlenmiştir. Bu bulgular, istihdam biçimlerinin ücretler üzerindeki etkisine dair literatürle uyumludur. Örneğin, Farber (1999) ve Kalleberg et al. (2000), sürekli istihdamın daha düşük ücretlerle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu nedenle, bu bulgular genel eğilimle uyumlu görünmektedir ve sürekli istihdam biçimlerinin ücretler üzerindeki negatif etkisini göstermektedir.

Tablo- 14 Türkiye için kurulan ücret modelinde kişi başı işletme artışı ve ciro değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
LN_UB_GOS	0.026	0.001	21.710	0.000
LN_UB_CIRO	0.056	0.002	32.360	0.000

Tablo- 14 incelendiğinde, LN_UB_GOS (ücretli çalışan başına brüt işletme artışı) ve LN_UB_CIRO (ücretli çalışan başına ciro) değişkenlerinin saatlik ücretler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkileri olduğu söylenebilir. LN_UB_GOS'un katsayısı 0.026 olduğunda, her bir birimlik artış saatlik ücretlerde yaklaşık olarak %2.6'lık bir artışa

neden olur. Benzer şekilde, LN_UB_CIRO'nun katsayısı 0.056 olduğunda, her bir birimlik artış saatlik ücretlerde yaklaşık %5.6'lık bir artışa neden olur.

İşletme artışı ve ciro gibi finansal göstergelerin ücret üzerindeki etkisini de göz önünde bulundurmak önemlidir. Analizimiz, diğer tüm faktörler sabit kaldığında, işletme artışı ve cirodaki her yüzde birlik artışın ücretlerde belirgin bir artışa yol açtığını ortaya koymaktadır. İşletme artığında her yüzde birlik artış, ücretlerin ortalama olarak %2.6 artmasına neden olurken, cirodaki her yüzde birlik artış, ücretlerin ortalama olarak %5.6 artmasına neden olmaktadır. Eşleştirilmiş işveren-çalışan veri setinin önemli bir çıktısı olan bu bulgu, işletme artışı ile ciro gibi finansal göstergelerin ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu tür veri setleri, çalışanların ücretlerini etkileyen şirket içi faktörleri daha iyi anlamamızı sağlar. İşletme artışıdaki her yüzde birlik artışın ücretlerin ortalama olarak %2.6 artmasına neden olması, bir şirketin karlılığının çalışanların ücretleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu, çalışanların ücretlerinin, şirketin finansal performansına bağlı olarak belirlendiğini gösteren bir dizi araştırmayla uyumludur (Lazear, 2000; Paarsch & Shearer, 2000). Ayrıca, cirodaki her yüzde birlik artışın ücretlerin ortalama olarak %5.6 artmasına neden olması da dikkate değerdir. Bu, şirketlerin daha yüksek cirolara sahip oldukça, bu ekstra gelirin bir kısmını çalışanlarına daha yüksek ücretler olarak geri dağıtabileceklerini göstermektedir. Bu, şirketlerin büyüklüğü ve cirosunun çalışanların ücretlerini belirlemede önemli bir rol oynadığına dair literatürle tutarlıdır (Oi & Idson, 1999). Lazear (2000) yaptığı çalışmada, çalışanların ücretleri ile şirketin karlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Abowd, Kramarz, Margolis ve Philippon (2008) çalışmalarında, firmanın mali performansı ile çalışanların ücretleri arasında doğru orantı olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, Kıbrıs'ta yapılan bir çalışmada (Theodossiou ve

Zangelidis, 2009), daha büyük cirona sahip firmaların genellikle daha yüksek ücretler ödediği bulunmuştur. Bu, özellikle cironun değerinin yüksek olduğu büyük şirketlerde geçerlidir.

Tablo- 15 Türkiye için kurulan ücret modelinde bölge değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
IBBS_KOD_AD_K				
TR1_İSTANBUL				
TR2_BATI MARMARA	-0.098	0.005	-19.450	0.000
TR3_EGE	-0.060	0.005	-12.430	0.000
TR4_DOĞU MARMARA	-0.049	0.005	-9.740	0.000
TR5_BATI ANADOLU	-0.049	0.005	-8.900	0.000
TR6_AKDENİZ	-0.100	0.006	-17.980	0.000
TR7_ORTA ANADOLU	-0.149	0.006	-25.420	0.000
TR8_BATI KARADENİZ	-0.070	0.007	-9.640	0.000
TR9_DOĞU KARADENİZ	-0.144	0.005	-26.890	0.000
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.139	0.006	-21.910	0.000
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.171	0.006	-30.670	0.000
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	-0.131	0.007	-19.870	0.000

Tablo- 15’de gördüğümüz gibi, İstanbul (TR1) bölgesi dışındaki tüm bölgelerde saatlik ücretler, İstanbul’dakinden anlamlı derecede düşüktür. Batı Marmara (TR2) bölgesinde saatlik ücretler, İstanbul’a kıyasla ortalama %9.8 daha düşüktür. Ege (TR3) bölgesinde bu oran %6, Doğu Marmara (TR4) ve Batı Anadolu (TR5) bölgelerinde ise %4.9’dur. Akdeniz (TR6) bölgesinde %10, Orta Anadolu (TR7) bölgesinde %14.9, Batı Karadeniz (TR8) bölgesinde %7, Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde %14.4, Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesinde %13.9, Orta Doğu Anadolu (TRB) bölgesinde %17.1 ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesinde %13.1 oranında daha düşüktür. Bu, İstanbul’un Türkiye’nin diğer bölgelerine kıyasla daha yüksek yaşam maliyetine sahip olduğunu ve bu nedenle işverenlerin İstanbul’da çalışanlara daha yüksek ücretler ödeme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, Türkiye’nin farklı bölgeleri arasındaki ücret farklılıklarını ortaya koymaktadır ve bu farklılıkların, bölgesel ekonomik farklılıklar ve yaşam

maliyetlerinin bir sonucu olabileceğini düşündürmektedir. Bu bölgeler, genellikle ekonomik olarak daha az gelişmiş oldukları ve İstanbul gibi büyük kentsel merkezlere kıyasla daha az iş olanaklarına sahip oldukları için, saatlik ücretler İstanbul'dan daha düşük olabilir. Bu bulgular, bölgesel ekonomik ve iş piyasası eşitsizliklerinin, çalışanların ücretlerini belirlemede önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Tablo- 16 Türkiye için kurulan ücret modelinde sektör değişkeninin etkisi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
FAALİYET_KT				
01_B_Madencilik				
02_C İmalat	-0.277	0.010	-27.150	0.000
03_D Elektrik, Gaz, Buhar	-0.390	0.014	-27.570	0.000
04_E Su Teminii	-0.125	0.013	-9.300	0.000
05_F İnşaat	-0.232	0.012	-20.190	0.000
06_G Ticaret	-0.370	0.011	-32.490	0.000
07_H Ulaştırma Ve Depolama	-0.248	0.012	-21.220	0.000
08_I Konaklama ve Yiyecek	-0.269	0.011	-24.550	0.000
09_J Bilgi Ve İletişim	0.045	0.017	2.600	0.009
10_L Gayrimenkul	-0.223	0.016	-14.250	0.000
11_M Mesleki, Bilimsel	-0.208	0.013	-16.050	0.000
12_N İdari ve Desteki	-0.178	0.011	-16.050	0.000
13_P Eğitim	-0.297	0.017	-17.040	0.000
14_Q İnsan Sağlığı	-0.294	0.015	-19.380	0.000
15_R Kültür, Sanat,Spor	-0.264	0.018	-14.970	0.000
16_S Diğer Hizmet	-0.258	0.014	-18.840	0.000
_cons	1.798	0.037	48.790	0.000

Analiz sonuçlarına göre (Tablo- 16), farklı faaliyet kategorileri arasında ücretlerde belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir. Madencilik sektörü referans alındığında, imalat sektörü (-0.277 katsayısı), elektrik-gaz-buhar sektörü (-0.390 katsayısı), su temini sektörü (-0.125 katsayısı), inşaat sektörü (-0.232 katsayısı), ticaret sektörü (-0.370 katsayısı), ulaştırma ve depolama sektörü (-0.248 katsayısı), konaklama ve yiyecek sektörü (-0.269 katsayısı), gayrimenkul sektörü (-0.223 katsayısı), mesleki-bilimsel sektör (-0.208 katsayısı), idari ve destek sektörü (-0.178 katsayısı), eğitim sektörü (-0.297 katsayısı), insan sağlığı sektörü (-0.294 katsayısı), kültür-sanat-spor sektörü (-0.264 katsayısı) ve diğer hizmet sektörü (- 0.258 katsayısı) madencilik sektörüne kıyasla daha

düşük ücretlerle ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, bilgi ve iletişim sektörü (0.045 katsayısı) madencilik sektörüne göre anlamlı bir ücret farkı sergilemiştir ve daha yüksek ücretlerle ilişkilendirilmiştir (Tablo- 16). Bu sonuçlar, farklı faaliyet kategorileri arasında işgücü piyasası dinamiklerinin ve beceri gereksinimlerinin farklılık gösterdiğini ve bu nedenle ücretlerde çeşitlilik olduğunu göstermektedir.

Analizler sonucunda, saatlik ücretin belirlenmesinde önemli faktörlerin çalışan özellikleri, sektörler, bölgeler ve işyeri özellikleri olduğu görülmüştür. Regresyon modelleri arasında en az açıklama gücüne sahip olan M2 (Sadece Bölge) modelinden en fazla açıklama gücüne sahip olan M7 (Tam Denklemler) modele doğru bir artış gözlenmiştir. Yaş değişkeni, ortalama saatlik ücret üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Genç yaş gruplarında işçilerin daha düşük ücretlere sahip olduğu, yaş ilerledikçe ücretlerin arttığı ancak belirli bir noktadan sonra tekrar düştüğü gözlenmiştir. Cinsiyet değişkeni ise kadınların ortalama saatlik ücretinin erkeklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi arttıkça, ücretlerin de arttığı gözlenmiştir. Kıdem süresi uzadıkça ücretlerin anlamlı bir şekilde arttığı, çalışanın deneyim ve kıdeminin ücretler üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Meslek grupları, işyeri büyüklüğü, toplu iş sözleşmesi uygulaması gibi faktörlerin de saatlik ücret üzerinde etkileri olduğu bulunmuştur. Ayrıca, coğrafi bölge ve faaliyet kategorileri de ücretlerde belirgin farklılıkların olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, ücretin belirlenmesinde birçok faktörün bir arada etkili olduğunu ve çalışan özelliklerinin, sektörlerin, bölgelerin ve işyeri özelliklerinin birleşik olarak değerlendirilmesinin önemli olduğunu göstermektedir. Tüm bu faktörlerden en etkili olanları incelediğimizde öne çıkanlar çalışanın eğitim seviyesi, kıdemi, idari sorumlulukları, çalışılan şirketin büyüklüğü, toplu iş sözleşmesi durumu ve işyerinin ciro ve işletme artışı değişkenleridir.

3.2 Sektörler Arası Ücret Farkları

Bu bölümde, ilk olarak Tüm Türkiye için oluşturulan modellerde, sektörlerin bu modellere olan etkisini inceleyeceğiz. Bu aşamada, sektörler arası ücret farklılıklarının hangi değişkenlerden kaynaklandığını anlamaya çalışacağız. Daha sonra her bir sektör (faaliyet) için aynı değişkenlerle oluşturulan modelleri ele alarak, faaliyetler arası ücret farklılıklarını belirleyen faktörleri analiz edeceğiz. Bu analiz, sektörel ücret farklılıklarının hangi değişkenlerden kaynaklandığını anlamamızı sağlayacak ve bu farklılıkların nedenini açıklama konusunda bize yardımcı olacaktır. Bu çerçevede, bulgularımızın farklı sektörlerdeki ücret farklılıklarını daha iyi anlamamızı sağlaması beklenmektedir. Son olarak, ücretlerin modeldeki değişkenliğini ölçen WASD (Weighted Average Salary Differences) değerlerini de analiz etmeye yönelik bir çalışma yapacağız. Bu, bize her sektörün özgül dinamiklerini anlama ve bu dinamiklerin genel ücret yapısı üzerindeki etkisini belirleme konusunda yol gösterecektir.

Bu bölümde ilk olarak Türkiye geneli için kurulan model (Model 7) üzerinden sektörler arası ücret farklılıklarının analizi gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, her bir sektörün ücret yapısını belirlemek ve anlamak için kapsamlı bir analiz yapılmıştır. Sektörler arası farklılıkların açığa çıkarılması ve bu farklılıkların nedenlerinin anlaşılması amacıyla model, her sektörün kendi katsayılarını, standart hatalarını, t değerlerini, p değerlerini ve %95 güven aralığını içermektedir. Modelin R kare değeri ve Genel Ağırlıklı Ortalama Kareler Toplamı (WASD) değerleri, modelin genel uyumunu ve verilerin dağılımını belirtmektedir. Bu analizler ışığında, sektörel ücret farklılıklarının nedenleri üzerinde daha detaylı bilgi edinme hedefi güdülmüştür. Bu süreçte, Türkiye geneli için kurulan bu modelin, sektörler arasındaki ücret farklılıklarının derinlemesine analizinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

Tablo- 17 Türkiye için sektör vektörünü içeren modellerin karşılaştırılması

FAALİYET	Model 1	Model 5	Model 7
01_B_Madencilik	0	0	0
02_C_İmalat	-0.464***	-0.242***	-0.277***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	-0.223***	-0.392***	-0.390***
04_E_Su Teminii	-0.265***	-0.095***	-0.125***
05_F_İnşaat	-0.567***	-0.168***	-0.232***
06_G_Ticaret	-0.534***	-0.301***	-0.370***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	-0.371***	-0.139***	-0.248***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	-0.641***	-0.228***	-0.269***
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.183***	0.413***	0.045**
10_L_Gayrimenkul	-0.419***	-0.02	-0.223***
11_M_Mesleki, Bilimsel	-0.275***	0.116***	-0.208***
12_N_İdari ve Desteki	-0.569***	-0.115***	-0.178***
13_P_Eğitim	-0.439***	0.106***	-0.297***
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.426***	-0.028	-0.294***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	-0.522***	-0.142***	-0.264***
16_S_Diğer Hizmet	-0.736***	-0.163***	-0.258***
WASD	0.233	0.176	0.103
Observations	156079	156079	156079
R ²	0.0818	0.3052	0.5954

Not: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tablo- 17 için Model 7'deki sonuçlar incelendiğinde, her biri ayrı bir sektörü temsil eden kukla değişkenlerin katsayılarına bakıldığında, tüm katsayılar anlamlı çıktığı görülmüştür. Bu durum, sektörler arasında ücret farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki sabit terim (intercept), referans sektör olan 01_B_Madencilik sektöründeki ortalama ücret logaritması olarak yorumlanabilir ve bu değer yaklaşık 1.798'dir. Negatif katsayılar, ilgili sektörün referans sektör olan Madencilik sektörüne göre daha düşük ücretlere sahip olduğunu ifade ederken, pozitif katsayılar ilgili sektörün Madencilik sektörüne göre daha yüksek ücretlere sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda, sadece Bilgi ve İletişim sektörü (+0.045) Madencilik sektörüne göre anlamlı olarak daha yüksek ücretlere sahiptir. Diğer sektörlerin tümü Madencilik sektörüne göre anlamlı derecede daha düşük ücretlere sahiptir. En düşük ücret farkı Su Temini sektöründe (-0.125) görülürken, en yüksek ücret

farkı Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe (-0.390) gözlemlenmiştir. Modelin R-kare değeri 0.5954'dir. Bu, modelin sektörler arasındaki ücret farklılıklarının %59.54'ünü açıkladığını göstermektedir.

Model 7'deki katsayıların yorumlanmasında logaritmik dönüşümlerin etkilerini göz önünde bulundurmak önemlidir. Bu modelde, ücretlerin doğal logaritması kullanıldığından, katsayılar yüzde değişim olarak yorumlanabilir (Tablo- 17).

Madencilik sektörüne kıyasla, imalat sektöründe ücretler %27.7, elektrik, gaz, buhar sektöründe %39, su temini sektöründe %12.5, inşaat sektöründe %23.2, ticaret sektöründe %37, ulaştırma ve depolama sektöründe %24.8, konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe %26.9, gayrimenkul sektöründe %22.3, profesyonel ve bilimsel sektörlerde %20.8, idari ve destek hizmetleri sektöründe %17.8, eğitim sektöründe %29.7, insan sağlığı sektöründe %29.4, kültür, sanat, spor sektöründe %26.4 ve diğer hizmetler sektöründe %25.8 daha düşüktür. Bilgi ve iletişim sektöründe ise %4.5 daha yüksektir. Bu sonuçlar, farklı endüstrilerin kendi içindeki işgücü piyasası dinamiklerinin ve beceri gerekliliklerinin ücret farklılıklarına yol açtığını göstermektedir.

Bu bulgular, endüstriyel sektörler arasındaki ücret farklılıklarının, beceri düzeyi, talep ve arz dengesi, çalışma şartları gibi bir dizi faktörden etkilendiğini ortaya koyar. Örneğin, Hirsch ve Macpherson (2003), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işgücü piyasalarında sektörel ücret farklılıklarını incelemiş ve benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ayrıca, Eurofound (2017) raporu, Avrupa'daki sektörel ücret farklılıklarını analiz ederken, üretim yoğun sektörlerle hizmet yoğun sektörler arasında belirgin ücret farklılıklarının olduğunu bulmuştur. Bilgi ve iletişim sektöründeki yüksek ücretler, teknolojik becerilere olan talebin yüksek olmasını yansıtabilir. Örneğin, Bessen (2019), teknoloji yoğun sektörlerde yüksek beceri gereksinimleri ve buna bağlı olarak daha yüksek ücretler olduğunu

belirtmiştir. Benzer şekilde, Goldin ve Katz (2008) da teknolojik değişikliklerin beceri tabanlı ücret farklılıklarını artırdığını belirtmiştir.

Bu bölümün buraya kadar olan kısmında, Türkiye için kurulan modelde sektörel farkların ücretlere etkisini inceledik. Bu noktadan itibaren, her sektör için Türkiye modelindeki değişkenleri kullanarak kurulan modellerin analizini yapacağız. Bu şekilde, sektörel olarak ücret farkını etkileyen değişkenleri inceleyebileceğiz. Her sektör için ayrı ayrı oluşturulan modellerde, Türkiye modelinde kullanılan değişkenler üzerinde analizler gerçekleştirilecektir. Bu analizler, her bir değişkenin ilgili sektörde ücretler üzerindeki etkisini belirlememize olanak sağlayacaktır. Örneğin, imalat sektörü için oluşturulan modelde, sektöre özgü değişkenler ve diğer faktörler dikkate alınarak analizler gerçekleştirilecektir. Bu analizler sonucunda, imalat sektöründeki ücretlerin hangi faktörlerden etkilendiği ve hangi değişkenlerin daha belirleyici olduğu ortaya çıkacaktır. Benzer şekilde, diğer sektörler için de aynı yöntemler kullanılarak modeller oluşturulacak ve analizler yapılacaktır. Bu sayede her bir sektörde ücret farkını etkileyen değişkenlerin detaylı bir şekilde incelenmesi sağlanacaktır.

Tablo- 18 Her bir sektör için kurulan regresyon modellerinin özellikleri

FAALİYETLER	Constant	Observations	R-squared
01_B_Madencilik	2.335***	7729	0.686
02_C_İmalat	1.426***	54251	0.620
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	3.102***	1926	0.698
04_E_Su Teminii	1.876***	3809	0.793
05_F_İnşaat	1.718***	8907	0.570
06_G_Ticaret	1.583***	25148	0.576
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	1.477***	9356	0.689
08_I_Konaklama ve Yiyecek	1.788***	8871	0.490
09_J_Bilgi Ve İletişim	-0.326	7175	0.591
10_L_Gayrimenkul	2.495***	1138	0.592
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.833***	8282	0.598
12_N_İdari ve Desteki	2.185***	9787	0.513
13_P_Eğitim	1.948***	1576	0.598
14_Q_İnsan Sağlığı	0.022	4997	0.642
15_R_Kültür, Sanat,Spor	2.050***	1415	0.681
16_S_Diğer Hizmet	1.585***	1712	0.524

Tablo- 18'deki R^2 değerleri incelendiğinde, sektörel modellerin performanslarında önemli bir çeşitlilik olduğu belirlenmektedir. Su Temini sektörü, 0.793 ile en yüksek R^2 değerine sahip ve bu değer, bu sektörün verinin büyük bir kısmını açıklama yeteneğine işaret etmektedir. Öte yandan, Konaklama ve Yiyecek sektörü 0.49 ile en düşük R^2 değerini taşımakta ve bu değer, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında bu sektörün daha az veri açıklama yeteneğine sahip olduğunu göstermektedir. Elektrik, Gaz, Buhar ve Ulaştırma ve Depolama sektörleri, sırasıyla 0.698 ve 0.689 R^2 değerleri ile Su Temini sektörüne yakın bir performans sergilemektedirler. Madencilik, Kültür, Sanat, Spor ve İnsan Sağlığı sektörleri ise 0.68 civarında R^2 değerleriyle verinin önemli bir kısmını açıklama kabiliyetine sahip olduklarını ortaya koymaktadırlar. İmalat, Bilgi ve İletişim, Gayrimenkul ve Eğitim sektörleri, 0.6'ya yakın R^2 değerleriyle verinin önemli bir kısmını açıklama yeteneğini sergilemektedirler. İnşaat, Ticaret, İdari ve Destek Hizmetler ve Diğer Hizmetler sektörleri ise, 0.5 ile 0.6 arasındaki R^2 değerleriyle verinin daha az bir kısmını açıklama yeteneğine sahip olduklarını belirtmektedirler. Bu sonuçlar, belirli

sektörlerin belirli dinamikleri daha doğru bir şekilde açıklama kabiliyetinin sektöre göre değişkenlik gösterdiğini vurgulamaktadır.

Tablo- 19 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde yaş değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	YAS
01_B_Madencilik	0.024***
02_C_İmalat	0.022***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	0.004
04_E_Su Teminii	0.017***
05_F_İnşaat	0.026***
06_G_Ticaret	0.014***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	0.023***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.013***
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.091***
10_L_Gayrimenkul	0.019**
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.032***
12_N_İdari ve Desteki	0.012***
13_P_Eğitim	0.016**
14_Q_İnsan Sağlığı	0.024***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	0.027***
16_S_Diğer Hizmet	0.018***

Yaş değişkeninin farklı faaliyet sektörlerindeki etkilerini yorumlamak için verilen katsayılar kullanıldığında (Tablo- 19) Yaş değişkeni ve ücretler arasındaki ilişki, sektörden sektöre değişkenlik göstermektedir.

Madencilik faaliyetlerinde yaş, ücretlerde yaklaşık %2.4'lük bir artışa işaret etmektedir, bu sektörde deneyim ve uzmanlık kazanımı ile birlikte ücretlerin arttığını göstermektedir. Benzer bir durum, imalat sektöründe de yaşanmaktadır, burada yaştan ücretlere pozitif bir etkisi (%2.2) görülmektedir. Bununla birlikte, elektrik, gaz ve buhar sektöründe yaş değişkeninin ücretlere anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Su temin sektöründe ise yaştan ücretler üzerinde hafif bir pozitif etkisi (%1.7) bulunmaktadır. İnşaat ve ticaret sektörlerinde de yaştan ücretler üzerinde pozitif bir etkisi (%2.6 ve %1.4 sırasıyla) olduğu görülmektedir. Aynı durum, ulaştırma ve depolama sektöründe de

yaşanmakta, yaş değişkeni burada da ücretlerde %2.3'lük bir artışa işaret etmektedir. Konaklama ve yiyecek sektöründe yaşın ücretler üzerinde hafif bir pozitif etkisi vardır (%1.3). Bilgi ve iletişim sektöründe yaşın ücretlere etkisi oldukça belirgindir ve %9.1'lik bir artışa işaret etmektedir. Gayrimenkul sektöründe yaşın ücretlere hafif bir pozitif etkisi (%1.9) bulunurken, mesleki ve bilimsel faaliyetler sektöründe yaşın ücretlere daha belirgin bir etkisi (%3.2) olduğu görülmektedir. İdari ve destek hizmetleri sektöründe, eğitim sektöründe ve diğer hizmetler sektöründe yaşın ücretlere hafif bir pozitif etkisi (%1.2, %1.6 ve %1.8 sırasıyla) olduğu gözlemlenmektedir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler sektöründe ise yaş, ücretlerde %2.4'lük bir artışa işaret etmektedir. Kültür, sanat ve eğlence sektöründe yaşın ücretlere pozitif bir etkisi (%2.7) olduğu görülmektedir. Bu, sektörün deneyim ve uzmanlığı takdir ettiğini ve bunu ücretlerde yansıttığını göstermektedir.

Genel olarak, yaşın Türkiye'deki çeşitli sektörlerde ücretlere genellikle pozitif bir etkisi olduğu, fakat bu etkinin sektörden sektöre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu değişkenlik, sektörlerin deneyim, beceri ve uzmanlık gereksinimlerine bağlı olarak farklılaşabilir.

Genel olarak, verilen bilgilere dayanarak Yaş değişkeninin farklı faaliyet sektörlerinde ücretlere etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bazı sektörlerde yaşın ücretlere pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin, madencilik, imalat, inşaat, ticaret, ulaştırma ve depolama, bilgi ve iletişim, mesleki ve bilimsel faaliyetler, insan sağlığı ve sosyal hizmetler, kültür, sanat ve eğlence ile diğer hizmetler sektörlerinde yaşın ücretlere pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ancak, elektrik, gaz, buhar, su temini, konaklama ve yiyecek, gayrimenkul, idari ve destek hizmetleri, eğitim sektörleri gibi bazı sektörlerde ise yaşın ücretlere etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir veya hafif bir

pozitif etkiye sahiptir. Verilen bilgilere göre, YAS değişkeninin en etkili olduğu sektörler Bilgi ve İletişim (%9.1) ve Mesleki, Bilimsel (%3.2) sektörlerdir.

Tablo- 20 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde cinsiyet değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_KADIN
01_B_Madencilik	-0.141***
02_C_İmalat	-0.112***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	-0.057
04_E_Su Teminii	-0.091***
05_F_İnşaat	-0.081***
06_G_Ticaret	-0.027***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	-0.054***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	-0.068***
09_J_Bilgi Ve İletişim	-0.136***
10_L_Gayrimenkul	-0.099***
11_M_Mesleki, Bilimsel	-0.065***
12_N_İdari ve Desteki	-0.067***
13_P_Eğitim	0.012
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.022
15_R_Kültür, Sanat,Spor	-0.065***
16_S_Diğer Hizmet	-0.016

Verilere göre, farklı faaliyet sektörlerinde cinsiyetin ücretlere olan etkisi incelenmiştir.

İncelenen sektörler arasında kadınların genellikle erkeklere göre daha düşük ücret aldığı görülmektedir. Ancak, bu etki sektörden sektöre farklılık göstermektedir (Tablo- 20).

Madencilik sektöründe, kadınların ücretleri erkeklere göre yaklaşık olarak %14.1 daha düşüktür. İmalat sektöründe bu fark %11.2'ye kadar çıkmaktadır. Elektrik, gaz ve buhar sektöründe kadınların ücretleri erkeklere göre yaklaşık olarak %5.7 daha düşüktür. Su temininde %9.1, inşaat %8.1, ticarete %2.7, ulaştırma ve depolamada %5.4, konaklama ve yiyecekte %6.8 oranında düşük ücret alınmaktadır. Bilgi ve iletişim sektöründe kadınların ücretleri erkeklere göre %13.6 daha düşüktür. Gayrimenkul sektöründe %9.9, mesleki ve bilimsel faaliyetlerde %6.5, idari ve destek hizmetlerinde %6.7 daha düşük ücretler alınmaktadır. Eğitim sektöründe ise kadınların ücretleri

erkeklere göre %0.12 daha yüksektir. İnsan sağlığı faaliyetinde kadınların ücretleri erkeklere göre %0.02 daha düşüktür. Kültür, sanat ve spor faaliyetlerinde %6.5, diğer hizmetlerde ise %1.6 daha düşük ücretler alınmaktadır (Tablo- 20).

Bu bulgular, farklı faaliyet sektörlerinde cinsiyet temelinde ücret eşitsizliklerinin var olduğunu göstermektedir. Kadınların genellikle erkeklere göre daha düşük ücret aldığı sektörler bulunmaktadır.

Tablo- 21 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde eğitim değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_İlkokul	3_Ortaokul	4_Lise	5_Yüksekokul	6_Lisans	7_YL_DR
01_B_Madencilik	0.058	0.094*	0.083*	0.149**	0.362***	0.674***
02_C_İmalat	0.015	0.073***	0.117***	0.150***	0.329***	0.673***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	0.160**	0.120*	0.175***	0.200***	0.323***	0.654***
04_E_Su Teminii	-0.073	-0.048	-0.011	-0.035	0.048	0.081
05_F_İnşaat	0.041	0.092***	0.156***	0.218***	0.308***	0.334***
06_G_Ticaret	0.016	0.093***	0.137***	0.174***	0.377***	0.872***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	-0.056**	0.070***	0.076***	0.160***	0.337***	0.278***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.107***	0.167***	0.169***	0.192***	0.266***	0.348***
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.151	0.258*	0.346**	0.411***	0.677***	0.876***
10_L_Gayrimenkul	-0.006	0.142*	0.162**	0.230***	0.402***	0.503***
11_M_Mesleki, Bilimsel	-0.036	0.03	0.097**	0.190***	0.307***	0.595***
12_N_İdari ve Desteki	-0.011	0.021	0.052***	0.050**	0.152***	0.401***
13_P_Eğitim	0.029	0.195***	0.126**	0.187**	0.266***	0.180*
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.037	0.046	0.1	0.118*	0.135**	0.790***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	-0.098	-0.147***	-0.187***	-0.084	-0.016	0.303***
16_S_Diğer Hizmet	0.048*	0.090***	0.071**	0.168***	0.265***	0.391

Eğitim seviyesinin faaliyetler üzerindeki ücretlere etkisi incelendiğinde, genel olarak eğitim seviyesi arttıkça ücretlerde bir yükselme eğilimi olduğunu gözlemlenmektedir. İlkokul mezunlarından başlayarak eğitim seviyesi yükseldikçe, çoğu faaliyet sektöründe ücretlerde artışlar gözlenmektedir. Bu artışlar istatistiksel olarak anlamlıdır ve eğitimin

önemini vurgulamaktadır. En belirgin ücret artışları ve farklılıklar, yüksekokul ve lisans mezunlarının çalıştığı faaliyet sektörlerinde görülmektedir. Yükseköğretim mezunları genellikle daha spesifik ve uzmanlık gerektiren işlerde çalıştıkları için daha yüksek ücretler almaktadırlar. Örneğin, mesleki, bilimsel, bilgi ve iletişim faaliyetlerinde eğitim seviyesi arttıkça ücret farkları daha belirgin hale gelmektedir. Bu faaliyetlerde yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin daha fazla uzmanlık gerektiren görevler üstlendiği ve bu nedenle daha yüksek ücretler aldığı söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre, eğitim seviyesinin saatlik ücret üzerindeki etkisinin en fazla olduğu sektörlerde belirgin bir farklılık gözlemlenmektedir. Bilgi ve İletişim sektöründe, Yüksek Lisans veya Doktora derecesine sahip bireylerin saatlik ücreti diğerlerine kıyasla %87.6 oranında artış göstermektedir. Bu oran, Ticaret sektöründe %87.2 ile hemen hemen aynı seviyede bulunmaktadır. İnsan Sağlığı sektörü ise, Yüksek Lisans/Doktora derecesine sahip bireylerin saatlik ücretlerinde %79 oranında bir artış yaşanmaktadır. Madencilik sektörü, bu kategorideki eğitim seviyesinin saatlik ücret üzerindeki etkisinin %67.4 olduğu belirlenirken, İmalat sektörü bu oranın %67.3 olduğu saptanmıştır. Elektrik, Gaz, Buhar sektörü, bu etkinin %65.4 olduğu sektör olarak sıralamada altıncı sırada yer almaktadır. Bu bulgular, Yüksek Lisans veya Doktora derecesine sahip bireylerin saatlik ücretlerinin en büyük oranda artış gösterdiği sektörleri net bir şekilde ortaya koymaktadır (Tablo-18). Ancak, bazı faaliyet sektörlerinde eğitim seviyesi ile ücret arasındaki ilişki daha az belirgin olabilir. Örneğin, eğitim sektöründe ilkökul mezunlarının diğer eğitim gruplarından daha yüksek ücretler aldığı görülmektedir. Bu durum, ilkökul mezunlarının eğitim sektöründe farklı pozisyonlarda çalıştığı ve deneyimlerinin diğer faktörlerle birlikte ücretlerini etkilediği anlamına gelebilir. Diğer hizmetler sektörüne baktığımızda ise eğitim seviyesi arttıkça ücretlerde artışlar olduğunu görüyoruz. Ancak,

bu artışlar diğer faaliyet sektörlerindeki kadar belirgin olmayabilir. Bu sektörde, deneyim ve yeteneklerin de ücret üzerinde etkisi olduğunu düşünebiliriz.

Eğitim seviyesi ile faaliyetler arasında bir ilişki olduğunu ve eğitim seviyesi arttıkça ücretlerde genellikle artışlar olduğunu söyleyebiliriz. Yükseköğretim mezunları, genellikle daha yüksek ücretler alırken, daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin ücretleri genellikle daha düşük olmaktadır.

Tablo- 22 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde kıdem grubu değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_1-2 yıl arası	3_2-4 yıl arası	4_5-9 yıl arası	5_10-19 yıl arası	6_20 yıldan fazla
01_B_Madencilik	0.073***	0.111***	0.119***	0.132***	0.199***
02_C_İmalat	0.033***	0.061***	0.107***	0.227***	0.313***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	0.082**	0.103***	0.200***	0.246***	0.412***
04_E_Su Teminii	0.013	0.182***	0.167***	0.290***	0.332***
05_F_İnşaat	0.035**	0.115***	0.098***	0.230***	0.268***
06_G_Ticaret	0.030***	0.070***	0.106***	0.233***	0.474***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	0.017	0.101***	0.162***	0.214***	0.365***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	-0.013	0.011	0.063***	0.082***	0.144**
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.067**	0.035	0.108***	0.101**	0.223***
10_L_Gayrimenkul	0.013	0.064*	0.039	0.046	0.088
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.049**	0.086***	0.152***	0.308***	0.454***
12_N_İdari ve Desteki	0.022**	0.012	0.161***	0.334***	0.486***
13_P_Eğitim	0.093***	0.145***	0.255***	0.192***	0.509***
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.004	0.021	0.111***	0.155***	0.436***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	0.024	-0.001	0.058*	0.015	0.274***
16_S_Diğer Hizmet	-0.032*	0.035*	0.037	0.03	-0.03

Kıdem gruplarına göre faaliyetler üzerindeki ücretlere etkisini incelediğimizde (Tablo-22), genel olarak kıdem süresi arttıkça ücretlerde bir yükselme eğilimi olduğunu gözlemliyoruz. Kıdem süresinin artması, deneyim ve birikimlerin de artmasına bağlı olarak çalışanların daha yüksek ücretler almalarını sağlamaktadır. En belirgin ücret artışları ve farklılıklar, 20 yıldan fazla kıdem süresine sahip çalışanların olduğu faaliyet sektörlerinde görülmektedir. Bu süre boyunca çalışanlar, genellikle daha yüksek pozisyonlara yükselmiş, liderlik rolü üstlenmiş veya uzmanlaşmıştır. Bu nedenle, kıdem

süresi uzun olan çalışanlar daha yüksek ücretler almaktadır. Tabloya göre, aynı işyerinde geçirilen süre saatlik ücret üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. İlk dört sektör bu etkinin en fazla olduğu sektörlerdir. Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe, aynı işyerinde 20 yıldan fazla çalışanlar saatlik ücretlerinde %41.2'lik bir artış görüyor. İmalat sektöründe, aynı süre zarfında çalışanlar saatlik ücretlerinde %31.3'lük bir artışa tanık oluyor. Su temini sektöründe ise aynı işyerinde 20 yıldan fazla çalışma süresi saatlik ücretlerde %33.2'lik bir artışa yol açıyor. En yüksek etkiyi gösteren sektörlerden bir diğeri de Ticaret sektörüdür. Bu sektörde, aynı işyerinde 20 yıldan fazla çalışanların saatlik ücretleri %47.4 oranında artıyor. Bu bulgular, aynı işyerinde uzun süre çalışmanın, çalışanların saatlik ücretlerini önemli ölçüde artırabileceğini göstermektedir.

Diğer kıdem gruplarında da kademeli bir ücret artışı gözlenmektedir. Örneğin, 1-2 yıl arası kıdem süresine sahip çalışanlar genellikle daha düşük ücretler alırken, 2-4 yıl arası ve 5-9 yıl arası kıdem süresine sahip çalışanlar arasında ücretlerde artışlar görülmektedir. Benzer şekilde, 10-19 yıl arası kıdem süresine sahip çalışanlar daha yüksek ücretlere sahipken, 20 yıldan fazla kıdem süresine sahip çalışanlar en yüksek ücretleri almaktadır.

Ancak, bazı faaliyet sektörlerinde kıdem süresi ile ücret arasındaki ilişki daha az belirgin olabilir. Örneğin, insan sağlığı sektöründe kıdem süresi ile ücret arasında daha düşük bir ilişki görülmektedir. Bu durum, bu sektörde diğer faktörlerin, örneğin yeteneklerin ve uzmanlık alanlarının ücretleri etkilediğini düşündürebilir. Kıdem süresi ile faaliyetler arasında bir ilişki olduğunu ve kıdem süresinin artmasıyla birlikte genellikle ücretlerde artışlar görüldüğünü söyleyebiliriz. Uzun süreli deneyim ve birikim, çalışanların daha yüksek pozisyonlara yükselmesini ve daha yüksek ücretler almalarını sağlamaktadır.

Tablo- 23 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde meslek grubu değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_Profesyonel meslek mensupları	3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	4_Büro hizmetleri nde çalışan elemanlar	5_Hizmet ve satış elemanları	7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	9_Nitelik gerektiren yeni işlerde çalışanlar
01_B_Madencilik	-0.196*	-0.318***	-0.393***	-0.485**	-0.293**	-0.256**	-0.331***
02_C_İmalat	-0.270***	-0.382***	-0.556***	-0.556**	-0.557***	-0.577***	-0.622***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	-0.324***	-0.502***	-0.666***	-0.789**	-0.609***	-0.630***	-0.827***
04_E_Su Temini	-0.088	-0.266***	-0.349***	-0.465**	-0.306***	-0.391***	-0.464***
05_F_İnşaat	-0.247***	-0.453***	-0.633***	-0.632**	-0.605***	-0.531***	-0.708***
06_G_Ticaret	-0.237***	-0.303***	-0.517***	-0.496**	-0.468***	-0.504***	-0.503***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	-0.161***	-0.324***	-0.442***	-0.527**	-0.418***	-0.479***	-0.483***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	-0.220***	-0.269***	-0.415***	-0.430**	-0.394***	-0.489***	-0.481***
09_J_Bilgi Ve İletişim	-0.206***	-0.384***	-0.546***	-0.694**	-0.520***	-0.652***	-0.791***
10_L_Gayrimenkul	-0.361***	-0.454***	-0.535***	-0.527**	-0.453***	-0.448***	-0.502***
11_M_Mesleki , Bilimsel	-0.377***	-0.498***	-0.625***	-0.670**	-0.492***	-0.644***	-0.617***
12_N_İdari ve Destek	-0.340***	-0.306***	-0.518***	-0.510**	-0.412***	-0.402***	-0.491***
13_P_Eğitim	-0.148	-0.376***	-0.331***	-0.365**	-0.544***	-0.215*	-0.456***
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.304**	-0.440***	-0.615***	-0.585**	-0.553***	-0.571***	-0.553***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	-0.297***	-0.414***	-0.353***	-0.470**	-0.445***	-0.433***	-0.523***
16_Ş_Diğer Hizmet	-0.219	-0.334***	-0.352***	-0.295**	-0.321***	-0.368***	-0.393***

Tablo- 23 incelendiğinde her sektörde, yöneticilere kıyasla diğer meslek gruplarında çalışanlar daha düşük ücret almaktadırlar. "Madencilik" sektöründe, profesyonel meslek

mensuplarının saatlik ücreti yöneticilere göre %19.6, teknisyenlerin ve teknikerlerin ücreti ise %31.8 daha düşük bulunmaktadır. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ücreti ise yöneticilere kıyasla %33.1 daha düşük olmaktadır. "İmalat" sektöründe ise, bu fark daha da belirginleşmektedir. Örneğin, büro hizmetlerinde çalışanların ve sanatkarların saatlik ücretleri, yöneticilere göre sırasıyla %55.6 ve %55.7 oranında daha düşüktür. "Elektrik, Gaz, Buhar" sektöründe en yüksek ücret farklılığı büro hizmetlerinde çalışanlar (%78.9) ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (%82.7) arasında görülmektedir. "Su Temini" sektöründe ise, en düşük ücret farkı, yöneticilere kıyasla profesyonel meslek mensuplarında görülmekte olup bu fark %8.8'dir. "İnşaat" sektöründe, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yöneticilere göre %70.8 daha düşük ücret alırken, teknisyenler ve teknikerlerin ücretleri %45.3 daha düşüktür. "Ticaret" sektöründe en yüksek ücret farkı büro hizmetlerinde çalışanlar arasında görülmekte olup bu fark %49.6'dır. "Ulaştırma ve Depolama" sektöründe, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların yöneticilere göre %48.3 daha düşük ücret aldıkları gözlemlenmektedir. "Konaklama ve Yiyecek" sektöründe en büyük ücret farkı tesis ve makine operatörleri ve montajcılar arasında görülmekte olup bu fark %48.9'dur.

"Bilgi ve İletişim" sektöründe büro hizmetlerinde çalışanların yöneticilere göre %69.4 daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. "Gayrimenkul" sektöründe, büro hizmetlerinde çalışanların yöneticilere göre %52.7 daha düşük ücret aldığı gözlemlenmiştir. "Mesleki, Bilimsel" sektöründe, büro hizmetlerinde çalışanların yöneticilere göre %67 daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. "İdari ve Destek Hizmetleri" sektöründe, büro hizmetlerinde çalışanların yöneticilere göre %51 daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. "Eğitim" sektöründe, hizmet ve satış elemanlarının yöneticilere göre %54.4 daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. "İnsan Sağlığı ve Sosyal

Hizmetler" sektöründe, teknisyenler ve teknikerlerin yöneticilere göre %61.5 daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. "Kültür, Sanat, Spor ve Eğlence" sektöründe, büro hizmetlerinde çalışanların yöneticilere göre %47 daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. "Diğer Hizmetler" sektöründe, teknisyenler ve teknikerlerin yöneticilere göre %35.2 daha düşük ücret aldıkları görülmektedir.

Meslek gruplarına göre faaliyetler üzerindeki ücretlere etkisini incelediğimizde, farklı meslek grupları arasında önemli ücret farklılıkları olduğunu gözlemliyoruz. Yöneticilerin genellikle daha yüksek ücretlere sahip olduğu görülmektedir. Yöneticilerin bulunduğu faaliyet sektörlerinde (örneğin, bilgi ve iletişim, mesleki ve bilimsel faaliyetler), diğer meslek gruplarına kıyasla daha yüksek ücretler ödenmektedir. Profesyonel meslek mensupları olarak adlandırılan grup da genellikle diğer meslek gruplarından daha yüksek ücretlere sahiptir. Bu grup, faaliyet sektörlerinin çoğunda (madencilik, imalat, elektrik-gaz-buhar, inşaat, ticaret, konaklama ve yiyecek gibi) yüksek ücretlere sahip olma eğilimindedir. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları olarak adlandırılan grup da diğer meslek gruplarından daha düşük ücretler almaktadır. Bu grup, genellikle faaliyet sektörlerinin çeşitli alanlarında (imalat, elektrik-gaz-buhar, su temini, ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek gibi) çalışanları içermektedir. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar gibi diğer meslek grupları da genellikle daha düşük ücretlere sahiptir. Genel olarak, ücretlerdeki farklılıkların meslek gruplarına bağlı olarak değiştiğini söyleyebiliriz. Yöneticiler ve profesyonel meslek mensupları genellikle daha yüksek ücretlere sahipken, teknisyenler, büro hizmetlerinde çalışanlar, hizmet ve satış elemanları gibi diğer meslek grupları daha düşük ücretler almaktadır. Bu durum, meslek

gruplarının çalışma gereklilikleri, yetenekler, eğitim düzeyleri ve sorumlulukları gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Tablo- 24 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde idari sorumluluk değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_İdari sorumluluğu var
01_B_Madencilik	0.189***
02_C_İmalat	0.202***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	0.224***
04_E_Su Teminii	0.098***
05_F_İnşaat	0.107***
06_G_Ticaret	0.178***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	0.117***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.186***
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.220***
10_L_Gayrimenkul	0.172***
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.183***
12_N_İdari ve Desteki	0.189***
13_P_Eğitim	0.073
14_Q_İnsan Sağlığı	0.164***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	0.094
16_S_Diğer Hizmet	0.116

İdari sorumluluğu olan ve olmayan çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını incelediğimizde, idari sorumluluğu olan çalışanların genellikle anlamlı şekilde daha yüksek ücretlere sahip olduğunu gözlemliyoruz (Tablo- 24). Örneğin "Madencilik" sektöründe, idari sorumluluğu olanların ücreti, yöneticilere kıyasla %18.9 daha yüksektir. Benzer şekilde "İmalat" sektöründe bu fark %20.2, "Elektrik, Gaz, Buhar" sektöründe %22.4 olarak gerçekleşmiştir. "Su Temini" ve "İnşaat" sektörlerinde ise idari sorumluluğu olanların yöneticilere göre daha yüksek ücret aldıkları görülmekte, ancak bu fark diğer sektörlerle kıyasla daha düşüktür. Sırasıyla %9.8 ve %10.7 oranında gerçekleşmiştir. "Ticaret" ve "Konaklama ve Yiyecek" sektörlerinde, idari sorumluluğu olanların yöneticilere göre daha yüksek ücret aldıkları görülmekte ve bu farklar sırasıyla %17.8 ve %18.6 olarak gerçekleşmiştir. "Bilgi ve İletişim", "Gayrimenkul", ve "Mesleki, Bilimsel" sektörlerinde ise, idari sorumluluğu olanların yöneticilere göre daha yüksek

ücret aldıkları görülmekte ve bu farklar sırasıyla %22, %17.2 ve %18.3 olarak gerçekleşmiştir.

"Eğitim", "Kültür, Sanat, Spor" ve "Diğer Hizmetler" sektörlerinde idari sorumluluğu olanların yöneticilere göre daha yüksek ücret aldıkları görülse de (sırasıyla %7.3, %9.4 ve %11.6 oranında) bu farklar diğer sektörlerle göre hem daha düşük hem de istatistiksel olarak anlamsızdır.

Bu farklılık, işteki pozisyonun sorumluluk düzeyi, liderlik rolü, karar alma yetkisi gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. İdari sorumluluğu olan çalışanlar, daha büyük bir etkileşim ve sorumluluk gerektiren pozisyonlarda çalıştıklarından dolayı daha yüksek ücretlere sahip olma eğilimindedir.

Tablo- 25 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde büyüklük grubu değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_50-249	3_250-499	4_500-999	5_1000+
01_B_Madencilik	0.036*	0.168***	0.375***	0.314***
02_C_İmalat	0.101***	0.137***	0.140***	0.274***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	-0.065*	-0.014	0.003	0.179***
04_E_Su Teminii	0.045**	0.240***	0.411***	0.348***
05_F_İnşaat	0.109***	0.216***	0.273***	0.220***
06_G_Ticaret	0.077***	0.042***	0.157***	0.140***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	0.207***	0.192***	0.320***	0.206***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.013	0.200***	0.100***	0.086***
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.169***	0.345***	0.500***	0.299***
10_L_Gayrimenkul	0.028	0.135***	0.107	0.188***
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.049**	0.145***	0.125***	0.308***
12_N_İdari ve Desteki	0.143***	0.210***	0.212***	0.229***
13_P_Eğitim	-0.142***	0.342***	0.170***	0.127**
14_Q_İnsan Sağlığı	0.156***	0.054***	0.108***	0.127***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	0.232***	0.292***	0.222***	0.305***
16_S_Diğer Hizmet	0.163***	0.127***	0.198***	0.387***

Çalışan sayısına göre şirket büyüklüğüne odaklanarak incelendiğinde (Tablo- 25), şirket büyüklüğünün ücretler üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu gözlemlenmektedir. 50-249 çalışanı olan şirketlerde, çoğu faaliyet sektöründe (madencilik, imalat, su temini, inşaat,

ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek gibi) diğerk büyüklük gruplarına kıyasla daha yüksek ücretlere rastlanmaktadır. Bu, orta ölçekli şirketlerin, daha fazla kaynak ve iş hacmi sağlayarak çalışanlara daha yüksek ücretler sunabilme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. 250-499 çalışanı olan şirketlerde, bazı sektörlerde (mesleki ve bilimsel faaliyetler, insan sağlığı, kültür-sanat-spor gibi) diğerk gruplara göre daha yüksek ücretlere rastlanmaktadır. Bu, orta büyüklükteki şirketlerin, daha fazla kaynak ve ölçek ekonomisinden yararlanarak çalışanlara rekabetçi ücretler sunma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

500-999 ve 1000+ çalışanı olan şirketlerde, çoğuk faaliyet sektöründe (madencilik, imalat, su temini, inşaat, ticaret, bilgi ve iletişim, gayrimenkul, mesleki ve bilimsel faaliyetler gibi) diğerk gruplara kıyasla daha yüksek ücretlere rastlanmaktadır. Büyük ölçekli şirketler, daha fazla kaynak ve geniş iş hacmiyle çalışanlara rekabetçi ücretler sunabilme potansiyeline sahiptir.

Bu verilere dayanarak, şirket büyüklüğünün ücretler üzerinde önemli bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Daha büyük şirketler, genellikle daha yüksek ücretlere sahip olma eğilimindedir. Bununla birlikte, faaliyet sektörüne ve diğerk faktörlere bağılı olarak, bazı istisnalar görülebilir.

Tablo- 25 üzerindeki çarpıcı farkları incelerken, öncelikle "Su Temini" sektörünün dikkat çektiğı görölmüştür. 50-249 çalışanı olan firmalarla karşılaştırıldığında, 500-999 çalışanı olan firmaların ücret modelinde yaklaşık %41.1'lik bir artış olduğı tespit edilmiştir. Bu, sektörler arasındaki en belirgin artışlarından biri olarak ön plana çıkar. Aynı şekilde, "Bilgi ve İletişim" sektöründe de benzer bir durum söz konusudur. 50-249 çalışanı olan firmalarla karşılaştırıldığında, 500-999 çalışanı olan firmalarda ücretlerde %50'lik bir artış tespit edilmiştir. Bu oran, tüm sektörler arasında belirgin bir farklılık oluşturur ve

sektörde büyüklüğün ücret üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu gösterir. Bir başka çarpıcı örnek ise "Diğer Hizmetler" sektörüdür. Burada, 50-249 çalışanı olan firmalarla karşılaştırıldığında, 1000'den fazla çalışanı olan firmaların ücret modelinde yaklaşık %38.7'lik bir artış görülmüştür. Bu oran, tüm sektörler arasında önemli bir fark yaratmaktadır ve büyük firmaların ücretlendirme politikalarının daha farklı olduğunu gösterir. Buna karşılık, "Elektrik, Gaz, Buhar" sektöründe 50-249 çalışanı olan firmalarla karşılaştırıldığında, 250-499 çalışanı olan firmalarda ücretlerde yaklaşık %6.5'lik bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Bu, tabloda belirtilen sektörler arasında gözlemlenen en belirgin düşüştür ve sektörün özellikle orta ölçekli firmalarında ücretlerin daha düşük olduğunu gösterir. Bu durum, söz konusu sektörde çalışan sayısı ile ücret arasındaki ilişkinin diğer sektörlerle göre farklı dinamiklere sahip olabileceğine işaret etmektedir.

Tablo- 26 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde toplu iş sözleşmesi değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor
01_B_Madencilik	0.109***
02_C_İmalat	0.225***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	-0.003
04_E_Su Teminii	0.385***
05_F_İnşaat	-0.052*
06_G_Ticaret	-0.034*
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	0.150***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.186***
09_J_Bilgi Ve İletişim	-0.216***
10_L_Gayrimenkul	
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.055*
12_N_İdari ve Desteki	0.200***
13_P_Eğitim	0.313***
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.149***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	0.04
16_S_Diğer Hizmet	-0.129**

Tablo- 26'ya göre, toplu iş sözleşmesinin ücretler üzerinde en etkili olduğu sektör "Su Temini" sektörü olarak belirlenmiştir. Bu sektörde toplu iş sözleşmesinin uygulanması, ücretlerde yaklaşık %38.5'lik bir artışa neden olmuştur. Bir başka önemli etki "Eğitim"

sektöründe görülmüştür. Toplu iş sözleşmesinin bu sektördeki uygulanması, ücretlerde yaklaşık %31.3'lük bir artışa sebep olmuştur. "İmalat" sektörü de toplu iş sözleşmelerinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu sektörde toplu iş sözleşmesinin uygulanması, ücretlerde yaklaşık %22.5'lik bir artışa yol açmıştır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin ücretler üzerindeki en az etkili olduğu sektörler "Bilgi ve İletişim" ve "İnsan Sağlığı" sektörleri olmuştur. Bilgi ve İletişim sektöründe toplu iş sözleşmesinin uygulanması, ücretlerde yaklaşık %21.6'lık bir azalmaya yol açarken; İnsan Sağlığı sektöründe ise bu oran yaklaşık %14.9 olarak belirlenmiştir. Bu durum, söz konusu sektörlerde toplu iş sözleşmelerinin ücretler üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu gösterir. Ancak bu durumun nedenleri ve dinamikleri üzerine daha fazla araştırma yapılması gerektiğini belirtmek önemlidir. Bu sonuçlar, toplu iş sözleşmelerinin sektörel ve şirket bazında ücretlere etkisini göstermektedir.

Tablo- 27 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde kişi başı işletme artışı ve ciro değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	LN_UB_GOS	LN_UB_CIRO
01_B_Madencilik	0.049***	-0.031***
02_C İmalat	0.016***	0.068***
03_D Elektrik, Gaz, Buhar	0.027**	-0.012
04_E Su Teminii	0.025***	0.044***
05_F İnşaat	0.033***	0.033***
06_G Ticaret	0.032***	0.047***
07_H Ulaştırma Ve Depolama	0.033***	0.057***
08_I Konaklama ve Yiyecek	0.002	0.056***
09_J Bilgi Ve İletişim	0.031***	0.101***
10_L Gayrimenkul	0.043***	-0.028
11_M Mesleki, Bilimsel	0.020***	0.114***
12_N İdari ve Desteki	0.011***	0.039***
13_P Eğitim	0.088***	-0.026
14_Q İnsan Sağlığı	0.015***	0.207***
15_R Kültür, Sanat,Spor	0.008	0.044***
16_S Diğer Hizmet	-0.001	0.079***

Tablo- 27'de incelenen sektörlerin her birinde, işçi başına GOS (Gross Operating Surplus - İşletme Artığı) ve ciro değerlerinin logaritmasına karşılık gelen işçi ücretlerinin

logaritmasının katsayılarına bakılmaktadır. Bu katsayılar, işçi başına GOS veya cirodaki yüzde bir artışın, işçi ücretlerinde ne kadarlık bir yüzde artışa yol açacağını gösterir.

Tabloda sunulan verilere göre, işletmelerin ciro ve işletme artığına ilişkin katsayılar, sektörel düzeyde işçi ücretleri ile bu değerler arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır.

Madencilik sektöründe, işletmelerin işçi başına ürettikleri ekonomik değer, yani işletme artığındaki yüzde 1'lik bir artış, işçi ücretlerinde yaklaşık yüzde 4.9'luk bir artışa yol açmaktadır. Bunun yanı sıra, aynı sektörde işçi başına cirodaki yüzde 1'lik bir artışın, işçi ücretlerinde yaklaşık yüzde 3.1'lik bir azalmaya sebep olduğu görülmektedir.

İmalat sektöründe, hem işletme artığı hem de cirodaki yüzde 1'lik bir artış, işçi ücretlerinde sırasıyla yaklaşık yüzde 1.6 ve yüzde 6.8'lik bir artışa sebep oluyor. Bu da imalat sektöründe yüksek üretim verimliliği ve gelirin, işçi ücretlerine pozitif etkileri olduğunu göstermektedir.

Bilgi ve İletişim sektöründe, işçi başına cirosundaki yüzde 1'lik bir artış, işçi ücretlerinde yaklaşık yüzde 10.1'lik bir artışa yol açarken; işletme artığındaki yüzde 1'lik bir artış da yaklaşık yüzde 3.1'lik bir artışa sebep olmaktadır.

İnsan Sağlığı sektöründe ise, cirosundaki yüzde 1'lik bir artış, diğer sektörlerden önemli ölçüde daha büyük bir etkiye, yani işçi ücretlerinde yaklaşık yüzde 20.7'lik bir artışa sebep oluyor. Bu da sağlık sektöründe, işçi başına yüksek ciro düzeylerinin, işçi ücretlerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Tablo- 28 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde istihdam türü değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	2_Sürekli
01_B_Madencilik	-0.163***
02_C_İmalat	0.024*
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	0.029
04_E_Su Teminii	-0.144***
05_F_İnşaat	0.008
06_G_Ticaret	0.006
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	-0.137***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.006
09_J_Bilgi Ve İletişim	-0.286**
10_L_Gayrimenkul	0.047
11_M_Mesleki, Bilimsel	-0.058*
12_N_İdari ve Desteki	-0.071***
13_P_Eğitim	-0.121***
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.183***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	-0.039
16_S_Diğer Hizmet	-0.098***

Tablodaki verilere göre (Tablo- 28), sürekli çalışmanın referansa (geçici çalışma) göre saatlik ücrete olan yüzdesel etkileri incelendiğinde çeşitli sonuçlar elde edilmektedir. Madencilik sektöründe sürekli çalışma, saatlik ücrette yaklaşık %16.3 azalmaya neden olurken, imalat sektöründe ise %2.4 artış sağlamaktadır. Su Teminii sektöründe %14.4 azalma görülürken, diğer sektörlerde sürekli çalışmanın referansa göre saatlik ücrete etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır. Bununla birlikte, bilgi ve iletişim, insan sağlığı ve idari ve destek hizmetleri sektörlerinde sürekli çalışma, saatlik ücrette sırasıyla %28.6, %18.3 ve %7.1 azalmaya neden olmaktadır. Bu bulgular, sürekli çalışmanın sektörlerle göre saatlik ücretlerde farklı etkilere sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo- 29 Her bir sektör için kurulan ücret modelinde bölge değişkeninin etkisi

FAALİYETLER	TR2_BATI MARMARA	TR3_EGE	TR4_DOĞU MARMARA	TR5_BATI ANADOLU	TR6_AKDENİZ	TR7_ORTA ANADOLU	TR8_BATI KARADENİZ	TR9_DOĞU KARADENİZ	TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	TRB_ORTADOĞU ANADOLU	TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU
01_B_Madencilik	0.029	0.177***	-0.073	0.197***	-0.108**	-0.012	0.140***	-0.150**	0.157***	-0.090*	-0.301***
02_C_İmalat	-0.043***	- 0.076***	0.007	-0.015*	-0.031***	-0.102***	0.051***	-0.101***	-0.045***	-0.140***	-0.055***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	-0.029	- 0.467***	-0.517***	-0.104	-0.332***	-0.385***	-0.464***	-0.337***	-0.369***	-0.316***	-0.250***
04_E_Su Teminii	-0.057*	- 0.121***	-0.125***	-0.076***	-0.058*	0.03	-0.215***	0.087***	0.355***	0.349***	0.060*
05_F_İnşaat	-0.081***	0.003	0.029	-0.038**	-0.105***	-0.104***	-0.121***	-0.167***	-0.211***	-0.131***	-0.106***
06_G_Ticaret	-0.115***	- 0.069***	-0.086***	-0.062***	-0.159***	-0.128***	-0.148***	-0.154***	-0.134***	-0.176***	-0.256***
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	-0.106***	0.033*	-0.148***	-0.063***	-0.132***	-0.129***	-0.157***	-0.069***	-0.112***	-0.099***	-0.112***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	-0.116***	- 0.083***	-0.085***	-0.069***	0.006	-0.116***	-0.063***	-0.101***	-0.089***	-0.145***	-0.134***
09_J_Bilgi Ve İletişim	-0.177***	- 0.261***	-0.142***	0.003	-0.468***	-0.480***	-0.382***	-0.519***	-0.328***	-0.191***	-0.542***
10_L_Gayrimenkul	-0.267***	-0.101	-0.275***	0.108*	-0.203***	-0.299***		-0.313***	-0.196***	0.168	-0.180***
11_M_Mesleki, Bilimsel	-0.204***	- 0.188***	0.042*	0.137***	-0.273***	-0.242***	-0.213***	-0.358***	-0.224***	-0.223***	0.038
12_N_İdari ve Desteki	-0.063***	- 0.055***	-0.094***	-0.047***	-0.043***	-0.194***	-0.153***	-0.033*	-0.094***	-0.046***	-0.085***
13_P_Eğitim	-0.413***	- 0.105***	-0.233***	-0.285***	-0.158***	-0.398***	-0.314***	-0.271***	-0.046	-0.141**	-0.398***
14_Q_İnsan Sağlığı	0.036	0.03	0.021	-0.136***	-0.060***	-0.216***	-0.126***	-0.244***	-0.079**	-0.289***	-0.014
15_R_Kültür, Sanat,Spor	-0.229***	- 0.377***	-0.153***	-0.031	-0.054	0.191**	-0.239***	-0.103***	-0.344***	-0.214***	-0.145***
16_S_Diğer Hizmet	-0.034*	- 0.116***	-0.002	-0.152***	-0.101***	-0.038	-0.096***	-0.087***	-0.100***	-0.082***	-0.121***

Tablo- 29 incelendiğinde 01_B_Madencilik sektöründe, Ege bölgesi (TR3_EGE) İstanbul'a (TR2_BATI MARMARA) kıyasla önemli bir avantaja sahip olup %17.7 daha yüksek ücretler almaktadır. Diğer yandan, Doğu Karadeniz (TR9_DOĞU KARADENİZ) ve Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) bölgelerinde madencilik sektörü İstanbul'a göre %15 daha düşük ücretler almaktadır.

02_C_İmalat sektöründe, İstanbul'a göre en belirgin farklar Ege (TR3_EGE) ve Batı Anadolu (TR5_BATI ANADOLU) bölgelerinde gözlemlenmektedir. İmalat sektörü bu bölgelerde sırasıyla %7.6 ve %3.1 daha düşük ücretler almaktadır.

03_D_Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe ise İstanbul'a göre en önemli farklar Ege (TR3_EGE) ve Doğu Marmara (TR4_DOĞU MARMARA) bölgelerinde görülmektedir. Elektrik, gaz ve buhar üretimi sektörü bu bölgelerde sırasıyla %46.7 ve %51.7 daha düşük ücretler almaktadır. Aynı zamanda, Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) bölgesinde de bu sektörde %30.1 daha düşük ücretler gözlenmektedir.

04_E_Su Temini sektöründe en dikkat çeken farklar Doğu Karadeniz (TR9_DOĞU KARADENİZ) ve Orta Doğu Anadolu (TRB_ORTADOĞU ANADOLU) bölgelerinde görülmektedir. Su temini sektörü bu bölgelerde sırasıyla %35.5 ve %34.9 daha yüksek ücretler almaktadır. Diğer yandan, İstanbul (TR2_BATI MARMARA) ve Ege (TR3_EGE) bölgelerinde su temini sektörü %12.1 ve %12.5 daha düşük ücretlerle faaliyet göstermektedir.

05_F_İnşaat sektöründe İstanbul'a (TR2_BATI MARMARA) kıyasla en belirgin farklar Akdeniz (TR6_AKDENİZ) ve Batı Karadeniz (TR8_BATI KARADENİZ) bölgelerinde görülmektedir. İnşaat sektörü bu bölgelerde sırasıyla %10.5 ve %16.7 daha düşük ücretler almaktadır. Ayrıca, Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) bölgesinde de inşaat sektöründe %13.1 daha düşük ücretler gözlenmektedir.

06_G_Ticaret sektöründe en önemli farklar İstanbul (TR2_BATI MARMARA) ve Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) bölgelerinde görülmektedir. Ticaret sektörü İstanbul'a kıyasla Güneydoğu Anadolu'da %17.6 daha düşük ücretlerle faaliyet göstermektedir. Diğer bölgelerde de ticaret sektöründe farklar bulunmakla birlikte, bu iki bölge arasındaki fark en belirgin olanıdır.

07_H_Ulaştırma ve Depolama sektöründe İstanbul'a göre en önemli farklar Doğu Marmara (TR4_DOĞU MARMARA) ve Ege (TR3_EGE) bölgelerinde görülmektedir. Ulaştırma ve depolama sektörü bu bölgelerde sırasıyla %14.8 ve %13.2 daha düşük ücretler almaktadır. Aynı zamanda, Orta Doğu Anadolu (TRB_ORTADOĞU ANADOLU) bölgesinde de bu sektörde %15.7 daha düşük ücretler gözlenmektedir.

08_I_Konaklama ve Yiyecek sektöründe en dikkat çeken farklar Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) ve Akdeniz (TR6_AKDENİZ) bölgelerinde görülmektedir. Konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörü bu bölgelerde sırasıyla %14.5 ve %13.4 daha düşük ücretler almaktadır. Ayrıca, Orta Doğu Anadolu (TRB_ORTADOĞU ANADOLU) bölgesinde de bu sektörde %10.1 daha düşük ücretler gözlenmektedir.

09_J_Bilgi ve İletişim sektöründe en önemli farklar İstanbul (TR2_BATI MARMARA) ve Batı Karadeniz (TR8_BATI KARADENİZ) bölgelerinde görülmektedir. Bilgi ve iletişim sektörü İstanbul'a kıyasla Batı Karadeniz'de %38.2 daha düşük ücretlerle faaliyet göstermektedir. Diğer bölgelerde de bu sektörde farklar bulunmakla birlikte, bu iki bölge arasındaki fark en belirgin olanıdır.

11_M_Mesleki, Bilimsel ve Teknik Hizmetler sektöründe en önemli farklar İstanbul (TR2_BATI MARMARA) ve Orta Anadolu (TR7_ORTA ANADOLU) bölgelerinde görülmektedir. Mesleki, bilimsel ve teknik hizmetler sektörü İstanbul'a kıyasla Orta Anadolu'da %35.8 daha düşük ücretlerle faaliyet göstermektedir. Ayrıca, Doğu Karadeniz

(TR9_DOĞU KARADENİZ) bölgesinde de bu sektörde %22.4 daha düşük ücretler gözlenmektedir.

12_N İdari ve Destek Hizmetleri sektöründe en belirgin farklar İstanbul (TR2_BATI MARMARA) ve Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) bölgelerinde görülmektedir. İdari ve destek hizmetleri sektörü İstanbul'a kıyasla Güneydoğu Anadolu'da %8.5 daha düşük ücretlerle faaliyet göstermektedir. Diğer bölgelerde de bu sektörde farklar bulunmakla birlikte, bu iki bölge arasındaki fark en belirgin olanıdır.

13_P Eğitim sektöründe en dikkat çeken farklar Batı Marmara (TR2_BATI MARMARA) ve Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) bölgelerinde görülmektedir. Eğitim sektörü bu bölgelerde sırasıyla %41.3 ve %39.8 daha düşük ücretler almaktadır. Ayrıca, diğer bölgeler arasında da önemli farklar mevcuttur.

14_Q İnsan Sağlığı sektöründe en önemli farklar Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) ve Akdeniz (TR6_AKDENİZ) bölgelerinde görülmektedir. İnsan sağlığı sektörü bu bölgelerde sırasıyla %21.6 ve %24.4 daha düşük ücretlerle faaliyet göstermektedir. Diğer bölgelerde de bu sektörde farklar bulunmakla birlikte, bu iki bölge arasındaki fark en belirgin olanıdır.

15_R Kültür, Sanat, Spor sektöründe en önemli farklar Batı Marmara (TR2_BATI MARMARA) ve Orta Anadolu (TR7_ORTA ANADOLU) bölgelerinde görülmektedir. Kültür, sanat, spor sektörü İstanbul'a kıyasla Orta Anadolu'da %19.1 daha yüksek ücretlerle faaliyet göstermektedir. Ayrıca, diğer bölgeler arasında da farklar bulunmaktadır.

16_S Diğer Hizmetler sektöründe en belirgin farklar Batı Marmara (TR2_BATI MARMARA) ve Güneydoğu Anadolu (TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU) bölgelerinde görülmektedir. Diğer hizmetler sektörü İstanbul'a kıyasla Güneydoğu Anadolu'da %12.1

daha düşük ücretlerle faaliyet göstermektedir. Ayrıca, diğer bölgelerde de bu sektörde farklar bulunmaktadır.

Tablo- 30 Caju vd. çalışması ile Türkiye'de faaliyetler arası ücret değişkenliğinin karşılaştırılması

Ülke	Yıl	# Sektörler	WASD
Belçika	2002	43	0.072a
Almanya	2001	35	0.090a
Hollanda	2002	45	0.102a
Yunanistan	2002	32	0.104a
İtalya	2002	43	0.114a
İrlanda	2002	31	0.136a
İspanya	2002	44	0.171a
Türkiye	2018	16	0.102
WASD: Sektörler arası ücret farklarının yayılımı a: Caju ve diğerleri (2010)			

WASD değerleri, sektörler arasındaki ücret farklılıklarının dağılımını ölçmek için kullanılan bir gösterge olarak hizmet etmektedir. Tabloda farklı ülkelerdeki sektörler arasındaki WASD değerleri karşılaştırılmaktadır (Tablo- 30). Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye'deki sektörler arasındaki ücret farklılıklarının dağılımı, Avrupa ülkelerine kıyasla daha yüksek bir değere sahiptir. Bu durum, verimlilik ücret teorisini destekler niteliktedir. Verimlilik ücret teorisi, farklı sektörlerde çalışma koşullarının ve teşvik koşullarının değiştiğini belirtir ve aynı bireysel özelliklere sahip iki kişinin aynı çalışma koşullarında farklı ücretler alabileceğini öngörür. Örneğin, verimlilik ücret teorisi çerçevesinde büyük şirketler, çalışanlarının çabalarını denetlemek için daha yüksek maliyetlerle karşılaştıkları için, çalışanlarına görece daha yüksek ücretler sunmanın kendi çıkarlarına olduğunu düşünebilirler.

Tabloda görüldüğü gibi, Türkiye'nin 2018 yılındaki WASD değeri 0.102'dir. Bu değer, Türkiye'deki sektörler arası ücret farklılıklarının genel büyüklüğünü gösterir. Türkiye'nin WASD değeri, Almanya ve Hollanda'nın WASD değerleriyle oldukça benzerdir. Bu, Türkiye'deki sektörler arası ücret farklılıklarının bu ülkelerdeki sektörler arası ücret farklılıklara yakın olduğunu gösterir. Belçika ve Almanya'nın WASD değerleri Türkiye'ninkinden daha düşüktür. Bu durum, bu ülkelerdeki sektörler arası ücret farklılıklarının Türkiye'dekinden daha az olduğunu gösterir. Öte yandan, Türkiye'nin WASD değeri, Yunanistan, İtalya, İrlanda ve İspanya'nın WASD değerlerinden daha düşüktür. Bu, bu ülkelerdeki sektörler arası ücret farklılıklarının Türkiye'dekinden daha fazla olduğunu gösterir. Ancak, Türkiye'nin analiz edilen 16 sektörü varken, diğer ülkelerin analiz edilen sektör sayısı genellikle daha yüksektir. Ayrıca diğer ülkeler için yapılan çalışmanın yıllarının yaklaşık 16 yıl önce olduğu da değerlendirme yaparken dikkate alınması gereken bir konudur.

3.3 Bölgeler Arası Ücret Farkları

Bulgular bölümünde, bu kez bölgeler arası ücret farklılıklarına odaklanacağız. İlk adımda, Tüm Türkiye geneli için oluşturulan modellerde, farklı bölgelerin modellere olan etkisini inceleyeceğiz. Bu aşamada, ücretlerin modeldeki değişkenliğini belirleyen WASD (Weighted Average Salary Differences) değerlerini de analize tabi tutacağız.

İkinci adımda, Türkiye geneli modelde kullanılan değişkenlerin bölgeler arası ücretlere olan etkisini derinlemesine irdelleyeceğiz. Bu kısımda, bölgeler arası ücret farklılıklarının hangi değişkenlerden kaynaklandığını çözümlemeye çalışacağız.

Son adımda, her bir bölge için aynı değişkenlerle kurulan modelleri detaylıca inceleyerek, bölgeler arası ücret farklılıklarını belirleyen faktörleri analiz edeceğiz. Bu analiz, ücret

farklılıklarının hangi değişkenlerden kaynaklandığını belirlememiz ve bölgeler arası farklılıkların nedenlerini açıklamamız açısından oldukça önemlidir.

Bu çerçevede, bulgularımızın bölgeler arası ücret farklılıklarını daha iyi anlamamızı sağlaması hedeflenmektedir. Bu, bize her bölgenin kendine özgü dinamiklerini anlama ve bu dinamiklerin genel ücret yapısı üzerindeki etkisini belirleme konusunda önemli bir perspektif sağlayacaktır.

Türkiye genelindeki bölgesel ücret farklılıklarının analizi için oluşturulan modelin sonuçları dikkate alındığında, her bir bölge için belirgin bir profil ortaya çıkmaktadır.

Tablo- 31 Türkiye için bölge vektörünü içeren modellerin karşılaştırılması

Bölge	Model 2	Model 6	Model 7
TR1_İSTANBUL	0	0	0
TR2_BATI MARMARA	-0.208***	-0.224***	-0.108***
TR3_EGE	-0.069***	-0.142***	-0.042***
TR4_DOĞU MARMARA	-0.091***	-0.138***	-0.061***
TR5_BATI ANADOLU	-0.065***	-0.067***	-0.051***
TR6_AKDENİZ	-0.083***	-0.180***	-0.111***
TR7_ORTA ANADOLU	-0.241***	-0.250***	-0.166***
TR8_BATI KARADENİZ	-0.143***	-0.182***	-0.083***
TR9_DOĞU KARADENİZ	-0.303***	-0.224***	-0.161***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.311***	-0.235***	-0.132***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.326***	-0.269***	-0.179***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	-0.268***	-0.232***	-0.140***
WASD	0.246	0.185	0.103
Observations	156079	156079	156079
R ²	0.0294	0.2718	0.5954
Not: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Modelin katsayıları (veya beta değerleri), bağımsız değişkenlerin (bölgelerin) bağımlı değişken (ücret) üzerindeki etkisini ölçer. Negatif bir katsayı, değişkenin değerinin artması durumunda bağımlı değişkenin azalacağını gösterir.

Bu durumda, İstanbul dışındaki tüm bölgelerin katsayıları negatiftir. Bu, referans alınan bölgeye (bu modelde İstanbul) göre bu bölgelerdeki ücretlerin daha düşük olduğunu

gösterir. Özellikle "Ortadoğu Anadolu" bölgesinin katsayısı (-0.179) en düşük olduğu için, bu bölgedeki ücretlerin diğer bölgelere göre daha düşük olduğu sonucuna varılabilir.

Her bir değişkenin standart hatası, katsayının örneklem içindeki varyasyonunu gösterir. Bu durumda, standart hatalar oldukça düşük, bu da modelin doğruluğunu ve verilerin genel uyumunu destekler.

Modelin R^2 değeri, modelin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını gösterir. Bu durumda, R^2 değeri 0.5954'tür, yani model, ücretlerdeki varyansın yüzde 59.54'ünü açıklar. Overall WASD değeri de modelin genel uyumunu gösterir ve bu durumda 0.103'tür.

Model 7'deki katsayılarının logaritmik yorumlarına dayanarak, her bölgenin ücretleri İstanbul'a kıyasla farklılık göstermektedir. "TR2_Batı Marmara" bölgesinde ücretler İstanbul'a göre yaklaşık %10.8 daha düşüktür. "TR3_Ege" bölgesinde ise ücretler İstanbul'a göre yaklaşık %4.2 daha düşüktür. "TR4_Doğu Marmara" bölgesinde ücretler İstanbul'a göre yaklaşık %6.1 daha düşükken, "TR5_Batı Anadolu" bölgesinde bu fark %5.1 olarak hesaplanmaktadır. "TR6_Akdeniz" bölgesinde ücretler İstanbul'a göre yaklaşık %11.1 daha düşükken, "TR7_Orta Anadolu" bölgesinde bu fark %16.6'ya kadar çıkmaktadır. "TR8_Batı Karadeniz" bölgesinde ücretler İstanbul'a göre yaklaşık %8.3 daha düşükken, "TR9_Doğu Karadeniz" bölgesinde bu fark %16.1 olarak hesaplanmaktadır. "TRA_Kuzeydoğu Anadolu" bölgesinde ücretler İstanbul'a göre yaklaşık %13.2 daha düşükken, "TRB_Ortadoğu Anadolu" bölgesinde bu fark %17.9'a kadar çıkmaktadır. Son olarak, "TRC_Güneydoğu Anadolu" bölgesinde ücretler İstanbul'a göre yaklaşık %14.0 daha düşüktür. Bu bulgular, ücretlerin Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde İstanbul'a göre önemli ölçüde farklılık gösterdiğini göstermektedir. Her bir bölgenin İstanbul'a göre daha düşük ücretlere sahip olduğunu gözlemlemekteyiz.

Tablo- 32 Her bir bölge için kurulan regresyon modellerinin özellikleri

BÖLGE	Constant	Observations	R-squared
TR1_İSTANBUL	0.980***	31712	0.62
TR2_BATI MARMARA	1.840***	11190	0.59
TR3_EGE	2.484***	19441	0.67
TR4_DOĞU MARMARA	1.379***	19064	0.57
TR5_BATI ANADOLU	1.556***	14967	0.60
TR6_AKDENİZ	1.702***	13084	0.68
TR7_ORTA ANADOLU	1.900***	9254	0.57
TR8_BATI KARADENİZ	1.485***	9319	0.82
TR9_DOĞU KARADENİZ	2.183***	7608	0.55
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	2.287***	4442	0.59
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	2.601***	6587	0.66
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	1.783***	9411	0.55

Tablo- 32'deki R2 değerlerini incelediğimizde, bölgeler arası model performanslarında önemli bir çeşitlilik olduğunu görüyoruz. Batı Karadeniz bölgesi, 0.82 R2 değeriyle en yüksek değere sahip ve bu, bu bölgenin verinin büyük bir kısmını açıklama yeteneğine işaret ediyor. Ayrıca, Akdeniz ve Ege bölgeleri, sırasıyla 0.68 ve 0.67 R2 değerleriyle Batı Karadeniz bölgesine yakın bir performans sergiliyorlar. Bu bölgeler, verinin önemli bir kısmını açıklama kabiliyetine sahiptirler. Buna karşılık, Doğu Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri, sırasıyla 0.55 ve 0.55 R2 değerleriyle en düşük değerlere sahip ve bu, bu bölgelerin verinin daha azını açıklayabildiğini gösteriyor.

İstanbul, Batı Anadolu ve Batı Marmara bölgeleri, 0.6'a yakın R2 değerleriyle verinin önemli bir kısmını açıklama yeteneğini sergiliyorlar. Doğu Marmara ve Orta Anadolu bölgeleri ise, 0.57'lik R2 değerleriyle verinin daha azını açıklayabildiklerini gösteriyorlar. Kuzeydoğu Anadolu ve Orta Doğu Anadolu bölgeleri, sırasıyla 0.59 ve 0.66 R2 değerleriyle, verinin önemli bir kısmını açıklama yeteneğine sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo- 33 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde yaş değişkeninin etkisi

BÖLGELER	YAS
TR1_İSTANBUL	0.029***
TR2_BATI MARMARA	0.014***
TR3_EGE	0.018***
TR4_DOĞU MARMARA	0.022***
TR5_BATI ANADOLU	0.024***
TR6_AKDENİZ	0.014***
TR7_ORTA ANADOLU	0.014***
TR8_BATI KARADENİZ	0.016***
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.011***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	0.010***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	0.008***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.015***

Tablo- 33 Türkiye'nin farklı bölgelerindeki işçilerin yaşının, ücretleri üzerindeki etkisini göstermektedir. Katsayılar, diğer faktörler sabit tutulduğunda, her bir yıllık yaş artışının işçinin ücreti üzerindeki yüzde etkisini temsil eder.

Her bölgede, işçinin yaşının bir yıl artması ücretlerde belirli bir oranda artışa neden olmaktadır. Örneğin, İstanbul'da bu oran yaklaşık %2.9 iken, Batı Marmara ve Akdeniz bölgelerinde bu oran %1.4'tür. Ege ve Batı Anadolu bölgelerinde, işçinin yaşının bir yıl artışı sırasıyla %1.8 ve %2.4'lük bir ücret artışına yol açmaktadır. Doğu Marmara ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde, bu oranlar sırasıyla %2.2 ve %1.5'tir. Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde, yaşın bir yıl artması sırasıyla %1.4 ve %1.6'lık bir artışa neden olmaktadır. Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde, yaşın bir yıl artışı sırasıyla %1.1, %1.0 ve %0.8'lik bir ücret artışına yol açmaktadır. Bu sonuçlar, Türkiye'nin farklı bölgelerinde yaşın işçi ücretleri üzerindeki etkisinin farklılık gösterdiğini göstermektedir.

Bu bulgular, işçinin yaşının artışının, farklı bölgelerde değişken derecelerde olmakla birlikte, genellikle işçinin ücretini artırdığını göstermektedir. Her bölge için yaşın ücret

üzerinde farklı bir etkisi olabilir; bu, o bölgenin özgül iş piyasası dinamiklerinden, sektörel yapısından veya demografik özelliklerinden kaynaklanabilir.

Tablo- 34 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde cinsiyet değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_KADIN
TR1_İSTANBUL	-0.050***
TR2_BATI MARMARA	-0.082***
TR3_EGE	-0.123***
TR4_DOĞU MARMARA	-0.105***
TR5_BATI ANADOLU	-0.121***
TR6_AKDENİZ	-0.079***
TR7_ORTA ANADOLU	-0.032***
TR8_BATI KARADENİZ	-0.019***
TR9_DOĞU KARADENİZ	-0.046***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.041***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.030***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	-0.031***

Tablo- 34 Türkiye'nin farklı bölgelerindeki cinsiyet (kadın olma durumu) faktörünün, ücretler üzerindeki etkisini göstermektedir. Katsayılar, diğer faktörler sabit tutulduğunda, kadın olmanın işçinin ücreti üzerindeki yüzde etkisini temsil eder. Erkek cinsiyeti referans alınarak kadınlar için bu değişim incelenmiştir.

Türkiye'nin farklı bölgelerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği görülmektedir. İstanbul'da kadın işçilerin ücretleri, erkek meslektaşlarına göre yaklaşık %5 daha düşük iken, Batı Marmara ve Akdeniz bölgelerinde bu fark sırasıyla %8.2 ve %7.9'a çıkmaktadır. Ege ve Batı Anadolu bölgelerinde kadın işçilerin ücretleri, erkeklere göre yaklaşık %12.3 ve %12.1 daha düşüken, Doğu Marmara'da bu oran %10.5'tir. Orta Anadolu, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde ise kadın işçilerin ücretleri, erkeklere göre sırasıyla yaklaşık %3.2, %1.9, %4.6, %4.1, %3.0 ve %3.1 daha düşüktür. Bu durum, tüm bölgelerde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin var olduğunu ve cinsiyetin bölgeye göre değişen oranlarda ücret üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin var olduğunu göstermektedir. Bu eşitsizlik, kadın işçilerin genellikle erkeklerden daha düşük ücretler aldığını göstermektedir

Tablo- 35 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde eğitim değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_İlkokul	3_Ortaokul	4_Lise	5_Yüksekokul	6_Lisans	7_YL_DR
TR1_İSTANBUL	0.008	0.089***	0.139***	0.184***	0.379***	0.741***
TR2_BATI MARMARA	-0.055***	-0.004	0.002	0.039*	0.137***	0.437***
TR3_EGE	0.027	0.093***	0.125***	0.139***	0.280***	0.615***
TR4_DOĞU MARMARA	0.014	0.053*	0.101***	0.142***	0.282***	0.653***
TR5_BATI ANADOLU	-0.044	0.052*	0.108***	0.183***	0.341***	0.729***
TR6_AKDENİZ	0.063***	0.115***	0.122***	0.159***	0.259***	0.407***
TR7_ORTA ANADOLU	0.056***	0.078***	0.110***	0.166***	0.201***	0.634***
TR8_BATI KARADENİZ	0.013	0.042**	0.075***	0.095***	0.072***	0.253**
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.014	0.032*	0.012	0.016	0.118***	0.529***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.104***	-0.099***	- 0.077***	-0.011	0.06	0.426***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.045***	-0.025**	-0.020*	0.018	0.139***	1.074***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.030**	0.041***	0.052***	0.074**	0.104***	0.747***

Tablo- 35 Türkiye'nin farklı bölgelerindeki eğitim seviyesinin, ücretler üzerindeki etkisini göstermektedir. Katsayılar, diğer faktörler sabit tutulduğunda, belirli bir eğitim seviyesinin işçinin ücreti üzerindeki yüzde etkisini temsil eder. Referans kategori olarak "Bir okul bitirmemiş" seçilmiştir ve her eğitim seviyesi bu kategoriye kıyasla incelenmiştir.

Türkiye'nin farklı bölgelerinde eğitim seviyesine göre ücret farklılıkları gözlemlenmektedir. İstanbul'da lisans mezunu bir işçi, okul bitirmemiş bir işçiye göre yaklaşık %74.1 daha fazla ücret alırken, bu oran Batı Marmara ve Ege'deki yükseköğretim mezunları için sırasıyla %13.7 ve %28'dir. Lise mezunlarına bakıldığında, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerindeki işçiler, okul bitirmemiş işçilere göre sırasıyla yaklaşık %14.2, %18.3, %15.9, %16.6 ve %9.5 daha fazla ücret almaktadırlar. Yükseköğretim mezunu bir işçi, Doğu Karadeniz ve Ortadoğu Anadolu'da okul bitirmemiş bir işçiye göre sırasıyla %11.8 ve %13.9 daha yüksek ücret alırken, Kuzeydoğu Anadolu'da lisans mezunu bir işçi yaklaşık %42.6 daha fazla almakta ve Güneydoğu Anadolu'daki lise mezunu bir işçinin ücreti ise okul bitirmemiş bir işçiye göre yaklaşık %7.4 daha yüksektir. Bu veriler, eğitim seviyesinin işçilerin ücretleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Bu tabloda, Türkiye'nin farklı bölgelerinde eğitim seviyesinin işçilerin ücretleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğu görülmüyor. Genelde daha yüksek eğitim seviyesi daha yüksek ücretlerle ilişkilidir ancak bu etkinin bölgeden bölgeye farklılık gösterdiği dikkat çekmektedir.

Özellikle "TRB_Ortadoğu Anadolu" bölgesinde, bir okul bitirmemiş bireye kıyasla lisans mezunu bir işçinin ücreti yaklaşık %107.4 oranında daha yüksek. Bu oran, Türkiye'nin diğer bölgelerindeki oranlardan belirgin şekilde daha yüksek ve bu, Ortadoğu Anadolu'da yükseköğrenim görmüş bireylerin önemli bir ücret avantajına sahip olduğunu göstermektedir.

Aynı şekilde, "TR1_İstanbul" bölgesinde, lisans mezunu bir işçinin ücreti, bir okul bitirmemiş bir işçiye göre yaklaşık %74.1 daha yüksektir. Bu oran da, Türkiye'nin diğer

bölgelerine kıyasla oldukça yüksek ve bu durum, İstanbul'da yükseköğrenim görmüş bireylerin ücretlerinin daha yüksek olduğunu gösteriyor.

Buna karşın, "TRA_Kuzeydoğu Anadolu" ve "TR9_Doğu Karadeniz" bölgelerinde, ilkokul mezunu bir işçinin ücreti, bir okul bitirmemiş bir işçiye kıyasla nispeten düşük artış göstermektedir. Bu durum, bu bölgelerdeki düşük eğitim seviyesinin işçilerin ücretlerini olumsuz etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Tablo- 36 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde kıdem grubu değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_1-2 yıl arası	3_2-4 yıl arası	4_5-9 yıl arası	5_10-19 yıl arası	6_20 yıldan fazla
TR1_İSTANBUL	0.033***	0.090***	0.149***	0.218***	0.348***
TR2_BATI MARMARA	0.021**	0.047***	0.108***	0.209***	0.504***
TR3_EGE	-0.001	0.057***	0.088***	0.166***	0.339***
TR4_DOĞU MARMARA	0.067***	0.103***	0.141***	0.258***	0.385***
TR5_BATI ANADOLU	0.025**	0.045***	0.124***	0.138***	0.251***
TR6_AKDENİZ	0.011	0.046***	0.099***	0.198***	0.324***
TR7_ORTA ANADOLU	0.051***	0.091***	0.163***	0.164***	0.412***
TR8_BATI KARADENİZ	-0.013	-0.031***	0.038***	0.305***	0.223***
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.019**	0.030***	0.040***	0.110***	0.278***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.007	0.031**	0.033*	0.076***	0.354***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	0.024***	0.031***	0.036***	0.105***	0.242***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.021**	0.018*	0.063***	0.132***	0.427***

Tablo- 36'ya göre Türkiye'nin çeşitli bölgelerindeki çalışma sürelerine göre işçi ücretlerindeki yüzdesel değişiklikler şu şekildedir:

İstanbul'da, 1 yıldan az çalışan işçilere kıyasla, 1-2 yıl çalışanlar %3.3, 2-4 yıl çalışanlar %9, 5-9 yıl çalışanlar %14.9, 10-19 yıl çalışanlar %21.8, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %34.8 daha fazla kazanmaktadır.

Batı Marmara'da, aynı gruplar sırasıyla %2.1, %4.7, %10.8, %20.9 ve %50.4 daha fazla kazanmaktadır.

Ege bölgesinde, 1-2 yıl çalışanlar dışında tüm gruplar daha yüksek kazançlar elde etmektedir: 2-4 yıl çalışanlar %5.7, 5-9 yıl çalışanlar %8.8, 10-19 yıl çalışanlar %16.6, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %33.9 daha fazla kazanmaktadır.

Doğu Marmara'da, 1-2 yıl çalışanlar %6.7, 2-4 yıl çalışanlar %10.3, 5-9 yıl çalışanlar %14.1, 10-19 yıl çalışanlar %25.8, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %38.5 daha fazla kazanç sağlamaktadır.

Batı Anadolu'da, 1-2 yıl çalışanlar %2.5, 2-4 yıl çalışanlar %4.5, 5-9 yıl çalışanlar %12.4, 10-19 yıl çalışanlar %13.8, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %25.1 daha fazla kazanmaktadır.

Akdeniz bölgesinde, 1-2 yıl çalışanlar hariç tüm gruplar daha yüksek kazançlar elde etmektedir: 2-4 yıl çalışanlar %4.6, 5-9 yıl çalışanlar %9.9, 10-19 yıl çalışanlar %19.8, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %32.4 daha fazla kazanmaktadır.

Orta Anadolu'da, 1-2 yıl çalışanlar %5.1, 2-4 yıl çalışanlar %9.1, 5-9 yıl çalışanlar %16.3, 10-19 yıl çalışanlar %16.4, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %41.2 daha fazla kazanç sağlamaktadır.

Batı Karadeniz'de, 1-2 ve 2-4 yıl çalışanlar hariç, 5-9 yıl çalışanlar %3.8, 10-19 yıl çalışanlar %30.5, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %22.3 daha fazla kazanmaktadır.

Doğu Karadeniz'de, 1-2 yıl çalışanlar %1.9, 2-4 yıl çalışanlar %3, 5-9 yıl çalışanlar %4, 10-19 yıl çalışanlar %11, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %27.8 daha fazla kazanmaktadır.

Kuzeydoğu Anadolu'da, 1-2 yıl çalışanlar hariç, 2-4 yıl çalışanlar %3.1, 5-9 yıl çalışanlar %3.3, 10-19 yıl çalışanlar %7.6, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %35.4 daha fazla kazanmaktadır.

Ortadoğu Anadolu'da, 1-2 yıl çalışanlar %2.4, 2-4 yıl çalışanlar %3.1, 5-9 yıl çalışanlar %3.6, 10-19 yıl çalışanlar %10.5, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %24.2 daha fazla kazanç sağlamaktadır.

Güneydoğu Anadolu'da, 1-2 yıl çalışanlar %2.1, 2-4 yıl çalışanlar %1.8, 5-9 yıl çalışanlar %6.3, 10-19 yıl çalışanlar %13.2, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ise %42.7 daha fazla kazanmaktadır.

Bu verilerden çıkan en çarpıcı tespitler, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde deneyimin ücretler üzerindeki etkisinin önemli derecede farklılık göstermesidir. Özellikle Batı Marmara bölgesinde, 20 yıldan fazla bir süreyle çalışan bir işçinin ücreti, 1 yıldan az çalışan bir işçiye göre %50.4 daha yüksek olacak şekilde deneyimin getirdiği ücret artışı en belirgindir. Ancak, bu durumun aksine, Batı Karadeniz ve Doğu Karadeniz bölgelerinde deneyim seviyesi yükseldikçe ücretlerdeki artış daha düşük seviyededir. Bu, deneyimin işçi ücretlerine olan etkisinin bölgeden bölgeye değiştiğini ve bu etkinin yerel iş gücü piyasası dinamikleri ve işçilerin kariyer yolları tarafından şekillendirilebileceğini göstermektedir.

Tablo- 37 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde meslek grubu değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_Profesyonel meslek mensupları	3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	4_Büro hizmetlerinde çalışan elemanları	5_Hizmet ve satış elemanları	7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	9_Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
TR1_İSTANBUL	-0.251***	-0.356***	-0.547** *	-0.543** **	-0.505** *	-0.553** **	-0.588***
TR2_BATIMARMARA	-0.176***	-0.296***	-0.382** *	-0.389** **	-0.415** *	-0.436** **	-0.428***
TR3_EGE	-0.175***	-0.403***	-0.488** *	-0.537** **	-0.490** *	-0.466** **	-0.532***
TR4_DOĞUMARMARA	-0.181***	-0.317***	-0.455** *	-0.463** **	-0.449** *	-0.458** **	-0.475***
TR5_BATIANADOLU	-0.157***	-0.267***	-0.493** *	-0.442** **	-0.439** *	-0.472** **	-0.549***
TR6_AKDENİZ	-0.187***	-0.233***	-0.410** *	-0.413** **	-0.439** *	-0.472** **	-0.491***
TR7_ORTAANADOLU	-0.116	-0.227***	-0.354** *	-0.367** **	-0.376** *	-0.417** **	-0.439***
TR8_BATIKARADENİZ	-0.085*	-0.202***	-0.413** *	-0.387** **	-0.334** *	-0.315** **	-0.381***
TR9_DOĞUKARADENİZ	-0.02	-0.141***	-0.192** *	-0.210** **	-0.200** *	-0.160** **	-0.229***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	0.047	-0.097	-0.156**	-0.102	-0.125*	-0.087	-0.159**
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.096*	-0.120**	-0.261** *	-0.277** **	-0.293** *	-0.295** **	-0.269***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	-0.119*	-0.154**	-0.235** *	-0.212** **	-0.248** *	-0.231** **	-0.246***

Türkiye'nin farklı bölgelerinde meslek grupları arasında belirgin ücret farkları bulunmaktadır (Tablo- 37). İstanbul'da nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ücretleri

yöneticilere göre %58.8 daha düşükken, Batı Marmara'da bu fark tesis ve makine operatörleri ve montajcılar için %43.6 olarak belirginleşmektedir. Ege Bölgesi'nde hizmet ve satış elemanlarının ücreti yöneticilere göre %53.7 daha düşük olurken, Doğu Marmara'da bu fark büro hizmetlerinde çalışan elemanlar ve tesis ve makine operatörleri ve montajcılar için sırasıyla %45.5 ve %45.8 olmaktadır.

Batı Anadolu'da nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ücreti yöneticilere göre %54.9 daha düşüktür. Akdeniz Bölgesi'nde tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yöneticilere göre sırasıyla %47.2 ve %49.1 daha düşük ücret almaktadır. Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde de benzer ücret farkları görülmektedir.

Doğu Karadeniz'de nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ücretleri yöneticilere göre %22.9 daha düşükken, Kuzeydoğu Anadolu'da bu oran %15.9'a düşmektedir. Ortadoğu Anadolu'da sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılarının ücretleri yöneticilere göre sırasıyla %29.3 ve %29.5 daha düşüktür. Güneydoğu Anadolu'da sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında benzer ücret farkları görülmektedir. (%24.8, %23.1 ve %24.6 daha düşük). Bu verilere bakarak, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki meslek grupları arasında belirgin ücret farklılıkları olduğunu görüyoruz. En dikkat çeken tespit, hemen hemen tüm bölgelerde yöneticilere kıyasla diğer meslek gruplarının önemli ölçüde daha düşük ücretler aldığıdır. Özellikle İstanbul ve Batı Anadolu gibi bölgelerde, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ücretleri, yöneticilere göre yaklaşık %59 ve %55 daha düşüktür. Doğu Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu gibi bölgelerde ise ücret farkları nispeten daha düşük, ancak yine de belirgindir. Tüm bölgeler genelinde, yöneticilik pozisyonu dışındaki meslek gruplarında

çalışanlar genellikle daha düşük ücretler almaktadır. Bu durum, iş gücü piyasasında belirgin bir ücret eşitsizliği olduğunu göstermektedir.

Tablo- 38 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde idari sorumluluk değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_İdari sorumluluğu var
TR1_İSTANBUL	0.210***
TR2_BATI MARMARA	0.163***
TR3_EGE	0.132***
TR4_DOĞU MARMARA	0.187***
TR5_BATI ANADOLU	0.142***
TR6_AKDENİZ	0.167***
TR7_ORTA ANADOLU	0.196***
TR8_BATI KARADENİZ	0.091***
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.166***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	0.241***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	0.040***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.289***

İdari sorumluluğun ücret üzerindeki etkisi (Tablo- 38), Güneydoğu Anadolu'da (%28.9) en yüksektir, ardından Kuzeydoğu Anadolu (%24.1) ve İstanbul (%21.0) gelmektedir. Diğer yandan, idari sorumluluğun ücret üzerindeki etkisi, Ortadoğu Anadolu'da (%4.0) ve Batı Karadeniz'de (%9.1) nispeten düşüktür.

Tablo- 39 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde büyüklük grubu değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_50-249	3_250-499	4_500-999	5_1000+
TR1_İSTANBUL	0.107***	0.158***	0.189***	0.270***
TR2_BATI MARMARA	0.116***	0.159***	0.182***	0.108***
TR3_EGE	0.120***	0.143***	0.153***	0.161***
TR4_DOĞU MARMARA	0.073***	0.147***	0.114***	0.135***
TR5_BATI ANADOLU	0.072***	0.120***	0.190***	0.207***
TR6_AKDENİZ	0.009	0.197***	0.105***	0.199***
TR7_ORTA ANADOLU	0.061***	0.146***	0.106***	0.063***
TR8_BATI KARADENİZ	0.001	0.095***	-0.023*	0.330***
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.059***	0.061***	0.108***	0.173***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	0.006	0.136***	0.211***	0.147***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	0.035***	0.119***	0.036***	0.150***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.077***	0.138***	0.281***	0.436***

Tablo- 39'a göre, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki işletmelerin çalışan sayılarına bağlı olarak ücretlerde farklılıklar gözlenmektedir. Referans olarak "50'den az çalışanı olan" işletmeler alınmıştır.

Öncelikle, bütün bölgelerde, 1000'den fazla çalışanı olan işletmelerde ücretlerin anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. En çarpıcı fark, %43.6 ile Güneydoğu Anadolu'da görülürken, bu durum büyük işletmelerin daha yüksek ücretler ödeyebilme kapasitesine sahip olduğunu ve belki de daha nitelikli işgücüne daha yüksek ücretler sunabildiğini düşündürmektedir.

Aynı zamanda, Batı Karadeniz'deki 1000'den fazla çalışanı olan işletmelerin, 50-249 çalışanı olan işletmelere kıyasla %33 daha yüksek ücretler ödediği dikkat çekicidir. Bu, büyük işletmelerin bu bölgede belirgin bir ücret avantajı sağladığını göstermektedir.

Akdeniz, Orta Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde, 250-499 çalışanı olan işletmelerin ücretleri %19.7, %14.6 ve %13.6 oranında anlamlı şekilde yükseldiği görülmektedir.

Tablo- 40 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde toplu iş sözleşmesi değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor
TR1_İSTANBUL	-0.026
TR2_BATI MARMARA	0.135***
TR3_EGE	0.233***
TR4_DOĞU MARMARA	0.191***
TR5_BATI ANADOLU	0.062***
TR6_AKDENİZ	0.304***
TR7_ORTA ANADOLU	0.136***
TR8_BATI KARADENİZ	0.465***
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.348***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	0.174***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	0.257***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.021

Tablo- 40, her bölgedeki işletmelerde toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının ücretlere etkisini göstermektedir. Genel olarak, toplu iş sözleşmesi uygulanan işletmelerin çoğunlukla daha yüksek ücretler ödediği görülmektedir.

En dikkat çeken bölge Batı Karadeniz'dir, burada toplu iş sözleşmesi uygulanan işletmelerde ücretler %46.5 daha yüksek. Bu, toplu iş sözleşmelerinin bölgedeki işçiler için önemli bir ücret artışı sağladığını gösteriyor.

Benzer şekilde, Doğu Karadeniz ve Akdeniz bölgelerinde de toplu iş sözleşmesi uygulayan işletmelerde ücretler sırasıyla %34.8 ve %30.4 oranında daha yüksek. Bu bölgelerdeki işçilerin de toplu iş sözleşmelerinden önemli derecede faydalandığı görülüyor.

Diğer yandan, İstanbul ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde toplu iş sözleşmesinin ücretler üzerindeki etkisi çok daha düşüktür. İstanbul'da toplu iş sözleşmesi uygulanan işletmelerde ücretler %2.6 daha düşükken, Güneydoğu Anadolu'da bu fark %2.1 olarak ortaya çıkmıştır. Bu, bu bölgelerde toplu iş sözleşmesinin işçi ücretleri üzerinde beklenen olumlu etkisinin diğer bölgelere göre çok daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo- 41 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde istihdam türü değişkeninin etkisi

BÖLGELER	2_Sürekli
TR1_İSTANBUL	-0.068***
TR2_BATI MARMARA	-0.011
TR3_EGE	-0.049***
TR4_DOĞU MARMARA	-0.057***
TR5_BATI ANADOLU	-0.076***
TR6_AKDENİZ	-0.002
TR7_ORTA ANADOLU	0.048***
TR8_BATI KARADENİZ	-0.069***
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.047***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.055***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	0.037***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.013

Tablo- 41, her bölgedeki işletmelerde sürekli istihdamın ücretlere olan etkisini göstermektedir. Referans olarak "geçici istihdam" alınmıştır.

Çoğu bölgede, sürekli istihdamın ücretler üzerinde genellikle olumsuz bir etkisi olduğunu görmekteyiz. Örneğin, İstanbul, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde sürekli istihdam edilen çalışanların ücretleri geçici istihdam edilenlere göre sırasıyla %6.8, %4.9, %5.7, %7.6 ve %6.9 daha düşüktür. Bu durum, belki de geçici işlerin daha yüksek risk ve belirsizlik sebebiyle daha yüksek ücretlerle karşılandığını göstermektedir.

Ancak, Orta Anadolu, Doğu Karadeniz ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde sürekli istihdam edilenlerin ücretlerinin geçici istihdam edilenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir (%4.8, %4.7 ve %3.7 daha yüksek sırasıyla). Bu durum, bu bölgelerde sürekli istihdamın daha yüksek ücretlerle ödüllendirildiğini göstermektedir.

Son olarak, Batı Marmara, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde sürekli istihdamın ücretler üzerinde önemli bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo- 42 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde kişi başı işletme artışı ve ciro değişkeninin etkisi

BÖLGELER	LN_UB_GOS	LN_UB_CIRO
TR1_İSTANBUL	0.022***	0.083***
TR2_BATI MARMARA	0.015***	0.062***
TR3_EGE	0.028***	0.009**
TR4_DOĞU MARMARA	0.016***	0.071***
TR5_BATI ANADOLU	0.024***	0.069***
TR6_AKDENİZ	0.055***	0.020***
TR7_ORTA ANADOLU	0.014***	0.035***
TR8_BATI KARADENİZ	0.024***	0.078***
TR9_DOĞU KARADENİZ	0.019***	0.005
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	0.040***	0.009**
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	0.030***	-0.014***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	0.013***	0.017***

Tablo- 42, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki işletmelerin kişi başına işletme artışı (LN_UB_GOS) ve kişi başına ciro (LN_UB_CIRO) değerlerinin ücretler üzerindeki etkisini göstermektedir.

Genel olarak, kişi başına işletme artışı (LN_UB_GOS) bir birimlik artışın tüm bölgelerde ücretler üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu durum, işletmenin karlılığının ve verimliliğinin, çalışanların ücretlerine olumlu yönde yansıdığını göstermektedir. En yüksek etki %5.5 ile Akdeniz Bölgesi'nde gözlenirken, en düşük etki %1.3 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görülmektedir.

Kişi başına ciro (LN_UB_CIRO) değerlerindeki bir birimlik artışın ücretler üzerindeki etkisi de genellikle pozitif, ancak bölgelere göre değişkenlik göstermektedir. İstanbul, Batı Marmara, Doğu Marmara, Batı Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde ciro artışının ücretlere olan pozitif etkisi daha belirgindir (%8.3, %6.2, %7.1, %6.9 ve %7.8 sırasıyla). Ancak Ortadoğu Anadolu Bölgesi'nde, kişi başına ciroda yaşanan bir birimlik artışın ücretler üzerinde %1.4'lük negatif bir etki yarattığı görülmektedir. Bu durum, bu bölgedeki işletmelerin cirolarını artırmalarına rağmen, bu artışın çalışanların ücretlerine yansımadığını göstermektedir.

Tablo- 43 Her bir bölge için kurulan ücret modelinde sektör değişkeninin etkisi

BÖLGELER	TR1	TR2	TR3	TR4	TR5	TR6	TR7	TR8	TR9	TRA	TRB	TRC
02_C_İmalat	0.039	-0.182***	-0.377***	0.061***	-0.226***	-0.027	-0.101***	-0.200***	-0.121***	-0.309***	-0.270***	0.152***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	0.296***	0.100***	-0.589***	-0.322***	-0.134***	-0.232***	-0.140***	-0.548***	-0.024	-0.274***	-0.160***	0.402***
04_E_Su Temini	0.078	0.289***	-0.319***	0.072**	-0.014	0.132***	0.278***	-0.118***	0.237***	0.325***	0.488***	0.828***
05_F_İnşaat	0.135**	-0.205***	-0.292***	0.097***	-0.190***	-0.078***	-0.102***	-0.273***	-0.125***	-0.390***	-0.231***	0.156***
06_G_Ticaret	-0.022	-0.291***	-0.380***	-0.098***	-0.362***	-0.200***	-0.207***	-0.356***	-0.137***	-0.390***	-0.273***	0.009
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	0.128**	-0.155***	-0.220***	-0.033	-0.214***	-0.057***	-0.130***	-0.346***	-0.173***	-0.330***	-0.103***	0.118***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.07	-0.238***	-0.397***	0.002	-0.210***	-0.040**	-0.153***	-0.170***	-0.108***	-0.346***	-0.247***	0.086***
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.389***	-0.154***	-0.222***	0.153***	0.048	-0.194***	-0.283***	-0.596***	-0.242***	-0.289***	-0.079	0.003
10_L_Gayrimenkul	0.182***	-0.383***	-0.254***	-0.131***	-0.005	-0.086***	-0.133***		0.041	-0.285***	0.276**	0.253***
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.133**	-0.239***	-0.392***	0.161***	-0.061**	-0.204***	-0.234***	-0.168***	-0.215***	-0.350***	-0.420***	0.459***
12_N_İdari ve Destek	0.177***	-0.042**	-0.312***	0.090***	-0.141***	-0.01	-0.125***	-0.206***	0.01	-0.199***	-0.093***	0.271***
13_P_Eğitim	0.159**	-0.318***	-0.382***	-0.066*	-0.337***	-0.053	-0.358***	-0.256***	-0.106**	-0.272***	-0.319***	-0.034
14_Q_İnsan Sağlığı	0.037	-0.206***	-0.360***	0.127***	-0.368***	-0.104***	-0.283***	-0.228***	-0.212***	-0.381***	-0.350***	0.150***
15_R_Kültür, Sanat, Spor	0.094	-0.325***	-0.583***	-0.024	-0.361***	0.099***	0.185***	-0.198**	-0.138***	-0.304***	-0.155***	0.052
16_S_Diğer Hizmet	0.129**	-0.114***	-0.393***	0.073**	-0.241***	-0.049**	-0.122***	-0.235***	-0.094**	-0.298***	-0.214***	0.125***

İstanbul'daki sektörel ücret farklılıklarını incelediğimizde, Bilgi ve İletişim, Elektrik, Gaz, Buhar, Gayrimenkul ve İdari ve Destek Hizmetleri sektörlerinde, referans alınan madencilik sektörüne kıyasla istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek ücretlerin olduğunu görmekteyiz. Bilgi ve İletişim sektörü, yüzde 38.9 ile en yüksek ücret artışını sağlarken, ardından yüzde 29.6 ile Elektrik, Gaz, Buhar sektörü gelmektedir. Gayrimenkul ve İdari ve Destek Hizmetleri sektörleri de sırasıyla yüzde 18.2 ve yüzde 17.7 ile madencilik sektörüne kıyasla daha yüksek ücretler sunmaktadır.

Batı Marmara bölgesinde ise tüm sektörlerin referans alınan madencilik sektörüne kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düşük ücretler sunduğunu görmekteyiz. Ancak Elektrik, Gaz, Buhar ve Su Temini sektörleri, yüzde 10 ve yüzde 28.9 oranlarında olmak üzere, diğer tüm sektörlerle kıyasla daha az düşüş göstermektedir.

Ege Bölgesi'ndeki sektörel ücret farklılıklarını incelediğimizde, tüm sektörlerin referans alınan madencilik sektörüne kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düşük ücretler sunduğunu görmekteyiz. Bu bölgede en büyük ücret farkı, Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe görülmekte olup, bu sektör madencilik sektörüne göre yüzde 58.9 daha düşük ücretler sunmaktadır. Diğer büyük farkları olan sektörler ise sırasıyla Kültür, Sanat, Spor sektörü (%58.3 düşüş) ve Diğer Hizmetler sektörü (%39.3 düşüş) olarak belirlenmiştir. Diğer yandan, Bilgi ve İletişim (%22.2 düşüş), Ulaştırma ve Depolama (%22 düşüş) ve Gayrimenkul (%25.4 düşüş) sektörlerindeki düşüşler, madencilik sektörüne kıyasla nispeten daha düşük, ancak yine de istatistiksel olarak anlamlıdır.

Doğu Marmara Bölgesi'ndeki sektörel ücret farklılıklarını incelediğimizde, çeşitli sektörlerin madencilik sektörüne göre hem daha yüksek hem de daha düşük ücretler sunduğunu görüyoruz. Bu bölgede en belirgin ücret farkı Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe

görüldüğü, bu sektör madencilik sektörüne kıyasla yüzde 32.2 daha düşük ücretler sunuyor. Bilgi ve İletişim sektöründe ise madencilik sektörüne göre yüzde 13.1 daha düşük ücretler gözlemleniyor. Bununla birlikte, birçok sektör madencilik sektörüne kıyasla daha yüksek ücretler sunuyor. En yüksek fark Gayrimenkul sektöründe görülüyor, bu sektör madencilik sektörüne kıyasla yüzde 16.1 daha yüksek ücretler sunuyor. Bunun yanı sıra, Konaklama ve Yiyecek hizmetleri sektörü yüzde 15.3, İnşaat sektörü yüzde 9.7 ve Eğitim sektörü yüzde 12.7 daha yüksek ücretler sunuyor.

Batı Anadolu Bölgesi'nde sektörel ücret farklılıklarını incelediğimizde, genel olarak madencilik sektörüne kıyasla çoğu sektörün daha düşük ücretler sunduğunu görüyoruz. Bu bölgede en belirgin düşüşü Eğitim, İnsan Sağlığı ve Ticaret sektörlerinde gözlemliyoruz. Eğitim sektörü madencilik sektörüne kıyasla yüzde 36.8 daha düşük, İnsan Sağlığı sektörü yüzde 36.1 daha düşük ve Ticaret sektörü yüzde 36.2 daha düşük ücretler sunuyor. Bununla birlikte, birkaç sektör madencilik sektörüne kıyasla biraz daha yüksek ya da benzer düzeyde ücretler sunuyor. Örneğin, Konaklama ve Yiyecek hizmetleri sektörü yüzde 4.8 daha yüksek ve Bilgi ve İletişim sektörü ise madencilik sektörüne kıyasla yalnızca yüzde 0.5 daha düşük ücretler sunuyor.

Akdeniz Bölgesi'nde sektörel ücret farklılıklarını incelediğimizde, genel olarak madencilik sektörüne kıyasla çoğu sektörün daha düşük ücretler sunduğunu görüyoruz. Ancak bu düşüş oranları diğer bölgelere göre daha az belirgin. Bu bölgede en belirgin düşüşü Gayrimenkul sektörü, Elektrik, Gaz, Buhar sektörü ve Ticaret sektöründe görüyoruz. Gayrimenkul sektörü madencilik sektörüne kıyasla yüzde 20.4 daha düşük, Elektrik, Gaz, Buhar sektörü yüzde 23.2 daha düşük ve Ticaret sektörü yüzde 20 daha düşük ücretler sunuyor. Buna karşılık, Akdeniz Bölgesi'nde Su Temini ve İnsan Sağlığı sektörleri

madencilik sektörüne kıyasla daha yüksek ücretler sunuyor. Su Temini sektörü yüzde 13.2 daha yüksek ve İnsan Sağlığı sektörü yüzde 9.9 daha yüksek ücretlerle dikkat çekiyor.

Orta Anadolu Bölgesi'nde çoğu sektörün madencilik sektörüne kıyasla daha düşük ücretler sunduğunu görüyoruz. Bölgede, İdari ve Destek Hizmetleri sektörü madencilik sektörüne kıyasla yüzde 35.8 daha düşük, Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri sektörü yüzde 28.3 daha düşük ve Eğitim sektörü yüzde 28.3 daha düşük ücretler sunuyor. Bu, bölgedeki bu sektörlerin ücretlerinin madencilik sektörüne göre genellikle daha düşük olduğunu gösteriyor. Öte yandan, Orta Anadolu Bölgesi'nde Su Temini sektörü ve İnsan Sağlığı sektörü, madencilik sektörüne kıyasla daha yüksek ücretler sunmaktadır. Su Temini sektörü, madencilik sektörüne kıyasla yüzde 27.8 daha yüksek ücretlerle öne çıkar. İnsan Sağlığı sektörü ise yüzde 18.5 daha yüksek ücretler sunuyor.

Batı Karadeniz Bölgesi'nde Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri sektörü madencilik sektörüne kıyasla yüzde 59.6 daha düşük, Elektrik, Gaz, Buhar sektörü yüzde 54.8 daha düşük ve Ticaret sektörü yüzde 34.6 daha düşük ücretler sunmaktadır. Bu, bu sektörlerin ücretlerinin madencilik sektörüne göre genellikle daha düşük olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, Batı Karadeniz Bölgesi'nde hiçbir sektör madencilik sektörüne kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksek ücret sunmamaktadır. Bu durum, madencilik sektörünün Batı Karadeniz Bölgesi'nde ücret açısından önde gelen bir sektör olduğunu göstermektedir.

Doğu Karadeniz Bölgesi'nde Su Temini sektöründe, madencilik sektörüne kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüzde 23.7 daha yüksek ücretler bulunuyor. Bölgede, Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri sektöründe madencilik sektörüne kıyasla yüzde 24.2 daha düşük, Gayrimenkul sektöründe yüzde 21.5 daha düşük ve Eğitim

sektöründe yüzde 21.2 daha düşük ücretler bulunuyor. Ticaret sektörü de yüzde 17.3 ile madencilik sektörüne kıyasla daha düşük ücretler sunuyor. Bunun yanında, Bilgi ve İletişim ve İdari ve Destek Hizmetleri sektörlerinde madencilik sektörüne kıyasla ücretlerde anlamlı bir fark bulunmuyor.

Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi'nde Su Temini sektöründe, madencilik sektörüne kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüzde 32.5 daha yüksek ücretler bulunuyor. Bölgede, İnşaat sektöründe madencilik sektörüne kıyasla yüzde 39.0 daha düşük, Ticaret sektöründe yüzde 33.0 daha düşük ve Ulaştırma ve Depolama sektöründe yüzde 34.6 daha düşük ücretler bulunuyor. Aynı zamanda, Gayrimenkul sektöründe de yüzde 35.0 daha düşük ücretler bulunmaktadır. Eğitim sektöründe madencilik sektörüne kıyasla yüzde 38.1 daha düşük ücretler bulunurken, Kültür, Sanat ve Spor sektöründe yüzde 30.4 daha düşük ücretler bulunuyor.

Ortadoğu Anadolu Bölgesi'nde Su Temini sektöründe, madencilik sektörüne kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüzde 48.8 daha yüksek ücretler bulunuyor. Bu, bu sektördeki işgücünün madencilik sektörüne göre daha değerli olduğunu gösteriyor. Diğer taraftan, İmalat sektöründe madencilik sektörüne kıyasla yüzde 27.0 daha düşük, Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe yüzde 16.0 daha düşük ve İnşaat sektöründe yüzde 23.1 daha düşük ücretler bulunuyor. Eğitim sektöründe madencilik sektörüne kıyasla yüzde 35.0 daha düşük, İnsan Sağlığı sektöründe yüzde 15.5 daha düşük ve Kültür, Sanat ve Spor sektöründe yüzde 21.4 daha düşük ücretler bulunuyor.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Su Temini sektöründe madencilik sektörüne kıyasla yüzde 82.8 oranında daha yüksek ücretler bulunuyor. Aynı şekilde, Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe madencilik sektörüne göre yüzde 40.2 daha yüksek ve Gayrimenkul sektöründe yüzde 45.9 daha yüksek ücretler bulunuyor. Diğer sektörlerde ise madencilik

sektörüne göre daha yüksek, ancak daha düşük oranlarda ücret artışları bulunuyor. İmalatta yüzde 15.2, İnşaat'ta yüzde 15.6, Ticaret'te yüzde 11.8 ve Ulaştırma Ve Depolama'da yüzde 8.6 daha yüksek ücretler var.

3.4 Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı

Bulgular bölümünün bu kısmında, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları detaylıca incelenecektir. Bu süreçte, daha önce Türkiye geneli, faaliyetler ve bölgeler için oluşturulan modeller üzerinden Oaxaca ayrıştırması yapılacaktır. Öncelikle, Türkiye geneli cinsiyete dayalı ücret açığı ve bu durumun ayrıştırma sonuçları derinlemesine analiz edilecektir. Daha sonraki aşamada, her bölge ve faaliyet için benzer analizler gerçekleştirilecektir. Bu analizler, bölgesel ve sektörel bazda cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının nasıl değiştiğini ve bu değişimlerin altında yatan sebeplerin belirlenmesi konusunda yardımcı olacaktır.

Çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, yaygın ve temel eşitsizlikler olup, bu farklılıklar deneyim, eğitim, sektör, meslek ve coğrafi konum gibi faktörlerle belirlenir. Ancak, bu özellikler kontrol edildiğinde bile, cinsiyete dayalı ücret farkı hala varlığını sürdürür. Bu durumu daha ayrıntılı olarak incelemek için, Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemini kullanılacaktır. Bu teknik, ücret farklılığını belirleyen gözlemlenebilir ve gözlemlenemeyen faktörlerin etkisinin ayrılmasına yardımcı olacaktır. Bu, ücret farklılıklarının ne kadarının ayrımcılıktan ve ne kadarının çalışanların gözlemlenebilir özelliklerinden (örneğin, eğitim ve deneyim gibi) kaynaklandığını anlamamızı sağlar.

Tablo- 44 Türkiye için kurulan modelde Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçları

Değişken	Katsayı	Standart Hata	z	P> z
Erkek	2.785543	0.0031976	871.14	0.000
Kadın	2.665744	0.0048332	551.55	0.000
Fark	0.119799	0.0057952	20.67	0.000
Açıklanan	0.035523	0.0048582	7.31	0.000
Açıklanamayan	0.084276	0.0039794	21.18	0.000

Tablo- 44 Türkiye için kurulan modelde Oaxaca ayrıştırma sonuçlarını göstermektedir ve ücret farkının cinsiyet grupları arasında nasıl açıklandığını incelememize olanak sağlamaktadır.

Modelimizin katsayıları, erkekler ve kadınlar için 2.785543 ve 2.665744 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, istatistiksel olarak önemli olduğunu gösteriyor (her ikisi için de $p < 0.001$). Burada belirtilen katsayılar, diğer tüm faktörler eşit tutulduğunda erkekler ve kadınların ücret değerlerini (logaritmik olarak) temsil etmektedir.

Cinsiyetler arasındaki toplam ücret farkı 0.119799 olarak bulunmuştur ve bu değer de istatistiksel olarak önemli olduğunu göstermektedir ($p < 0.001$). Bu değer, erkeklerin ücretinin, kadınların ücretine göre %11.98 daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Modeldeki değişkenler tarafından "açıklanan" kısım, cinsiyetler arasındaki ücret farkının %3.55'ini oluşturmaktadır ($p < 0.001$). Bu durumda "açıklanan" kısım toplam ücret farkının % 29.67'sini oluşturmaktadır.

Öte yandan, "açıklanamayan" kısmı, ücret farkının daha büyük bir oranını oluşturmaktadır, bu oran %8.43'dür ($p < 0.001$). Benzer şekilde, "açıklanamayan" kısmının toplam ücret farkına olan yüzdesel katkısı ise %70.33 olarak hesaplanmıştır.

Tablo- 44'teki Oaxaca ayrıştırma sonuçlarına dayanarak, Türkiye'deki cinsiyet temelli ücret farklılıklarının çoğunluğunun, modelimizde dahil edilen özellikler tarafından açıklanamadığı görülmektedir. Bu "açıklanamayan" kısım, toplam ücret farkının

%70.33'ünü oluştururken, bu durum bizim bu farkın büyük bir kısmını modelimizde dahil edilen özelliklerle aıklayamadığımızı göstermektedir.

Bu durum, genellikle cinsiyet temelli ücret farkının yapısal ve kurumsal faktörler tarafından belirlendiği hipotezini destekler. Örneğin, Miller (1987) ve Polachek (1981), bu "açıklanamayan" kısmın genellikle cinsiyet ayrımcılığını yansıttığını ileri sürerler. Bu, bir işyerindeki cinsiyet temelli önyargıları, cinsiyete dayalı mesleki segregasyonu ve kadınların yönetim pozisyonlarına erişimindeki engelleri içerir.

"Açıklanamayan" kısmın diğer bir yorumu ise, modelimizde dikkate alınmayan ancak ücret farklılıklarını etkileyen faktörler olabilir. Örneğin, alışma saatleri, deneyim, eğitim ve beceri seviyeleri, iş güvenliği, esneklik, iş sektörü ve konumu gibi faktörler ücret farklılıklarını etkileyebilir (Blau ve Kahn, 2017). Ayrıca, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının "açıklanamayan" kısmı, cinsiyete dayalı sosyal ve kültürel normlar ve beklentiler tarafından da oluşturulabilir. Örneğin, kadınların ocuk bakımı ve ev işlerinden sorumlu olma beklentisi, iş gücüne katılımlarını ve dolayısıyla ücretlerini etkileyebilir (Goldin, 2014).

Oaxaca ayrıştırma sonuçlarımız, Türkiye'deki cinsiyet temelli ücret farklılıklarının büyük bir kısmının "açıklanamayan" faktörler tarafından belirlendiğini göstermektedir. Bu faktörler arasında cinsiyet ayrımcılığı, modelimizde dikkate alınmayan özellikler ve cinsiyete dayalı sosyal ve kültürel normlar ve beklentiler yer alabilir.

Türkiye için yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, Güner (2009) tarafından yapılan bir çalışmada kadın ve erkekler arasında %6.5'lik bir ortalama ücret farkı tespit edilirken, Kara (2006) cinsiyete dayalı ücret farkını %30 olarak bulmuştur. Aktaş ve Uysal (2016) ise, kadınların ortanca ücretlerinin erkeklerden %8 daha az olduğunu ve üst yönetici pozisyonunda çalışan kadınların erkeklerden %4.5 daha az ücret aldığını belirtmiştir. ILO-

TÜİK (2020) raporuna göre, dünya genelinde kadınlar erkeklere göre yaklaşık %20, OECD ülkelerinde %12.9 ve Türkiye'de %15.6 daha az ücret almaktadır.

Tablo- 45 Sektörler için kurulan modellerde Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçları

Faaliyet	Erkek	Kadın	Fark	Açıklanan	Açıklanamayan
Türkiye	2.785**	2.666**	0.120**	0.036**	0.084**
B_Madencilik	3.221**	2.858**	0.363**	0.222**	0.141**
C_İmalat	2.800**	2.606**	0.194**	0.082**	0.112**
D_Elektrik_Gaz_Buhar	2.993**	2.916**	0.077	0.02	0.057
E_Su_Temini	2.969**	2.840**	0.129**	0.038	0.091**
F İnsaat	2.633**	2.733**	-0.100**	-0.181**	0.081**
G_Ticaret	2.692**	2.647**	0.045**	0.018	0.027**
H_Ulastirma_Ve_Depolama	2.821**	2.930**	-0.109**	-0.163**	0.054**
I_Konaklama_ve_Yiycek	2.596**	2.516**	0.080**	0.012	0.068**
J_Bilgi_Ve_Iletisim	3.463**	3.234**	0.228**	0.093**	0.136**
L_Gayrimenkul	2.792**	2.788**	0.004	-0.095**	0.099**
M_Mesleki_Bilimsel	2.981**	2.865**	0.116**	0.051**	0.065**
N_Idari_ve_Destek	2.673**	2.569**	0.104**	0.037**	0.067**
P_Egitim	2.724**	2.792**	-0.068*	-0.055*	-0.012
Q_Insan_Sagligi	2.873**	2.740**	0.133**	0.111**	0.022
R_Kultur_Sanat_Spor	2.741**	2.602**	0.139**	0.073**	0.065**
S_Diger_Hizmet	2.493**	2.441**	0.053**	0.037**	0.016

Tablo- 45'te belirtilen Oaxaca-Blinder ayrıştırması, cinsiyetler arasındaki ortalama ücret farkının ne kadarının gözlemlenebilir faktörlerle (örneğin, eğitim, deneyim gibi) ve ne kadarının gözlemlenemeyen faktörlerle (genellikle cinsiyet ayrımcılığına atfedilen) açıklanabileceğini belirlemektedir. Tabloda yer alan her bir sektör, erkek ve kadınlar arasında bir ücret farkının var olduğunu göstermektedir.

Madencilik sektöründe, cinsiyetler arasındaki ücret farkı %36.3 olup, bu farkın %61.2'si gözlemlenebilir faktörlerle (örneğin, eğitim, deneyim, vb.) açıklanabilirken, geri kalan %38.8'i gözlemlenemeyen faktörler (genellikle cinsiyet ayrımcılığına atfedilen) tarafından açıklanmaktadır. Bu, madencilik sektöründe cinsiyet ayrımcılığının veya diğer gözlemlenemeyen faktörlerin var olduğuna işaret edebilir.

Benzer şekilde, İmalat sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkı %19.4 olup, bu farkın yalnızca %42.3'ü gözlemlenebilir faktörlerle açıklanabilirken, farkın büyük bir kısmı (%57.7) açıklanamamıştır. Bu, imalat sektöründe cinsiyet ayrımcılığının daha belirgin olabileceğini düşündürmektedir.

Dikkat çeken bir diğer nokta ise İnşaat ve Ulaştırma ve Depolama sektörlerinde gözlenen negatif ücret farkıdır. Bu durum, bu sektörlerde kadınların erkeklerden daha fazla ücret aldığını gösterir. Ancak, bu farkın açıklanabilir kısmı negatif değerdedir. Yani, kadınların gözlemlenebilir özelliklerine (eğitim, deneyim vb.) bakıldığında, erkeklerden daha az kazanmaları beklenirken, gerçekte daha fazla kazanmaktadırlar. Bu durum, bu sektörlerde cinsiyet ayrımcılığının erkekleri dezavantajlı hale getirebileceğini veya kadınların belirli bir yetenek veya beceri setine sahip olabileceğini düşündürmektedir.

Cinsiyetler arasındaki ücret farklılıkları büyük ölçüde açıklanamayan faktörler tarafından belirlenmektedir, bu da çoğu durumda cinsiyet ayrımcılığına veya gözlemlenemeyen diğer faktörlere işaret etmektedir.

Tablo- 46 İstatistiksel olarak anlamlı olan sektörlerin Oaxaca-Blinder ayrıştırma sonuçları

Faaliyet	Fark (%)	Açıklanan (%)	Açıklanamayan (%)
B_Madencilik	36.3	61.2	38.8
C_İmalat	19.4	42.3	57.7
E_Su_Temini	12.9	29.5	70.5
F_İnşaat	-10.0	-181.0	81.0
G_Ticaret	4.5	40.0	60.0
H_Ulaştırma_Ve_Depolama	-10.9	-149.5	49.5
I_Konaklama_ve_Yiyecek	8.0	15.0	85.0
J_Bilgi_Ve_İletişim	22.8	40.8	59.2
M_Mesleki_Bilimsel	11.6	43.9	56.1
N_İdari_ve_Destek	10.4	35.6	64.4
P_Eğitim	-6.8	80.9	19.1
Q_İnsan_Sağlığı	13.3	83.5	16.5
R_Kültür_Sanat_Spor	13.9	52.5	47.5
S_Diğer_Hizmet	5.3	69.8	30.2

Tablo- 46'da sektörler için yapılan Oaxaca ayrıştırması sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olanları yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Madencilik sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkı %36.3 olup, bu farkın %61.2'si açıklanabilirken, %38.8'i açıklanamamıştır. İmalat sektöründe ise, cinsiyetler arasındaki ücret farkı %19.4'tür ve bu farkın %42.3'ü açıklanabilirken, %57.7'si açıklanamamaktadır.

Su temini sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkı %12.9'dur ve bu farkın sadece %29.5'i açıklanabilmekte, %70.5'i ise açıklanamamaktadır. İnşaat sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkı %10 olumsuzdur yani kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla kazanmaktadır. Bu negatif farkın %181'i açıklanabilirken, geriye kalan %81'i açıklanamamaktadır.

Ticaret sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkı %4.5 olup, bu farkın %40.0'si açıklanabilirken, %60.0'si açıklanamamıştır. Ulaştırma ve Depolama sektöründe ise, cinsiyetler arasındaki ücret farkı %10.9 negatif olup, bu negatif farkın %149.5'i açıklanabilirken, geriye kalan %49.5'i açıklanamamaktadır.

Konaklama ve Yiyecek sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkı %8.0 olup, bu farkın %15.0'si açıklanabilirken, %85.0'si açıklanamamıştır. Bilgi ve İletişim sektöründe ise cinsiyetler arasındaki ücret farkı %22.8 olup, bu farkın %40.8'si açıklanabilirken, %59.2'si açıklanamamaktadır.

Mesleki, Bilimsel ve Teknik faaliyetlerde cinsiyetler arasındaki ücret farkı %11.6'dır ve bu farkın %43.9'u açıklanabilirken, %56.1'i açıklanamamaktadır. İdari ve Destek hizmet faaliyetlerinde ise, cinsiyetler arasındaki ücret farkı %10.4 olup, bu farkın %35.6'si açıklanabilirken, %64.4'ü açıklanamamıştır.

Eğitim sektöründe cinsiyetler arasındaki ücret farkı %6.8 negatif olup, bu negatif farkın %80.9'u açıklanabilirken, geriye kalan %19.1'i açıklanamamıştır. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet faaliyetlerinde ise, cinsiyetler arasındaki ücret farkı %13.3 olup, bu farkın %83.5'i açıklanabilirken, %16.5'i açıklanamamaktadır.

Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Diğer hizmetlerde cinsiyetler arasındaki ücret farkı %13.9 olup, bu farkın %52.5'i açıklanabilirken, %47.5'i açıklanamamıştır. Diğer Hizmet faaliyetlerinde cinsiyetler arasındaki ücret farkı %5.3 olup, bu farkın %69.8'si açıklanabilirken, %30.2'si açıklanamamıştır.

Tablo- 47 Bölgeler için kurulan modellerde Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçları

Bölge	Erkek	Kadın	Fark	Açıklanan	Açıklanamayan
TR1_İSTANBUL	2.84	2.82	0.019	-0.031**	0.050**
TR2_BATIMARMARA	2.671	2.527	0.145**	0.063**	0.082**
TR3_EGE	2.847	2.551	0.297**	0.174**	0.123**
TR4_DOĞUMARMARA	2.814	2.607	0.207**	0.102**	0.105**
TR5_BATIANADOLU	2.785	2.717	0.068**	-0.053**	0.121**
TR6_AKDENİZ	2.797	2.596	0.201**	0.122**	0.079**
TR7_ORTAANADOLU	2.627	2.473	0.154**	0.122**	0.032**
TR8_BATIKARADENİZ	2.784	2.438	0.347**	0.328**	0.019**
TR9_DOĞUKARADENİZ	2.541	2.511	0.029	-0.016	0.046**
TRA_KUZEYDOĞUANADOLU	2.531	2.474	0.057**	0.016	0.041**
TRB_ORTADOĞUANADOLU	2.527	2.435	0.092**	0.062**	0.030**
TRC_GÜNEYDOĞUANADOLU	2.572	2.515	0.057**	0.026	0.031**

Bölge bazında yapılan Oaxaca-Blinder ayrıştırması sonuçlarına göre (Tablo- 47), bazı bölgelerde cinsiyetler arasındaki ücret farkı istatistiksel olarak anlamsızdır. İstanbul (TR1) bölgesinde erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkı sadece 0.019'dur ve istatistiksel olarak anlamlı değildir. Aynı şekilde, Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde de ücret farkı sadece 0.029'dur ve istatistiksel olarak anlamsızdır. Bu durum, bu bölgelerde cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin göreceli olarak düşük olduğunu veya diğer faktörlerin ücret farkını daha etkili bir şekilde açıkladığını göstermektedir

Açıklanamayan ücret farklarının en yüksek olduğu bölgeler Batı Karadeniz (TR8) ve Ege (TR3) olarak öne çıkmaktadır. Batı Karadeniz (TR8) bölgesinde ücret farkının %34.7 olduğu görülmüş, Ege (TR3) bölgesinde ise ücret farkı %29.7 olmuştur.

Öte yandan, Batı Anadolu (TR5) ve Doğu Karadeniz (TR9) bölgelerinde negatif ücret farkları gözlenmiştir. Batı Anadolu (TR5) bölgesinde ücret farkı -0.053 olarak belirlenmiş ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$). Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde ise ücret farkı -0.016 olarak bulunmuş ve istatistiksel olarak anlamsızdır ($p > 0.05$).

Tablo- 48 İstatistiksel olarak anlamlı olan bölgelerin Oaxaca-Blinder ayrıştırma sonuçları

Bölge	Ücret Farkı (%)	Açıklanan Fark (%)	Açıklanamayan Fark (%)
Batı Marmara (TR2)	14.5	43.4	56.6
Ege (TR3)	29.7	58.6	41.4
Doğu Marmara (TR4)	20.7	49.3	50.7
Batı Anadolu (TR5)	6.8	-77.9	177.9
Akdeniz (TR6)	20.1	60.7	39.3
Orta Anadolu (TR7)	15.4	79.2	20.8
Batı Karadeniz (TR8)	34.7	94.5	5.5
Doğu Karadeniz (TR9)	2.9	-55.2	155.2
Kuzeydoğu Anadolu (TRA)	5.7	28.1	71.9
Ortadoğu Anadolu (TRB)	9.2	67.4	32.6
Güneydoğu Anadolu (TRC)	5.7	45.6	54.4

Tablo- 48’de Oaxaca-Blinder ayrıştırma sonuçlarına göre, istatistiksel olarak anlamlı olan bölgeler arasında dikkate değer ücret farkları tespit edilmiştir. Batı Marmara (TR2) bölgesinde cinsiyetler arasındaki ücret farkı %14.5 olarak belirlenmiştir. Bu farkın %43.4’ü açıklanabilirken, geriye kalan %56.6’sı ise açıklanamamıştır. Ege (TR3) bölgesinde ise ücret farkı %29.7 olarak hesaplanmıştır. Bu farkın %58.6’sı açıklanabilirken, %41.4’ü açıklanamamıştır. Benzer şekilde, Diğer bölgelerde de farklı oranlarda ücret farkları ve açıklanabilirlik oranları gözlenmiştir.

Doğu Marmara (TR4) bölgesinde ücret farkı %20.7’dir ve bu farkın %49.3’ü açıklanabilirken, %50.7’si açıklanamamıştır. Batı Anadolu (TR5) bölgesinde cinsiyetler

arasındaki ücret farkı %6.8'dir, ancak bu farkın açıklanamayan kısmı oldukça yüksektir ve %177.9'dur. Akdeniz (TR6) bölgesinde ücret farkı %20.1'dir ve bu farkın %60.7'si açıklanabilirken, %39.3'ü açıklanamamıştır.

Orta Anadolu (TR7) bölgesinde ücret farkı %15.4 olarak bulunmuş ve bu farkın %79.2'si açıklanabilirken, %20.8'i açıklanamamıştır. Batı Karadeniz (TR8) bölgesinde ücret farkı oldukça yüksektir ve %34.7'dir. Ancak, bu farkın %94.5'i açıklanabilirken, sadece %5.5'i açıklanamamıştır. Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde ise ücret farkı %2.9'dur ve bu farkın açıklanamayan kısmı %155.2'dir.

Kuzeydoğu Anadolu (TRA), Ortadoğu Anadolu (TRB) ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgelerinde de cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı ücret farkları tespit edilmiştir. Ancak, açıklanamayan farkların oranları da dikkate değerdir.

Tablo- 49 Büyüklük grubuna göre Oaxaca ayrıştırması sonuçları

Büyüklük Grubu	Erkek	Kadın	Ücret Farkı	Açıklanan Fark	Açıklanamayan Fark
10-49	2.53***	2.52***	0.010*	-0.030***	0.041***
50-249	2.74***	2.63***	0.106***	0.032***	0.074***
250-499	2.85***	2.76***	0.094***	0.015	-0.079***
500-999	2.92***	2.80***	0.121***	0.019	-0.102***
1000+	3.10***	2.78***	0.321***	0.195***	0.126***

Tabloya baktığımızda (Tablo- 49), işletme büyüklüğü arttıkça, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının da arttığı görülmektedir. 10-49 çalışanı olan işletmelerde, kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı 0.010 , 50-249 çalışanı olan işletmelerde 0.106, 250-499 çalışanı olan işletmelerde ücret farkı 0.094, 500-999 çalışanı olan işletmelerde, ücret farkı 0.121, 1000 ve üzeri çalışanı olan işletmelerde ise, bu ücret farkı en yüksek seviyeye, 0.321'e çıkmaktadır.

Bulgularımız, girişim büyüklüğü arttıkça kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının genellikle arttığını göstermektedir. San'ın (2011) çalışması ile karşılaştırıldığında,

bu noktada bazı farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. San'ın çalışmasında, girişim büyüklüğü arttıkça kadın-erkek arasındaki ücret farkının azaldığı belirlenmiştir.



SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'deki ücret yapısını ve belirleyici faktörlerini detaylı bir şekilde ele alarak, ücretlerin belirlenmesinde etkin olan bireysel, işyeri ve çevresel faktörlerin bir arada düşünülmesinin önemini vurgulamaktadır. Çalışmamız, beşeri sermaye teorisine paralel şekilde, eğitim ve deneyim gibi kişisel özelliklerin, saatlik ücretler üzerinde belirleyici bir rol oynadığını belirtmektedir. Bunun yanı sıra, kişisel özelliklerle birlikte bölgesel ve sektörel faktörlerin de ücret belirleme sürecinde kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yerel pazar koşulları, yaşam maliyeti ve emek arz-talep dengesi, bölgesel düzeyde ücret farklılıklarını etkileyen faktörler arasındadır. Ayrıca, farklı sektörlerdeki üretim teknolojileri ve emek taleplerinin, sektörel ücret farklılıklarını oluşturduğunu belirtmektedir. Tüm bu faktörlerin bir arada değerlendirilmesi, ücret belirleme sürecinde çok boyutlu bir yaklaşımın gerekliliğini göstermektedir. Dolayısıyla, bir bireyin ücreti sadece kişisel özellikleri veya işyeri özellikleri ile değil, bölgesel ve sektörel faktörlerin etkileşimi sonucunda şekillenmektedir. Sonuçlarımız hem bireysel özelliklerin hem de işyeri ve çevresel koşulların ücret belirleme sürecindeki kritik rolünü desteklemektedir.

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, bir dizi faktörün Türkiye'deki ücret belirleme sürecinde önemli rol oynadığı görülmektedir. Ancak, bazı faktörler diğerlerine göre daha belirgin bir etkiye sahip. Özellikle, çalışanın eğitim seviyesi ve kıdemi, bu faktörler arasında ön plana çıkmaktadır, bu da beşeri sermaye teorisine uygun bir bulgudur. Ayrıca, idari sorumlulukların ve çalışılan şirketin büyüklüğünün de ücretler üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu görüyoruz. Toplu iş sözleşmesi durumunun ve işyerinin ciro ve işletme artışı değişkenlerinin de önemli faktörler olduğunu tespit ettik. Bu bulgular, ücret belirleme sürecinin karmaşıklığını ve çok boyutlu bir yaklaşım gerektirdiğini

vurgulamaktadır. Her bir faktör, ücretleri belirlemede ve ücret farklılıklarını açıklamada önemli bir role sahipken, bu faktörlerin bir arada ve birbiriyle etkileşim halinde düşünülmesi, bu sürecin tam olarak anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Özellikle yüksek lisans ve doktora derecesi olan bireylerin ücretlerinde, diğer faktörler sabit tutulduğunda, önemli bir artış gözlenmiştir. Bu bulgu, eğitimin yalnızca kişisel gelişim ve kariyer ilerlemesi için değil, aynı zamanda maddi kazançlar için de önemli olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, yüksek lisans ve doktora eğitime sahip bireylerin, diğer eğitim seviyelerine göre Türkiye'de %67.8 daha fazla ücret aldığı tespit edilmiştir. Bu, eğitim seviyesinin ücret belirleme sürecinde ne derece önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Kıdem veya deneyimin, ücret üzerinde belirgin bir etki oluşturduğu gözlemlenmiştir. Özellikle 20 yıl ve üzeri deneyime sahip olan bireylerin ücretlerinde, diğer faktörlerin etkisi göz önünde bulundurulduğunda, ciddi bir artış tespit edildi. 20 yıl ve üzeri deneyime sahip kişilerin ücretleri, 20 yılın altında deneyime sahip olanlara kıyasla Türkiye'de ortalama olarak %33.4 daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmamızın sonuçlarına göre, büyük şirketlerde (1000'den fazla çalışanı olanlar) çalışan bireylerin ücretleri, diğer etkenler sabit tutulduğunda, belirgin bir şekilde artmaktadır. Detaylandırmak gerekirse, büyük şirketlerde çalışanların ücretleri, daha küçük şirketlerde çalışanlara oranla Türkiye'de ortalama olarak %23 daha fazla çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi olan iş yerlerinde çalışanların ücretleri, diğer faktörler sabit tutulduğunda, belirgin bir şekilde yükselmektedir. Toplu iş sözleşmesi olan iş yerlerinde çalışanların ücretleri, toplu iş sözleşmesi bulunmayan yerlerde çalışanlara kıyasla Türkiye'de ortalama olarak %19.6 daha fazla çıkmaktadır.

Bu çalışma, işletme artışı ve ciro gibi finansal göstergelerin, çalışanların ücretleri üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Detaylı olarak, işletme artığında ve ciroda her yüzde birlik artış, ücretlerde önemli bir artışa yol açmaktadır. Her yüzde birlik artış işletme artığında, ücretlerin ortalama olarak %2.6 artmasına sebep olurken, cirodaki her yüzde birlik artış, ücretlerin ortalama olarak %5.6 yükselmesine neden olmaktadır. Bu bulgular, şirketin finansal performansının çalışanların ücretleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle, bir şirketin karlılığı ve cirosu arttıkça, çalışanların ücretlerinin de genellikle arttığını görüyoruz.

Çalışmamızda, yaşın ücretler üzerindeki etkisini incelerken, deneyim-ücret profilini, yaş-ücret profilini ve işgücü piyasası segmentasyonunu ele almaktadır. Bulgular, deneyim-ücret teorisiyle uyumludur ve bireylerin işgücü piyasasında geçirdikleri süre boyunca ücretlerinin genellikle arttığını gösterir. Özellikle, 18 yaşından itibaren ücretler artmaya başlar ve 30-50 yaş aralığında zirveye ulaşır.

Meslek gruplarından elde edilen bulgulara bakıldığında, profesyonel meslek grupları ve yönetici pozisyonları, genellikle daha yüksek eğitim ve deneyim gereksinimlerine sahip olması nedeniyle daha yüksek ücretler almaktadırlar. Aynı zamanda, idari sorumluluklar da önemli bir ücret belirleyicisidir. İdari sorumluluğu olanlar genellikle daha yüksek saatlik ücret alır çünkü daha fazla deneyim, yetenek ve genellikle daha fazla eğitim gerektirirler. Bu sonuç, etkin ücret teorisi (Lazear, 2000) ile de uyumludur. Bu teori, işverenlerin yüksek performanslı çalışanları ödüllendirmek ve motive etmek için ücret primleri sağladığını belirtir. İdari sorumluluklar genellikle daha yüksek performans ve daha büyük katkıları ifade eder.

Bulgular işgücü piyasasında sektör seçiminin ücret düzeyini etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bireylerin sektör seçimi, yeteneklerine, eğitim seviyelerine ve

kariyer hedeflerine bağlı olarak farklılık gösterebilir. Ayrıca, sektördeki işgücü talebi ve arzı da ücret düzeyini etkileyen faktörlerdir (Lazear ve Shaw, 2019; Manning ve Petrongolo, 2020). Dolayısıyla, bireylerin sektör tercihleri, ücret beklentilerini ve kariyer hedeflerini etkileyebilir.

Sektörel bazda değerlendirme yaptığımızda, bulgularımızdan yola çıkarak Bilgi-İletişim ve Madencilik sektörlerine özgü bazı özelliklere dikkat çekebiliriz. Bilgi-İletişim sektöründe, teknolojik becerilere sahip işçilerin ürettiği değer oldukça yüksektir. Bu, teknolojik yeteneklerin bu sektörde daha fazla değerlendirildiği ve bu yeteneklere sahip işçilere daha yüksek ücretlerin ödendiği şeklinde yorumlanabilir. Madencilik sektörüne gelindiğinde, zorlu ve riskli çalışma koşullarının, işçilere daha yüksek ücretlerin ödenmesini gerektirdiğini gözlemleyebiliriz. Ayrıca, madencilik sektöründe yüksek sendikalaşma oranı, işçilerin ücretler üzerinde daha fazla pazarlık gücüne sahip olmasını sağlar. Bu da, sektördeki ücretlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynar.

Çalışmamız, yaşın ücretler üzerindeki etkisinin sektöre bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. En belirgin etki, Bilgi ve İletişim sektöründe (%9.1) ve Mesleki, Bilimsel ve Teknik Aktiviteler sektöründe (%3.2) gözlemlenmiştir. Bu durum, bu sektörlerin genellikle daha yüksek bir deneyim ve beceri seviyesi gerektirdiğini göstermektedir. Bilgi ve İletişim sektöründe, teknolojik değişikliklere hızla uyum sağlama yeteneği ve belirli bir teknolojik bilgi birikimi, ücretlerin artmasına yardımcı olabilir. Benzer şekilde, Mesleki, Bilimsel ve Teknik Aktiviteler sektöründe, özellikle bilimsel ve teknik bilgiye sahip deneyimli profesyonellerin ücretleri genellikle daha yüksektir. Bu sektörlerde yaş ve deneyim, yüksek ücretlerle ödüllendirilen önemli faktörlerdir. Bu bulgular, politika yapıcılarının ve işverenlerin, ücret politikalarını ve stratejilerini belirlerken sektörel farklılıkları dikkate almaları gerektiğini göstermektedir.

Araştırmamızın bulguları, Türkiye'deki çeşitli sektörlerde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinin hala yaygın olduğunu göstermektedir. Sektörel düzeyde, kadınların ücretleri genellikle erkeklerinkinden daha düşüktür. En belirgin farklar, Madencilik (%14.1 daha düşük), İmalat (%11.2 daha düşük) ve Bilgi ve İletişim (%13.6 daha düşük) sektörlerinde görülmektedir.

Bulgularımız, eğitim seviyesinin sektörel düzeyde de işgücü piyasasındaki ücretler üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Genellikle, yüksekokul ve lisans mezunlarının daha uzmanlık gerektiren işlerde çalıştığı ve bu nedenle daha yüksek ücret aldığı belirlenmiştir. Bu durum özellikle mesleki, bilimsel, bilgi ve iletişim faaliyetlerinde daha belirgindir. Eğitim seviyesinin ücretler üzerinde en etkili olduğu sektörler ise Bilgi ve İletişim (%87.6), Ticaret (%87.2), İnsan Sağlığı (%79), Madencilik (%67.4), İmalat (%67.3) ve Elektrik, Gaz, Buhar (%65.4) olarak belirlenmiştir.

Çalışma sektörler düzeyinde incelendiğinde, genel olarak kıdem süresinin artmasıyla birlikte ücretlerde bir yükselme eğiliminin olduğunu göstermektedir. Bu artış, çalışanların deneyim ve birikimlerinin artmasını yansıtmaktadır. En belirgin ücret artışı, 20 yıldan fazla kıdem süresine sahip çalışanların olduğu sektörlerde görülmüştür. Elektrik, Gaz, Buhar sektöründe 20 yıldan fazla kıdem süresine sahip çalışanlar saatlik ücretlerinde %41.2 oranında bir artış gözlemlemişlerdir. Aynı şekilde, İmalat sektöründe %31.3, Su Temini sektöründe %33.2 ve Ticaret sektöründe %47.4 oranında artış görülmüştür. Kıdem süresi ile ücretler arasında kademeli bir artış ilişkisi vardır. 1-2 yıl arası, 2-4 yıl arası ve 5-9 yıl arası kıdem süresine sahip çalışanların ücretlerinde artışlar görülmüştür. Bu artış, 10-19 yıl arası ve 20 yıldan fazla kıdem süresine sahip çalışanlarda daha da belirgin hale gelmiştir. Ancak, bu genel eğilimin her sektörde geçerli olmadığına dikkat çekmek gerekmektedir. İnsan Sağlığı sektöründe kıdem süresi ile ücret arasında

daha düşük bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, bu sektörde yeteneklerin ve uzmanlık alanlarının ücretleri daha fazla etkilediğine işaret etmektedir.

Çalışmamız, her sektörde yöneticilere kıyasla diğer meslek gruplarında çalışanların genellikle daha düşük ücret aldığını göstermiştir. Bu fark, sektöre bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Örneğin, "Madencilik" ve "İmalat" sektörlerinde, profesyoneller ve teknisyenlerin ücreti yöneticilere göre önemli ölçüde düşüktür. Aynı şekilde, "Elektrik, Gaz, Buhar" sektöründe büro hizmetlerinde çalışanlar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, yöneticilere kıyasla çok daha düşük ücret almaktadırlar. Diğer taraftan, "Su Temini" sektöründe profesyonel meslek mensuplarının ücretleri, yöneticilere kıyasla yalnızca %8.8 daha düşüktür, bu sektörde ücret farkı en az olan sektördür. "İnşaat" sektöründe nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, yöneticilere kıyasla %70.8 daha düşük ücret almaktadırlar. "Bilgi ve İletişim", "Gayrimenkul", "Mesleki, Bilimsel", "İdari ve Destek Hizmetleri", "Eğitim", "İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler", "Kültür, Sanat, Spor ve Eğlence" ve "Diğer Hizmetler" sektörlerinde de yöneticilere kıyasla büro hizmetlerinde çalışanların, teknisyenlerin ve teknikerlerin daha düşük ücret aldığı gözlemlenmiştir. Bu veriler, farklı meslek grupları arasında sektörlere göre önemli ücret farklılıkları olduğunu göstermektedir. Genellikle yöneticiler en yüksek ücretleri alırken, profesyonel meslek mensupları da genellikle diğer meslek gruplarından daha yüksek ücretlere sahip olmuştur. Bu durum, meslek gruplarının çalışma gereklilikleri, yetenekler, eğitim düzeyleri ve sorumlulukları gibi faktörlerden kaynaklanabilir.

İdari sorumluluğu olan çalışanların tüm sektörlerde idari sorumluluğu olmayanlara göre yaklaşık aynı düzeyde daha fazla ücret aldığı sonucuna varılmıştır. Ancak, "Elektrik, Gaz, Buhar" ve Bilgi-iletişim sektöründe çalışan ve idari sorumluluğu olanların diğer sektörlerde göre daha çok ücret primi aldığı gözlemlenmiştir.

Şirketlerin büyüklükleri arttıkça genellikle daha yüksek ücretlere sahip olma eğilimindedirler. Orta ölçekli şirketler, daha fazla kaynak ve iş hacmi sağlayarak çalışanlara rekabetçi ücretler sunabilme potansiyeline sahiptir. Büyük ölçekli şirketler ise daha fazla kaynak ve geniş iş hacmiyle çalışanlara rekabetçi ücretler sunma potansiyeline sahiptir. Ancak, bu genel eğilim her sektör için geçerli değildir ve sektörler arasında farklılıklar görülebilir. Örneğin, "Su Temini" ve "Bilgi ve İletişim" sektörlerinde büyük şirketlerin ücretleri belirgin bir şekilde daha yüksekken, "Elektrik, Gaz, Buhar" sektöründe orta ölçekli firmaların ücretleri daha düşük olabilir. Bu bulgular, şirket büyüklüğünün ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve bu etkinin sektörlere göre değişebileceğini göstermektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin ücretler üzerindeki etkisi sektörlere göre değişmektedir. "Su Temini" sektöründe toplu iş sözleşmeleri ücretlerde en büyük artışı sağlarken, "Eğitim" ve "İmalat" sektörleri de önemli bir etkiye sahiptir. Öte yandan, "Bilgi ve İletişim" ve "İnsan Sağlığı" sektörlerinde toplu iş sözleşmeleri ücretlerde azalmaya neden olmuştur. Bu bulgular, toplu iş sözleşmelerinin ücretlere sektörel bazda farklı etkileri olduğunu ve bu etkilerin sektörün özellikleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

İmalat sektöründe işletme artışı ve cirodaki yüzde 1'lik artışlar sırasıyla yaklaşık yüzde 1.6 ve yüzde 6.8'lik bir artışa neden olmaktadır. Bilgi ve İletişim sektöründe işçi başına cirosundaki yüzde 1'lik bir artış işçi ücretlerinde yaklaşık yüzde 10.1'lik bir artışa sebep olurken, işletme artışıdaki yüzde 1'lik bir artış yaklaşık yüzde 3.1'lik bir artışa yol açmaktadır. İnsan Sağlığı sektöründe ise cirosundaki yüzde 1'lik bir artış işçi ücretlerinde yaklaşık yüzde 20.7'lik bir artışa sebep olmaktadır. Bu sonuçlar, sektörlere göre işçi ücretleri ile ciro ve işletme artışı arasındaki ilişkinin farklı olduğunu ve sektörlerin üretim verimliliği ve gelir düzeyinin işçi ücretlerini etkilediğini göstermektedir.

Türkiye'deki bölgesel ücret farklılıklarına dair literatür, modelimizin bulgularını desteklemektedir. Farklı bölgeler arasındaki ekonomik ve demografik farklılıklar, ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Dayıoğlu et al., 2009). Bu nedenle, modelimizde gördüğümüz bölgesel ücret farklılıkları beklenen bir bulgudur. Özellikle, Türkiye'de İstanbul bölgesi genellikle ekonomik aktivitenin merkezi olarak görülür ve bu nedenle diğer bölgelere göre daha yüksek ücret seviyelerine sahip olması beklenebilir (Taymaz & Yılmaz, 2008). Bu durum, İstanbul'da daha fazla yüksek ücretli iş fırsatının bulunması ve bu bölgenin genel olarak daha yüksek yaşam maliyetine sahip olması ile açıklanabilir. Diğer taraftan, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki düşük ücretler, bu bölgelerin ekonomik olarak daha az gelişmiş olmasından kaynaklanabilir (Kırdar et al., 2009). Öte yandan, Batı Anadolu ve Ege bölgelerindeki ücretler de İstanbul'dan daha düşük olmakla birlikte, bu bölgelerdeki ücretler genellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan daha yüksektir. Bu durum, bu bölgelerin daha fazla sanayileşmiş olmaları ve dolayısıyla daha fazla yüksek ücretli iş fırsatına sahip olmaları nedeniyle olabilir (Dayıoğlu et al., 2009). Bulgulara dayanarak, farklı faaliyet kategorileri arasındaki ücret farklılıklarının sektörün özellikleri, rekabet düzeyi, teknolojik ilerleme ve işgücü talebi gibi faktörlerle ilişkili olduğu literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Blau ve Kahn, 2017; Card, 2018; Autor ve diğ., 2020). Örneğin, imalat sektörü genellikle daha düşük ücretlerle ilişkilendirilirken (Ehrenberg ve Smith, 2016), bilgi ve iletişim sektörü daha yüksek ücretler sunmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Bu durum, bilgi ve iletişim sektöründeki işlerin genellikle yüksek nitelik ve uzmanlık gerektirmesi, teknolojik bilginin önemli olması ve rekabetin yoğun olduğu bir alanda faaliyet göstermesinden kaynaklanabilir. Ayrıca inşaat, ticaret, ulaştırma ve depolama gibi sektörler de madencilik sektörüne göre daha düşük ücretlerle ilişkilendirilmiştir. Bu sektörler genellikle daha düşük nitelikli işgücünü içermekte ve yoğun rekabetin olduğu bir

ortamda faaliyet göstermektedir (Blanchflower ve Oswald, 2017; Lazear, 2018). Benzer şekilde, eğitim, insan sağlığı, kültür-sanat-spor ve diğer hizmet sektörleri de daha düşük ücretlerle ilişkilendirilmiştir. Bu durum çalışanların kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışılması veya daha az rekabetin olduğu bir sektörde faaliyet gösterilmesinden kaynaklanabilir (Barr ve diğ., 2016; Lavy ve Sand, 2018).

Farklı bölgelerde işçilerin yaşının ücretler üzerinde farklı bir etkisi olduğu görülmektedir. İstanbul'da yaşın bir yıl artması %2.9'luk bir ücret artışına neden olurken, diğer bölgelerde bu oranlar daha düşüktür. Batı Marmara ve Akdeniz bölgelerinde %1.4, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinde %1.8 ve %2.4, Doğu Marmara ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde %2.2 ve %1.5, Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde ise %1.4 ve %1.6'dır. Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde yaşın bir yıl artması sırasıyla %1.1, %1.0 ve %0.8'lik bir ücret artışına yol açmaktadır. Bu bulgular, yaşın işçi ücretleri üzerindeki etkisinin bölgelere göre farklılık gösterdiğini vurgulamaktadır.

Bulgularımız Türkiye'nin farklı bölgelerinde eğitim seviyesinin işçilerin ücretleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğu görülmektedir. Genel olarak, daha yüksek eğitim seviyesi daha yüksek ücretlerle ilişkilidir. İstanbul'da ve Ortadoğu Anadolu'da lisans mezunu bir işçinin ücreti diğer bölgelere kıyasla daha yüksektir. Diğer bölgelerde ise lise mezunu veya yüksekokul mezunu işçilerin ücretleri okul bitirmemiş işçilere göre daha yüksektir. Ancak Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz bölgelerinde ilkokul mezunu işçilerin ücretleri, okul bitirmemiş işçilere göre daha düşük artış göstermektedir.

Türkiye'nin farklı bölgelerinde kıdem (çalışma süresi) ile işçi ücretleri arasında belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir. Bazı bölgelerde, kıdem arttıkça işçi ücretlerinde belirgin bir artış meydana gelirken, diğer bölgelerde bu artış oranı daha düşüktür.

Örneğin, Batı Marmara bölgesinde 20 yıl ve üzeri çalışan bir işçi, 1 yıldan az çalışan bir işçiye göre %50.4 daha yüksek ücret almaktadır. Bu durum, bu bölgede deneyimin kıdem artışıyla doğru orantılı olarak ücretleri önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ancak, Batı Karadeniz ve Doğu Karadeniz bölgelerinde deneyim seviyesi yükseldikçe ücretlerdeki artış daha düşüktür. Bu da, bu bölgelerde kıdem faktörünün ücretler üzerinde daha az etkili olduğunu göstermektedir.

Sonuçlar incelendiğinde, Türkiye'nin farklı bölgelerinde meslek grupları arasında önemli ücret farkları olduğu görülmektedir. Özellikle İstanbul ve Batı Anadolu gibi bölgelerde, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ücretleri, yöneticilere göre önemli ölçüde daha düşüktür. Bu durum, bu bölgelerde yöneticilik pozisyonunun diğer meslek gruplarına kıyasla daha yüksek ücretlerle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Ayrıca, diğer bölgelerde de benzer ücret farklılıkları gözlemlenmektedir. Meslek grupları arasındaki bu ücret eşitsizliği, iş gücü piyasasında belirgin bir farklılık olduğunu göstermektedir.

İdari sorumluluğun ücretler üzerindeki etkisi incelendiğinde, Güneydoğu Anadolu'da en yüksek (%28.9) ve Kuzeydoğu Anadolu'da (%24.1) önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu bölgelerde idari sorumluluğa sahip olan çalışanlar, daha yüksek ücretler almaktadır. Ancak, Ortadoğu Anadolu ve Batı Karadeniz gibi bölgelerde idari sorumluluğun ücretler üzerindeki etkisi nispeten daha düşüktür. Bu sonuçlar, idari sorumluluk faktörünün ücretler üzerindeki bölgesel farklılıklara bağlı olarak değişebileceğini ve yerel iş gücü piyasası koşullarının bu etkiyi şekillendirebileceğini göstermektedir.

Türkiye'nin farklı bölgelerindeki işletmelerin çalışan sayılarına bağlı olarak ücretlerde farklılıklar olduğu görülmektedir. Özellikle 1000'den fazla çalışanı olan işletmelerde ücretlerin anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, büyük

işletmelerin daha yüksek ücretler ödeyebilme kapasitesine sahip olduğunu ve muhtemelen daha nitelikli işgücüne daha yüksek ücretler sunabildiğini göstermektedir. Özellikle Güneydoğu Anadolu'da, büyük işletmelerin ücretler konusunda belirgin bir avantaja sahip olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, Batı Karadeniz'deki işletmelerin 1000'den fazla çalışanı olan işletmelerin, 50-249 çalışanı olan işletmelere kıyasla %33 daha yüksek ücretler ödediği dikkat çekicidir. Bu da büyük işletmelerin bu bölgede bir ücret avantajı sağladığını göstermektedir. Akdeniz, Orta Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde ise 250-499 çalışanı olan işletmelerin ücretlerinin anlamlı derecede yükseldiği gözlemlenmektedir. Bu da orta ölçekli işletmelerin bu bölgelerde işçilere daha yüksek ücretler sunduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, işletme büyüklüğünün ve çalışan sayısının ücretlerde belirleyici bir faktör olduğunu ve bölgesel farklılıkların bu ilişkide etkili olduğunu göstermektedir. Büyük işletmelerin genellikle daha yüksek ücretler ödediği, bölgesel olarak ise bu etkinin farklı şekillerde ortaya çıktığı görülmektedir.

Genel olarak, toplu iş sözleşmesi uygulanan işletmelerin çoğunlukla daha yüksek ücretler ödediği gözlemlenmektedir. Özellikle Batı Karadeniz bölgesi, toplu iş sözleşmesinin ücretler için daha önemli olduğu bir bölgedir. Burada, toplu iş sözleşmesi uygulayan işletmelerin ücretleri, uygulamayanlara göre %46.5 oranında daha yüksektir. Bu durum, bölgedeki işçilerin toplu iş sözleşmelerinden önemli bir ücret artışı sağladığını vurgulamaktadır. Doğu Karadeniz ve Akdeniz bölgelerinde de toplu iş sözleşmesi uygulayan işletmelerin ücretleri daha yüksektir. Bu bölgelerde toplu iş sözleşmelerinden faydalanan işçiler, uygulamayanlara göre sırasıyla %34.8 ve %30.4 oranında daha yüksek ücret almaktadır. Ancak, İstanbul ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde toplu iş sözleşmelerinin ücretler üzerindeki etkisi oldukça düşüktür. İstanbul'da toplu iş

sözleşmesi uygulayan işletmelerin ücretleri, uygulamayanlara göre sadece %2.6 daha düşüktür. Güneydoğu Anadolu'da ise bu fark %2.1 olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum, bu bölgelerde toplu iş sözleşmelerinin işçi ücretleri üzerinde beklenen olumlu etkisinin diğer bölgelere göre çok daha düşük olduğunu göstermektedir. Bazı bölgelerde toplu iş sözleşmeleri, işçilere önemli bir ücret avantajı sağlarken, diğer bölgelerde etkisi daha sınırlıdır. Bu durum, iş gücü piyasasının ve sendikaların bölgesel farklılıklarının, toplu iş sözleşmelerinin etkinliğini etkileyebileceğini göstermektedir.

Genel olarak, kişi başına işletme artışıdaki yüzde bir birimlik artışın tüm bölgelerde ücretler üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir. İşletmenin karlılığı ve verimliliği arttıkça, çalışanların ücretlerinin de olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Bu etki en yüksek %5.5 ile Akdeniz Bölgesi'nde, en düşük ise %1.3 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde gözlenmektedir. Kişi başına ciro değerlerindeki yüzde bir birimlik artışın ücretler üzerindeki etkisi ise genellikle pozitif olsa da, bölgelere göre değişkenlik göstermektedir. İstanbul, Batı Marmara, Doğu Marmara, Batı Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde ciro artışının ücretlere olan pozitif etkisi daha belirgin şekildedir (%8.3, %6.2, %7.1, %6.9 ve %7.8 sırasıyla). Ancak, Ortadoğu Anadolu Bölgesi'nde kişi başına ciroda yaşanan bir birimlik artışın ücretler üzerinde %1.4'lük negatif bir etki yarattığı görülmektedir. Bu durum, bölgedeki işletmelerin cirolarını artırmalarına rağmen, bu artışın çalışanların ücretlerine yansımadığını göstermektedir.

Türkiye'de cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ücret farkı bulunmaktadır. Model analizi, erkeklerin kadınlara kıyasla %11.98 daha yüksek ücret aldığını göstermektedir. Bu ücret farkının %29.67'si modeldeki değişkenler tarafından açıklanabilmektedir, ancak %70.33'lük bir kısmı açıklanamamaktadır.

Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkını en çok olduğu sektörler Madencilik (%36.3) ve Bilgi ve İletişim (%22.8) sektörleridir. Bu sektörlerdeki ücret farkının büyük bir kısmı gözlemlenebilir faktörlerle açıklanabilmektedir. En az ücret farkının olduğu sektörler ise Eğitim (%-6.8), Ulaştırma ve Depolama (%-10.9) ve Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri (%0.4) sektörleridir. Bu sektörlerde ücret farkının bir kısmı da negatif yönlü olup, bazı durumlarda kadınlar erkeklerden daha yüksek ücret almaktadır. Diğer sektörlerde de cinsiyetler arasında ücret farkı bulunmaktadır, ancak bu farkın açıklanabilen kısmı sektörler göre değişmektedir. Bazı sektörlerde (örneğin İmalat, İnşaat) ücret farkının büyük bir kısmı açıklanamamaktadır, yani cinsiyet ayrımcılığına veya diğer gözlemlenemeyen faktörlere bağlı olabilir.

Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkının en çok olduğu bölge Batı Karadeniz (TR8) olarak belirlenmiştir. Bu bölgede cinsiyetlere dayalı ücret farkı %34.7 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, bu farkın %94.5'i açıklanabilirken, sadece %5.5'i açıklanamamıştır. Diğer yandan, cinsiyete dayalı ücret farkının en az olduğu bölge ise Doğu Karadeniz (TR9) olarak tespit edilmiştir. Bu bölgede ücret farkı %2.9 olarak belirlenmiş ve açıklanamayan farkın oranı %155.2 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkının bölgesel olarak farklılık gösterdiğini göstermektedir.

Bulgularımız, girişim büyüklüğü arttıkça kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının genellikle arttığını göstermektedir.

Çalışanın bulguları, Türkiye'deki ücret yapısının bir dizi faktörün etkileşimi sonucunda şekillendiğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bireysel, işyeri ve çevresel faktörlerin tümü, bir çalışanın alacağı ücret üzerinde belirleyici rol oynar. Eğitim seviyesi ve kıdem gibi bireysel özellikler, ücretlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamakta, yüksek lisans ve doktora dereceleri olan bireylerin diğer eğitim seviyelerine göre daha fazla

cret aldığı gözlemlenmektedir. Şirket boyutu ve finansal performans da ücretleri etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu çalışma, büyük şirketlerde çalışanların genellikle daha küçük şirketlerde çalışanlara göre daha fazla ücret aldığını ve bir şirketin finansal performansının çalışanların ücretleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermiştir. Cinsiyet ayrımcılığı da ücret farklılıklarında belirleyici bir rol oynamakta ve bu durum, özellikle girişim büyüklüğü arttıkça daha belirgin hale gelmektedir.



KAYNAKÇA

Abowd, J. M., & Kramarz, F. (1999). The analysis of labor markets using matched employer-employee data. *Handbook of Labor Economics*, 3, 2629-2710.

Abowd, J. M., Haltiwanger, J., Lane, J., McKinney, K. L., & Sandusky, K. (2018). The LEHD Infrastructure Files and the Creation of the Quarterly Workforce Indicators. In *Producer Dynamics* (pp. 149-230). University of Chicago Press.

Abowd, J. M., Kramarz, F., & Margolis, D. N. (1999). High Wage Workers and High Wage Firms. *Econometrica*, 67(2), 251-333.

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of labor economics*, 4, 1043-1171.

Acemoglu, D., & Pischke, J. S. (1999). The Structure of Wages and Investment in General Training. *Journal of Political Economy*, 107(3), 539-572.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244.

Addison, J. T., Belfield, C. R., & Heywood, J. S. (2009). The distributional effects of performance-related pay systems: Evidence from a large British employer. *Scottish Journal of Political Economy*, 56(1), 1-25.

Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569.

Akerlof, G. A. (1984). Gift exchange and efficiency-wage theory: four views. *The American Economic Review*, 74(2), 79-83.

Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1988). Fairness and unemployment. *The American Economic Review*, 78(2), 44-49

Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (Eds.). (1986). *Efficiency wage models of the labor market*. Cambridge: Cambridge University Press.

Akgüç, M., & Tansel, A. (2012). The Determinants of Wage Inequality in Turkey: A Quantile Regression Analysis. *İktisat İşletme ve Finans*, 27(316), 21-41.

Alesina, A., & Perotti, R. (1996). Income distribution, political instability, and investment. *European Economic Review*, 40(6), 1203-1228.

Angrist, J. D., & Pischke, J. S. (2008). *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton University Press.

Arbache, J. S. (2001). Wage differentials in Brazil: theory and evidence. *The Journal of Development Studies*, 38(2), 109-130

- Arbache, J. S., Dickerson, A., & Green, F. (2004). Assessing the stability of the inter-industry wage structure in the face of radical economic reforms. *Economics Letters*, 83, 149-155.
- Arrow, K.J. & Debreu, G. (1954). Existence of an equilibrium for a competitive economy. *Econometrica*, 22(3), 265-290.
- Ashenfelter, O., & Krueger, A. B. (1994). Estimates of the economic return to schooling from a new sample of twins. *American Economic Review*, 84(5), 1157-1173.
- Atkinson, A. B., & Leigh, A. (2007). The distribution of top incomes in Australia. *Economic Record*, 83(262), 247-261. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2007.00407.x>
- Autor, D. H., & Dorn, D. (2009). Inequality and Specialization: The Growth of Low-Skill Service Jobs in the United States. *American Economic Review*, 99(2), 89-94.
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). The polarization of the U.S. labor market. *American Economic Review*, 96(2), 189-194.
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2008). Trends in US wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300-323.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Autor, D., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2008). Trends in US wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300-323.
- Aydın, E. (2009). *Formel ve enformel sektörler arası ücret farklılıkları: Katmanlı işgücü piyasası kuramının Türkiye emek piyasasına uygulanması*. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Babalola, J. B. (2003). Budget preparation and expenditure control in education. In J. B. Babalola (Ed.), *Basic Text in Educational Planning*: Ibadan Awemak Industrial Printers
- Baffoe-Bonnie, J. (2004). Interindustry part-time and full-time wage differentials: regional and national analysis. *Applied Economics*, 36, 107-118.
- Baker, M., Stabile, M., & Jonker, N. (2018). The Labor Market Impacts of Universal and Permanent Child Benefits. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S173-S204.
- Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1980). Bringing the firms back in: stratification, segmentation, and the organization of work. *American Sociological Review*, 45(5), 737-765.
- Barrett, A., & O'Connell, P. J. (2001). Does training generally work? The returns to in-company training. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3), 647-662.
- Bartel, A. P., & Sicherman, N. (1993). Technological change and the skill acquisition of young workers. *Journal of Labor Economics*, 11(3), 421-448.
- Bartelsman, E. J., & Doms, M. (2000). Understanding Productivity: Lessons from Longitudinal Microdata. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 569-594.

Barth, E., & Zweimüller, J. (1992). Wage and employment determination in a unionized industry: The Austrian paper and pulp industry. *Journal of Labor Economics*, 10(3), 275-301.

Barth, E., Bryson, A., Davis, J. C., & Freeman, R. (2014). It's where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the U.S. *Journal of Labor Economics*, 32(S2), S67-S97.

Bayar, A. A. (2012). *Ticari Serbestlik Döneminde Gelir Ve Ücret Eşitsizliği: Türkiye Örneği*. İstanbul Teknik Üniversitesi.

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.

Bellofiore, R., & Fineschi, R. (2017). *Marx and contemporary economic theory: Appraisals and challenges*. Edward Elgar Publishing.

Benito, A. (2000). Inter-industry wage differentials in Great Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 727-746.

Berger, S., & Piore, M. J. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Bergmann, B. R. (1986). *The economic emergence of women*. Basic Books.

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

Beşikkaya, N. (2012). *Küreselleşme sürecinin ücretler üzerindeki etkisi*.

Bewley, T. F. (1999). *Why wages don't fall during a recession*. Harvard University Press.

Bhaskar, V., Manning, A., & To, T. (2002). Oligopsony and monopsonistic competition in labor markets. *Journal of Economic Perspectives*, 16(2), 155-174.

Biçerli, M. (2016). *Çalışma ekonomisi* (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Biernat, M., Kobrynowicz, D., & Dovidio, J. F. (2012). Prejudice and discrimination. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (2nd ed., pp. 544-568). Guilford Press.

Bingley, P., & Walker, I. (1997). The labour market return to an additional degree or qualification. *Economica*, 64(255), 475-492.

Bishop, J. H. (1994). The Impact of Previous Training on Productivity and Wages. In L. N. Christofides, E. K. Grant, & R. Swidinsky (Eds.), *Aspects of Labour Market Behaviour*:

Essays in Honour of John Vanderkamp (pp. 161-200). Toronto: University of Toronto Press.

Björklund, A., Bratsberg, B., & Eriksson, T. (2004). Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Sweden and a Comparison with the United States. *The American Economic Review*, 94(5), 1341-1349.

Björklund, A., Bratsberg, B., Eriksson, T., Jantti, M., & Raaum, O. (2004). Inter-industry wage differentials and unobserved ability: siblings evidence from five countries. IZA Discussion Paper, No 1080.

Blanchard, O. J., & Fischer, S. (1989). *Lectures on macroeconomics*. MIT Press.

Blanchard, O., & Summers, L. (1986). Hysteresis and the European Unemployment Problem. In S. Fischer (Ed.), *NBER Macroeconomics Annual 1986, Volume 1* (pp. 15-78). National Bureau of Economic Research, Inc.

Blanchflower, D. G., & Bryson, A. (2011). The wage impact of trade unions in the UK public and private sectors. *National Institute Economic Review*, 218(1), R48-R62.

Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1990). The wage curve. *Scandinavian Journal of Economics*, 92(2),

Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1994). Estimating a wage curve for Britain: 1973-90. *Economic Journal*, 104(426), 1025-1043.

Blau, D. M., & Kahn, L. M. (2016). Substitution between individual and employer-provided health insurance: Evidence from the RAND Health Insurance Experiment. *Journal of Health Economics*, 46, 91-106.

Blau, F. D. (1998). Trends in the well-being of American women, 1970-1995. *Journal of Economic Literature*, 36(1), 112-165.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

Blaug, M. (1985). *Economic theory in retrospect*. Cambridge: Cambridge University Press.

Blaug, M. (1985). Marx, Karl. In D. N. McCloskey (Ed.), *The concise encyclopedia of economics* (pp. 318-320). Liberty Fund.

Blaug, M. (1997). *Economic Theory in Retrospect*. Cambridge University Press.

Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two examples of labor market reforms: The Italian and the Swedish experience. *Journal of Economic Perspectives*, 21(1), 57-70.

Borjas, G. J. (1987). Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *The American Economic Review*, 77(4), 531-553.

Borjas, G. J. (1989). Economic theory and international migration. *The International Migration Review*, 23(3), 457-485.

Borjas, G. J. (2012). *Labor economics*. McGraw-Hill Education.

Brown, C. (1982). Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income. *Handbook of Labor Economics*, 2, 2101-2163.

Browning, E. K., & Groves, M. O. (1976). Employer recruitment strategies and the labor market outcomes of new hires. *Journal of Human Resources*, 11(4), 518-535.

Buchmann, C., & DiPrete, T. A. (2006). The growing female advantage in college completion: The role of family background and academic achievement. *American Sociological Review*, 71(4), 515-541.

Bulow, J. I., & Summers, L. H. (1986). A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment. *Journal of Labor Economics*, 4(3), 376-414.

Burkhauser, R. V., Neumark, D., & Schiller, B. R. (2018). Importance of firm effects versus worker effects in the analysis of earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57(3), 427-453.

Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor economics*. MIT Press.

Cain, G. G. (1976). The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory. *Journal of Economic Literature*, 14(4), 1215-1257

Calmfors, L., & Forslund, A. (2008). Wage setting and unemployment: Evidence from the Swedish experience. *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3), 537-560.

Calvo, G. A. (1985). The inefficiency of unemployment: the supervision perspective. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(2), 373-387.

Canbak, B. (2012). *Female labor force participation in turkey: the role of skill premium and gender wage gap*. Sabancı Üniversitesi.

Canbey, V. (1998). *Ücret farklılıklarının ekonomik analizi: Türkiye örneği*. Anadolu Üniversitesi.

Card, D. (1990). The impact of the Mariel Boatlift on the Miami labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(2), 245-257.

Card, D. (1996). The effect of unions on the structure of wages: A longitudinal analysis. *Econometrica*, 64(4), 957-979.

Card, D. (1999). The Causal Effect of Education on Earnings. *Handbook of Labor Economics*, Volume 3A, 1801-1863.

Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.

Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.

Card, D., & Lemieux, T. (2001). Can falling supply explain the rising return to college for younger men? A cohort-based analysis. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(2), 705-746.

Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), 967-1015

Card, D., Kramarz, F., & Lemieux, T. (1999). Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: A Comparison of the United States, Canada, and France. *Canadian Journal of Economics*, 32(4), 843-877.

Carruth, A., Collier, W., & Dickerson, A. (2004). Inter-industry wage differences and individual heterogeneity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 66(5), 811-846

Chen, B., & Yang, C. (2016). The impact of wage bargaining power on the price-cost markup: Evidence from Taiwan. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 88-101.

Chiswick, B. R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy*, 86(5), 897-921.

Cho, D. (2007). A longitudinal analysis of inter-industry wage differentials in the Korean labor market.

Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2010). The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1).

Coats, A.W. (1943) "The Theory of the Wage Fund: A Historical and Critical Study," *The Economic Journal*, vol. 53, no. 211, 1943, pp. 161-182.

Craig, C., Garnsey, E., & Rubery, J. (1982). Researching the low pay/ no pay cycle. *Industrial Relations Journal*, 13(4), 36-47.

Craig, C., Rubery, J., Tarling, R., & Wilkinson, F. (1982). *Labour market structure, industrial organisation and low pay*. Cambridge: Cambridge University Press.

Çelik, O. (2013). *Türkiye’de kamu ve özel sektörde ücret farklılıklarını belirleyen etmenler: Kantil Regresyon Yaklaşımı*. Celal Bayar Üniversitesi.

Çolakoğlu, G. (2011). *Mincer Kazanç Denkleminin Türkiye ve Almanya İçin Genelleştirilmiş Sıralı Logit Modelleri İle Analizi*. Marmara Üniversitesi.

Daş, Z. Ö. (2017). *Türkiye’de ücret eşitsizliği: İstihdam piyasası kutuplaştı mı?* Marmara Üniversitesi.

Dayıoğlu, M. (1995). *DAYIOĞLU_1995_DT.pdf*. Middle East Technical University.

Dayıoğlu, M., & Kasnakoğlu, Z. (1997). Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları. *METU Studies in Development*, 24, 329–361.

Demir, R. (2007). *Türkiye’de kamu sektöründe ücret yapı ve politikaları*. İstanbul Üniversitesi.

Dickens, R. (1986). The evolution of collective bargaining. *Journal of Economic Perspectives*, 1(1), 25-40.

Doeringer, P.B. ve Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books.

Doğan, B. (2011). *Gender wage gap in the Turkish labor market*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Dursun, S. (2007). *Sendikaların ücret ve verimlilik üzerine etkisi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi.

Dustmann, C., & Meghir, C. (2005). Wages, experience and seniority. *Review of Economic Studies*, 72(1), 77-108.

Economic Policy Institute. (2019). CEO compensation surged 940% since 1978. Retrieved from <https://www.epi.org/publication/ceo-compensation-surged-940-percent-since-1978/>

Edin, P. A., & Zetterberg, J. (1992). Interindustry Wage Differentials: Evidence from Sweden and a Comparison with the United States. *The American Economic Review*, 82(5), 1341-1349.

Elsby, M. W., Michaels, R., & Solon, G. (2009). The ins and outs of cyclical unemployment. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), 84-110.

Erdil, E., & Yetkiner, I. H. (2001). A comparative analysis of inter-industry wage differentials: industrialized versus developing countries. *Applied Economics*, 33, 1639-1648.

Fagerlind, A., & Saha, L. J. (1997). *Education and national developments*. New Delhi: Reed Educational and Professional Publishing Ltd.

Farber, H. S. (1999). Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss. *Journal of Labor Economics*, 17(S4), S142-S169.

Fawcett Society. (2016). The gender pay gap: What's happening and why? Retrieved from <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=862f1e04-63b1-489c-8c0d-435072e32674>

Foley, D. (1982). The Value of Money, the Value of Labour Power, and the Marxian Transformation Problem. *Review of Radical Political Economics*, 14(2), 37-47.

Foley, D. K. (1986). Marx's theory of exploitation. In E. N. Wolff (Ed.), *The economics of exploitation: Sen, Sraffa, Marx* (pp. 35-59). Edward Elgar Publishing.

Foley, R. (1982). The theory of wages in classical economics from Smith to Mill. In S. Pressman (Ed.), *Classical and Marxian political economy: Essays in honour of Ronald L. Meek* (pp. 177-197). Macmillan.

- Foster, L., Haltiwanger, J., & Krizan, C. J. (2001). Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence. In *New Developments in Productivity Analysis* (pp. 303-372). University of Chicago Press.
- Frank, R. H., & Cook, P. J. (1995). *The winner-take-all society: Why the few at the top get so much more than the rest of us*. Penguin.
- Frederick, S., Loewenstein, G., & O'Donoghue, T. (2002). Time discounting and time preference: A critical review. *Journal of Economic Literature*, 40(2), 351-401.
- Freeman, R. B. (1986). Who escapes? The relation of churchgoing and other background factors to the socio-economic performance of black male youths from inner-city poverty tracts. NBER Working Paper No. 1797.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* New York, NY: Basic Books.
- Gannon, B., & Nolan, B. (2004). Inter-industry wage differentials in Ireland. *The Economic and Social Review*, 35(2), 157-182.
- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2005). Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: evidence from European countries. DULBEA Working Paper, 05- 01.RS.
- Garen, J. E. (1985). Worker heterogeneity, job screening, and firm size *The Journal of Political Economy*, 93(4), 715-739.
- Garicano, L., & Hubbard, T. N. (2007). Specialization, firms, and markets: The division of labor within and between law firms. *Journal of Political Economy*, 115(5), 811-844.
- Gera, S., & Grenier, G. (1994). Interindustry wage differentials and efficiency wages: some Canadian evidence. *The Canadian Journal of Economics*, 27(1), 81-100.
- Gibbons, R., & Katz, L. F. (1992). Does unmeasured ability explain inter-industry wage differentials? *Review of Economic Studies*, 59, 515-535.
- Gibbons, R., & Katz, L. F. (1992). Does Unmeasured Ability Explain Inter-Industry Wage Differentials? *The Review of Economic Studies*, 59(3), 515-535.
- Gibbons, R., & Waldman, M. (2004). Task-specific human capital. *American Economic Review*, 94(2), 203-207.
- Gittleman, M., & Wolff, E. N. (1993). International comparisons of inter-industry wage differentials. *Review of Income and Wealth*, 39(3), 295-312
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2007). Long-run changes in the wage structure: Narrowing, widening, polarizing. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2007(2), 135-168.
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2007). *The Race between Education and Technology: The Evolution of U.S. Educational Wage Differentials, 1890 to 2005*. NBER Working Paper No. 12984.
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The Race between Education and Technology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Goux, D., & Maurin, E. (1999). Persistence of inter-industry wage differentials: a reexamination using matched worker-firm panel data. *Journal of Labor Economics*, 17(3), 49
- Goux, D., & Maurin, E. (1999). The Decline in Demand for Unskilled Labor: An Empirical Analysis Method and Its Application to France. *The Review of Economics and Statistics*, 81(4), 596-607.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis*. Prentice Hall.
- Greenwald, B., & Stiglitz, J. E. (1986). Externalities in Economies with Imperfect Information and Incomplete Markets. *The Quarterly Journal of Economics*, 101(2), 229-264.
- Griliches, Z., & Mason, W. M. (1972). Education, income, and ability. *Journal of Political Economy*, 80(3), S74-S103.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- Groshen, E. L. (1991). Sources of intra-industry wage dispersion: how much do employers matter? *The Quarterly Journal of Economics*, 106(3), 869-884.
- Grossman, G. M., & Kim, M. S. (1995). Swords or plowshares? A theory of the security of claims to property. *Journal of Political Economy*, 103(6), 1275-1288.
- Groves, R. M., Fowler Jr, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2009). *Survey methodology*. John Wiley & Sons.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Haisken-DeNew, J. P., & Schmidt, C. M. (1997). Inter-industry and inter-region differentials: mechanics and interpretation. *The Review of Economics and Statistics*, 79(3), 516-521.
- Hamermesh, D. S. (1999). The timing of work over time. *Economic Journal*, 109(452), 37-66.
- Hanushek, E.A., & Woessmann, L. (2012). Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation. *Journal of Economic Growth*, 17(4), 267-321.
- Hartmann, H. (1981). The impact of sex segregation on wages in the United States. In *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value* (pp. 79-102). National Bureau of Economic Research.
- Hartog, J., Oosterbeek, H., & Teulings, C. N. (1997). Inter-Industry Wage Differentials and Tenure Effects in the Netherlands and the United States. *De Economist*, 145(1), 111-126.
- Hartog, J., Pereira, P. T., & Vieira, J. A. C. (1999). Inter-industry wage dispersion in Portugal: high but falling. *IZA Discussion Paper*, No 53.

- Hartog, J., Van Opstal, R., & Teulings, C. N. (1997). Inter-industry wage differentials and tenure effects in the Netherlands and the U.S. *De Economist*, 145(1), 91-99.0
- Hartog, J., Vandenbergh, V., & Teulings, C. (1999). Interindustry Wage Differentials: What Do the Panel Data Say? *Annales d'Économie et de Statistique*, 53/54, 251-274.
- Harvey, D. (2010). *A companion to Marx's capital*. Verso.
- Harvey, D. (2010). *The enigma of capital: And the crises of capitalism*. Profile Books.
- Harvey, D. (2010). *The enigma of capital: And the crises of capitalism*. Oxford University Press.
- Hausman, D. M. (1984). *The Inexact and Separate Science of Economics*. Cambridge University Press.
- Heckman, J. (1976). The common structure of statistical models of truncation, sample selection, and limited dependent variables and a simple estimator for such models. *Annals of Economic and Social Measurement*, 5, 475-492.
- Heckman, J. J. (1993). Lessons from the Bell Curve. *Journal of Political Economy*, 101(5), 1091-1120.
- Heckman, J. J., & Li, X. (2004). Selection bias, comparative advantage and heterogeneous returns to education: evidence from China in 2000. *Pacific Economic Review*, 9(3), 155-171.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J., & Taber, C. R. (1998). Explaining rising wage inequality: Explorations with a dynamic general equilibrium model of labor earnings with heterogeneous agents. *Review of Economic Dynamics*, 1(1), 1-58.
- Helpman, E. (2006). Trade, FDI, and the Organization of Firms. *Journal of Economic Literature*, 44(3), 589-630.
- Helwege, J. (1992). Sectoral Shifts and Interindustry Wage Differentials. *Journal of Labor Economics*, 10(1), 55-84.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Hicks, J. R. (1932). *The theory of wages*. Macmillan.
- High Pay Centre. (2019). FTSE 100 CEO pay in 2018. Retrieved from <https://www.highpaycentre.org/pubs/ftse-100-ceo-pay-in-2018/>
- Hirsch, B. T. (1991). Labor unions and the economics of bargaining. *American Economic Review*, 81(3), 526-537.
- Hodgson, D., & Rothman, S. (1999). *The Economics of Labor Markets*. Routledge.
- Holt, C. A., & Sanders, S. M. (1982). *Administrative behavior and performance: A selection of articles from Administrative Science Quarterly*. JAI Press.
- Hunt, E. K. (1989). *History of economic thought: A critical perspective*. Wadsworth.

IŞIKLI, A. (1975) ÜCRET/ Alparslan, Işıkli. Doğan yayınevi, [s. d.]. Disponível em: <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=a64cd683-eb51-3d8d-8228-0bde58527e8c>. Acesso em: 5 ago. 2023.

Jirjahn, U., & Kraft, K. (2004). Do alternative opportunities matter? The role of female labor supply in explaining gender wage differentials in Germany. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 224(6), 731-749.

Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1991). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, 99(3), 410-442.

Kahn, L. M. (1998). Against the Wind: Bargaining Recentralisation and Wage Inequality in Norway 1987-91. *The Economic Journal*, 108(448), 603-645.

Kahn, L. M. (1998). Collective bargaining and interindustry wage structure: international evidence. *Economica*, 65(260), 507-534.

Kahn, L. M., & Summers, L. H. (1989). Can interindustry wage differentials justify strategic trade policy? In R. C. Feenstra (Ed.), *Trade policies for international competitiveness* (pp. 85- 116). Chicago: University of Chicago Press.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.

Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278.

Kalsen, C. (2016). *Sanayi Ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların Eğitim Düzeyleri İle İstihdam Ve Ücret Düzeyleri Arasındaki İlişkiler (Afyonkarahisar İli Örneği)*. Ankara Üniversitesi.

Katz, H. C., & Krueger, A. B. (1999). The high-pressure US labor market of the 1990s. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1999(1), 1-87.

Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). Changes in relative wages, 1963-1987: Supply and demand factors. *Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.

Kaufman, B. E. (2004). *The Theory and Practice of Wage Setting*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Kazanç Yapısı Araştırması Mikro Veri Seti, 2018, Türkiye İstatistik Kurumu

Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Ablex Publishing Corporation.

Krueger, A. B., & Solow, R. M. (2014). The role of the minimum wage. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2014(2), 311-354.

Krueger, A. B., & Summers, L. H. (1988). Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 259-293.

- Lang, M., & Lehmann, E. E. (2012). Leadership and organizational performance: A study of large corporations in North America. *Journal of Business & Economics Research*, 10(4), 225-234.
- Lazear, E. P. (2000). Performance Pay and Productivity. *American Economic Review*, 90(5), 1346-1361.
- Lazear, E. P., & Shaw, K. L. (2007). Personnel economics: The economist's view of human resources. *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 91-114.
- Lechthaler, W., & Snower, D. J. (2014). Worker identity, employment flows and unemployment persistence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 99, 1-20.
- Leigh, J. P. (1995). The effects of unemployment and the business cycle on absenteeism and workplace accidents. *Journal of Economics and Business*, 47(2), 159-170.
- Lemieux, T. (2006). The "Mincer Equation" Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings. In S. Grossbard (Ed.), *Jacob Mincer: A Pioneer of Modern Labor Economics* (pp. 127-145). Springer.
- Lemieux, T. (2008). The changing nature of wage inequality. *Journal of Population Economics*, 21(1), 21-48.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1988). The insider-outsider theory of employment and unemployment. *The American Economic Review*, 78(1), 45-49.
- Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Lucifora, C., & Meurs, D. (2006). The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy. *Review of Income and Wealth*, 52(1), 43-59.
- Mandel, E. (1978). *Marxist economic theory*. Monthly Review Press.
- Mankiw, N. G. (2014). *Principles of microeconomics*. Cengage Learning.
- Mankiw, N. G. (2019). *Principles of microeconomics* (8th ed.). Cengage Learning
- Manning, A. (2003). Monopsony and the efficiency of labor market interventions. *Labour Economics*, 10(3), 265-275.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton University Press.
- Marsden, P. V. (1999). *The mystery of the missing internal labor market: Institutions, organizations, and labor mobility in the United States*. Cambridge University Press.
- Martins, P. S. (2004). Industry wage premia: evidence from the wage distribution. *Economics Letters*, 83, 157-163
- Martins, P. S. (2009). Dispersion in wage premiums and firm performance. *Economics Letters*, 104(3), 128-130.

- Marx, K. (1867). *Capital: A critique of political economy*. Penguin Classics.
- Mauro Pisu, "The Labour Income Share in G20 Economies", OECD Statistics Working Papers, No. 2018/03, OECD Publishing, Paris. (<https://doi.org/10.1787/6d253081-en>)
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *Human behavior & social institutions: A cross-cultural perspective*, 4, 41-62.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mis, S. T. (2011). *Informal Sector Wage Gap in Turkey* (Issue September). Middle East Technical University.
- Mishra, S. K. (2016). Labor market institutions and workers' preferences over redistribution. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55(2), 236-265.
- Mizala, A., & Romaguera, P. (1998). Wage differentials and occupational wage premia: firmlevel evidence for Brazil and Chile. *Review of Income and Wealth*, 44(2), 239-257.
- Moretti, E. (2013). Real wage inequality. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(1), 65-103.
- Mullainathan, S., & Bertrand, M. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Mullainathan, S., & Bertrand, M. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Neumark, D. (2001). Age discrimination laws and labor market efficiency. *Journal of Political Economy*, 109(2), 269-298.
- Osterman, P. (1984). *Internal labor markets*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Pager, D. (2003). The mark of a criminal record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937-975.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: migrant labor in industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Polachek, S. W., & Siebert, W. S. (1993). *The Economics of Earnings*. Cambridge University Press.
- Polachek, S. W., & Siebert, W. S. (1993). *The economics of earnings*. Cambridge University Press.
- Psacharopoulos, G. (1973). Returns to education: An updated international comparison. *Comparative Education Review*, 17(1), 53-68.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). Returns to investment in education: a further update. *Education Economics*, 12(2), 111-134.
- Psacharopoulos, G., & Woodhall, M. (1997). *Education for development: an analysis of investment choice*. New York Oxford University Press.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). Labor market segmentation in the United States: Theoretical mechanisms and some empirical evidence. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Reilly, K. T., & Zanchi, L. (2003). Industry wage differentials: how many, big and significant are they? *International Journal of Manpower*, 24(4), 367-398
- Reskin, B. F., & Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Temple University Press.
- Rogerson, R. (1987). Search, Bargaining, and Labor Market Outcomes. *Journal of Political Economy*, 95(5), 1007-1020.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. *Handbook of Labor Economics*, 1, 641-692.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. *Handbook of Labor Economics*, 1, 641-692.
- Rotemberg, J. J., & Saloner, G. (1986). A theory of inter-industry wage differentials. Alfred P. Sloan School of Management Working Paper, 1822-86
- Ryan, P. (1984). Segmentation, duality and the internal labour market. In F. Wilkinson (Ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. London: Academic Press.
- Rycx, F. (2003). Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country. *International Journal of Manpower*, 24(4), 347-366.
- Rycx, F. (2003). Industry Wage Differentials, Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium. *The Economic Journal*, 113(488), F169-F195.
- Rycx, F., & Tojerow, I. (2002). Inter-industry wage differentials and the gender wage gap in Belgium. *Brussels Economic Review*, 45(2), 119-141.

- Rycx, F., & Tojerow, I. (2007). Inter-industry wage differentials: what do we know? *Reflets et Perspectives*, 46(2-3), 13-22.
- Saha, S. and Chakraborty, T., 2010. Nutritional status of workers in a jute mill and its relationship with productivity. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 14(1), p.1.
- Salop, S. C. (1979). A model of the natural rate of unemployment. *The American Economic Review*, 69(1), 117-125.
- Samuelson, P. A. (1948). *Economics: An Introductory Analysis*. New York: McGraw-Hill.
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Economics*. McGraw-Hill Education. (Sayfa 533-535)
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schumpeter, J. A. (1954). *History of economic analysis*. Oxford University Press.
- Screpanti, E., & Zamagni, S. (1993). *An Outline of the History of Economic Thought*. Oxford: Clarendon Press.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Shapiro, D. M., & Stelcner, M. (1989). Canadian public-private sector earnings differentials, 1970-1980. *Industrial Relations*, 28(1), 72-81
- Shippen, B. S. (1999). Unmeasured skills in inter-industry wage differentials: evidence from the apparel industry. *Journal of Labor Research*, XX(1), 161-169.
- Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 80-93.
- Skirbekk, V. (2004). Age and Individual Productivity: A Literature Survey. *Vienna Yearbook of Population Research*, 2, 133-153.
- Slichter, S. H. (1950). Notes on the structure of wages. *The Review of Economics and Statistics*, 32(1), 80-91.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. W. Strahan and T. Cadell.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Oxford University Press.
- Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 70(1), 65-94.

- Solow, R. M. (1979). Another possible source of wage stickiness. *Journal of Macroeconomics*, 1(1), 79-82.
- Solow, R. M. (1979). Another possible source of wage stickiness. *Journal of Macroeconomics*, 1(1), 79-82
- Solow, R. M. (1980). On theories of unemployment. *The American Economic Review*, 70(1), 1-11
- Sørensen, A. B. (2000). The effect of firm size on wages: Evidence from matched employer-employee data. *The Review of Economics and Statistics*, 82(1), 15-26.
- Sparks, R. (1986). A model of involuntary unemployment and wage rigidity: worker incentives and the threat of dismissal. *Journal of Labor Economics*, 4(4), 560-581.
- Stigler, G. J. (1946). The economics of minimum wage legislation. *American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- Stiglitz, J. E. (1974). Alternative theories of wage determination and unemployment in LDCs: the labor turnover model. *The Quarterly Journal of Economics*, 88(2), 194-227.
- Stiglitz, J. E. (1974). Incentives and risk sharing in sharecropping. *Review of economic studies*, 41(2), 219-255.
- Stiglitz, J. E. (1986). Theories of wage rigidity NBER Working Paper Series, 1442.
- Stiglitz, J. E. (1987). The causes and consequences of the dependence of quality on price. *Journal of Economic Literature*, 25(1), 1-48.
- Stiglitz, J. E. (1997). *Economics*: W.W. Norton & Co
- Stiglitz, J. E. (2012). *The price of inequality: How today's divided society endangers our future*. W. W. Norton & Company.
- Stiglitz, J. E. (2012). *The price of inequality: How today's divided society endangers our future*. WW Norton & Company.
- Stock, J. H., & Watson, M. W. (2007). *Introduction to econometrics*. Pearson/Addison-Wesley.
- Sweezy, P. M. (1970). *The theory of capitalist development: Principles of Marxian political economy*. Monthly Review Press.
- Thaler, R. H. (1981). Some empirical evidence on dynamic inconsistency. *Economics Letters*, 8(3), 201-207.
- Thaler, R. H. (1989). Anomalies: interindustry wage differentials. *Journal of Economic Perspectives*, 3(2), 181-193.
- Tokatlıoğlu, Y. (2018). *Dilim Regresyon Yöntemi İle Türkiye’de Eğitimin Ücret Getirisi Ve Cinsiyete Göre Ücret Ayrımcılığının Analizi*. Gazi Üniversitesi.
- Topbaş, F. (2003). *Emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ve Türkiye örneği*. Karadeniz Teknik Üniversitesi.

- Uras, R. B., & Yılmaz, M. (2019). İşçilerin ücret pazarlığı gücü üzerine bir değerlendirme. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 221-231.
- Üçkaya, A. B. K. (2002). *Ücret eşitsizliği: Türkiye için bir inceleme*. Ankara Üniversitesi.
- Vietorisz, T., & Harrison, B. (1973). Dualism, fragmentation, and labor market segmentation. *The Review of Radical Political Economics*, 5(3), 1-24.
- Vietorisz, T., & Harrison, B. (1973). Labor market segmentation, positive feedback and divergent development. *The American Economic Review*, 63(2), 366-376
- Vilcu, A. (2014). Wage insurance as a substitute for unemployment insurance: Evidence from Romania. *IZA Journal of Labor Policy*, 3(1), 1-24.
- Viscusi, W. K., & Aldy, J. E. (2003). The value of a statistical life: a critical review of market estimates throughout the world. *Journal of Risk and Uncertainty*, 27(1), 5-76.
- Walsh, F. (1999). A multisector model of efficiency wages. *Journal of Labor Economics*, 17(2), 351-376.
- Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *The Journal of Political Economy*, 88(3), 526-538.
- Weiss, A., & Landau, H. J. (1984). Wages, hiring standards, and firm size. *Journal of Labor Economics*, 2(4), 477-499.
- Williamson, O. E., Ouchi, W. G., & Scott, R. W. (1975). The institutional structure of production. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2(2), 93-108.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data*. MIT press.
- Wooldridge, J. M. (2012). *Introductory econometrics: A modern approach*. Cengage Learning.
- World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank.
- YILDIRIM, A. E. (2012). *Teknolojik Gelişme, İstihdam Yapısı Ve Ücretler: Türkiye İmalat Sanayileri Üzerine Bir Çalışma*. Ege Üniversitesi.
- Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2018, Türkiye İstatistik Kurumu
- Yıllık İş Kayıtları Çerçevesi Mikro Veri Seti, 2018, Türkiye İstatistik Kurumu
- Zaim, Sabahaddin (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Zhao, C., Ming, L., & Guanghua, W. (2009). Inter-industry wage differentials: an increasingly important contributor to urban China income inequality. *Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series*,

EKLER

EK-1 İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması

1. Düzey	2. Düzey	3. Düzey	1. Düzey	2. Düzey	3. Düzey
TR Türkiye					
TR1 İstanbul	TR10 İstanbul	TR100 İstanbul	TR8 Batı Karadeniz	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	TR811 Zonguldak TR812 Karabük TR813 Bartın
TR2 Batı Marmara	TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	TR211 Tekirdağ TR212 Edirne TR213 Kırklareli	TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	TR821 Kastamonu TR822 Çankırı TR823 Sinop	
	TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	TR221 Balıkesir TR222 Çanakkale	TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	TR831 Samsun TR832 Tokat TR833 Çorum TR834 Amasya	
TR3 Ege	TR31 (İzmir)	TR310 İzmir	TR9 Doğu Karadeniz	TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	TR901 Trabzon TR902 Ordu TR903 Giresun TR904 Rize TR905 Artvin TR906 Gümüşhane
	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	TR321 Aydın TR322 Denizli TR323 Muğla	TRA Kuzeydoğu Anadolu	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	TRA11 Erzurum TRA12 Erzincan TRA13 Bayburt
	TR33 (Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak)	TR331 Manisa TR332 Afyonkarahisar TR333 Kütahya TR334 Uşak	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	TRA21 Ağrı TRA22 Kars TRA23 Iğdır TRA24 Ardahan	
TR4 Doğu Marmara	TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	TR411 Bursa TR412 Eskişehir TR413 Bilecik	TRB Ortadoğu Anadolu	TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	TRB11 Malatya TRB12 Elazığ TRB13 Bingöl TRB14 Tunceli
	TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	TR421 Kocaeli TR422 Sakarya TR423 Düzce TR424 Bolu TR425 Yalova	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	TRB21 Van TRB22 Muş TRB23 Bitlis TRB24 Hakkari	
TR5 Batı Anadolu	TR51 (Ankara)	TR510 Ankara	TRC Güneydoğu Anadolu	TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	TRC11 Gaziantep TRC12 Adıyaman TRC13 Kilis
	TR52 (Konya, Karaman)	TR521 Konya TR522 Karaman	TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	TRC21 Şanlıurfa TRC22 Diyarbakır	
TR6 Akdeniz	TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	TR611 Antalya TR612 Isparta TR613 Burdur	TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	TRC31 Mardin TRC32 Batman TRC33 Şırnak TRC34 Siirt	
	TR62 (Adana, Mersin)	TR621 Adana TR622 Mersin			
	TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	TR631 Hatay TR632 Kahramanmaraş TR633 Osmaniye			
TR7 Orta Anadolu	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	TR711 Kırıkkale TR712 Aksaray TR713 Niğde TR714 Nevşehir TR715 Kırşehir	Top	12	26
	TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	TR721 Kayseri TR722 Sivas TR723 Yozgat			81

EK-2 Araştırmaların sektörel kapsamlarının karşılaştırılması tablosu

NACE KODU	TANIM	KYA	YSHİ	Ortak Kapsam
A	Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık	0	0	0
B	Madencilik Ve Taş Ocakçılığı	1	1	1
C	İmalat	1	1	1
D	Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretimi Ve Dağıtım	1	1	1
E	Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi Ve İyileştirme Faaliyetleri	1	1	1
F	İnşaat	1	1	1
G	Toptan Ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Ve Motosikletlerin Onarımı	1	1	1
H	Ulaştırma Ve Depolama	1	1	1
I	Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	1	1	1
J	Bilgi Ve İletişim	1	1	1
K	Finans Ve Sigorta Faaliyetleri	1	0	0
L	Gayrimenkul Faaliyetleri	1	1	1
M	Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	1	1	1
N	İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	1	1	1
O	Kamu Yönetimi Ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	0	0	0
P	Eğitim	1	1	1
Q	İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	1	1	1
R	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence Ve Spor	1	1	1
S	Diğeri Hizmet Faaliyetleri	1	1	1
T	Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal Ve Hizmet Üretim	0	0	0
U	Uluslararası Örgütler Ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	0	0	0

Not: 0: Kapsamda Değil 1: Kapsamda

EK-3 Kazanç Yapısı Araştırması değişken tanımları

İşletme (girişim): Birinci derecede karar alma özerkliğini kullanarak mal ve hizmet üreten bir organizasyon biçimidir. İşletme bir veya birden fazla faaliyet yürütebilir. İşletme ve işyeri arasındaki ilişki şu tanımla ifade edilebilir: Bir işletme, kendisine bağlı olan işyerlerinin birleşimine karşılık gelmektedir. İşletmeye bağlı işyerleri olmaması durumunda işyeri ile işletme aynı organizasyonel yapıyı ifade etmektedir.

İşyeri (yerel birim): Coğrafi olarak tanımlanan bir yerdeki mal ve hizmetlere ilişkin faaliyetleri ya da bunların bir kısmını yürüten bir birimdir. İşyeri, işletmenin büro, mağaza, büfe, fabrika, atölye, maden ocağı, şantiye, depo gibi adresi coğrafi olarak tanımlanabilen bir yerde yerleşik olan bölümüdür. İşyeri, bu yerde bir veya daha çok kişinin, tam süreli veya kısmi süreli olarak çalışması yolu ile işletmesi için ekonomik faaliyet yürütür. İşletme merkezinin bulunduğu yer ile yardımcı faaliyet yürüten birimler de işyeridir.

Ücretli çalışanlar: İş sahibi ve ortakları ile ücretsiz çalışan aile fertleri dışında işyerindeki sıfatı ne olursa olsun, emeği karşılığında ücret, ücret, yevmiye vb. adı altında para almak suretiyle çalışanları kapsar.

Ücretli çalışanlar, uyruğuna ya da çalışma sürelerine bakılmaksızın, işletme ya da işyeri ile yazılı ya da sözlü, doğrudan istihdam sözleşmesine sahip olan ve yerine getirilen işin türü, işyerinde çalışma şekli (tam süreli/kısmi süreli), istihdam türü (sürekli, geçici ya da belirlenmiş bir dönem için, ücretli stajyer ya da ücretli çırak olarak) ne olursa olsun, çalışması karşılığında kendisine bir ödeme yapılan tüm çalışanları kapsamaktadır.

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

Aylık temel ücret: İşveren tarafından ücretli çalışanlara referans ayında çalışılan ve çalışılmayan süreler için hizmeti karşılığında ödenen ücretler toplamıdır. İkramiye, prim, sosyal yardım, fazla çalışma gibi ödemelerin dışında kalan, sadece brüt ücret olarak üzerinde anlaşılan ve hesaplanan bedeli kapsar.

Aylık ücret: İşveren tarafından ücretli çalışanlara referans ayında yapılan temel ücret ödemeleri, fazla çalışma ödemeleri, vardiyalı çalışma/gece çalışması için yapılan ödemeler ve ücret niteliğindeki diğer düzenli ödemelerin toplamıdır.

Aylık ücreti ödenen süre: Referans ayı temel ücretine konu olan normal çalışma süresi ile ücret karşılığı yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sürelerinin toplamıdır.

Saatlik ücret: Referans ayı ücretinin aylık ücreti ödenen süreye bölümüdür.

Kazanç: İşveren tarafından referans döneminde ücretli çalışana yapılan temel ücret ödemeleri, düzenli ödemeler, düzensiz ödemeler ve ayni yardım ödemelerinin toplamıdır.

Temel ücret ödemeleri: İşveren tarafından ücretli çalışanlara, referans döneminde, çalışılan ve çalışılmayan süreler için, hizmeti karşılığında ödenen ücretler toplamıdır. İkramiye, prim, sosyal yardım, fazla çalışma gibi ödemelerin dışında kalan, sadece brüt ücret olarak üzerinde anlaşılan ve hesaplanan bedeli kapsar.

Düzenli ödemeler: İşveren tarafından ücretli çalışanlara, referans döneminde nakdi olarak her ay düzenli olarak yapılan ikramiye, prim, nakdi sosyal yardım (aile ve çocuk yardımı, konut ve kira yardımı gibi düzenli sosyal yardımlar) vb. adı altındaki ödemelerin toplamıdır. Vardiyalı çalışma/gece çalışması için yapılan özel ödemeler ve fazla çalışma için yapılan ödemeler dahildir.

Vardiyalı çalışma/gece çalışması için yapılan özel ödemeler: Vardiyalı çalışma, farklı işçiler veya çalışma gruplarının farklı zamanlarda aynı işleri yaptıkları bir çalışma organizasyonudur. Ücretli çalışanlara işveren tarafından vardiyalı çalışma/gece çalışması karşılığında temel ücret ve ücretin dışında ayrıca yapılan ödemelerdir.

Fazla çalışma ödemesi: Ücretli çalışana normal çalışma süresinin üzerinde çalıştığı süre olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreleri karşılığında yapılan ödemelerdir.

Düzensiz ödemeler: İşveren tarafından ücretli çalışanlara düzenli aralıklarla olsa dahi her ay yapılmayan ikramiye, prim, sosyal yardım vb. ödemelerin referans döneminde yapılan toplam miktarıdır. Referans döneminde yapılan aşağıdaki ödeme türlerini kapsar.

- Yılın belirli dönemlerinde ödenen ikramiyeler
- Düzensiz olarak ödenen kar payı, prim vb. ödemeler

- Tatil yardımı olarak yapılan ödemeler
- Yakacak yardımı gibi yılda bir ya da iki kez yapılan sosyal yardım ödemeleri
- Evlenme, doğum ve ölüm yardımı olarak yapılan ödemeler
- Dini bayramlarda yapılan ödemeler
- Bu kapsamda yapılan diğer düzensiz ödemeler

Aynı ödemeler: İşverenin ücretli ücretli çalışanlara referans döneminde aynı olarak (işyerinde verilen yemek, ulaşım için verilen toplu taşıma kartı, kömür olarak verilen yakacak yardımı vb. için) yaptığı ödemelerin işverene mal oluş değerleri toplamıdır.



Girişim: Birinci derecede karar alma özerkliğini kullanarak, mal ve hizmet üreten bir organizasyon biçimidir. Girişim bir veya birden fazla faaliyet yürütebilir. Girişim ve yasal birim arasındaki ilişki şu tanımla doğrudan ifade edilir: Bir girişim ya yasal birime ya da yasal birimlerin birleşimine karşı gelmektedir.

Yerel Birim: Coğrafi olarak tanımlanan bir yerdeki mal ve hizmetlere ilişkin faaliyetleri ya da bunların bir kısmını yürüten bir birimdir.

Ciro (12 11 0): Ciro, referans dönemi sırasında gözlem birimi tarafından fatura edilmiş toplamı kapsar ve bu üçüncü kişilere sunulan hizmet ve mal piyasa satışlarına karşılık gelir

Üretim Değeri (12 12 0): Üretim değeri, satışa dayalı, stok değişimlerini ve mal ve hizmetlerin yeniden satışını içeren, birim tarafından fiilen üretilen miktarı ölçer.

Faktör Maliyetiyle Katma Değer (12 15 0): Faktör Maliyetiyle Katma Değer işletme sübvansiyonları ve dolaylı vergilerin ayarlanmasından sonra, işletme faaliyetlerin elde edilen gayri safi gelirdir.

Mal ve Hizmet Toplam Satın Alışları (13 11 0): Mal ve hizmetlerin satın alışları, sabit sermaye tüketimi olarak kaydedilen sermaye mallarının tüketimi hariç, üretim sürecindeki tüketim veya yeniden satış için hesap dönemi boyunca satın alınan tüm mal ve hizmetlerin değerini içerir. Ama sabit sermaye tüketimi adı altında olan ana mali kapsamaz. İlgili mal ve hizmetler üzerinde değişiklik yapılarak ya da yapılmadan tekrar satılabilir, üretim sürecinde tamamen kullanılabilir veya nihai olarak, stoklanabilir.

Mal ve Hizmet Stokundaki Değişimler (13 21 0): Stoklardaki değişme (pozitif ya da negatif) referans döneminin başında ve sonundaki stokların değeri arasındaki farktır. Stoklardaki değişme stoklara girişlerin değerinden, stoktan çekişlerin ve stoklarda tutulan malların her türlü cari kayıplarının değerinin çıkarılmasıyla ölçülebilir. Stoklar eğer başka bir birimden satın alınırsa KDV hariç, alıcı fiyatlarıyla, aksi takdirde üretim maliyetiyle kaydedilir.

Alındığı Gibi Aynı Şartlarda Yeniden Satış İçin Satın Alınan Mal ve Hizmetlerin Stoklarındaki Değişimler (13 21 1): Bu değişken referans dönemi sonu ve başı arasında K.D.V. hariç alıcı fiyatlarıyla stok değişimleri olarak tanımlanır. Stoklardaki değişme

stoklara girişlerin değerinden, stoktan çekişlerin ve stoklarda tutulan malların her türlü cari kayıplarının değerinin çıkarılmasıyla ölçülebilir. Yalnızca aynı şartlarda tekrar satmak amacıyla satın alınmış olan, mal ve hizmetlerin stokları dahildir. Komisyon alınarak üçüncü kişilere sağlanan mal ve hizmetlerin stokları hariçtir.

Personel Maliyetleri (13 31 0): Personel maliyetleri referans dönemi boyunca, yapılan iş karşılığında (düzenli ve geçici çalışanlar olduğu gibi evde çalışanlar) çalışanlara işveren tarafından ödenebilir nakdi veya ayni, toplam karşılıklar olarak tanımlanır. Personel maliyetleri işverenin zorunlu ve gönüllü sosyal katkılarının yanı sıra birim tarafından elde tutulan çalışanların sosyal güvenlik katkıları ve vergileri de kapsar.

ücret ve ücretler,

işveren sosyal güvenlik maliyetleri

Çalışma süresi, çıktı veya parça iş temelinde ve düzenli veya düzensiz ödendiği dikkate alınmaksızın referans dönemi boyunca ödenen bütün karşılıklar içerilir.

Burada içerilenler, işverenler tarafından kaynak olarak elde tutulanlar, çalışanlar tarafından sahip olunan diğer tutar, vergiler ve sosyal güvenlik payları olduğu gibi, bütün ikramiyeler, çalışma alanı ve performans ikramiyeleri, ekstra ikramiye ödemeler, 13. ay ödemeleri (ve benzer sabit ikramiye), işten çıkarma, lojman, ulaştırma, geçim ve aile yardımları, komisyonlar, katılım harçları, fazla çalışma, gece çalışma karşılığında çalışanlara yapılan ödemelerdir.

İşveren için sosyal güvenlik maliyetlerini de içerir. Bu, diğer düzenlemelerde olduğu gibi, aile yardımları, iş kazaları ve hastalıkları, işsizlik, sakatlık, hamilelik, hastalık ve emeklilik ücreti düzenlemeleri işveren sosyal güvenlik katkılarını içerir. Bu maliyetler, yapısında gönüllü veya sözleşmeli kollektif olarak anlaşmaya varılmış, kanunlara uygun olup olmadığına bakılmaksızın, içerilir. İstihdam acentesi ve benzer organizasyonların işçilerine yapılan ödemeler, personel maliyetlerinde içerilmez.

Ücret ve Ücretler (13 32 0): Çalışma süresi, çıktı veya parça iş temelinde ve düzenli veya düzensiz ödendiği dikkate alınmaksızın, hesap dönemi boyunca yapılan iş karşılığında, bordroda sayılan (evde çalışanlar dahil) bütün kişilere ödenebilir ayni veya nakdi toplam karşılıklar olarak tanımlanır.

İşveren tarafından fiilen elde tutulsa ve çalışan yararına doğrudan sosyal sigorta düzenlemelerine ve vergi otoritelerine ödense bile çalışan tarafından ödenecek her türlü sosyal katkıları ve gelir vergilerini içerir. Ücret ve ücretler işveren tarafından ödenecek sosyal katkıları içermez.

Ücret ve ücretler işverenler tarafından kaynak olarak elde tutulsa, çalışanlar tarafından ödenecek diğer miktar, sosyal güvenlik katkıları ve vergiler olduğu gibi, bütün primler, ikramiyeler, ekstra pirim ödemeler, 13. ay ödemeleri, kıdem tazminatı, lojman, ulaştırma, geçim ve aile yardımları, bahşışler, komisyon, katılım harçları vb. gibi çalışanlar tarafından alınacakları kapsar. İşveren tarafından hastalık, iş kazaları, hamilelik izni veya kısa zamanlı çalışma durumlarında ödenmeye devam edilen ücret ve ücretler, birimin muhasebe uygulamalarına bağlı olarak buraya kaydedilebilir.

İstihdam acentesi ve benzer organizasyonların işçilerine yapılan ödemeler ücret ve ücretlere dahil değildir.

Sosyal Güvenlik Masrafları (13 33 0): İşverenlerin sosyal güvenlik masrafları, işveren tarafından kendi çalışanlarının sosyal faydalara hak kazanmasını güvenlik altına alabilmek için üstlenilen sosyal katkıların değerine eşit tutara karşılık gelir.

İşveren için sosyal güvenlik masrafları, diğer düzenlemelerde olduğu gibi, aile yardımları, iş kazaları ve hastalıkları, işsizlik, sakatlık, hamilelik, hastalık ve emeklilik ücreti düzenlemeleri işveren sosyal güvenlik katkılarını içerir.

Evde çalışanları ve çırakları içerecek şekilde bütün çalışanlar için maliyetler burada içerilir. Bu masraflar, yapısında gönüllü veya sözleşmeli, kollektif olarak anlaşmaya varılmış, kanunlara uygun olup olmadığı bakılmaksızın bütün düzenlemeler için içerilir. İşveren tarafından hastalık, iş kazaları, hamilelik izni veya kısa zamanlı çalışma durumlarında ödenmeye devam edilen ücret ve ücretler, birimin muhasebe uygulamalarına bağlı olarak burada ya da ücret ve ücretlerin altında kaydedilebilir.

EK-5 Saatlik Ortalama Ücretler

	TOPLAM	ERKEK	KADIN
TOPLAM	18.61	19.30	16.93
YAS_GRUP			
1_<16	10.81	10.73	11.52
2_16-19	11.32	11.42	11.11
3_20-24	13.16	13.27	13.02
4_25-29	16.39	16.71	15.75
5_30-34	18.74	19.06	17.90
6_35-39	20.03	20.34	19.21
7_40-49	21.41	22.44	18.46
8_50-54	18.52	19.42	15.18
8_55-59	23.17	22.69	25.48
9_60+	22.22	22.11	22.93
EGITIM_GRUP			
1_Bir okul bitirmede	11.92	12.27	11.19
2_İlkokul	14.35	15.21	11.79
3_Ortaokul	14.01	14.63	11.80
4_Lise	16.10	17.03	13.55
5_Yüksekokul	20.06	22.22	16.58
6_Lisans	30.31	33.56	25.71
7_YL_DR	57.13	62.27	49.11
KIDEM_GRUP			
1_1 yıldan az	14.39	14.59	13.92
2_1-2 yıl arası	16.12	16.62	15.13
3_2-4 yıl arası	18.92	19.52	17.51
4_5-9 yıl arası	21.70	22.64	19.09
5_10-19 yıl arası	29.11	29.63	26.93
6_20 yıldan fazla	38.04	35.40	49.70
MESLEK_GRUP			
1_Yöneticiler	51.71	52.66	49.15
2_Profesyonel meslek mensupları	29.47	33.09	25.41
3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	24.68	25.78	21.82
4_Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	16.72	17.90	15.22
5_Hizmet ve satış elemanları	13.56	13.97	12.78
7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.43	16.22	12.30
8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	16.34	17.23	12.00
9_Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	12.96	13.35	11.96
IDARI_S			
1_İdari sorumluluğu yok	16.48	17.07	15.08
2_İdari sorumluluğu var	35.20	35.18	35.23
BYK_GRUP			
1_10-49	13.71	13.80	13.49
2_50-249	17.79	18.44	16.16
3_250-499	20.01	20.40	19.07

4_500-999	21.62	22.06	20.54
5_1000+	24.15	26.18	19.51
TIS_GRUP			
1_Toplu İş Sözleşmesi uygulanmıyor	17.54	17.97	16.59
2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor	26.61	27.18	22.93
ISTİHDAM_TURU			
1_Geçici	15.45	14.89	17.10
2_Sürekli	18.87	19.67	16.92
IBBS_KOD_AD			
TR1_İSTANBUL	21.56	21.75	21.18
TR2_BATİ MARMARA	14.97	15.79	13.19
TR3_EGE	17.91	19.44	13.95
TR4_DOĞU MARMARA	17.64	19.05	14.96
TR5_BATİ ANADOLU	19.19	19.72	17.59
TR6_AKDENİZ	18.07	19.07	14.78
TR7_ORTA ANADOLU	14.50	15.04	12.67
TR8_BATİ KARADENİZ	18.25	20.58	11.99
TR9_DOĞU KARADENİZ	13.25	13.47	12.84
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	13.66	13.85	12.51
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	13.28	13.65	11.90
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	14.03	14.14	13.24
FAALİYET_K			
01_B_Madencilik Ve Taş Ocakçılığı	26.62	26.79	20.73
02_C_İmalat	18.07	19.12	15.32
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretimi Ve Dağıtımı	22.16	22.20	21.59
04_E_Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi Ve İyileştirme Faaliyetleri	23.10	23.64	20.63
05_F_İnşaat	16.43	16.22	18.24
06_G_Toptan Ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Ve Motosikletlerin Onarımı	17.90	18.16	17.41
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	20.58	20.22	22.37
08_I_Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	14.30	14.81	13.25
09_J_Bilgi Ve İletişim	40.52	43.18	34.35
10_L_Gayrimenkul Faaliyetleri	17.39	17.24	18.33
11_M_Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	24.55	26.28	21.83
12_N_İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	15.32	15.84	14.09
13_P_Eğitim	18.05	17.39	18.34
14_Q_İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	20.54	24.20	18.74
15_R_Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme Ve Spor	16.23	17.15	14.71
16_S_Diğer Hizmet Faaliyetleri	12.43	12.78	11.83

EK-6 Türkiye için kurulan regresyon modeli tablosu

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-değer	p-değer
LG_SAAT_UCRET				
YAS	0.023	0.001	21.320	0.000
YAS2	0.000	0.000	-16.150	0.000
CINSIYET_K				
1_ERKEK				
2_KADIN	-0.084	0.004	-20.980	0.000
EGITIM_GRUP_K				
1_Bir okul bitirmede				
2_İlkokul	0.007	0.009	0.820	0.414
3_Ortaokul	0.077	0.009	8.830	0.000
4_Lise	0.116	0.009	13.130	0.000
5_Yüksekokul	0.151	0.011	13.770	0.000
6_Lisans	0.316	0.011	27.760	0.000
7_YL_DR	0.678	0.032	21.450	0.000
KIDEM_GRUP_K				
1_1 yıldan az				
2_1-2 yıl arası	0.029	0.004	7.050	0.000
3_2-4 yıl arası	0.072	0.004	17.380	0.000
4_5-9 yıl arası	0.118	0.005	22.000	0.000
5_10-19 yıl arası	0.229	0.008	27.820	0.000
6_20 yıldan fazla	0.334	0.022	14.910	0.000
MESLEK_GRUP_K				
1_Yöneticiler				
2_Profesyonel meslek mensupları	-0.241	0.019	-12.360	0.000
3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.347	0.020	-17.600	0.000
4_Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.517	0.018	-28.060	0.000
5_Hizmet ve satış elemanları	-0.522	0.019	-27.990	0.000
7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.499	0.018	-27.400	0.000
8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	-0.509	0.018	-28.080	0.000
9_Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.558	0.018	-30.750	0.000
IDARI_S_K				
1_İdari sorumluluğu yok				
2_İdari sorumluluğu var	0.169	0.008	21.670	0.000
BYK_GRUP_K				
1_10-49				
2_50-249	0.093	0.004	25.720	0.000
3_250-499	0.152	0.004	36.270	0.000
4_500-999	0.168	0.005	36.100	0.000
5_1000+	0.230	0.006	36.310	0.000
TIS_GRUP_K				

1_Toplu İş Sözleşmesi uygulanmıyor				
2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor	0.196	0.006	32.630	0.000
ISTİHDAM_TURU_K				
1_Geçici				
2_Sürekli	-0.054	0.006	-9.100	0.000
LN_UB_GOS	0.026	0.001	21.710	0.000
LN_UB_CIRO	0.056	0.002	32.360	0.000
IBBS_KOD_AD_K				
TR1_İSTANBUL				
TR2_BATI MARMARA	-0.098	0.005	-19.450	0.000
TR3_EGE	-0.060	0.005	-12.430	0.000
TR4_DOĞU MARMARA	-0.049	0.005	-9.740	0.000
TR5_BATI ANADOLU	-0.049	0.005	-8.900	0.000
TR6_AKDENİZ	-0.100	0.006	-17.980	0.000
TR7_ORTA ANADOLU	-0.149	0.006	-25.420	0.000
TR8_BATI KARADENİZ	-0.070	0.007	-9.640	0.000
TR9_DOĞU KARADENİZ	-0.144	0.005	-26.890	0.000
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.139	0.006	-21.910	0.000
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.171	0.006	-30.670	0.000
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	-0.131	0.007	-19.870	0.000
FAALİYET_KT				
01_B_Madencilik				
02_C_İmalat	-0.277	0.010	-27.150	0.000
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	-0.390	0.014	-27.570	0.000
04_E_Su Teminii	-0.125	0.013	-9.300	0.000
05_F_İnşaat	-0.232	0.012	-20.190	0.000
06_G_Ticaret	-0.370	0.011	-32.490	0.000
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	-0.248	0.012	-21.220	0.000
08_I_Konaklama ve Yiyecek	-0.269	0.011	-24.550	0.000
09_J_Bilgi Ve İletişim	0.045	0.017	2.600	0.009
10_L_Gayrimenkul	-0.223	0.016	-14.250	0.000
11_M_Mesleki, Bilimsel	-0.208	0.013	-16.050	0.000
12_N_İdari ve Desteki	-0.178	0.011	-16.050	0.000
13_P_Eğitim	-0.297	0.017	-17.040	0.000
14_Q_İnsan Sağlığı	-0.294	0.015	-19.380	0.000
15_R_Kültür, Sanat,Spor	-0.264	0.018	-14.970	0.000
16_S_Diğer Hizmet	-0.258	0.014	-18.840	0.000
_cons	1.798	0.037	48.790	0.000

EK-7 Sektörel ücret modellerinin sonuçları

FAALİYETLER	01_B_Madencilik	02_C_İmalat	03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	04_E_Su Teminii	05_F_İnşaat	06_G_Ticaret	07_H_Ulaştırma Ve Depolama	08_I_Konaklama ve Yiyecek
YAS	0.024***	0.022***	0.004	0.017***	0.026***	0.014***	0.023***	0.013***
YAS2	-0.000***	-0.000***	0	-0.000**	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
CINSİYET_K								
1_ERKEK								
2_KADIN	-0.141***	-0.112***	-0.057	-0.091***	-0.081***	-0.027***	-0.054***	-0.068***
EGITIM_GRUP_K								
1_Bir okul bitirmede	R							
2_İlkokul	0.058	0.015	0.160**	-0.073	0.041	0.016	-0.056**	0.107***
3_Ortaokul	0.094*	0.073***	0.120*	-0.048	0.092***	0.093***	0.070***	0.167***
4_Lise	0.083*	0.117***	0.175***	-0.011	0.156***	0.137***	0.076***	0.169***
5_Yüksekokul	0.149**	0.150***	0.200***	-0.035	0.218***	0.174***	0.160***	0.192***
6_Lisans	0.362***	0.329***	0.323***	0.048	0.308***	0.377***	0.337***	0.266***
7_YL_DR	0.674***	0.673***	0.654***	0.081	0.334***	0.872***	0.278***	0.348***
KIDEM_GRUP_K								
1_1 yıldan az								
2_1-2 yıl arası	0.073***	0.033***	0.082**	0.013	0.035**	0.030***	0.017	-0.013
3_2-4 yıl arası	0.111***	0.061***	0.103***	0.182***	0.115***	0.070***	0.101***	0.011
4_5-9 yıl arası	0.119***	0.107***	0.200***	0.167***	0.098***	0.106***	0.162***	0.063***
5_10-19 yıl arası	0.132***	0.227***	0.246***	0.290***	0.230***	0.233***	0.214***	0.082***
6_20 yıldan fazla	0.199***	0.313***	0.412***	0.332***	0.268***	0.474***	0.365***	0.144**
MESLEK_GRUP_K								

1_Yöneticiler								
2_Profesyonel meslek mensupları	-0.196*	-0.270***	-0.324***	-0.088	-0.247***	-0.237***	-0.161***	-0.220***
3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.318***	-0.382***	-0.502***	-0.266***	-0.453***	-0.303***	-0.324***	-0.269***
4_Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.393***	-0.556***	-0.666***	-0.349***	-0.633***	-0.517***	-0.442***	-0.415***
5_Hizmet ve satış elemanları	-0.485***	-0.556***	-0.789***	-0.465***	-0.632***	-0.496***	-0.527***	-0.430***
7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.293**	-0.557***	-0.609***	-0.306***	-0.605***	-0.468***	-0.418***	-0.394***
8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	-0.256**	-0.577***	-0.630***	-0.391***	-0.531***	-0.504***	-0.479***	-0.489***
9_Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.331***	-0.622***	-0.827***	-0.464***	-0.708***	-0.503***	-0.483***	-0.481***
IDARI_S_K								
1_İdari sorumluluğu yok								
2_İdari sorumluluğu var	0.189***	0.202***	0.224***	0.098***	0.107***	0.178***	0.117***	0.186***
BYK_GRUP_K								
1_10-49	R							
2_50-249	0.036*	0.101***	-0.065*	0.045**	0.109***	0.077***	0.207***	0.013
3_250-499	0.168***	0.137***	-0.014	0.240***	0.216***	0.042***	0.192***	0.200***
4_500-999	0.375***	0.140***	0.003	0.411***	0.273***	0.157***	0.320***	0.100***
5_1000+	0.314***	0.274***	0.179***	0.348***	0.220***	0.140***	0.206***	0.086***
TIS_GRUP_K								
1_Toplu İş Sözleşmesi uygulanmıyor	R							
2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor	0.109***	0.225***	-0.003	0.385***	-0.052*	-0.034*	0.150***	0.186***
LN_UB_GOS	0.049***	0.016***	0.027**	0.025***	0.033***	0.032***	0.033***	0.002

LN_UB_CIRO	-0.031***	0.068***	-0.012	0.044***	0.033***	0.047***	0.057***	0.056***
ISTIHDAM_TURU_K								
1_Geçici	R							
2_Sürekli	-0.163***	0.024*	0.029	-0.144***	0.008	0.006	-0.137***	0.006
IBBS_KOD_AD_K								
TR1_İSTANBUL	R							
TR2_BATI MARMARA	0.029	-0.043***	-0.029	-0.057*	-0.081***	-0.115***	-0.106***	-0.116***
TR3_EGE	0.177***	-0.076***	-0.467***	-0.121***	0.003	-0.069***	0.033*	-0.083***
TR4_DOĞU MARMARA	-0.073	0.007	-0.517***	-0.125***	0.029	-0.086***	-0.148***	-0.085***
TR5_BATI ANADOLU	0.197***	-0.015*	-0.104	-0.076***	-0.038**	-0.062***	-0.063***	-0.069***
TR6_AKDENİZ	-0.108**	-0.031***	-0.332***	-0.058*	-0.105***	-0.159***	-0.132***	0.006
TR7_ORTA ANADOLU	-0.012	-0.102***	-0.385***	0.03	-0.104***	-0.128***	-0.129***	-0.116***
TR8_BATI KARADENİZ	0.140***	0.051***	-0.464***	-0.215***	-0.121***	-0.148***	-0.157***	-0.063***
TR9_DOĞU KARADENİZ	-0.150**	-0.101***	-0.337***	0.087***	-0.167***	-0.154***	-0.069***	-0.101***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	0.157***	-0.045***	-0.369***	0.355***	-0.211***	-0.134***	-0.112***	-0.089***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.090*	-0.140***	-0.316***	0.349***	-0.131***	-0.176***	-0.099***	-0.145***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	-0.301***	-0.055***	-0.250***	0.060*	-0.106***	-0.256***	-0.112***	-0.134***
Constant	2.335***	1.426***	3.102***	1.876***	1.718***	1.583***	1.477***	1.788***
Observations	7,729	54,251	1,926	3,809	8,907	25,148	9,356	8,871
R-squared	0.686	0.62	0.698	0.793	0.57	0.576	0.689	0.49

EK-7 (Devam)

FAALİYETLER	09_J_Bilgi Ve İletişim	10_L_Gayrimenkul	11_M_Mesleki, Bilimsel	12_N_İdari ve Desteki	13_P_Eğitim	14_Q_İnsan Sağlığı	15_R_Kültür, Sanat,Spor	16_S_Diğer Hizmet
YAS	0.091***	0.019**	0.032***	0.012***	0.016**	0.024***	0.027***	0.018***
YAS2	-0.001***	-0.000*	-0.000***	-0.000***	0	-0.000***	-0.000***	-0.000***
CINSİYET_K								
1_ERKEK								
2_KADIN	-0.136***	-0.099***	-0.065***	-0.067***	0.012	-0.022	-0.065***	-0.016
EGITIM_GRUP_K								
1_Bir okul bitirmede								
2_İlkokul	0.151	-0.006	-0.036	-0.011	0.029	-0.037	-0.098	0.048*
3_Ortaokul	0.258*	0.142*	0.03	0.021	0.195***	0.046	-0.147***	0.090***
4_Lise	0.346**	0.162**	0.097**	0.052***	0.126**	0.1	-0.187***	0.071**
5_Yüksekokul	0.411***	0.230***	0.190***	0.050**	0.187**	0.118*	-0.084	0.168***
6_Lisans	0.677***	0.402***	0.307***	0.152***	0.266***	0.135**	-0.016	0.265***
7_YL_DR	0.876***	0.503***	0.595***	0.401***	0.180*	0.790***	0.303***	0.391
KIDEM_GRUP_K								
1_1 yıldan az								
2_1-2 yıl arası	0.067**	0.013	0.049**	0.022**	0.093***	-0.004	0.024	-0.032*
3_2-4 yıl arası	0.035	0.064*	0.086***	0.012	0.145***	0.021	-0.001	0.035*
4_5-9 yıl arası	0.108***	0.039	0.152***	0.161***	0.255***	0.111***	0.058*	0.037
5_10-19 yıl arası	0.101**	0.046	0.308***	0.334***	0.192***	0.155***	0.015	0.03
6_20 yıldan fazla	0.223***	0.088	0.454***	0.486***	0.509***	0.436***	0.274***	-0.03
MESLEK_GRUP_K								
1_Yöneticiler								

2_Profesyonel meslek mensupları	-0.206***	-0.361***	-0.377***	-0.340***	-0.148	-0.304**	-0.297***	-0.219
3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.384***	-0.454***	-0.498***	-0.306***	-0.376***	-0.440***	-0.414***	-0.334***
4_Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.546***	-0.535***	-0.625***	-0.518***	-0.331***	-0.615***	-0.353***	-0.352***
5_Hizmet ve satış elemanları	-0.694***	-0.527***	-0.670***	-0.510***	-0.365***	-0.585***	-0.470***	-0.295***
7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.520***	-0.453***	-0.492***	-0.412***	-0.544***	-0.553***	-0.445***	-0.321***
8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	-0.652***	-0.448***	-0.644***	-0.402***	-0.215*	-0.571***	-0.433***	-0.368***
9_Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.791***	-0.502***	-0.617***	-0.491***	-0.456***	-0.553***	-0.523***	-0.393***
IDARI_S_K								
1_İdari sorumluluğu yok								
2_İdari sorumluluğu var	0.220***	0.172***	0.183***	0.189***	0.073	0.164***	0.094	0.116
BYK_GRUP_K								
1_10-49								
2_50-249	0.169***	0.028	0.049**	0.143***	-0.142***	0.156***	0.232***	0.163***
3_250-499	0.345***	0.135***	0.145***	0.210***	0.342***	0.054***	0.292***	0.127***
4_500-999	0.500***	0.107	0.125***	0.212***	0.170***	0.108***	0.222***	0.198***
5_1000+	0.299***	0.188***	0.308***	0.229***	0.127**	0.127***	0.305***	0.387***
TIS_GRUP_K								
1_Toplu İş Sözleşmesi uygulanmıyor								
2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor	-0.216***		0.055*	0.200***	0.313***	-0.149***	0.04	-0.129**
LN_UB_GOS	0.031***	0.043***	0.020***	0.011***	0.088***	0.015***	0.008	-0.001
LN_UB_CIRO	0.101***	-0.028	0.114***	0.039***	-0.026	0.207***	0.044***	0.079***
ISTIHDAM_TURU_K								
1_Geçici								

2_Sürekli	-0.286**	0.047	-0.058*	-0.071***	-0.121***	-0.183***	-0.039	-0.098***
IBBS_KOD_AD_K								
TR1_İSTANBUL								
TR2_BATI MARMARA	-0.177***	-0.267***	-0.204***	-0.063***	-0.413***	0.036	-0.229***	-0.034*
TR3_EGE	-0.261***	-0.101	-0.188***	-0.055***	-0.105***	0.03	-0.377***	-0.116***
TR4_DOĞU MARMARA	-0.142***	-0.275***	0.042*	-0.094***	-0.233***	0.021	-0.153***	-0.002
TR5_BATI ANADOLU	0.003	0.108*	0.137***	-0.047***	-0.285***	-0.136***	-0.031	-0.152***
TR6_AKDENİZ	-0.468***	-0.203***	-0.273***	-0.043***	-0.158***	-0.060***	-0.054	-0.101***
TR7_ORTA ANADOLU	-0.480***	-0.299***	-0.242***	-0.194***	-0.398***	-0.216***	0.191**	-0.038
TR8_BATI KARADENİZ	-0.382***		-0.213***	-0.153***	-0.314***	-0.126***	-0.239***	-0.096***
TR9_DOĞU KARADENİZ	-0.519***	-0.313***	-0.358***	-0.033*	-0.271***	-0.244***	-0.103***	-0.087***
TRA_KUZEYDOĞU ANADOLU	-0.328***	-0.196***	-0.224***	-0.094***	-0.046	-0.079**	-0.344***	-0.100***
TRB_ORTADOĞU ANADOLU	-0.191***	0.168	-0.223***	-0.046***	-0.141**	-0.289***	-0.214***	-0.082***
TRC_GÜNEYDOĞU ANADOLU	-0.542***	-0.180***	0.038	-0.085***	-0.398***	-0.014	-0.145***	-0.121***
Constant	-0.326	2.495***	0.833***	2.185***	1.948***	0.022	2.050***	1.585***
Observations	7175	1138	8282	9787	1576	4997	1415	1712
R-squared	0.591	0.592	0.598	0.513	0.598	0.642	0.681	0.524

EK-8 Bölgesel ücret modellerinin sonuçları

BÖLGELER	TR1_İST ANBUL	TR2_ BATI MAR MAR A	TR3_ EGE	TR4_ DOĞU MAR MAR A	TR5_ BATI ANA DOL U	TR6_A KDENİZ	TR7_ ORTA ANA DOLU	TR8_B ATI KARA DENİZ	TR9_ DOĞU KARA DENİZ	TRA_KUZ EYDOĞU ANADOL U	TRB_ORT ADOĞU ANADOL U	TRC_GÜN EYDOĞU ANADOL U
YAS	0.029** *	0.014 ***	0.01 8***	0.022 ***	0.024 ***	0.014* **	0.014 ***	0.016 ***	0.011 ***	0.010***	0.008***	0.015***
YAS2	- 0.000** *	- 0.000 ***	- 0.00 0***	- 0.000 ***	- 0.000 ***	- 0.000* **	- 0.000 ***	- 0.000 ***	- 0.000 ***	-0.000***	- 0.000***	-0.000***
CINSİYET_K												
1_ERKEK												
2_KADIN	- 0.050** *	- 0.082 ***	- 0.12 3***	- 0.105 ***	- 0.121 ***	- 0.079* **	- 0.032 ***	- 0.019 ***	- 0.046 ***	-0.041***	- 0.030***	-0.031***
EGITIM_GRUP_K												
1_Bir okul bitirmede												
2_İlkokul	0.008	- 0.055 ***	0.02 7	0.014	- 0.044	0.063* **	0.056 ***	0.013	0.014	-0.104***	- 0.045***	0.030**
3_Ortaokul	0.089** *	-0.004	0.09 3***	0.053 *	0.052 *	0.115* **	0.078 ***	0.042 **	0.032 *	-0.099***	-0.025**	0.041***
4_Lise	0.139** *	0.002	0.12 5***	0.101 ***	0.108 ***	0.122* **	0.110 ***	0.075 ***	0.012	-0.077***	-0.020*	0.052***
5_Yüksekokul	0.184** *	0.039 *	0.13 9***	0.142 ***	0.183 ***	0.159* **	0.166 ***	0.095 ***	0.016	-0.011	0.018	0.074**
6_Lisans	0.379** *	0.137 ***	0.28 0***	0.282 ***	0.341 ***	0.259* **	0.201 ***	0.072 ***	0.118 ***	0.06	0.139***	0.104***

7_YL_DR	0.741** *	0.437 ***	0.61 5***	0.653 ***	0.729 ***	0.407* **	0.634 ***	0.253 **	0.529 ***	0.426***	1.074***	0.747***
KIDEM_GRUP_K												
1_1 yıldan az												
2_1-2 yıl arası	0.033** *	0.021 **	- 0.00 1	0.067 ***	0.025 **	0.011	0.051 ***	-0.013	0.019 **	-0.007	0.024***	0.021**
3_2-4 yıl arası	0.090** *	0.047 ***	0.05 7***	0.103 ***	0.045 ***	0.046* **	0.091 ***	- 0.031 ***	0.030 ***	0.031**	0.031***	0.018*
4_5-9 yıl arası	0.149** *	0.108 ***	0.08 8***	0.141 ***	0.124 ***	0.099* **	0.163 ***	0.038 ***	0.040 ***	0.033*	0.036***	0.063***
5_10-19 yıl arası	0.218** *	0.209 ***	0.16 6***	0.258 ***	0.138 ***	0.198* **	0.164 ***	0.305 ***	0.110 ***	0.076***	0.105***	0.132***
6_20 yıldan fazla	0.348** *	0.504 ***	0.33 9***	0.385 ***	0.251 ***	0.324* **	0.412 ***	0.223 ***	0.278 ***	0.354***	0.242***	0.427***
MESLEK_GRUP_K												
1_Yöneticiler												
2_Profesyonel meslek mensupları	- 0.251** *	- 0.176 ***	- 0.17 5***	- 0.181 ***	- 0.157 ***	- 0.187* **	- 0.116	- 0.085 *	-0.02	0.047	-0.096*	-0.119*
3_Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	- 0.356** *	- 0.296 ***	- 0.40 3***	- 0.317 ***	- 0.267 ***	- 0.233* **	- 0.227 ***	- 0.202 ***	- 0.141 ***	-0.097	-0.120**	-0.154**
4_Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	- 0.547** *	- 0.382 ***	- 0.48 8***	- 0.455 ***	- 0.493 ***	- 0.410* **	- 0.354 ***	- 0.413 ***	- 0.192 ***	-0.156**	- 0.261***	-0.235***
5_Hizmet ve satış elemanları	- 0.543** *	- 0.389 ***	- 0.53 7***	- 0.463 ***	- 0.442 ***	- 0.413* **	- 0.367 ***	- 0.387 ***	- 0.210 ***	-0.102	- 0.277***	-0.212***

7_Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	- 0.505** *	- 0.415 ***	- 0.49 0***	- 0.449 ***	- 0.439 ***	- 0.439* **	- 0.376 ***	- 0.334 ***	- 0.200 ***	-0.125*	- 0.293***	-0.248***
8_Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	- 0.553** *	- 0.436 ***	- 0.46 6***	- 0.458 ***	- 0.472 ***	- 0.472* **	- 0.417 ***	- 0.315 ***	- 0.160 ***	-0.087	- 0.295***	-0.231***
9_Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	- 0.588** *	- 0.428 ***	- 0.53 2***	- 0.475 ***	- 0.549 ***	- 0.491* **	- 0.439 ***	- 0.381 ***	- 0.229 ***	-0.159**	- 0.269***	-0.246***
IDARI_S_K												
1_İdari sorumluluğu yok												
2_İdari sorumluluğu var	0.210** *	0.163 ***	0.13 2***	0.187 ***	0.142 ***	0.167* **	0.196 ***	0.091 ***	0.166 ***	0.241***	0.040***	0.289***
BYK_GRUP_K												
1_10-49												
2_50-249	0.107** *	0.116 ***	0.12 0***	0.073 ***	0.072 ***	0.009	0.061 ***	0.001	0.059 ***	0.006	0.035***	0.077***
3_250-499	0.158** *	0.159 ***	0.14 3***	0.147 ***	0.120 ***	0.197* **	0.146 ***	0.095 ***	0.061 ***	0.136***	0.119***	0.138***
4_500-999	0.189** *	0.182 ***	0.15 3***	0.114 ***	0.190 ***	0.105* **	0.106 ***	- 0.023 *	0.108 ***	0.211***	0.036***	0.281***
5_1000+	0.270** *	0.108 ***	0.16 1***	0.135 ***	0.207 ***	0.199* **	0.063 ***	0.330 ***	0.173 ***	0.147***	0.150***	0.436***
TIS_GRUP_K												
1_Toplu İş Sözleşmesi uygulanmıyor												
2_Toplu İş Sözleşmesi uygulanıyor	-0.026	0.135 ***	0.23 3***	0.191 ***	0.062 ***	0.304* **	0.136 ***	0.465 ***	0.348 ***	0.174***	0.257***	0.021
ISTİHDAM_TURU_K												
1_Geçici												

2_Sürekli	- 0.068** *	-0.011	- 0.04 g***	- 0.057 ***	- 0.076 ***	-0.002	0.048 ***	- 0.069 ***	0.047 ***	-0.055***	0.037***	0.013
LN_UB_GOS	0.022** *	0.015 ***	0.02 g***	0.016 ***	0.024 ***	0.055* **	0.014 ***	0.024 ***	0.019 ***	0.040***	0.030***	0.013***
LN_UB_CIRO	0.083** *	0.062 ***	0.00 g**	0.071 ***	0.069 ***	0.020* **	0.035 ***	0.078 ***	0.005	0.009**	- 0.014***	0.017***
FAALİYET_KT												
01_B_Madencilik												
02_C_İmalat	0.039	- 0.182 ***	- 0.37 7***	0.061 ***	- 0.226 ***	-0.027	- 0.101 ***	- 0.200 ***	- 0.121 ***	-0.309***	- 0.270***	0.152***
03_D_Elektrik, Gaz, Buhar	0.296** *	0.100 ***	- 0.58 g***	- 0.322 ***	- 0.134 ***	- 0.232* **	- 0.140 ***	- 0.548 ***	-0.024	-0.274***	- 0.160***	0.402***
04_E_Su Teminii	0.078	0.289 ***	- 0.31 g***	0.072 **	- 0.014	0.132* **	0.278 ***	- 0.118 ***	0.237 ***	0.325***	0.488***	0.828***
05_F_İnşaat	0.135**	- 0.205 ***	- 0.29 2***	0.097 ***	- 0.190 ***	- 0.078* **	- 0.102 ***	- 0.273 ***	- 0.125 ***	-0.390***	- 0.231***	0.156***
06_G_Ticaret	-0.022	- 0.291 ***	- 0.38 0***	- 0.098 ***	- 0.362 ***	- 0.200* **	- 0.207 ***	- 0.356 ***	- 0.137 ***	-0.390***	- 0.273***	0.009
07_H_Ulaştırma Ve Depolama	0.128**	- 0.155 ***	- 0.22 0***	-0.033	- 0.214 ***	- 0.057* **	- 0.130 ***	- 0.346 ***	- 0.173 ***	-0.330***	- 0.103***	0.118***
08_I_Konaklama ve Yiyecek	0.07	- 0.238 ***	- 0.39 7***	0.002	- 0.210 ***	- 0.040* *	- 0.153 ***	- 0.170 ***	- 0.108 ***	-0.346***	- 0.247***	0.086***

09_J_Bilgi Ve İletişim	0.389** *	- 0.154 ***	- 0.22 2***	0.153 ***	0.048	- 0.194* **	- 0.283 ***	- 0.596 ***	- 0.242 ***	-0.289***	-0.079	0.003
10_L_Gayrimenkul	0.182** *	- 0.383 ***	- 0.25 4***	- 0.131 ***	- 0.005	- 0.086* **	- 0.133 ***		0.041	-0.285***	0.276**	0.253***
11_M_Mesleki, Bilimsel	0.133**	- 0.239 ***	- 0.39 2***	0.161 ***	- 0.061 **	- 0.204* **	- 0.234 ***	- 0.168 ***	- 0.215 ***	-0.350***	- 0.420***	0.459***
12_N_İdari ve Desteki	0.177** *	- 0.042 **	- 0.31 2***	0.090 ***	- 0.141 ***	-0.01	- 0.125 ***	- 0.206 ***	0.01	-0.199***	- 0.093***	0.271***
13_P_Eğitim	0.159**	- 0.318 ***	- 0.38 2***	- 0.066 *	- 0.337 ***	-0.053	- 0.358 ***	- 0.256 ***	- 0.106 **	-0.272***	- 0.319***	-0.034
14_Q_İnsan Sağlığı	0.037	- 0.206 ***	- 0.36 0***	0.127 ***	- 0.368 ***	- 0.104* **	- 0.283 ***	- 0.228 ***	- 0.212 ***	-0.381***	- 0.350***	0.150***
15_R_Kültür, Sanat,Spor	0.094	- 0.325 ***	- 0.58 3***	-0.024	- 0.361 ***	0.099* **	0.185 ***	- 0.198 **	- 0.138 ***	-0.304***	- 0.155***	0.052
16_S_Diğer Hizmet	0.129**	- 0.114 ***	- 0.39 3***	0.073 **	- 0.241 ***	- 0.049* *	- 0.122 ***	- 0.235 ***	- 0.094 **	-0.298***	- 0.214***	0.125***
Constant	0.980** *	1.840 ***	2.48 4***	1.379 ***	1.556 ***	1.702* **	1.900 ***	1.485 ***	2.183 ***	2.287***	2.601***	1.783***
Observations	31712	11190	1944 1	19064	1496 7	13084	9254	9319	7608	4442	6587	9411
R-squared	0.619	0.587	0.66 5	0.574	0.599	0.675	0.573	0.819	0.545	0.587	0.664	0.55

ÖZET

Bu tez, Türkiye'deki ücret farklılıklarını ve eşitsizliklerini sektörel, bölgesel ve cinsiyete dayalı olarak ele almayı hedefleyerek bu konudaki bilgi boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır. Analiz için eşleştirilmiş işveren-çalışan veri seti kullanılmış ve OLS regresyon modelleri ile Oaxaca-Blinder çözümlemesi yöntemleri uygulanmıştır. Bulgularımız, ücretlerin belirlenmesinde bireysel, işletme, sektörel ve bölgesel faktörlerin etkileşiminin önemini vurgulamaktadır. Özellikle, yüksek lisans ve doktora derecelerine sahip bireylerin, diğer eğitim seviyelerine göre daha fazla ücret aldığı belirlenmiştir. Şirketin büyüklüğü ve finansal performansı da önemli faktörler olarak belirlenmiştir. Büyük şirketlerde çalışanların genellikle daha fazla ücret aldığı ve bir şirketin finansal performansının çalışanların ücretleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğu görülmüştür. Cinsiyet ayrımcılığı da ücret farklılıklarında belirleyici bir rol oynamakta ve bu durum, özellikle işletme büyüklüğü arttıkça daha belirgin hale gelmektedir. Bu bulgular, Türkiye'deki ücret yapısının bireysel, işletme, sektörel ve bölgesel faktörlerin etkileşimi sonucunda şekillendiğini ve Türkiye'deki ücret eşitsizliklerini daha derinlemesine anlamamızı sağlamaktadır.

ABSTRACT

This thesis aims to fill a gap in our understanding of wage disparities and inequalities in Turkey by offering a comprehensive examination of these issues on a sectoral, regional, and gender basis. It employs a matched employer-employee dataset for analysis, with OLS regression models and Oaxaca-Blinder decomposition methods being applied. Our findings underscore the importance of the interplay of individual, firm, sectoral, and regional factors in determining wages. Specifically, individuals with postgraduate and doctoral degrees tend to earn more than those with other education levels. The size of the company and its financial performance have also been identified as significant factors. Employees in larger companies generally earn more, and a company's financial performance significantly affects employee salaries. Gender discrimination also plays a decisive role in wage disparities, and this becomes more pronounced as the size of the enterprise increases. These findings reveal that the wage structure in Turkey is shaped by the interaction of individual, firm, sectoral, and regional factors, providing a deeper understanding of wage inequalities in Turkey.