

TURKIYE'DE UCRETİN VE UCRET DAGILIMININ

BÖLGESEL DİNAMİKLERİ:

2004-2014 DÖNEMİ

Doktora Tezi

Taylan AKGÜL

Eskişehir, 2017

**TÜRKİYE'DE ÜCRETİN VE ÜCRET DAĞILIMININ BÖLGESEL
DİNAMİKLERİ: 2004-2014 DÖNEMİ**

Taylan AKGÜL

DOKTORA TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs, 2017

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Taylan AKGÜL'ün "Türkiye'de Ücretin ve Ücret Dağılımının Bölgesel Dinamikleri: 2004-2014 Dönemi" başlıklı tezi 24 Mayıs 2017 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Verda CANBEY ÖZGÜLER
Üye : Prof.Dr.Özcan DAĞDEMİR
Üye : Prof.Dr.M.Kemal BİÇERLİ
Üye : Doç.Dr.M.Çağlar ÖZDEMİR
Üye : Doç.Dr.Ekrem ERDOĞAN

Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



OZET

TÜRKİYE'DE ÜCRET VE ÜCRET DAĞILIMININ BÖLGESEL DİNAMİKLERİ:
2004-2014 DÖNEMİ

Taylan AKGÜL

Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2017

Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Eğitim düzeyi, cinsiyet, iş tecrübesi, yaş, medeni durum, hane büyüklüğü, çalışılan sektör, çalışan başına kullanılan sermaye miktarı gibi etmenler ücretin belirlenmesi ve ücret dağılımı üzerinde etkili olmaktadır. Türkiye'de gerek bölge gerekse sektör düzeyinde işgücünün bu etmenler açısından dağılımında heterojenlikler bulunmaktadır. Bölgeler ve sektörler arasında işgücü arzında heterojenliklerin bulunması ise ücretin belirlenmesinde ve ücret dağılımında farklılıklara yol açmaktadır.

Bu çalışmada sektör ve bölge düzeyinde ücretin belirlenmesinde meydana gelen farklılıkların ampirik olarak ortaya konması amacıyla Heckman Seçim modeli kapsamında bir ücret denklemi tasarlanmış ve bu denklem 2004-2014 dönemine ait Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Anketlerine ait mikro veri setleri üzerinden STATA ekonometri yazılımı kullanılarak test edilmiştir. Çalışmanın bulguları, söz konusu dönemde ücreti belirleyen faktörlerin gerek istatistiksel anlamlılık düzeyi, gerekse katsayı büyüklükleri açısından bölgesel ve sektörel düzeyde farklılıkların bulunduğunu göstermektedir. Çalışmada ayrıca bölge, sektör, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kır/kent ikameti eksenlerinde ücret dağılımı da STATA yazılımıyla Gini bileşenleri (dekompozisyonu) hesaplanarak incelenmiştir. Ampirik bulgular bölgeler ve sektörler arasında ücret dağılımı açısından da heterojenlikler bulunduğunu ve söz konusu dönemde ücret dağılımının daha adaletsiz hale geldiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Ücret Denklemi, Bölgesel ve Sektörel Farklılıklar, Heckman Seçim Modeli, Ücret Dağılımı, Hanehalkı İşgücü Anketi

ABSTRACT

REGIONAL DYNAMICS OF WAGE AND WAGE DISTRIBUTION IN TURKEY:
2004-2014

Taylan AKGÜL

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, May 2017

Adviser: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Factors such as education level, gender, work experience, age, marital status, household size, sector, capital used per worker are effective on determination of wage and wage distribution. There is a heterogeneity in the distribution of labor force over these factors in Turkey, both at regional and sectoral levels. Heterogeneity between regions and sectors regarding the labor force, in turn, cause to discrepancies in determination of wage and in wage distribution.

In this study; in order to reveal the differences in wage determination at sectoral and regional levels empirically, a wage equation is designed in the scope of Heckman Selection model and using the STATA econometrics software the equation is tested over the micro dataset of 2004-2014 period Household Labor Force Survey, which is executed by Turkish Statistical Institute. The findings of study show that there are differences regarding significance levels and coefficient magnitudes of factors determining the wage at sectoral and regional level in the mentioned period. In addition, wage distribution regarding the region, sector, gender, education level and rural/urban residence axes is analyzed with the help of computing the Gini decomposition with STATA. Empirical findings show that there is heterogeneity among regions and sectors regarding the wage distribution and wage distribution worsen in the mentioned period.

Keywords: Wage Equation, Regional and Sectoral Differences, Heckman Selection Model, Wage Distribution, Household Labor Force Survey

ONSOZ

Tezin her aşamasında büyük bir sabır ve özenle desteğini esirgemeyen ve bana yol gösteren değerli tez danışmanlarım Prof. Dr. Naci GÜNDOĞAN ve Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER'e, jüri üyelerim Prof. Dr. Özcan DAĞDEMİR, Prof. Dr. M. Kemal BİÇERLİ, Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR ve Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN'a çok teşekkür ederim.

Tez yazım sürecinde istemeden ihmal ettiğim, değerli eşim Şerife ve oğullarım Kerem ile Güney'e anlayışları ve destekleri için teşekkür ederim.

Taylan AKGÜL

24/05/2017

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Taylan AKGÜL

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TEORİK ÇERÇEVE.....	4
1.1. Ücret Kavramı ve Kapsamı.....	4
1.2. Sektör Kavramı ve Kapsamı.....	11
1.3. Türkiye’de Bölgesel Sınıflandırma.....	13
1.4. Ücret Farklılıklarını Belirleyen Faktörler.....	16
1.4.1. Araştırma kapsamında ücret farklılıklarını belirleyen faktörler	18
1.4.1.1. Eğitim.....	18
1.4.1.2. Cinsiyet.....	28
1.4.1.3. Medeni durum ve hane büyüklüğü.....	39
1.4.1.4. Yaş ve tecrübe.....	43
1.4.1.5. Sektör ve bölge etkisi.....	44

1.4.2. Araştırma kapsamında olmayan ücret farklılıklarını belirleyen faktörler.....	61
1.4.2.1. Teknolojik gelişmeler, dış ticaret ve ücret.....	61
1.4.2.2. Sendikalar ve toplu sözleşmelerin etkisi.....	65
1.4.2.3. Makro iktisadi değişkenler.....	77
1.4.2.4. İşgücü arz ve talebi ile diğer ücretlerin etkisi.....	78
1.4.2.5. İş ve performans değerlendirmesi.....	79
1.4.2.6. Yasal ve sosyal düzenlemeler.....	80
1.4.2.7. Göçmenler, azınlıklar ve ücret.....	81
1.5. Türkiye’de Ücret Farklılıklarıyla İlgili Çalışmalar.....	87

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE 2004-2014 DÖNEMİNDE BÖLGESEL VE SEKTÖREL ÜCRET FARKLILIKLARINI BELİRLEYEN ARAŞTIRMA KAPSAMINDAKİ FAKTÖRLERİN HANEHALKI İŞGÜCÜ ANKETİ VERİLERİNE GÖRE ANALİZİ.....	92
2.1. Bölgelere Dair Genel Değerlendirme ve Karşılaştırmalar.....	92
2.2. Ücret Yaş/Tecrübe İlişkisi.....	105
2.3. Ücret Cinsiyet İlişkisi.....	107
2.4. Ücret Medeni Durum İlişkisi.....	109
2.5. Ücret Hane Büyüklüğü İlişkisi.....	111
2.6. Ücret Sektör İlişkisi.....	112

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE BÖLGESEL VE SEKTÖREL ÜCRET FARKLILIKLARININ HECKMAN SEÇİM MODELİ İLE BELİRLENMESİ.....	114
3.1. Araştırmanın Amacı.....	114
3.2. Araştırmanın Kapsamı.....	114

Sayfa

3.3. Araştırmanın Yöntemi (Heckman Örneklem Seçim Modeli).....	115
3.4. Veri Setinin Sınırlılıkları.....	124
3.5. Bulgular.....	126
3.5.1. Cinsiyetin iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi.....	126
3.5.2. Medeni durumun iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi.....	137
3.5.3. Hanehalkı büyüklüğünün iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi.....	140
3.5.4. Eğitimin iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi.....	142
3.5.5. Çalışılan sektörün iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi.....	150
3.6. Bölgesel ve Sektörel Ücret Farklarının Marjinal Emek Verimliliği Yaklaşımı ile Analizi.....	151
3.7. Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Blinder-Oaxaca ve Juhn-Murphy-Pierce Ayrıştırma Yöntemleriyle Analizi	159
3.8. GINI Katsayısı Bağlamında Ücret Dağılımının Analizi.....	167
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	175
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. İktisadi Faaliyet Sınıflandırması, TÜİK	12
Tablo 1.2. İktisadi Bölge Birimleri Sınıflandırması, TÜİK	15
Tablo 1.3. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Eğitim Harcamalarının Bütçe ve Yurtiçi Gelir İçindeki Payı (%)	20
Tablo 1.4. 25-64 Yaş Arası İşgücünde Mesleki Eğitimliilerin Payı, OECD	24
Tablo 1.5. Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımı (%)	29
Tablo 1.6. Kadın ve Erkeklerin İşsizlik oranları	30
Tablo 1.7. Yarı Zamanlı İstihdam Oranları	32
Tablo 1.8. Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılımı (%)	33
Tablo 1.9. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)	35
Tablo 1.10. Bazı Avrupa Ülkelerinde Seçilmiş Sektörlerde Ortalama Ücretlerin Tarım ve Gıda Sektörü Ortalama Ücretlerine Oranları	45
Tablo 1.11. ABD'de Yapılmış Çeşitli Çalışmalarda Sendika Üyeliği Kaynaklı Ücret Farkı Tahminleri	68
Tablo 1.12. Sendikal Yoğunluk Oranları 1970-2013 (%)	73
Tablo 1.13. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Sendikalılık Oranları (%)	75
Tablo 1.14. Eğitim Seviyeleri ve Yaşlarına Göre Göçmen/Vatandaş Ortalama Kazanç Oranları, 1985-1990 Verileri, ABD	85
Tablo 2.1. 2004-2014 Yılında İstihdamın Sektörler Arası Dağılımı (%)	94
Tablo 2.2. 2004 ve 2011 Yıllarında Tüm Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ..	96
Tablo 2.3. 2014 Yılında Tüm Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)	97
Tablo 2.4. 2004 ve 2014 Yıllarında Çalışma Çağındaki Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	98
Tablo 2.5. 2004, 2011 ve 2013 Yıllarında Çalışma Çağındaki (15-64) Nüfusun Kırsal Kent Dağılımı (%)	100
Tablo 2.6. 2004, 2011 ve 2013 Yıllarında İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları	104
Tablo 2.7. Bölgelerde Yaş-Ücret İlişkisi, 2004 Yılı	106
Tablo 2.8. Bölgelerde Yaş-Ücret İlişkisi, 2014 Yılı	107
Tablo 2.9. İstihdamdaki Kadın ve Erkeklerin Ortalama Eğitim Süresi	108
Tablo 2.10. 2004, 2009 ve 2014 Yıllarında Bölgelerde Kadın/Erkek Ücret Farkı	109

Sayfa

Tablo 2.11. 2004 ve 2014 Yıllarında Medeni Durum-Ortalama Ücret.....	110
Tablo 2.12. Hane Büyüklüğü-Ortalama Ücret, 2004 Yılı.....	111
Tablo 2.13. Sektörel Bazda Ortalama Ücretler.....	112
Tablo 2.14. Göreli Ücretler.....	113
Tablo 3.1. 2004 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: İş Bulma Olasılığının Belirleyicileri	127
Tablo 3.2. Sektörel İş Bulma Olasılığı Regresyon Sonuçları, 2004 ve 2014 Yılları ...	129
Tablo 3.3. 2014 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: İş Bulma Olasılığının Belirleyicileri	131
Tablo 3.4. 2004 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: Ücretin Belirleyicileri	133
Tablo 3.5. Bekâr, Evli ve Boşanmış Kadınlarda İşsizlerle İşgücü Dışında Kalanların Toplam Payı (%) (2013)	139
Tablo 3.6. Sektörlerde İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, 2004 Yılı	144
Tablo 3.7. Sektörlerde İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, 2014 Yılı	148
Tablo 3.8. Eğitimsizler ve İlkokul Mezunları Yaş Ortalamaları, 2014 yılı	148
Tablo 3.9. Tarım Sektöründe Kadın-Erkek Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli.....	154
Tablo 3.10. Sektör ve Bölge Bazında Çalışanların Ortalama Eğitimi, 2011	155
Tablo 3.11. Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli.....	156
Tablo 3.12. Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek Ücret Farkı, Rassal Etkiler Modeli.....	157
Tablo 3.13. Bölgesel Düzeyde Kadın-Erkek Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli.....	158
Tablo 3.14. Bölgeler Arası Ortalama Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli	158
Tablo 3.15. Bölgelerde Çalışan Başına Yatırım (TL-cari fiyatlarla) ve Çalışanların Ortalama Eğitim Süresi, 2012.....	159
Tablo 3.16. Erkek, Kadın ve Karma Grup İçin Ücret Denklemleri, 2004 ve 2013	160
Tablo 3.17. Türkiye İçin Blinder-Oaxaca Dekompozisyonu, 2004	163
Tablo 3.18. Türkiye İçin Blinder-Oaxaca Dekompozisyonu, 2009	164
Tablo 3.19. Türkiye İçin Blinder-Oaxaca Dekompozisyonu, 2014	164
Tablo 3.20. Ücret Farklılıkları Bileşenleri, Juhn-Murhpy-Pierce Yöntemi	166
Tablo 3.21. Ücret Farklılıkları Bileşenlerindeki Değişim (2004-2013).....	166
Tablo 3.22. Bölgelerde Ücret Dağılımı, 2004 Yılı.....	168
Tablo 3.23. Bölgelerde Ücret Dağılımı, 2013 Yılı.....	169

Sayfa

Tablo 3.24. Kadın ve Erkeklerde Ücret Dağılımı, 2004 Yılı.....	169
Tablo 3.25. Kadın ve Erkeklerde Ücret Dağılımı, 2013 Yılı.....	170
Tablo 3.26. Sektörlerde Ücret Dağılımı, 2004 Yılı.....	170
Tablo 3.27. Sektörlerde Ücret Dağılımı, 2013 Yılı.....	171
Tablo 3.28. Kır ve Kentte Ücret Dağılımı, 2004.....	171
Tablo 3.29. Kır ve Kentte Ücret Dağılımı, 2013.....	172
Tablo 3.30. Eğitim Seviyesi Bazında Ücret Dağılımı, 2004 Yılı.....	172
Tablo 3.31. Eğitim Seviyesi Bazında Ücret Dağılımı, 2013 Yılı	173
Tablo 3.32. 2014 Verilerine Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı.....	173
Tablo 3.33. Özel Sektör ve Kamuda Ücret Dağılımı, 2014 Yılı.....	174

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1. Dünya’da İstihdamın Sektörel Dağılımındaki Değişim, 1991-2014.....	65
Şekil 2. Sendikalaşma Tehdidi	77
Şekil 3. Türkiye Genelinde Yaş Ücret İlişkisi, 2004	106
Şekil 4. Türkiye Genelinde Yaş Ücret İlişkisi, 2014	107
Şekil 5. 2004-2014 Erkek-Kadın Ücret Farkı (%).....	108
Şekil 6. Kadın-Erkek Ücret Farkının (%) Geniş Olduğu Bölgeler-1	134
Şekil 7. Kadın-Erkek Ücret Farkının (%) Geniş Olduğu Bölgeler-2	135
Şekil 8. Tarım Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Kadın-Erkek Ücret Farkı (%)	136
Şekil 9. Donanımlardan ve Kadına Karşı Ayrımcılıktan Kaynaklı Ücret Farkı Kompozisyonu	162

KISALTMALAR DİZİNİ

- AB** : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBBS : İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
OECD : Organization for Economic Cooperation and Development
TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Türkiye’de ve dünyanın birçok ülkesinde bölgeler arası dengesizlikler iktisat, sosyal politika, sosyoloji ve siyaset bilimi gibi birçok disiplin tarafından farklı boyutlarıyla incelenmiştir. Ülkelerin kendi özgün gelişme ve kalkınma deneyimlerine bağlı olarak değişen ölçeklerde olmakla birlikte, hemen her ülkede bazı bölgelerin sanayileşmiş, nüfus olarak yoğunlaşmış ve kalkınmış olduğu; buna karşın bazı bölgelerin ise yeterli kalkınmayı ve sanayileşmeyi sağlayamadığı, nüfus olarak düşük yoğunlukta olduğu, ekonomilerinin tarımsal ağırlıklı olduğu gözlemlenmektedir. Bölgeler arasında gözlemlenen bu dengesizlik işgücünün eğitim düzeyi, yaş ve cinsiyet dağılımları açısından da bir heterojenlik oluşmasına neden olmaktadır.

Ülkelerin gelişmiş bölgelerinde ihtiyaç duyulan eğitilmiş, nitelikli, genç, üretken işgücünün de kırsal ağırlıklı gelişmemiş bölgelerden gelişmiş bölgelere göç ettiği bilinmektedir. Geri kalmış bölgelerde nüfus yoğunluğunun düşmesi, fırsatları ve geçim olanaklarını kısıtladığı için, yeterli niteliklere sahip olmayan işgücü de gelişmiş bölgelere göç etmektedir. Gelişmiş bölgelerde yeterli istihdam olanaklarının bulunmaması halinde bu bölgelerde göçle birlikte gettolaşma, güvencesiz veya geçici işlerde istihdam, sosyal dışlanma, eğitim olanaklarına yetersiz erişim gibi birçok sosyal ve ekonomik sorun doğabilmektedir. Tüm bu sorunlar ise ülkelerin politik ve ekonomik istikrarı açısından tehdit edici unsurlar olarak ortaya çıkabilmektedir.

Gerek ihtiyaç duyulan işgücüne daha kolay erişilebilir olması, gerekse pazarlama kolaylığı, mal ve hizmetlerin geniş kitlelere daha rahat ulaşabilmesi, gelişmiş ve nüfus yoğunluğu yüksek olan bölgelerin yeni yatırımlar açısından da cazip olmasını sağlamaktadır. Bu arz talep mekanizması ise gelişmiş bölgelerle gelişmemiş olanlar arasındaki farkın zaman içinde giderek açılmasına neden olmaktadır. İşte bu nedenlerle; sürdürülebilir, dengeli bir büyümenin-kalkınmanın sağlanabilmesi ve ekonomik/politik istikrar açısından bölgeler arası dengesizliklerin en azından tahammül edilebilir sınırlar içinde tutulması gerekmektedir. Devletin bir müdahalesi veya dışsal bir şok olmaksızın bölgeler arasında söz konusu dengesizliklerin giderilmesi veya zaman içinde azaltılması, piyasa mekanizması altında çok da mümkün olmamaktadır.

Kamu kaynaklarının optimum kullanımı ve israfın önüne geçilmesi, hedeflere daha kısa vadede ulaşılabilmesi açısından devletin bölgesel dengesizlikleri gidermek için uygulayacağı sosyal ve ekonomik politikaları hazırlamadan önce söz konusu dengesizliklerin boyutlarının ve hangi alanlarda, ne ölçüde müdahalenin gerekli olduğuna

karar verilebilmesi için bölgeler arası heterojenliğe dair göstergelerin doğru hesaplanmış olması ön şarttır. Başka bir deyişle, doğru politikaların en az maliyetle uygulanabilmesi için bölgesel dengesizliklere dair analitik çerçevenin çıkarılmış olması gerekmektedir.

Bölgesel dengesizliklerin bir boyutu da ücret dengesizliğidir. Bölgesel ücret dengesizliğinin bir nedeni bölgeler arasında işgücünün eğitim düzeyi ve çalışan başına düşen sermaye miktarı bakımından farklar bulunmasıdır. Eğitim düzeyi ve kişi başına sermaye miktarı emeğin marjinal verimliliğini belirlemekte ve verimlilik farkları ücretlere yansımaktadır. Kişi başına sermaye ve eğitim düzeyinin yanı sıra coğrafi koşullar, limanlara ve ihracat bölgelerine yakınlık, bölgeler arasında üretim teknolojisinde farklılık, sendika yoğunluğu, işletmelerin büyüklüğü ve faaliyet alanlarının dağılımı, kamunun istihdamdaki payı bakımından bölgesel farkların bulunması da bölgesel ücret dengesizliklerinin oluşmasında etkili olmaktadır. Bölgeler arasında oluşan ücret dengesizlikleri, diğer taraftan, firmaların yatırım kararlarını da etkilemektedir. Maliyetlerini en aza indirme ilkesiyle çalışan firmalar, diğer koşullar sabitken, ücretlerin düşük olduğu bölgelerde yatırım yapmayı tercih ederler. Fakat nüfusun yoğun olduğu pazarlara yakınlık, ihtiyaç duyulan niteliklerde işgücünün kolayca temin edilebilmesi, ürünlerin üretildiği bölge ile pazarın bulunduğu bölge arasındaki mesafe ve nakliye masrafları gibi etmenler de devreye girdiğinde firmalar ücretlerin görece yüksek olduğu bölgelerde yatırım yapmayı da tercih edebilmektedir. Bu nedenle firmalar için ücretlerin düşüklüğü yatırım yapmak için yeterli bir koşul değildir.

Bu çalışmanın temel amacı, bölgeler ve sektörler arası dengesizliğin bir boyutu olan ücret dengesizliklerinin ampirik olarak ortaya konulmasına katkıda bulunmaktır. İktisat disiplini altında Türkiye’de bölgesel dengesizliklere dair çok sayıda ampirik çalışma bulunsa da çalışma ekonomisi alanında konuyla ilgili ampirik çalışmalar sayıca azdır. Çalışmanın bir diğer amacı da çalışma ekonomisi alanında söz konusu eksikliğin doldurulmasına katkıda bulunulmasıdır.

Üç ana bölümden oluşan bu çalışmanın teorik çerçevesini oluşturan birinci bölümünde ücret, sektör ve bölgesel sınıflandırma kavramlarının tanımları ile ücreti ve ücret farklarını belirleyen faktörlerle ilgili, ağırlıklı ampirik çalışmalardan oluşan literatür incelenmiştir. İkinci bölümde ilk olarak bölgesel ve sektörel betimsel istatistikler hesaplanarak 2004-2014 dönemine ait genel tablo ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kısımda işgücünün sektörel dağılımı, işgücünün eğitim durumuna göre dağılımı, nüfusun işgücü piyasasındaki duruma göre dağılımı, işgücünün hane büyüklüğüne göre dağılımı

ve nüfusun kır kent dağılımı üzerinden bölgeler arası karşılaştırma yapılmıştır. İkinci bölümde ayrıca ücret ile cinsiyet, yaş, medeni durum, hane büyüklüğü arasındaki ilişkiye ilişkin temel betimsel istatistikler hesaplanarak kimi karşılaştırmalar yapılmıştır.

Üçüncü bölümün ikinci kısmında ise bölgesel ve sektörel düzeyde ücretin belirlenmesine yönelik oluşturulan iki aşamalı Heckman Seçim Modeli 2004-2014 dönemine ait Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setleri kullanılarak test edilmiş ve regresyon sonuçları analiz edilmiştir. Heckman Seçim Modeli kullanılmasının sebebi heterojen veri setleri için uygun olmasıdır. Türkiye’de çalışanların yaklaşık dörtte birinin kadınlardan oluşması işgücünün cinsiyet dağılımı açısından heterojenlik yaratmakta ve standart lineer ücret denklemlerinin kullanılması halinde yanıltıcı sonuçlar elde edilmektedir.

Üçüncü bölümde ayrıca hem bölgesel düzeyde hem de sektörel düzeyde hesaplanan ücret farklılıkları, marjinal emek verimliliğine dayanan ekonometrik modellerle analiz edilmiş ve Blinder-Oaxaca yöntemiyle kadınlara yönelik ayrımcılık olup olmadığı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde son olarak bölgesel ve sektörel düzeyde ücret dağılımına dair hesaplamalar yapılmıştır.

Ücretin yanı sıra, kâr payı, kira, faiz, gayrimenkul ve tarım gelirleri gibi birçok gelir kaynağı bulunmaktadır. Türkiye’de söz konusu gelir kalemlerinin birey bazında ortaya konulduğu “Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi” ile “Bütçe Anketi” bölgesel düzeyde (İBBS1 düzeyinde) ayrıma gidilmediğinden bu anketlerle bölgesel düzeyde çalışma yapmak mümkün olmamaktadır. Türkiye’de bölgesel düzeyde ücret ve ücret farklılıklarının ortaya konulması amacını taşıyan bu çalışmada “Hanehalkı İşgücü Anketi” mikro veri seti kullanılmıştır. Ancak Hanehalkı İşgücü Anketi de sadece ücret gelirlerini ele almaktadır. Diğer yandan, Hanehalkı İşgücü Anketinde yaşanan bölge bilgisi (İBBS1 düzeyinde 12 bölge, İBBS2 düzeyinde 26 alt bölge) 2004 yılından itibaren bulunmakta ve 2014 yılından sonra ise kır kent bilgisi bulunmamaktadır. Kurulan ekonometrik model kır kent ayırımına dayalı veri gerektirdiğinden bu çalışma kapsamında, verilerin uygunluğu nedeniyle 2004-2014 dönemine ait Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk önce ücret ve sektör kavramları ele alınacak daha sonra Türkiye’de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması tanıtılacaktır. Bölümün son kısmında ise ücret farklılıklarını belirleyen araştırma kapsamındaki ve araştırma kapsamı dışında kalan faktörlere ilişkin literatür ve teorik tartışmalar irdelenecektir.

1.1. Ücret Kavramı ve Kapsamı

Genellikle bir mal veya hizmetin üretilmesi için harcanan fiziki veya düşünsel çabaya karşılık olarak işveren veya temsilcisi tarafından çalışana yapılan ödeme olarak tanımlanan ücret sosyal politika, sosyoloji, iktisat, iş hukuku ve çalışma ekonomisi gibi birçok disiplini ilgilendiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda her disiplin ücreti farklı şekilde tanımlamıştır. Örneğin, iş hukukunda ücret genellikle “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” (1475 sayılı eski İş Kanunu m. 26 ve 4857 Sayılı İş Kanunu m. 32) şeklinde tanımlanmaktadır. İktisat disiplininde ise ücret genellikle emek faktörünün üretimden aldığı pay veya emeğe karşılık ödenen para (Begg vd., 2011, s. 115) olarak tanımlanmaktadır. Sosyal politika alanında ücret iş gören ile ailesinin yaşam düzeylerini belirleyen ve çoğunlukla tek gelir kaynağı olan ödeme olarak tanımlanmakta ve korunması gereken bir temel insan hakkı olarak ele alınmaktadır (Altan, 2007, s. 151). Çalışma ekonomisi disiplini ise ücreti iktisat disiplinine yakın bir biçimde bedensel veya düşünsel işgücüne karşılık olarak ödenen bedel veya emekten elde edilen gelir olarak tanımlamaktadır (Fortin vd., 2011, s. 13).

Ücret kavramının tarihsel gelişimi

Ücret kavramının tarihsel gelişimini ele almak gerekirse klasik iktisatçılardan başlamak yerinde olacaktır. Adam Smith Ulusların Zenginliği adlı eserinde ücreti işgücü piyasasındaki arz ve talep koşullarının belirlediğini belirtmiş, zenginleşmek isteyen uluslarda, nüfusun artabilmesi için ücretin hayatta kalmak için gerekli olan minimum *geçimlik seviyenin* (*subsistence level*) üstünde olması gerektiğini savunmuştur (Millican, 1776, s. 29). Eğer bireyler salt kendilerinin hayatta kalmasına yetecek kadar ücret alırsa doğurganlık sıfırlanacak ve nüfus artışı olmayacaktır. Smith’in ücret hakkındaki bu görüşünün, Malthus’un nüfus kuramı üzerine bina edilen minimum ücret teorilerini

etkilediği görülmektedir. Malthus'a göre nüfusun geometrik gıda kaynaklarının ise aritmetik olarak artması sebebiyle nüfus artış hızı düşecek ve denge kurulacaktır. Bu çerçeveye dayanarak, birçok klasik iktisatçı ücretlerin piyasada belirlenen minimum seviyenin üzerine çıkması durumunda işgücü arzının artacağını ve ücretlerde tekrar aşağı yönlü bir baskı oluşacağını, sonuç olarak ücretlerin tekrar minimum seviyeye ineceğini savunmuştur. **Ücretlerin Tunç Kanunu** (*Iron Law of Wages*) olarak adlandırılan bu mekanizmaya göre ücretler uzun vadede işçilerin hayatta kalmasına yeterli olan minimum geçimlik seviyede kalmaya mahkûmdur.

Klasik iktisatçılardan Ricardo emeğin biri **“doğal”** diğeri **“piyasa”** olan iki fiyatının olduğunu savunmuştur. Doğal fiyat emeğin idame ettirilmesi için gerekli olan bedeldir ve ülkenin asgari yaşam standartlarına bağlı olarak değişmektedir. Örneğin gıda fiyatları veya diğer zorunlu malların fiyatlarında artış olması durumunda emeğin doğal fiyatı da artacaktır. Emeğin piyasa fiyatı ise arz ve talep tarafından belirlenen ve işçiye ödenen miktardır. Emek arzının artması durumunda emeğin piyasa fiyatı da düşecektir. Ricardo'ya göre dönemsel olarak emeğin piyasa fiyatı onun doğal fiyatının üzerinde olabilir. Bu durumda nüfus hızlı büyüyecek ve işgücü arzı artacaktır. İşgücü arzındaki bu artış ise uzun dönemde emeğin piyasa fiyatının tekrar düşmesine neden olacaktır (Stirati, 1994, s. 43).

Marx ise ücretlerin minimum geçimlik düzeyde kalmasını yedek işsizler ordusuna bağlamaktadır. Marx'a göre ücretlerin minimum düzeyde kalmasının sebebi nüfus değil işsizler ordusudur. Sermaye sınıfı işçileri **yedek sanayi ordusuyla** (*işsizler ordusuyla*) korkutarak minimum geçimlik ücret düzeyinde çalışmaya razı etmekte, işçiler kendilerinin hayatta kalmasına yetecek olan süreden daha fazla çalışmakta ve üretilen artık değere sermayedar tarafından el konmaktadır. Ricardo'nun doğal fiyat/piyasa fiyatı ayırımına benzer şekilde Adam Smith ve Marx kullanım değeri/değişim değeri ayırımına gitmektedir. Kullanım değeri bir malın faydasından kaynaklı değerdir, değişim değeri se piyasada ona biçilen fiyattır. Bu konuda sıkça verilen örneklerden biri elmas ve su karşılaştırmasıdır. Elmas kullanım olarak oldukça kısıtlı bir faydaya sahip olmasına rağmen kıt olduğu için oldukça yüksek bir değişim değerine sahiptir. Buna karşılık su temel bir ihtiyaç olmasından kaynaklı olarak kullanım değeri yüksek fakat arzı bol olduğu için değişim değeri düşük olan bir maldır. Marx değerlerin yegâne kaynağının emek olduğunu öne sürmektedir zira diğer üretim faktörü olan sermaye emeğin zaman içinde

billurlaşmış halidir. Çünkü sermaye kapitalistin artık değere el koyması sayesinde zaman içinde oluşmaktadır (Marks, 2003, s. 173-179).

Ücret kavramını açıklamaya yönelik bir diğer teori ise **Ücret Fonu Teorisi**'dir. J. S. Mill gibi iktisatçılar tarafından kabul edilen bu teoriye göre ücret ödemeleri için önceden kararlaştırılmış ve tahsis edilmiş bir fon bulunmaktadır. Ücret seviyesini ise, fon sabit olduğundan, işçi sayısı, yani talep edilen emek miktarı belirleyecektir. Emek talebinde daralma olması durumunda, aynı miktarda fon daha az sayıda işçiye bölüneceğinden kısa dönemde ücret minimum geçimlik seviyenin üstünde seyredebilir. Bir başka açıdan, eğer ücret ödemelerine tahsis edilen fonların büyüme oranı nüfus artış oranının üstünde ise ücretler minimum geçimlik seviyeden yüksek olacaktır. Aksine, fonların büyüme oranı nüfus artışının gerisinde kalıyorsa ücretler minimum geçimlik seviyeye düşecektir. Ücret fonu teorisine göre uzun dönemde ücretler geçimlik düzeyde dengeye oturma eğilimindedir (Kazgan, 2000, s. 79-89).

John Davidson (1898) ücretin karmaşık bir süreç içerisinde tarafların pazarlık gücünü etkileyen çok sayıda faktörün bileşimi tarafından belirlendiğini savunmaktadır. **Pazarlık Gücü Teorisi** olarak adlandırılan bu görüşe göre (Sherwood, s. 104) işverenlerin ve işçilerin emeğe biçtikleri değerler farklıdır. İşçinin emeğe biçtiği değer ücretin üst limitini, işverenin biçtiği değer ise alt limiti oluşturmaktadır. İşçi ve işverenlerin göreceli pazarlık güçleri, ücret seviyesinin bu limitler arasında bir noktada dengelenmesini sağlar. İşçinin pazarlık gücünü arttıracak faktörler ücretin yükselmesine, işverenin pazarlık gücünü arttıracak faktörler ise ücretin düşmesine sebep olmaktadır.

Neo-klasik ekol ise ücreti **marjinal verimlilik** üzerinden açıklamaktadır. Marjinal verimlilik yasasına göre üretim faktörlerinin fiyatını veya değerini belirleyen şey bu faktörlerin marjinal verimidir. Bu durumda tam rekabet koşulları altında ücreti belirleyen şey emeğin marjinal verimi olacaktır. Azalan getiriye bağlı olarak sabit bir sermaye veya toprak kullanılarak üretim yapılması durumunda emek miktarındaki artış emeğin marjinal veriminin ve dolayısıyla ücretin düşmesine neden olacaktır (Kazgan, 2000, s.122).

Modern ücret teorileri

Ücreti marjinal verimlilik kavramıyla açıklamaya çalışan neo-klasik model bir çok yönden eleştirilmiştir. Bunlardan ilki modelin tam rekabet gibi gerçekçi olmayan varsayımlara dayanmasıdır. Gerçekten, mal ve finans piyasalarında tam rekabet koşulları oluşmadığı gibi işgücü piyasalarında da tam rekabet koşulları oluşmamaktadır. Tam

rekabet koşullarında piyasalar çok sayıda küçük firmadan oluşmakta, hiçbir firma fiyatlar üzerinde tek başına etkili olamamakta ve dışarıdan bir müdahale olmaksızın piyasa dengesi kendiliğinden sağlanmaktadır. Yine tam rekabet piyasalarında taraflar tam bilgiye sahiptir. Oysa işgücü piyasalarında farklı büyüklüklerde firmalar, sendikalar ve devlet müdahalesi söz konusudur ve taraflar tam bilgiye sahip değildir.

İkinci bir eleştiri konusu, marjinal verimlilik kuramının emeğin homojen olduğunu varsaymasıdır. Oysa yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, beceri düzeyi, birikim gibi birçok faktör emek verimliliğini etkilemekte ve ortaya heterojen bir işgücü arzı çıkarmaktadır.

Bir diğer eleştiri konusu ise marjinal verimlilik kuramının yalnızca işgücü talebini hesaba katması, arz boyutunu ihmal etmesidir. Oysa ücreti belirleyen tek başına talep değil, arz ve talebin karşılıklı etkileşimidir. Yine işgücü arzıyla ilgili birçok faktör emeğin verimliliği üzerinde de etkili olmaktadır.

Bu eleştiriler sonucunda ücret kavramını açıklamaya yönelik olarak emek piyasalarının hem arz hem de talep tarafını irdeleyen ve emek piyasalarındaki heterojenliği hesaba katan modern teoriler geliştirilmiştir. Ücret kavramını açıklamaya yönelik modern teorilerden biri *Satın Alma Gücü Teorisi*'dir. Bu teoriye göre ücrette ve buna bağlı olarak satın alma gücünde bir artış olması durumunda toplam talepte bir artış yaşanacaktır. Toplam talepteki artışın sonucunda üretilen malların fiyatları artacağından reel ücretler ve tüketilen mal miktarı tekrar düşecek, reel ücretler başlangıçtaki seviyesine dönecektir (McConnell, s. 355). Toplam talepteki artış aynı zamanda emek talebinde de bir artışa sebep olacaktır. Bu da işsizliğin düşmesine neden olduğu için nominal ücretlerin artmasına sebep olacaktır. Böylece, satın alma gücünde başlangıçta yaşanan artış reel ücretler üzerinde birbirine ters yönde iki etki yaratacaktır: bir yandan emek talebindeki artış nominal ücretlerde ve dolayısıyla reel ücretlerde artışa neden olurken diğer taraftan mal piyasasında fiyatların yükselmesi reel ücretlerin düşmesine sebep olacaktır. Bu durumda reel ücretlerdeki nihai değişim söz konusu iki etkiden hangisinin daha güçlü olduğuna bağlı olarak değişecektir.

Ücreti açıklayan bir diğer modern teori ise *İçerdekiler/Dışardakiler (Insiders/Outsiders) Modeli*'dir. Bu modele göre içsel emek piyasasına sahip firmalar çalışanlarına piyasa koşullarının üzerinde ücretler vermeye razı olabilmektedir. Çünkü içerdekiler yerine dışardakilerin istihdam edilmesi durumunda işten çıkarma ve yeni

istihdam gibi maliyetlere katlanması gerekecek, bununla birlikte dışarıdan istihdam edilecek kişinin verimsiz olma riskiyle karşı karşıya kalınacaktır (Lindbeck ve Snower, 2002, s. 1-4). Buna ek olarak toplu pazarlık süreçlerinde ve sendikal düzenlemelerde içerdekilere istihdamda öncelik verilmesine yönelik düzenlemeler de yapılabilmektedir. Bu durum ise dışardakilerin iş bulma ihtimallerini düşürmektedir. İçerdekiler/dışardakiler modeli sektörler ve firmalar arasında ücret dengesizliklerini ve işsizliğin azalmamasını açıklamakta kullanılmaktadır.

Bazı çalışanlara neden işgücü piyasasında belirlenen seviyeden daha fazla ücret verildiğini açıklayan modellerden bir diğeri ise **Etkin Ücret Hipotezi**'dir. Bu hipoteze göre bazı sektörlerde veya firmalarda yöneticiler çalışanların üretkenliğini ve motivasyonunu arttırmak için piyasa dengesinin üzerinde ücret öderler (Krueger ve Summers, 1988). Etkin ücret modellerini: iyi ücret alan işçinin daha iyi besleneceği ve daha verimli olacağını öne süren **Beslenme Teorisi**; yüksek ücretlerin işçi devrini azaltacağı ve işçinin işyerine bağlılığını, devamlılığını arttıracaklarını öne süren **İşçi Devri Teorisi** ve piyasa dengesinin üzerinde ücret öneren firmaların nitelikli işçiler tarafından tercih edileceğini öne süren **Seçim Teorisi** şeklinde sınıflandırmak mümkündür. Etkin ücret hipoteziyle benzer bir görüş de Akerloff ve Yellen tarafından ortaya atılan **Adil Ücret-Efor Hipotezi**'dir. Akerloff ve Yellen insanların adil bir ücret almadıkları algısı taşıdıkları zaman yeterli efor göstermeyeceklerini öne sürmüşlerdir. Hak ettiğinden daha azını kazandığını düşünen çalışan düşük kapasiteyle çalışma eğiliminde olacaktır (Akerlof ve Yellen, 1990, s. 255-257).

Ücreti açıklamakta kullanılan modern teorilerden bir diğeri de **Beşeri Sermaye Teorisi**'dir. Beşeri sermaye kabaca bir çalışanın sahip olduğu ve onun üretkenliğine katkıda bulunan yetenek, formal ve mesleki eğitim, bilgi birikimi, işe karşı tutum gibi faktörlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Acemoğlu ve Autor, s. 3). Beşeri sermaye teorisine göre çalışanın verimliliğini ve dolayısıyla alacağı ücreti belirleyen şey onun sahip olduğu beşeri sermaye stoğudur. Çalışanlar beşeri sermaye stoğu açısından heterojen olduğu için ücret farklılıkları oluşur. Bu stoğu oluşturan bazı faktörler gözlemlenemez fakat üretkenlik farkından dolayı olarak anlaşılır. Örneğin bireylerin eğitim süresi gözlemlenebilir bir değişkendir, fakat eğitimin kalitesi doğrudan ölçülebilir veya gözlemlenebilir bir faktör değildir. Ayrıca piyasa aksaklıkları nedeniyle aynı beşeri

sermayeye sahip kişilerin farklı ücretler alması da mümkündür (Acemoğlu ve Autor, s. 4).

Beşeri sermaye teorisinin yanıt aradığı sorulardan biri de; eğitimin ücret üzerindeki pozitif etkisi ve işsizlik riskini azalttığı gerçekleri ortadayken neden tüm çalışanların daha fazla eğitim almaya çaba sarf etmediğidir (Borjas, 2013, s. 238). Bu soruya analitik bir çerçevede cevap verilmekte ve eğitim kaynaklı gelir artışının net bugünkü değeri ile eğitimin fırsat maliyeti karşılaştırılmaktadır. Eğer eğitimin fırsat maliyeti, eğitim kaynaklı gelir artışının net bugünkü değerinden düşükse kişi eğitim almaya karar verecektir. Eğitimin fırsat maliyeti ise eğitimin doğrudan maliyeti (okul ücretleri, harçlar vs) ile eğitimde geçirilecek süre içinde katlanılacak gelir kaybının toplamıdır.

Modern ücret teorisi yukarıda belirtildiği üzere emek talep ve arzını birlikte irdeleyerek analiz yapmaktadır. Modern teoriye göre emek talebi türetilmiş bir taleptir. Mal ve hizmet talebinden türetilen emek talebini: üretilen mal veya hizmete olan talebin esnekliği, emek maliyetinin toplam maliyet içindeki payı ve emeğin ikamesi olan faktörlerin fiyatı ile bunların esnekliği etkilemektedir. Söz gelimi herhangi bir mala olan talep inelastik ise o malın üretiminde kullanılan emeğe yönelik talep de inelastik olacaktır. Yine emek maliyeti ürünün maliyetinde önemli bir yer tutmuyorsa emek talebi inelastik olma eğiliminde olacaktır. Buna ek olarak söz konusu malın üretiminde emek yerine kullanılacak faktörlere erişim kolay ise emek talebi esnek olacaktır. Sonuçta emek talebini belirleyen şey kullanılan ek birim emeğin marjinal satış geliri üzerindeki etkisi olacaktır. Eğer emeğin birim fiyatı, marjinal satış gelirinden daha düşükse ek birim emek talep edilecektir. Başka bir ifadeyle; bir işveren yeni bir işçi istihdam ederken söz konusu kişiyi istihdam etmenin maliyeti ile o kişinin firmanın karına etkisini karşılaştıracak, eğer kardaki artış istihdam maliyetinden yüksek ise o işçi istihdam edilecektir. Maliyet ile kardaki artışın eşit olduğu noktada istihdam duracaktır.

Modern ücret teorisine göre emek arzını ise ücret haddi, nüfus, işgücünün yaş kompozisyonu, eğitim, işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler ve benzeri faktörler belirlemektedir. Denge ücret haddi (oranı) ise işgücü arzı ve talebinin kesiştiği noktada oluşmaktadır.

Ücretle ilgili bazı temel kavramlar ve ücretin kapsamı

Ücretle ilgili temel kavramlardan biri ***brüt ücret/net ücret*** ayrımıdır. Brüt ücret çalışanın işverene maliyetidir. Brüt ücrete çeşitli vergiler (damga vergisi, gelir vergisi) sosyal sigorta primi gibi kalemler de dâhildir. Vergi ve primler kesildikten sonra çalışanın eline geçen miktar ise net ücrettir. Bir diğer ayrım ise ***nominal/reel ücret*** veya ***parasal/gerçek ücret*** noktasında yapılmaktadır. Nominal veya parasal ücret işçiye ödenen miktar olup, reel veya gerçek ücret ise bu miktarın satın alım gücüne işaret eder. Örneğin enflasyonist bir ortamda nominal ücretler enflasyon oranında artmadığı sürece satın alım gücü düşecek ve reel ücret azalacaktır.

Daha çok hukuki bir ayrım ise ***giydirilmiş ücret/çıplak ücret*** şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Çıplak ücret çalışana ödenen maaştan ibaret iken, giydirilmiş ücret ise çıplak ücretin yanı sıra çalışana süreklilik arz eder şekilde ödenen yan ödemeler ve parayla ölçülebilen menfaatleri kapsar. Örneğin yol yardımı, yemek yardımı, kira yardımı gibi süreklilik arz eden parasal veya aynı faydalar giydirilmiş ücrete dâhil edilirken fazla mesai ödemesi gibi dönemsel ödemeler giydirilmiş ücret kapsamı içinde sayılmamaktadır. Çıplak ücrete ***asıl ücret***, sayılan diğer ödemelere ise ***ücret ekleri*** de denmektedir. Bu durumda giydirilmiş ücret, çıplak (asıl) ücret ile ücret eklerinin toplamından oluşmaktadır. Giydirilmiş ücret/çıplak ücret ödemesi iş hukuku bağlamında önem arz etmektedir. Örneğin kıdem tazminatı ödenirken giydirilmiş ücret esas alınırken (Güven ve Aydın, 1996, s. 91) genel tatil veya hafta tatili ödemeleri çıplak ücret üzerinden yapılmaktadır.

Ücretle ilgili temel kavramlardan biri de ***ücret haddidir*** (oranı). Zaman ve üretim birimi başına çalışana yapılan ödeme olarak tanımlanabilecek ücret haddi ile bağlantılı başka bir kavram da ***ücret geliri***dir. Ücret geliri emek karşılığı elde edilen geliri ifade etmektedir. Eğer iş sözleşmesi üretilen birim üzerinden düzenlenmiş ise üretilen miktar ile ücret haddinin çarpımı bize ücret gelirini verecektir. Diğer taraftan sözleşmede süre geçerli ise çalışılan süre ile ücret haddinin çarpımı ücret gelirine eşit olacaktır.

Borçlar hukuku ve iş hukukunda genel olarak sözleşme özgürlüğü (serbestisi) ilkesi geçerli olsa da; hem sosyal devletin bir gereği olarak, hem de tarafların güçleri arasında işverenler lehine bir dengesizlik bulunmasından dolayı devlet işgücü piyasalarına müdahalelerde bulunmaktadır. Bu müdahalelerden biri de ***asgari ücret*** düzenlemesidir. İşgücü piyasalarına herhangi bir müdahale olmadığı takdirde ücretin denge düzeyi

herhangi bir seviyede oluşabilir. Bu ücret seviyesi, sanayi devrimi sürecinde de görüldüğü üzere, insanların asgari barınma ve gıda ihtiyaçlarının dahi karşılanmasına yetmeyecek bir noktada olabilir. İşte bu nedenle devletin işgücü piyasalarında ücrete müdahale etmesi ihtiyacı doğmuştur. Bir çeşit taban fiyat uygulaması olan asgari ücreti, emeğin minimum fiyatı olarak tanımlamak mümkündür. Asgari ücret uygulaması, tüm diğer taban fiyat uygulamalarında olduğu gibi bir arz fazlasına sebep olabilmektedir. Bilindiği üzere işgücü piyasasında arz fazlası işsizliğe tekabül eder. Buna ek olarak, taban fiyat uygulamaları kara borsa oluşmasına da sebep olmaktadır. İşgücü piyasasında ise kara borsanın karşılığı kayıt dışı istihdamdır. İşte bu nedenlerle, liberal görüş asgari ücret uygulamasını işsizliğe, kayıtdışı istihdama ve devletin vergi kaybına neden olduğu gerekçesiyle eleştirmektedir.

Ücretle ilgili bahsedeceğimiz son bir kavram ise *sosyal ücret*'tir (social wage). Sosyal ücret hem çalışanları hem işsizleri ilgilendiren bir kavramdır. Örneğin çalışanlara yönelik ücretli izinler, kadın çalışanlara yönelik ücretli doğum izni, hafta tatili ve yıllık tatilde ödenen ücretler birer sosyal ücrettir. Bu anlamda çalışanlar için sosyal ücret, "çalışılmayan zamanlarda" ödenen ücrettir. Diğer taraftan, sosyal ücret çalışmadan bağımsız, salt yurttaş olma ön koşuluyla bireylere sağlanan ödemeleri de kapsamaktadır. Vatandaşlık geliri, minimum gelir garantisi, işsizlik ödemeleri, çocuk yardımları gibi uygulamalar da birer sosyal ücret türüdür. Devlet tarafından sağlanan tüm transferler ve faydalar sosyal ücret kapsamında olup politik süreçlerle belirlenmekte, diğer taraftan özel ücret ise piyasa mekanizması tarafından belirlenmektedir (Friedland ve Sanders, 1986, s. 193-194).

Bu çalışmada kullanılan Hanehalkı İşgücü Anketlerinde ücret gelirine aylık maaşın yanı sıra dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim ve benzeri gelirlerden aya düşen miktar eklenmek suretiyle aylık toplam net ücret geliri hesaplanmıştır. Bu nedenle çalışmanın ampirik kısmında kullanılan ücret terimi kişinin ortalama aylık bütün emek gelirlerini kapsayacak şekilde kullanılmıştır.

1.2. Sektör Kavramı ve Kapsamı

Sektör kavramı kabaca bir ekonominin aynı özellikleri taşıyan alt bölümleri olarak tanımlanabilir. Genellikle üretimin niteliği esas alındığında tarım, hizmet ve sanayi

şeklinde bir ayırım yapılmakta, girişimcinin niteliği veya mülkiyeti esas alındığında ise kamu ve özel sektör sınıflandırmasına gidilmektedir.

Bu çalışmanın ampirik kısmında kullanılan Hanehalkı İşgücü Anketlerinde bireylere 2009 yılı öncesinde çalışılan yerin kamuya mı özel sektöre mi ait olduğuna dair bir soru sorulmamıştır. Buna karşın çalışmamızın kapsadığı 2004-2014 döneminin tamamında işyerinin tarım/sanayi/hizmet sektörlerinin hangisinde faaliyet gösterdiğine ilişkin sorular bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma kapsamında kamu/özel sektör ayırımı esas alınmamış, sadece tarım/sanayi/hizmet sektörel ayırımı esas alınmıştır.

Hanehalkı İşgücü Anketlerinde işyerinin faaliyet alanı 2009 yılına kadar NACE REV 1 ve 2010 yılından itibaren NACE REV 2 iktisadi faaliyet sınıflandırması kapsamında anket yapanlar tarafından kodlanmıştır. Söz konusu iktisadi faaliyet sınıflandırma kodları uluslararası kodlandırma kriterleri esas alınarak TÜİK tarafından uygulanmaktadır. 2010 yılı öncesi (NACE REV1) ve 2010 yılı sonrası (NACE REV2) iktisadi faaliyet sınıflandırması aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1.1. İktisadi Faaliyet Sınıflandırması, TÜİK

NACE Rev.1'e göre iktisadi faaliyet kodları	NACE Rev.2'ye göre iktisadi faaliyet kodları
01- Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	01- Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık
02- Madencilik ve Taş ocakçılığı	02- Madencilik ve Taş ocakçılığı
03- İmalat Sanayii	03- İmalat Sanayi
04- Elektrik, Gaz ve Su	04- Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon
05- İnşaat ve Bayındırlık İşleri	05- İnşaat
06- Toptan ve Perakende Ticaret, Motorlu Taşıt, Motosiklet, Kişisel ve Eşyalarının Onarımı	06- Toptan ve Perakende Ticaret, Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı
07- Oteller ve Lokantalar	07- Ulaştırma ve Depolama
08- Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama Hizmetleri	08- Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
09- Mali Aracı Kuruluşların Faaliyetleri	09- Bilgi ve İletişim
10- Gayrimenkul, Kiralama ve İş Faaliyetleri	10- Finans ve Sigorta Faaliyetleri
11- Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	11- Gayrimenkul Faaliyetleri
12- Eğitim	12- Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler
13- Sağlık İşleri ve Sosyal Hizmetler	13- İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri
14- Diğer Sosyal, Toplumsal ve Kişisel Hizmet Faaliyetleri	14- Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik
	15- Eğitim
	16- İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri
	17- Kültür, Sanat Eğlence, Dinlenme ve Spor
	18- Diğer Faaliyetler

Kaynak:TÜİK

(http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_Panel_2012/turkce/metaveri/siiniiflamalar/index.html)

Bu çalışma kapsamında iktisadi faaliyet kodu 1 olanlar tarım sektörü, 2-3-4-5 olanlar sanayi sektörü, geri kalanlar ise hizmet sektörü olarak sınıflandırılmıştır. İnşaat faaliyetinin niteliği bakımından sanayi sektörüne daha yakın olduğu değerlendirilmiş ve

ampirik analizde ayrıca bir inşaat sektörü oluşturmak yerine, analizi basitleştirmek amacıyla inşaat faaliyeti sanayi sektörüne dahil edilerek incelenmiştir.

1.3. Türkiye’de Bölgesel Sınıflandırma

İstatistiki bölge birimleri sınıflandırması (İBBS) üç düzeyden oluşan coğrafi bir kodlama sistemi olup 1970’li yıllarda Avrupa’da başlamıştır. Avrupa’da güncel olan İBBS Avrupa Parlamentosu’nun 26 Mayıs 2003 tarih ve 1059/2003 sayılı kararına dayanmaktadır (EUROSTAT, Glossary:NUTS). Türkiye’de ise AB üyelik müzakereleri sürecinde müktesebatin uyumlulaştırılması kapsamında konuyla ilgili 28.08.2002 tarih ve 4720 sayılı bakanlar kurulu kararı alınmıştır. Söz konusu kararnameye göre: “Bölgesel istatistiklerin toplanması, geliştirilmesi, bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması, bölgesel politikaların çerçevesinin belirlenmesi ve Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemine uygun karşılaştırılabilir istatistiki veri tabanı oluşturulması amacıyla ülke genelinde İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasının tanımlanmıştır”(28.08.2002 tarih ve 4720 sayılı Kararnamenin Eki Madde 1).

Bu kodlama sisteminde birinci düzey bölgeleri, ikinci düzey alt bölgeleri, üçüncü düzey ise illeri kapsamaktadır. Nitekim söz konusu kararnamenin 3. Maddesinde; ““Düzey 3” kapsamındaki İstatistiki Bölge Birimleri 81 adet olup il düzeyindedir. Her il bir İstatistiki Bölge Birimini tanımlamaktadır. “Düzey 2” İstatistiki Bölge Birimleri, “Düzey 3” kapsamındaki komşu illerin gruplandırılması sonucu tanımlanmış olup, 26 adettir. “Düzey 1” İstatistiki Bölge Birimleri ise “Düzey 2” İstatistiki Bölge Birimlerinin gruplandırılması sonucu tanımlanmış olup, 12 adettir.” demek suretiyle istatistiki bölge birimleri sınıflandırmasının çerçevesi belirlenmiştir.

Tüm ülkeyi temsil eden anketlerde nüfusun yaş, cinsiyet, kır/kent ikameti gibi faktörler kapsamındaki dağılımı esas alınarak ağırlıklandırma yapılmaktadır. Ağırlıklandırma sürecinde anket yapılan her bir bireyin nüfustaki temsil gücünü yansıtan bir “ağırlık katsayısı” verilmektedir. Ağırlık katsayısı 0 ile 1 arasında olup, bir anlamda o bireyin (tüm özellikleri esas alındığında) toplumda bulunma olasılığını göstermektedir. Örneğin üniversite mezunu bir kadının ağırlık katsayısı, ilkokul mezunu bir erkeğin ağırlık katsayısından çok daha düşük olmak durumundadır, zira toplumda üniversite mezunu kadınların sayısı ilkokul mezunu erkeklerin sayısına göre oldukça düşüktür. Ağırlıklandırmanın yanlış yapılması durumunda ülke geneliyle ilgili istatistiki özet veriler

(ortalamlar, oranlar, vb.) sapmalı ve hatalı olacaktır. Bu kapsamda, Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri sadece Düzey 1 seviyesinde kır/kent ayrımı içeren çalışmalara uygun olacak şekilde ağırlıklandırılmıştır. Nitekim Hanehalkı İşgücü Anketi veri deseni dosyalarında “Yıllık veri seti, İBBS 2.Düzey’de KIR-KENT ayrımında tahmin üretmeye elverişli değildir.” ibaresi bulunmaktadır. Gerek betimsel istatistiklerin doğru hesaplanması gerekse bu çalışmada kullanılan ekonometrik modelin kır/kent kukla değişkeni içermesi nedeniyle çalışma kapsamında 12 bölgeden oluşan Düzey 1 İstatistikî Bölge Birimleri (TR1, TR2.....TR10, TRA, TRB ve TRC) kullanılmıştır. Aşağıdaki tabloda TÜİK tarafından yapılan İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırmasının düzeyleri ve kapsamı verilmiştir.

Tablo 1.2. İktisadi Bölge Birimleri Sınıflandırması, TÜİK

Kod	Bölge Adı(Düzyey 1)	Kod	Alt Bölge Adı (Düzyey 2)	Kapsadığı İller
TR1	İstanbul	TR10	İstanbul	İstanbul
TR2	Batı Marmara	TR21	Tekirdağ Alt Bölgesi	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
		TR22	Balıkesir Alt Bölgesi	Balıkesir, Çanakkale
TR3	Ege	TR31	İzmir Alt Bölgesi	İzmir
		TR32	Aydın Alt Bölgesi	Aydın, Denizli, Muğla
		TR33	Manisa Alt Bölgesi	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak
TR4	Doğu Marmara	TR41	Bursa Alt Bölgesi	Bursa, Eskişehir, Bilecik
		TR42	Kocaeli Alt Bölgesi	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
TR5	Batı Anadolu	TR51	Ankara Alt Bölgesi	Ankara
		TR52	Konya Alt Bölgesi	Konya, Karaman
TR6	Akdeniz	TR61	Antalya Alt Bölgesi	Antalya, Isparta, Burdur
		TR62	Adana Alt Bölgesi	Adana, Mersin
		TR63	Hatay Alt Bölgesi	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
TR7	Orta Anadolu	TR71	Kırıkkale Alt Bölgesi	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir
		TR72	Kayseri Alt Bölgesi	Kayseri, Sivas, Yozgat
TR8	Batı Karadeniz	TR81	Zonguldak Alt Bölgesi	Zonguldak, Karabük, Bartın
		TR82	Kastamonu Alt Bölgesi	Kastamonu, Çankırı, Sinop
		TR83	Samsun Alt Bölgesi	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
TR9	Doğu Karadeniz	TR90	Trabzon Alt Bölgesi	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	TRA1	Erzurum Alt Bölgesi	Erzurum, Erzincan, Bayburt
		TRA2	Ağrı Alt Bölgesi	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
TRB	Ortadoğu Anadolu	TRB1	Malatya Alt Bölgesi	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli
		TRB2	Van Alt Bölgesi	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
TRC	Güneydoğu Anadolu	TRC1	Gaziantep Alt Bölgesi	Gaziantep, Adıyaman, Kilis
		TRC2	Şanlıurfa Alt Bölgesi	Şanlıurfa, Diyarbakır
		TRC3	Mardin Alt Bölgesi	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

Kaynak: TÜİK
(http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_Panel_2012/turkce/metaveri/siniiflamalar/index.html)

1.4. Ücret Farklılıklarını Belirleyen Faktörler

Bu bölümde ücretin belirlenmesi, ücret farklılıkları ve ücret dağılımı üzerinde etkili olan faktörlere ilişkin ampirik çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmalar üzerinden teorik tartışmalara değinilmiştir. Bu bölümün ilk kısmında birey bazında verisi bulunabilen ve bu araştırma kapsamında analizlerde kullanılan eğitim, cinsiyet, yaş, medeni durum ve hane büyüklüğü ile bölge ve sektörün işgücüne katılım, ücret ve ücret farklılıkları üzerindeki etkisine dair literatüre yer verilmiştir. Bölümün ikinci kısmında ise birey bazında verileri bulunamadığı veya mikro ekonometrik modellere uygun olmadığı için bu çalışmanın ampirik analizlerinde kullanılamayan, fakat ücret üzerinde etkisi olduğu bilinen sendika üyeliği, iş değerlendirmesi, performans değerlendirmesi, toplu sözleşme gibi faktörlere ilişkin literatüre yer verilmiştir.

Ampirik çalışmalar incelendiğinde, birey bazında ücretin belirlenmesinde bireye has açıklayıcı değişkenler esas alınırken, ortalama ücret, asgari ücret gibi makro ücret göstergeleri incelenirken enflasyon oranı, sendikalılık oranı, kişi başına sermaye kullanımı vs gibi makro açıklayıcı değişkenlerin esas alındığı görülmektedir. Bir başka deyişle, literatürde bireysel ücretin belirleyicilerinin incelendiği mikro modeller ve ortalama veya asgari ücretin incelendiği makro modeller bulunmaktadır.

Bunların yanı sıra, aynı bireyin ücretinin yıllar içindeki seyrinin takibinin mümkün olması halinde bireysel mikro açıklayıcı değişkenlerin yanı sıra yukarıda bahsedilen makro açıklayıcı değişkenlerin kullanıldığı karma modellere de rastlanılmaktadır. Karma modellerde makro açıklayıcı değişkenlerin kullanılabilmesinin nedeni bu makro değişkenlerin yıldan yıla değişmesidir. Bireysel ücretin incelendiği ve zaman serisi yerine bu çalışmanın ampirik kısmında olduğu gibi kesit verilerinin kullanıldığı mikro modellerde ise makro açıklayıcı değişken kullanılması istatistikel olarak imkansızdır. Örneğin, bireysel ücretin incelendiği bir mikro modelde enflasyon oranı veya işsizlik oranı kullanılamaz çünkü bu oranlar bütün bireyler için aynı değeri alacaktır. Bu da enflasyon oranı veya işsizlik oranının bağımlı değişken (ücret) üzerinde hiçbir etkisinin olmaması sonucunu doğuracaktır. Özetle, tüm bireyler için aynı değeri alan bağımsız makro değişkenlerin bireyler arası varyansı sıfır olduğu için, bireysel ücretin açıklandığı ve zaman serisi verisi içermeyen mikro tabanlı ücret modellerinde ekonometrik olarak kullanımı uygun değildir.

Ücret farklılıklarına dair çalışmalarda ise daha çok makro değişkenler kullanılmaktadır. Bu çalışmalarda genellikle çeşitli kategoriler (kadın-erkek, bölgeler,

sektörler, kamu-özel vb) ekseninde ortalama ücretler hesaplanmakta ve bu ortalama ücretler arasındaki fark açıklanmaya çalışılmaktadır. Marjinal verimlilik yaklaşımının esas alındığı çalışmalarda kişi başına sermaye, ortalama eğitim süresi gibi açıklayıcı değişkenler ortalama ücret farklarını açıklamakta kullanılmaktadır. Bu çalışmanın ikinci bölümünün ücret farklarıyla ilgili ampirik kısmında böyle bir yöntem izlenmiş, bölge, cinsiyet ve sektör eksenlerinde oluşan ücret farkları kişi başına sermaye miktarı ve çalışanların ortalama eğitim süresinin kullanıldığı ekonometrik modeller ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Ücret farklılıklarının piyasaların gerçekte tam rekabet yasalarına göre çalışmaması, işlerin ve işçilerin heterojen olması, işgücü piyasalarındaki mobilite eksikliği, tam bilginin bulunmaması gibi nedenlerden kaynaklandığı da belirtilmektedir (Canbey, 1998, s.34). Gerçekten işgücü piyasaları incelendiğinde çalışanların eğitim seviyeleri bakımından heterojen olduğu, özellikle sektörler arasında işlerin niteliği ve gerektirdiği becerilerin oldukça farklı olduğu, işverenlerin işçilere kıyasla daha fazla bilgi sahibi olduğu ve sermayenin işgücünden daha mobil olduğu gözlemlenmektedir.

Birey bazında ücret ve ücret dağılımına dair literatürde mikro modellerde genellikle eğitim, cinsiyet, yaş, iş tecrübesi, hane büyüklüğü, çocuk sayısı, medeni durum, kişinin ebeveynlerin gelir/servet/egitim durumu, etnik köken, kır kent ikameti, çalışılan sektör, sendikali olup olmama, işin türü (mavi/beyaz yaka), meslek grubu, işyerinin büyüklüğü, işyerinin kamu veya özel mülkiyet olması gibi faktörler bağımsız değişken olarak kullanılmıştır, çünkü bu değişkenlerin işgücünün niteliğini veya yapılan işin niteliğini etkilediği ve bu nedenle ücret üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Makro modellerde ise genellikle enflasyon oranı, işsizlik oranı gibi makro değişkenlerin ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın ampirik kısmında genişletilmiş Mincer tipi bir mikro ücret modeli kullanıldığından daha çok mikro bazlı ücret modellerine dair literatür incelenmiştir.

Mincer ücret denkleminin (Mincer, 1974) en basit hali şu şekilde tanımlanmaktadır:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 \quad (1.1)$$

Burada $\ln W$ ücretin logaritmik değerini, β_0 modele dâhil edilememiş, ölçülememiş faktörleri, “S” kişinin eğitim süresini, “X” yaş veya iş tecrübesini ifade etmektedir.

Ücretin logaritmik değerinin seçilmesinin nedeni, özellikle zaman serisi veya bölgesel kategori barındıran çalışmalarda enflasyon etkisi ve düzey etkisi gibi faktörlerin elimine edilmesidir. Şöyle ki: Zaman serisi verisi üzerine yapılan çalışmalarda enflasyon nedeniyle reel ücret artmadığı halde nominal ücret yıldan yıla artmaktadır. Nominal ücretteki bu artış açıklayıcı değişkenlerin etkisinin, yanıtıcı şekilde, yıldan yıla artmasına neden olacaktır. Aynı durum bölgesel analizlerde de geçerlidir. Hayat pahalılığının yüksek olduğu bölgelerde nominal ücretler daha yüksek olacaktır. Bu da açıklayıcı değişkenlerin göreceli etkileri bölgeler arasında farklılık göstermese de, düzey etkilerinin yine yanıtıcı bir biçimde farklı çıkmasına neden olacaktır. İşte bu nedenle; katsayıların olması gerekenden farklı çıkmasına ve yanlış çıkarımlarda bulunulmasına engel olunması amacıyla ücretin nominal değeri yerine logaritmik değeri alınmaktadır. Bu durumda her bir açıklayıcı değişken katsayısı o açıklayıcı değişkenin ücret üzerindeki göreceli etkisini göstermektedir. β_3 hariç tüm katsayıların pozitif olması beklenir, zira yaş veya işteki tecrübe ile ücret arasında tamamen doğrusal bir ilişki yoktur, yaş ilerledikçe verimlilik bir noktadan sonra düşmeye başlayacağından ücret üzerindeki etki negatife dönüşecektir. Zamanla, geliştirilen modellerde açıklayıcı değişkenlere yukarıda sayılan değişkenler de eklenmiş ve söz konusu faktörlerin ücret üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde çoğunlukla ücretin belirlenmesi ve dağılımına ilişkin mikro veri kullanan ekonometrik çalışmalardan oluşan literatüre değinilmiştir. Ülkeden ülkeye veya zaman içinde değişmekle birlikte yukarıda sayılan açıklayıcı değişkenler genellikle istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır. Literatür tasnif edilirken çalışmalarda incelenen faktörler esas alınmıştır.

1.4.1. Araştırma kapsamında ücret farklılıklarını belirleyen faktörler

Bu bölümde Hanehalkı İşgücü Anketlerinde her bir birey için verileri bulunan ve mikro ekonometrik modellerde kullanılmaya uygun olan eğitim, cinsiyet, yaş, hane büyüklüğü, çalışılan sektör ve bölgenin ücret üzerindeki etkilerine dair literatüre değerlendirmeler yapılmıştır.

1.4.1.1. Eğitim

Eğitim ve ücret arasında genellikle pozitif bir ilişki olduğu savunulur. Burada eğitimden kastedilen dar anlamıyla okulda kişiye kazandırılan bilgi ve beceriler değil,

okulun yanı sıra işle ilgili teknik eğitimleri ve okul dışında edinilen donanımları da kapsayan “beşeri sermaye” kazanımlarıdır. Bireyin algısını, yaratıcılığını, tutum ve davranışlarını etkileyen kültürel aktiviteler dahi beşeri sermayeyi olumlu etkilemektedir. Bireyin beşeri sermayesi ne kadar yüksek ise üretkenliği, yarattığı artı değer de o kadar çok olacak; bunun karşılığında kendisine yapılan ücret ödemesi de daha yüksek olacaktır, zira marjinalist yaklaşıma göre her üretim girdisi üretim değerine yaptığı marjinal katkıyla orantılı olarak fiyatlandırılmaktadır. Aynı zamanda beşeri sermaye teorisi de bireye yapılan yatırımın hem bireyin kendisine hem de topluma ekonomik bir geri dönüşünün olacağını varsayar (Sweetland, 1996, s. 341). Bu bağlamda bireyler kendileri için ve aileler çocukları için eğitimle ilgili kararlar alırken gelecekte kendilerine sağlanacak ek kazançlara karşılık bugün bazı maliyetlere katlanmayı kabul etmektedirler. Başka bir ifadeyle bireyler yaşam boyu faydalarını maksimize etmek için, cari dönemde kısıtlı bir kaynak olan zamanlarını ve gelirlerini kendilerinin veya çocuklarının eğitime harcayarak cari dönemde daha düşük faydaya karşın toplamda daha büyük bir fayda elde etmeyi amaçlarlar.

Bu noktada bir ayrıntıya kısaca değinmek gerekmektedir. Kişinin cari dönemde kendisi için yaptığı eğitim yatırımlarının (yüksek lisans yapmak, sertifikalar almak, mesleki kurslara gitmek vb.) gelecekte doğrudan bireysel gelire katkısı olacaktır. Oysa çocuğun beşeri sermayesine yapılan yatırımın ebeveynlere dönüşü daha çok dolaylıdır. Ebeveynler çocuklarına güvenli bir gelecek hazırladıklarını düşündüklerinde daha az stresli ve daha mutlu olurlar. Çocuğa yapılan eğitim yatırımı onun beşeri sermayesini yükseltecek ve bu da ebeveynin çocuğun geleceğiyle ilgili kaygılarını azaltacaktır (Himmelweilt vd. 2006, s. 186-187). Bu doğrudan bir dönüşür. Bunun yanı sıra, ebeveynler yetişkin çocuklarının sosyoekonomik statüsünün yüksek olmasından dolayı olarak mutluluk duyarlar. İşte ebeveynler, gerek cari dönemde kendilerinin geleceğe ilişkin kaygı ve stres düzeylerini azaltmak için, gerekse çocuklarının yetişkin olduğu dönemde yüksek bir gelir ve sağlam bir sosyoekonomik statü elde edebilmeleri için çocuklarının eğitimlerine yatırım yaparlar. Çocuğun iyi bir eğitim alabilmesi ve çocuk başına harcanan zamanın arttırılabilmesi açısından ise aile büyüklüğü önem taşımaktadır. Ailede çocuk sayısı azaldıkça çocuk başına ayrılan finansal kaynak ve zaman artmaktadır. Bu nedenle ebeveynler daha az çocuk yapma eğilimi taşımakta, anne ve babalar çocuklarıyla geçmiş yıllara nazaran daha çok vakit geçirmektedir (Kornrich & Furstenberg, 2013, s. 3).

Beşeri sermayenin kalitesini belirleyen sadece eğitimin niceliği (zaman olarak uzunluğu) değil aynı zamanda alınan eğitimin niteliğidir. Eğitimin niteliğini ise öğretmen başına öğrenci sayısı, müfredatın kalitesi, sınıf başına öğrenci sayısı, eğitime harcanan para, öğretmen kalitesi gibi çok sayıda unsur belirlemektedir. Kamunun ve bireylerin eğitime harcadıkları para ile ülkelerin gelişmişlik düzeyi arasında doğrudan bir ilişki olduğu Tablo 1.3.'te de açıkça görülmektedir. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler eğitim harcamalarının yurtiçi gelire payı sıralamasında son sıralara düşmektedir. Bu tabloda yadırgatıcı olan Japonya gibi gelişmiş bir ülkenin listede sonlarda olmasıdır.

Tablo 1.3. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Eğitim Harcamalarının Bütçe ve Yurtiçi Gelir İçindeki Payı (%)

Ülke	Bütçe Payı	Yurtiçi Gelir Payı	Ülke	Bütçe Payı	Yurtiçi Gelir Payı
Danimarka	15,5	7,7	Avustralya	13,2	4,7
Norveç	16,2	6,5	Meksika	20,7	4,7
İsveç	12,8	6,4	Almanya	9,8	4,3
Finlandiya	12,3	5,9	İspanya	10,9	4,2
Fransa	10,4	5,4	Kolombiya	13,8	3,9
Birleşik Krallık	13,2	5,2	Japonya	10,2	3,5
Hollanda	11,8	5,1	Hindistan	11,8	3,1
İsviçre	16,1	5,1	Endonezya	14,9	3,0
Brezilya	12,4	5,0	Türkiye	8,6	2,9
Kanada	12,2	4,8	Pakistan	15,3	2,6

Kaynak: Dünya Bankası (World Development Indicators, 2006) verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1.3. ile ilgili belirtilmesi gereken bir diğer nokta ise; Türkiye’de özel ders ve dersaneler gibi çoğunlukla kayıt dışı olan, kayıtlı olsa da daha düşük vergi vermek amacıyla sektörde yapılan harcamaların hesaplara tam olarak yansımaması nedeniyle eğitime harcanan paranın yurtiçi gelire oranının gerçekte olduğundan daha düşük görünmesidir. Bu konuda Özel Dersaneler Birliği tarafından 1998 yılında yapılan bir araştırmaya göre 71 trilyon liralık özel ders ve dersane sektörünün 20 trilyon liralık kısmı kayıtlı, 50 trilyon liralık kısmı ise kayıt dışıdır ve kayıt dışılığın önemli kısmı özel ders sektöründen kaynaklanmaktadır (“71 trilyonluk sektör: Özel ders”, 2016). Tablo 1.1.’de verilen oran Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinin genel bütçeye ve yurtiçi gelire oranı olduğundan eğitim ile ilgili yapılan özel harcamaları kapsamamaktadır. Oysa örneğin 2010 yılı verilerine göre Türkiye genelinde toplam 10 milyon öğrenciden yaklaşık 1 milyon 175 bini dersanelere kayıtlıdır (Özoğlu, 2011, s. 7). Yine Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye’de eğitime harcanan paranın % 32,8’i

hanehalkı tarafından finanse edilmektedir (Türkiye Eğitim Harcamaları Araştırması, 2002). Bu durumda basit bir aritmetik hesapla Tablo 1.3'te % 2,9 olan eğitim harcamalarının yurtiçi gelire oranı, hane halklarının da eğitim harcamaları katıldığında yaklaşık % 4,3 olmaktadır.

Bir diğer nokta ise Meksika'da eğitime harcanan paranın bütçe içindeki payı çok yüksek olmasına rağmen yurtiçi gelire oranının düşük olmasıdır. Bu durum Meksika'da kamu bütçesinin yurtiçi gelire oranının tablodaki diğer ülkelere nazaran daha düşük olmasıyla açıklanabilir. Tabloyla ilgili akılda tutulması gereken bir diğer nokta ise bu verilerin kişi başına değil toplam değerleri yansıtmasıdır. Azgelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde çocukların ve gençlerin nüfus içindeki payının gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksek olduğu hesaba katıldığında, kişi başına eğitim harcamasının gelire oranı açısından ülkeler arasındaki farkın daha da açılacağı görülecektir. Dünya Bankası 2015 nüfus istatistiklerine göre 0-14 yaş grubunun nüfus içindeki payları Avrupa Birliği'nde % 16, OECD ülkelerinde % 18, Kuzey Amerika'da % 19 iken Latin Amerika'da % 26, Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da % 30, azgelişmiş ülkelerde ise % 40'tır (Dünya Bankası, 2016). Bu durumda, örneğin ortalama olarak bir Avrupa Birliği ülkesinde eğitime ayrılan bütçe payı az gelişmiş bir ülke ile aynı olsa dahi, AB üyesi ülkede eğitime ayrılan kişi başına bütçe payı az gelişmiş ülkedekinin 2,5 katı olacaktır.

Eğitim yatırımlarının geri dönüşü uzun vadede gerçekleşmektedir. Türkiye'de ve AB üyesi ülkelerde çocukların okul öncesi eğitimi dönemiyle işgücü piyasasına girişleri arasında ortalama olarak lise mezunları için 12 üniversite mezunları için 15-16 yıl geçmektedir (Vansteenkiste, 2014, s. 8-26). Bu anlamda eğitim harcamasının gerek mikro düzeyde bireyin geliri üzerindeki etkisini, gerekse makro düzeyde ülke ekonomisinin büyüme ve kalkınması üzerindeki etkisini görebilmek için eğitimle ilgili verilerin tarih olarak geriden seçilmesi gerekmektedir. Örneğin okul öncesi dönemde eğitime harcanan kaynak ile ekonomik büyüme oranı arasındaki ilişki incelenmek isteniyorsa, eğitim harcamaları veri setinin ekonomik büyüme veri setinden en az 12 yıl geriden başlaması gerekir. Başka bir ifadeyle, eğitime harcanan kaynağın ekonomik etkilerinin ortaya çıkması için belirli bir süre geçmesi gerekmektedir. Buna karşın eğitim düzeyi ile cari ücret geliri arasındaki ilişkiyi görmek için bu iki değişken arasına gecikme koymaya gerek yoktur.

Literatürde bireysel geliri etkileyen faktörler arasında bireyin ebeveynlerinin eğitim düzeyi de gösterilmektedir. Eğitimli bireylerin kendi çocuklarının eğitimine de önem

verdikleri, bu nedenle eğitimli ebeveynlerin çocukların eğitimine eğitimsiz ebeveynlere nazaran daha fazla zaman ve para harcadıkları bilinmektedir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 2007-2008 hanehalkı harcama anketi verileri kullanılarak yapılan bir çalışmada lise altı eğitimli ebeveynlere nazaran lise mezunu ebeveynlerin çocukların eğitimine 1,6 kat, üniversite mezunu ebeveynlerin ise 2,4 kat fazla para harcadıkları tespit edilmiştir (Omori, 2010, s. 10). Diğer taraftan eğitimsiz ve bunun yanı sıra yoksul olan aileler çocuklara eğitim yatırımı yapamamaktadır. Bu nedenle eğitim nedenli sosyoekonomik statü farkları nesiller boyunca devam edebilmektedir. Hindistan, Bombay Üniversitesi'nde bir doktora tezi kapsamında yapılan gelir anketinden elde edilen verilerin kullanıldığı bir çalışmada; bireyin babasının eğitim düzeyindeki artışın (her bir yıl için 1000'de 8) bireyin gelirini arttırdığı tespit edilmiştir (Datta, 1985, s. 391). Bu durumda; diğer tüm koşullar aynı iken, babalarının eğitimleri arasında 10 yıl fark bulunan iki bireyin gelirleri arasında % 8'lik bir fark oluşacaktır. Aynı çalışmada bireyin kendi eğitim düzeyindeki bir yıllık artışın ücret üzerindeki etkisi % 7 olarak hesaplanmıştır.

Zaman içinde gerek dünyada gerekse Türkiye'de ortalama eğitim seviyesi yükselmektedir. Bu durum doğal olarak bireylerin ortalama eğitim seviyesi arttıkça eğitimin gelir üzerindeki etkisinin azalıp azalmadığı sorusunu akla getirmektedir. Bu sorunun cevabının araştırıldığı bir çalışmada 1982-1998 arası Brezilya işgücü verileri kullanılmıştır. Söz konusu ülkede 1982 yılında eğitimsizlerin işgücü içindeki payı % 36,7 ve lise üstü eğitimlilerin payı % 7,5 iken, 1998 yılına gelindiğinde eğitimsizlerin payı % 21,5'e düşmüş buna karşın lise üstü eğitimlilerin payı % 10,3'e çıkmıştır (Blom vd., 2001, s. 186). Çalışmada eğitimsiz grup baz alınarak diğer eğitim seviyelerinin gelir üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Buna göre 1982 yılında ortalama olarak okulda geçirilen her bir yılın gelir üzerindeki etkisi % 13,9 iken, 1998'de bu etki % 12,8'e düşmüş, gruplara bakıldığında ise ilkökul, ortaokul ve lise eğitimlerinin gelir üzerindeki etkileri düşerken sadece üniversite eğitiminin gelir üzerindeki etkisinin arttığı gösterilmiştir. Eğitimsizler baz alındığında her bir yılın gelir üzerindeki getirisi 1982 yılında ilkökul mezunları için % 11, ortaokul mezunları için % 11,3, lise mezunları için % 16,3 ve üniversite mezunları için % 16 iken, 1998 yılına gelindiğinde bu etkiler sırasıyla % 8, % 7,8, % 15,8 ve % 20 olmuştur (Blom vd., 2001, s. 190). 1990-2005 arası Kanada genç işgücü (21-35 yaş) ücret verilerinin kullanıldığı bir çalışmada üniversite altı tüm eğitim seviyelerinde eğitimin ücret üzerindeki etkisinin azaldığı, üniversite, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde ise

eğitimin ücret üzerindeki etkisinin artış eğiliminde olduğu ve kadınlardaki artışın daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bourbeau vd. 2012, s. 547-548).

Eğitimin gelir üzerindeki etkisinin düşüş eğiliminde olduğunu gösteren bir çalışma da Dünya Bankası ekonomistleri George Psacharopoulos ve Harry Anthony Patrinos'a aittir. Söz konusu politika araştırma çalışmasında, çeşitli ülkelerde çeşitli zamanlarda yapılmış eğitim-gelir ilişkisine dair ampirik çalışmalarda elde edilen bulgular toplulaştırılmış, ülkeden ülkeye ve zamana göre değişmekle birlikte ortalama olarak bir yıllık eğitimin gelir üzerinde % 10 civarında bir etkiye sahip olduğu ve bu oranın düşme eğiliminde olduğu tespit edilmiştir (Psacharopoulos ve Patrinos, 2002, s. 2).

Eğitimin gelir üzerindeki etkisinin meslek grupları arasında değişiklik gösterip göstermediği de bir diğer tartışma konusudur. Başka bir ifadeyle; eğitim süresinde bir yıllık artışın gelir üzerindeki etkisi bakımından meslekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır? Vietnam'ın kırsal güney bölgesinin incelendiği ve 1964 Kırsal Gelir ve Harcama Anketi verilerinin kullanıldığı bir çalışmada eğitimin gelir üzerindeki etkisinin tüm mesleklerde anlamlı olduğu fakat etkinin boyutu açısından oldukça geniş bir bandın bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya çiftçiler, tarım işçileri, tarım dışı işlerde çalışan işçiler, balıkçılar ve hizmet sektöründe çalışanlar dâhil edilmiştir, Söz konusu çalışmaya göre bir yıllık eğitimin gelir üzerindeki etkisi % 5,3 (balıkçılarda) ile % 20,8 (ticari mümessil) arasında değişmekte olup ortalama etki % 16,8 düzeyindedir (Stroup & Hargrove, 1969, s. 224). Bir yıllık eğitimin etkisinin bu kadar fazla olmasının sebebi söz konusu yıllarda Vietnam'ın kırsal bölgelerinde ortalama eğitim seviyesinin oldukça düşük olmasıdır. O yıllarda kişi başına ortalama eğitim süresi kırsal kesimde yaşayan Vietnamlılarda 1,8 yıldır (Stroup ve Hargrove, 1969, s. 224).

Eğitim, gelir ve meslekler arasındaki ilişkiye yönelik başka bir çalışmada ise, eğitim seviyesi ve yaş gruplarına göre gelirler arasındaki farkın ne kadarının mesleki farklılıklardan kaynaklandığı sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır. 1960 ABD nüfus sayımı (Census) verilerinin kullanıldığı bu çalışmaya göre, lise seviyesine kadar eğitim ve yaş arttıkça gelir farklılıklarının mesleki farklılıklarla açıklanabilen kısmı artmaktadır. Söz gelimi 8 yıl ve altı eğitime sahip olanların gelirleri arasındaki farkın; 25-34 yaş grubu için % 22'si, 45-54 yaş grubu için % 24,7'si mesleki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Buna karşın lise eğitimine sahip bireylerde 25-34 yaş grubu için gelir farkının % 26,6'sı, 45-54 yaş grubu için ise gelir farkının % 43,3'ü mesleki farklılıklarla açıklanabilmektedir (Mayhew, 1971, s. 221). Üniversite ve üstü eğitimlilerde ise yaş arttıkça gelir farkının mesleki farklılıklarla

açıklanabilen kısmı azalmaktadır. Bu sonuçlar düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireyler açısından kariyer seçimlerinin gelir üzerinde etkisinin üst eğitime sahip bireylerden daha kuvvetli olduğunu göstermektedir.

Ücret farklılıklarıyla meslekler arasındaki ilişkinin ele alındığı bir başka çalışmada Los Angeles'ta yapılan İnsan Kaynaklarında Farklılıklar Anketi verileri kullanılmış ve ücret farklılıklarının % 50 - % 60 arasında bir kısmının mesleki farklılıklardan, geri kalan kısmın ise eğitim, tecrübe, yaş, cinsiyet gibi faktörlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Fairris ve Jonasson, 2008, s. 112-113)

Eğitim-gelir ilişkisine dair tartışılan bir diğer konu da mesleki eğitimidir. Mesleki eğitim makro düzeyde de toplam üretkenliğe, dolayısıyla ekonomik büyümeye etki yaptığı için ele alınmaktadır. Tablo 1.4.'den de görüleceği üzere mesleki eğitime sahip bireylerin işgücü içindeki payı açısından Türkiye OECD içinde İtalya ve Meksika ile birlikte son sırada yer almaktadır. Tablo 1.4. 2014 yılında 25-64 yaş arası işgücünü kapsamaktadır. 25-64 yaş arasında mesleki eğitime sahip olanların oranı Türkiye'de % 17, OECD ortalaması % 33'tür. Her ne kadar son dönemlerde Türkiye'de mesleki eğitime verilen önem artırılmış ve mesleki eğitimin payı % 43'lere çıkarılmış olsa da hali hazırdaki durum tabloda görüldüğü gibidir. Mesleki eğitimin önemini geç kavrayan ülkelerden birinin de Almanya olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut duruma göre 25-64 yaş grubunda çalışanlar arasında mesleki eğitime sahip kişilerin payının % 27 olduğu Almanya'da günümüzde öğrenciler arasında mesleki eğitimin payı % 80 civarındadır. Bu nedenle; söz konusu öğrencilerin çalışma hayatına dâhil olmasıyla birlikte, ilerleyen yıllarda çalışanlar arasında mesleki eğitime sahip kişilerin oranı artacak, Almanya ve Türkiye'nin konumu da üst sıralara çıkacaktır.

Tablo 1.4. 25-64 Yaş Arası İşgücünde Mesleki Eğitimlilerin Payı, OECD

Ülke	Pay	Ülke	Pay	Ülke	Pay
Kanada	54	Estonya	38	Almanya	27
İsrail	49	İzlanda	37	Polonya	27
Luxemburg	46	Belçika	37	Macaristan	23
Kore	45	Danimarka	36	Portekiz	22
ABD	44	Yeni Zelanda	36	Çek Cum.	22
İngiltere	42	İspanya	35	Şili	21
Avustralya	42	Hollanda	34	Slovakya	20
Finlandiya	42	Fransa	32	Meksika	19
Norveç	42	Avusturya	30	İtalya	17
İrlanda	41	Slovenya	29	Türkiye	17
İsviçre	40	Yunanistan	28	OECD ort.	33
İsveç	39	Japonya	28		

Kaynak: OECD 2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mesleki okul mezunlarının diğer koşullar aynıken normal okul mezunlarına göre daha yüksek gelir elde edip etmediği incelenen konulardan biridir. ABD’de uzun süreli işgücü anketi verileri kullanılarak yapılan bir araştırmada mesleki eğitim almış beyazlar ile mesleki eğitim almamış olanların uzun süreli gelir durumları takip edilmiş ve sonuçta özellikle teknik eğitim almış bireylerin gelirlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu fakat bu etkinin uzun dönemde sönümlendiği tespit edilmiştir (Tannen, 1983, s. 382-383). Gelir üzerindeki etkinin mesleki eğitimin türüne ve eğitim veren okulun niteliğine bağlı olarak değiştiği de çalışmada ifade edilmiştir.

Mesleki eğitimin ücret veya gelir üzerindeki etkisinin yanı sıra tartışılan diğer bir konu da işsizlik oranının mesleki eğitime sahip olanlar arasında daha düşük olup olmadığıdır. Tersinden söylemek gerekirse mesleki eğitim almış kişilerin diğer bireylere nazaran daha kolay iş bulup bulmadığıdır. 1966 ve 1967 yıllarında yaklaşık 2800 kişiyle yapılan anketlerden elde edilen verilerin incelendiği bir araştırmada mesleki eğitim almış bireylerin diğerlerine nazaran daha kolay iş bulduğu (% 14,4 oranında fazla istihdam edildiği) ve daha yüksek ücret aldığı (aylık 54 dolar) fakat ücret farkının altıncı yılın sonunda sönümlendiği tespit edilmiştir (Hu vd., 1971, s. 34-36). Türkiye’de mesleki lise mezunları ile genel lise mezunları arasındaki farkın zamanla azalıp azalmadığına ilişkin çalışma yapmak mümkün olmamaktadır çünkü TÜİK tarafından yapılan anketlerde aynı bireyler yıllar boyunca takip edilmemektedir. Diğer taraftan, mezunlar yaş veya iş tecrübesine göre gruplandırılıp, iş tecrübesi veya yaşı daha yüksek olan mezunlar ile görece daha genç olanların gelir durumları kendi gruplarında karşılaştırılarak bir analiz yapılabilir.

Eğitimde fırsat eşitliği ve bütçeden eğitime pay ayrılması, kamunun eğitimde aktif yer alması gibi konular özellikle alt sınıflardan gelen ailelerin çocuklarının üst sınıflara yükselebilmesi ve makro planda yoksullukla mücadele açısından önem arz etmektedir. Sosyal devletin güçlü olduğu ülkelerde eğitimin ücretsiz olması bir tesadüf değildir. Eğitimin önemli ölçüde piyasalaştığı ülkelerde bazı dezavantajlı gruplar açısından nesiller boyu süren bir yoksulluk sarmalı devam edebilmektedir. 1970’te ABD’de on farklı şehrin gettolarında eğitimin gelir üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada, çoğunluğu siyahi veya göçmenlerden müteşekkil gettolarda devlet okullarında eğitim almış bireylerde eğitimin gelir üzerinde çok da fazla bir etkisinin olmadığı, buna rağmen bireylerin bir kurtuluş umudu olarak eğitime mümkün olduğunca devam ettiği vurgulanmıştır (Harrison ve Durbin, 1970, s. 14). Bu noktada akla yatkın bir açıklama

söz konusu durumun, eğitimin gelir üzerinde kısıtlı etkisinin arkasındaki nedenlerden birinin yoksul semtlerdeki kamu okullarındaki eğitimin kalitesinin düşüklüğü olabilir. Zira kişinin sahip olduğu beşeri sermayenin niteliğini ve dolayısıyla eğitimin gelir üzerindeki etkisini belirleyen tek şey sahip olunan diploma veya eğitimin yıl olarak uzunluğu değil, belki bundan daha çok eğitimin kalitesidir.

Harrison ve Durbin'in çalışmasında değinilen bir diğer konu söz konusu gettoların bir ölçüde izole ve cılız bir ekonomiye sahip olduğu ve talep edilen işgücünün düşük nitelikli olduğu, buna karşın işgücünün bir kısmının (yoksulluktan kurtulmak umuduyla) talep edilenden fazla bir eğitim aldığıdır. Bu nedenle bir eksik istihdam söz konusu olmaktadır. Yazar çözüm önerisi olarak gettolardaki işgücünün metropol bölgelerde iş aramasının teşvik edilmesini gündeme getirmiştir (Harrison ve Durbin, 1970, s. 15).

İşgücü talebiyle işgücü arzı arasındaki uyumsuzluğun bir kaynağı işgücü arzının talep edilenden fazla eğitilmiş olması ise, bir diğer kaynağı da işgücü arzının talep edilenden farklı niteliklere sahip olmasıdır. Türkiye'de üniversite mezunları arasında işsizliğin genel işsizlik oranının üzerinde olması fazla eğitim ve talep edilmeyen alanlarda eğitim tartışmalarını gündeme getirmiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından 2015 yılında TÜİK verilerinden yararlanılarak hazırlanan "Türkiye'de Üniversite Mezunu Nüfusun İşgücü Durumu" raporunda 2014 yılı Eylül ayı verilerine göre genel işsizlik oranı % 10,5 iken üniversite mezunlarında bu oranın % 12,9 olduğu, bazı bölümlerde işsizlik oranının % 17'yi bulduğu belirtilmiştir (Topsak, 2015, s. 3). Yine iş dünyası temsilcileri tarafından mesleki eğitimin teşvik edilmesine yönelik çağrılar yapılmıştır.

Bu iki nokta birlikte düşünüldüğünde ortaya çıkan sonuç; özellikle de teknik alanlarda mesleki eğitimin payının artırılması ve ülkenin uzun vadeli ihtiyaçları göz önüne alınarak lise ve üniversite eğitiminde bir planlamaya gidilmesi gereğidir. Nitekim 2006 yılında Koç Holding ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğiyle başlatılan ve 7 yıl boyunca sürdürülen "Mesleki-Teknik Eğitim Özendirme Programı" da bu ihtiyacın ürünüdür. "Meslek Lisesi Memleket Meselesi" sloganıyla yürütülen programın amacı "olanakları kısıtlı başarılı ilköğretim mezunu gençlerin sanayi, bilişim ve hizmet sektörüne eleman yetiştiren meslek liselerine girmelerinin desteklenmesi, staj olanağı sağlayarak, bilgi, beceri ve yeterliliklerinin artırılması ve ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik elemanların yetiştirilmesi" olarak tanımlanmıştır (Meslek Lisesi Memleket Meselesi, 2016).

İşgücü arzıyla talebi arasındaki uyumsuzluğun eğitim-gelir ilişkisi üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir başka çalışmada uyumsuzluk kaynakları olarak fazla eğitim ve yanlış alanlarda (mesleki seçim uyumsuzluğu) eğitim belirtilmiştir. Ücret denkleminin test edilmesi için Avrupa Birliği Hanehalkı Paneli ve Portekiz İşgücü Anketi verileri kullanılmış, neticede fazladan eğitimin geliri arttırdığı fakat bunun istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde olmadığı buna karşın mesleki seçim uyumsuzluğunun geliri % 14 civarında düşürdüğü tespit edilmiştir. Yine eğitimin ücret dağılımı eşitsizliğini arttırıcı bir unsur olduğu fakat söz konusu uyumsuzlukların (fazla eğitim ve yanlış seçim) bu eşitsizliğe herhangi bir net etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır (Budria, 2011, s. 428-430).

Fazladan eğitimin etkilerinin araştırılması için ekonometrik iki yöntemden biri tercih edilmektedir. Birinci yöntem fazladan eğitim almış bireylerle diğerlerinin aynı gruba dâhil edilerek fazladan eğitimin bir açıklayıcı değişken olarak etkisinin araştırılmasıdır. Yukarıda bahsedilen Budria'nın çalışmasında böyle bir yol izlenmiştir. İkinci yöntem ise fazladan eğitim almışları ayrı bir grup olarak değerlendirip, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, eğitim gibi açıklayıcı değişkenlerin etkisinin bu iki grup arasında değişip değişmediğinin incelenmesidir. İkinci yöntemin uygulandığı bir başka çalışmada, ABD'de 1970-1982 arası döneme ait Cari Nüfus Anketi (Current Population Survey) verileri üzerinden fazladan eğitim almış (işin gerektirdiğinin üzerinde) ve gerektiği kadar eğitim almış bireyler iki ayrı grup olarak aynı ekonometrik modelle analiz edilmiş ve neticede eğitimin ücret üzerindeki etkisinin fazladan eğitim almış grupta normal gruptakilere nazaran başlangıçta % 44 oranında yüksek olduğu fakat bu etkinin zamanla azaldığı tespit edilmiştir (Shockey, 1989, s. 862).

ABD'de yapılan İş Yaşamı Kalitesi Anketi'nin 1969, 1973 ve 1977 yıllarına ait verilerinin kullanıldığı bir başka çalışmada belirli meslek dallarında kadın ve erkek çalışanları kapsayan örneklem üzerinden fazladan çalışmanın verimlilik ve ücret üzerindeki etkisi araştırılmış ve sonuç olarak fazladan eğitimin genellikle verimliliği ve ücreti arttırdığı fakat bunun her zaman doğru olmadığı sonucuna varılmıştır (Rumberger, 1987, s. 46). Yine aynı çalışmada kadınlarda eğitimin ücret üzerindeki etkisinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu ve eğitimin etkisinin her iki cinsiyet için de zamanla azaldığı tespit edilmiştir (Rumberger, 1987, s. 44). Bu durum, zaman içinde işgücünün genel olarak eğitim seviyesinin yükselmesi ve bunun yanında işgücü içinde yüksek eğitimli olanların oranının artmasıyla açıklanabilir.

Görüldüğü üzere fazladan eğitimin ücret üzerindeki etkisi ABD ve Avrupa’da farklı zamanları kapsayan çalışmalarda farklı çıkmıştır. ABD’de daha eski tarihlerde yapılan çalışmada fazladan eğitimin ücret üzerindeki etkisi hayli yüksek çıkarken Avrupa Birliği ülkelerinde (Budria, 2011) istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde çıkmamıştır. Eğitimin ücret üzerindeki etkisi ülkede uygulanan işgücü piyasası politikalarına, işgücünün ortalama eğitim düzeyine ve işgücünün eğitim düzeyi açısından dağılımına, işgücünün sektörel dağılımına vesaire bağlı olarak değişebilmektedir. Buna ek olarak; herhangi bir ekonometrik modelde; bir değişkenin katsayısının, modelde kullanılan açıklayıcı değişkenlere, bu açıklayıcı değişkenler arasındaki ilişkilere ve modelin spesifikasyonuna bağlı olduğunu belirtmekte yarar bulunmaktadır. Sözgelimi; aynı veri seti üzerinde yapılan iki ayrı çalışmada aynı değişkenin katsayısı ve anlamlılık düzeyi, kullanılan modellerin farklılığından kaynaklı olarak değişiklik gösterebilir.

İşgücü piyasasına yönelik arz-talep uyumsuzluklarının, özellikle de mesleki seçim uyumsuzluklarının ücret üzerindeki bireysel etkilerinin yanı sıra makroekonomik etkileri, bu çalışmanın kapsamına girmemekle birlikte, ilginç bir araştırma konusu olacaktır. Gerek fazladan eğitim gerekse mesleki seçim uyumsuzluklarının bireysel/toplumsal ekonomik maliyeti ve neden olunan zaman israfının yanı sıra, ülkenin genel ekonomik performansı ve büyüme/kalkınma üzerinde de olumsuz etkilerinin olduğu açıktır.

1.4.1.2. Cinsiyet

Gerek işgücüne katılım gerekse ücret üzerinde etkisi bulunan bir diğer faktör de cinsiyettir. Genel olarak tüm bölgelerde fakat özellikle de az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılımının erkeklerden önemli ölçüde düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Bunun yanında, kadınlarda işsizlik oranı, az gelişmiş bölgelerde gelişmiş bölgelere nazaran daha yüksektir.

Tablo 1.5.’ten de görüldüğü üzere erkeklerde işgücüne katılım dünya genelinde % 67 ile % 80 arasında değişirken kadınlarda % 50’nin biraz üzerinde olup Ortadoğu’da oran % 18 gibi oldukça düşük bir seviyededir. Kadınların işgücüne katılımının en yüksek olduğu bölge ise Doğu Asya’dır. Tabloda görülen bir diğer gerçek ise gençlerde (15-24 yaş arası) işgücüne katılımın yetişkinlere oranla bariz bir biçimde düşük olmasıdır.

Tablo 1.5. Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımı (%)

Bölge	Cinsiyet	Yaş Grubu	İşgücüne Katılım Oranı (%)	Bölge	Cinsiyet	Yaş Grubu	İşgücüne Katılım Oranı (%)
Gelişmiş Ülkeler	Erkek	Genç	49,7	Latin Amerika	Erkek	Genç	62,6
Gelişmiş Ülkeler	Erkek	Yetişkin	71,3	Latin Amerika	Erkek	Yetişkin	85,6
Gelişmiş Ülkeler	Kadın	Genç	45,6	Latin Amerika	Kadın	Genç	42,7
Gelişmiş Ülkeler	Kadın	Yetişkin	54,3	Latin Amerika	Kadın	Yetişkin	56,9
Orta ve Doğu Avrupa	Erkek	Genç	49,8	Orta Doğu	Erkek	Genç	46,6
Orta ve Doğu Avrupa	Erkek	Yetişkin	75,9	Orta Doğu	Erkek	Yetişkin	84,7
Orta ve Doğu Avrupa	Kadın	Genç	34,6	Orta Doğu	Kadın	Genç	13,1
Orta ve Doğu Avrupa	Kadın	Yetişkin	53,3	Orta Doğu	Kadın	Yetişkin	20,7
Doğu Asya	Erkek	Genç	59,1				
Doğu Asya	Erkek	Yetişkin	85				
Doğu Asya	Kadın	Genç	61,6				
Doğu Asya	Kadın	Yetişkin	67,9				

Kaynak: 2011 ILO verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yine Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerinden derlenerek oluşturulan Tablo 1.6.'da dünyanın çeşitli bölgelerinde kadın ve erkeklerin işsizlik oranları verilmektedir. Buna göre Latin Amerika ve Ortadoğu hariç tüm bölgelerde kadın işsizlik oranının erkeklerden % 0,2 ile % 1,3 arasında değişen oranlarda az olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık ortalama 20 puan daha az olduğu gerçeği ile birlikte düşünüldüğünde, kadınlarda işsizlik oranının bu bölgelerde erkeklerden daha düşük olması kadınların istihdamının daha düşük olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Doğu Asya hem kadınların işgücüne katılımının yüksek olması hem de işsizlik oranının erkeklerden diğer bölgelere nazaran daha düşük olması sebebiyle dikkat çekmektedir. Latin Amerika ise hem kadınların işgücüne katılımının diğer bölgelere nazaran oldukça düşük olması hem de kadın işsizlik oranının oldukça yüksek olması bakımından dikkat çekmektedir.

Tablo 1.6. *Kadın ve Erkeklerin İşsizlik oranları*

Bölge	Cinsiyet	İşsizlik Oranı (%)
Gelişmiş Ülkeler & AB	Erkek	8,7
Gelişmiş Ülkeler & AB	Kadın	8,2
Orta ve Doğu Avrupa	Erkek	8,7
Orta ve Doğu Avrupa	Kadın	8,5
Doğu Asya	Erkek	4,8
Doğu Asya	Kadın	3,5
Latin Amerika	Erkek	5,8
Latin Amerika	Kadın	8,9
Orta Doğu	Erkek	8,4
Orta Doğu	Kadın	18,8

Kaynak: 2011 ILO verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kadın – erkek ücret farkı, kadın ücretli işgücünün ortaya çıkmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerinde ücretlendirme saatlik çalışma yerine daha çok parça başına yapılan işe göre yapılmaktaydı. 1750-1842 arası dönemde İngiltere'nin çeşitli şehirlerindeki işçilik ücretlerine dair kayıtların incelendiği bir araştırmada, kadına parça başına yapılan ödemenin erkeğe yapılan ödemeye oranının 0,33 ile 0,75 arasında değiştiği tespit edilmiştir (Burnette, 1997, s. 258-260). Saatlik ücret ödemesinde kadın ve erkek arasındaki ücret farkının ne kadarının üretkenlik farkından ne kadarının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığının tespiti zordur. Fakat parça başına ücretlendirmede herhangi bir üretkenlik farkından bahsedilemez, zira yapılan iş birimi veya üretilen ürün aynıdır. Bu nedenle parça başına yapılan ücretlendirmede farkın tamamının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Günümüzde de Türkiye'de özellikle tarımda günlük yevmiye sistemi uygulanmakta ve hem mevsimlik, hem sürekli tarım işçileri bakımından kadınlara daha düşük ücret ödenmektedir. TÜİK istatistiklerine göre 2014 yılında kadın mevsimlik tarım işçilerine günlük 41 TL, erkek işçilere ise 54 TL ödenmekte, yine sürekli işçilerde kadın ve erkekler için sırasıyla aylık 1118 TL ve 1304 TL ödenmektedir (Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı, 2014). Bu durumda, kadınla erkek arasında, günlük yevmiye alan mevsimlik işçiler bakımından % 24, aylık ücret alan sürekli işçilerde ise % 14 düzeyinde bir ücret farkı bulunmaktadır.

Erkeklerin neden kadınlardan daha yüksek ücret aldığı tartışma konusudur. Konunun, sosyolojik, hukuki ve iktisadi birçok nedeni bulunmakla birlikte, ekonometrik

çalışmalarda cevabı aranan soru şudur: Ücret farkı eğitim, işteki tecrübe gibi faktörler bakımından erkeğin ücretinde her ekstra bir yıl için daha fazla marjinal artış sağlamasından mı yoksa marjinal katkılar aynı olduğu halde erkeğin söz konusu faktörler bakımından daha donanımlı olmasından mı kaynaklanmaktadır? Diğer bir deyişle, eğitim tecrübe gibi açıklayıcı değişkenlerin marjinal etkisi kadın ve erkekte aynı olduğu halde, çocuk bakımı evlilik gibi nedenlerle kadınların iş ve eğitim hayatında daha sık kesintiler olduğu için kadınlar daha düşük beşeri sermayeye sahip olmakta ve bu nedenle daha düşük ücret almakta mıdır?

Siyahi ve beyaz erkek ve kadınların ücretleri ve ücretlerin belirleyicileri arasında bir farklılık olup olmadığını analiz edebilmek için 1976-1985 arası dönemde ABD işgücü piyasası mikro verilerinin incelendiği bir çalışmada (Wellington, 1993, s. 404) eğitim ve tecrübe gibi değişkenlerin ücrete etkisi bakımından kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; fakat erkeklerin işle ilgili eğitimlere daha fazla zaman ayırabildikleri ve neticede daha yüksek ücret aldıkları tespit edilmiştir. çalışmada ayrıca kadınların hayatları boyunca yarı zamanlı işlerde erkeklere nazaran daha çok çalıştıkları ve bu durumun da iş tecrübesi bakımından erkekleri avantajlı duruma getirdiği belirtilmiştir (Wellington, 1993, s. 404).

Gerçekten de yarı zamanlı istihdama bakıldığında hem kadınlar arasında yarı zamanlı istihdamın oranı, hem de yarı zamanlı istihdam edilenler içinde kadınların oranı tüm ülkelerde yüksektir. 2011 ILO verilerinden KILM (Key Indicators of Labor Market) paket programı kullanılarak derlenen Tablo 1.7. bu durumu teyit etmektedir. Gelişmişlik düzeyi farklı seçilmiş ülkelerin tamamında kadınlarda yarı zamanlı istihdam oranı erkeklerdeki oranın çok üzerindedir. Tablonun ortaya koyduğu bir diğer çarpıcı nokta ise gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelere nazaran daha yüksek istihdamda kadınların oranının, Meksika, Arjantin ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere nazaran daha yüksek olmasıdır.

Tablo 1.7. Yarı Zamanlı İstihdam Oranları

Ülke	Cinsiyet	Yarı Zamanlı İstihdam Oranı (%)	Yarı Zamanlı İstihdam İçinde Kadın Oranı	Ülke	Cinsiyet	Yarı Zamanlı İstihdam Oranı (%)	Yarı Zamanlı İstihdam İçinde Kadın Oranı
Arjantin	Erkek	12		Japonya	Erkek	10	
	Kadın	31	65		Kadın	35	71
Kanada	Erkek	13		Kore	Erkek	10	
	Kadın	27	67		Kadın	19	57
Fransa	Erkek	6		Meksika	Erkek	13	
	Kadın	22	77		Kadın	28	57
Almanya	Erkek	9		İsviçre	Erkek	9	
	Kadın	38	79		Kadın	46	80
İsrail	Erkek	7		Türkiye	Erkek	7	
	Kadın	21	74		Kadın	24	60
İtalya	Erkek	7					
	Kadın	31	77				

Kaynak: 2011 ILO verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Eğitimin ücret üzerindeki etkisinin kadınlar ve erkekler arasında farklılık gösterdiğini iddia eden ve bunu bulgulayan araştırmalar da mevcuttur. Erkek ve kadın kolej mezunlarıyla lise mezunları ve lise eğitimini tamamlamamış olanların karşılaştırıldığı bir araştırmada 1990 yılı ABD anketlerinin % 5'lik bir kesimi örneklem olarak kullanılmış ve bütün eğitim düzeylerinde eğitimin ücrete katkısı iki cinsiyet arasında farklı çıkmıştır. Bulgulara göre erkeklerde kolej mezunlarıyla lise eğitimin yarıda bırakmışlar arasındaki ücret farkı % 73,6 iken bu fark kadınlarda yaklaşık % 80'dir (McCall, 2000, s. 244-245). Başka bir ifadeyle eğitimin ücret üzerindeki etkisi kadınlarda daha belirgindir. Aynı araştırmada eğitim seviyesinin istihdam oranı üzerindeki etkisi bakımından da kadınlar ile erkekler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Araştırmanın sonucuna göre kolej mezunu kadınların lise mezunu kadınlara göre iş bulma olasılığı % 16 fazla iken bu oran erkeklerde sadece % 3,4 olup istatistiksel olarak da anlamsızdır. (McCall, 2000, s. 248) İki sonuç birlikte değerlendirildiğinde eğitimin kadınlarda hem iş bulma olasılığını hem de ücreti erkeklere oranla daha güçlü bir şekilde etkilediği söylenebilir.

Türkiye’de de özellikle üniversite eğitiminin kadınlarda işgücüne katılımı erkeklerle nazaran oransal olarak daha fazla arttırdığı bilinmektedir. 2015 TÜİK verilerinden oluşturulmuş Tablo 1.8.’den de görüleceği üzere, lise mezunu erkeklerde işgücüne katılım oranı % 73 iken, üniversite mezunu erkeklerde bu oran % 89,4 olmaktadır. Buna karşın lise mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı % 33,3 iken üniversite mezunu kadınlarda bu oran % 72,9 olmaktadır (TÜİK, 2016). Yani erkeklerde üniversite mezuniyeti işgücüne katılımı 16,4 puan, kadınlarda ise 39,6 puan arttırmaktadır. Tablodan da görüleceği üzere eğitim seviyesi yükseldikçe kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark düşmektedir. Yine tablonun ortaya koyduğu bir başka dikkat çekici gerçek ise üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranının, okuryazar fakat hiçbir diploması olmayan erkeklerin işgücüne katılım oranından 3 puan daha düşük olmasıdır. Bu tablodan çıkarılacak sonuç, kadınların işgücüne katılım oranını yükseltmenin en etkili yolunun yükseköğretim mezunu kadın sayısını arttırmaya yönelik politikaların oluşturulması gereğidir.

Tablo 1.8. *Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılımı (%)*

Eğitim Durumu	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	46,5	22,9
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	75,9	25,3
İlkokul Mezunu	79,7	31,2
İlköğretim Mezunu	72,3	28
Ortaokul Mezunu	63,6	21
Lise Mezunu	73	33,3
Mesleki Lise Mezunu	82,9	42,1
Yüksek Öğretim Mezunu	89,4	72,9

Kaynak: 2015 TÜİK İşgücü İstatistikleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kadın-erkek ücret farkıyla ilgili ilginç bir çalışmada (Filer, 1985, s. 427) ücret farkının sadece cinsiyetle açıklanamayacağı, işin niteliğine bağlı bir takım diğer faktörlerin de hesaba katılması gerektiği öne sürülmüştür. “Telafi edici farklılıklar” (Compensating differentials) olarak adlandırılan kavrama göre bir işin barındırdığı risk, yüklediği sorumluluklar, gerektirdiği otonomi gibi faktörler bazı işlerde daha fazla ücret ödenmesini gerektirmekte ve kadınlarla erkekler arasında söz konusu faktörler arasında tercih farklılıkları bulunmaktadır. Erkeklerin daha fazla ücret almasının kısmi bir nedeni de bu telafi ücretlendirmesidir. Örneğin kadınlar için güvenceli iş daha çok tercih sebebi olabilmekte erkekler ise iş güvencesine kadınlar kadar önem vermemekte ve neticede daha güvencesiz işlerde çalışan erkekler telafi olarak daha yüksek ücretler alabilmektedir.

Filer'in çalışmasına benzer bir çalışma da İspanya işgücü piyasasına ilişkin yapılmıştır. Bu çalışmada; Filer'den farklı olarak, işin risk, otonomi, sorumluluk gibi nitelikleri yerine işyeri büyüklüğü (çalışan sayısı), çalışılan firmanın hitap ettiği piyasanın türü (ulusal, uluslararası), iş sözleşmesinin türü (yarı zamanlı, sürekli, sabit zamanlı vs.), işin toplu sözleşmeye konu olup olmadığı, işin gerektirdiği beceri veya niteliklerin derecesi (yüksek, orta, zayıf) gibi açıklayıcı değişkenlerin ücret üzerinde etkili olduğu ve erkeklerle kadınlar arasında bu tür işlerde istihdam açısından farklılıklar olduğu, ücret farkının da kısmen bundan kaynaklandığı öne sürülmüştür (Polavieja, 2005, s. 168-169). Kurduğu ekonometrik ücret modelinde Polajeva, yukarıda sayılan açıklayıcı değişkenlerin yanı sıra eğitim durumu, yaş gibi beşeri sermaye değişkenlerini de kullanarak ücretlerdeki varyansın ne kadarının beşeri sermaye değişkenleri ve cinsiyetle ne kadarının "işe özgü" değişkenlerle açıklanabileceğini analiz etmeye çalışmıştır.

Polavieja'nın çalışması kapsamında biri salt beşeri sermaye verilerinden oluşan, diğeri beşeri sermayenin yanı sıra "işe özgü" değişkenleri içeren iki ayrı model test edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre salt beşeri sermayenin kullanıldığı modelde kadın-erkek ücret farkı % 22,7 çıkmış, bunun da sadece % 16'sı kişiye has beşeri sermaye (eğitim, yaş) farklılıklarıyla açıklanabilmiştir. "işe özgü" değişkenlerin kullanıldığı ikinci modelde ücret farkı 14,8 puana düşmüş, kalan fark ise "işe özgü" değişkenlerden kaynaklanmıştır (Polavieja, 2005, s. 174). Filer ve Polajeva'nın çalışmaları birlikte değerlendirildiğinde kadın ve erkek arasındaki ücret farkının salt cinsiyete dayalı ayrımcılıktan veya kadınlarla erkekler arasındaki beşeri sermaye farklılıklarından değil, işin doğasına (risk, otonomi, sorumluluk vs.) ve işle ilgili hukuki ve teknik özelliklere (işyeri büyüklüğü, piyasa türü, işin gerektirdiği nitelik derecesi) bağlı faktörlerden de kaynaklanabildiği sonucuna varılabilmektedir.

Kadınların daha düşük ücret almasının kadınların daha düşük ücret ödenen iş ve sektörlerde çalışmasından değil, çoğunlukla erkeklerden oluşan yönetici ve işverenlerin kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık yapmasından kaynaklandığı da öne sürülmektedir. Yöneticiler içinde kadınların ağırlıkta olması ve yönetici kadınların daha yüksek pozisyonlarda bulunmasının kadın-erkek ücret farklılıklarını azalttığı hipotezlerinin sınındığı bir çalışmada ABD'nin çeşitli eyaletlerinden yerel endüstrilere ait ücret verileri kullanılmıştır. Çalışmada yöneticiler içinde kadın oranının artmasının ücret farkını düşürdüğü, kadın yöneticilerin pozisyonlarının yükselmesinin bu etkiyi daha da güçlendirdiği tespit edilmiştir (Cohen ve Huffman, 2007, s. 698).

Kadınların daha düşük ücret almasının iş veya sektör farkından kaynaklanmadığı tezini destekleyen bir diğer çalışmada İsveç bankacılık sektörü ücret verileri kullanılmıştır. 1980 öncesinde sendikaların da etkisiyle bankacılık sektöründe kadın-erkek ücret farklarının düştüğü 1983 sonrasında ise neoliberalizm, deregülasyon gibi etmenlerin de etkisiyle ücret farkının tekrar arttığının belirtildiği çalışmada ücret farklarının düşmesinin ancak toplu pazarlığın payının artması ve bireysel iş sözleşmelerinin azalmasıyla mümkün olacağı vurgulanmıştır (Acker, 1991, s. 405).

İşgücü piyasasından çekilme veya yarı zamanlı çalışmaya geçme gibi kararların alınmasında önemli bir etkenin de kadınlara yönelik sosyal politikalar olduğu bilinen bir gerçektir. Çocuk parası, ücretli izinlerin uzunluğu ve ödeme miktarı gibi faktörler kuşkusuz kadınların iş yaşamına dair planlama yapmasında etkili olmaktadır. Kadınlara yönelik sosyal politikaların çok gelişmiş olduğu İskandinav ülkeleri ve dünyanın diğer bölgelerinde kadınların işgücüne katılım oranlarının verildiği Tablo 1.9. bu noktayı açıkça ortaya koymaktadır. Dünya genelinde kadınların işgücüne katılımı yüzde 50’ler civarında, Gelişmiş Ekonomiler ve AB’de ortalama % 53 iken İskandinav ülkelerinde bu oran % 85-%88 arasındadır.

Tablo 1.9. *Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)*

Bölge/Ülke	İşgücüne Katılım (%)	Bölge/Ülke	İşgücüne Katılım (%)
Dünya	51	Ortadoğu	18
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	53	Kuzey Afrika	24
Orta ve Doğu Avrupa	50	Sahraaltı Afrika	65
Doğu Asya	67	Finlandiya	85
Güneydoğu Asya ve Pasifik	59	Norveç	85
Güney Asya	32	İsveç	88
Latin Amerika	54		

Kaynak: 2011 ILO verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ücret farkları analizlerinde kadınların medeni durumu, çocuk sayısı ve işteki tecrübe gibi açıklayıcı değişkenler kullanıldığı zaman ortaya çıkabilecek potansiyel sorunlardan biri bu değişkenler arasında korelasyon olmasıdır. Örneğin çocuk sayısı fazla olan kadınların bekâr kadınlara nazaran hem yaşının yüksek olması hem de işteki tecrübesinin fazla olması olasılığı güçlüdür. Bu durumda işteki tecrübeyle çocuk sayısı arasında korelasyon olabilir. Fakat yukarıda da anlatıldığı üzere bazı araştırmalarda çocuk

sayısının fazla olması aynı zamanda iş hayatında kesintileri de arttırmakta ve bu yüzden iş tecrübesini baskılayıcı bir unsur olmaktadır. Böyle bir etki korelasyonu düşürebilir. Eğer neticede, çocuk bakımı yüzünden meydana gelen kesintiye rağmen, işteki tecrübe değişkeniyle çocuk sayısı arasındaki korelasyon yine de yüksek ise bağımsız değişkenler arasında bağımlılık sorunu ortaya çıkacaktır. Bağımsız değişkenler arasında bağımlılık olması halinde ise söz konusu bağımsız değişkenlerin katsayıları gerçekte olması gerekenden daha yüksek veya daha düşük çıkabilir ve katsayıların yorumlanmasında hatalar meydana gelebilir.

Örnekleme dair seçim eğilimi (selection bias) olarak özetlenebilecek bu durumun önüne geçebilmek için çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri de Heckman (Heckman ve Robb, s. 243-247) tarafından ortaya atılan ve 2000 yılında Nobel Ekonomi Ödülü almasını sağlayan iki aşamalı Heckman düzeltme yöntemidir (Heckman Correction Method). Bu çalışmanın ekonometrik bölümünde, TÜİK mikro veri seti üzerinde uygulanan modelde de Heckman'ın yöntemi uygulanmıştır. Söz konusu bölümde model ayrıntılı bir biçimde anlatılacaktır.

Heckman'ın örneklem düzeltme yönteminin uygulandığı bir çalışmada evlilik ve çocuk sahipliğinin ücret üzerindeki etkisini incelemek için 1980-82 yılları arasındaki ABD Uzun Süreli İşgücü Anketi verilerinin kullanılmış ve bekârlara nazaran evli veya boşanmış kadınların (sırasıyla % 2 ve % 5) daha yüksek ücret aldığı, buna karşın çocuk sahibi olmanın ücreti (tek çocukta % 5, iki veya fazla çocukta % 18) negatif etkilediği tespit edilmiştir (Korenman ve Neumark, 1992, s. 250).

Medeni durum ve çocuk sayısının yanı sıra kadınların işgücüne katılım oranını ve ücreti etkileyen bir başka faktör de ev işleridir. Bu çalışmanın ekonometrik bölümünde “ev işi yapmak” değişkeni ücret denklemine dâhil edilmemiş ancak istihdam olasılığının belirlendiği ilk regresyona dâhil edilmiştir. Bunun sebebi Türkiye’de geleneksel rol olarak ev işlerinin daha çok kadınlar tarafından yapılıyor olmasıdır. Nitekim TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerinin kullanıldığı ekonometrik bölümde “ev işi yapmak” değişkeninin erkeklerde işgücüne katılım üzerinde anlamlı bir etki yapmadığı buna karşın kadınlarda etkinin oldukça güçlü bir negatif etki yaptığı saptanmıştır.

Eğitim, iş tecrübesi, sendika üyeliği, küçük çocuk sahipliği, büyük şehirde ikamet gibi değişkenlerin yanı sıra “ev işi yapmak” değişkeninin ücret üzerindeki etkisinin kadın ve erkekler arasında farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği bir çalışmada birçok değişken açısından kadınlarla erkekler arasında değişiklikler olduğu saptanmıştır.

Michigan Üniversitesi tarafından yapılan Gelir Dinamikleri Panel Çalışması (Panel Study of Income Dynamics) 1979-1987 veri setinin kullanıldığı çalışmada hem erkekler için hem de kadınlar için “ev işi yapmak” değişkenin ücret üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu fakat kadınlardaki etkinin erkeklerdekinin iki katı olduğu ortaya konmuştur (Hersch ve Stratton, 1997, s. 291).

Hem çocuk bakımı hem de ev işlerinin ücret üzerinde negatif etki yapmasının sebebi her ikisinin de zaman alması (özellikle kadınlarda) ve bu nedenle beşeri sermayeyi ve verimliliği negatif etkilemesidir. Çocuk bakımına veya ev işi yapmaya harcanan süre alternatif olarak bireyin işle ilgili kendini geliştirmesine, kurslara katılmasına harcanabilir. Buna ek olarak gerek çocuk bakımı gerekse ev işi önemli düzeyde enerji gerektirmekte ve kaygı düzeyini arttırmaktadır. Çalışanın enerjisinde düşme ve kaygı düzeyinde artış ise verimliliği negatif etkilemekte bu da ücrete yansımaktadır, zira piyasa şartlarında ücret verimliliğe göre ödenmektedir.

Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkını belirleyen etmenlerden bir diğeri ülkelerdeki sosyoekonomik düzen ve işgücü piyasasının örgütlenişi arasındaki farklılıklardır. Sendikaların güçlü olduğu, katı düzenlemelere sahip ve sosyal devlet uygulamalarının yaygın olduğu ülkelerde cinsiyete dayalı ücret farkının görece düşük olduğu; buna karşın, liberal piyasaların hâkim olduğu, sendikaların güçsüz ve sendikalaşmanın cılız olduğu ülkelerde ise farkın açıldığı görülmektedir. Sosyal devletin güçlü olduğu, örneğin İskandinav ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olduğu Tablo 1.9.’da açıkça görülmektedir. İskandinav ülkelerinde kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkı da düşüktür. Bu bağlamda, birbirinden oldukça farklı olan İsveç ve Japonya’da ücret farklılıklarının incelendiği bir çalışmada 18-64 yaş arası kadın ve erkekleri kapsayan 2000 ve 2001 yılları verileri kullanılmış ve Japonya’da % 45 olan ücret farkının İsveç’te yalnızca % 16 olduğu, Japonya’da eğitimin ücret üzerindeki etkisi bakımından kadınlarla erkekler arası farklılığın İsveç’tekinden çok daha yüksek olduğu saptanmıştır (Kumlin, 2007, s. 209). Ücret farkının bu denli yüksek olmasının nedenlerinden birinin Japonya’da ücretlerin işyeri bazında belirlenmesi ve işyeri sendikalarının konfederasyon bağlarının zayıf ve bu nedenle güçsüz olduğu ifade edilmiştir (Kumlin, 2007, s. 204). İşgücü piyasasına ilişkin düzenlemelerin zayıf olması ve ücretlerin işyeri bazında belirlenmesi işverenin elini oldukça güçlendirmektedir.

Cinsiyete dayalı ücret farkının sektörler (hizmet sanayi tarım) arasında veya kamu ve özel sektör arasında farklılık gösterip göstermediği de tartışılan bir konudur. Kamuda

istihdam daha sıkı düzenlemelere tabi olduğundan kamuda kadın-erkek ücret farkının özel sektöre nazaran daha düşük olması beklenir. Sektörler arasında ise Türkiye’de ve çoğu gelişmekte olan ülkede tarımda kadın-erkek ücret farkının hizmet ve sanayiye nazaran yüksek olduğu bilinmektedir. Danimarka işgücü piyasası verileri kullanılarak yapılan bir çalışmada 1980-1990 yılları arasında kamuda ve özel sektördeki cinsiyete dayalı ücret farkı nitelik seviyelerine göre incelenmiş ve beklendiği üzere özel sektörde ücret farkının daha geniş olduğu görülmüştür (Rosholm ve Smith, 1996, s. 267). 1980’de nitelikli çalışanlar arasında kamuda % 23 olan ücret farkı özel sektörde % 33 iken, niteliksiz çalışanlar arasında ücret farkı kamuda % 10, özel sektörde % 17 düzeyindedir. 1990 yılına gelindiğinde ise kamuda nitelikli çalışanlarda kadın-erkek ücret farkı % 18’e, niteliksizlerde % 9’a; özel sektörde ise nitelikli çalışanlarda kadın-erkek ücret farkı % 30’a gerilerken niteliksizlerde kadın-erkek ücret farkı bir puan artarak % 18’e çıkmaktadır (Rosholm ve Smith, 1996, s. 297). Nitelikli çalışanlarda ücret farkının daha yüksek olması eğitimin ücret üzerindeki etkisinin erkeklerde daha yüksek olduğunun göstergesi olarak okunabilir. Nitekim İsveç ve Japonya’ya dair Kumlin’in çalışmasında da Japonya’da erkeklerde eğitimin ücret üzerindeki etkisinin kadınlardakinden daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Bu bölümde buraya kadar bahsedilen cinsiyete dayalı ücret farkı üzerine çalışmaların tamamında mikro veriler kullanılmıştır. Bu çalışmalarda anketlerden elde edilen örneklemeler kullanılmış ve kurulan modellerde bireylerin eğitim düzeyi, çocuk sayısı, medeni durumu, çalışılan sektör gibi bireyden bireye değişen mikro veriler dâhil edilmiştir. Bilindiği üzere ortalama ücret düzeyinin bağımlı değişken olduğu “makro” modellerde açıklayıcı değişkenler de işsizlik oranı, toplam eğitim harcaması, sağlık harcaması, enflasyon oranı vs. gibi makro veriler arasından seçilmekte, buna karşın mikro modellerde genellikle bireyden bireye farklılık gösteren mikro değişkenler seçilmektedir. Literatürde açıklayıcı değişken olarak mikro verilerin yanı sıra makro değişkenlerin de kullanıldığı mikro modellere seyrek de olsa rastlanmaktadır. İstatistiksel olarak tüm gözlemler için aynı değeri taşıyan bir makro verinin varyansı sıfır olacağından; bir ülkenin tamamı için bireysel ücretin açıklandığı bir modelde makro veri kullanmak sakıncalıdır. Fakat bölgesel veya sektörel kesitlerin kullanıldığı bir mikro ücret modelinde bu kesitler arasında farklılık gösteren makro göstergeler açıklayıcı değişken olarak kullanılabilir.

ABD’de cinsiyet ve eğitimin ücret üzerindeki etkisinin bölgeler bazında incelendiği bir çalışmada böyle bir yöntem uygulanmış ve her bölgedeki işsizlik oranı da modele dâhil edilmiştir. Çalışmada işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde eğitim seviyesi düşük kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkının görece daha yüksek olduğu saptanmıştır (McCall, 1998, s. 400). Bu neticeyi işsizlik riskinin yüksek olduğu durumlarda düşük eğitilmiş kadınların daha düşük ücretlere erkeklere nazaran daha kolay ikna olduğu şeklinde okumak da mümkündür.

1.4.1.3. Medeni durum ve hane büyüklüğü

Bireylerin medeni durumu ve çocuk sayısı gerek iş arama motivasyonunu, işgücüne katılımını gerekse çalışmaya razı olabilecekleri ücret düzeyini belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Evli olmak ve çocuk sahibi olmak iş arama motivasyonunu arttırmaktadır, zira evlilik ve çocukla birlikte bireylerin tüketim harcamalarında artış olmaktadır. Buna ek olarak, genellikle evli olanların yaş ortalaması bekârlara nazaran daha yüksek olduğundan iş tecrübeleri daha fazladır. Bu da ücreti arttırıcı bir unsurdur. Bu nedenle evli olmak hem işgücüne katılım hem de ücret üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Çocuk sayısı ve dolayısıyla hane büyüklüğünün ücret üzerindeki etkisine dair ise birbirine zıt iki görüş mevcuttur. Bir görüşe göre çok çocuk sahibi bireylerin kendileri de yüksek ihtimalle çok çocuklu bir aileden gelmektedir (nesiller boyu devam eden geleneksel geniş aileler). Bu bireyler çok çocuklu bir ailede dünyaya geldikleri için yeterli beşeri sermaye stoğuna sahip olamazlar, zira çocuk başına düşen eğitim harcaması yetersiz kalacaktır (Kessler, 1991, s. 416). Bu nedenle çok çocuk sahibi olan bireyler genellikle düşük gelir gruplarına mensuptur. Bireylerin ve ailelerin sosyo-ekonomik toplumsal katmanlar arasındaki hareketliliğini inceleyen *Sosyal Mobilite Teorisi* çerçevesinde yoksulluğun ve eğitimsizliğin nesiller boyu sürdüğünü gösteren çalışmalar mevcuttur. Özellikle de fırsatların eşit dağıtılmadığı, eğitim ve sağlık gibi sektörlerde kamunun payının düşük olduğu ülkelerde sosyal mobilitenin daha düşük olduğu ve yukarı yönlü mobilitesi en düşük kesimin eğitimsiz, niteliksiz işgücü olduğu gösterilmiştir (Payne, 1989, s. 476). Bir başka görüşe göre ise çok çocuk sahibi bireyler daha fazla kişiye bakmakla yükümlü oldukları için daha yüksek ücretli işlerde çalışmak isterler (Hill, 1979, s. 591). Bir başka deyişle çocuk sayısı arttıkça bireylerin çalışmaya razı olacakları ücret (rezervasyon ücreti) yükselir.

Kişinin evli olması durumunda eşinin çalışıp çalışmadığı, çalışıyorsa eşin aldığı ücret de iş aramaya ve ücrete etki etmektedir. Özellikle de kadınlar açısından eşin çalışıp çalışmadığı ve çalışıyorsa eşin aldığı ücret işgücüne katılım ve razı olunan ücret üzerinde oldukça etkilidir. Genellikle eğitim seviyesi yüksek kadınlar eğitim seviyesi yüksek erkekleri eş olarak seçmektedir. Benzer bir şekilde kadınlar eşlerinin kendilerine eşit veya daha yüksek eğitilmiş olmasını tercih etmektedirler. Yapılan bir araştırmaya göre evli kadınların % 50'sinin eşlerinin eğitim seviyesi kendilerinininkiyle eşit, % 20'sinin eşlerinin eğitim durumu daha yüksek ve % 30'unun eşlerinin eğitim seviyesi daha düşüktür (Chiappori vd., s. 1701). Başka bir ifadeyle evli kadınların % 70'inde eşin eğitim seviyesi eşit veya daha yüksektir. Bu nedenle yüksek eğitilmiş kadınların eşlerinin de genellikle çalıştığı gözlemlenmektedir. Bunun yanında yüksek eğitilmiş kadınlarda eşin ücret düzeyi iş arama kararında düşük eğitilmiş kadınlarda olduğu kadar etkili olmamaktadır. Bir başka deyişle, düşük eğitilmiş kadınlar eşlerinin ücretlerinin belirli bir seviyenin üstünde olması durumunda çalışmamayı seçebilmekte, buna karşın yüksek eğitilmiş kadınlarda eşin ücret düzeyi iş arama motivasyonu üzerinde çok da etkili olmamaktadır.

Erkeklerde ise evliliğin iş arama ve ücret üzerinde pozitif etkisi olduğu, buna karşın eşin çalışmasının veya aldığı ücret seviyesinin erkeğin razı olduğu ücret seviyesi üzerinde kadınlardaki kadar anlamlı bir etkisi olmadığı görüşü hâkimdir. Eşin aldığı ücretin bireyin ücretine etkisinin çapraz esneklikle ölçüldüğü bir çalışmada, çapraz esnekliğin erkeklerde 0,08, kadınlarda ise 0,78 olduğu hesaplanmıştır (Blundell ve MaCurdy, 1999). Nitekim bu görüşü doğrulayan başka ampirik çalışmalar mevcuttur (Kooreman ve Kapteyn, 1986; Killingsworth, 1984; Devereux, 2004).

Kadınların ailesel sorumlulukları, çocuk bakımı, ev işleri gibi faktörler kadınların işgücüne katılımı ve ücretleri üzerinde etkilidir. İşgücüne katılım ve ücretin yanı sıra bu faktörler kadınların çalıştığı iş türlerini de etkilemektedir. Bir önceki bölümde Tablo 1.5.'te görüldüğü üzere gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun birçok ülkede yarı zamanlı işlerde çalışanların ezici çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Yarı zamanlı işlerde iş güvencesinin de düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Bu anlamda kadınların daha güvencesiz işlerde çalışmak durumunda kaldıkları söylenebilir. Buna ek olarak, kadınların iş hayatı ve kariyerleri çocuk bakımı gibi nedenlerle daha sık kesintiye uğradığından, işteki tecrübenin zamansal uzunluğunun az olması ve işte yükselmenin daha zor olması gibi olumsuzluklar da kadınların yüz yüze kaldığı gerçeklerdir.

Çocuk bakımı nedeniyle kadınların iş yaşamlarının veya kariyerlerinin kesintiye uğramasıyla ilgili ilk çalışmalardan biri Mincer ve Ofek tarafından yapılmıştır. Çocuk bakımı nedeniyle verilen aranın uzaması kadının beşeri sermayesinde daha çok yıpranmaya neden olduğundan yeniden işe döndüğünde ücret kaybı daha yüksek olmaktadır. Mincer ve Ofek ABD Ulusal Uzun Süreli İşgücü Anketi verilerini kullandıkları çalışmada çocuk bakımı nedeniyle 1-2 yıl çalışmaya ara veren kadınlarda saatlik ücret kaybının 17 cent, 3-4 yıl ara verenlerde 24 cent, 5-6 yıl ara verenlerde 46 cent olduğunu göstermişlerdir (Mincer ve Ofek, 1982, s. 7). Çalışmadaki saatlik ücret verileri 1967 fiyatlarıyla olduğundan oransal olarak baktığımızda ücret kaybı 5-6 yıl ara veren kadınlarda % 26'yı bulmaktadır.

Fransa'da yapılan Aileler ve İşverenler Anketi verilerinin kullanıldığı bir araştırmada çocuk bakımı, işle ilgili eğitim gibi nedenlerle işe ara verme süreleri ve ücret bakımından kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı sorularına cevap aranmıştır. Çalışmanın betimsel istatistikler bölümünde kadınların ortalama olarak 1,9 yıl işe ara verdiği ve bunun 1,4 yılının çocuk bakımı 0,3 yılının işle ilgili eğitimden kaynaklandığı tespit edilmiştir. 3 ve üstü çocuk sahibi kadınlarda kesinti süresi ortalama 5,2 yıla kadar çıkmaktadır. Erkeklerde ise ortalama kayıp zaman 0,9 yıl olup bunun 0,8 yılı işle ilgili eğitimden kaynaklanmakta, çocuk bakımına bağlı kayıp zaman ise bulunmamaktadır (Meurs vd., 2010, s. 21). Çocuk bakımı nedeniyle kadınlar hem iş hayatında kesinti yaşamakta hem de işle ilgili eğitime erkeklere nazaran oldukça az süre ayırabilmektedir. Çalışmada ücret farkının cinsiyet, eğitim, tecrübe, iş hayatında kesinti gibi faktörlerle ne kadarının açıklanabildiği de ortaya konmuştur. Buna göre erkeklerle kadınlar arasında % 20 civarında ücret farkı bulunmakta olup bunun 13 puanının iş hayatında çocuk bakımı, işle ilgili eğitim gibi nedenlerden kaynaklanan kesintilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Meurs vd., 2010, s. 31). Bir başka ifadeyle kadın-erkek ücret farkının ortalama olarak % 65'i kadınların çocuk bakımı gibi nedenlerle iş hayatlarının kesintiye uğramasından kaynaklanmaktadır.

Eşin istihdam ve gelir durumu gibi faktörlerin kadınların çalışma tercihleri üzerindeki etkisi kadınların eğitim seviyesi ve sahip olunan çocuk sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Örneğin, Meksika Kent İstihdam Anketi (Encuesta Nacional de Empleo Urbano) 1992 mikro verileri kullanılarak yapılan bir çalışmada kocası çalışan kadınlardan çocuk sahibi olan ve olmayanların işgücüne katılım oranları ve haftalık ortalama çalışma süreleri eğitim durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Kocası çalışıyor

olup çocuk sahibi olmayan yüksek eğitimli bir kadın haftada ortalama 35,4 saat çalışmakta ve işgücüne katılım oranı bu kadınlarda % 32 olmaktadır. Buna karşın çocuk sahibi olmayan ve kocası çalışan düşük eğitimli kadınlarda ortalama çalışma süresi 33,7 saat ve işgücüne katılma oranı % 19,2 seviyesindedir. Yüksek eğitimli kadınlarda çocuk sahibi olanların çalışma süresi 34,7 saat iken düşük eğitimli kadınlarda süre 31,8 saate düşmektedir. Yüksek eğitimli kadınlarda çocuk sahibi olmak işgücüne katılım oranını etkilemiyorken düşük eğitimli kadınlarda işgücüne katılım % 17,9'a düşmektedir (Gong ve van Soest, 2002, s. 185). Gong ve van Soest'in çalışmasında dikkati çeken nokta eğitimin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisidir. Yukarıda da anlatıldığı üzere Türkiye'de de eğitimin kadınların işgücüne katılımında erkeklere nazaran daha kuvvetli bir etki yaptığı istatistiki verilerle doğrulanmaktadır.

Ev işleri ve çocuk bakımı çoğunlukla kadınların işgücü piyasasından en azından bir süreliğine çekilmesine neden olsa da, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra da çalışmaya devam ettiği görülmektedir. Bazı durumlarda ise kadın çocukları belirli bir yaşa getirdikten sonra işgücü piyasasına girmektedir. Bir diğer durum da kadının işgücü piyasasına girmesinin çocuk büyüme dönemiyle kesişmesidir. Yapılan bir çalışmada (Van Velsor ve O'Rand, 1984, s. 367); kadınların hayat döngüsü üç parçaya bölünmüş (evlilik ve ilk çocuğun dünyaya gelişi birinci dönem; ilk çocuğun dünyaya gelişiyle son çocuğun 3 yaşına gelmesi arasındaki zaman aralığı ikinci dönem; son çocuğun 3 yaşına gelmesinden sonraki zaman aralığı ise üçüncü dönem) ve kadınların işgücü piyasasında bulunmaları açısından 4 tipten oluşan bir gruplandırma yapılarak bu gruplar arasında ücretin belirleyicileri açısından farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Birinci gruptaki kadınlar çocuktan önce işgücü piyasasına girmiş olup hiç kesinti yaşamamış olanlardır. İkinci gruptaki kadınlar, çocuk bakımı esnasında işgücü piyasasından çekilip sonradan tekrar çalışmaya başlayanlardır. Üçüncü grup işgücü piyasasına girişleri çocuk bakma dönemiyle kesişenler olup, dördüncü grup ise çocuk bakımı sürecini tamamladıktan sonra çalışmaya başlayanlardır. Çalışmada veri seti olarak ABD'de yapılan Ulusal Uzun Süreli Yaşlı Kadınlar İşgücü Piyasası Deneyimleri Anketi (National Longitudinal Survey of Labor Market Experiences of Older Women, NLS) kullanılmıştır. Sonuçlara göre çalışma yaşamı hiç kesintiye uğramamış olan kadınların saatlik ücretleri tüm diğer gruptakilerden daha yüksek olup (sırasıyla 2,18, 1,97, 1,72 ve 1,74), ikinci sırada çocuk bakımı nedeniyle geçici olarak işgücü piyasasından çekilenler bulunmaktadır (Van Velsor ve O'Rand, 1984, s. 369). Bu sonuç, çalışan kadınların çocuk bakımını dikkate alarak iş hayatına dair

zamanlama ve planlamalarının ücret üzerinde etkili olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

1.4.1.4. Yaş ve tecrübe

Yaş ve tecrübenin ücret üzerinde pozitif bir etkisi bulunduğu düşünülür. Fakat bu ilişki doğrusal değildir. Yaşın veya tecrübenin ilerlemesiyle birlikte bir noktaya kadar ücretler yükselecektir, fakat belirli bir yaştan sonra bireyin düşünsel ve fiziksel kapasitesinde ve dolayısıyla verimliliğinde erozyon meydana gelecek ve ücret düşmeye başlayacaktır. Bu nedenle birey bazında ücretin belirlendiği mikro iktisadi modellerde ve ücret denklemlerinde yaş/tecrübe ile birlikte bunların karesi de açıklayıcı değişken olarak kullanılır. Verimlilik kaybı nedeniyle “yaşın karesi” değişkeninin katsayısının negatif olması beklenir.

Ücret üzerinde asıl olarak etkili olan yaştan çok tecrübedir, fakat bireyin toplam iş tecrübesinin tespitinin mümkün olmadığı durumlarda yaş bir anlamda potansiyel iş tecrübesinin göstergesi olarak kullanılır. Nitekim Hanehalkı İşgücü anketlerinde de bireyin sadece son işindeki tecrübesini gösteren “anket döneminde çalışılan işe giriş tarihi” verisi bulunduğundan bu anketler kullanılarak yapılan analizlerde iş tecrübesi yerine yaşın kullanılması daha uygundur. Buna karşın aynı eğitim düzeyine bireylerin aynı yaşta çalışma hayatına katıldığını varsayarak tecrübe yerine potansiyel tecrübe hesaplanarak açıklayıcı değişken olarak kullanılmaktadır (Acemoğlu ve Autor , 2011, s. 1051). Bu yöntemde örneğin üniversiteden ortalama mezun olma yaşı 22 ise 50 yaşında olan üniversite mezunu tüm bireylerin 28 yıllık iş tecrübesine sahip olduğu varsayılmaktadır. Fakat bu gerçekçi bir yaklaşım değildir, zira bireylerin iş yaşantılarındaki kesinti miktarları eşit olmayabilir.

Yaşın veya tecrübenin ücret üzerindeki etkisi, cinsiyete, çalışılan sektöre, firma büyüklüğüne, meslek türüne, işyerinin kamu veya özel statüde olmasına, bireyin sendika üyelik durumuna ve benzeri birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Örneğin ücretlerin çok sıkı düzenlemelere tabi olduğu ve yıldan yıla artışların cüzi olduğu kamu sektöründe tecrübe ile ücret arasında zayıf bir ilişki bulunması, buna karşın performansın esas aldığı ve ücret varyansının yüksek olduğu özel sektörde tecrübenin ücret üzerinde güçlü bir etkisinin bulunması beklenir. Güney Afrika Cumhuriyeti merkez bankası araştırma departmanı tarafından yapılan bir çalışmada kamuda 1 yıllık tecrübenin ücret üzerindeki

etkisi % 1,8 iken özel sektörde bu oranın % 3,5 olduğu hesaplanmıştır (Bosch, 2006). ABD’de yapılan bir çalışmada ise özel sektörde % 4,7 olan yaşın etkisinin kamuda % 4 olduğu saptanmıştır (Bewerunge & Rosen, 2012, s. 40-45). Yönetici pozisyonları hariç çeşitli meslek türlerinde yaş-tecrübe ve ücret arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada ise mesleğin türüne göre tecrübenin etkisinin % 2,5 ile % 4,5 arasında değiştiği hesaplanmıştır (Avolio vd., 1990, s. 415). İngiltere’de 1991-1997 işgücü anketlerinin incelendiği bir başka çalışmada ise erkeklerde tecrübenin ücret üzerindeki etkisin kadınlardaki etkiden yaklaşık % 50 daha fazla olduğu saptanmıştır (Swaffield, 2000, s. 15).

1.4.1.5. Sektör ve bölge etkisi

Hizmet, sanayi ve tarım sektörlerinde ücretler arasında farklılık olduğu gibi, aynı sektörde çalışıyor olsalar dahi işyeri mülkiyetinin kamu veya özel olması da çalışanlar arasında ücret farklılığına yol açmaktadır. Buna ek olarak, ücret ve dağılımı açısından bölgeler arasında da farklılık bulunabilmektedir. Bölgelerin kalkınmışlık düzeyi arasındaki farklılıklar ile çalışanların eğitim seviyesi, yaş gibi faktörler bakımından dağılımında bölgesel farklılıklar bulunması ücret seviyesi ve ücretin dağılımı açısından bölgesel farklılıklara neden olabilmektedir.

Neoklasik iktisat teorisi gerek bölgesel gerekse sektörel ücret farklılıklarını emeğin marjinal verimliliğiyle açıklamaktadır. Herhangi bir sektörde veya bölgede emeğin marjinal verimliliği diğer sektör veya bölgelere göre daha yüksekse ücret de daha yüksek olacaktır. Emeğin marjinal verimliliğini arz tarafında birim emek başına kullanılan sermaye miktarı ve teknoloji, talep tarafında ise üretilen ürünün piyasa fiyatı belirlemektedir. Bu bağlamda sermaye yoğun sektörlerde ücretler emek yoğun sektörlerde (örneğin tarım) nazaran daha yüksek olacaktır. Birim emek başına düşen sermaye miktarı arttıkça ücret de yükselecektir (Viren, 2006, s. 10).

Bu durum ücret istatistiklerinden de açıkça görülmektedir. ILO istatistiklerinden derlenen Tablo 1.10. inşaat, tekstil, kimya ve ilaç, finans ve telekomünikasyon sektörlerinde ortalama ücretlerin ortalama tarım ve gıda sektörü ücretlerine oranını vermektedir. Kimya, finans ve telekomünikasyon gibi sermaye ve teknolojinin yoğun kullanıldığı ve çalışanların ortalama eğitim seviyesinin görece yüksek olduğu sektörlerde marjinal emek verimliliği de yüksek olmakta ve bu ücretlere yansımaktadır. Buna karşın

inşaat ve tekstil imalatı gibi emek yoğun ve çalışanların ortalama eğitim seviyesinin düşük olduğu sektörlerde ücretler daha düşük seyretmektedir.

Tablo 1.10. Bazı Avrupa Ülkelerinde Seçilmiş Sektörlerde Ortalama Ücretlerin Tarım ve Gıda Sektörü Ortalama Ücretlerine Oranları

Ülke	Sektör				
	İnşaat	Tekstil	Kimya ve İlaç	Finans	Telekomünikasyon
Avusturya	2,6	2,8	4,2	5,0	4,7
Belçika	1,8	1,6	2,4	2,3	2,1
Finlandiya	1,7	1,5	1,8	2,0	2,1
Fransa	1,5	1,2	2,1	2,3	2,0
Almanya	1,5	1,4	2,5	2,6	2,3
Yunanistan	1,0	1,6	2,5	2,0	1,7
Macaristan	1,2	1,2	3,1	3,7	4,3
İtalya	1,2	1,1	1,9	1,8	1,2
Norveç	1,3	1,2	1,4	1,9	1,9
Portekiz	1,3	1,1	2,3	2,7	2,0
Slovakya	1,6	1,5	2,8	3,6	3,9
Slovenya	1,2	1,2	1,1	2,3	2,3
İspanya	1,9	1,6	2,7	3,6	3,5
Türkiye	1,3	1,0	2,0	3,2	3,0
Birleşik Krallık	2,8	1,9	3,3	3,8	3,1

Kaynak: ILO 2011 İstatistikleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Beşeri sermaye yaklaşımıyla da benzer bir analiz yapılmaktadır. Beşeri sermayesi yüksek olan çalışanlar genellikle sermayenin ve teknolojinin yoğun kullanıldığı sektörlerde çalışmaktadır. Beşeri sermayedeki artış aynı zamanda emek verimliliğini ve dolayısıyla ücreti arttıran bir unsurdur.

Kurumsalcı teoriler ise sektörel ücret farklılıklarını sendikalar, pazarlık gücü, emek piyasasının düzenlenmesine yönelik kurumlar ve yasal düzenlemeler ile politik ve sosyolojik faktörlerle açıklamaktadır. Bu yaklaşıma göre emek verimliliğini belirleyen beşeri donanım ve emek/sermaye oranı gibi faktörler ücreti ve sektörler veya bölgeler arası ücret farklarını açıklamakta yetersizdir. Ücretin ve ücret farklarının daha iyi şekilde anlaşılabilmesi için kurumsal yapı, ücretin belirlenme mekanizmaları ve emek piyasasındaki tarafların karşılaştırmalı güçlerinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunun yanı sıra ekonominin içinde bulunduğu konjonktür ve makroekonomik politikalar da gelir bölüşümünü ve dolayısıyla ücreti etkilemektedir. Nitekim mikro veri kullanan ekonometrik çalışmaların bir kısmında bireylerin beşeri donanımlarının ve emek verimliliğini belirleyen diğer unsurların ücreti ve

sektörler/bölgeler arası ücret farklarını istatistiksel olarak tamamen açıklayamadığı belirtilmektedir.

Pakistan'da 1964-65 ve 1969-70 dönemleri için imalat sanayi içinde çeşitli endüstriler arasındaki ücret farklılıklarının incelendiği bir araştırmada; her bir endüstri için nitelikli çalışanların o endüstrideki toplam işgücüne oranı, sermaye yoğunluğu, sendika yoğunluğu, ücretlerin toplam maliyet içindeki payı ve yabancı sermaye açıklayıcı değişkenler olarak kullanılmıştır. Bulgulara göre söz konusu değişkenlerin ücretlerdeki varyasyonu açıklama gücü anılan iki dönem arasında değişim gösterse de her iki dönem için de etkili olan değişken sermaye yoğunluğudur. Nitelikli çalışanların oranı ilk dönemde daha etkilidir, buna karşın sendikal yoğunluk sadece ilk dönemde istatistiksel olarak anlamlı, ikinci dönemde anlamsızdır (Guisinger ve Irfan, 1975, s. 283-4).

ABD'de genç erkek işgücüne yönelik ulusal anket mikro verilerinin kullanıldığı bir diğer çalışmada endüstriler arası ücret farklılıkları bireyler arasındaki heterojenlikle açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada eğitim seviyesi, işteki tecrübe, etnisite, hane büyüklüğü, çocuk sayısı, ikamet edilen bölge (güney/diğer), mesleki kategori gibi değişkenler açısından bireyler arasındaki farklılıkların ücret farklılıklarına etkisi ortaya konmuştur. Bulgulara göre durgunluk dönemlerinde ücret farkları beklenenin aksine daralmaktadır. Bir diğer ilginç bulgu ise bireysel farklılıkların ücret varyasyonunun yalnızca % 16'sını açıklamasıdır (Keane, 1993, s. 159). Ücret farklarının açıklanmasında beşeri sermayenin (eğitim, iş tecrübesi, teknik bilgi, nitelikli çalışan oranı vb.) yanı sıra kullanılan fiziki sermayenin de modele dâhil edilmesi gerekir, zira emek verimliliğini belirleyen önemli etkenlerden biri de işçi başına sermaye miktarıdır. Söz konusu çalışmada sermaye verisi kullanılmadığı için farklılıklar yeterli istatistiki seviyede açıklanamamıştır. Nitekim Kanada imalat sanayi verilerinin kullanıldığı bir başka çalışmada ücret farklarını açıklamak için sermaye yoğunluğu, işçi başına artı değer, kadın çalışan oranı, genç çalışan oranı, ihracat performansı gibi değişkenler kullanılmış ve ücretteki varyasyonu en iyi açıklayan değişkenlerin artı değer ve ihracat oryantasyonu olduğu bulunmuştur (Grey, 1993, s. 530).

İşgücünün ücretlerin düşük olduğu sektörlerden yüksek olduğu sektörlerle kayması beklenir. Bu da ücretin düşük olduğu sektörlerde işgücü arzının düşmesi sonucu ücretlerin yükselmesi, ücretin yüksek olduğu sektörlerde ise tersine işgücü arzının artması sonucu ücretlerin düşmesi sonucunu doğuracaktır. Bu durumda işgücünün sektörler arası kayması önünde bir engelin bulunmaması halinde sektörel ücret farklarının azalması

beklenebilir. Meselenin bu boyutunun incelendiği bir çalışmada: genç ve/veya eğitimsiz işgücünün sektörler arası mobilitesinin yüksek olduğu; fakat bir sektörde uzmanlaşmış ve deneyimli bireylerin başka sektörlerle adaptasyonu daha zor olduğu için ücret farklılıklarında esas payı oluşturan tecrübeli çalışanların sektörler arası mobilitesinin düşük olduğu ve bu nedenle sektörel ücret farklılıklarında beklenen daralmanın yaşanmayacağı hipotezinin test edilmesi amaçlanmıştır. 1940-1980 arası ABD Nüfus Anketi verilerinin kullanıldığı çalışmada yaş ve tecrübeyle birlikte sektörel ücret farklılıklarının arttığı ve endüstriler arası mobilitenin düştüğü, fakat ücret farklılıkları ile sektörler arası kaymalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı bulunmadığı, bununla birlikte ücret farklılıklarının % 35'lik bir kısmının beşeri sermaye farklarıyla açıklanabileceği sonucuna varılmıştır (Helwege, 1992, s. 81).

Kanada'da yapılan bir çalışmada ise sektörler arası işgücü arz ve talep kaymalarının sektörel ücret farklılıklarını kapatacağına dair teorik yaklaşımın pratikte işlemediği, işgücü piyasalarının tam rekabetçi olmadığı ve bu nedenle sektörler arası ücret farklarının durağan bir şekilde devam ettiği sonucuna varılmıştır (Gera & Grenier, 1994, s. 94). Gerçekten, sektörler arası işgücü mobilitesinin daha çok niteliksiz işgücü için geçerli olduğu gözlenmektedir. Nitelikli ve tecrübeli işgücünün sektörler arasında kayması hem işveren hem de çalışan açısından maliyetlidir. Firmalar, eğitimlerine katkıda buldukları ve üretkenliği yüksek olan tecrübeli, nitelikli çalışanlarını kaybetmek istemedikleri için onlara daha yüksek ücret ve daha fazla iş güvencesi sunarlar. Çalışan açısından da tecrübeli olduğu bir sektörden tecrübesinin bulunmadığı bir sektöre kayıp eğitim veya beceri kazanmak için gerekli olan maliyetlere katlanmak rasyonel değildir. Bu durumda, işgücü arzındaki kayma yalnızca niteliksiz işgücü için geçerli olacaktır. Salt niteliksiz işgücü arz/talebindeki kaymalar ise farklı sektörlerde ücretlerin eşitlenmesi, sektörel ücret farklarının kapanması için yeterli olmayacaktır.

AB üyesi sekiz ülkenin Gelir Anketleri verilerinin kullanıldığı bir diğer çalışmada ise sektörler arası ücret farklılıklarının gelir bölüşümü mekanizmasıyla bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada toplu pazarlık kapsamının geniş olduğu veya firma düzeyinde pazarlık mekanizmasının bulunduğu sektörlerde ücretlerin daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra sektörel ücret varyasyonunun % 40'lık bir bölümünün beşeri sermaye, işin niteliği, işyeri boyutu gibi değişkenlerce açıklandığı tespit edilmiştir (Du Caju vd., 2010, s. 482). En düşük ücretler deri ve giyim sanayinde, en yüksek ücretler ise kimya, ilaç, nükleer sanayi ve finansal hizmetlerde gözlenmiştir (Du Caju vd., 2010, s.

481). Bu durum çalışan başına sermayenin ve dolayısıyla emeğin marjinal verimliliğinin ücretin belirlenmesinde oldukça önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

Verimlilik yaklaşımının doğal bir sonucu sermaye yoğun sektörlerde nitelikliler ile niteliksizler veya eğitilmişler ile eğitimsizler arasındaki ücret farkının emek yoğun sektörlerdeki nazaran daha yüksek olmasıdır. Bir başka ifadeyle, sermaye yoğunluğu arttıkça herhangi bir sektördeki ücretin varyansı da büyüyecektir. Örneğin, ABD Ulusal Telafi Anketi (National Compensation Survey-NCS) 2001 verilerinin kullanıldığı bir çalışmada sektörler arası ücret farklılıklarının % 46'lık bir kısmının verimlilik farklarıyla açıklanabildiği tespit edilmiştir (Gittleman ve Pierce, 2011, s. 371-372). Benzer bir sonuç Fransa işgücü piyasasına ilişkin bir çalışmada da ortaya konmuştur. Kişi başına sermayenin daha az olduğu ve görece küçük işletmelerin yoğunlukta olduğu tarım, gıda, balıkçılık, restoran işletmeleri gibi alanlarda hem ortalama ücretin hem de sektör içi ücret farklarının düşük olduğu; buna karşın ilaç sanayi, elektronik, madencilik, petrol ürünleri gibi sektörlerde ise hem ortalama ücretin hem de ücret varyasyonunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Goux ve Maurin, 1999, s. 501-502). Çalışmada, marjinal emek verimliliğinin fiziki ürün boyutunun yanı sıra piyasa değerinin, bir başka deyişle firma kârlılığının yanı sıra firmaların ücret politikaları arasındaki farklılıkların da sektörler arası ücret farkı üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır (Goux ve Maurin, 1999, s. 510-11).

Sektörel ücret farklarını açıklamakta kullanılan argümanlardan biri de sendikalaşmanın yoğun olduğu sektörlerde ücretlerin daha yüksek ve sektör içi ücret dağılımının daha adil olduğudur. Seçilmiş bazı Kıta Avrupası ülkeleri ile İngiltere ve ABD arasında sektörel ücret farklarının sendika üyeliği boyutuyla incelendiği bir çalışmada sektörel düzeyde sendika üyeleri ile üye olmayanlar arasındaki ücret farklarının Kıta Avrupası'nda ABD'ye nazaran daha düşük olduğu, İngiltere'nin ise ABD ile Kıta Avrupası arasında bir seviyede olduğu tespit edilmiştir (Kahn, 1998, s. 525-26). Bu sonuç, Kıta Avrupası'nda ücret regülasyonlarının Anglosakson ülkelere nazaran daha sıkı olduğunu göstermektedir. Sektörel ücret farkını sendikal yoğunlukla açıklama yaklaşımında dikkat edilmesi gereken bir nokta da toplu pazarlığın kapsamıdır. Belirli bir sektörde sendika üyelik oranı düşük olsa da toplu pazarlık kapsamı yüksek ise ücretlerin de yüksek ve görece daha adil dağılması beklenebilir.

Sektörler arasındaki ücret farkının açıklanmasında marjinal emek verimliliği, sermaye yoğunluğu, sektörel işgücünün eğitim seviyesi veya teknik donanım, nitelik üzerinden dağılımının yanı sıra firma büyüklüğü veya firmaların pazar payı da dikkate

alınan faktörlerdendir. Bir endüstri veya ekonomideki üretim ve pazarın az sayıda firmanın kontrolünde olması olarak tanımlanan endüstriyel yoğunlaşma (industrial concentration) yaklaşımına göre pazar payı yüksek olan firmalar tam rekabetçi firmalara nazaran daha yüksek ücret ödeyebilirler. Oligopolistik veya tekelci firmaların daha yüksek ücret ödemesi de, piyasa açısından, tekelleşmenin sosyal ve ekonomik maliyetini arttırıcı bir unsurdur. 1958 ve 1967 işgücü verileri üzerinden; eğitim seviyesi, kadın çalışan oranı, coğrafi konum, siyahi çalışan oranı gibi açıklayıcı değişkenlerin yanı sıra; sendikalaşma oranı, büyük firmalarda çalışanların toplam sektörel işgücüne oranı gibi değişkenlerden oluşan bir ekonometrik modelin sektörel ücret farkının açıklanmasında kullanıldığı bir çalışmada endüstriyel yoğunlaşma argümanı ampirik olarak test edilmiş ve doğrulanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre söz konusu bağımsız değişkenler sektörler arası ücret varyasyonunun % 72'sini açıklamakta ve özel olarak endüstriyel yoğunlaşmada % 10'luk bir artış ücretlerde 1958 rakamlarıyla 360 dolar, 1967 rakamlarıyla 120 dolarlık bir fark yaratmaktadır (Haworth ve Reuther, 1978, s. 92).

Sektörel ücret farkının incelendiği bir diğer boyut ise kamu ve özel sektör karşılaştırmasıdır. Pakistan işgücü piyasasına yönelik bir çalışmada kamu, özel sektör ve kamu iktisadi teşekküllerinde (state owned enterprise) eğitim, meslek grubu, cinsiyet ve kırsal/kent ikametinin ücret üzerindeki etkileri karşılaştırılmıştır. 1996/97 mikro verilerinin kullanıldığı çalışmada Heckman Seçim modeli uygulanmış ve sonuç olarak eğitimin kamu iktisadi teşekküllerinde diğer iki sektöre nazaran daha yüksek getirisi olduğu (% 8,6), kamu ve özel sektörde kent ikameti ücreti pozitif etkilerken kamu iktisadi teşekküllerinde istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Çalışmada kadın-erkek ücret farkının özel sektörde % 28, kamuda % 15, kamu iktisadi teşekküllerinde ise % 86 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (Hyder, 2002, s. 85). 1994 Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerinin kullanıldığı bir çalışmada da çalışanlar kamu, özel sektör ve kamu iktisadi teşekkülleri olarak gruplandırılmıştır. Çalışmada üniversite mezunları hariç kamuda ücretlerin hem kadınlar hem erkeklerde özel sektöre göre daha yüksek olduğu, eğitimin getirisinin özel sektörde daha belirgin olduğu, kadın-erkek ücret farkının özel sektörde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tansel, 2005, s. 473). Yazar kamuda eğitimin getirisinin özel sektöre nazaran daha düşük olmasını kamunun rekabetçi olmamasına, kamu iktisadi teşekküllerinde ücretin özel sektöre nazaran yüksek olmasını ise kamu iktisadi teşekküllerinde sendikalaşmanın yoğunluğuna bağlamıştır (Tansel, 2005, s. 473).

Kamuda ücret skalasının daha dar olduğu, buna karşın alt eşğin özel sektöre nazaran daha yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle ücret dağılımının kamuda özel sektöre nazaran daha adil olması beklenir. Bunun yanı sıra, Türkiye’de özel sektörde kayıtlı da çalışsalar, istihdam maliyetlerinden kaçınmak maksadıyla, ücretlerin bir kısmının kayıtdışı olarak elden verildiği de bilinmektedir. Bu nedenle özel sektörde ücretin dağılımına yönelik çalışmalarda ortaya çıkan sonuçların tam olarak gerçeği yansıtması mümkün olamamaktadır.

Hanehalkı İşgücü anketlerinin 2004-2011 dönemine ait anketlerinde şahıslara çalıştıkları yerin özel/kamu/kamu iktisadi teşekkülü sınıflamasına ilişkin bir soru sorulmamış ancak sonraki yıllarda tekrar sorulmaya başlanmıştır. Bu nedenle ekonometrik modelin yıllar arasında tutarlılığı açısından bu çalışma kapsamında kamu özel sektör ayrımı yapılamamıştır.

Eğitim, cinsiyet, etnisite (siyahi/beyaz), çocuk sayısı, tecrübe ve ikamet edilen yer (güney/diğer) değişkenlerinin kamu, özel sektör ve regüle edilmiş özel sektörde çalışan elektrik elektronik mühendislerinin ücretleri üzerindeki etkilerinin incelendiği bir araştırmada ise:

- kamuda etnik ayrımcılığın daha düşük olduğu, siyahilerle beyazlar arasında ücret farkının daha dar olduğu,
- özel sektörde kadın-erkek ücret farkının daha dar olduğu,
- hem kamu hem özel sektörde eğitimin kadınların ücreti üzerinde daha etkili olduğu, fakat regüle edilmiş özel sektörde bunun tersi bir durumun yaşandığı

tespit edilmiştir (Broder & Langbein, 1989, s. 196-198). Kamuda ücrete yönelik genel düzenlemelerin ve özelde kadın lehine düzenlemelerin daha sıkı olması nedeniyle kamuda cinsiyete dayalı ücret farkının daha düşük olması bekleneceğinden bu çalışmanın cinsiyete dayalı ücret farkına dair bulgusu beklentilerle çelişmektedir.

Ücret farklılıkları analizinde mesleki sınıflandırmaya dair kontrol değişkenleri eklendiğinde istatistiksel olarak ücret farkı daralacaktır. Çünkü tüm mesleklerin konduğu bir havuzdan oluşturulan örnekleme değişik eğitim seviyesinden farklı meslekler bulunacağından ücret farkı görece geniş çıkacaktır. ABD’de yapılan bir çalışmada; kamu sektörü federal, eyalet ve yerel (belediyeler, yerel kamu kuruluşları) olmak üzere üçe bölünerek, her biri ile özel sektör arasındaki ücret farklarının mesleki sınıf kontrol değişkeni eklenmeden ve eklenerek tespit edilmesi yöntemi izlenmiştir. Bulgulara göre

en geniş ücret farkı federal kamu sektörü ile özel sektör arasında (% 22) çıkmıştır (Belman ve Heywood, 2004, s. 143-146). Bir başka deyimle federal devlet bünyesindeki kuruluşlarda çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasındaki ücret farkı, eyalet veya yerel kamu sektörleri ile özel sektör arasındaki ücret farklarından daha geniştir. Meslek değişkeninin eklenmesi federal kamu sektörü ile özel sektör arasındaki ücret farkının yaklaşık % 30 civarında daralmasına neden olurken, eyalet ve yerel kamu sektörü ile özel sektör arasındaki ücret farklarında tersine artışa neden olmaktadır (Belman ve Heywood, 2004, s. 148). Bu sonuç ABD’de federal düzeyde kamu sektöründe ücrete ilişkin düzenlemelerin eyalet ve yerel kamu sektörlerine nazaran daha sıkı olduğunu göstermektedir.

Yukarıda da belirtildiği üzere ücretin ve ücret farklarının analizinde bireysel beşeri donanımın yanı sıra genel olarak makroekonomik politikaların ve özel olarak işgücüne yönelik politikaların da etkileri hesaba katılmalıdır. Sosyalizmden devlet kontrollü kapitalizme geçiş süreci yaşayan Çin’de sektörel boyutta (kamu, kolektif ve özel sektör) kadın-erkek ücret farkının incelendiği bir çalışmada eğitim, iş üzerinde eğitim süresi, çalışılan firmadaki tecrübe, diğer işlerdeki tecrübe gibi değişkenlerin yanı sıra parti üyeliği, kırsal kökenli olup olmama gibi değişkenlerin de dâhil edildiği bir ekonometrik modelle kadın ve erkeklerin, kamu ve özel sektörde aldığı ücretler ve kadın-erkek ücret farkı analiz edilmiştir. Çalışma için reform sonrası dönemin incelenebilmesi amacıyla 1995 ve 1996 yıllarına ait Şangay Sosyal Bilimler Akademisi ve Çin Sosyal Bilimler Akademisi tarafından yapılan işgücü anketleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre:

- kadın-erkek karma grupta, eğitimin ücret üzerindeki etkisi özel sektörde % 3,74 iken kolektif sektörde % 2,5 ve kamuda istatistiksel olarak anlamsızdır,
- karma grupta evli olmanın ücret üzerindeki etkisi kolektif sektörde % 15 iken diğer iki sektörde anlamsızdır,
- kadın-erkek ücret farkı en fazla özel sektörde (% 25) ve en düşük kamudadır (% 16),
- parti üyeliği kamuda ücreti % 6 arttırmakta iken bu oran kolektif sektörde % 10 olup, özel sektörde parti üyeliği ücretin % 25 oranında düşmesine yol açmaktadır (Liu vd., 2000, s. 340-44).

Çalışmada özel sektörde cinsiyetin ve eğitimin ücret üzerindeki etkisinin daha yüksek olmasının Çin ekonomisinde yaşanan liberalleşme ve desantralizasyonun bir sonucu olduğu vurgulanmıştır (Liu vd., 2000, s. 347).

Avusturya'da yapılan bir çalışmada da meslekten mesleğe seviyesi değişmekle birlikte, özel sektörde kadın-erkek ücret farklılığının bariz olduğu (%33-38), fakat kamuda da belirli bir farkın bulunduğu (% 12-26) tespit edilmiştir (Zweimüller ve Winter-Ebmer, 1994, s. 283). Çalışmada ayrıca her iki sektörde de eğitimin ücret üzerindeki etkisinin kadınlarda daha belirgin olduğu (özel kadın/erkek % 6,1/%4,8, kamu kadın/erkek % 5,3/%5,1), özellikle özel sektörde üst düzey işlerde çalışan kadın oranının erkek oranına nazaran düşük olduğu tespit edilmiştir (Zweimüller ve Winter-Ebmer, 1994, s. 277).

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde sanayinin ülkelerin belirli kısımlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Tarihsel olarak liman bölgelerine yakınlık, kavimlerin batıya doğru göçmesi, coğrafi yapının uygunluğu, savaşlardan korunmak için insanların nüfusun yoğun olduğu bölgelerde toplanmayı tercih etmesi ve daha birçok faktörün etkisiyle ülkelerin ticari ve sanayi merkezleri belirli bölgelerde yoğunlaşmıştır. Bu bölgelerdeki ekonomik canlılık da kendi kendini besleyen bir süreç yaratmış ve ekonomik canlılığın olduğu bölgelerde yoğunlaşma devam etmiştir. Genellikle ülkelerin batı ve kuzey kesimlerinin ve kıyı bölgelerinin hem sanayi hem ticari açıdan daha canlı olduğu gözlemlenmektedir. Gerçekten hem Avrupa'da hem ABD'de ülkelerin kuzey kısımları güneye nazaran daha zengin, daha yüksek nüfuslu ve daha sanayi yoğundur. Coğrafi koşullar ve iklim üretkenliği ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi belirlemektedir. Başlangıçta daha sıcak olan güney bölgeleri tarımsal üretim için daha avantajlı iken, sıtma gibi hastalıklar gerek tarımsal ve hayvansal üretimi gerekse işgücünü olumsuz etkilemiş ve iklimi görece soğuk olan bölgeler daha avantajlı hale gelmiştir (Acemoglu vd., 2002, s. 1233). Bu nedenle zamanla sanayi ve ticari canlılık açısından kuzey bölgeler öne geçmiştir. Sanayi ve ticaretin bölgesel yoğunlaşması işgücünün de bu bölgelerde toplanmasını sağlamıştır. Bu bölgelerin daha gelişmiş olması eğitim sağlık gibi hizmetlerin daha gelişkin olmasını kolaylaştırmış ve beşeri sermayenin de kalkınmış bölgelerde daha yüksek olması sonucunu doğurmuştur. İşgücünün daha eğitilmiş olması ve sermaye/emek oranının bu bölgelerde daha yüksek olması, söz konusu yerlerde marjinal emek verimliliğinin ve dolayısıyla ücretlerin de daha yüksek olması sonucunu doğurmuştur. Buna ek olarak, ülkelerin gelişmiş bölgelerinde yüksek talep nedeniyle

barınma, kira, gıda fiyatları vs. dâhil hayatın daha pahalı olmasına yol açmış, bu durum da parasal ücretlerin daha yüksek olması zorunluluğunu doğurmuştur.

Ülkelerin kuzey ve batı kesimlerinin daha gelişmiş olmasının yanı sıra kuzey kuşağındaki ülkeler de tropik kuşak ülkelerine nazaran daha gelişmiştir. Güney veya tropik kuşak ülkelerinin neden kuzey ülkelerine nazaran daha geri olduğuna dair açıklamalardan biri, henüz sanayinin gelişmediği dönemleri referans almaktadır. Bu yaklaşıma göre tropik bölgelerin sıcak olması hem tarımda hem insanlarda hastalıkların daha kolay yayılmasını sağlamış, bunun sonucu olarak tropik bölgelerde hem tarımsal üretim verimliliği düşük seviyede kalmış hem de işgücü sağlığı olumsuz etkilenmiştir. Verimlilikteki bu düşüklüğün sonucu olarak sermaye birikimi tropik bölgelerde cılız olmuştur. Salgın hastalıklar da nüfusun üretkenliğini düşürmüş ve bu fark sanayileşme sonrasında da kapanmamıştır. Dünyanın tropik ve görece soğuk bölgeler olarak ikiye bölündüğü bir çalışmada 1820 yılında tropik bölgelerde ortalama kişi başı gelirin (1990 rakamlarıyla) 543 dolar, buna karşın soğuk bölgelerde bu rakamın 794 dolar olduğu, bu tarihten 1992'ye kadar tropik bölgede büyüme oranının yıllık % 0,9, soğuk bölgelerde % 1,4 olduğu tahmini yapılmıştır (Sachs, 2001, s. 7).

Soğuk bölgelerin büyüme oranı daha yüksek olduğundan, kuzey güney arasındaki kişi başına gelir ve dolayısıyla kalkınmışlık farkı kapanmamakta, aksine açılmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte zengin bölgelerden yoksul bölgelere ucuz işgücü nedeniyle sermaye akımlarının artmasıyla birlikte güneyin (özellikle Çin'in) ekonomik büyüme oranı artsa da, şirket karlarının büyük oranda orijin ülkelere transfer edilmesi nedeniyle kişi başına gelir farkının kapanması mümkün görünmemektedir. Buna ek olarak, dünyanın gelişmiş kuzey bölgelerinde gerek kişi başına eğitim süresi gerekse eğitimin kalitesinin görece daha yüksek olması güney ile kuzey arasındaki beşeri sermaye farkının da kapanması önünde engeldir.

Benzer bir akıl yürütme ülkelerin kendi içlerindeki farklar için de yapılabilir. Eğer bir ülkede sermaye, sanayi, nüfus (özellikle eğitilmiş işgücü) belirli bölgelerde yoğunlaşmış ise, ekonomi politikalarıyla müdahale olmadığı sürece, kalkınmış bölgelerle diğerleri arasındaki ekonomik büyüme ve kalkınmışlık farklarının kapanması mümkün değildir, zira ekonomik büyümeyi kişi başına sermaye ve işgücünün eğitim düzeyi belirlemektedir. Diğer taraftan, ekonomi politikalarının kendisi bizzat bölgeler arası dengesizlikleri veya ücret farklarını arttırıcı etki de yapabilir. Örneğin, ABD'de yapılan bir çalışmada 1970'lerin sonları ve 1980'lerde kamu harcamalarının kompozisyonundaki

değişimin eğitime dayalı ücret farkını genişlettiği ve ücret dağılımını bozduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, kamunun yüksek teknoloji ürünü mallara olan talebini arttırması ve innovasyonu teşvik edici politikaları nedeniyle yüksek teknoloji endüstrisinde faaliyet gösteren firmaların piyasa payları artmış ve buna paralel olarak bu tür firmalarda çalışanların gelirlerindeki artış eğitim priminin yükselmesini sağlamış; sonuç olarak, bu politikaların, 1976-1994 arası dönemde eğitim primindeki artışın % 12 ile % 15'ini açıkladığı tespit edilmiştir (Cozzi ve Impullitti, 2010, s. 1350). Ekonomi politikaları gelirin paylaşımında gerek endüstriler arası gerekse çalışanlar arası dağılım üzerinde etkili olmaktadır. Eğer bölgeler arasında endüstriyel kümelenme ve yoğunlaşma var ise, bir başka deyişle belirli sektörler belirli bölgelerde yoğunlaşmış ise söz konusu politikalar gelirin bölgeler arası dağılımında da etkili olacaktır. Söz gelimi, tarımsal sübvansiyonların arttırılması, gelirinde tarımın önemli paya sahip olduğu bölgelerin gelirlerinin artmasına neden olacaktır.

İmalat sanayi sayımlarından elde edilmiş kişi başına sermaye, kadın çalışan oranı, siyahi çalışan oranı, sendikalaşma oranı, kentleşme oranı, eğitim seviyesi gibi açıklayıcı değişkenlerin kullanıldığı bir ekonometrik modelle ABD'de güney ve kuzey bölgelerinde aynı endüstrilerdeki ücretler üzerine bir analiz yapılmıştır. Bu çalışmada ücretlerin yüksekten düşüğe batı, orta batı, kuzey ve güney şeklinde sıralandığı, kuzey ile güney arasındaki ücret farkının 1958 yılı için % 25 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (Polzin, 1972, s. 373). Yine ABD'de yapılan bir başka çalışmada da güney ile kuzey arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir sermaye/emek oranı farklılığı bulunduğu tespit edilmiş ve üretim fonksiyonlarının bölgeye özgü tanımlanması önerilmiştir (Galloway, 1963, s. 269). Çalışmada bölgeler arası farklılığın sadece sermaye/emek oranından kaynaklanmadığı, kuzeyin tarihsel olarak sermaye yoğun, güneyin ise emek ve arazi yoğun üretim yaptığı, üretim faktörlerinin mobilitesi önünde engeller olduğu için güneyde ayrıca bir emek arzı fazlalığı bulunduğu, bunun da ücretlerin düşmesinde payı olduğu da öne sürülmüştür (Galloway, 1963, s. 270).

Gerçekten bölgeler için ayrı üretim fonksiyonları tanımlanabilmesi için sermaye/emek oranlarının farklı olması yeterli değildir, üretilen ürünlerin türleri, endüstrilerin bölge ekonomisi içindeki ağırlıkları ve bunların yanı sıra işgücünün eğitim durumuna göre dağılımı da dikkate alınmalıdır. Örneğin bir bölgenin gayri safi hasılasının ağırlıklı kısmını tarım ürünleri oluşturuyor ve işgücünün ortalama eğitim seviyesi anlamlı düzeyde düşükse o bölgede emek yoğun bir tarımsal üretim fonksiyonu tanımlanabilir.

Benzer bir şekilde bir başka bölgede sanayi ürünleri bölgesel gelirin ağırlıklı bir payını oluşturuyor ise o bölge için sermaye yoğun bir üretim fonksiyonu tanımlanabilir. Bu durumda söz konusu bölgeler için hem emeğin hem sermayenin katsayıları farklı olacaktır. Buna ek olarak bölgeler arasında beşeri sermaye veya teknoloji faktörünün katsayısı da farklı olmalıdır.

İngiltere’de bölgesel ücretler üzerine yapılan bir çalışmada, ülke güney-orta-kuzey olarak üçe bölünmüş ve güneyden kuzeye doğru gittikçe ücretlerin arttığı (1953 yılı için güneyle kuzey arasında % 16 fark olduğu); bölgesel ücret farkları incelenirken işçi başına üretim (verimlilik), firmaların ödeme kapasitesi ve bölgesel hayat pahalılığı faktörlerinin dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir (Huggins, 1955, s. 213). Bölgesel hayat pahalılığı için çeşitli endeksler kullanılabilir. Buna karşın ücretin bölgesel belirleyicilerinin incelendiği çalışmalarda ücretin logaritmik değeri bağımlı değişken haline getirilirse hayat pahalılığına dair bir endeksin modele dâhil edilmesine gerek yoktur, zira logaritmik bir fonksiyonda değişkenlerin düzey etkisi değil oransal etkisi ölçülmüş olacaktır. İstatistiksel olarak bağımlı değişken (ücret) vektörünün bölge içindeki her birey için aynı endekse bölünmesinin katsayılar üzerinde etkisi olmayacaktır.

ABD Sosyal Güvenlik İdaresi’nden elde edilen 1958-1975 arası dönemi kapsayan veriler üzerinden göreceli bölgesel (eyalet bazında) ücretlerin incelendiği bir çalışmada eyaletlerde işgücü arzı ve talebi, işsizlik oranı, net göç, büyüme oranı gibi faktörlerin etkisi incelenmiş ve işsizlik oranının kısa dönemde görece ücretleri etkilediği, göç değişkeninin beklendiği üzere uzun dönemde daha etkili olduğu, büyüme oranının ise bazı eyaletlerde ücreti pozitif etkilerken bazılarında negatif etkilediği gibi sonuçlara varılmıştır (Clark ve Ballard, 1981, s. 109-110). Çalışmada eğitim, cinsiyet, meslek grubu gibi bireysel mikro değişkenlerin kullanılmamasının çalışmanın istatistiksel anlamlılık düzeyini etkilediği ve daha çok niteliksiz işgücünün üretimi üzerinden büyüyen bölgesel bir ekonomide işsizlikteki azalmanın ücretleri arttırmayacağı belirtilmiştir (Clark ve Ballard, 1981, s. 110). Bir ekonometrik modelde bağımlı değişken mikro bir değişken ise, açıklayıcılar arasında bir makro değişkenin kullanılması istatistiksel bir soruna yol açacaktır. Şöyle ki; gözlemlerin önemli bir kısmı için aynı değeri alacak bir makro bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin varyansı üzerinde etkisi çok sınırlı olacaktır. Gözlemlerin tamamı için aynı değeri alan bir makro değişkenin kullanılması durumunda ise katsayı matrisinin determinantı sıfır çıkacağından katsayılar hesaplanamayacaktır. Bu nedenle mikro ve makro değişkenlerin bir ekonometrik çalışmada bir arada

kullanılabilmesi ancak iki aşamalı bir yöntemle mümkündür. İlk aşamada mikro veri setinden örneklem ortalamalarına dair bir hesaplama yapıp ikinci aşamada makro açıklayıcı değişkenlerle yeni bir model kurulabilir. Bu yöntem için de panel verinin zaman boyutunun yeterince uzun olması gerekir.

ABD üzerine yapılan bir başka çalışmada ise bölgesel ücretlerin açıklanması için işçi başına sermaye miktarı, beşeri sermaye (eğitim), beyaz olmayan çalışanların oranı, kadın çalışan oranı ve iş bırakma eylemlerine katılan işçilerin oranı ile güney kuzey kukla değişkeni ve sektör kukla değişkeni kullanılmıştır. Çalışmada bağımlı değişken olarak düşük, orta ve yüksek ücretler ile dayanıklı ve dayanıksız mal üretiminde ücretler kullanılmıştır. Böylece sözkonusu değişkenlerin farklı ücret düzeyleri ve farklı sektörlerdeki ücretler üzerindeki etkilerinin aynı olup olmadığının görülmesi mümkün olmuştur. Sonuçta bölgeler arası ücret farklılıklarını en fazla etkileyen faktörlerin beyaz olmayan çalışan oranı (%20), işçi başına sermaye (%10) ve beşeri sermaye (%7) olduğu, bölgelerin kendi içinde ise en etkili faktörün beşeri sermaye (kuzeyde % 33, güneyde % 23) olduğu tespit edilmiştir (Scully, 1969, s. 768). Beyaz olmayan çalışan oranının bu kadar etkili olması söz konusu yıllarda beyaz olmayan çalışanların ücretlerinin önemli ölçüde düşük olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

ABD tekstil endüstrisinde güney ve kuzey bölgeleri arasındaki ücret farklarına yönelik bir çalışmada, her iki bölgede üretim yapan ve aynı ürünleri aynı makine ekipmanıyla, aynı üretim teknolojisiyle üreten firmalara ait ücretler esas alınmış ve üretimin üç aşamasındaki verimlilikler ile ücret ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada; ilk aşamada kuzey bölgelerinde, ikinci ve üçüncü aşamalarda güney bölgelerinde işçi başına ürün miktarı daha fazla olmasına rağmen kuzey bölgelerinde ortalama işçi ücretlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Markham, 1943, s. 112-113). Bu sonuç tek başına üretkenliğin ücreti açıklamakta yetersiz olduğunu göstermektedir. Hayat pahalılığının daha yüksek olduğu kuzeyde, işçi verimliliği daha düşük olsa da, daha yüksek ücret ödenmektedir.

Hindistan'da 1939-1960 dönemi tekstil endüstrisinde bölgesel ücretlerin incelendiği bir araştırmada bölgesel düzeyde işgücü arzı, hayat standartları, yaşam pahalılığı, üretkenlik ve işletme kârlılığı bağımsız değişkenler olarak kullanılmış ve bunların herbiri ile ücretler arasında basit korelasyon analizi yapılmıştır (Papola, 1967, s. 15). Papola sonuçta bu değişkenlerden hiçbirinin ücret farklarını tam olarak açıklayamadığını, içlerinden sadece hayat standartlarının kısmen açıklayıcı olduğunu

belirtmiştir. Çalışmada varılan sonuç kullanılan analizin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Her bir değişkenin çok az da olsa açıklayıcı gücü varken bunların hepsinin yer aldığı bir ekonometrik modelin anlamlılık düzeyi pekala yeterli düzeyde olabilir. Bir ekonometrik model yerine basit korelasyon analizinin kullanılmasının çalışmada yetersiz sonuçların bulunmasına neden olduğu söylenebilir.

Kanada'da yapılan bir çalışmada 1979 yılı için 55 binin üzerinde gözlem üzerinden Montreal ve Toronto bölgesinde çeşitli meslek dallarında ve çeşitli endüstrilerde ücretler incelenmiş ve açıklayıcı değişken olarak, firma büyüklüğü (çalışan sayısı), cinsiyet, sendika üyeliği gibi faktörler kullanılmıştır. Çalışmada sonuç olarak Montreal bölgesinde işgücü piyasasının rekabetçi faktörlere karşın daha korumacı olduğu, işyeri büyüklüğünün ve sendika üyeliğinin ücreti pozitif etkilediği, tespit edilmiştir (Cousineau ve Lacroix, 1983). Toronto'nun finans ve iş piyasası açısından daha canlı olduğu ve hayat pahalılığı açısından Montrealden üstlerde olduğu, buna karşın Montreal'de sanayinin daha yoğun olduğu ve tarihsel olarak Montreal'in içinde bulunduğu Quebec bölgesinin en yüksek sendikalılık oranına sahip olduğu (Palmer vd., 2006) dikkate alınarak okunduğunda bu sonucun normal olduğu görülecektir. Nitekim, İngiltere'ye yönelik 1760-1914 arası ücretlerin incelendiği bir diğer çalışmada da tarihsel olarak sanayileşmiş bölgelerde, aynı zamanda hayat pahalılığının da yüksek olmasının ücretler üzerinde yukarı yönde bir baskı yaptığı ve tarihsel olarak bölgeler arası eşitsizlikle ücret farklılıklarının paralel seyrettikleri tespitleri yapılmıştır (Hunt, 1986).

Hindistan'da çeşitli bölgelerdeki imalat sanayi ücretlerinin uzun dönem (1950-1964) seyrinin incelendiği bir araştırmada ise başlangıçta düşük ücretlerin verildiği bölgelerde ortalama ücret artış hızının, başlangıçta yüksek ücretlerin verildiği bölgelere nazaran daha yüksek olduğu fakat aradaki farkın tamamen kapanmadığı ve bölgesel sıralamanın zaman içinde değişmediği tespit edilmiştir (Papola, 1972, s. 373). Papola ve Hunt'ın çalışmaları bölgesel ücret dengesizlikleriyle bölgesel ekonomik yapı dengesizliklerinin birbirine koşut olduğunu ve tarihsel-yapısal sorunlar olmaları nedeniyle uzun dönemde dahi pek değişmediklerini göstermektedir. Bölgesel ekonomik dengesizliklerin ve bölgesel ücret dengesizliklerinin giderilmesi ancak ciddi planlama ve politikalarla mümkündür. Örneğin, Avrupa Birliği'nin temel dökümanlarında ve ana sözleşmede bölgeler arası uyuma birçok defa vurgu yapılmıştır. Maastricht Anlaşması'nın 158. Maddesinde Birlik'in temel amaçlarından birinin bölgeler arası farklılıkların azaltılması ve dezavantajlı bölgelere, özellikle kırsal olanlara öncelik

verilmesi olduğu belirtilmiştir (Monfort, 2008, s. 3). Avrupa Birliği, bölgesel farklılıkların azalıp azalmadığını takip etmek amacıyla Birlik bünyesinde bölgesel politikaların sonuçlarını değerlendiren bir direktörlük (Directorate-General for Regional Policy) de kurmuştur.

1969-1979 döneminde ABD'nin kuzeydoğu, ortabatı, güney ve batı bölgeleri arasında bir yakınsama olup olmadığının incelendiği bir çalışmada bölgesel düzeyde kişi başına sermaye, beşeri sermaye, enerji fiyatları, vergi oranları, göç, sermaye akımları gibi faktörlerin bölgesel gelir dağılımını etkilediği, söz konusu dönemde güney ile ülke ortalamasında bir yakınsama olmasına rağmen diğer üç bölge arasında bir ıraksama olduğu ve bu durumun geçici olup olmadığının anlaşılması için daha uzun veriye ve yeni araştırmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Bishop vd., 1994, s. 234). Çalışmada 1970li yıllarda bölgelerde gerçekleşen dışsal şokların da bölgeler arası dengesizlikleri etkilediği belirtilmiştir (Bishop vd., 1994, s. 234). Gerçekten, bir bölgede yaşanan büyük doğal afetler, depremler, bölgenin sınır olması halinde sınırın diğer tarafında yaşanan bir savaş veya sözkonusu bölge ile ticaretin canlı olduğu komşu bir ülkede yaşanan bir ekonomik şok gibi dışsal şoklar özellikle kısa vadede bölgeler arası dengesizlikleri arttırmaktadır.

Bölgesel ekonomik dengesizlikler ile bölgesel ücretler arasındaki ilişki karşılıklıdır. Bölgeler arasında sermayenin dengesiz dağılması ve böylece verimlilik farkları oluşması ücretlerde de dengesizlik yaratır. Diğer taraftan, bölgesel ücret farkları da emeğin göç etmesi ve böylece bölgesel arz/talep dengelerinin değişmesi yoluyla bölgesel üretim ve büyüme oranları üzerinde etkili olur. Bölgeler sınıflandırılırken sanayi yoğunluğu, kentleşme oranı ve tarımın payı gibi faktörler esas alınmaktadır. Tarımın ağırlıkta olduğu, üretimin emek yoğun olduğu ve işgücünün genellikle eğitim seviyesinin düşük olduğu bölgeler kırsal veya gelişmemiş; sanayinin yoğunlaştığı, kentli nüfusun ağırlıkta olduğu ve işgücünün görece daha eğitilmiş olduğu bölgeler ise gelişmiş olarak sınıflandırılmaktadır.

Kırsal bölgelerde düşük olan emeğin marjinal verimliliği ücretlerin düşük kalmasına ve bir işgücü arzı fazlasının oluşmasına yol açmaktadır. Tarımda makine kullanımının artması da bu işgücü arzı fazlası oluşum sürecini beslemektedir. Bu nedenle kırsal bölgelerdeki işgücü verimliliğinin ve dolayısıyla ücretlerin yüksek olduğu gelişmiş bölgelere göç etmektedir. Bu göç neticesinde gelişmiş bölgelerde işgücü arzı artmakta ve ücretler düşmektedir. ABD'de kırsal göçün işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin incelendiği bir çalışmada göçle birlikte gelişmiş bölgelerdeki ücretlerin düştüğü işsizliğin

arttığı, göçün ortalama ücretler üzerindeki negatif etkisinin % 3 ile % 4 arasında değiştiği tespit edilmiştir (Partridge vd., 2008, s. 1330-1332). Buna paralel olarak göç veren kırsal bölgelerde işgücü arzının düşmesi ücretlerde yukarı yönlü bir baskı yaratmaktadır. Bu mekanizma sayesinde kırsal bölgeler ile gelişmiş bölgelerdeki ücretler birbirine yakınsamaktadır. Benzer bir mekanizma sermaye açısından da işlemektedir. Ücretlerin görece düşük olduğu bölgelerde yatırımlar daha kârlı olacağından, sermaye de gelişmiş bölgelerden kırsal kesime aktarılır. Sermaye ve emeğin bu karşılıklı mobilitesi bölgelerin yakınsamasını sağlar. Fakat sermayenin kırsal kesime aktarılmasında lojistik ve ulaştırma hizmetlerinin gelişmiş olması bir önkoşuldur, zira kırsal kesimde nüfus yoğunluğu daha düşük olduğu için yeterli bir ürün pazarı oluşmayacağından orada üretilen ürünlerin gelişmiş bölgelere transfer edilmesi gerekmektedir.

Bu noktada dikkate alınması gereken konu işletmelerin hangi şartlarda yoğun nüfuslu gelişmiş bölgelere uzak kırsal kesimlerde üretim yapmaya karar vereceğidir. Eğer, uzak kırsal bölgeye yatırım yapılması durumunda emek maliyeti ile ulaştırma ve saklama maliyetinin toplamı gelişmiş bölgenin çeperinde yatırım yapılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden daha küçük ise firma uzak kırsal bölgeye yatırım yapabilir. Tersini durumda ise gelişmiş bölgenin çeperindeki yerlere üretim tesisleri kurulur. Bir başka deyişle uzak kırsal bölgelere yatırım yapılabilmesi için sözkonusu kırsal bölge ile gelişmiş bölge veya çeper bölge arasında ücret farkının oldukça geniş olması gerekir. Arka plandaki bu iktisadi mekanizmanın bir sonucu da işgücü piyasalarında ücret dengelerinin gelişmiş, kentleşmiş bölgelere olan mesafe ile ilintilendirilebilmesidir. Sözkonusu yatırım kararı mekanizması denge ücret düzeyinin gelişmiş merkezden uzaklaştıkça düşmesi sonucunu doğurur. Yani sanayi ve nüfusun yoğunlaşmış olduğu merkezlerden uzaklaştıkça ücretler düşecektir. Bu hipotezin test edilebilmesi için Meksika işgücü piyasasına ait 1970-1988 dönemi ücret verilerinin incelendiği bir çalışmada, nüfusun ve sanayinin yoğun olduğu Mexico City ve ticaretin canlı olduğu ABD sınırından uzaklaştıkça ücretlerin düştüğü ve mesafe açıklayıcı değişkeninin % 1 düzeyinde anlamlı çıktığı tespit edilmiştir (Hanson, 1997, s. 130-131).

Sermayenin ve yatırımların kırsal bölgelere kaymasında bir diğer önkoşul ise ihtiyaç duyulan işgücünün bulunup bulunmadığıdır. Daha çok eğitilmiş, kalifiye işgücüne ihtiyaç duyulan yüksek teknolojik endüstriler açısından yatırımların kırsal bölgelere kayması önündeki engellerden biri de budur, zira kırsal bölgelerde belirtildiği üzere işgücü genellikle düşük niteliklidir. Bu yüzden kırsal, gelişmemiş bölgelere doğru

sermaye akımı daha çok düşük nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan imalat sanayi gibi endüstrilerde gerçekleşmektedir. Örneğin, ABD'deki güney kuzey bölgeleri arasındaki dengesizliklerin irdelendiği bir çalışmada kuzeyden güneye yönelen yatırımların tekstil ağırlıklı imalat sanayinde görüldüğü vurgulanmıştır (Sickle, 1954, s. 384). Savaş sonrası dönemde imalat sanayinde bölgeler arası yakınsamanın incelendiği bir diğer çalışmada 1949-1959 döneminde bölgesel veya lokal düzeyde üretim yapan firmalardan % 42'sinde, buna karşın ulusal düzeyde üretim yapan firmaların % 60'ında ücretlerde yakınsama olduğu tespit edilmiştir (Segal, 1961, s. 153). Bu sonuç ulusal firmalarda ücret ayarlamalarının daha dengeli olduğunu göstermektedir. Lokal firmalara nazaran pazar payları daha yüksek olan ve ekonomik mali yapısı daha güçlü olan ulusal firmaların ödeme kabiliyetleri de daha yüksektir. İmalat sanayi yüksek teknoloji barındıran endüstrilerle karşılaştırıldığında kârlılık oranının ve ücretlerin daha düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Bu yüzden her ne kadar kırsal kesimlere doğru bir sermaye akımı olsa dahi, söz konusu sermaye, kârlılığı düşük sektörlerle ilişkin yatırımlarda kullanıldığı için bölgesel dengesizlikler yukarıda bahsedilen ekonomik çerçeve kapsamında giderilememektedir.

Literatürde nadir de olsa bölgeler arası ücret farkının daraldığının tespit edildiği çalışmalar da mevcuttur. Örneğin 1973-79 arası ABD işgücü piyasasında dört bölge için mikro veriler kullanılarak oluşturulan bir modelde bireylerin eğitimi, yaşı, medeni durumu, etnisitesi, sendika üyeliği, çalıştığı kurumun kamu veya özel oluşu, meslek grubu ve istihdam olunan sektör gibi faktörler kullanılmış ve neticede sektör ve bölge spesifik şokların bölgeler arası ücret dağılımını bozmasına rağmen, eğitim priminde bölgeler arası yakınsama olduğu, sonuç olarak söz konusu dönem için bir homojenleşmeden söz edilebileceği tespiti yapılmıştır (Farber ve Newman, 1989, s. 230).

Bölgesel ücret dengesizliklerine dair tartışılan bir diğer konu da sendikaların bölgesel ücret düzeyleri üzerindeki etkisidir. 1973 yılı ABD verileri üzerinden sendikaların bölgesel ücret düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelendiği bir çalışmada eğitim, cinsiyet, yaş gibi bağımsız değişkenlerden kurulu bir ekonometrik model üç bölgede test edilmiş (güney, kuzeydoğu ve sınır) ve sonuç olarak sendikaların güneyde etnik ücret farkını daralttığı fakat üç bölgede de cinsiyete dayalı ücret farkını arttırdığı tespit edilmiştir (Kiefer ve Smith, 1977, s. 530-532). Çalışmada sendikaların cinsiyete dayalı ücret farkı üzerindeki etkisinin beklenenin aksi yönde olması sendika üyeliği oranının kadınlarla erkekler arasında heterojen dağılımına bağlanmıştır. Erkeklerde

sendikalılık oranının yüksek olması ortalama erkek ücretiyle kadın ücreti arasındaki farkın açılmasına neden olmaktadır (Kiefer ve Smith, 1977, s. 530). Tablo 1.11'den de hatırlanacağı üzere Kanada dâhil çoğu ülkede erkeklerde sendikalılık oranı kadınlardaki orandan daha yüksektir. Bu nedenle cinsiyete dayalı ücret farkı üzerinde sendika yoğunluğu beklenenin aksine genişletici etki yapabilmektedir.

Sendikal ücret farkının bölge, etnisite, cinsiyet ve meslek grubuna göre değişiminin incelendiği bir çalışmada ise söz konusu farkın en çok ABD'nin güney bölgelerindeki düşük nitelikli işlerde çalışan siyahi ve beyaz kadınlar arasında olduğu tespit edilmiştir (Oaxaca, 1975, s. 535-536). Çalışmada dikkat çeken bir diğer bulgu diğer bölgelerde istatistiksel olarak anlamsız iken sanayileşmiş, gelişmiş Kuzeydoğu bölgesinde sendika üyeliğinin yöneticilerde ücret üzerinde oldukça belirgin (-0,25) bir negatif etkisi olmasıdır (Oaxaca, 1975, s. 531). Aslında bu durum, yalnızca kamuda yöneticilerin sendika üyesi olabilmesinden kaynaklanmaktadır. Özel sektörde yöneticiler aynı zamanda işverenin temsilcisi olduklarından sendika üyesi olamazlar. Diğer yandan, özel sektör yöneticileri kamudaki muadillerine nazaran oldukça yüksek ücretler aldıkları için istatistiksel olarak sendika üyeliği yönetici sınıfta maaş üzerinde olumsuz bir etki yapıyormuş gibi görünmektedir.

1.4.2. Araştırma kapsamında olmayan ücret farklılıklarını belirleyen faktörler

Bu bölümde Hanehalkı İşgücü Anketlerinde her bir birey için verileri bulunmadığı veya mikro ekonometrik modellerde kullanılmaya uygun olmadığı için araştırmanın kapsamı dışında kalan faktörlerin ücret üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

1.4.2.1. Teknolojik gelişmeler, dış ticaret ve ücret

Teknolojik gelişmeler ve bunla bağlantılı olarak dış ticarete yaşanan değişim de işgücüne katılım, ücret ve ücret dağılımını etkilemektedir. Teknolojik değişim üretim sürecini doğrudan etkilemekte, yeni teknolojilere uyum sağlayabilmiş, değişen teknolojinin gerektirdiği donanımlara sahip işgücüne yönelik göreceli talep artmaktadır. Bu noktada “göreceli işgücü talebi” kavramına değinmek gerekmektedir. Teknolojik gelişmeyle birlikte daha eğitilmiş, özellikle de teknik (mühendislik, bilişim) alanlarda yetkin işgücüne talep artmakta buna karşın niteliksiz işgücüne talep azalmaktadır. Bu durumda niteliksiz işçiler arasında hem işsizlik artacak hem de nitelikli işgücü ile

niteliksizler arasındaki ücret farkı açılacaktır. Teknolojik değişimin yarattığı işsizliğe imalat sanayinden ziyade, ücretlerin görece daha düşük olduğu hizmet sektöründe rastlanmaktadır (Biçerli, 2007, s. 465). Göreceli işgücü talebinin nitelikliler lehine yarattığı durum işgücü arzı üzerinde de etkili olacaktır. Talepteki bu kaymaya tepki olarak zaman içinde yeni teknolojilerin gerektirdiği niteliklere sahip birey sayısı gerek söz konusu alanlarda teknik formel eğitim gerekse mesleki eğitim/kurs talebinin artması sayesinde yükselecektir. İşgücü içinde nitelikli olanların göreceli arzının artması neticesinde nitelikliler ile niteliksizler arasındaki ücret farkı zamanla azalacaktır. Fakat ücret farkındaki bu açılma ve daralma dinamik bir olgudur, teknolojiye sürekli değişim beraberinde ücret farkında bu hareketleri döngüsel hale getirecektir.

Fransa'da 1970 ve 1993 yılları arasında yapılmış işgücü anketi verilerinin kullanıldığı bir çalışmada işgücü talebi bileşimindeki değişim net bir şekilde görülmektedir. Geçen 23 yıl içinde hem erkeklerin hem kadınların ortalama eğitim süreleri yükselmiş, eğitimsizlerin payı düşmüş ve yüksek eğitimlilerin payı artmıştır. Çalışmaya göre 1970 yılında erkek işgücü içinde % 23,4 olan diplomasızların oranı 1993 yılına gelindiğinde % 12,1'e düşmüş; buna karşın, % 4,5 olan üniversite mezunlarının payı % 6,6'ya, % 0,8 olan yüksek lisans mezunlarının payı % 3,9'a yükselmiştir. Kadın işgücünde ise 1970 yılında % 8,8 olan diplomasızların payı 1993'te % 6,6 olmuş, aynı zaman aralığında üniversite ve yüksek lisans mezunlarının sırasıyla 3,2 ve 1,3 olan payları 7,2 ve 5'e yükselmiştir (Goux ve Maurin, 2000, s. 601). Yukarıda bahsedilen ücret farkındaki açılma ve daralmalar da bu çalışmada ortaya konmuştur. Diplomasız kadın çalışanların ortalama ücretinin baz alındığı hesaplamada 1970 yılında yüksek lisans mezunu bir kadın çalışanın 1,8 olan göreceli işçilik maliyeti 1970-1985 arasında düşerek 1985 yılında 1,64'e düşmüş ve tekrar yükselerek 1993 yılında 1,7'ye yükselmiştir (Goux ve Maurin, 2000, s. 602).

Göreceli ücretlerin ABD'de 1963-1987 dönemi içindeki seyrinin; işgücünün eğitim durumu ve iş tecrübesine göre dağılımı ve istihdamın belirli meslek grupları üzerinden sektörel dağılımındaki değişimler baz alınarak incelendiği bir çalışmada, teknolojik gelişmeler ve üretim teknolojisinin değişmesinin arz talep mekanizması üzerindeki etkileri incelenmiştir. Değişen arz/talep mekanizması ücret farkının analizinde kullanılmış ve söz konusu dönemde ücret farkının yüksek eğitimliler lehine genişlediği, niteliklilerle niteliksizler arasında hem grup içi hem gruplar arası ücret eşitsizliğinin arttığı tespit edilmiştir (Katz ve Murphy, 1992, s. 76). Başka bir ifadeyle, eğitilmiş

çalışanlar teknolojik değişimlere daha kolay uyum sağladığı için teknolojik gelişmeler eğitilmişler lehine ücret farkının açılmasına neden olmaktadır.

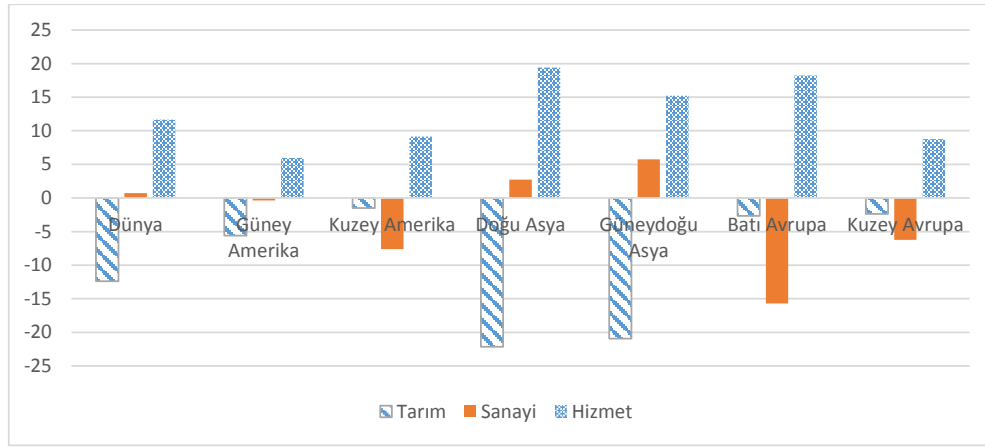
Teknolojik değişimin kadın-erkek ücret farkı üzerindeki etkisi de bir başka tartışma konusudur. Bilindiği üzere, teknolojik değişim eğitilmişlerle eğitimsizler ve gençlerle teknolojik değişime adapte olmakta güçlük çeken yaşlılar arasındaki ücret farkında gençler lehine değişime neden olmaktadır. Teknolojik değişimin dört meslek grubu bazında (yönetimsel/teknik-satış-destek hizmetleri /operatörler-laborantlar/tamirat-bakım hizmetleri) kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkı üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada 1979-2001 arası dönemi kapsayan ABD Cari Nüfus Anketlerinden hizmet sektöründe çalışanlara ait mikro veriler kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre teknolojik değişim söz konusu ilk üç grup (yönetimsel/teknik-satış-destek hizmetleri /operatörler-laborantlar) açısından ücret farkını daraltıcı etki yapmakta, tamirat bakım hizmetleri gibi branşlarda ise kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkını arttırmaktadır. En yüksek daraltıcı etki ise yönetimsel pozisyonlarda çalışanlar açısından geçerli olmaktadır (Tick ve Oaxaca, 2010, s. 61).

Teknolojik değişimin kadın-erkek ücret farkı üzerindeki etkisinin kadın ve erkek işgücününün eğitim durumu ve yaş değişkenleri üzerindeki dağılımına bağlı olacağını ileri sürmek yanlış olmayacaktır. Eğer kadın işgücününün eğitim seviyesi erkek işgücüne oranla önemli ölçüde düşük ise teknolojik değişim kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkını arttırıcı etki yapacaktır. Benzer bir sonuç kadın işgücününün yaş ortalamasının erkek işgücüne nazaran yüksek olması durumunda da geçerli olacaktır. Tersine durumda, yani kadın işgücününün eğitim seviyesi yüksek ve yaş ortalaması da düşük ise teknolojik değişim erkeklerle kadınlar arasındaki ücret farkını daraltıcı etki yapacaktır. Batı Almanya ücret 1979-1999 verilerinin kullanıldığı bir çalışmada kadınların teknik işlerdeki işgücü içindeki payının giderek arttığı, özellikle de bilişim alanında yaşanan teknolojik gelişimle paralel olarak kadın-erkek ücret farkının daraldığı tespit edilmiştir (Black ve Spitz-Oener, 2010).

Konuyla ilgili teorik yaklaşımların biri de nitelikli ve niteliksiz işgücü piyasaları arasında bir segmentasyon olduğudur. Bir başka ifadeyle iki ayrı bölünmüş işgücü piyasası geçerlidir. Üstelik bu iki işgücü piyasası geçişlilik açısından asimetriktir; nitelikli bir birey niteliksiz işgücü piyasasında da iş bulabilir, fakat tersi geçerli değildir, niteliksiz işgücüne dâhil bireyler gerekli donanımları elde etmedikleri sürece yalnız kendi piyasalarında iş bulabilmektedir. Teknolojik değişim ile birlikte daha önce nitelikli işgücü

piyasasında olan işgücünün bir kısmı gelişime adapte olamayarak niteliksiz işgücü piyasasına aktarılmakta ve kimi zaman da işsiz kalabilmektedir. Bu nedenle teknolojik gelişmeyle birlikte ücret veya gelir dağılımında bozulmalar meydana gelmektedir. Teknolojik ilerlemeyle birlikte, ihraç edilen ürünler içinde teknolojik girdilerin artması da işgücü içinde yeni teknolojilere adaptasyonu daha yüksek olan eğitilmiş işgücü lehine ücret dağılımını bozmaktadır. Çeşitli Avrupa, Latin Amerika ve Asya ülkelerine ait 1990-2007 dönemi verilerinin kullanıldığı bir çalışmada üniversite mezunu çalışanların ücretleri ile lise mezunu çalışanların ücretleri arasındaki fark yetenek primi (skill premium) olarak tanımlanmış ve bu primin seyri incelenmiştir. Sekiz ülke hariç tüm ülkelerde yetenek priminin % 1,4 (Finlandiya) ile % 40,2 (Çin) arasında değişen oranlarda arttığı tespit edilmiştir (Parro, 2013, s. 74).

Teknolojik değişimin bir diğer etkisi de özellikle tarım ve sanayi sektörlerinde işçi başına verimliliğin artması nedeniyle aynı düzeyde bir üretimin çok daha az işgücü girdisiyle sağlanabilmesi ve bunun neticesinde istihdamda sanayi ve tarımın payının azalması buna karşın hizmet sektörünün payının genişlemesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1991 ve 2014 yılları verilerinden oluşturulan aşağıdaki grafik (Şekil1.) bu değişimi açıkça göstermektedir. Asya (Doğu Asya ve Güneydoğu Asya) hariç tüm bölgelerde hem sanayinin hem tarımın istihdam içindeki payı düşmekte, hizmetler sektörünün payı artmaktadır. Doğu ve Güneydoğu Asya'da ise tarımın payı düşerken sanayi ve hizmet sektörlerinin istihdam içindeki payı artmaktadır. Asya bölgesinde sanayinin payındaki artış hizmet sektöründeki artışın çok gerisindedir. Özetle, tüm dünyada hizmet sektörünün istihdam içindeki payı belirgin bir biçimde artmaktadır. Bu veriler işgücünün daha çok tarımdan hizmet sektörüne aktığını göstermektedir zira en belirgin değişim bu iki sektörde yaşanmaktadır. Verilerin ortaya koyduğu bir diğer gerçek ise Batı ve Kuzey Avrupa ile Kuzey Amerika gibi dünyanın gelişmiş bölgelerinde sanayinin istihdam içindeki payındaki radikal düşüşe karşın Asya'da sanayinin payının artmasıdır. Bu değişim küreselleşme ile birlikte üretimin Asya'ya kaymasından kaynaklanmaktadır.



Şekil 1. Dünya’da İstihdamın Sektörel Dağılımındaki Değişim, 1991-2014

Kaynak: ILO 1991 ve 2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Üretimin Asya’ya kaymasının istihdam üzerinde etkileri olduğu gibi ücretler üzerinde de negatif etkileri bulunmaktadır. 1990-2007 ABD sanayi verilerinin kullanıldığı bir çalışmada söz konusu yıllar arasında ABD’den Çin’e ihracat % 456 artarken, Çin’den ithalat % 1156 oranında artmış, bunun sonucunda ABD’de imalat sanayinin istihdam içindeki payı % 12’den % 8’e gerilemiş ve ücretlerde düşüş yaşanmıştır (Autor vd., 2013, s. 2158-2159).

1.4.2.2. Sendikalar ve toplu sözleşmelerin etkisi

Sendikalar çalışanların pazarlık gücünü arttırdığı için ücretler üzerinde pozitif etki yapmaktadır. Bu nedenle sendika üyesi çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında ücret farkı bulunmaktadır. Sendika üyesi çalışanlar tam rekabet piyasasında elde edebileceklerinden daha yüksek ücret alabilmekte ve daha güçlü bir iş güvencesine kavuşabilmekte, buna karşın sendika da çalışana sağladığı bu ücret artışı ve korumaya karşılık olarak sendika üyeliği adı altında bir bedel almaktadır. Ücretlerdeki bu artışın ise sendikalaşmanın olduğu sektörde işgücü talebini düşürdüğü ileri sürülmektedir. İşgücü talebindeki düşmenin şiddetini belirleyen faktörlerden biri o piyasada yapılan işin niteliği ve işgücünün nitelik durumudur. Sözelimi, iş çok karmaşık ve o işi yapabilecek nitelikte insan sayısı az ise sendikalaşmanın işgücü talebini daraltma etkisi zayıf olacaktır. Pilotluk, doktorluk gibi yüksek düzeyde ihtisas isteyen, işgücü arzı sınırlı olan alanlar buna örnek olarak verilebilir. Fakat işgücünün eğitim düzeyinin düşük olduğu, genellikle

niteliksiz veya düşük nitelikli çalışanların yoğun olduğu sektörlerde veya alt sektörlerde sendikalaşmadan kaynaklı ücret artışına bağlı olarak işgücü talebinde şiddetli bir daralma görülebilmektedir. Bu durumda işsiz kalan bireylerin kendi niteliklerine uygun başka sektörlerde iş aramaya başlayacakları ve bu yeni işgücünün eklendiği sektörlerde işgücü arzındaki artışa bağlı olarak ücretlerin düşeceği beklenmektedir. Yani bir sektördeki sendikalaşma o sektördeki ücret düzeyini arttırırken istihdam düzeyini düşürmekte ve işsiz kalan çalışanların başka sektörlerle yönelmesiyle diğer sektörlerdeki ücret düzeyini düşürmektedir. “Yayımla etkisi” olarak adlandırılan bu duruma koşut olarak çalışan bir başka mekanizma ise ürün piyasası üzerinden olmaktadır. Sendikalı çalışanların yoğun olduğu firmalarca üretilen ürünler işçilik maliyeti nedeniyle daha pahalı olacağından, tüketiciler sendikasız çalışanların yoğun olduğu firmalar tarafından üretilen daha ucuz malları talep edecek ve bu talep kayması sendikasız işgücüne talebi de arttıracak ve neticede sendikasız çalışanların ücretleri bu mekanizma dolayısıyla artış eğilimine girecektir. Sonuçta sendikasız çalışanların ücretlerinin ne yönde değişeceği söz konusu iki zıt etkinin hangisinin daha güçlü olduğuna bağlı olacaktır.

Eğitim ve nitelik düzeyinin yanı sıra sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasındaki ücret farkını belirleyen diğer iki faktör ise yaş/tecrübe ve cinsiyettir. Yaş ve tecrübenin ücret üzerindeki etkisi pozitif olduğundan genellikle ücretleri daha düşük olan gençlerde sendikadan kaynaklı ücret farkı geniş olmaktadır. Yine sendikaların olmadığı sektörlerde erkeklere nazaran daha düşük ücret alan kadınlarda da sendikalı olmak daha fazla avantaj getireceği için sendika kaynaklı ücret farkının kadınlarda daha yüksek olması beklenir. Zira sendikalar ve işverenlerce yapılan toplu pazarlık sözleşmelerinde cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağından sendikalı olmanın kadın çalışanlara sağlayacağı ücret artışı erkeklere nazaran daha yüksek olacaktır. Sendikalaşmanın ortalama ücret veya ücretler genel düzeyi üzerindeki etkisi ise sendikalaşmanın yoğun olduğu sektörün istihdam içindeki payına, sendikalı ve sendikasız sektörlerdeki işgücünün eğitim, cinsiyet, yaş, tecrübe, meslek grubu ve nitelik seviyesine göre dağılımına bağlı olarak değişecektir. Benzer şekilde sendikalılar ile sendikasızlar arasındaki ücret farkı da aynı bağımsız değişkenlerce belirlenecektir.

Sendika üyesi olma ile ücret ilişkisine dair ekonometrik çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla üç yöntemden birinin kullanıldığı görülmektedir. Birinci yöntemde sendikalı çalışanlarla sendikasız çalışanlar arasındaki ortalama ücret farkı bağımlı değişken olarak kullanılmakta; eğitim, yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek grubu, çalışılan sektör, işyeri

büyüklüğü, yarı/tam zamanlı çalışma, işyerinin kamu veya özel olması gibi değişkenler ise açıklayıcı değişken olarak kullanılmaktadır. Böylece söz konusu değişkenlerin sendikalılarla sendikasızlar arasındaki ücret farkı üzerindeki etkisi incelenmektedir. İkinci yöntem ise sendikalı ve sendikasız çalışanların ücretlerini aynı regresyon modeli ve aynı açıklayıcı değişkenlerle ayrı ayrı tahmin etmektir. Bu yöntemde söz konusu açıklayıcı değişkenlerin ücret üzerindeki etkisi bakımından sendikalı olanlar ile olmayanlar arasında bir fark bulunup bulunmadığı incelenmektedir. Üçüncü yöntemde ise sendikalı sendikasız tüm çalışanların ücretleri aynı denklemlerle tahmin edilmekte fakat sendika üyeliği bir açıklayıcı değişken olarak modele dâhil edilmektedir. Bu yöntem sendika üyeliğinin ücret üzerindeki etkisini açıklamaktadır, fakat bu etkinin; eğitim, cinsiyet, çalışılan sektör bakımından farklılık gösterip göstermediği sorusunun cevabını vermemektedir.

ABD’de çeşitli dönemlerde çeşitli sektör, meslek grubu veya etnisitelere mensup çalışanlara dair veriler üzerinden yapılmış çalışmalarda sendikalı ve sendikasızlar arasında % 6 ile % 70 arasında değişen ücret farkı tespit edilmiştir (Parsley, 1980, s. 5-7). Parsley’den aktarılarak oluşturulan Tablo 1.11.’de bu çalışmaların kapsadığı yıllar, kapsadığı gruplar ve sendika kaynaklı ücret farkı bilgileri verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere sendika üyeliği sadece yönetici grubunun ücretini negatif etkilemektedir.

Tablo 1.11.’de ortaya çıkan bir diğer nokta ise kadınlar ve eğitim seviyesi düşük olan işçiler gibi görece dezavantajlı çalışanlar açısından sendikalı olmanın ücret üzerinde daha yüksek oransal etkisinin olmasıdır. Bu durum bir anlamda baz etkisi veya seviye etkisi argümanı ile açıklanabilir. Tam rekabet koşullarında kadınlar erkeklere nazaran, eğitim seviyesi düşükler eğitimlilere nazaran daha düşük ücret almaktadır, bu nedenle sendikanın olumlu etkisi oransal olarak daha yüksek çıkmaktadır. Buradan hareketle, sendikaların üye olanlarla olmayanların ücretleri arasında fark yaratarak ücret dağılımını bozduğu; buna karşın, aynı zamanda, dezavantajlı gruplara mensup çalışanların ücretlerinde iyileştirme yaptığı için ücret dağılımını bir yandan düzelttiği söylenebilir. Eğer sendikalılık oranı yeterince yüksekse ve dezavantajlı gruplara sağlanan sendika primi (ücret artışı) yeterli bir seviyede ise sendikalı kaynaklı ücret dağılımını düzeltici etkinin, bozucu etkiden daha yüksek olması ve bu nedenle nihai olarak sendikaların ücret dağılımı üzerinde olumlu etki yapması muhtemeldir.

Tablo 1.11. ABD'de Yapılmış Çeşitli Çalışmalarda Sendika Üyeliği Kaynaklı Ücret Farkı Tahminleri

Yazar	Dönem	Ücret farkına Konu Grup	Ücret Farkı (%)
	1923-29	Sanayi sektörü	15-20
	1931-33		25
Lewis	1939-41		10-20
	1945-49		0-5
	1957-58		10-15
Throop	1950	Seçilmiş endüstriler	25
	1960		29,7
Freund	1965-71	Belediye çalışanları	haftada 7 dolar
	1972	İnşaat sanayi:	
		Doğramacılar	35-50
Personick		İşçiler	40-65
		Elektrik/Tesisat	55-70
		Beton Ustaları	35-50
	1971	Gömlek imalatçıları:	
		Tüm imalat işçileri	12,5-16
Personick ve Schwenk		Dikiş makinası operatörleri(kadın)	10-13
		Dikiş makinası tamircileri(erkek)	7-9
Ashenfelter	1961-66	İtfaiyeciler	6-16
	1962-70	Öğretmenler	12-14
Schmenger		İtfaiye/Polis memurları	15
Weiss	1959	Zanaatkârlar	7-8
		Teknisyenler	6-8
	1966	Zanaatkârlar	24
		Teknisyenler	26
Stafford		İşçiler	52
		Sekreter/Kâtip	18
		Profesyoneller/Uzmanlar	-8
Boskin	1967	Profesyoneller/Uzmanlar	19
		Yöneticiler	-5,3
		Sekreter/Kâtip	9,1
		Pazarlama/Satış	2,3
		Zanaatkârlar	15,5
		Teknisyenler	15,2
		Servis elemanları	7,4
		İşçiler	24,7
Ryscavage	1973	Tüm işçiler	12
		Beyaz erkekler	8
		Siyahi erkekler	22
		Beyaz kadınlar	27
		Siyahi kadınlar	19

Kaynak: Parsley, 1980, s. 5-6

İşgücü piyasalarında dezavantajlı gruplardan biri de siyahilerdir. Güney Afrika'da (işçi ve işveren sendikaları tarafından oluşturulan bir toplu sözleşme mekanizması olan) iş konseylerinin ve sendikaların ücretler üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada 1995 yılı verileri kullanılmış ve kontrol değişkenleri de regresyona eklendiğinde; sendika üyeliğinin siyahilerde % 20, beyazlarda % 10 düzeyinde bir ücret artışı sağladığı, sendika üyesi olmayıp da iş konseyi kapsamına giren siyahilerde ise ücret farkının % 6-10

arasında değiştiği, beyazlarda ise iş konseyi kapsamına girmenin istatistiksel olarak anlamlı bir etki yapmadığı saptanmıştır (Butcher ve Rouse, 2001, s. 360-361). Çalışmanın betimleyici istatistikleri bölümünde siyahilerin % 38'inin, beyazların % 24'ünün sendika yesi olduğu, toplu pazarlık kapsamına girme oranının ise siyahlarda % 14 ve beyazlarda % 20 olduğu belirtilmiştir (Butcher ve Rouse, 2001, s. 357).

Açıklayıcı değişkenler olarak cinsiyet, eğitim seviyesi, yaşanılan bölge, çalışılan yerin kamu/özel sektör oluşu, yaşanılan şehrin boyutu (büyük, orta, küçük), firma büyüklüğü ve sendika üyeliğinin, veri seti olarak Kanada İşgücü cret Anketi mikro verilerinin kullanıldığı bir çalışmada sendika yeliği ile ücret arasındaki ilişki incelenmiştir. Kamu/zel sektör, imalat sanayi/imalat sanayi dışı kategorileri altında 8 eğitim/nitelik düzeyinde sendika üyeliğinin ücret üzerindeki etkisinin analizi sonucunda:

- İmalat sanayinde sendikal ücret farkının % 11,5, imalat dışı sektörlerde % 20,9 olduğu,
- İlginç bir biçimde kamuda sendikalı çalışanların sendikasızlara nazaran % 10,6 daha düşük ücret aldığı, buna karşın özel sektörde sendikalılar lehine ücret farkının % 18,9 olduğu,
- Sektör ayrımı olmaksızın sendikasız çalışanlar arasında kadın-erkek ücret farkı % 22,9 iken sendikalılarda bu farkın daralarak % 20,3'e düştüğü
- Eğitim seviyesi arttıķa sendikal ücret farkının daraldığı hatta en yüksek eğitim/donanım düzeyinde sendikasızların daha yüksek ücret aldığı,
- Sendikalı alışanlar arasında eğitimden kaynaklı ücret farklarının daha az olduğu,

bulunmuştur (Simpson, 1985, s. 169-171). Ücretlerin dağılımı bağlamında bu çalışmada saptanan ilk iki bulgunun ücret dengesizliğini arttırdığı, sonraki bulguların ise sendikaların ücret dağılımını daha adil hale getirdiği şeklinde yorumlamak yanlış olmayacaktır.

İngiltere'de kamu ve özel sektörde sendika üyeliğinden kaynaklanan ücret farklarının karşılaştırıldığı bir çalışmada, hem kamuda hem özel sektörde sendika yeliği yoğunluğu azalsa da, kamuda sendika yeliği kaynaklı ücret farkının özel sektrdekine nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 1993-2006 verilerinin kullanıldığı çalışmada söz konusu yıllar arasında kadın-erkek tüm çalışanlar için özel sektörde ücret farkının % 5-% 8 aralığında değiştiği, buna karşın kamuda bu farkın % 13'e yakın olduğu bulunmuştur (Blanchflower ve Bryson, 2010, s. 101). Çalışmada kadınlarda sendikal

ücret farkını hem özel sektörde hem kamuda erkeklere nazaran daha geniş olduğu da ortaya konmuştur. Bulgulara göre özel sektörde erkeklerde sendikal ücret farkı yıllar itibariyle % 3- % 6 arasında değişirken, kadınlarda fark % 8 ile % 12 arasında değişmekte; kamuda ise erkeklerde % 5-% 6 olan fark kadınlarda % 15 civarındadır. (Blanchflower ve Bryson, 2010, s. 101)

Birçok ülkede, özellikle kamuda çalışanların herhangi bir sendikaya üye olmasalar dahi toplu sözleşme kapsamına girdikleri ve bu nedenle sendika üyelerinin yararlandığı ücret artışları ve diğer sosyal haklardan, iş güvencesine dair uygulamalardan yararlandıklarını belirtmek gerekir. Örneğin 2013 verilerine göre sendikalaşma oranı sırasıyla % 7,7, % 17,2 ve % 36,9 olan Fransa, İspanya ve İtalya'da toplu sözleşme kapsama oranı sırasıyla % 98, % 79,1 ve % 80'dir (Visser vd., 2015, s.5). Ampirik çalışmaların çoğunda bu nokta dikkate alınmakta ve ücret farkı incelenirken yalnızca sendika üyeleri değil, sendika üyesi olmasalar dahi toplu sözleşme kapsamında olan çalışanlar da analize dâhil edilmektedir.

Avustralya Uzun Süreli Anketi (Australian Longitudinal Survey) 1984-1988 dönemi mikro verilerinin kullanıldığı bir çalışmada özel sektör ve kamu çalışanlarından; iş değiştirenler, işlerinde sabit kalanlar, sendikasızken sendikaya üye olanlar ile sendika üyesi iken sendikadan ayrılanlar kategorik olarak incelenmiş ve sendikal ücret farkının söz konusu dönemde % 7 ile % 18 arasında olduğu tespit edilmiştir (Kornfeld, 1993, s. 123). Blanchflower ve Bryson'un İngiltere için tespit ettiğinin aksine Kornfeld'in çalışmasında özel sektörde sendikal ücret farkının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu çalışmada özel sektörde ücret farkı ortalamasının % 9 iken kamuda % 4 ile % 7 arasında değiştiği bulunmuştur.

ABD Gelir Dinamikleri Panel Çalışması 1967-1981 dönemi verilerinden elde edilmiş bir veri havuzu kullanılan bir diğer çalışmada ise sendikal ücret farkının cinsiyet, yaş, mavi/beyaz yaka ayrımı, eğitim seviyesi, çalışılan sektör, etnik köken (beyaz/diğer) ve yaşanılan bölge (güney/diğer) kategorileri üzerinden değişimi hesaplanmıştır. Çalışmanın bulguları özetle şöyledir:

- Kategori ayrımı yapmaksızın ortalama sendikal ücret farkı söz konusu 15 yıllık dönem için % 23 seviyesindedir.
- Kadınlarda sendikal ücret farkı % 14,8 iken erkeklerde bu oran % 23,8'dir.

- Beyazlardaki ücret farkı % 19,8 iken beyaz olmayanlarda ücret farkı % 28,9'dur (beyaz olmayan erkeklerde ücret farkı % 30,7, beyaz erkeklerde ücret farkı % 20 olup, beyaz kadınlarda ücret farkı % 13,2 ve beyaz olmayan kadınlarda % 15,5'tir).
- Sektörel olarak en yüksek ücret farkı % 49,6 ile inşaatta, en düşük ücret farkı % 14,4 ile dayanıklı mal imalatındadır.
- Hemen hemen tüm kategorilerde eğitim seviyesi arttıkça sendikal ücret farkı daralmaktadır (kategorik ayırım yapmaksızın tüm çalışanlar arasında lise altı eğitimlilerde ücret farkı % 35,8 iken üniversite mezunlarında % 0,3 olup istatistiksel olarak anlamsız çıkmaktadır).
- Tüm sektörlerde mavi yakalılar arasında sendikal ücret farkı beyaz yakalılar arasındaki seviyeden yüksektir (sektör ayırımı yapmaksızın beyaz yakalılarda % 8'in altında olan ücret farkı mavi yakalılarda % 29'a yakındır).
- Yaş grupları açısından bakıldığında hemen hemen tüm kategorilerde genç yaşlarda (% 19-22) görece yüksek olan sendikal ücret farkı orta yaşlara (% 13) doğru düşmekte ve ileri yaşlara doğru tekrar yükselmektedir (%53). En yüksek sendikal ücret avantajı ise en yaşlı grup olan 60-65 yaş aralığındadır (Ashraf, 1991, s. 246-250). Bir başka deyişle sendikalar en çok gençlere ve yaşlılara ücret avantajı sağlamaktadır.

Söz konusu çalışmanın diğer ampirik çalışmalarla çelişen bulgusu sektör ve etnisite fark etmeksizin kadınlarda sendikal ücret farkının erkeklere nazaran daha düşük olmasıdır. Bunun rasyonel bir açıklaması kadınlar arasında eğitim seviyesine göre dağılımın erkeklerdekine nazaran daha sağa yatık olmasıdır. Bir başka deyişle, kadınlar arasında yüksek eğitilmiş olanların oranının, erkeklerdeki orandan daha fazla olmasıdır. Eğitim seviyesi ile sendikal ücret farkı arasında ters bir ilişki olduğu için ancak kadınların daha eğitilmiş olması durumunda sendikal ücret avantajı erkeklerdekinden daha düşük olabilir. Fakat çalışmada cinsiyetlerin eğitim seviyesine göre dağılımına dair bir veri paylaşılmadığından bu çelişkili sonuç havada kalmaktadır.

Nitekim ABD Nüfus Sayımı Anketi 1973-74 ve 1993 yıllarına ait mikro verilerin kullanıldığı bir başka çalışmada beklendiği üzere kadınlarda sendikal ücret farkının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmaya göre 1973-

74 yıllarında erkeklerde % 19,6 olan ortalama sendikal ücret avantajı kadınlarda % 23 düzeyinde olup 1993 yıllarında bu oranlar erkekler ve kadınlar için sırasıyla % 25,4 ve % 31,3 seviyesine çıkmıştır (Card, 2001, s. 304). Çalışmanın ilginç bir bulgusu ise; beklendiği üzere nitelik ve eğitim seviyesi yükseldikçe sendikal ücret farkının daralması, fakat bu daralmanın erkeklerde kadınlara nazaran daha keskin olmasıdır. Hesaplamalara göre: en düşük nitelikli erkek grubunda ücret farkı % 42 düzeyinde iken, en yüksek nitelikli erkeklerde ücret farkı sıfıra hatta negatife düşmekte (9. Düzey için 0, 10. Düzey için -%10) buna karşın kadınlarda en düşük nitelik düzeyinde % 38 olan ücret farkı en yüksek nitelik düzeyindeki grupta % 23 düzeyinde kalmaktadır (Card, 2001, s. 305). Bu nedenle eğitim ve nitelik seviyesi arttıkça her iki cinsiyet için de sendikal ücret avantajı düşse de kadınlarda ortalama ücret avantajı erkeklere nazaran daha yüksek olmaktadır.

ABD ile ilgili çalışmaların çoğunda inşaat sektöründe sendikal ücret priminin diğer sektörlere nazaran çarpıcı biçimde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma koşullarının oldukça ağır ve işle ilgili risklerin yüksek olduğu bu sektörde çalışanların çoğunluğunun düşük eğitimi olduğu da bilinen bir gerçektir. İşin riskli ve ağır olması sendikaların lehine olduğu için, pazarlık gücü artan sendikalar inşaat sektöründe diğer sektörlere nazaran daha yüksek ücret artışı sağlayabilmektedir. ABD’de inşaat sektöründe sendikaların ücret üzerindeki etkisiyle ilgili oldukça eski bir çalışmada ise 1909 ile 1950 arasında inşaat işleriyle ilgili çeşitli branşlarda ortalama sendikal ve sendikasız işçilerin ücretleri karşılaştırılmış ve sonuçta sendikal ücret priminin marangozlarda % 10-28, ustalarda % 4-17, boyacılar % 9-34, beton işçilerinde % 6-19, tesisatçılarda % 13-39 ve genel ortalama % 11-20 aralığında değiştiği bulunmuştur (Sobotka, 1953, s. 136).

1987-1988 ABD Nüfus Anketi mikro verileri kullanılan bir başka çalışmada ise erkek çalışanların ücret dağılımı yüzde 20’lik dilimlere bölünüp sendika üyeliğinin her bir dilim üzerindeki ve ortalamadaki etkisi hesaplanmıştır. Buna göre ortalama % 16 olan üyelik primi, en alt dilimde % 37, ikinci dilimde % 33, üçüncü dilimde % 21, dördüncü dilimde % 5 ve en üst dilimde - % 9’dur (Card, 1996, s. 970-71). Araştırmanın bulgusu, çalışanın eğitim seviyesi, ücreti ve işteki pozisyonu yükseldikçe sendika üyeliği kaynaklı ücret farkının daraldığını gösteren diğer araştırmalarla paraleldir.

ABD’de eğitim, idari memurlar ve özel sektör çalışanları açısından sendika ücret farkının 1970-1983 dönemindeki seyrinin incelendiği bir başka çalışmada ise en dramatik değişimin eğitim sektöründe olduğu gösterilmiştir. Çalışmaya göre 1970’te % 21,9 ile söz konusu üç kesim içinde en yüksek sendikal avantajın bulunduğu eğitim

sektöründe sendikal ücret farkı 1979'da % 8,5 ile en düşük düzeye inmiş; buna karşın, aynı dönemde hem özel sektörde (% 13,2'den % 21,8'e) hem de idari memurlarda (% 12,3'ten % 17,4'e) sendikal ücret avantajı yükselmiştir. 1983 yılına gelindiğinde ise her üç kesimde de sendikal ücret farkının hayli erozyona uğrayarak eğitimde % 5,8'e, özel sektörde % 16'ya ve idari memurlarda - % 0,8'e düştüğü gösterilmiştir (Moore ve Raisian, 1987, s. 612-13). Bu durum 1980 sonrası başta Avrupa ve diğer gelişmiş ve gelişmekte olan bölgelerde ivme kazanan liberalleşme ile koşut olarak sendikaların, sendikal hareketlerin güç kaybetmesinin bir sonucudur.

Gerçekten 1970-2013 arası dönem incelendiğinde Kıta Avrupası'nda, Anglosakson coğrafyalarda ve diğer gelişmiş ve gelişmekte olan bölgelerde 1980 yılının sendika üyelik oranları, sendikal yoğunluk açısından bir kırılma yılı olduğu görülmektedir. Seçilmiş bazı ülkelere ait verilerden derlenen Tablo 1.12.'den görüleceği üzere ülkelerin çoğunda sendikal yoğunluk yarı yarıya düşmüş, bazı ülkelerde daralma % 30lar civarında seyretmiş ve çok az ülkede stabil kalmıştır. Sendikal yoğunluğun söz konusu dönemde arttığı istisnai bölge ise İskandinav ülkeleridir. İskandinav ülkelerinde dahi 1980 yılı, sendikal yoğunluğun artış hızında yavaşlamanın yaşandığı bir kırılma noktasıdır.

Tablo 1.12. *Sendikal Yoğunluk Oranları 1970-2013 (%)*

Ülke	1970	1980	1990	2000	2013
Avustralya	44,2	48,5	39,6	25,7	17,0
Kanada	31,0	34,0	34,0	28,2	27,1
İngiltere	44,8	51,7	39,7	30,2	25,8
ABD	27,4	22,1	15,5	12,8	10,8
Danimarka	60,3	78,6	74,6	73,9	66,8
Finlandiya	51,3	69,4	72,5	75,0	69,0
Norveç	56,8	58,3	58,5	54,4	52,1
İsveç	67,7	78,0	80,0	79,1	67,7
Fransa	21,7	18,3	9,8	8,0	7,7
Almanya	32,0	34,9	31,2	24,6	18,1
İtalya	37,0	49,6	38,8	34,8	37,3
Japonya	35,1	31,1	25,4	21,5	17,8
Türkiye	29,0	39,5	35,2	28,2	6,3
OECD	34,7	34,1	26,6	20,4	17,0

Kaynak: OECD İstatistikleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Eğitim ve ücret ilişkisi bölümünden hatırlanacağı üzere, 1980 sonrasında eğitimin ücret üzerindeki etkisinde de sendika üyeliğinin etkisindeki benzer bir düşme eğilimi yaşanmaktadır. Eğitimin ücret üzerindeki etkisinin düşmesinin birincil sebebi eğitimli işgücü arzındaki artış gibi iktisadi bir neden iken, sendika üyeliğinin ücret üzerindeki etkisindeki düşüş trendi daha çok ekonomi politik nedenlidir. Yıllar içinde hem sendikalı

çalışan sayısı ve oranı azalmış hem de sendikalı çalışanlar ile sendikasızlar arasındaki ücret farkı daralmıştır.

Sendikal yoğunluk ile sendikaların ücret üzerindeki etkisi arasındaki tarihsel ilişkinin yanında böyle bir ilişkinin kesit düzeyinde olup olmadığı da dikkate değer bir sorudur. Bir başka deyişle, zamanın belirli bir anında, sendikal ücret avantajı ile sendikal yoğunluk arasında bir pozitif ilişki var mıdır? Daha net bir ifadeyle sendikal yoğunluğun artması sendika üyeliğinin ücret üzerindeki etkisini arttır mı? 1979 yılı Kanada Liman Bölgeleri Segmentasyon Anketi verilerini kullanılarak bu soruya yanıt aranan bir çalışmada: 0 ile % 50 arasında işyeri sendika yoğunluğunun ücret üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı, % 50 - % 75 bandındaki işyeri sendika yoğunluğunun ücretleri % 10 civarında arttırdığı ve % 75 üzeri sendika yoğunluğunun ücretleri azami % 24 civarında arttırdığı tespit edilmiştir (Reilly, 1996, s. 553).

Sendikaya üye olmanın ücreti arttırmasının yanı sıra, tüm diğer etkenler sabitken sendikadan ayrılmanın ücreti düşürücü bir etkisinin olup olmadığı ve sendika üyeliğinin ücret üzerindeki etkisinin azalıp azalmadığı da literatürde araştırılan konulardır. 1968 – 1981 arası Gelir Dinamikleri Panel Çalışması (ABD) verileri üzerinden yapılan bir çalışmada, ABD’de sendikaya yeni üyeliğin ücreti % 9 civarında arttırdığı, zamana yayılmış ortalama etkinin % 15 civarında olduğu; buna karşın sendikadan ayrılanların ücretlerinin ilk anda ortalama % 21 düştüğü sonucuna varılmıştır. Çalışmada, diğer araştırmalarda tespit edilen aksine, sendikal ücret farkı ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı da aktarılmıştır (Polachek vd., 1987, s. 529).

Yukarıda değinilen çoğu çalışmada sendikal ücret artışının erkeklere nazaran kadın çalışanlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun doğal sonucu sendikaların erkeklerle kadınlar arasındaki ücret farkını daraltıyor olmasıdır. Fakat bunun tersini gösteren çalışmalar da mevcuttur. Kanada’da düzenlenen Sendika Üyeliği Anketi’nden seçilen 4093 kişilik bir örnekleme yapılan bir çalışmada sendika üyeliğinin erkek çalışanların ücretini kadın çalışanlarından daha fazla arttırdığı ve bu nedenle kadın-erkek ücret farkını açtığını tespit edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre:

- Özel sektörde sendika üyeliği hem erkeklerin hem kadın ücretini arttırmakta fakat erkeklerdeki etki daha yüksek olmaktadır (erkeklerde 480 Kanada Doları, kadınlarda 392 Kanada Doları). Bu nedenle özel sektörde sendikalar kadın-erkek ücret farkının açılmasına neden olmaktadır.

- Kamuda ise sendika üyeliği erkeklerin ücretinde düşmeye neden olurken (-43 Dolar), kadınların ücretini pozitif etkilemektedir (162 Dolar). Dolayısıyla kamuda sendikalar kadın-erkek ücret farkını daraltmaktadır.
- Kamu özel sektör ayrımı yapmaksızın tüm örneklem hesaba katıldığında sendikaların cinsiyete dayalı ücret farkı üzerindeki net etkisi ücret farkının artması şeklinde olmaktadır (Maki ve Ng, 1990, s. 309).

Tablo1.13.'den görüleceği üzere İskandinav ülkelerinde kadınlarda, diğer 10 ülkede ise erkeklerde sendikalılık oranı daha yüksektir. Erkeklerde sendika üyelik oranının daha yüksek olması erkeklerin kazandığı ortalama ücreti arttırmaktadır. Bu nedenle sendikalar beklenenin aksine cinsiyete dayalı ücret farkını arttırıcı etki yapabilmektedir.

Tablo 1.13. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Sendikalılık Oranları (%)

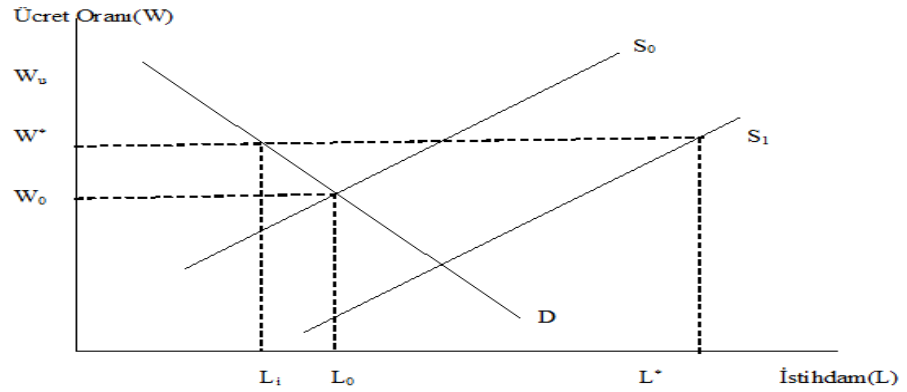
Ülke	Yıl	Erkek	Kadın
ABD	2004	13,8	11,1
Kanada	2004	30,6	30,3
Avustralya	2004	25,9	21,7
İngiltere	2004	28,5	29,1
İrlanda	2003	38	37,4
Hollanda	2001	29	19
İsveç	1997	83,2	89,5
Norveç	1998	55	60
Finlandiya	2001	66,8	75,6
Fransa	2003	9	7,5
Avusturya	1998	44	26,8
Almanya	1997	29,8	17
Japonya	2003	22	17

Kaynak: *Union membership statistics in 24 countries, Jelle Visser, <http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/01/art3full.pdf> (Visser, 2006)*

Görüldüğü üzere sendikalar ücret dağılımı üzerinde bazı durumlarda düzeltici etki yapabilmekte, bazı durumlarda ise ücret dengesizliklerini arttırabilmektedir. Sendikaların ücret dağılımı üzerindeki etkisini belirleyen istihdamın sektörel dağılımı, işgücünün eğitim ve nitelik düzeyine göre dağılımı, sendikalaşma ve sendikal yoğunluk oranı, politik faktörler, uygulanan ekonomi politikaları gibi birçok faktör bulunmaktadır. Diğer taraftan, ücret dağılımı üzerindeki etkileri muğlak olsa da, sendikalar; ciddi bir işsizlik etkisi yaratmadıkları sürece, gelir dağılımını genellikle düzeltici etki yapar. Zira sendikalar gelirden emeğin aldığı payın artmasını sağlar.

Sendikalar ücret ve ücret dağılımı üzerinde olduğu kadar istihdam ve dolayısıyla işsizlik üzerinde de etki yapar. Kaliforniya bölgesindeki imalathanelerde çalışan beyaz, siyahi ve Hispanik kadın ve erkeklere dair 1974-1980 arası istihdam verileri üzerinden sendikaların söz konusu kategorilere mensup bireylerin istihdam oranına etkisi olup olmadığının incelendiği bir çalışmada; sendikalaşmanın sadece Hispanik kadınların istihdamı üzerinde olumsuz bir etki yaptığı, siyahi erkeklerin istihdamında olumlu bir etki yaptığı ve diğer kategorilerde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulunmadığı sonucuna varılmıştır (Leonard, 1985, s. 130). Söz konusu çalışmada vurgulanan bir diğer nokta ise özellikle siyahi erkeklerin sendikalaşma yoğunluğunun yüksek olduğu birimlerde çalışmayı tercih ettikleri ve bunun muhtemel sebebinin ayrımcılığa karşı mücadelede sendikaların kendilerini daha güçlü kılacağına olan inançları olabileceğidir (Leonard, 1985, s. 130).

Sendikalar sadece kendi üyelerinin değil, sendika üyesi olmayan çalışanların da ücret ve istihdam seviyesini literatürde “sendikalaşma tehdidi” olarak adlandırılan bir mekanizma aracılığıyla etkilerler. Aşağıdaki grafik (Şekil 2) sendikasız sektörde sendikalaşma tehdidinin istihdam seviyesi ve ücret üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Sendikalı sektörde ücretlerin W_u seviyesine yükselmesiyle birlikte emek talebi düşecek ve işsiz kalan çalışanlar sendikasız sektörde işgücü arzını S_0 ‘dan S_1 ‘e yükseltecektir. Bu durumda sendikasız sektördeki firmalar işçilerin sendika üyesi olmasını engellemek için ücret seviyesini bir miktar yükselterek W^* seviyesinde tutacaklardır. Ücretlerin yükselmesi sayesinde işçiler sendika üyesi olma riskine ve üyelik aidatı ödeme maliyetine katlanmadan yüksek ücret alma avantajı sağlayacaktır. Diğer taraftan işverenler sendikalaşma tehdidini ücretleri sendikalı seviyenin altında bir düzeye yükselterek bertaraf edecekler ve daha esnek bir çalışma ortamından istifade edeceklerdir. Özetle, sendikalaşma tehdidi nedeniyle sendikasız sektörde ücretler yükselerek W^* seviyesinde, istihdam ise L^* seviyesinde olacaktır (Biçerli, 2007). Burada dikkat edilmesi gereken nokta sendikalaşma tehdidi vasıtasıyla sendikalı ve sendikasız çalışanlar arasındaki ücret farkının daralmasıdır.



Şekil 2. Sendikalaşma Tehdidi

Kaynak: Biçerli, 2007, s. 349

1973-1989 yılları ABD Cari Nüfus Anketi verilerini kullanılarak sendikalaşma tehdidinin etkisinin ölçüldüğü bir çalışmada çeşitli şehirler ve sektöre ait panel üzerinden sabit etkiler modeliyle analiz yapılmış, şehir ve sektörlerle bağlı olarak değişmekle birlikte, beklenin aksine, endüstri seviyesinde sendikalaşma tehdidinin ücret farkını arttırdığı sonucuna varılmıştır. Kesitler arası sonuçlar ise sendikalaşma tehdidini yansıtmaktadır (Neumark ve Wachter, 1995, s. 35). Sendikalaşma tehdidinin endüstri seviyesinde gerçekleşip kesitler arası (şehirler ve sektörler) gerçekleşmemesi, çalışanların şehirler ve sektörler arası mobilitesinin düşük olduğunu gösterir. Bu makul bir sonuçtur; zira insanlar tecrübeli oldukları sektör ve iş kollarında iş aramaya meyillidir. Şehirlerarası göç ise ancak bariz gelişmişlik farkları olduğunda meydana gelmektedir.

1977-2002 ABD Cari Nüfus Anketi verilerinin kullanıldığı bir başka araştırmada ise sendikalaşma tehdidinin ancak eyalet içi ve endüstri içi örneklemede etkili olduğu, kesitler arasında ise sendika ücret farkı ile sendikalaşma oranı arasında anlamlı bir ilişki saptanamadığı, buna karşın Çalışma Hakkı Yasası ile birlikte söz konusu ücret farkının daraldığı sonucuna varılmıştır (Farber, 2005, s. 345-50).

1.4.2.3. Makro iktisadi değişkenler

Ücretleri etkileyen makro iktisadi değişkenlerin en önemlilerinden biri işsizlik oranıdır. İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde ücretlerde aşağı yönlü bir baskı olacaktır. İkinci bir makro iktisadi değişken enflasyondur. Enflasyonist dönemlerde nominal ücretlerde artış olsa da genellikle satın alım gücü düştüğünden reel ücretler azalacaktır.

Enflasyonun arz (maliyet) kaynaklı veya talep kaynaklı olmasının etkileri farklı olacaktır. Maliyet enflasyonunun yaşandığı dönemlerde özellikle sermayenin ikamesinin kolay olduğu sektörlerde emek talebi düşecek ve ücretler üzerinde olumsuz etkinin yanı sıra istihdam da daralma yaşanacaktır. Talep yönlü enflasyona sebep olan toplam talep artışı ise üretim ve dolayısıyla emek talebinde artışa neden olur. Bu durumda bir yandan istihdam diğer yandan nominal ücretler artarken reel ücretlerde gerileme meydana gelir.

Ücretleri dolaylı olarak etkileyen bir diğer faktör ise, özellikle uzun vadeli, faiz oranıdır. Bilindiği üzere faiz oranının düşmesi yatırımların fırsat maliyetini düşürecek ve üretimin, dolayısıyla istihdamın artmasına sebep olacaktır. Bu durumda, eğer işsizlik oranı çok yüksek değilse emek talebindeki bu artış ücretlerin artmasına yol açacaktır.

Ekonominin büyüme oranındaki artış da ücretleri olumlu etkileyebilmektedir. Ekonomik büyümenin ücretleri olumlu etkilemesinin ön koşullarından biri vergi politikasıdır. Eğer bir ekonomide vergi gelirleri içinde doğrudan vergilerin payı yüksek ise ekonomik büyüme ile birlikte emek gelirinde artış ve gelir adaletinde düzelmeye meydana gelecektir. Diğer bir koşul ise düşük işsizliktir. Yüksek işsizlik durumunda ekonomik büyüme istihdamı olumlu etkilese de ücretler üzerindeki etki zayıf olacaktır.

Ücreti olumlu etkileyen bir diğer makroekonomik gösterge ise ihracatın milli gelire oranıdır. İhracatta artış olması özellikle ihraç ürünlerinin üretildiği piyasalarda işgücü talebini ve dolayısıyla ücretleri pozitif etkileyecektir.

Kamu harcamalarındaki artış da istihdamı ve ücretleri olumlu etkilemektedir. Genişleme dönemlerinde hem istihdam hem de ücretler yükselir. Bunun yanı sıra özellikle eğitim ve sağlık alanlarında kamu harcamalarının artması uzun vadede beşeri sermayede, üretkenlikte ve ücretlerde artışa neden olur.

Makro iktisadi göstergelerle ücretler arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Örneğin ücretlerin artması toplam talebi ve dolayısıyla fiyatlar genel düzeyini, enflasyonu tetikleyecektir. ABD’de yapılan bir çalışma asgari ücrette yapılan % 10’lu bir artışın enflasyonu % 1 oranında arttırdığını göstermiştir (Sellekaerts, 1982, s. 189).

1.4.2.4. İşgücü arz ve talebi ile diğer ücretlerin etkisi

İşgücü arz ve talebindeki değişimler ücret üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. İşgücü arzı sabitken işgücü talebindeki bir artış ücretlerin yükselmesine, talepteki

daralma ise ücretlerin düşmesine sebep olur. Diğer taraftan işgücü talebi verili iken işgücündeki arzındaki artış ücretlerin düşmesine, işgücü arzının daralması ise ücretlerin artmasına sebep olur.

Diğer ücretlerdeki artış da ücreti pozitif etkileyen unsurlardan biridir. Başka emek piyasalarında ücretlerin artması işgücü arzının artış yaşanan piyasalara kaymasına sebep olacaktır. Bu durumda özellikle de nitelikli işgücünü kaybetmek istemeyen firmalar söz konusu kaymayı engellemek için yüksek ücret önermek zorunda kalacaktır. Aynı zamanda kayma neticesinde işgücü arzında yaşanan daralma da ücretlere yukarı yönlü baskı yapacaktır. Burada bir ayrıma gitmekte fayda vardır. Özellikle niteliksiz, düşük eğitilmiş veya ücretlerin arttığı sektörlerde ihtiyaç duyulan donanımlara sahip olmayan, bu donanımları kazanacak imkanı olmayan çalışanlar açısından diğer ücretlerin artması güçlü bir etki yaratmayacaktır. Diğer bir deyişle, farklı sektör veya firmalarda benzer nitelikteki çalışanlara ödenen ücretlerin yükselmesi ücret üzerinde güçlü etki doğurur; fakat farklı nitelikte çalışanlara ödenen ücretlerin etkisi ise sınırlı olur. Örneğin tarım çalışanlarıyla ilgili yapılan bir çalışmada, diğer sektörlerde niteliksiz çalışanların ücretlerindeki 1 birimlik artışın tarım sektörü ücretlerinde 0,9 birim artışa neden olduğu, eğitilmiş işgücüne ödenen ücretlerdeki değişimin istatistiksel etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Bardhan, 1973).

İnsanların çalışma tercihlerinde tek etken ücret değildir. Ücretin yanı sıra sosyal olanaklar ve çalışana sağlanan diğer haklar, iş güvencesi gibi faktörler de etkili olmaktadır. Örneğin kamu sektöründeki yöneticiler özel sektördeki muadillerinden genellikle daha düşük ücret almaktadır. Özel sektör kuruluşları, sağladıkları düşük iş güvencesini telafi etmek amacıyla daha yüksek ücret ödemek zorundadırlar. Özel sektörde kamu arasındaki bu tip ücret farklarını bir çeşit risk primi olarak görmek mümkündür.

1.4.2.5. İş ve performans değerlendirmesi

İş değerlendirmesi veya iş analizini yapılan bir işin sayısal veya sayısal olmayan yöntemlerle değerlendirilip, yapılan işin piyasa değerinin bulunarak bu değere uygun ücret verilmesi olarak tanımlamak mümkündür (Sevimli, 2001). Burada amaç ücret yönetiminde adaletin sağlanmasıdır. Böylece ekonomik kaynaklar optimal kullanılmış olacaktır. İş değerlendirmesinin yanlış yapılması hem ücret adaletsizliğine hem de kaynak israfına yol açabilmektedir. Bu nedenle iş değerlendirmesinin objektif kurullarla

yapılması gereklidir. Her çalışanın katkısının ayrı ayrı ölçülmesinin mümkün olduğu, örneğin her işçinin bağımsız üretim yaptığı üretim tiplerinde üretilen ürün miktarı veya üretilen ürünün piyasa değerinin ölçülmesi kolay olduğundan bu tür işlerde iş değerlendirmesi görece kolay olmaktadır. Fakat işin bir bütün olduğu dolayısıyla her çalışanın katkısının ölçülmesinin zor olduğu durumlarda iş değerlendirmesinde söz konusu karmaşıklıklardan dolayı daha dikkatli olunması gerekmektedir.

Performans değerlendirmesi ise işin değil çalışanın verimliliğinin ölçülmesine dayanmaktadır. Özellikle bankacılık ve sigortacılık sektöründe performans dayalı ödeme sistemlerinin yaygın olduğu bilinmektedir. Söz konusu sektörlerde belirli bir zaman diliminde satılan ürünlerin toplam değeri ve sayısı gibi kriterler performans ölçümünde kullanılmaktadır.

İş ve performans değerlendirmesinin bir amacı da çalışanlar arası rekabeti ve dolayısıyla genel olarak verimliliği ve karlılığı arttırmaktır. Fakat iş veya performans değerlendirmesine dayalı ücretlendirmede çalışanların aşırı rekabete sokulması bazı durumlarda verimlilik kaybına da neden olabilmektedir. Bireyden çok topluluk değerlerinin hâkim olduğu kültürlerde bu tür sonuçlar mümkündür. Örneğin Japon firmaları üzerine yapılan bir çalışmada performans değerlendirme sisteminin verimlilik ve rekabet gücü üzerinde olumsuz etki yaptığı saptanmıştır (Dirks, 1998, s. 100).

1.4.2.6. Yasal ve sosyal düzenlemeler

İş hukuku, sendikalar, sektörler has düzenlemeler ve doğrudan ücrete yönelik yasal ve sosyal düzenlemeler de gerek ücret gerekse istihdam, işsizlik üzerinde etkili olabilmektedir.

Bu düzenlemeler içinde en önemli olanlardan biri asgari ücrettir. Bilindiği üzere asgari ücret Anayasa tarafından güvenceye alınmış ve taraflarca oluşturulan (işçi, işveren, devlet) bir komisyon aracılığıyla her yıl tespit edilen ücret seviyesidir. Asgari ücrette yapılan değişiklikler, diğer ücretlerde ve ücretler genel seviyesinde, işsizlik oranında, enflasyon oranı üzerinde, rekabet gücünde, kayıt dışılık oranında etkili olmaktadır. Kısaca asgari ücret düzenlemeleri bütün ekonomiyi etkilemektedir. Yapılan çoğu çalışmada asgari ücret artışlarının kısa vadede işsizliği ve kayıt dışı istihdamı arttırdığı tespit edilmektedir. Asgari ücret artışının diğer ücretler üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmada bu artışın özellikle mavi yakalıların ücretine olumlu etkileri olduğu, beyaz

yakaluların ve ücret skalasının üstlerinde yer alan çalışanların ücretlerinde anlamlı bir değişikliğe yol açmadığı tespit edilmiştir (Grossman, 1983, s. 375-376).

Asgari ücret artışlarının enflasyon üzerindeki etki gücü ise asgari ücretle çalışanların istihdam içindeki payı, artış miktarı, asgari ücret artışından etkilenen sektörlerdeki sermaye/emek ikame kolaylığı gibi birçok faktöre bağlı olarak değişir. Örneğin asgari ücretli çalışanların istihdam içindeki payı düşükse güçlü bir enflasyonist etki oluşmayacaktır. İşsizlikteki olumsuz etki ise yine uzun vadede toplam talepteki artış sebebiyle kısmen absorbe edilebilecektir.

Asgari ücretin yanı sıra istihdamla ilgili vergi ve primlerdeki değişiklikler de ücretleri etkileyecektir. Örneğin primdeki bir artış nedeniyle artan işçilik maliyetlerinden kaçınmak isteyen işveren işçiye ödediği net ücreti düşürerek artan maliyeti işçiye yansıtabilir.

1.4.2.7. Göçmenler, azınlıklar ve ücret

Yapılan birçok araştırma azınlıkların ve göçmenlerin daha düşük ücret aldığını göstermektedir. Söz konusu grupların daha düşük beceriye, daha az beşeri sermayeye sahip olmaları veya aynı donanımına sahip olsalar dahi işgücü piyasasında ayrımcılığın bulunuyor olması bu neticeyi doğuruyor olabilir. İşgücü piyasasında ayrımcılık hukuki, politik ve sosyolojik yönleriyle birlikte ele alınmalıdır ve bu bağlamda işgücü piyasasında ayrımcılık sorunu çalışmamızın kapsamına girmemektedir. Çalışmanın kapsamına giren boyut, azınlıkların veya göçmenlerin neden daha düşük beşeri sermayeye sahip olabileceğinin açıklanmasıdır. Konuyla ilgili makul açıklamalardan biri; azınlığa dâhil veya göçmen bireylerin ebeveynlerinin yoksul olması, çeşitli imkânsızlıklar içinde hayatlarını sürdürmeleri gibi nedenlerle kendilerini işgücü piyasasına yeterince hazırlayamamaları, özellikle iyi bir eğitim alamamış olmalarıdır. Örneğin ABD'deki siyahi ve beyazların karşılaştırıldığı bir çalışmada (Carneiro vd., 2005, s. 10) siyahi çocukların beyazlara kıyasla daha yoksul ve daha düşük eğitilmiş ailelerde dünyaya geldiği ve daha yüksek oranda tek ebeveyne sahip olduğu belirtilmiştir. Ailenin yoksul ve düşük eğitilmiş olması çocuğun da iyi bir eğitim alması ihtimalini kısıtlamaktadır. Çocukluğunda iyi bir eğitim alamayan birey de işgücü piyasasına girdiğinde iyi bir iş ve yüksek gelir elde etme imkânından mahrum kalmakta, bu nesiller boyu sürebilecek bir kısır döngüye dönüşebilmektedir.

Göçmenlerde eğitim-gelir etkisinin incelendiği çalışmalarda ebeveynlerin eğitim düzeyinin yanı sıra ülkeye göçün tarihi de dikkate alınmaktadır. Bireyin ebeveynlerinin göçten önce mi sonra mı doğdukları önem kazanmaktadır, zira göçün üzerinden ne kadar çok zaman geçtiyse entegrasyon/adaptasyon, dil öğrenimi, sosyal statü gibi konularda dezavantajların ortadan kalkmış olma ihtimali o kadar artmaktadır. Örneğin, eğitimin gelir üzerindeki etkisinin ABD’de yaşayan beyazlar ve çeşitli orijinlerden göçmenler arasında fark gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan bir çalışmada bireylerin ebeveynlerinin ABD’de doğup doğmadıkları dikkate alınarak gruplandırmalar yapılmış ve bu grupların her birinde eğitimin gelir üzerindeki etkisi tespit edilerek karşılaştırmaya olanak sağlanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre beyazlarda ortalama olarak her bir yıl geliri % 7 civarında arttırırken ebeveyni ABD topraklarında doğmuş olanlarda bu oran % 6,9, ebeveyni göçmen olan beyazlarda bu oran % 7,3’tür. Çalışmada Meksika orijinlilerde eğitimin getirisi % 5,1, ebeveyni göçmen olan siyahilerde % 6,8 ve ebeveyni yerli olan siyahilerde getirinin % 4,4 olduğu gösterilmiştir (Chiswick, 1988, s. 574). Ebeveyni göçmen olan beyazlar alt gruplara ayrıldığında Musevi kökenlilerde bir yıllık ekstra eğitimin getirisi %8, Musevi olmayanlarda ise % 6,8’dir (Chiswick, 1988, s. 574). Bu durum beklentiyle çelişmektedir, zira ebeveyni göçmen olan beyazların yerli beyazlara nazaran eğitimde daha fazla getiri elde ettiğini göstermektedir. Fakat bu ortalamayı arttıranların Musevi göçmenler olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Yahudi Soykırımı döneminde ve 2. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa’dan ABD’ye nitelikli Musevi göçü olmuştur. Avrupa’dan ABD’ye; 1939’a kadar yaklaşık 290 bin, ikinci dünya savaşı sonrasında ise 150 bin civarında Musevi göç etmiştir (Tolts, 2006). Stanford Üniversitesi tarafından yayınlanan bir çalışmaya göre Nazi Almanyası’ndan kaçan Musevi göçmenler ABD’de patent sayısında % 31 artışa neden olmuş, bilim ve teknoloji alanlarında bir devrim yaşanmasını sağlamıştır (Moser vd., 2014).

Ülkeler arası göçün yanı sıra ülke içi, kırdan kente göç eden bireylerde eğitimin gelir üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalar da mevcuttur. Endonezya’da kırdan kente göç etmiş çoğunlukla topraksız veya küçük toprak sahibi bireyler ile kırdan kalanların karşılaştırıldığı bir çalışmada, ücretin yanı sıra toprak geliri ve kendi hesabına çalışma geliri de dikkate alınarak, bireysel gelir ile eğitim ve diğer değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. 1973 yılı Göçmen Anketi verilerinin kullanıldığı çalışmada eğitimsizlere nazaran, lise ve üstü eğitime sahip erkeklerin % 50,9 kadınların % 59 daha fazla kazandığı; yaşın küçük de olsa gelir üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu; toprak

sahipliğinin ancak belirli bir ölçüğün üzerindeyse gelire istatistiksel olarak anlamlı bir katkı yaptığı ve en yoksul olanların kırdan kalan 60 yaş üstü bireyler olduğu tespit edilmiştir (Speare, Jr. Harris, 1986, s. 231-232).

Kırdan kente göç edenlerin ücretleriyle ilgili daha yeni tarihli bir çalışmada 2002 yılına ait Çin Hanehalkı Gelir Projesi Anketi verileri kullanılarak çeşitli meslek, eğitim ve ücret seviyelerinde kırdan göç etmiş erkek ve kadın çalışanların ücretleri kendi aralarında karşılaştırılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre kırdan göç etmiş erkekler ile kadınların ücretleri arasında ortalama % 30,2 fark bulunmakta, düşük gelir grubunda yer alanlarda fark daha da açılmaktadır (Magnani ve Zhu, 2012, s. 791). Çin’le ilgili bir başka çalışmada ise kırdan göç etmiş çalışanlar ile kent kökenli çalışanların ücretleri 2005 Çin Kent İşgücü Anketi verileri kullanılarak karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada kent kökenli çalışanlar ile kırdan göç etmişler arasında % 46, 4 fark bulunduğu ve bu farkın % 90’nın eğitim, tecrübe, yaş gibi değişkenlerle açıklanabildiği, kalan % 10’luk farkın ise ayrımcılıktan kaynaklandığı belirtilmiştir (Lee, 2012, s. 467).

İsrail’de yaşayan Musevi, Hristiyan, Müslüman ve Dürzilerin işgücüne katılım oranları ve ücretleri arasındaki farklılıkları inceleyen Levanon ve Raviv 1995 yılı anketlerindeki mikro verileri kullanmışlardır. Kurdukları ekonometrik modelde, sadece yaş ve eğitimin (okunan yıl sayısı ve diplomanın türü) işgücüne katılım ve ücret üzerindeki etkileri bakımından söz konusu etnik gruplar arasında heterojenlik olup olmadığını incelemişlerdir. Çalışmanın en çarpıcı bulgularından biri kadınların işgücüne katılımı açısından Müslüman veya Dürzi kadınlar ile Museviler arasındaki uçurumdur. Buna göre Müslüman veya Dürzi kadınlarda işgücüne katılım oranı % 20 civarında iken bu oran Musevi kadınlarda % 71’dir. Erkeklerde ise işgücüne katılım oranında istatistiksel olarak anlamlı bir etnik farklılık bulunmamaktadır. Yine çalışmada eğitimin ücret üzerindeki etkisinin Museviler’ de tüm diğer gruplara nazaran daha yüksek olduğu bulunmuştur. Örneğin 9-10 yıllık bir eğitime sahip Musevi bir erkek eğitimsiz bir Musevi erkeğe oranla % 13 daha fazla kazanırken, aynı eğitim düzeyine sahip Müslüman bir erkekte bu fark % 7 düzeyindedir. Eğitim seviyesi arttıkça Musevilerde eğitimin katkısı anlamlı bir şekilde yükselirken diğer gruplarda bu derece bir artış olmamaktadır (Levanon ve Raviv, 2007, s. 1072).

1979 – 1994 yılları arası ABD işgücü anketleri mikro verisini kullanarak; 0-20 yıl arası iş tecrübesine sahip, kamuda veya özel sektörde çalışan (kendi işini yapanlar dışarda tutulmuş), haftada 35-99 saat arası çalışan erkek siyahi ve beyaz tenlileri kapsayan bir

örneklem üzerinde analiz yapan William M. Rodgers III, tüm eğitim seviyelerinde ve hemen hemen tüm yıllarda beyaz erkeklerin siyahilere nazaran % 4 ile % 28 oranında daha fazla ortalama ücret aldıklarını tespit etmiştir. Çalışmada ücret farkının yaşla birlikte arttığı buna karşın kolej ve üstü eğitimli beyazlarla siyahlar arasındaki ücret farkının daraldığı da ortaya konmuştur (Rodgers III, 2006, s. 782). Bu sonuç eğitimin etnik kökene dayalı ücret farkını bir nebze de olsa düşürdüğünü göstermesi bakımından önemlidir.

Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte azınlıklar veya göçmenler ile beyazlar arasındaki ücret farkı daralsa bile tamamen yok olmamaktadır. Bunu göstermek için ABD’de sadece kolej mezunlarına yönelik yapılan bir anketin (National Survey of College Graduates) 1993 yılı verilerinin kullanıldığı bir çalışmada Hispanik (Meksika kökenli), Asya kökenli, siyahi ve beyaz tenli bireyler arasındaki ücret farkı incelenmiştir. Çalışmada, çeşitli ekonometrik modeller kullanılarak beyazlarla diğer gruplar arasındaki ücret farkı ortaya konulmuştur. Buna göre, kullanılan yöntemle ilgili olarak beyazlara nazaran siyahilerin ücretleri % 17 ile % 19 arasında, Hispaniklerin ücretleri % 16 ile % 19 arasında, Asya kökenlilerin ücretleri ise % 9 ile % 10 arasında daha düşüktür (Black vd., 2006, s. 306). Bu veriler ışığında ABD’deki azınlıkları karşılaştığımızda en avantajlı grubun Asya kökenliler olduğu söylenebilir. Çalışmada ücret farkının eğitimli beyazlarda bu kadar yüksek çıkmasında kısmen eğitim düzeylerinin yanlış beyan edilmesinin de etkili olduğu vurgulanmıştır. Bir başka deyişle bazı bireyler kolej mezunu olmadıkları halde kolej mezunu olduklarını beyan etmişlerdir. Vurgulanan bir diğer nokta ise ücret farkının bireyin mezun olduğu alana göre değişiklik gösterdiği ve azınlık grupları arasında alanların dağılımı bakımından da farklılıklar olduğudur (Black vd., 2006, s. 307). Yanlış beyan önermesi doğru da olsa eğitim düzeyindeki artışa rağmen ücret farkının bu derece yüksek olması işgücü piyasasında söz konusu yıllarda ciddi bir ayrımcılığın var olduğuna işaret etmektedir.

ABD’de tek dezavantajlı grup siyahiler değildir. İşgücü piyasasında ayrımcılık ve ücret farkları göçmenler ve Hispanikler açısından da geçerli olmaktadır. 1982-1998 yılları arasındaki Ulusal Uzun Süreli Gençlik Anketi (National Longitudinal Survey of Youth, NLSY) verilerini baz alarak yapılan bir çalışmada; gerek işgücüne katılım oranları gerekse ücret bakımından Meksika kökenliler, siyahiler ve beyazlar arasında heterojenlik bulunduğu saptanmıştır. Çalışmada eğitim ve iş tecrübesinin bağımsız değişken, ücretin bağımlı değişken olduğu bir ekonometrik model anket verilerine uygulanmıştır. Bulgulara göre bir yıllık tecrübenin ücret üzerindeki etkisi beyazlarda % 8,2, siyahilerde

% 6 Meksikalılarda ise % 4,9'dur. Benzer şekilde eğitimin ücret üzerindeki etkisi beyazlarda % 11,2, siyahlarda % 11,5 ve Meksikalılarda % 9,7'dir (Antecol ve Bedard, 2004, s. 575). Bu bulgulara göre en dezavantajlı grubun Meksikalılar olduğu söylenebilir, zira hem iş tecrübesinin hem de eğitimin ücrete katkısı bakımından durumları siyahilerden daha kötüdür.

Birçok ülkede göçmen çalışanların yerli çalışanlara göre daha az ücret aldıkları bilinen bir gerçektir. Örneğin, bulguları Tablo 1.14.'te verilen ABD Sosyal Güvenlik İdaresi (USA Social Security Administration) tarafından açıklanan bir araştırmaya göre yaş ve eğitim seviyesine göre değişmekle birlikte, göçmenlerin ortalama kazançlarının ABD vatandaşı çalışanların ortalama kazancına oranı % 38 ile % 53 arasında değişmektedir. 40-54 yaş aralığında eğitim seviyesi arttıkça göçmen ortalama kazancının vatandaş ortalama kazancına oranı artmakta fakat 25-39 yaş aralığında düşük eğitimli göçmenlerin göreceli durumu daha iyi olmaktadır.

Tablo 1.14. *Eğitim Seviyeleri ve Yaşlarına Göre Göçmen/Vatandaş Ortalama Kazanç Oranları, 1985-1990 Verileri, ABD*

Yaş Grubu ve Eğitim Seviyesi	Göçmen/ABD Vatandaşı Kazancı Oranı
25-54 yaş aralığı, tüm eğitim seviyeleri	0,406
25-39 yaş aralığı	
1-12 yıl eğitim almış olanlar	0,529
12 yıldan fazla eğitim almış olanlar	0,485
40-54 yaş aralığı	
1-12 yıl eğitim almış olanlar	0,381
12 yıldan fazla eğitim almış olanlar	0,500

Kaynak: ABD Sosyal Güvenlik İdaresi, Göçmenlerin Gelirleri Araştırması <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v68n1/68n1p31.html> (01.10.2016)

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Yeni Zelanda'ya göç eden Hollandalı çalışanlarla yerlilerin karşılaştırıldığı çalışmalarında, Joop Hartog ve Rainer Winkelmann 1985-1996 yılları arasındaki Hanehalkı anketlerini kullanarak oluşturdukları panel veri modelinde yerlilerle göçmenler arasındaki ücret farkının erkeklerde % 15,2, kadınlarda ise % 31,5 düzeyinde olduğunu göstermişlerdir (Hartog ve Winkelmann, 2003, s. 696). Bu bulgu göçmen kadınların hem cinsiyetten hem de göçmenlikten kaynaklanan dezavantajlı konumları nedeniyle işgücü piyasasında olabilecek en kötü kategoride olduklarını göstermektedir.

İş tecrübesi, eğitim ve cinsiyet gibi açıklayıcı değişkenlerin ücret üzerindeki etkisinin aynı ülkede yaşayan farklı etnik gruplar arasında değişiklik arz ettiğini gösteren bir başka çalışma da nüfusunun ağırlıklı kısmını Malay (% 58), Çinli (%32) ve Hindu (%

9) kökenlilerin oluşturduğu Malezya işgücü piyasasına ilişkindir. 1989 Malezya Aile Yaşamı Anketi verileri kullanılarak yapılan çalışmada Malay ve Çinli kadın ve erkeklerin ücretleri üzerinde eğitim ve okul sonrası iş tecrübesinin etkileri bakımından heterojenlik olup olmadığı test edilmiştir. Bulgulara göre Malay erkeklerde ilköğretimin ücret üzerindeki etkisi % 6 ve orta öğretimin etkisi % 18 iken; Çinli erkeklerde bu etkiler sırasıyla % 2 (ve istatistiksel olarak anlamsız) ve % 16 seviyesindedir. Çinli kadınlarda bu etkiler sırasıyla % 10 ve % 8 olup istatistiksel olarak anlamlı, Malay kadınlarda ise eğitimin ücret üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız olup sırasıyla % 4 ve % 5 düzeyindedir (Schafgans, 1998, s. 497). Bu sonuçlar eğitimin ücret üzerindeki etkisi bakımından hem cinsiyetler arasında hem de etnisiteler arasında heterojenlik olduğunu göstermektedir.

Kanada'nın Fransızca konuşanların ağırlıkta olduğu Quebec bölgesi ile bu bölge dışındaki bölgelerde yaşayan Fransızca ve İngilizce konuşanlar arasındaki ücret farkının 1970-2000 yılları arasındaki seyrinin incelendiği bir çalışmada; 1970 yılında Quebec içinde % 27, Quebec dışındaki bölgelerde % 9,5 ve ülke genelinde % 12,8 olan Fransızca konuşanlar aleyhine ücret farkının daralarak ülke genelinde % 3'e Quebec içinde % 1'e kadar düştüğü saptanmıştır. Çalışmada ülke genelindeki % 12,8'lik farkın % 8,6'lık kısmının eğitim değişkeniyle açıklanabildiği belirtilmiştir. 1970 sonrasında Fransızca eğitimin yaygınlık kazanmasının söz konusu ücret farkının daralmasında önemli bir katkısı olduğu vurgulanmıştır (Albouy, 2008, s. 1217).

Yaş, ikamet edilen yer, ebeveynin geliri, bireyin babasının eğitim durumu, bireyin büyüdüğü yer, kardeş sayısı, mevsimsel istihdam, sağlık gibi açıklayıcı değişkenlerin kadın/erkek beyaz ve siyahilerin ücret geliri üzerindeki etkisinin incelendiği bir başka çalışmada siyahilerle beyaz erkekler ve beyaz kadınlar ile beyaz erkekler karşılaştırılmıştır. Michigan Anket Araştırma Merkezi'ne ait "Gelir Dinamikleri Panel Çalışması" verilerinin kullanıldığı makalede bu gruplar arasındaki ücret farkını hangi açıklayıcı değişkenin ne ölçüde açıkladığı ortaya konmuştur. Buna göre siyahilerle beyaz erkekler arasındaki ücret farkının % 19,8'i eğitimle, % 5,7'si sendika üyeliğiyle, % 2,1'i mesleki eğitimle ve % 3,6'sı ikamet edilen yerle açıklanabilmektedir. Yine beyaz erkekler ile beyaz kadınlar arasındaki ücret farkının % 21'ini eğitim açıklamaktadır (Blinder, 1973, s. 444, 448).

ABD'deki önemli kentsel merkezlerdeki genç kadın işgücünün incelendiği bir diğer ekonometrik çalışmada 17-20 yaş aralığındaki bireylere dair veriler kullanılmış olup,

beyazlar, Hispanikler ve siyahiler karşılaştırılmıştır. Bulgulara göre beyaz genç kadınların % 78,7'si iş bulabilirken bu oran Hispaniklerde % 51,6 ve siyahilerde ise yalnızca % 47,3'tür (Farkas vd., 1988, s. 611). Gerek İsrail'le ilgili Levanon ve Raviv' in (Levanon ve Raviv, 2007) çalışması, gerekse bu çalışma işgücü piyasasında hem kadın hem bir etnik azınlığa veya göçmen bir gruba mensup olan kadınların aynı özellikteki erkeklerden dahi daha dezavantajlı konumda olduğunu göstermektedir.

Görüldüğü üzere gerek göçmenlerle yerliler arasında gerekse yerli dahi olsalar etnik kökenleri farklı olanlarla çoğunluğa dâhil olanlar arasında hem ücret farkı bulunmakta, hem de eğitim, iş tecrübesi gibi faktörlerin ücret üzerindeki etkisi bu gruplar arasında farklılık göstermektedir. Azınlığı oluşturan etnik grupların yoksulluk, ebeveynlerin görece düşük eğitim seviyesi, ailede çok çocuk olması gibi nedenlerle bireye işgücü piyasasına girene kadarki dönemde yeterli beşeri sermaye yatırımı yapamaması bu heterojenliği kısmen açıklasa da tüm resmi açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Zira eğitim seviyesi arttıkça ücret farkı daralsa da, istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde heterojenlik devam etmekte ve söz konusu ücret farkı tamamen yok olmamaktadır. Yine çalışmaların gösterdiği bir diğer gerçek de ücretin yanı sıra işgücüne katılım, işsizlik oranı, istihdam oranı gibi göstergelerde de azınlık veya göçmenlerle diğerleri arasında yadsınamayacak farklılıklar olduğudur.

1.5. Türkiye'de Ücret Farklılıklarıyla İlgili Çalışmalar

Türkiye'de ülke genelinde gelir ve tüketimle ilgili mikro veriler ilk kez 1987 yılında yapılan Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi ile, işgücü ile ilgili mikro veriler ise ilk olarak 1988 yılında yapılan Hanehalkı İşgücü Anketi ile toplanmaya başlandığı için cinsiyet, eğitim seviyesi, sektör gibi boyutlar üzerinden ücret, ücret farkları, ücret dağılımı gibi konularda ampirik çalışmalar görece geç başlamıştır.

Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farklarıyla ilgili ilk ampirik çalışmalardan biri Dayıoğlu ve Kasnakoğlu tarafından yapılmıştır. 1987 yılında yapılan Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi verilerinin kullanıldığı çalışmada kentte yaşayan kadın ve erkeklerin ücretleri arasında ortalama % 4 civarında fark olduğu ve bu farkın % 64'ünün eğitim, tecrübe gibi verilerle açıklanamadığı, dolayısıyla ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir (Dayıoğlu ve Kasnakoglu, 1997, s. 329). Yine kentli erkek ve kadın çalışanların ücretlerinin incelendiği bir başka çalışmada 1988-1994 yıllarına ait Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi verileri kullanılmış ve % 2 ile % 15

arasında değişen oranlarda ücret farkı hesaplanmıştır (Dayıoğlu ve Tunalı, 2005). Söz konusu çalışmalarda kadın-erkek ücret farkının yüksek olduğu tarım sektörü hesaplama dışı bırakılmıştır. Bu nedenle tarım sektörü dâhil edildiğinde ortalama ücret farkının artacağı açıktır.

Kadın ve erkek işgücü arasında mesleki ve sektörel dağılım ile ücret farklarının incelendiği bir diğer çalışmada; firma boyutu, çalışılan yerin mülkiyetinin kamu/özel sektör oluşu, toplu pazarlık kapsamında olup olmadığı, çalışanın sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadığı, meslek ve eğitim seviyesi gibi değişkenlerin ücret üzerindeki etkisinin kadın ve erkeklerin ücretleri üzerindeki etkisinin farklı olup olmadığı test edilmiştir. 1994 Kazanç Yapısı Anketi verilerinin kullanıldığı çalışmanın sonuçlarına göre: tüm diğer faktörler sabitken erkekler kadınlardan % 8,9 daha yüksek ücret almakta, üniversite seviyesi hariç tüm eğitim seviyelerinde eğitimin ücret üzerindeki etkisi erkeklerde daha yüksek olmakta, işyeri boyutu ve toplu pazarlığın ücret üzerindeki etkisi erkeklerde daha yüksek olmaktadır (Selim ve İlkaracan, 2002, s. 11-12).

1994 Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi'nin sadece İstanbul iline ait verilerinin kullanıldığı bir başka çalışmada açıklayıcı değişkenler olarak eğitim, yaş, medeni durum, çalışılan yerin kamu/özel oluşu ve sosyal güvenlik kaydı kullanılmış ve iki aşamalı Heckman Seçim Modeli uygulanmıştır. Çalışmada, ağrı üzerine, kendi hesabına ve ücretli çalışan kadın ve erkeklerin ücretleri incelenmiş ve sonuç olarak: eğitimin gelir üzerindeki etkisinin en fazla kendi hesabına çalışanlarda görüldüğü, sosyal güvenlik kaydının ücret üzerindeki etkisinin erkeklerde negatif kadınlarda ise pozitif olduğu, tecrübenin erkeklerde tüm istihdam türlerinde pozitif etki yaparken kadınlarda sadece ücretli istihdamda pozitif etki yaptığı ve ücretli istihdamda kadınlara yönelik ayrımcılığın kendi hesabına çalışma durumundakinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Özcan vd., 2003, s. 18-20).

Meslek boyutuyla kadın-erkek ücret farklarının incelendiği bir başka çalışmada yine 1994 Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi kullanılmış ve eğitim seviyeleri ile meslek gruplarına göre kadın/erkek ücret farkları analiz edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre kadın-erkek ücret farkının en fazla olduğu sektör % 47 ile tarım olmuştur. Eğitim seviyesi arttıkça kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkı düşmektedir ve üniversite mezunları arasındaki fark % 24'tür. Meslek gruplarına bakıldığında ortalama kadın ücretinin ortalama erkek ücretine oranının yöneticilik-idarecilik grubunda 1,38, teknik-bilimsel işlerde 0,80, büro işlerinde 0,73, pazarlamayla

ilgili işlerde 0,58, imalat ve ulaştırma ile ilgili işlerde 0,56, hizmet çalışanlarında 0,52 ve tarımsal işlerde 0,47 olduğu tespit edilmiştir. Ücret farkında tüm diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildikten sonra salt cinsiyetten kaynaklı farkın % 30 civarında olduğu hesaplanmıştır. Çalışmada ayrıca erkek ve kadınlar için ayrı ayrı ücret denklemi tasarlanmış ve eğitimin kadınlarda işgücüne katılım üzerindeki etkisinin oldukça güçlü olduğu, erkeklerde böyle bir durumun gözlemlenmediği tespit edilmiştir (Kara, 2006, s. 135-136).

2002 Hanehalkı Bütçe Anketi verilerinin kullanıldığı bir çalışmada kadın ve erkekler arasındaki gelir farklılığı Oaxaca ayrıştırma metodu uygulanarak incelenmiş ve beşeri sermaye farklarının ücret farkının % 79'unu açıklayabildiği, kalan % 21'lik kısmın kadınlar aleyhine ayrımcılıktan kaynaklandığı sonucuna varılmıştır (Kiren Gürlü ve Üçdoğru, 2007, s. 586-588).

2001 krizi sonrasında eğitim ve tecrübenin ücret üzerindeki etkileri bakımından kadın ve erkeklerin karşılaştırıldığı bir çalışmada 2002, 2003, 2005 ve 2006 yıllarına ait Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılmış ve 2003 yılından sonra ücret denkleminde her iki cinsiyet açısından değişikliklerin olduğu tespit edilmiştir. 2003 yılı ve öncesinde tecrübe erkeklerin ücreti üzerinde daha etkili iken, 2005 ve sonrasında kadınların ücretlerinde daha etkili olmaya başlamıştır. Çalışmada eğitimin ücret üzerindeki etkisinin ise tüm yıllarda kadınlarda daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Güriş vd., 2009).

Kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılığının incelendiği 2012 tarihli bir çalışmada ise 2006 yılı Kazanç Yapısı Anketi verileri kullanılmıştır. Çalışmada Oaxaca ayrıştırma metodunun geliştirilmesiyle oluşturulmuş Machado-Mata ayrıştırma yöntemi uygulanarak cinsiyete dayalı ücret farkının ne kadarının eğitim, tecrübe gibi değişkenler tarafından açıklanabileceği tespit edilmiştir. Bulgulara göre eğitim ve yaş değişkenlerinin ücret üzerindeki etkisi kadınlarla erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte ve ücret farklılıklarının en fazla yarısı bu değişkenlerle açıklanabilmektedir. Bir başka deyişle ücret farklılıklarının % 50'si ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır (Aktaş ve Uysal, 2012, s. 18).

2009 Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak yapılan bir diğer çalışmada sektörel düzeyde kadın-erkek ücret farklılıklarının incelenmiş ve eğitim, sağlık ve finansal hizmetler (sigorta ve emeklilik hizmetleri hariç) sektörlerinde cinsiyete dayalı ücret farklarının yüksek, diğer sektörlerde görece düşük olduğu tespit edilmiştir (Mercan ve Karakaş, 2015, s. 162-166). Çalışmanın ilginç bir bulgusu da imalat sanayinin bazı alt

sektörlerinde kadınlar lehine ücret farkı bulunmasıdır. Yazarlar bu farkı, söz konusu alt sektörlerde kadınların genellikle idareci ve diğer beyaz yakalı pozisyonlarda istihdam edilmelerine bağlamaktadır (Mercan ve Karakaş, 2015, s. 163).

2011 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinin kullanıldığı bir başka çalışmada kamu ve özel sektörde kadın-erkek ücret farklılıkları kantil regresyon yaklaşımı ile analiz edilmiş ve eğitim, deneyim gibi beşeri sermaye değişkenlerinin özel sektörde ücret üzerinde daha fazla etkili olduğu, bu değişkenlerin özellikle kadın çalışanlarda ücreti daha fazla belirlediği ve sosyal güvenliğin her iki cinsiyet için de ücreti düşürücü etki yaptığı tespit edilmiştir (Çelik ve Selim, 2014, s. 217-219)

Türkiye’de kadın-erkek ücret farklılıklarının yanı sıra tüm çalışanlar açısından firma büyüklüğü, sendika üyeliği, çalışılan işyerinin kamu veya özel mülkiyet oluşu gibi faktörlerin ücret ve ücret farkları üzerindeki etkileriyle ilgili çalışmalar da mevcuttur.

2002 ve 2008 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinin kullanıldığı bir çalışmada, kendi hesabına çalışanlar ile tarım ve madencilik sektörlerinde çalışanlar örneklemeden çıkarılmış ve çalışanlar işyeri büyüklüklerine göre gruplandırılıp (küçük firma-büyük firma) cinsiyet, eğitim, yaş, tecrübe, medeni durum, kayıtlı/kayıt dışı çalışma, çalışılan sektör ve meslek grubunun ücret üzerindeki etkileri karşılaştırılmıştır. Bulgular; cinsiyete dayalı ücret farkının küçük firmalarda daha yüksek olduğu ve söz konusu dönemde cinsiyete dayalı farkın her iki firma türünde de azaldığını, eğitimin ücret üzerindeki etkisinin büyük firmalarda daha yüksek olduğunu ve her iki firma büyüklüğünde de eğitimin etkisinin söz konusu dönemde azaldığını, kayıtlı çalışmanın ücret üzerindeki etkisinin küçük firmalarda daha kuvvetli olduğunu, 50 yaş altı çalışanlarda yaşın ücret üzerindeki etkisinin küçük firmalarda daha güçlü olduğunu fakat 50 yaş üstünde durumun tersine döndüğünü göstermektedir (San, 2012, s. 225-229). Çalışmada ücret değişkenliğinin ve ücret farklılığının küçük firmalarda daha fazla olduğu da ortaya konmuştur (San, 2012, s. 229).

1992-2010 döneminde imalat sanayinde bölgesel ve sektörel ücret eşitsizliklerinin incelendiği bir çalışmada Theil Endeksi kullanılarak grup içi ve gruplar arası eşitsizlik analiz edilmiş ve sonuç olarak bölgeler arası eşitsizliğin 1992-2001 arasında düştüğü, 2001-2003 döneminde yükseldiği, 2003-2008 arasında tekrar düşüşe geçtiği fakat 2008’den sonra eşitsizliğin yeniden arttığı tespit edilmiştir (Taştan ve Akar, 2013, s. 27). Söz konusu çalışma kriz dönemlerinde eşitsizliğin arttığını göstermektedir.

Firma büyüklüğü ve ücret arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışma ise TC Merkez Bankası ekonomistleri tarafından yapılmış ve 2006-2012 yılları arasındaki Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar açısından firma boyutunun ücret üzerindeki etkileri karşılaştırılmıştır. Bulgulara göre kayıt dışı çalışanlar açısından firma boyutunun ücret üzerindeki etkisi kayıtlı çalışanlara nazaran daha yüksektir. Buna karşın eğitimin ücret üzerindeki etkisi kayıtlı çalışanlarda daha yüksektir. Kayıt dışı sektörde kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkı % 17 iken kayıtlı istihdamda fark % 7,7 seviyesindedir (Balkan ve Tümen, 2014, s. 12).

1996-2013 dönemi verileriyle tarım sektöründe ücretler ile işgücüne katılım oranı arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada tarımsal işletmelerde istihdamın dalgalanmalar hariç tutulduğunda bir önceki dönem değerlerine yakın seviyelerde olduğu, işgücüne katılım ile ücretler arasındaki ilişkinin ise oldukça zayıf olduğu tespit edilmiştir (Alkan, 2015, s. 168-169).

Sendika üyeliğinin kamu ve özel sektörde ücretler üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada 2002 ve 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketleri kullanılmış, 2011 sonrası anketlerde sendika üyeliğine ilişkin soru sorulmadığından 2011 sonrası dönem inceleme dışında bırakılmıştır. Çalışmada, sendikalılık oranındaki keskin düşüşe rağmen özellikle de özel sektörde sendika üyeliğinin ücret üzerindeki güçlü etkisinin (2002’de % 20, 2011’de % 21) devam ettiği, gerek kamuda gerekse özel sektörde işyeri büyüklüğünün ücret üzerinde pozitif etkisi bulunduğu, eğitimin ücret üzerindeki etkisinin ise kamuda daha yüksek olduğu tespitleri yapılmıştır (Duman ve Duman, 2016, s. 23-25).

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE 2004-2014 DÖNEMİNDE BÖLGESEL VE SEKTÖREL ÜCRET FARKLILIKLARINI BELİRLEYEN ARAŞTIRMA KAPSAMINDAKİ FAKTÖRLERİN HANEHALKI İŞGÜCÜ ANKETİ VERİLERİNE GÖRE ANALİZİ

Bu bölümde 2004-2014 dönemine ait yıllık Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak bölgesel ve sektör düzeyinde ücret denklemleri tahmin edilerek bölgeler ve sektörler arasındaki farklılıklar ve bu farklılıkların zaman içindeki seyri ampirik olarak ortaya konacaktır. Buna ek olarak ücretin bölgeler arasında ve bölge içlerinde dağılımı ile sektör içi ve sektörler arası dağılımı, bu dağılımın zaman içindeki değişimi de incelenecektir.

2.1. Bölgelere Dair Genel Değerlendirme ve Karşılaştırmalar

Bölgeler arasında işgücünün sektörel dağılımı, eğitim seviyesine göre dağılım, kır-kent arasında dağılım, yaş aralıklarına göre dağılım, hanehalkı büyüklüğüne göre dağılım ve işgücü piyasasındaki durum açısından önemli ölçüde farklılıklar bulunmaktadır. İncelenen dönemde görece değişimler olmasına rağmen heterojen görünüm devam etmiştir. İşgücünün söz konusu kriterler kapsamında dağılımının heterojen olması, istihdam olasılığını ve ücreti etkileyen faktörlerin istatistiksel etkilerinin bölgeler arasında heterojenlik göstermesine de neden olmaktadır. Buna ek olarak, ücreti etkileyen faktörlerden bir diğeri olan sendikal yoğunlukla ilgili bölgesel ve sektörel düzeyde sağlıklı veri bulunamadığından sendika üyeliğinin ücret ve dağılımı üzerindeki etkileri çalışmanın ampirik kısmında analizlere dâhil edilememiştir. Tüm bu dağılımlarla ilgili tablolar çalışmanın eklerinde sunulduğu için burada sadece belirli yıllarda bölgeler arası karşılaştırmalar yapılarak zaman içindeki değişim irdelenmeye çalışılacaktır.

İşgücünün sektörel dağılımı

2004 yılında Türkiye genelinde tarımın istihdamdaki payı % 29,1 iken bu oran Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde % 67,4, Doğu Karadeniz bölgesinde % 62, Batı Karadeniz’de ise % 48,2 düzeyindedir. Buna karşın İstanbul’da tarımın istihdam içindeki payı yalnızca % 0,5’dir. Aslında İstanbul dışındaki sadece 3 bölgede tarımın payı Türkiye

ortalamasının altında, geri kalan tüm bölgelerde tarımın payı % 40'ın üstündedir. Yine aynı yıl Türkiye genelinde sanayinin istihdam içindeki payı % 24,9 iken İstanbul'da bu oran % 42,3 ve Doğu Marmara'da % 39 seviyesindedir. Analizin sadeleştirilmesi ve iktisadi faaliyetin benzerliği göz önüne alınarak, bu çalışma kapsamında inşaat sektörü sanayi sektörüne dâhil edilmiştir. Bu nedenle sanayi ile ilgili tüm verilerde ve açıklamalarda inşaat sektörünün sanayi sektörüne dâhil edildiği dikkate alınmalıdır.

Tarımın en yüksek pay sahibi olduğu iki bölgeden biri olan Doğu Karadeniz'de sanayinin istihdam içindeki payı % 8,4 düzeyindedir. Sanayinin en düşük paya sahip olduğu bölge ise % 4,3 ile Kuzeydoğu Anadolu'dur. 2004-2007 arasında tarımın payı azalmış ve % 23,7 seviyesine kadar düşmüşse de 2008-2011 yılları arasında tekrar artarak % 25,5 seviyesine yükselmiştir. 2011 yılına gelindiğinde Kuzeydoğu Anadolu sanayinin istihdamdaki payının en düşük olduğu bölge olmaya devam etmiş fakat bu oran % 4,3'ten % 13,1'e yükselmiştir. Türkiye genelinde söz konusu dönemde tarımın payındaki 4 puanlık azalmaya karşın hizmet ve sanayi sektörlerinde yaklaşık ikişer puanlık artış gözlemlenmiştir.

Tarım ve sanayi sektörlerinin istihdamdaki payları açısından bölgeler arası sıralama ve genel tablo çok değişmemesine rağmen; bu dönemin detaylarına bakıldığında en radikal değişimlerin Batı Marmara, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yaşandığı görülmektedir. 2004-2014 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımını gösteren Tablo 2.1.'den görüleceği üzere; örneğin, Batı Marmara bölgesinde 2004 yılında % 41,2 olan tarımın payı 2011 yılında % 29'a gerilemiş buna karşın sanayinin istihdam içindeki payı % 20,9'dan % 29,1'e yükselmiştir. Benzer şekilde, Doğu Karadeniz bölgesinde 2004 yılında % 62 olan tarımın payı aynı dönemde % 53,6'ya gerilemiş; sanayinin payı ise % 8,3'ten % 14,7'ye yükselmiştir. 2011 yılında % 25,48 olan tarımın ülke genelinde istihdam içindeki payı 2014 yılında % 21 seviyesine gerilemiş, buna karşın sanayinin % 26,46 olan payı % 27,9'a, hizmetlerin % 48 olan payı % 51,4'e yükselmiştir. Bu durumda 2011-2014 yılında tarımda gözlenen 4,5 puanlık çözümlenin 1,5 puanı sanayi sektörüne, 3 puanı ise hizmet sektörüne kaymıştır. 2004 ve 2014 yılları karşılaştırıldığında ise tarımdan eksilen 8 puandan 3 puanın sanayiye, 5 puanın ise hizmetler sektörüne kaydığı görülmektedir.

Tablo 2.1. 2004-2014 Yılında İstihdamın Sektörler Arası Dağılımı (%)

	2004			2011			2014		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
İstanbul	0,5	42,3	57,2	0,5	39,8	59,6	0,5	36,7	62,8
Batı Marmara	41,2	20,9	37,9	29,0	29,1	41,8	25,0	31,0	44,0
Ege	33,1	25,9	41,0	29,6	24,7	45,7	24,8	26,7	48,4
Doğu Marmara	17,4	39,1	43,5	16,8	38,8	44,4	14,5	39,9	45,6
Batı Anadolu	15,1	23,2	61,7	14,6	23,2	62,2	9,9	26,7	63,4
Akdeniz	28,0	20,0	52,0	32,5	18,3	49,3	23,6	21,9	54,5
Orta Anadolu	43,7	17,6	38,8	38,4	22,8	38,8	29,6	22,5	47,9
Batı Karadeniz	48,2	15,5	36,3	46,4	17,7	35,9	40,9	20,5	38,6
Doğu Karadeniz	62,0	8,4	29,6	53,6	14,7	31,7	44,7	17,5	37,8
Kuzeydoğu Anadolu	67,4	4,3	28,3	52,3	13,1	34,6	55,5	13,0	31,5
Ortadoğu Anadolu	44,2	11,4	44,4	39,6	18,3	42,0	39,3	18,6	42,1
Güneydoğu Anadolu	34,7	18,5	46,8	23,3	25,7	51,0	28,2	2,5	46,6
Türkiye	29,1	24,9	46,0	25,5	26,5	48,1	21,1	26,3	51

Kaynak: 2004, 2011, 2014 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2014 yılında bölgeler itibariyle istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında tarımın istihdam içindeki payının en yüksek olduğu bölgelerin yine Kuzeydoğu Anadolu (% 55,5), Doğu Karadeniz (% 44,7) ve Batı Karadeniz (% 40,9), tarımın payının en düşük olduğu bölgelerin ise İstanbul (% 0,6), Batı Anadolu (% 9,9) ve Doğu Marmara (%14,5) olduğu görülmektedir. Sanayinin istihdam içindeki payının en yüksek olduğu bölgeler Doğu Marmara (%39,9), İstanbul (% 36,7), Batı Marmara (%31), Batı Anadolu (% 26,7) ve Ege'dir (% 26,7). Sanayinin istihdam içindeki payının en yüksek olduğu bölgeler aynı zamanda tarımın istihdam payının en düşük olduğu bölgelerdir.

En büyük sektör olan hizmet sektörünün 2004 yılında istihdam içindeki payı Türkiye genelinde % 46'dır. Hizmet sektörünün istihdam içindeki payı açısından heterojenlik tarım ve sanayi sektörlerinde görüldüğü kadar yüksek olmamakla birlikte; Doğu Karadeniz (% 29,6), Kuzeydoğu Anadolu (% 28,3), İstanbul (% 57,2) ve Batı Anadolu (% 61,7) bölgeleri alt ve üst uç örnekleri oluşturmaktadır. 2011 yılına geldiğimizde Doğu Karadeniz (% 31,7), Kuzeydoğu Anadolu (% 34,6), Batı Karadeniz (% 35,9) ve Orta Anadolu (% 38,8) dışındaki tüm bölgelerde hizmet sektörünün payının % 40'in üzerinde olduğu; en yüksek oranın ise Batı Anadolu (% 62,1) ve İstanbul (% 59,6) bölgelerinde bulunduğu görülmektedir. Batı Anadolu ve İstanbul bölgelerinin

işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı açısından da Türkiye ortalamasının üstünde olduğu gerçeği de düşünüldüğünde, hizmet sektörünün istihdam içindeki payı ile işgücünün eğitim seviyesi dağılımı arasında sıkı bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir.

Özetlemek gerekirse; bu tablolardan çıkarılacak iki sonuç vardır: Birincisi; 2004-2014 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımı açısından bölgeler arası heterojenlik devam etmiştir. İkincisi; ülke genelinde, işgücünde tarımdan ayrılan işgücünün daha çok hizmet sektörüne doğru kaydığı gözlemlenmektedir.

Nüfusun eğitim seviyesine göre dağılımı

Tüm nüfusun eğitim seviyesine göre dağılımına bakıldığında da belirgin bir şekilde heterojenlik olduğu görülmektedir. Hiçbir diploması olmayanların nüfus içindeki payı 2004 yılında Türkiye geneli için % 40,3 iken bu oran Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde % 56,2, Ortadoğu Anadolu bölgesinde % 60,6 ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde % 65,4 ile en yüksek seviyededir. Aynı yıl eğitimsizlerin nüfus içindeki payı İstanbul, Batı Marmara, Doğu Marmara, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinde % 30 - % 33 bandında iken Akdeniz, Orta Anadolu, Doğu ve Batı Karadeniz bölgelerinde ise % 39 - % 42 bandında seyretmektedir. Üniversite ve üstü eğitime sahip olanların nüfus içindeki payı Türkiye genelinde % 4,8; buna karşın doğudaki üç bölgede bu pay % 1,9 - % 2,4 arasında seyretmekte İstanbul'da ise bu oran % 6,7'dir. Batı Anadolu bölgesinde ise üniversite ve üstü eğitime sahip olanların payı % 8 ile en yüksek değeri almıştır.

2011 yılına gelindiğinde, tüm nüfusun Türkiye genelindeki dağılımında 2004 yılıyla karşılaştırma yapmak gerekirse Tablo 2.2.'nin yardımıyla şu tespitler yapılabilir: Öncelikle; eğitimsizlerin nüfus içindeki payı 2 puan düşerek % 38,1 olmuş, ilkokul mezunlarının oranı 5 puan düşerek % 25,9 olmuş; buna karşın ortaokul ve üniversite mezunlarının oranları sırasıyla 4 ve 3 puan artarak % 15,3 ve % 7,8 olmuştur. İkincisi; lise düzeyindeki eğitime sahiplerin oranı 1 puan düşerek % 7,4'e gerilemiş, meslek lisesi mezunlarının oranı ise 1 puan artarak % 5,4'e yükselmiştir. Üçüncüsü; bölgelerin genel görünümü, farklılıklar ve bölgeler arası sıralama pek değişmemiş; Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri yine eğitimsizlerin en büyük paya sahip olduğu, üniversite ve üstü eğitimlilerin en düşük paya sahip olduğu bölgeler olmaya devam etmiştir. Batı Anadolu (%12,5), Ege (% 9,5), İstanbul (% 9,9), Batı Marmara (% 8) ve Doğu Marmara (% 7,9) bölgeleri üniversite ve üstü eğitimlilerin payı açısından liderliği sürdürmektedir. Dikkat çeken nokta Güneydoğu Anadolu bölgesinde

eğitimsizlerin oranındaki % 6'lık düşüşün ülke genelindeki eğilimden (% 2) daha radikal oluşudur.

Tablo 2.2. 2004 ve 2011 Yıllarında Tüm Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Bölge	Eğitimsiz		İlkokul		Ortaokul		Lise		Mesleki Lise		Üniversite	
	2004	2011	2004	2011	2004	2011	2004	2011	2004	2011	2004	2011
İstanbul	32,1	33,9	32,9	27,2	12,4	15,9	12,1	9,4	3,8	5,8	6,7	9,9
Batı Marmara	29,6	29,0	39,2	34,8	11,8	14,2	7,7	6,3	6,4	7,7	5,2	8,1
Ege	32,9	30,7	39,3	32,0	11,0	14,6	6,9	6,8	4,8	6,4	5,1	9,5
Doğu Marmara	33,4	30,7	34,5	30,1	12,3	16,4	8,0	6,4	6,9	8,3	4,9	7,9
Batı Anadolu	33,3	30,8	30,7	25,4	12,3	15,3	10,2	9,2	5,5	6,7	8,0	12,5
Akdeniz	41,2	39,7	30,1	25,8	11,3	15,1	8,6	7,7	4,2	4,8	4,7	6,9
Orta Anadolu	42,3	39,6	33,4	26,8	10,9	15,9	7,0	6,8	3,2	5,2	3,1	5,7
Batı Karadeniz	38,7	36,3	35,2	30,6	11,1	15,4	6,7	5,7	4,7	5,4	3,6	6,6
Doğu Karadeniz	42,0	39,1	28,8	26,4	11,3	14,9	8,0	7,3	5,5	5,7	4,4	6,5
Kuzeydoğu Anadolu	56,2	54,3	24,6	17,7	8,4	14,3	6,3	6,4	2,1	3,2	2,4	4,1
Ortadoğu Anadolu	60,6	57,1	19,1	14,2	8,6	15,1	7,4	6,0	2,0	3,1	2,3	4,6
Güneydoğu Anadolu	65,4	59,4	18,5	14,4	7,3	14,9	6,2	6,2	0,8	1,6	1,9	3,4
Türkiye	40,3	38,2	31,3	25,9	11,0	15,3	8,5	7,4	4,2	5,4	4,8	7,8

Kaynak: 2004 ve 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2014 yılına gelindiğinde, Tablo 2.3.'ten de görüleceği üzere eğitimsizlerin tüm nüfus içindeki payı % 30,3'e düşmüştür. İlkokul mezunlarının payı ise % 31,3 olmuştur. Üniversite mezunlarının ülkedeki payı ise % 9'a yükselmiştir. Lise ve meslek liselilerin payı ise sırasıyla % 7,5 ve % 5,8 düzeyindedir. Bölgesel dağılımlara bakıldığında Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri yine eğitimsizlerin en büyük paya sahip olduğu (sırasıyla 44, 47,5 ve 49), üniversite ve üstü eğitilmişlerin en düşük paya sahip olduğu bölgeler olmaya devam etmiştir. Batı Anadolu (% 13,7), İstanbul (% 12,6), Doğu Marmara (% 10,6), Batı Marmara (% 9,5) ve Ege (% 9,2) bölgeleri; kendi aralarındaki sıralama bir miktar değişmiş olsa da, üniversite ve üstü eğitilmişlerin payı açısından liderliği sürdürmektedir.

Tablo 2.3. 2014 Yılında Tüm Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

Bölge	Eğitimsiz	İlkokul	Ortaokul	Lise	Mesleki	Üniversite
İstanbul	25,1	29,8	16,3	9,8	6,5	12,6
Batı Marmara	21,0	39,2	15,0	7,3	8,1	9,5
Ege	25,3	37,1	15,4	6,6	6,4	9,2
Doğu Marmara	22,8	34,2	16,0	7,0	9,4	10,6
Batı Anadolu	23,4	30,4	16,2	9,3	7,1	13,7
Akdeniz	30,5	32,8	16,2	7,6	5,1	7,8
Orta Anadolu	31,0	31,2	17,2	6,7	5,8	8,1
Batı Karadeniz	30,3	36,1	15,8	5,9	5,6	6,5
Doğu Karadeniz	31,4	31,7	15,2	7,8	6,4	7,5
Kuzeydoğu Anadolu	44,2	25,5	15,0	6,4	3,4	5,4
Ortadoğu Anadolu	47,5	22,7	15,9	6,7	2,6	4,6
Güneydoğu Anadolu	49,1	23,1	16,2	5,7	1,9	4,1
Türkiye	30,3	31,3	16,0	7,5	5,8	9,0

Kaynak: 2014 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Beşeri sermaye açısından bakıldığında üniversitenin yanı sıra mesleki eğitime sahip olanların nüfus içindeki payının da önemli bir gösterge olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Mesleki eğitim diploması olanların nüfustaki payları açısından da bölgeler arası farklılıklar bulunmaktadır. 2004 - 2014 arası dönemde bu konu açısından önemli değişimler olmadığından başlangıç yılına ilişkin değerlendirmeler yapılmayıp, son yıla ilişkin bazı tespitlerle yetinmek yeterli olacaktır. Mesleki eğitime sahip olanların Türkiye genelindeki payları % 5,8 iken; Doğu Marmara (% 9,4), Batı Marmara (% 8,1) Batı Anadolu (% 7,1), Ege (% 6,4), Doğu Karadeniz (% 6,4) ve İstanbul (% 6,5) bölgeleri ortalamanın üstündedir. Buna karşın Akdeniz, Orta Anadolu ve Batı Karadeniz mesleki eğitim açısından Türkiye ortalaması civarında seyretmekte; Kuzeydoğu Anadolu (%3,2), Ortadoğu Anadolu (% 3,1) ve Güneydoğu Anadolu (% 1,6) bölgeleri ise ortalamanın altında bulunmaktadır. Tüm nüfusun eğitim seviyesine göre dağılımı açısından bölgeler sınıflandırıldığında İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara ve Batı Anadolu'nun ortalama üstü; Akdeniz, Orta Anadolu, Batı ve Doğu Karadeniz bölgelerinin ortalama; Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinin ise ortalama altı grubu oluşturduğu söylenebilir.

Eğitim seviyesine göre dağılım bakımından ortalamanın altında olan bölgelerde 15 yaş altı nüfusun oranı Türkiye genelinin çok üzerindedir. Türkiye genelinde 15 yaş altındakilerin nüfus içindeki payı % 25'ler civarında seyrederken söz konusu bölgelerin ortalaması % 35 civarındadır. Bu nedenle 15 yaş altı ve 64 yaş üstü nüfus çıkarılıp sadece

çalışma çağındaki nüfusun eğitim seviyelerine göre dağılımına bakıldığında bölgeler arası heterojenliğin azaldığı fakat kaybolmadığı, dahası yukarıda yapılan gruplandırmanın baki olduğu görülmektedir.

Tablo 2.4.'den de görüleceği üzere 2004 – 2014 arası dönemde yıllar boyunca çalışma çağındaki nüfusun eğitim seviyelerine göre dağılımında önemli değişimler olmamıştır. 2014 verilerine göre; 15 – 64 yaş aralığındaki nüfus içinde eğitimsizlerin payının % 5,5 ile % 8,7 arasında değiştiği İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara ve Batı Anadolu bölgelerinden oluşan ortalama üstü eğitilmiş bölgeler grubunun üniversite ve üstü eğitimlilerin oranı açısından da üstünlüğü koruduğu görülmektedir. Örneğin 2014 verilerine göre çalışma çağındaki nüfus içinde üniversite ve üstü eğitime sahip olanların payı Batı Anadolu'da % 20,2, İstanbul'da % 16,1, Doğu Marmara'da % 14,2, Batı Marmara'da % 14,1, Ege'de % 14,2 iken bu oranlar Güneydoğu Anadolu'da % 6,9, Ortadoğu Anadolu'da % 9,5 ve Kuzeydoğu Anadolu'da % 7,4 seviyesindedir. Diğer taraftan, alt grubu oluşturan üç bölgede eğitimsizlerin çalışma çağındaki nüfus içindeki payları % 27,5 ile % 32,5 arasında değişmektedir.

Tablo 2.4. 2004 ve 2014 Yıllarında Çalışma Çağındaki Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Seviyesi Bölge	Eğitimsiz		İlkokul		Ortaokul		Lise		Mesleki		Üniversite	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
İstanbul	7,1	8,7	44,8	31,8	16,2	21,7	17,2	12,5	5,3	8,4	9,4	16,9
Batı Marmara	7,4	6,6	49,6	39,6	15,5	19,5	11,0	9,0	9,0	11,2	7,4	14,1
Ege	9,0	8,2	52,4	38,7	14,5	19,9	10,0	9,6	6,8	9,4	7,2	14,2
Doğu Marmara	8,1	6,4	46,9	35,9	16,4	21,8	11,6	9,4	10,0	12,3	7,0	14,2
Batı Anadolu	7,8	5,5	41,9	30,9	16,3	21,3	14,8	12,1	7,9	10,0	11,3	20,2
Akdeniz	13,3	12,1	44,1	34,7	15,7	22,3	13,3	11,4	6,4	7,2	7,2	12,3
Orta Anadolu	13,6	10,4	49,6	34,0	15,7	24,7	11,2	11,1	5,0	8,1	4,9	11,7
Batı Karadeniz	13,0	11,7	49,2	38,8	15,1	21,8	10,1	8,1	7,1	8,7	5,5	10,9
Doğu Karadeniz	14,4	11,7	41,8	35,1	16,0	21,4	12,4	10,6	8,6	9,1	6,8	12,1
K.doğu Anadolu	28,5	28,0	40,0	26,9	12,9	23,6	10,8	9,2	3,6	4,9	4,2	7,4
O.doğu Anadolu	33,2	27,5	32,6	22,1	13,8	24,5	13,0	11,4	3,4	5,0	4,0	9,5
G.doğu Anadolu	38,6	32,5	33,0	22,6	12,3	25,6	11,3	9,2	1,4	3,2	3,4	6,9
Türkiye	13,7	12,3	44,7	32,9	15,3	22,1	12,9	10,7	6,3	8,3	7,2	13,6

Kaynak: 2004 ve 2014 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Özetle; çalışma çağındaki nüfusun eğitim seviyesine göre dağılımı açısından bölgeler sınıflandırıldığında; İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara ve Batı Anadolu'nun ortalama üstü; Akdeniz, Orta Anadolu, Batı ve Doğu Karadeniz bölgelerinin ortalama; Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinin ise ortalama altı grubu oluşturduğu tespiti yapılabilir. Diğer bir tespit ise tüm bölgelerde 2004-2014 arasında çalışma çağındaki nüfus içinde eğitimsizlerin, ilkököl ve

lise mezunlarının oranlarının azalmasına karşın ortaokul, mesleki lise ve üniversite mezunlarının oranlarının artmasıdır. Ortaokul mezunlarının oranının artması sekiz yıllık eğitimin zorunlu hale getirilmesinden kaynaklanmaktadır. Mesleki lise ve üniversite mezunlarının paylarının artması da olumlu bir değişimdir. Sonuç olarak Tablo 2.4. 2004-2014 yılları arasında ülke genelinde ve bölgelerde ortalama eğitim seviyesinin arttığını, bu anlamda beşeri sermayenin yükseldiğini fakat bölgeler arası heterojenliğin devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Bölgelerde kır/kent, medeni durum ve hane büyüklüğü dağılımı

Gerek tüm nüfusun, gerekse çalışma çağındaki nüfusun kır ve kent arasındaki dağılımı açısından da bölgeler arası heterojenliğin bulunduğu açıkça görülmektedir. Detaylara girmeden önce belirtmek gerekir ki, 2004 yılında Türkiye genelinde çalışma çağındaki nüfusun % 27,8'i kırsal bölgelerde yaşamakta iken 2011 yılında bu oran % 29,5'e, 2013 yılında ise % 29,7'ye çıkmıştır. Bu anlamda 2004-2013 döneminde bir kırdan kente göç olgusundan bahsedilemez. Hatta bölgesel bazda bakıldığında Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara ve Orta Anadolu bölgelerinde kırsal nüfus oranının düştüğü geri kalan 8 bölgede yıllar içinde kırsal nüfus oranının arttığı görülmektedir. Hatta Doğu Karadeniz bölgesinde 2004'te % 57,3 olan kırsal nüfus oranının 2011 yılında % 69,2'ye 2013 yılında ise % 74,5'e yükseldiği görülmektedir.

Çalışma çağındaki nüfusun kır-kent dağılımı açısından bölgeleri sınıflandırmak gerekirse kırsal nüfus oranının % 50 ile % 69,2 arasında olduğu Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgeleri en kırsal yoğun grubu oluşturmaktadır. İkinci grup ise kırsal nüfus oranının % 40 ile % 50 arasında olduğu Orta Anadolu ve Batı Marmara bölgelerinden oluşmaktadır. Üçüncü grup kırsal nüfus oranının % 30 ile % 40 arasında olduğu Ege, Güneydoğu Anadolu ve Akdeniz bölgeleri oluşturmaktadır. Güneydoğu Anadolu bölgesinin bu anlamda batıda yer alan bölgelerle benzeşmesinin nedeni önemli bir sanayi kenti olan Gaziantep ve oldukça kalabalık bir kent nüfusuna sahip olan Urfa şehirlerinin bu bölgede yer almasıdır. Son grubu ise kırsal nüfus oranının % 20 altında olduğu İstanbul, Batı Anadolu ve Doğu Marmara oluşturmaktadır.

2014 yılından itibaren Hanehalkı İşgücü Anketlerinde kır kent ayrımı kalkmıştır. Bu nedenle kır kent ayrımının yapılabileceği son yıl 2013'tür. Tablo 2.5.'te gösterilen 2013 yılı verilerine bakıldığında çalışma çağındaki nüfus içinde kırdaki yaşayanların

oranının 2011 yılına nazaran 0,2 puan artarak % 29,7'ye çıktığı görülmektedir. Batıda yer alan 5 bölge içinde Batı Marmara ve Ege'de kırsal işgücü nüfusu Türkiye ortalamasının üstünde, diğer 3 bölgede ise ortalamanın altındadır. Buna karşın Doğu Karadeniz, Batı Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgesi içinde yer alan 3 bölgede kırsal nüfus oranı oldukça yüksektir.

Tablo 2.5. 2004, 2011 ve 2013 Yıllarında Çalışma Çağındaki (15-64) Nüfusun Kırsal Kent Dağılımı (%)

	2004		2011		2013	
	Kırsal	Kent	Kırsal	Kent	Kırsal	Kent
İstanbul	0,5	99,5	1,6	98,4	1,7	98,3
Batı Marmara	47,7	52,3	43,3	56,7	41,9	58,1
Ege	35,0	65,0	33,1	66,9	31,7	68,3
Doğu Marmara	21,3	78,7	19,9	80,1	19,0	81,0
Batı Anadolu	12,6	87,4	14,0	86,0	14,6	85,4
Akdeniz	30,9	69,1	33,9	66,1	35,6	64,4
Orta Anadolu	43,7	56,3	42,8	57,2	43,4	56,6
Batı Karadeniz	46,7	53,3	50,0	50,0	50,6	49,4
Doğu Karadeniz	57,3	42,7	69,2	30,8	74,5	25,5
Kuzeydoğu Anadolu	55,5	44,5	62,8	37,2	62,1	37,9
Ortadoğu Anadolu	47,8	52,2	56,2	43,8	56,9	43,1
Güneydoğu Anadolu	30,9	69,1	36,4	63,6	37,8	62,2
Türkiye	27,8	72,2	29,5	70,5	29,7	70,3

Kaynak: 2004, 2011 ve 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Nüfusun kırsal-kent dağılımı konusunda son olarak söylenmesi gereken önemli bir nokta ise; İstanbul hariç tutulduğunda Türkiye geneline dair dağılımın önemli ölçüde değiştiğidir. Örneğin 2011 yılı için, İstanbul dâhil edilmediğinde Türkiye geneli için % 31,6 olan kırsal nüfus oranı % 38'e çıkmaktadır. Aynı şekilde, çalışma çağındaki nüfus içinde kırsallık oranı % 29,5 iken İstanbul çıkarıldığında % 35,9'a çıkmaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketi İBBS2 düzeyinde kırsal-kent ayrımlı tahmin yapmaya elverişli olmadığından gerekli hesaplama yapılamasa da; İstanbul'a ek olarak Ankara ve İzmir gibi yoğun nüfuslu şehirler de çıkarıldığında kırsal nüfus oranının oldukça yükseleceği açıktır. Bu anlamda Türkiye'de hatırı sayılır bir kırsal nüfus bulunduğu söylenebilir. Birleşmiş Milletler 2011 yılı verilerine göre, çalışma çağındaki nüfus açısından % 71,5 kentsel nüfus oranı ile Türkiye 195 ülke içinde 60. sıradadır (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2014). World Urbanization Prospects: The 2014 Revision, CD-ROM Edition, 2016).

Birleşmiş Milletler 2014 verilerine göre ise Türkiye’de çalışma çağındaki kentsel nüfus oranı % 72,9’dur. Gelişmiş ülkelerde bu oran % 78 iken, orta gelişmişlikteki ülkelerde % 48,4, Avrupa ortalaması % 73,4, Asya ortalaması % 47,5 ve Türkiye’nin de içinde yer aldığı Batı Asya bölgesinde oran % 69,6’dır. Bu anlamda, Türkiye’nin kentli nüfus oranı açısından Avrupa ortalamasına oldukça yakın olduğu söylenebilir.

Nüfusun medeni duruma göre sınıflandırılması açısından da bölgeler arasında çok kuvvetli olmasa da farklılıkların olduğu görülmektedir. 2004 yılında Hanehalkı İşgücü Anketi’nde medeni durumla ilgili olarak sorunun “çocuk” seçeneği de bulunduğundan tablolardaki oranların doğrudan karşılaştırması sağlıklı sonuçlar vermeyecektir. Çocuklar hariç tutulup oranlar yeniden hesaplandığında, 2004-2014 arasında önemli değişiklik olmadığından bölgeler arası karşılaştırmalar 2014 yılı baz alınarak yapılacak olursa şu değerlendirmeler yapılabilir: Türkiye genelinde nüfusun % 26,8’i bekâr, % 64,7’si evli iken genç nüfusun yoğun olduğu Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde nüfusun % 30,2 - % 34,9’u bekâr, % 59 - % 62,9’u evlidir, İstanbul’da ise bekârların oranı % 30,3’tür. Diğer bölgelerde ise bekârların oranı % 20,6 ile % 30,2 arasında değişmektedir.

Bölgesel farklılıkların çok belirgin olduğu bir diğer veri de hanehalkı büyüklüğüdür. Hanehalkı büyüklüğünün gelir dağılımını kuşaklar boyu etkilediği çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Örneğin seçilmiş Avrupa ülkelerinde ebeveynlerin eğitim durumu ve sağlığı, sosyo ekonomik durumu ve ailedeki çocuk sayısı gibi değişkenlerin çocuğun yetişkinlik dönemindeki geliri üzerindeki etkilerinin incelendiği bir araştırmada çocuk sayısı değişkeni tüm modellerde 0,001 düzeyinde anlamlı çıkmıştır (Albertini & Radl, 2012, s. 116). Bir başka çalışmada ise, simülasyon yöntemiyle, verili servet vergileri ve diğer düzenlemeler sabitken, hane büyüklüğünün servetin dağılımı üzerindeki etkisinin 20-30 jenerasyon boyunca devam ettiği gösterilmiştir (Pestieau, 1984, s. 413).

Çok çocuklu aileler çeşitli nedenlerle çocuklarına iyi eğitim verememektedir. İlk olarak; çocuk başına eğitim harcaması düşük kalmaktadır. Eğitimin gelir üzerinde oldukça belirleyici bir etkisi olduğu göz önüne alındığında, çok çocuklu bir ailede dünyaya gelen bireylerin ileriki yıllarda iyi bir eğitim alma, iyi bir iş bulma ve yüksek kazanç elde etme olasılıkları düşüktür. Buna ek olarak, çok çocuklu ailelerde çocuk başına eğitim için harcanan süre çocuk sayısı ile orantılı olarak azalacaktır. Ayrıca, çok çocuklu aileler genellikle eğitim imkânlarının sınırlı olduğu kırsal bölgelerde

yaşamaktadır. Bir diğer önemli nokta ise eğitim seviyesi yüksek kadınların genellikle daha az çocuk sahibi olduğu gerçeğidir. Çocuğun psiko-sosyal gelişiminde annenin önemi düşünüldüğünde, küçük ailelere mensup çocukların potansiyel olarak daha donanımlı, beşeri sermaye açısından daha zengin olmasını beklemek gerekir. Çok çocuklu bir ailede dünyaya gelen bireyler sağlık, eğitim, beslenme açılarından dezavantajlı olduğundan ileriki dönemlerde yoksul kalacaktır. Çoğunlukla çok çocuklu aileler emek yoğun tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Çocuk bir anlamda işgücü olarak görüldüğünden; yoksulluğu aşmak, ek işgücü elde etmek için daha çok çocuk yapılmakta, yoksulluk içinde büyüyen bireyler ileride birer yoksul ebeveyn haline dönüşmekte ve bu bir kısır döngü halinde devam etmektedir. 1979-2012 dönemine ilişkin ABD Ulusal Uzun Süreli Gençlik Anketi verilerinin kullanıldığı bir çalışmada kişilerin içine doğdukları ailenin büyüklüğü ile eğitim seviyeleri, beşeri sermayeleri ve gelirleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmacılar her doğan yeni çocuğun çocuk başına düşen kaynak, zaman ve ebeveyn ilgisini düşürdüğünü, bu nedenle “ebeveyn yatırımı”ndaki bu azalmanın çocuğun bilişsel (cognitive) ve bilişsel olmayan (non-cognitive) yeteneklerinde erozyona sebep olduğunu ve bu mekanizmanın sonucu olarak kişinin gelirinde ortalama % 10,4 lük bir kaybın yaşandığını göstermişlerdir. Araştırmada ayrıca her bir ek kardeşin gelir üzerindeki marjinal negatif etkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Juhn vd., 2015, s. 14-23).

Türkiye’de hane büyüklüğü dağılımı bakımından bölgeler arasında oldukça heterojen bir yapı bulunmaktadır. 2004-2014 döneminde tüm bölgelerde küçük boyutlu hanelerin oranı artmış, çok çocuklu hanelerin oranı azalmış olsa da bölgeler arası heterojenlik devam etmektedir. 2004 yılı verilerine göre Türkiye genelinde 4 ve daha az bireye sahip ailelere mensup kişilerin oranı % 54,1’dir, İstanbul’da bu oran % 64,4, Batı Marmara’da % 74,3, Ege’de % 68,9, Doğu Marmara’da % 61,4 ve Batı Anadolu’da % 60,5’dir. Orta Anadolu, Doğu ve Batı Karadeniz bölgeleri ile Akdeniz bölgesinden oluşturulabilecek grupta ise 4 ve daha az bireye sahip ailelere mensup kişilerin oranı % 44,7 ile % 55,8 arasında değişmektedir. Buna karşın çok çocuklu ailelerin yaygın olduğu Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde ise bu oran % 24 ile % 26,8 arasındadır. Buna ek olarak, 9 veya daha fazla bireye sahip ailelere mensup bireylerin oranı düşünüldüğünde yukarıdaki gruplandırma devam etmektedir. Buna göre; kalabalık ailelerin seyrek görüldüğü ilk grup bölgelerde (İstanbul-Batı ve Doğu Marmara bölgeleri-Ege-Batı Anadolu) 9 veya daha fazla bireye sahip ailelere

mensup kişilerin oranı % 1,3 ile % 2,9 arasında değişmektedir. Akdeniz, Orta Anadolu, Doğu ve Batı Karadeniz bölgelerinde ise bu oranın dağılımı % 4,6 ile % 5,9 arasındadır. Ülkenin doğusunda yer alan diğer üç bölgede ise 9 veya daha çok bireyden oluşan ailelere mensup kişilerin oranı % 22,4 ile % 25,7 arasında dağılmaktadır.

2013 yılına gelindiğinde ise İstanbul, Batı ve Doğu Marmara, Ege ve Batı Anadolu'dan oluşan az çocuklu ailelerin yaygın olduğu grupta 4 veya daha düşük boyutlu hanelerin oranı % 67,8 ile % 84 arasında değişmekte iken, kalabalık ailelerin yaygın olduğu Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da 4 veya az nüfuslu ailelerin oranı % 27 ile % 32 arasında değişmektedir. Türkiye genelinde ise 4 veya az bireyden oluşan ailelerin oranı % 60,8'dir. Diğer bölgelerde ise 4 veya daha az bireyden oluşan ailelerin oranı % 56 ile % 63 arasında değişmektedir. Yine doğudaki üç bölgede 9 veya fazla bireyden oluşan ailelerin oranı % 12,5 ile % 19,5 arasında değişirken, ilk gruptaki 5 bölgede bu oran % 0,3 ile % 1,6 arasında değişmektedir. Diğer bölgelerde ise 9 veya üstü bireyden oluşan ailelerin oranı % 2 ile % 4 arasında değişmektedir. 2004 yılı ile karşılaştırıldığında doğu bölgelerinde geniş ailelerin sayısında bir daralma gözlemlense de heterojenlik devam etmektedir.

Nüfusun işgücü piyasasındaki durumuna göre dağılımı

Nüfusun işgücü piyasasındaki durumu (15 yaş altı, işsiz, çalışan, işgücü dışında olma) ve buna bağlı olarak işgücü piyasası göstergeleri bakımından bölgeler değerlendirildiğinde 2004-2014 dönemi içinde bölgesel farklılıkların azaldığı görülmektedir.

İlk olarak; 2004 yılında Türkiye genelinde 15 yaş altı nüfus oranı % 28,4 iken, genç nüfusun yoğun olduğu Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bu oran % 36,2 ile % 41,9 arasında değişmektedir. Buna karşın Batı Marmara (% 19,7) ve Ege (% 22,8) dışında diğer bölgelerde bu oran Türkiye ortalaması civarındadır. 2013 yılına gelindiğinde ise Türkiye genelinde % 25,3 olan 15 yaş altı nüfus oranı, doğudaki üç bölgede % 33-37 arasında; kalan 9 bölgede ise % 18 - % 26,3 arasında değişmektedir. Bu veriler Türkiye'de nüfusun yaşlandığını göstermektedir.

İşsizlik oranları açısından da 2004 yılında bölgesel farklılıkların görece belirgin olduğu göze çarpmaktadır. Tablo 2.6.'dan da görüleceği üzere Türkiye genelinde % 10,8 olan işsizlik oranı Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde % 2,8, Batı Marmara'da % 6,6, Doğu Karadeniz'de % 6,9 ve Batı Karadeniz'de % 8'dir. İşsizliğin yüksek olduğu bölgeler ise

% 15,2 ile Ortadoğu Anadolu, % 13,3 ile Batı Anadolu, % 12,9 ile Akdeniz, % 12,4 ile İstanbul ve % 11,7 ile Güneydoğu Anadolu'dur. Diğer bölgelerde (Doğu Marmara, Kuzeydoğu Anadolu ve Orta Anadolu) ise Türkiye ortalamasına yakın işsizlik oranları görülmektedir. 2011 yılına geldiğimizde ise işgücü piyasası göstergeleri açısından farklılıklar azalmıştır. İşsizlik oranlarına bakıldığında Türkiye genelinde % 9,8 olan işsizlik oranının Batı Marmara (%7,1) ile Doğu (%6) ve Batı Karadeniz (% 6,4) bölgelerinde görece düşük; İstanbul (% 11,8) ve Güneydoğu Anadolu (% 11,7) bölgelerinde görece yüksek, diğer bölgelerde ise Türkiye ortalamasının (artı-eksi 1,5 puan) civarındadır. Türkiye genelinde % 49,9 olan İşgücüne katılım oranının yalnızca Güneydoğu Anadolu bölgesinde % 36,3 ile çok düşük kaldığı diğer bölgelerin birbirine yakın olduğu görülmektedir. En yüksek işgücüne katılım oranları ise % 57,4 ile Doğu Karadeniz ve % 54,7 ile Batı Karadeniz'dedir.

Tablo 2.6. 2004, 2011 ve 2013 Yıllarında İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

Bölge	2004		2011		2013	
	İşgücüne kat. Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne kat. Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne kat. Oranı	İşsizlik Oranı
İstanbul	45,2	12,4	48,8	11,8	52,2	11,2
Batı Marmara	50,5	6,6	51,2	7,1	51,5	6,8
Ege	49	10,6	53,5	10	55,6	10,1
Doğu Marmara	46,4	10,7	51,5	9,8	52,6	8,4
Batı Anadolu	43,2	13,3	48,1	8,6	49,3	8,6
Akdeniz	44,8	13	52,9	10,6	51	11
Orta Anadolu	40,4	10	48,6	9,7	49,8	8,4
Batı Karadeniz	50,4	8	54,7	6	51,2	6,7
Doğu Karadeniz	65,8	6,9	57,4	6,4	51,1	6,8
Kuzeydoğu Anadolu	51,2	2,8	52,4	8,3	54,4	6,7
Ortadoğu Anadolu	42,4	15,1	47,7	11,2	49,8	9
Güneydoğu Anadolu	39,1	11,7	36,3	11,7	40,1	14,5
Türkiye	46,3	10,8	49,9	9,8	50,8	9,7

Kaynak: 2004, 2011 ve 2013 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

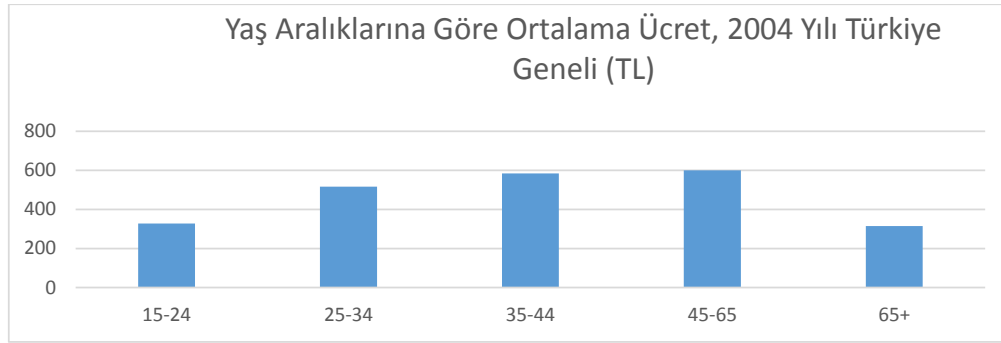
2013 yılına gelindiğinde ise Türkiye genelinde % 9,7 olan işsizlik oranının Güneydoğu Anadolu bölgesinde % 14,5, İstanbul'da % 11,2, Akdeniz'de % 11, diğer bölgelerde ise % 6,7 ile % 10 arasında değiştiği görülmektedir. İşsizliğin en düşük olduğu bölgeler ise Batı ve Doğu Karadeniz ile Kuzeydoğu Anadolu'dur. (% 6,6 - % 6,8). Söz konusu dönemin başı ve sonu birlikte değerlendirildiğinde bölgeler arası heterojenliğin

azaldığı söylenebilir, zira 2004 yılında üst ve alt limitler farkının (% 2,8 - % 15,2) ortalama işsizliğe oranı 1,14 iken bu oran 2013 yılında 0,81'e düşmüştür. İşgücüne katılım oranı 2013 yılında ülke geneli için % 50,8 iken, Güneydoğu Anadolu bölgesinde % 40 olup diğer bölgelerde % 49,8 ile % 55 arasında değişmektedir. Bu da bölgelerin işsizlik oranı ve işgücüne katılım göstergeleri bakımından birbirine yakınsadığını, bölgeler arası farklılığın azaldığını gösterir. 2004-2013 yılları arasında işgücüne katılım oranının en fazla arttığı bölgeler Orta Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve İstanbul olurken Doğu Karadeniz'de işgücüne katılım oranı ciddi anlamda düşmüştür. Yine 2004-2013 yılları arasında işsizlik oranı Kuzeydoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da artarken diğer bölgelerde düşmüştür.

2.2. Ücret Yaş/Tecrübe İlişkisi

Ücret ile yaş ve ücret ile tecrübe ilişkisinin ayrı incelenmesi gerekmektedir. Fakat sadece en son çalışılan işe giriş tarihinin sorulduğu Hanehalkı İşgücü anketlerinde toplam iş tecrübesinin hesaplanabilmesini sağlayacak bir veri bulunmadığından bu çalışma kapsamında tecrübe-ücret ilişkisini analiz etmek mümkün olmamıştır. Ücret üzerinde sadece son çalışılan işteki tecrübenin etkisini analiz etmek yanıltıcı sonuçlara yol açabilir. Örneğin herhangi bir işte yeni çalışmaya başlamış 20 yıl tecrübesi bulunan biri doğal olarak aynı iş yerinde daha fazla çalışmış fakat geçmişte iş tecrübesi olmayan birine nazaran daha yüksek ücret alacaktır. Böyle bir durumda sadece son çalışılan iş yerindeki tecrübe esas alındığında tecrübeyle ücret arasında, yanıltıcı bir biçimde, istatistiksel olarak negatif ilişki saptanacaktır. Bu nedenle sadece yaş-ücret ilişkisi analiz edilebilmiştir.

Modern ücret teorileri çalışanların yaşı ve tecrübesi arttıkça ücretin belirli bir noktaya kadar artacağını, belirli bir yaşın üzerinde ise verimlilik kayıpları nedeniyle ücretin düşeceğini söyler. Diğer bir deyişle yaş/tecrübe ile ücret grafiği ters U şeklinde olmalıdır. 2004 yılı Türkiye genelinde ücret yaş ilişkisini gösteren aşağıdaki grafik teoriyle uyumlu bir biçimde ters U şeklindedir. 45-65 yaş aralığı bireylerin ücret gelirlerinin en yüksek olduğu periyod olmuştur.



Şekil 3. Türkiye Genelinde Yaş Ücret İlişkisi, 2004

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2004 mikro veri setinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

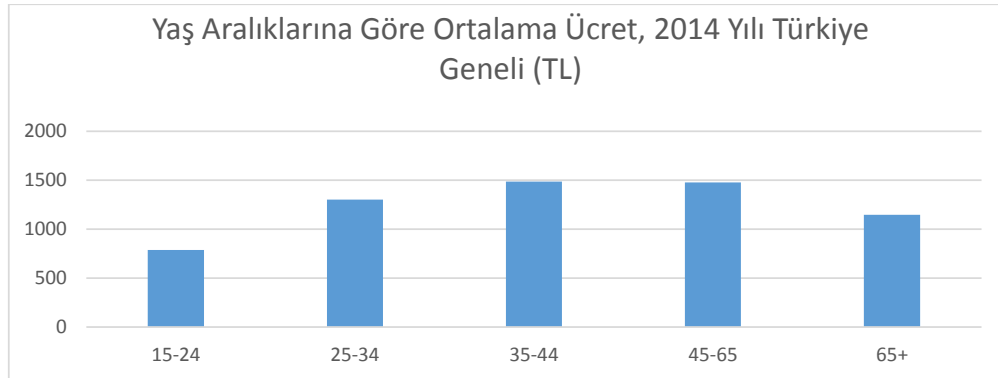
Bölgesel detaylara inildiğinde ise tüm bölgelerde teoriyle uyumlu bir biçimde yaş ile ücret arasında ters U şeklinde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Fakat bireylerin ücret gelirlerinin en yüksek olduğu dönem Batı Marmara, Ege ve Doğu Marmara’da 35-44 yaş aralığı iken diğer 9 bölgede Türkiye geneliyle uyumlu bir şekilde 45-65 yaş aralığı olmuştur.

Tablo 2.7. Bölgelerde Yaş-Ücret İlişkisi, 2004 Yılı

Bölge/Yaş Aralığı	15-24	25-34	35-44	45-65	65+
İstanbul	400	595	637	667	586
Batı Marmara	317	471	543	480	176
Ege	296	443	520	513	267
Doğu Marmara	339	487	559	524	341
Batı Anadolu	321	544	671	704	250
Akdeniz	253	463	546	583	337
Orta Anadolu	283	495	549	584	216
Batı Karadeniz	262	492	573	610	218
Doğu Karadeniz	328	529	597	651	178
Kuzeydoğu Anadolu	288	560	662	677	182
Ortadoğu Anadolu	307	566	607	672	600
Güneydoğu Anadolu	291	455	504	546	357

Kaynak: 2004 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2014 yılına gelindiğinde ise Türkiye genelinde ortalama ücretin tepe olduğu yaş aralığı 35-44 olmuştur. 2004 yılında 15-24 yaş grubunun ortalama ücret geliri 65 üstü grubun ücret gelirine göre daha yüksekken, 2014 yılında durum tersine dönmüştür.



Şekil 4. Türkiye Genelinde Yaş Ücret İlişkisi, 2014

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2014 mikro veri setinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ücret yaş ilişkisine dair bölgesel tablolara bakıldığında ise 2004 yılına nazaran daha heterojen bir yapı olduğu görülmektedir. Tabloda göze çarpan ilk durum İstanbul'da ücret gelirinin tepe noktasının 65 üstü aralığa kayması ve genel olarak diğer bölgelerde de gerek 45-65 gerekse 65 üstü yaş aralığındaki kişilerin ücret gelirlerinde göreceli bir artışın meydana gelmesidir.

Tablo 2.8. Bölgelerde Yaş-Ücret İlişkisi, 2014 Yılı

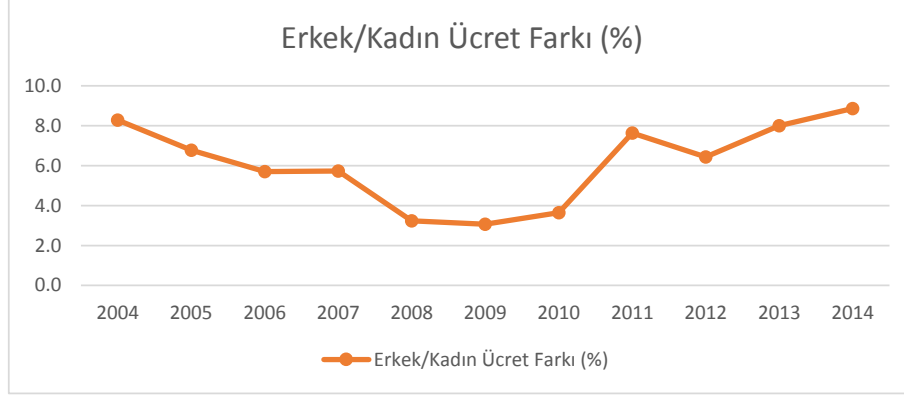
Bölge/Yaş Aralığı	15-24	25-34	35-44	45-65	65+
İstanbul	928	1493	1726	1747	2042
Batı Marmara	742	1198	1371	1237	1238
Ege	697	1145	1321	1251	1073
Doğu Marmara	765	1274	1450	1425	1052
Batı Anadolu	869	1479	1710	1893	1126
Akdeniz	653	1078	1321	1272	682
Orta Anadolu	793	1369	1486	1511	542
Batı Karadeniz	768	1178	1420	1405	849
Doğu Karadeniz	875	1214	1437	1445	659
Kuzeydoğu Anadolu	893	1400	1457	1489	814
Ortadoğu Anadolu	829	1269	1246	1300	1295
Güneydoğu Anadolu	655	1148	1225	1224	437

Kaynak: 2014 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.3. Ücret Cinsiyet İlişkisi

İncelenen dönemde Türkiye genelinde erkeklerle kadınlar arasındaki ortalama ücret farkının 2004-2009 döneminde düştüğü, 2009-2014 döneminde ise tekrar yükseliş eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. 2004 yılında erkeklerle kadınların ortalama ücretleri arasında % 8,3 fark olduğu hesaplanmıştır. 2009 yılında ise fark % 3,1'e kadar düşmüş, 2014 yılına gelindiğinde ücret farkının tekrar % 8,9'a yükseldiği tespit edilmiştir. Söz konusu dönemde istihdamdaki kadınların ortalama eğitim seviyesi yükseldiği halde ücret

farkının daralmaması kadınlara yönelik ayrımcılığın özellikle 2009 sonrasında arttığını göstermektedir.



Şekil 5. 2004-2014 Erkek-Kadın Ücret Farkı (%)

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2004-2014 mikro veri setlerinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bölge bazında kadın erkek ücret farklarını analiz etmeden önce ücretin en önemli belirleyicilerinden biri olan eğitim açısından kadın ve erkek işgücünü karşılaştırmakta yarar bulunmaktadır. Tablo 2.9.'dan görüleceği üzere İstanbul, Batı Anadolu ve Doğu Marmara'da istihdamdaki kadınların ortalama eğitim süresi erkeklerden daha yüksektir. Diğer bölgelerde ise erkeklerin ortalama eğitim süresi daha yüksektir.

Tablo 2.9. İstihdamdaki Kadın ve Erkeklerin Ortalama Eğitim Süresi

Bölge	2004		2009		2014	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İstanbul	9,6	8,1	10,3	8,5	10,1	9,0
Batı Marmara	6,6	7,4	7,6	7,8	8,2	8,5
Ege	6,6	7,3	8,2	8,1	8,1	8,4
Doğu Marmara	7,2	7,9	8,3	8,4	8,7	8,9
Batı Anadolu	9,5	8,5	9,9	9,2	10,2	9,6
Akdeniz	6,9	7,5	6,6	7,6	7,8	8,3
Orta Anadolu	5,6	7,2	7,0	8,2	7,2	8,6
Batı Karadeniz	5,2	7,2	5,4	7,4	6,3	8,0
Doğu Karadeniz	4,9	7,3	5,1	7,7	6,4	8,3
Kuzeydoğu Anadolu	4,0	6,4	4,3	7,4	4,5	7,2
Ortadoğu Anadolu	4,0	6,7	4,8	7,3	4,9	7,9
Güneydoğu Anadolu	4,2	6,2	6,1	6,7	5,4	7,4

Kaynak: 2004, 2009 ve 2014 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur

Bölge bazında kadın/erkek ücret farklarına bakıldığında (Tablo 2.10.) ilk göze çarpan bulgu 2004 ve 2009 yıllarında Batı Anadolu, Orta Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerden daha yüksek olduğudur. 2014 yılında ise sadece Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde ücret farkı düşük de olsa (% 0,1) yine kadınlar lehinedir. Tablo 2.9.'dan görüleceği üzere bu bölgelerden sadece Batı Anadolu'da istihdamdaki kadınların ortalama eğitim süresi istihdamdaki erkeklerden daha yüksektir. Bu anlamda Batı Anadolu'da kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerden daha yüksek olması anlaşılabilir bir durumdur. Buna karşın özellikle de tarımın ekonomi içindeki payının yüksek olduğu bölgelerinde kadınların çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olduğu ve ücretli çalışan kadınların da daha düşük gelire sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durumda doğu bölgeleri ve Orta Anadolu'da kadınlar lehine ücret farklılığı bulunması ancak erkekler tarafından gerçek ücretin beyan edilmemesi ile mümkündür.

Tablo 2.10. 2004, 2009 ve 2014 Yıllarında Bölgelerde Kadın/Erkek Ücret Farkı

Bölge	2004	2009	2014
İstanbul	7,6	1,2	9,3
Batı Marmara	18,6	19,7	18,0
Ege	18,9	6,3	9,5
Doğu Marmara	31,4	15,8	19,6
Batı Anadolu	-8,7	-3,4	8,5
Akdeniz	14,3	12,9	18,3
Batı Karadeniz	26,2	15,7	12,9
Doğu Karadeniz	1,3	14,9	0,5
Orta Anadolu	-7,6	-0,8	7,4
Kuzeydoğu Anadolu	-2,1	-12,1	-0,1
Ortadoğu Anadolu	-4,9	-11,4	2,6
Güneydoğu Anadolu	-11,8	-3,2	13,5

Kaynak: 2004, 2009 ve 2014 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.4. Ücret Medeni Durum İlişkisi

Gerek yaş ortalamalarının (ve dolayısıyla iş tecrübelerinin) daha fazla olması gerekse evlilikle birlikte çocuk bakımı nedeniyle rezervasyon ücretlerinin daha yüksek olması sebebiyle evli olanların bekârlara nazaran daha yüksek ücret alması beklenir. Buna ek olarak dul olanların genellikle yaşlı olması nedeniyle ortalama ücret gelirlerinin evli olanlara nazaran düşük olması beklenir. Boşanmış olanların ücretleriyle evli olanların

ücretlerini karşılaştırmak gerekirse, boşanmışların yaş ortalaması ile evli olanların yaş ortalaması bilinmeden bir şey söylemek zordur. Diğer yandan, eğer boşanan çiftin çocukları varsa, taraflardan hangisinin çocuk bakımını üstlendiği de önemlidir. Çocuklara bakmakla yükümlü olan taraf doğal olarak daha yüksek ücretlerle çalışmaya razı olacaktır. Bu nedenle a priori olarak boşanmışların ücretleri hakkında tahminde bulunmak imkânsızdır.

Medeni durum ücret analizinin yapılması amacıyla incelenen dönemin başlangıç ve son yıllarını kapsayan medeni durum-ortalama ücret tablosu oluşturulmuştur. Tablo 2.11. incelendiğinde Türkiye geneli için evlilerin bekarlara nazaran ortalama 2004 yılında % 40, 2014 yılında % 35 daha yüksek ücret aldığı; dullarla bekarların ortalama ücretlerinin birbirine yakın olduğu; evlilerden sonra en yüksek ücreti boşanmışların aldığı görülmektedir. Bölgesel detaylara bakıldığında ise 2004 yılında İstanbul, Doğu Marmara, Akdeniz, Orta Anadolu, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da dulların bekarlardan daha yüksek aldığı dolayısıyla bu bölgelerde en düşük ücretleri bekarların aldığı görülmektedir. Diğer bölgelerde ise en düşük ücreti dullar almaktadır. 2014 yılında ise Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu hariç tüm bölgelerde en düşük ücretleri dulların aldığı görülmektedir. 2014 yılında da 2004 yılında olduğu gibi en yüksek ücretleri evli olanlar almıştır.

Tablo 2.11. 2004 ve 2014 Yıllarında Medeni Durum-Ortalama Ücret

Bölge/Ücret	2004				2014			
	Bekâr	Evli	Boşanmış	Dul	Bekâr	Evli	Boşanmış	Dul
İstanbul	482	616	602	573	1363	1793	1820	1221
Batı Marmara	362	504	386	280	1085	1452	1188	851
Ege	334	490	444	320	1097	1482	1392	987
Doğu Marmara	380	520	447	403	1123	1516	1407	878
Batı Anadolu	438	606	774	409	1363	1798	1551	1077
Akdeniz	312	519	473	315	917	1412	1342	801
Orta Anadolu	327	527	529	409	1094	1565	1054	911
Batı Karadeniz	327	544	438	274	1029	1552	1317	980
Doğu Karadeniz	392	588	435	412	1126	1517	1242	977
Kuzeydoğu Anadolu	372	623	544	495	1100	1532	1396	1542
Ortadoğu Anadolu	373	601	568	463	1105	1518	1531	1268
Güneydoğu Anadolu	335	483	352	368	878	1265	1061	733
Türkiye	396	553	533	404	1168	1579	1481	1020

Kaynak: 2004 ve 2014 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.5. Ücret Hane Büyüklüğü İlişkisi

Bu çalışmanın birinci bölümünde hane büyüklüğü ücret ilişkisine dair literatürde birbirine zıt iki hipotez olduğundan bahsedilmiştir. Bu görüşlerden birine göre çok çocuk sahibi olan bireylerin kendileri de çok çocuklu ailelerde yetişmiş ve bu nedenle kendilerine yeterli beşeri sermaye yatırımı yapılamamıştır. Bu nedenle bireyin çocuk sayısı ile eğitim seviyesi ve dolayısıyla ücret arasında negatif korelasyon olacaktır. Bu dolaylı nedensellik hane büyüklüğü ile ücret arasında ters ilişki beklenmesine sebep olmaktadır.

Diğer taraftan tam tersi görüşe göre ise bireyin çocuk sayısı arttıkça çalışmaya razı olacağı minimum ücret seviyesi (rezervasyon ücreti) yükseleceğinden çocuk sayısı ve dolayısıyla hane büyüklüğü ile ücret arasında pozitif bir ilişki beklenmelidir.

Bu çalışma kapsamında incelen 2004-2014 verileri birinci teoriyi destekler niteliktedir. İstisnasız tüm yıllarda ve tüm bölgelerde hane büyüklüğü yükseldikçe ücret geliri düşmektedir. Örnek olarak tablosu oluşturulan 2004 yılı verileri incelendiğinde (Tablo 2.12.) Türkiye genelinde 4 veya daha az bireylerden oluşan hanelerdeki bireylerin ortalama ücreti ile en yoksul kesimi oluşturan 9 veya daha büyük hane büyüklüğüne sahip bireylerin ortalama ücretleri arasında % 63 civarında bir fark bulunmaktadır. 2004 yılında bu farkın en yüksek olduğu bölge Akdeniz (% 117), en düşük olduğu bölgeler ise Güneydoğu Anadolu ve Orta Anadolu (% 39) olmuştur.

Tablo 2.12. Hane Büyüklüğü-Ortalama Ücret, 2004 Yılı

Bölge/Hane Büyüklüğü	4 veya Az	5-6	7-8	9 veya Çok
İstanbul	628	466	431	358
Batı Marmara	492	366	370	295
Ege	473	377	316	294
Doğu Marmara	515	431	376	335
Batı Anadolu	622	449	393	338
Akdeniz	521	382	289	240
Orta Anadolu	531	446	366	383
Batı Karadeniz	534	453	360	368
Doğu Karadeniz	584	488	430	360
Kuzeydoğu Anadolu	659	528	414	346
Ortadoğu Anadolu	647	540	467	370
Güneydoğu Anadolu	515	418	384	371
Türkiye	557	436	382	340

Kaynak: 2004 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.6. Ücret Sektör İlişkisi

İşgücünün ortalama eğitim seviyesinin düşük olması ve diğer sektörlerle nazaran sermaye kullanımının az olması nedeniyle en düşük verimlilik ve dolayısıyla en düşük ücretlerin tarım sektöründe olması beklenir. Tablo 2.12. bu beklentiyle uyumlu bir biçimde istisnasız tüm bölgelerde en düşük ücretlerin tarımda olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.13. *Sektörel Bazda Ortalama Ücretler*

Bölge	2004			2009			2014		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
İstanbul	492	513	621	883	948	1200	1010	1364	1796
Batı Marmara	262	408	527	458	775	937	690	1132	1563
Ege	207	399	507	464	784	998	517	1112	1584
Doğu Marmara	296	455	522	491	812	945	561	1310	1512
Batı Anadolu	274	481	604	435	921	1206	678	1350	1817
Akdeniz	232	369	530	418	667	903	439	997	1470
Orta Anadolu	258	438	535	535	781	1036	734	1158	1584
Batı Karadeniz	281	492	509	496	786	1095	743	1119	1617
D. Karadeniz	348	401	589	566	796	932	544	1032	1591
K.doğu Anadolu	301	460	605	498	903	1132	777	1069	1573
Odoğu Anadolu	271	474	591	601	712	1008	706	1078	1540
G.doğu Anadolu	297	354	507	467	622	862	619	859	1377
Türkiye	254	452	561	466	825	1056	571	1203	1633

Kaynak: 2004, 2009 ve 2014 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Söz konusu dönemde görece ücretlerin değişiminin görülebilmesi amacıyla sanayi ve hizmet sektörlerindeki ortalama ücretlerin tarım sektöründeki ortalama ücretlere oranı hesaplanmış ve zaman içindeki seyri analiz edilmiştir. Tablo 2.14. görece ücretlerin seyrini göstermektedir. Söz konusu dönemde Orta Anadolu, Batı Karadeniz ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde hizmet sektöründeki ücretlerin tarım sektöründeki ücretlere oranı düşmüş, diğer tüm bölgelerde artmıştır. Sanayi sektörü ücretlerinin tarım sektörü ücretlerine oranı incelendiğinde ise sadece Ortadoğu Anadolu bölgesinde dönem başı ve sonundaki ücret oranları aynı kalmış, diğer tüm sektörlerde artmıştır. Özetle 2004-2014 döneminde ücret oranları tarım sektörünün aleyhine değişmiştir.

Tablo 2.14. Görelî Ücretler

Bölge	2004	2009	2014	2004	2009	2014
	Hizmet/Tarım	Hizmet/Tarım	Hizmet/Tarım	Sanayi/Tarım	Sanayi/Tarım	Sanayi/Tarım
İstanbul	1.04	1.07	1.35	1.26	1.36	1.78
B. Marmara	1.56	1.69	1.64	2.01	2.05	2.26
Ege	1.93	1.69	2.15	2.45	2.15	3.07
D. Marmara	1.54	1.65	2.34	1.76	1.92	2.70
Batı Anadolu	1.75	2.12	1.99	2.20	2.78	2.68
Akdeniz	1.59	1.60	2.27	2.29	2.16	3.35
Orta Anadolu*	1.70	1.46	1.58	2.07	1.94	2.16
B. Karadeniz*	1.75	1.59	1.51	1.81	2.21	2.18
D. Karadeniz	1.15	1.41	1.90	1.69	1.65	2.92
K.doğu Anadolu	1.53	1.81	1.38	2.01	2.27	2.02
Ortad. Anadolu*	1.75	1.18	1.53	2.18	1.68	2.18
G.doğu Anadolu	1.19	1.33	1.39	1.71	1.85	2.22
Türkiye	1.78	1.77	2.11	2.21	2.27	2.86

Kaynak: 2004, 2009 ve 2014 Hanehalkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Setleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE BÖLGESEL VE SEKTÖREL ÜCRET FARKLILIKLARININ HECKMAN SEÇİM MODELİ İLE BELİRLENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı işgücüne katılım, ücret ve ücret farklılıklarının belirlenmesinde etkili olan faktörlerin etki gücü açısından Türkiye’de sektör ve bölge bazında heterojenlikler olup olmadığının ampirik olarak ortaya konmasıdır. Bu amaçla bölge ve sektör bazında bireylerin eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, yaşanılan bölge, kıy/kent ikameti, çalışılan sektör ve ücret geliri bilgilerinin bulunduğu Hanehalkı İşgücü anketleri mikro veri setleri kullanılarak mikro ekonometrik yöntemlerle analizler yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci amacı cinsiyete dayalı ücret farkları ile bölgesel ve sektörel ücret farklarının tespit edilerek, yine ekonometrik yöntemlerle söz konusu farklılıkları doğuran sebeplerin analitik olarak ortaya konmasıdır. Bu amaçla bölgesel ve sektörel bazda kişi başına sermaye yatırımı ve ortalama eğitim sürelerinin açıklayıcı değişkenler olarak kullanıldığı makro ekonometrik modeller kullanılmış ve test edilmiştir.

Çalışmanın üçüncü amacı Oaxaca-Blinder yöntemi kullanılarak işgücü piyasasında kadınlara yönelik bir ayrımcılık olup olmadığının ampirik olarak test edilmesidir.

Araştırmanın dördüncü ve son amacı ise bölge, sektör, işyerinin kamu/özel statüsü ve kadın/erkek eksenlerinde ücretin dağılımı açısından farklılıklar bulunup bulunmadığını Gini ayrıştırması yöntemiyle ortaya konmasıdır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma 2004-2014 yılları arasını kapsamaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan söz konusu döneme ait Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri setleri ağırlıklandırılmış olduğundan bölge ve sektör bazında Türkiye genelini yansıtmaktadır. Bir başka ifadeyle kullanılan örneklem her bir yıl için veri setinin tamamı olduğu için yapılan çıkarımlar ve hesaplamalar ana kütle için geçerlidir. Yılda bir değişimle birlikte her bir yıl için ortalama 320 bin bireyin verilerinden oluşan mikro veri setleri üzerinden ekonometrik modeller test edilmiştir. Bölgesel regresyonlar için İBBS 1 düzeyi esas alınarak 12 bölge verileri ayrı ayrı regresyonlarda kullanılarak karşılaştırmalar

yapılmıştır. Buna ek olarak tarım, sanayi ve hizmet sektörleri için ayrı ayrı regresyonlar yapılarak sonuçlar karşılaştırılmıştır.

Bu bağlamda incelenen döneme ait her bir yıl için 12 adet bölge, 1 adet ülke geneli ve 3 adet sektörden (tarım, hizmet ve sanayi) oluşan toplam 176 adet mikro ekonometrik regresyon yapılmıştır. Bu analizlerde mikro ekonometrik yöntemler kullanıldığı için birey bazında ücret geliri bağımlı değişken olarak seçilmiştir.

Ücret farklılıklarına yönelik analizlerde ise ortalama ücretlerin bağımlı değişkenler olduğu makro ekonometrik modeller kullanılmıştır. Son olarak bölge, sektör, cinsiyet, kır/kent ve kamu/özel eksenlerinde ücret dağılımı analizlerinde de mikro veri setleri kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi (Heckman Örneklem Seçim Modeli)

Türkiye işgücü arzının ve istihdamın kadın/erkek dağılımı açısından oldukça heterojen bir yapıya sahiptir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınlar işgücünün yaklaşık dörtte birini oluşturmaktadır. Erkekler eğitim seviyesi düşük de olsa işgücüne katılmakta, buna karşın eğitim kadınlarda işgücüne katılım ve istihdam üzerinde erkeklere nazaran çok daha kuvvetli bir biçimde etkili olmaktadır. Başka bir ifadeyle kadınlarda işgücüne katılım eğitimle birlikte artmakta, düşük eğitimliler genellikle istihdam dışında kalmaktadır. Bu nedenle hem istihdam edilen kadın ve erkek sayısı bakımından, hem de her iki cinsiyetten istihdamda olanların eğitim seviyelerine göre dağılımı bakımından oldukça heterojen bir yapı ortaya çıkmaktadır. Örneklemelerin heterojen dağılıma sahip olması tahmin katsayılarına ilişkin normallik varsayımının gerçekleşmemesine neden olmakta, bu da tahminlerin sağlıklı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle heterojen veri setlerine uygun olan iki aşamalı Heckman Seçim modeli bu araştırmada ampirik yöntem olarak seçilmiştir.

Heckman ücreti etkileyen eğitim yaş gibi bağımsız değişkenlerin gerçek etkisinin belirlenebilmesi için oluşturulan örneklemde sadece çalışan bireylerin dâhil edilmesinin bir sapmaya yol açacağını öne sürmüştür. (Heckman J. J., 1979) Piyasadaki ücret belirledikleri rezervasyon ücretinden daha düşük olduğu için çalışmamayı tercih eden kadınlar, piyasada aldıkları eğitimin karşılığının olmadığını düşündüğü için çalışmak istemeyen yüksek eğitimli bireyler gibi gözlemlerin örnekleme yer almaması çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Yüksek eğitimli olup da aldıkları eğitimin ücret primini az buldukları için çalışmayanların örnekleme yer almaması eğitimin, rezervasyon ücretinin

piyasa ücretinden fazla olması veya çocuk bakımı, aile baskısı gibi nedenlerle işgücü piyasası dışında kalan kadınların örnekleme yer almaması cinsiyetin ücret üzerindeki etkisinin doğru hesaplanamamasına yol açacaktır.

Çeşitli nedenlerle çalışmayan kadınların örnekleme yer almayıp; kendilerinden daha düşük eğitilmiş, daha az donanımlı erkeklerin örnekleme dâhil edilmesi diğer yandan hem cinsiyet hem eğitimin ücret üzerindeki etkisinin sapmalı olarak hesaplanmasına yol açacaktır. Dahası, ücret denkleminde tahmin edilen tüm diğer katsayılar da sapmalı çıkabilir zira örnekleme dâhil edilenlerle dâhil edilmeyenler diğer açıklayıcı değişkenler bağlamında da heterojen olabilir. Bütün bu sorunların üstesinden gelebilmek için Heckman iki aşamalı bir model önermiştir.

Varsayalım ki tahmin etmeye çalıştığımız ücret denklemi

$$UC_i = \beta X_i + \varepsilon_i \quad (3.1)$$

olsun. Burada i bireyinin aldığı ücreti UC_i , verimliliği ve dolayısıyla ücreti belirleyen faktörlerden oluşan vektörü X_i , katsayılar vektörünü β temsil etmekte, ε_i ise hata terimini göstermektedir.

Bireylerin çalışıp çalışmama kararını etkileyen rezervasyon ücretidir. Bir başka ifadeyle, bireyler çalışmaya karar vermek için minimum bir ücret belirlerler. Eğer piyasa ücreti bireyin beklediği rezervasyon ücretinden düşük ise birey çalışmamaya karar verecek, piyasa ücreti rezervasyon ücretine eşitse birey çalışmakla çalışmamak arasında kayıtsız kalacak veya piyasa ücreti daha yüksek ise birey çalışmaya karar verecektir.

Çalışma kararını K , rezervasyon ücretini RU ile belirtirsek bu durumda “ i ” bireyinin çalışma kararını belirleyen denklem:

$$K_i^* = UC_i - RU_i \quad (3.2)$$

şeklinde olacaktır. Bu durumda eğer $K_i^* = UC_i - RU_i > 0$ ise birey çalışmaya karar verecek, $K_i^* = UC_i - RU_i < 0$ ise birey çalışmamaya karar verecek ve son olarak eğer $K_i^* = UC_i - RU_i = 0$ ise birey çalışmakla çalışmamak arasında kayıtsız kalacaktır. Bireylerin rezervasyon ücretlerini gözlemleyemeyiz, diğer taraftan bireyin istihdamda olup olmadığını gözlemleyebiliriz. Bu nedenle “ i ” bireyi çalışmaya karar verirse istihdam olasılığı 1 olacağından; eğer $UC_i - RU_i > 0$ ise $K_i^* = 1$, diğer durumlarda $K_i^* = 0$ olduğunu varsayacağız.

İstihdamda olan, yani gözlemlenebilen ve aldığı ücret bilinebilen bireyler için olasılıksal bir model kurduğumuzu varsayalım. Bu durumda:

$$K_i^* = \gamma Z_i + \mu_i \quad (3.3)$$

şeklinde bir istihdam olasılığı modelini tahmin etmemiz gerekecektir. Burada γ katsayılar vektörünü, Z_i "i" bireyine ait gözlemlenebilen eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet, tecrübe, yaş ve benzeri kişinin istihdam olasılığını etkileyeceğini düşündüğümüz açıklayıcı değişkenlerin vektörünü, μ_i ise hata terimini göstermektedir.

Heckman seçim modeli şu varsayımlara dayanmaktadır:

- (3.1) denklemindeki ve (3.3) denklemindeki hata terimleri normal dağılıma sahiptir ve bu hata terimleri arasında korelasyon vardır. Bir başka deyişle bireyin ücret denklemindeki hata terimiyle, istihdam olasılığı denklemindeki hata terimleri birbirine bağlıdır. Yani formel gösterimle:

$$(\varepsilon, u) \sim N(0, 0, \sigma_\varepsilon^2, \sigma_u^2, \rho_{\varepsilon u}) \quad (3.4)$$

Burada, σ_ε^2 ücret denkleminin hata teriminin varyansını, σ_u^2 istihdam olasılığı denklemindeki hata teriminin varyansını ve $\rho_{\varepsilon u}$ ise bu iki hata terimi arasındaki korelasyon katsayısını göstermektedir.

- (ε, u) hata terimleri ikilisi \mathbf{X} ve \mathbf{K} 'dan bağımsızdır. Bir başka deyişle ücret denklemindeki ve istihdam olasılığı denklemindeki hata terimleri modellerdeki açıklayıcı değişkenden bağımsızdır. Nitekim hata terimlerinin açıklayıcı değişkenlerden bağımsız olması her standart ekonometrik modelin varsayımlarından biridir.
- $\text{Var}(u) = \sigma_u^2 = 1$ Yani istihdam olasılığı denkleminin hata terimi standart normal dağılıma sahiptir.

Seçtiğimiz örneklem yalnızca istihdamda olanları kapsıyorsa ücreti belirleyen açıklayıcı değişkenlerin gerçek etkisini görmemiz mümkün değildir. Zira kişinin çalışmaya ikna olacağı minimum ücreti ifade eden rezervasyon ücreti daha yüksek olduğu için veya başka nedenlerle istihdam dışında kalan bireylere dair açıklayıcı değişkenler ihmal edilmiş olacaktır. Örneğin: düşük eğitilmiş de olsa erkeklerin daha fazla istihdam edilmesi; buna karşın, eğitim seviyesi daha yüksek olduğu halde rezervasyon ücretinin

yüksekliğinden (ki eşin çalışması durumunda kadının daha yüksek rezervasyon ücretinin olması ihtimal dâhilindedir) veya sosyokültürel baskılar, çocuk bakımı gibi nedenlerle kadınların istihdam dışında kalması eğitim ve cinsiyet açıklayıcı değişkenlerinin ücret üzerindeki gerçek etkisini görmemizi engelleyecektir. Bu da regresyon sonuçlarının yanlış olması, katsayıların olması gerekenden daha yüksek veya daha düşük çıkması, anlamsız çıkması gereken değişkenlerin anlamlı, anlamlı çıkması gereken değişkenlerin anlamsız çıkması gibi sonuçlar doğuracaktır.

Yalnızca gözlemlenebilen, istihdamda olan ($K^*=1$) gözlemleri seçtiğimizden ücretin koşullu beklenen değeri:

$$E(UC_i|K_i = 1, X_i) = E(UC_i| X_i Z_i u_i) \quad (3.5)$$

olacaktır. Bu denklemde ücret denklemini ($UC_i = \beta X_i + \varepsilon_i$) ikame edersek denklemimizin yeni hali:

$$E(UC_i|K_i = 1, X_i) = E(UC_i| X_i Z_i u_i) = \beta X_i + E(\varepsilon_i| X_i Z_i u_i) \quad (3.6)$$

şeklinde olacaktır. Denklem sağ tarafındaki hata terimli beklenti kısmında bulunan “X” elimine edilebilir zira kişinin istihdam olasılığı “Z”ye bağlıdır. Modelin birinci varsayımından hatırlanacağı üzere hata terimleri “X” ve “K”dan bağımsızdır.

Bu durumda ücretin koşullu beklenen değeri denklemimizin son hali şu şekilde olacaktır:

$$E(UC_i|K_i = 1, X_i) = \beta X_i + E(\varepsilon_i| K_i = 1) = \beta X_i + E(\varepsilon_i| u_i > -\gamma Z_i) \quad (3.7)$$

İşte bu ücret denkleminin sorunlu kısmı hata terimidir ($E(\varepsilon_i| u_i > -\gamma Z_i)$). Yukarıda da bahsedildiği üzere sadece istihdamda olanların seçilmesi, aynı açıklayıcı değişken değerlerine sahip olduğu halde, örneğin kadınların istihdam dışında kalması hata teriminin beklenen değerinin sıfırdan farklı olmasına ve bu nedenle bağımsız değişkenlerin katsayılarında sapma oluşmasına neden olacaktır.

Heckman bu sapmanın ihmal edilmiş değişken durumunda yaşanan sapmayla aynı olduğunu göstermiş ve sorunun çözümü için ücret denklemine, istihdam olasılığı denkleminde elde edilen ve “ters Mills oranı” olarak adlandırılan bir değişkenle çözüleceğini ispatlamıştır. Ters Mills oranı sapmanın yönüne bağlı olarak negatif veya pozitif olabilir. Bununla birlikte; sıfıra yakın, yani mutlak değeri çok küçük olan bir oran, örneklem seçiminde hali hazırda bir sapma olmadığını, bu nedenle Heckman seçim modelinin uygulanamayacağını gösterecektir.

İki Aşamalı Heckman Seçim Modeli

Bu çalışma kapsamında STATA ekonometri programı kullanılarak iki aşamalı Heckman seçim modeli uygulanmıştır. Ücret tahminine yönelik geliştirdiği “Seçim Modeli”nde Heckman (Heckman, 1979) ücretin belirlenmesinde yalnızca istihdamda olanların dâhil edilmesinin bir örneklem seçim sapmasına yol açacağından hareketle istihdamda olmayanların da göz önüne alınmasını sağlayan iki aşamalı bir yöntem önermiştir. Zira sadece istihdam edilenler üzerinden regresyon yapıldığında demografi veya beşeri sermaye açısından aynı özelliklere sahip olduğu halde işgücü piyasasının dışında kalanların hesaba katılmaması açıklayıcı değişkenlerin katsayıları açısından yanıltıcı sonuçlara varılmasına neden olacaktır. Bunun en tipik örneği kadınların işgücüne katılımında görülmektedir. Çalışmakta olan kadınlarla aynı yaş, eğitim ve donanımlara sahip olduğu halde çocuk bakımı, eşin çalışması, geleneksel baskılar ve benzeri nedenlerle istihdamın dışında kalan kadınların varlığı bilinmektedir. İşte, çalışmayan kadınların ekonometrik çalışmaya dâhil edilmemesi eğitim, yaş, cinsiyet gibi açıklayıcı değişkenlerin ücret üzerindeki gerçek etkisinin belirlenememesi; elde edilen açıklayıcı değişken katsayılarının yanlış ve yanıltıcı olması gibi sonuçlar doğuracaktır.

İstihdamda olmayanların da hesaplamalara dâhil edilebilmesi için ilk aşamada bireylerin istihdam edilme olasılığını (İstihdam Olasılık) açıklayan bir probit regresyonu yapılmıştır.

$$\text{İstihdam Olasılığı} = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i \quad (3.8)$$

Bu denklemden, kişi eğer istihdam ediliyorsa “İstihdam Olasılığı = 1”, istihdam edilmiyorsa “İstihdam Olasılığı = 0” olacaktır. β_0 sabit terimi; X_i ise cinsiyet, medeni durum (bekâr, evli, boşanmış, dul), hanehalkı büyüklüğü, yaş, yaşın karesi, eğitim seviyesi (eğitimsiz, ilkokul, ortaokul, mesleki-teknik lise, genel lise, üniversite ve üstü), ikamet edilen yer (kır veya kent) ve anket yılından bir önceki yıl kişinin durumunu belirten bir araç değişkenden (instrumental variable) oluşan bir bağımsız değişken vektörünü temsil etmektedir. β katsayı vektörü olup, ε_i hata terimidir.

Bu durumda modelimizin birinci aşamasını oluşturan istihdam olasılığını belirleyen denkleminin genişletilmiş açık hali şu şekilde olacaktır:

$$\begin{aligned}
\text{İstihdam Olasılık}_i = & C_0 + D_1\text{Kadın}_i + D_2\text{Erkek}_i + D_3\text{Bekar}_i + D_4\text{Evli}_i + D_5\text{Boşanmış}_i + \\
& D_6\text{Dul}_i + C_1\text{Hanehalkı Büyüklüğü}_i + C_2\text{Yaş}_i + C_3\text{Yaş}_i^2 + D_7\text{Baska}_i\text{İş}_i + D_8\text{Aynı}_i\text{İş}_i + \\
& D_9\text{Emekli}_i + D_{10}\text{İş_arıyordu}_i + D_{11}\text{Ev_İş}_i + D_{12}\text{Okuldaydı}_i + D_{13}\text{Özür}_i\text{Hasta}_i + \\
& D_{14}\text{Askerlik_dİğer}_i + D_{15}\text{Eğitimsiz}_i + D_{16}\text{İlkokul}_i + D_{17}\text{Ortaokul}_i + D_{18}\text{Lise}_i + D_{19}\text{Mesleki}_i + \\
& D_{20}\text{Universite}_i + D_{21}\text{Kır}_i + D_{22}\text{Kent}_i + \varepsilon_i \quad (3.9)
\end{aligned}$$

Araç değişken olarak kişinin bir önceki yılki durumunun seçilmesinin sebebi, özellikle de kadınlar açısından, bu değişkenin istihdamda olup olmama açısından oldukça açıklayıcı olmasıdır. Hanehalkı işgücü anketi kapsamında istihdamda olsun olmasın bütün bireylere bir önceki yıl ne yaptıkları sorusu sorulmuştur. Cevaplar ise “aynı işi yapmak”, “farklı bir işi yapmak”, “emekli olmak”, “iş aramak”, “ev işiyle uğraşmak”, “eğitime devam etmek”, “hasta veya çalışmasına engel bir sakatlığı olmak”, “askerde olmak”, “diğer” şeklinde seçeneklerden oluşmaktadır. Model kapsamında bu seçeneklerden “askerde olmak” ve “diğer” seçenekleri birleştirilip baz durum haline getirilmiştir. Ekteki regresyon sonuçlarından da görüleceği üzere tüm yıllarda bu araç değişken istatistiksel olarak anlamlıdır.

Cinsiyet kukla değişkeninde “erkek” baz alınmıştır. Bu nedenle katsayının negatif çıkması, diğer koşullar aynı iken, kadınların iş bulma ihtimalinin erkeklerden daha düşük olduğunu, katsayının pozitif çıkması ise kadınların iş bulma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Genellikle, kadınların çocuk bakımı, sosyal-geleneksel baskı gibi nedenlerle iş bulma ihtimali daha düşük olduğu için bu katsayının negatif olması beklenir. Diğer yandan, Türkiye özelinde kadınların eğitim seviyesinin, özellikle de doğu bölgeleri ve diğer tarım ağırlıklı bölgelerde erkeklere oranla daha düşük olduğu gerek bu çalışma kapsamındaki verilerden gerekse konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalarda bulunmuştur. Kadınların eğitim seviyesinin görece düşük olması da negatif katsayı beklentisini güçlendirmektedir.

Medeni durum kukla değişkeninde ise bekârlar baz alınmıştır. “Evli”, “boşanmış”, “dul” medeni durumlarına ait katsayılar bu durumda, söz konusu medeni durumda olanların bekârlara kıyasla iş bulma olasılıkları arasındaki farkı göstermektedir. Sözgelimi, herhangi bir bölge için “evli” kukla değişkeninin katsayısının 0,2 olması, istihdamda olma olasılığı açısından evli olanların diğer koşullar aynı iken bekâr olanlara göre % 20 daha şanslı olduğunu göstermektedir. Genel olarak evli olanların yaş ortalamasının bekârlardan daha yüksek olması beklenir. Yaş ve tecrübe iş bulma olasılığını olumlu yönde etkileyeceğinden “evli” kukla değişkeninin katsayısının pozitif

olması beklenebilir. Diğer yandan, evlilikle beraber kadınlarda işgücü piyasasından çekilme bilinen bir gerçektir. Bu ise katsayının negatif olması beklentisini doğurur. Bu iki etkinin hangisi daha güçlü ise katsayı ona göre değişir. Boşanmış kadınlar açısından eşlerinin baskısı veya isteğiyle işgücü piyasasından çekilmeleri söz konusu değilse de onlar üzerinde de ailesel baskı bulunabilir. Bu durum “boşanmış” kukla değişkeni için negatif katsayı beklentisine yol açar. Fakat diğer yandan, boşanmışların da yaş ortalaması bekârlara göre daha yüksek olduğundan yaş ve tecrübeyle birlikte iş bulma olasılıkları artacağından katsayının pozitif olması da beklenebilir. Net sonuç bu iki etkenden hangisinin daha güçlü olduğuna göre değişeceğinden teorik olarak “boşanmış” kukla değişkeninin katsayısı için kesin bir negatiflik veya pozitiflik beklentisi bulunmamaktadır. Benzer bir argüman dullar için de geçerlidir. Bu nedenle dul” kukla değişkeninin de katsayısının pozitif veya negatif olmasına yönelik kesin bir beklenti yoktur.

Hanehalkı büyüklüğünün iş bulma üzerindeki etkisinin negatif olması beklenir, zira önceki bölümlerde de anlatıldığı üzere kalabalık ailelere ait bireylerin iyi eğitim alma ihtimallerinin düşük ve beşeri sermaye açısından zayıf olmaları beklenir. Bu durum da iş bulma ihtimalini azaltır.

Yaş değişkeni ankette aralık olarak verilmiştir, fakat çok sayıda aralık olması regresyon tablolarında aşırı yer kaplayacağı ve anlaşılmayı zorlaştıracığından, sadeleştirme amacıyla yaş aralıkları sürekli değişkene dönüştürülmüştür. Bu yapılırken aralığın ortalaması kişinin yaşı olarak atanmıştır. Yaş ilerledikçe tecrübe artacağından iş bulma olasılığı artacaktır. Bu nedenle yaş değişkeninin katsayısının pozitif olması beklenir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte tecrübeye bağlı olarak iş bulma olasılığı da artar; fakat belirli bir yaştan sonra, eforun, enerjinin azalmasıyla beraber, özellikle de fiziksel efor isteyen işlerde, çalışanın verimliliği azalmaya başlayacağından iş bulma olasılığı tekrar düşmeye başlar. İşte bu yüzden yaşın karesinin de iş bulma olasılığı denklemine dâhil edilmesi gerekir ve katsayısının da negatif olması beklenir (Mincer, 1974, s. 65-67).

Eğitim kategorisi ile ilgili kukla değişkenler açısından “eğitimsiz”ler baz alınmıştır. Eğitimsizler hiçbir diploması bulunmadığı halde okuryazar olanlar ile okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır. Eğitimsizlere nazaran tüm eğitim seviyelerinde iş bulma olasılığı daha yüksek olacağından, eğitimle ilgili tüm kukla değişkenlerin (“ilkokul”, “ortaokul”, “lise”, “teknik-mesleki lise”, “üniversite ve üstü”) pozitif katsayılara sahip olması beklenmektedir. Ayrıca, eğitim seviyesi arttıkça katsayının da yükselmesi beklenmektedir. Mesleki lise mezunu olmanın genel lise mezunu olmaya göre iş bulma

olasılığını daha fazla etkilemesi gerekir. Bu nedenle bir diğer beklenti de, “mesleki lise” katsayısının “lise” katsayısına göre daha yüksek olmasıdır.

Kır-kent kukla değişkeninde “kır” baz alınmıştır. Kentte ikamet eden bireylerin gerek eğitim ve kurs olanaklarına daha kolay erişmesi gerekse istihdam olanaklarının kentlerde daha fazla olması nedeni ile daha kolay iş bulacağı varsayılır. Bu nedenle “kent” kukla değişkeninin katsayısının pozitif olması beklenmektedir.

Araç kukla değişkenlerden “farklı iş yapma” katsayısının pozitif olması beklenmektedir, zira bir önceki yıl istihdamda olan kişinin anketin yapıldığı yıl da istihdamda olması ihtimali yüksektir. Aynı gerekçe ve beklenti “aynı işi yapma” açısından da geçerlidir. Hatta aynı işte süreklilik daha yüksek bir ihtimal olduğundan bu kukla değişkenin katsayısının farklı iş yapma değişkenine nazaran daha yüksek olması beklenmektedir. Emekli olma durumunun iş bulma ihtimalini düşüreceğinden, “emekli” değişkeni için negatif katsayı beklenmektedir. Bir önceki yıl iş arıyor olmanın anket yılında istihdamda olma ihtimalini artırması gerektiğinden “iş aramak” değişkeninin pozitif katsayıya sahip olması beklenmektedir. Ev işi yapmak ve çocuk bakımı kadınların işgücüne katılımı önünde en büyük engellerden biri olduğundan “ev işi yapmak” değişkeninin negatif katsayılı olması beklenmektedir. Genç işsizliğinin önemli bir sorun olduğu göz önüne alındığında, bir önceki yıl eğitimine devam etmenin istihdamda olma olasılığını düşürmesi gerekeceğinden buna dair katsayının negatif olması beklenmektedir. Son olarak, bir önceki yıl iş bulmasına mani bir hastalık veya engellilik durumunun anket yılında istihdamda olma olasılığını azaltacağı düşünüldüğünden “hasta veya engelli” kukla değişkenine dair katsayının ise negatif olması beklenmektedir.

Sabit terim iş bulma olasılığı ile ilgili ölçülemeyen ve/veya bu çalışma kapsamında eklenememiş açıklayıcı değişkenlerin etkisini barındırdığından sabit terime ilişkin öncül bir beklenti oluşturulması mümkün değildir.

Heckman seçim modelinin ikinci aşamasında ise ücrete dair klasik denklem sınanmaktadır. Ücretin belirleyeni olarak ise; iş bulma olasılığı denklemiyle ortak olan, cinsiyet, medeni durum, yaş, yaşın karesi, Hanehalkı büyüklüğü, eğitim durumu, kır kent ikameti gibi değişkenlere ek olarak istihdam olunan sektör (tarım, sanayi ve hizmetler) de modele dâhil edilmiştir. Buna karşın iş bulma ihtimalini etkileyen verilerden biri olan bir önceki yıldaki durum araç değişkeninin ücret üzerinde bir etkisi olamayacağından, bu değişken ücret denklemine dâhil edilmemiştir.

Bölgeler arasında fiyatlar açısından heterojenlik olduğu için satın alma gücü bölgeden bölgeye değişmektedir. Söz gelimi aynı ücrete sahip çalışanlar farklı bölgelerde farklı satın alma gücüne sahip olmaktadır. Bu nedenle ücret denkleminde ücretin mutlak değeri üzerinden değerlendirme yapılması yanıltıcı olacaktır. Örneğin, mutlak değerler açısından bakıldığında, cinsiyetin ücret üzerindeki etkisi ücretlerin yüksek olduğu gelişmiş bölgelerde daha yüksek çıkacaktır. Sayısal bir örnek konuyu netleştirmek açısından yerinde olacaktır. Diyelim ki, ortalama ücretin 1000 lira olduğu “x” bölgesinde kadınlar 900, erkekler 1100 lira kazanıyor olsun. Bu durumda cinsiyete dayalı ücret farkı 200 lira olacaktır. Bir başka “y” bölgesinde ise ortalama kazanç 600 lira, kadınların kazancı 500 lira erkeklerin ise 700 lira olsun. Bu durumda “y” bölgesinde de cinsiyete dayalı ücret farkı 200 lira olacaktır. Mutlak değerlere bakıldığında bu iki bölge açısından cinsiyetin gelir üzerindeki etkisinin aynı olduğu sonucuna varılacaktır. Oysa doğru olan mutlak değil oransal farklılıklara bakmaktır. Bu örnekte “x” bölgesinde cinsiyete dayalı ücret farkı % 18 iken, “y” bölgesinde fark % 29’ dur. Bu nedenle, mutlak değer yerine ücretin logaritmik değeri bağımlı değişken olarak seçilmiştir. Böylece açıklayıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki mutlak değil, göreceli etkisi incelenmiştir.

Sonuç olarak, Heckman seçim modelimizin ikinci denklemi:

$$\text{LnNetUcret}_i = \theta_0 + \theta \mathbf{V}_i + \varepsilon_i \quad (3.10)$$

şeklinde olacaktır. Denkleminde LnNetUcret_i “i” bireyinin net ücretinin doğal logaritmik değerini, θ_0 sabiti, θ açıklayıcı değişkenlerin katsayı vektörünü, \mathbf{V}_i ise “i” bireyine ait cinsiyet, medeni durum (bekâr, evli, boşanmış, dul), hanehalkı büyüklüğü, yaş, yaşın karesi, eğitim seviyesi (eğitimsiz, ilkököl, ortaokul, mesleki-tekniik lise, genel lise, üniversite ve üstü), çalışılan sektör (tarım, sanayi veya hizmet) ve ikamet edilen yeri (kırsal veya kent) belirten bağımsız değişken vektörünü temsil etmektedir. ε_i hata terimidir.

Modelimizin ikinci aşaması olan ücret denkleminin açık ve geniş hali ise şu şekildedir:

$$\begin{aligned} \text{LnNetUcret}_i = & B_0 + D_1\text{Kadin}_i + D_2\text{Erkek}_i + D_3\text{Bekar}_i + D_4\text{Evli}_i + D_5\text{Boşanmış}_i + D_6\text{Dul}_i + \\ & B_1\text{HH_BUYUKLUK}_i + B_2\text{Yas}_i + B_3\text{Yas}_i^2 + D_7\text{Eğitimsiz}_i + D_8\text{İlkokul}_i + D_9\text{Ortaokul}_i + \\ & D_{10}\text{Lise}_i + D_{11}\text{Mesleki}_i + D_{12}\text{Üniversite}_i + D_{13}\text{Tarım}_i + D_{14}\text{Sanayi}_i + D_{14}\text{Hizmet}_i + \\ & D_{15}\text{Kırsal}_i + D_{16}\text{Kent}_i + \mu_i \end{aligned} \quad (3.11)$$

Bağımlı değişken logaritmik olduğundan açıklayıcı değişken katsayıları, söz konusu değişkenlerin ücret üzerindeki oransal etkisi şeklinde okunmalıdır. Ücretin

logaritmik değerinin seçilmesinin bir diğer nedeni ise incelenen dönem içerisinde (2005 yılında) Türk Lirası’ndan altı sıfırın atılmış olmasıdır. Mutlak değer üzerinden analiz yapılmış olsa idi 2005 öncesi açıklayıcı değişken katsayıları ile 2005 sonrası katsayılar arasında farklılık olacaktı. nc bir neden ise logaritmik değerin enflasyondan kaynaklı nominal farkları elimine etmesidir. Örneğin cinsiyetin veya eğitim seviyesinin ücret üzerindeki görelisi değişmediği halde enflasyon etkisiyle bu etki yıldan yıla artmış olabilir. Ücretin mutlak değeri üzerinden yapılan hesaplamalar enflasyon etkisi nedeniyle yanıltıcı sonuçlara ulaşılmamasına neden olabilir.

İş bulma olasılığı denklemindeki açıklayıcı değişkenlerle ortak olan değişkenlerin katsayılarının hemen hepsinin aynı gerekerlerle ücret denkleminde de aynı yönde olması beklenmektedir. Sadece medeni durumla ilgili birkaç noktaya değinilmesi gerekmektedir. İş bulma olasılığı denkleminde evli olmanın bekâr olmaya göre avantaj mı, dezavantaj mı olduğuna dair muğlaklık yukarıda belirtilmişti. Bu nedenle iş bulma olasılığı denkleminde “evli” kukla değişkeninin pozitif-negatif değer almasına yönelik bir beklenti bulunmamaktadır. Buna karşın ücret açısından bakıldığında evlilerin bekârlara nazaran ortalama olarak daha yaşlı ve dolayısıyla daha tecrübeli olduğu dikkate alındığından bu denklemde “evli” değişkeninin pozitif katsayılı olması beklenmektedir. Yine dul (eşi ölmüş) olanların genellikle yaş ortalaması çok yüksek olduğundan ücretlerinin bekârlara nazaran dahi daha düşük olacağı beklenmektedir. Bu nedenle “dul” kukla değişkeninin ücret denkleminde negatif katsayılı olması beklenmektedir.

3.4. Veri Setinin Sınırlılıkları

Bu alışma kapsamında kullanılan ekonometrik model tasarlanırken doğal olarak Hanehalkı İşgücü Anketi veri setinin sınırlılıkları dikkate alınmıştır. Bu kapsamda literatürde rastlanılan ve modeli zenginleştirme olasılığı yüksek olan bazı değişkenler modele dâhil edilememiştir.

Ekonometrik modele dâhil edilemeyen değişkenlerden biri iş tecrübesidir. Hanehalkı İşgücü Anketlerinde en son çalışılan işe giriş tarihi sorulmaktadır, fakat creti belirleyen en son işteki tecrübeden daha çok çalışanın toplam iş tecrübesidir. Bu nedenle toplam iş tecrübesi değişkeni yerine yaş değişkeni kullanılmıştır, zira yaş değişkeni toplam iş tecrübesinin yerine yordayıcı (Proxy) olarak kullanılabilir.

creti belirleyen önemli bir değişken eğitimidir. Eğitimin süre olarak uzunluğunun yanı sıra kalitesinin de modele dâhil edilmesi anlamlı sonuçlar verecektir. Eğitimin

kalitesini ise diğer yandan, öğretmen başına öğrenci sayısı, derslik başına öğrenci sayısı gibi değişkenlerle ölçmek mümkündür. Milli Eğitim Bakanlığı yıllıklarında il bazında bu tür veriler bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı verilerinin Hanehalkı İşgücü Anketi verileriyle entegre edilebilmesi için ise ankete konu olan bireyin eğitim aldığı kurumların hangi illerde olduğunun bilinmesi gerekir. Hanehalkı İşgücü Anketi'nde eğitim alınan kurum veya kurumun bulunduğu il ile ilgili soru bulunmadığından MEB verileriyle entegrasyon mümkün olmamış, bu nedenle eğitimin sadece seviyesi (eğitimsiz, ilkokul ... üniversite) ücret denklemine dâhil edilebilmiştir.

Ücret, gelir veya servet ile ilgili ampirik çalışmalarda bireyin kendisinin eğitim seviyesinin yanı sıra, bireyin anne ve babasının eğitim ve gelir seviyesi de açıklayıcı değişkenler olarak kullanılmaktadır. Anne ve babanın eğitim seviyesinin yüksek olması, çocukların eğitimine önem verilmesi olasılığını arttırmakta ve genellikle anne-babanın eğitim seviyesi ile bireyin kendisinin eğitim seviyesi arasında pozitif korelasyona rastlanmaktadır. Benzer şekilde anne-babanın gelir veya servetinin yüksek olması da çocuğa daha iyi bir eğitim verilmesine olanak sağlamakta, böylece çocuğun yetişkin bir birey haline geldiğinde iyi bir meslek ve yüksek gelir elde etmesi mümkün olabilmektedir. Newyork Columbia bölgesinde bireylerin eğitim seviyesinin tahmin edildiği bir çalışmada, anne-babanın eğitim seviyesi, babanın mesleği ve ailenin sahip olduğu evin emlak değerinin bireyin eğitim seviyesi ve mesleki başarısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etki yaptığı tespit edilmiştir (Dubow vd., 2009, s. 238-240).

Bu tür çalışmaların yapılabilmesi için aynı bireyin uzun yıllar boyunca takip edildiği uzun erimli anketlere (longitudinal survey) ihtiyaç duyulmaktadır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde her yıl rassal olarak bireyler seçilmekte, dolayısıyla aynı bireyin yıllar içinde takibi mümkün olmamaktadır.

Ekonometrik modele dâhil edilemeyen bir diğer değişken ise sendika üyeliğidir. Literatürde sendika üyeliğinin ücret ve ücret dağılımı üzerindeki etkisiyle ilgili bolca çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların çoğunda sendika üyeliğinin ücret ve ücret dağılımı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir, fakat anketlerde sendika üyeliğiyle ilgili soru sorulmadığından ve Türkiye'de bölgesel düzeyde sendikalılık oranı ile ilgili sağlıklı veri bulunamadığından bu değişkenin modele dâhil edilmesi mümkün olmamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre 2003 yılında % 57,8 olan sendikalılık oranı 2014 yılında % 9,7'ye düşmüştür. Ücret dağılımındaki bozulma ve kadın-erkek ücret farklılığının artmasında sendikalılık

oranındaki bu daralmanın etkisinin olup olmadığı sorusu veri eksikliği nedeniyle cevapsız kalmıştır.

3.5. Bulgular

Regresyonlar her yıl için 1 adet ülke bazında, 12 adet bölgesel ve 3 adet sektörel olmak üzere yılbaşına toplam 16 tanedir. İncelen dönem 11 yılı kapsadığı için 176 tane mikro ekonometrik regresyon yapılmıştır. Sektörel regresyonlarda modelde bir değişiklik yapılmış ve sektör bağımsız değişkeni doğal olarak çıkartılmıştır. Bağımsız değişkenler tüm regresyonlarda % 5, % 1 ve % 0,1 anlamlılık düzeyinde test edilmişlerdir

Her yıl anket yapılan haneler değiştiği için, aynı bireyin yıllar içindeki takibi yapılamayacağından ücret ve istihdam olasılığı denklemleri için zaman serisi analizi mümkün olmamış, bunun yerine her yıl aynı ekonometrik model kullanılmıştır. Çalışmanın eklerinde tüm yıl sonuçları yer aldığından, her bir yılın sonuçları tek tek incelenmemiş dönemin başı, ortası ve sonundaki yılların sonuçları incelenerek yıllar içindeki seyir ortaya konmuştur. Bölgesel ve sektörel regresyon sonuçları ele alınırken bağımsız değişkenlerin (demografik değişkenler, eğitim seviyesi değişkenleri, ikamet ve önceki dönem meşguliyeti) iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmiştir.

3.5.1. Cinsiyetin iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi

Modelin ilk denklemi olan iş bulma olasılığı (İstihdam Olasılık) regresyonu sonuçlarına göre ülke genelinde, 2004 yılında, kadın olmak iş bulma olasılığını % 29,5 düşürmektedir. Bu katsayı % 0,1 düzeyinde dahi anlamlı çıkmıştır. 2008 yılında bu fark % 34,1'e, 2012 yılında % 39'a yükselmiş ve 2014'te bir miktar gerileyerek % 34,7'ye düşmüştür. Bu eğilim söz konusu dönemde işgücü piyasasına girişte kadına yönelik ayrımcılığın arttığını göstermektedir.

Bölgeler arasında cinsiyetin iş bulma üzerindeki etkisi açısından oldukça heterojen bir görünüm bulunmaktadır. Tablo 3.1.'de verilen 2004 yılı bölgesel regresyon sonuçlarına göre tüm bölgelerde kadınların iş bulma olasılığı daha düşüktür ve İstanbul hariç tüm bölgelerde bu değişken istatistiksel olarak anlamlıdır. Cinsiyetin iş bulma üzerindeki etkisinin en büyük olduğu bölgeler Doğu Karadeniz (-0,72), Kuzeydoğu Anadolu (-0,67), Orta Anadolu (-0,64), Batı Karadeniz (-0,61), Ortadoğu Anadolu (-0,55)

ve Güneydoğu Anadolu (-0,45)'dur. 2008 yılına gelindiğinde İstanbul'da yine cinsiyetin iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız çıkmış, Kuzeydoğu Anadolu (-0,76), Doğu Karadeniz (-0,73), Batı Karadeniz (-0,67) ve Ortadoğu Anadolu (-0,65) iş bulma olasılığında cinsiyetin etkisinin en yüksek olduğu bölgeler olmuştur. İstanbul dışında cinsiyetin istihdam olasılığını en az etkilediği bölgeler ise Güneydoğu Anadolu (-0,28), Doğu Marmara (-0,28), Ege (-0,31) ve Batı Anadolu (-0,31) olmuştur. 2014 yılında ise Türkiye genelinde kadınların dezavantajı % 34,7'ye yükselmiş ve ilk defa İstanbul'da istatistiksel olarak anlamlı ve kadınlar aleyhine bir katsayı ortaya çıkmıştır (-0,099).

Tablo 3.1. 2004 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: İş Bulma Olasılığının Belirleyicileri

İstihdam Olasılık Değişkenler	Doğu Marmara	Batı Marmara	Akdeniz	Batı Karadeniz	Ege	İstanbul
Demografik						
Kadın	-0,16***	-0,36***	-0,32***	-0,61***	-0,29***	0,04
Erkek	-	-	-	-	-	-
Bekâr	-	-	-	-	-	-
Evli	0,04	0,01	0,01	0,13**	0	-0,09**
Boşanmış	0,17	0,35**	0,47***	0,14	0,25***	-0,08
Dul	0,09	0,43**	0,13	0,24	0,29***	0
Hane B.	-0,02*	-0,05***	-0,02**	-0,08***	-0,04***	-0,01
Yaş	0,05***	0,05***	0,03***	0,07***	0,04***	0,02
Yaş kare	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***
Eğitim						
Eğitimsiz	-	-	-	-	-	-
İlkokul	0,06	0,05	-0,11**	0,16**	-0,05	0,03
Ortaokul	0,15*	0,34***	0,05	0,50***	0,06	-0,1
Lise	0,14*	0,32**	-0,02	0,56***	0,10*	-0,03
Mesleki	0,38***	0,59***	0,29***	0,79***	0,26***	0,15*
Üniversite	0,47***	0,75***	0,50***	1,20***	0,51***	0,18**
Önceki Dönem						
Askerlik diğer	-	-	-	-	-	-
Başka iş	0,31***	0,75***	0,46***	0,57***	0,47***	0,33***
Aynı iş	0,99***	1,28***	1,20***	1,39***	1,07***	1,08***
Emekli	-0,91***	-0,45*	-0,89***	-0,89***	-0,84***	-0,98***
İş arıyordu	0,18**	0,64***	0,41***	0,61***	0,33***	0,23***
Ev_isi	-1,33***	-0,54***	-0,89***	-0,51***	-0,93***	-1,55***
Okuldaydı	-1,09***	-0,84***	-0,98***	-0,46***	-0,84***	-1,11***
Özürlü hasta	-1,07***	-0,60*	-0,86***	-0,77**	-0,90***	-1,24***
İkamet						
Kır	-	-	-	-	-	-
Kent	0,73***	0,73***	0,50***	0,57***	0,73***	0,12***
Sabit Terim						
athrho	-1,79***	-2,03***	-1,37***	-2,78***	-1,56***	-0,54**
lnsigma	-0,82***	-0,47	-0,69***	-0,35***	-0,82***	-1,00***
lnsigma	-0,53***	-0,50***	-0,51***	-0,65***	-0,53***	-0,48***
Gözlem Sayısı	30202	13284	31606	29529	47458	39525

Tablo 3.1.(Devam): 2004 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: İş Bulma Olasılığının Belirleyicileri

İstihdam Olasılık	Batı Anadolu	K.Doğu Anadolu	Orta Doğu Anadolu	Orta Anadolu	Doğu Karadeniz	G.Doğu Anadolu	Türkiye
Demografi							
Kadın	-0,29***	-0,67***	-0,55***	-0,64***	-0,72***	-0,45***	-0,29***
Erkek	-	-	-	-	-	-	-
Bekâr	-	-	-	-	-	-	-
Evli	-0,06	0,20**	0,31***	0,07	0,04	0,17***	-0,01
Boşanmış	0,16	0,39	0,11	0,29	0,35*	0,33	0,19***
Dul	0,05	0,44**	0,57***	0,36	0,16	0,39*	0,13***
Hane B.	-0,05***	-0,06***	-0,05***	-0,09***	-0,05***	-0,04***	-0,05***
Yaş	0,07***	0,04**	0,07***	0,06***	0,11***	0,03**	0,05***
Yaş kare	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***
Eğitim							
Eğitimsiz	-	-	-	-	-	-	-
İlkokul	0,29***	0,08	0,17**	-0,02	0,54***	0,17***	0,17***
Ortaokul	0,45***	0,37***	0,37***	0,20*	0,77***	0,18***	0,26***
Lise	0,46***	0,62***	0,59***	0,31**	0,83***	0,29***	0,29***
Mesleki	0,61***	0,90***	0,76***	0,37***	1,17***	0,86***	0,51***
Üniversite	0,80***	1,35***	1,09***	0,79***	1,80***	1,10***	0,68***
Önceki Dönem							
Askerlik diğer	-	-	-	-	-	-	-
Başka iş	-0,05	0,39*	0,06	0,44***	0,75***	0,44**	0,40***
Aynı iş	0,60***	1,09***	1,52***	1,27***	1,41***	1,65***	1,03***
Emekli	-1,42***	-0,91**	-6,24***	-0,89***	-0,53	-0,83**	-0,94***
İş arıyordu	-0,19***	0,11	0,57***	0,56***	0,80***	0,65***	0,28***
Ev_isi	-1,39***	-0,89***	-1,13***	-0,87***	-0,2	-0,81***	-1,09***
Okuldaydı	-1,14***	-0,95***	-0,88***	-0,63***	-0,2	-0,42**	-0,90***
Özürlü hasta	-1,37***	-6,39***	-0,94*	-0,45	-6,30***	-5,28***	-0,96***
İkamet							
Kır	-	-	-	-	-	-	-
Kent	0,75***	1,02***	0,68***	0,85***	0,50***	0,72***	0,80***
Sabit							
Terim	-2,18***	-2,67***	-3,21***	-2,38***	-4,01***	-2,49***	-2,01***
athrho	-1,29***	-0,56***	-0,36***	-0,46***	-0,26**	-0,32***	-0,95***
lnsigma	-0,23	-0,54***	-0,81***	-0,69***	-0,73***	-0,80***	-0,43***
Gözlem Sayısı	26660	14254	18291	15725	12328	26661	305523

Anlamlılık düzeyleri: *=%5, **=%1, ***=%0.1

Kaynak: TÜİK 2004 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.2. Sektörel İş Bulma Olasılığı Regresyon Sonuçları, 2004 ve 2014 Yılları

İstihdam Olasılık Değişkenler	2004			2014		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
Demografik						
Kadın	-0,40***	0,01	0,41***	-0,52***	0,02	0,22***
Erkek	-	-	-	-	-	-
Bekâr	-	-	-	-	-	-
Evli	-0,04	-0,08*	-0,05*	-0,03	-0,12***	-0,14***
Boşanmış	0,25*	0,03	0	0,11	0,02	-0,12**
Dul	0,22*	0,08	0,04	0,14	-0,29**	0
Hane B.	-0,06***	-0,01	-0,04***	-0,03**	0	-0,01
Yaş	0,05***	0	0,03***	0,05***	0	0
Yaş kare	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00**
Eğitim						
Eğitimsiz	-	-	-	-	-	-
İlkokul	-0,37***	-0,15**	0,07*	-0,29***	0,18***	-0,03
Ortaokul	-0,52***	-0,25***	0,20***	-0,38***	0,20***	0,09*
Lise	-0,63***	-0,24***	0,31***	-0,46***	0,25***	0,22***
Mesleki	-0,59***	-0,09	0,45***	-0,48***	0,46***	0,30***
Üniversite	-0,27*	-0,48***	0,58***	0,05	0,74***	0,69***
Önceki Dönem						
Askerlik diğer	-	-	-	-	-	-
Başka iş	0,55***	0,23**	0,14*	0,64***	0,16**	0,05
Aynı iş	-0,39***	0,16*	-0,04	-0,90***	0,33***	0,16**
Emekli	-0,06	0,32	0,18	0,35	0,18	-0,42***
İş arıyordu	1,34***	0,46***	0,35***	0,92***	0,08	0,03
Ev_isi	0,70***	0,01	-0,15	0,56***	-0,23***	-0,34***
Okuldaydı	-0,04	0,04	-0,05	-0,08	-0,36***	-0,41***
Özürü hasta	0,1	0,67*	0,77**	0,66**	-0,17	-0,18
İkamet						
Kır	-	-	-	-	-	-
Kent	0,77***	0,23***	0,10***	,	,	,
Sabit Terim						
athrho	-0,99***	1,14***	0,07	-1,05***	0,62***	0,66***
lnsigma	0,43***	0,05**	0,07***	0,35***	-1,01***	-0,97***
	-0,42***	-0,59***	-0,57***	-0,44***	-0,69***	-0,64***

Anlamlılık düzeyleri: *=%5, **=%1, ***=%0,1

Kaynak: TÜİK 2004 ve 2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu durum söz konusu bölgelerde tarımın ağırlığıyla ilintilidir. Tarımda ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadınlar istihdamın dışındaymış gibi görünmektedir. Nitekim sektörel regresyonlar da bunu doğrulamaktadır. Tablo 3.2.'den de görüleceği üzere iş bulmada cinsiyet etkisinin negatif ve oldukça yüksek olduğu tek sektör tarımdır. Tarımda 2004 yılında erkeklere nazaran %40 daha az olan kadınların iş bulma olasılığı, 2014 yılında % 52'ye çıkmıştır. Diğer taraftan, 2004 yılı sektörel regresyon sonuçlarına göre hizmet sektöründe iş bulma olasılığı açısından kadınlar % 41,2 daha şanslıdır. Kadınlar lehine fark 2014 yılında % 22'ye düşmüştür. Sanayi sektöründe ise cinsiyetin etkisi oldukça düşük ve istatistiksel olarak anlamsızdır. Bu tablo tüm sektörlerde cinsiyetin iş

bulma olasılığı üzerindeki etkisinin söz konusu dönemde kadınlar aleyhine değiştiğini göstermektedir.

Tarım sektöründe kendi işinde çalışan aileler çoğunlukla erkek üzerinden sigortalı yapılmakta ve istihdamda görünmekte, kadınlar ücretsiz ve kayıtsız aile işçisi olmaya devam etmektedir. Tarım işçisi, mevsimlik işçi olarak çalışan kadınların ezici çoğunluğu da sigortasız, kayıt dışı çalışmakta olduğundan tarımdaki kadın istihdamı hakkında sağlıklı veri elde edilmesi mümkün görünmemektedir.

2008 yılına gelindiğinde sanayi sektöründe cinsiyetin iş bulma üzerindeki etkisi yine istatistiksel olarak anlamsızdır. Hizmet sektöründe 2004'te % 41 olan kadınlar lehine avantaj bir miktar gerileyerek % 32,5'e düşmüş, buna karşın tarımdaki uçurum kadınlar aleyhine genişleyerek % 52,2'ye çıkmıştır. Söz konusu dönemin son yılı olan 2014'te ise hizmet sektöründe kadın lehine olan avantaj daha da düşerek % 22 seviyesine gerilemiş, tarımda da fark % - 51,8 düzeyinde kalmıştır. 2004-2014 arası dönemi özetlemek gerekirse sanayi sektöründe iş bulma olasılığı açısından kadınlarla erkekler arasında istatistiksel bir farklılık bulunmadığı, hizmetler sektöründe kadınların iş bulmada pozitif ayrımcılığa tabi olduğu fakat bu avantajın giderek azaldığı, tarımda ise kadınların ücretsiz aile işçiliği konumunun şiddetlenerek devam ettiği söylenebilir.

2014 yılında yine kadınların en fazla dezavantajlı olduğu bölgeler Tablo 3.3.'ten görüleceği üzere Ortadoğu Anadolu (-0,62), Kuzeydoğu Anadolu (-0,61), Orta Anadolu (-0,54), Batı Karadeniz (-0,52) ve Doğu Karadeniz (-0,52) olmuştur. Kadınlarda dezavantajın en düşük olduğu bölgeler İstanbul (-0,099), Batı Anadolu (-0,25) ve Doğu Marmara (-0,31) olmuştur. 2004-2014 arası dönem bölgelerdeki değişimi özetlemek gerekirse Kuzeydoğu Anadolu, Doğu Karadeniz, Batı Karadeniz ve Orta Anadolu'da kısmi iyileşmeler olmasına rağmen bu bölgeler istihdam edilme olasılığı bakımından kadınların en dezavantajlı olduğu bölgeler olmaya devam etmiştir.

Tablo 3.3. 2014 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: İş Bulma Olasılığının Belirleyicileri

İstihdam Olasılık Değişkenler	Doğu Marmara	Batı Marmara	Akdeniz	Batı Karadeniz	Ege	İstanbul
Demografik						
Kadın	-0,31***	-0,34***	-0,36***	-0,52***	-0,36***	-0,10***
Erkek	-	-	-	-	-	-
Bekâr	-	-	-	-	-	-
Evli	-0,12**	0,01	0,05	0	-0,04	-0,14***
Boşanmış	0,02	0,24**	0,27***	0,1	0,17**	-0,01
Dul	-0,13	0,21	0,04	0,03	0,19*	-0,08
Hane B.	-0,03**	0	-0,01	-0,09***	-0,03***	0
Yaş	0,08***	0,07***	0,07***	0,09***	0,07***	0,03***
Yaş kare	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***
Eğitim						
Eğitimsiz	-	-	-	-	-	-
İlkokul	0,15*	0,11	-0,08	0,38***	0,09	0,08
Ortaokul	0,31***	0,34***	0,16***	0,73***	0,36***	0,03
Lise	0,41***	0,43***	0,24***	0,85***	0,44***	0,11
Mesleki	0,56***	0,59***	0,39***	1,02***	0,59***	0,17**
Üniversite	0,79***	0,94***	0,72***	1,51***	0,97***	0,39***
Önceki Dönem						
Askerlik diğer	-	-	-	-	-	-
Başka iş	0,27***	0,14	0,32***	0,41***	0,30***	0,24**
Aynı iş	0,91***	0,60***	0,77***	0,48***	0,65***	1,18***
Emekli	-0,92***	-1,06***	-1,04***	-1,31***	-1,10***	-1,20***
İş arıyordu	0,20*	-0,11	-0,07	0,02	-0,11	0,12
Ev işi	-1,04***	-0,95***	-0,94***	-0,93***	-1,05***	-1,35***
Okuldaydı	-1,00***	-0,94***	-0,84***	-0,89***	-1,05***	-1,22***
Özürü hasta	-1,30***	-1,20***	-1,02***	-1,20***	-1,31***	-1,60***
Sabit Terim						
athrho	-1,45***	-1,36***	-1,49***	-2,16***	-1,45***	-0,45**
lnsigma	-0,78***	-0,89***	-0,70***	-0,87***	-0,89***	-0,50***
	-0,71***	-0,65***	-0,61***	-0,56***	-0,67***	-0,82***
Gözlem Sayısı	28119	22949	37796	29320	39700	31573

Anlamlılık düzeyleri: *=%5, **=%1, ***=%0,1

Kaynak: TÜİK 2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.3. (Devam) 2014 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: İş Bulma Olasılığının Belirleyicileri

İstihdam Olasılık Değişkenler	Batı Anadolu	Kuzeydoğu Anadolu	Ortadoğu Anadolu	Orta Anadolu	Doğu Karadeniz	Güneydoğu Anadolu	Türkiye
Demografik							
Kadın	-0,25***	-0,61***	-0,62***	-0,54***	-0,52***	-0,33***	-0,35***
Erkek
Bekâr
Evli	-0,09**	-0,03	-0,04	-0,06	0,06	-0,05	-0,11***
Boşanmış	0,1	0,2	0	0,48***	0,2	0,11	0,10***
Dul	0,26*	0,27	-0,24	-0,02	0,18	-0,1	-0,03
Hane B.	-0,03*	-0,06***	-0,06***	-0,08***	-0,04**	-0,05***	-0,05***
Yaş	0,08***	0,06***	0,07***	0,08***	0,10***	0,03***	0,07***
Yaş kare	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***
Eğitim							
Eğitimsiz
İlkokul	0,1	0,06	0,20***	0,15*	0,35***	0,04	0,17***
Ortaokul	0,31***	0,42***	0,52***	0,34***	0,67***	0,17***	0,36***
Lise	0,29***	0,72***	0,58***	0,47***	0,80***	0,32***	0,44***
Mesleki	0,56***	1,03***	0,74***	0,77***	0,96***	0,50***	0,62***
Üniversite	0,89***	1,57***	1,32***	1,21***	1,60***	0,98***	0,97***
Önceki Dönem							
Askerlik diğer
Başka iş	0,05	0,51***	0,26*	0,22	0,64***	0,42***	0,30***
Aynı iş	0,68***	0,06	0,15	0,31*	0,61***	0,73***	0,73***
Emekli	-1,40***	-1,84***	-1,98***	-1,51***	-0,80***	-1,48***	-1,14***
İş arıyordu	-0,34***	0,04	-0,30**	-0,30*	0,09	-0,09	-0,02
Ev işi	-1,48***	-1,10***	-1,32***	-1,36***	-0,86***	-1,14***	-1,10***
Okuldaydı	-1,19***	-1,35***	-1,30***	-1,15***	-0,96***	-1,11***	-1,06***
Özürü hasta	-1,36***	-1,26***	-2,24***	-1,54***	-1,32***	-1,19***	-1,28***
Sabit Terim	-1,42***	-1,60***	-1,52***	-1,42***	-2,69***	-0,89***	-1,37***
athrho	-0,75***	-0,88***	-0,81***	-0,77***	-0,51***	-0,66***	-0,75***
lnsigma	-0,64***	-0,53***	-0,67***	-0,76***	-0,80***	-0,64***	-0,66***
Gözlem Sayısı	37702	20572	23726	21745	14987	33639	341828

Anlamlılık düzeyleri: *=%5, **=%1, ***=%0,1

Kaynak: TÜİK 2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Modelimizin ikinci denklemi ise ücret denklemidir. Ücret denklemindeki ilk bağımsız değişken olan cinsiyetin net ücret üzerindeki etkisi Tablo 3.4.'ten de görüleceği üzere, 2004 yılında Türkiye geneli için -0,0425'dir. Yani, kadınlar erkeklerden diğer değişkenler sabitken % 4,25 daha az kazanmaktadır. Fakat Türkiye geneli için bu değişken istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Cinsiyetin gelir üzerindeki etkisinin bölgeler arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiği saptanmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla beraber, 2004 yılında cinsiyetin etkisinin pozitif çıktığı (kadınların daha fazla kazandığı) bölgeler Orta Anadolu (% 0,16), Kuzeydoğu Anadolu (% 1,4), Ortadoğu Anadolu (% 1,5), Güneydoğu Anadolu (% 2,5) ve Batı Anadolu (% 9,8)

bölgeleri olmuştur. Farkın en fazla olduğu yer % -29 ile Doğu Marmara (% 0,1 düzeyinde anlamlı) olurken, % - 20,4 ile Batı Marmara bölgesi (% 0,1 düzeyinde anlamlı), % 15 ile Akdeniz ve % 13 ile Batı Karadeniz onu takip etmektedir. Batı Karadeniz'den farklı olmak üzere Doğu Karadeniz'de fark % 3 civarındadır, İstanbul'da cinsiyet farkı % 8,6, Ege'de ise % 8,7'dir.

Tablo 3.4. 2004 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: Ücretin Belirleyicileri

LnNetucret	Doğu	Batı	Batı	Batı	Ege	İstanbul
Değişkenler	Marmara	Marmara	Akdeniz	Karadeniz	Ege	İstanbul
Demografik						
Erkek
Kadın	-0,28***	-0,20***	-0,15***	-0,13***	-0,09**	-0,09**
Bekâr
Evli	0,02	0,14***	0,17***	0,10***	0,13***	0,09***
Boşanmış	-0,02	-0,06	0,07	-0,01	0,04	0,02
Dul	0,05	-0,28	0,06	0,01	-0,08	0,05
Hane B.	0	-0,02*	-0,01**	-0,01*	0	-0,02***
Yaş	0,04***	0,05***	0,05***	0,08***	0,04***	0,02*
Yaş kare	-0,00***	-0,00**	-0,00***	-0,00***	-0,00*	0
Eğitim						
Eğitimsiz
İlkokul	0,05	0,46***	0,29***	0,34***	0,13**	0,10***
Ortaokul	0,16**	0,61***	0,38***	0,51***	0,20***	0,19***
Lise	0,38***	0,84***	0,66***	0,68***	0,42***	0,35***
Mesleki	0,34***	0,85***	0,66***	0,70***	0,41***	0,34***
Üniversite	0,71***	1,21***	1,00***	1,05***	0,72***	0,77***
Sektör						
Tarım
Sanayi	0,21***	0,29***	0,17***	0,42***	0,51***	0,12
Hizmet	0,23***	0,33***	0,31***	0,30***	0,53***	0,1
İkamet						
Kır
Kent	-0,14***	-0,06	-0,07**	-0,06**	-0,09*	-0,01
Sabit Terim	5,16***	4,15***	4,43***	3,56***	4,66***	5,61***
Gözlem Sayısı	30202	13284	31606	29529	47458	39525

Anlamlılık düzeyleri: *=%5, **=%1, ***=%0,1

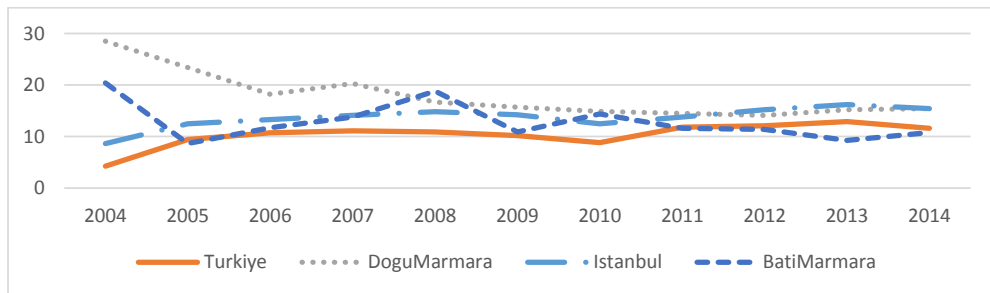
Kaynak: TÜİK 2004 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.4. (Devam): 2004 Yılı Bölgesel Regresyon Sonuçları: Ücretin Belirleyicileri

LnNetucret	Batı	Kuzeydoğu	Ortadoğu	Orta	Doğu	Güneydoğu	
Değişkenler	Anadolu	Anadolu	Anadolu	Anadolu	Karadeniz	Anadolu	Türkiye
Demografik							
Erkek
Kadın	0,1	0,01	0,02	0	-0,03	0,03	-0,04
Bekâr
Evli	0,12***	0,12*	0,13***	0,13***	0,12***	0,10***	0,08***
Boşanmış	0,04	-0,03	-0,07	0	-0,23	-0,19	-0,03
Dul	-0,26*	-0,09	-0,08	0,24*	0,01	-0,29*	-0,09**
Hane B.	0	-0,01	-0,02***	0	-0,01*	-0,01	0
Yaş	0,01	0,07***	0,04***	0,06***	0,07***	0,04***	0,03***
Yaş kare	0	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00***	-0,00*
Eğitim							
Eğitimsiz
İlkokul	0,17	0,05	0,12***	0,08	0,2	0,04	0,08***
Ortaokul	0,23	0,31***	0,14***	0,13	0,25*	0,10**	0,15***
Lise	0,49***	0,42***	0,41***	0,35***	0,49***	0,34***	0,38***
Mesleki	0,37**	0,51***	0,42***	0,40***	0,54***	0,39***	0,32***
Üniversite	0,74***	0,73***	0,65***	0,72***	0,80***	0,74***	0,68***
Sektör							
Tarım
Sanayi	0,28***	0,03	0,23***	0,27***	0,15	-0,02	0,36***
Hizmet	0,28***	0,01	0,25***	0,26***	0,25*	0,08*	0,35***
İkamet							
Kır
Kent	-0,25***	-0,1	0,08***	0,02	0,04	-0,01	-0,11***
Sabit Terim	5,67***	4,58***	4,59***	4,25***	4,09***	4,92***	5,13***
Gözlem Sayısı	26660	14254	18291	15725	12328	26661	305523

Anlamlılık düzeyleri: *=%5, **=%1, ***=%0,1

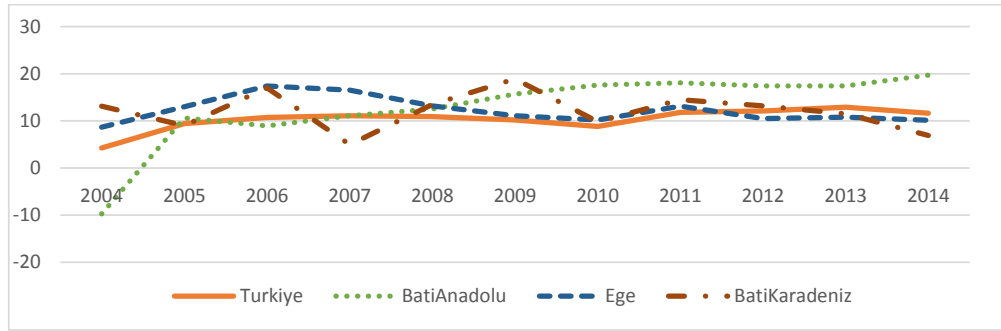
Kaynak: TÜİK 2004 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.



Şekil 6. Kadın-Erkek Ücret Farkının (%) Geniş Olduğu Bölgeler-1

Kaynak: TÜİK 2004-2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2004-2014 dönemine dair genel tabloya baktığımızda ülke düzeyinde kadın-erkek ücret farkının artış eğiliminde olduğunu ve altı bölgede (Şekil 6. ve Şekil 7.) ücret farkının dönem ortalamasının Türkiye ortalamasının üstünde olduğunu görmekteyiz: Doğu Marmara, Batı Marmara, İstanbul, Ege, Batı Anadolu ve Batı Karadeniz. Bir başka deyişle, ülkenin batı kesiminde ücret farkının geniş, doğu kesiminde dar olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bölgeler içinde Doğu Marmara’da söz konusu dönemde ücret farkının 2012’ye kadar düşme eğiliminde olduğu fakat düşük ivmeli de olsa 2012’den sonra farkın açılmaya başladığı görülmektedir. Batı Marmara’da da dalgalı bir seyir izlese de trend olarak ücret farkının Türkiye ortalamasının üstünde seyrettiği söylenebilir. İstanbul’da ise ücret farkı trendi Türkiye ortalamasıyla paralel seyretmektedir. İstatistiksel olarak en büyük örneklem olduğundan İstanbul’un ana kütle olan Türkiye ile aynı seyri izlemesi doğaldır. Dikkat çeken bir nokta da bu üç bölgenin zaman içinde cinsiyete dayalı ücret farkının birbirine yakınsamasıdır.



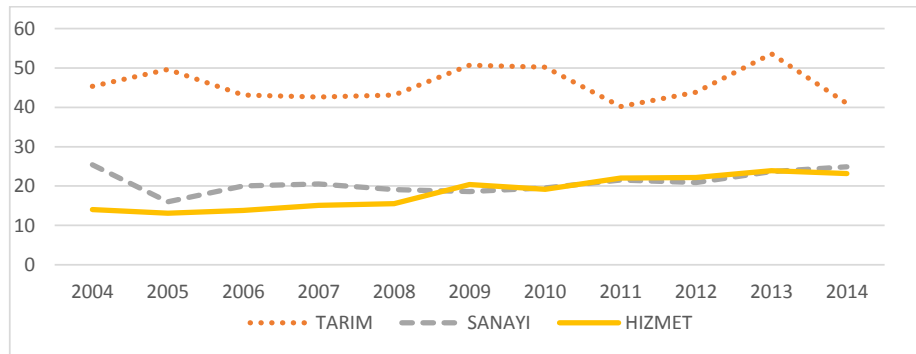
Şekil 7. Kadın-Erkek Ücret Farkının (%) Geniş Olduğu Bölgeler-2

Kaynak: TÜİK 2004-2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ege bölgesinde de ücret farkının seyri Türkiye ortalamasının seyrine yakındır. Grafığe bakıldığında Ege Bölgesi'nin 2006-2008 arasında Türkiye ortalamasından iraksadığı fakat sonrasında yakınsamaya başladığıdır. Batı Karadeniz’de ise ücret farkında devrevi bir seyir görünmektedir. Bu altı bölgeden Batı Karadeniz hariç hepsinde tarımın istihdam içindeki payı Türkiye ortalamasının altındadır. Bir diğer ortak özellik de söz konusu bölgelerde mesleki lise de dâhil, lise ve üstü eğitilmiş olanların işgücü içindeki payının yüksek olmasıdır. Bu bölgeler aynı zamanda sanayinin yoğun ve sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışan başına düşen sermayenin yüksek olduğu bölgelerdir. Toparlamak gerekirse bu altı bölgede hem beşeri sermaye, hem fiziki sermaye ve dolayısıyla da işçi

başına verimlilik ve artı değer görece yüksektir. Çalışan başına verimliliğin yüksek olması da cinsiyete dayalı ücret farkının yüksek olmasına neden olmaktadır.

Sektörel regresyon sonuçlarında ise cinsiyetin etkisi % 0,1 düzeyinde bile anlamlı ve beklendiği üzere negatif çıkmıştır. 2004 yılında tarım % 45,3 ile cinsiyet farklarının en belirgin olduğu sektör olmuştur. Sanayi de kadınlar erkeklerden % 25,4 daha az kazanırken, farkın en düşük olduğu sektör hizmet olmuştur (% 14). Şekil 8.'den görüleceği üzere, 2004-2014 arası dönemde kadın erkek ücret farkının en dalgalı olduğu sektör tarım olmuştur. 2005'te % 49,6 ile zirve yapan ücret farkı 2006'da düşmüş ve 2008'e kadar yatay bir seyir izlemiştir, 2009'da tekrar genişleyen fark 2011'de tekrar % 40'lı seviyelere dönmüş, fakat 2013'te söz konusu 11 yıllık dönemin zirvesi olan % 53,6'yı görmüştür. Tarımda ücret farkının, tarım ürünlerinde ve tarımsal katma değerde görülen döngüsellliği göstermesi normaldir. Bunun yanı sıra, tarımda ücretlerin tavan yaptığı yıllar aynı zamanda yerel seçimlere denk gelmektedir. Hizmet sektöründe ise cinsiyete dayalı ücret farkının istikrarlı bir biçimde arttığı görülmektedir. 2004 yılında % 14 civarında olan ücret farkı 11 yıl boyunca artmış ve 2014 yılında % 23'ler civarına yükselmiştir. Yine Şekil 8.'den görüleceği üzere sanayi sektöründe başlangıçta % 25 civarında olan ücret farkı 2005'te kısmen düşse de 2006'da tekrar yükselmiş ve 2012 yılına kadar yatay sayılabilecek bir seyir izledikten sonra artış eğilimine girmiştir. Sektörlerde kadın erkek ücret farkının seyrine dair tablo tarımda hali hazırda yüksek olan cinsiyete dayalı ayrımcılığın söz konusu dönemde yatay sayılabilecek bir seyir izlediğini; sanayi ve hizmet sektörlerinde ise ayrımcılığın artma eğiliminde olduğunu göstermektedir.



Şekil 8. Tarım Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Kadın-Erkek Ücret Farkı (%)

Kaynak: TÜİK 2004-2014 verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.2. Medeni durumun iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi

İkinci bağımsız değişken kategorisi ise evli, boşanmış ve dul olanların bekârlarla karşılaştırıldığı medeni durumdur. Türkiye genelinde evlilerin ve dulların ücret farkları istatistiksel olarak anlamlı, boşanmışların katsayısı ise negatif fakat istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Sonuçlara göre ülke genelinde 2004 yılında evliler bekârlara oranla, diğer veriler sabitken, % 8,3 daha fazla kazanmakta, buna karşın dullar bekârlara nazaran % 9,3 daha az kazanmaktadır. Bölgesel tablo incelendiğinde Doğu Marmara hariç tüm bölgelerde evliler ile bekârlar arasındaki ücret farkının % 9 (İstanbul) ile % 14 (Batı Marmara) arasında değiştiği ve farkın en fazla olduğu bölgenin % 17 ile Akdeniz olduğu; tüm bu sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Doğu Marmara’da ise fark % 1 olup istatistiksel olarak anlamsızdır. Boşanmış olmanın ücret geliri üzerindeki etkisi bakımından bölgesel tabloya bakıldığında, tüm bölgelerde katsayının negatif olduğu, yani boşanmış bireylerin bekârlara nazaran daha düşük ücret elde ettiği fakat neredeyse tüm bölgelerde bu katsayının istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir.

2013 yılında ise ülke genelinde “evli” kukla değişkeninin katsayısı 0,11 çıkmıştır. Yani tüm diğer koşullar aynıken evliler bekârlara nazaran % 11 daha yüksek ücret almaktadır. Bölgelere bakıldığında “evli” kukla değişkeninin tek anlamsız çıktığı bölge Güneydoğu Anadolu’dur (0,04). Diğer bölgelerde ise katsayı % 9,2 (Batı Anadolu) ile % 19,3 (Ortadoğu Anadolu) arasında değişmektedir. Evlilerin bekârlara nazaran gelirinin yüksek olduğu ikinci bölge ise Doğu Karadeniz (% 18,1) olmuştur. “Boşanmış” kukla değişkeninin katsayısı ise 2004 yılının aksine anlamlı ve 0,044 çıkmıştır. Boşanmış bireyler bekârlara nazaran % 4,4 yüksek ücret almaktadır. Ülke genelinde bu kukla değişken anlamlı çıkmış olsa da, bölgelerden sadece İstanbul (% 10) ve Batı Anadolu’da (% 5,6) anlamlı çıkmış diğer bölgelerde boşanmışlar ile bekârlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir gelir farkına rastlanmamıştır. Bu durum kadınların ortalama eğitim seviyesi ve işgücüne katılım oranının ülke geneline göre oldukça yüksek olduğu Ankara ve İstanbul şehirlerinin etkisinden kaynaklanmış olabilir. Eğer bundan sonraki yıllarda da bu değişken anlamlı çıkarsa, yapısal bir kırılmanın ve bir değişimin habercisi olarak yorumlanabilir. Bir başka deyişle kentli kadınların boşandıktan sonra işlerinde daha kolay yükseldiği veya çocuklarına bakabilmek amacıyla daha yüksek ücretli işler aradığı şeklinde yorumlanabilir. Fakat elimizdeki veriler ve durumun sadece son iki yıl

yaşanmış olması bu tür yorumların yapılmasını engellemektedir, zira “Boşanmış” kukla değişkeni ülke genelinde ilk defa 2012 yılında anlamlı çıkmıştır (0,03).

Medeni durumun iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi incelendiğinde ise; 2004 yılında Türkiye genelinde evli olmanın istatistiksel olarak etkisiz olduğu, buna karşın boşanmış olmanın iş bulma olasılığını bekâr olmaya nazaran % 18,5 arttırdığı, dul olmanın ise % 13,2 arttırdığı görülmektedir. Bu sonucun arkasındaki neden, dul veya boşanmış olmanın (daha çok) kadınları iş bulmaya yöneltmesidir. Bölgesel sonuçlar incelendiğinde medeni durumun iş bulma olasılığı üzerindeki etkisinin gerek yön, gerekse büyüklük açısından heterojenlik gösterdiği göze çarpmaktadır. Örneğin evli olmak İstanbul bölgesinde iş bulma olasılığını bekârlara nazaran % 8,8 düşürürken, Ortadoğu Anadolu bölgesinde % 30 arttırmaktadır. Bu farklılık beklenen bir sonuçtur, zira daha önce de belirtildiği üzere; evlilerin, boşanmış olanların ve özellikle de dul olanların yaş ortalaması, dolayısı ile çalışma hayatındaki tecrübeleri bekâr olanlara nazaran daha fazla olup bu durum iş bulma olasılığını arttırır. Diğer taraftan, evli olmak, çocuk bakımı, ev işleri ve geleneksel baskılar gibi nedenlerle kadınların iş yaşamının dışında kalmalarına da neden olmaktadır. Bu nedenle net sonucun nasıl olacağı bu iki faktörden hangisinin daha baskın olduğuna göre değişmektedir.

2013 yılında ise Türkiye genelinde evli olmanın iş bulma olasılığını bekâr olmaya nazaran % 6,5 düşürdüğü, boşanmış olmanın ise % 10 arttırdığı tespit edilmiştir. 2011 yılından itibaren tespit edilen, evliliğin iş bulma olasılığını düşürmesi beklentilerimizle çelişmektedir, zira evli olanların gerek yaş gerekse iş tecrübesinin bekârlardan daha fazla olacağı beklenir. Bu nedenle evli olmanın iş bulma olasılığı üzerinde pozitif etkisi olacağı düşünülür. Gerek evli olmanın iş bulma olasılığını düşürmesi gerekse dul olmanın iş bulma olasılığını arttırması kadın işgücündeki değişimden kaynaklanmaktadır. Regresyon sonuçları, evlenen kadınların işgücü piyasasından çekildikleri, boşanan kadınların ise işgücü piyasasına tekrar döndüklerine yönelik sinyaller içermektedir. Evlenen kadınların işgücü piyasasından çekilmesi gerçeğine rağmen, 2004-2014 arasındaki 10 yıllık dönemde kadınların işgücüne katılım oranı her yıl artarak % 30,3’ü bulmuştur. Kadınların işgücüne katılım oranının yükselmesi boşanmış kadınlar içinde işgücü piyasasına girme oranının, evlilik nedeniyle çekilenlerin oranından daha yüksek olduğunu göstermektedir. 2013 yılı işgücü anketi mikro verilerinden oluşturulan Tablo 3.5. bu durumu kanıtlamaktadır. Türkiye genelinde ve nüfusun ağırlığını oluşturan bölgelerin tamamında evli olan kadınlar arasında işsizlerle işgücü dışında kalmışların

toplam oranı bekâr olanlardakinden daha yüksektir. Bu da evlilikle birlikte kadınların istihdamın dışına çıktıklarını göstermektedir. Kuzeydoğu Anadolu dışında tüm bölgelerde ve Türkiye genelinde, boşanmış kadınlar arasında işsiz kalanlarla istihdam dışı kalanlar toplamı evli kadınlardakinden daha düşüktür. Bu da boşanan kadınların tekrar çalışmaya başladığını göstermektedir. Bu sayede kadın işgücü açısından net giriş artmaktadır.

Tablo 3.5. *Bekâr, Evli ve Boşanmış Kadınlarda İşsizlerle İşgücü Dışında Kalanların Toplam Payı (%) (2013)*

Bölge	Bekâr	Evli	Boşanmış
İstanbul	58,8	78,7	57,1
Batı Marmara	66,1	67,4	55,3
Ege	66,3	64,1	53,7
Doğu Marmara	64,8	70,8	54,9
Batı Anadolu	71,7	75,6	57,1
Akdeniz	70,6	72,2	60,7
Orta Anadolu	78,6	70,3	69,7
Batı Karadeniz	69,7	64	63,8
Doğu Karadeniz	78	58	58,1
Kuzeydoğu Anadolu	74,3	61,7	65,9
Ortadoğu Anadolu	74,5	69,8	63,6
Güneydoğu Anadolu	83,1	88,1	78,5
Türkiye	69,8	72	58,7

Kaynak: 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2013 yılı verilerine göre kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın evli veya boşanmış olmanın iş bulma olasılığı üzerindeki etkisine bölgesel düzeyde bakıldığında ise şu sonuçlar tespit edilmiştir:

- Evli olmanın istatistiksel olarak anlamlı ve boşanmış olmanın negatif olduğu tek bölge İstanbul'dur (sırasıyla -0,16 ve -0,12);
- Doğu Marmara, Güneydoğu Anadolu, Doğu ve Batı Karadeniz bölgelerinde “boşanmış” kukla değişkeni anlamsız diğer tüm bölgelerde anlamlı ve pozitifdir.

Sektörel ücret regresyon sonuçları incelendiğinde 2004 yılında hizmet sektöründe “evli” kukla değişkeni katsayının 0,13, sanayi sektöründe 0,05 düzeyinde ve anlamlı; buna karşın tarım sektöründe katsayının -0,01 ve istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra sektörel sonuçlarda da boşanmış olmanın ücret üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. “Dul” kukla değişkeni ise sadece hizmet sektöründe istatistiksel olarak anlamlı ve -0,09 düzeyindedir. Yani, hizmet sektöründe dullar bekârlara nazaran % 9 daha az kazanmaktadır. 2004 yılı

verilerine göre medeni durumun iş bulma üzerindeki etkisi sektörel olarak incelendiğinde; evli olmanın tarımda etkisinin olmadığı, buna karşın sanayi ve hizmet sektörlerinde iş bulma ihtimalini sırasıyla % 7,8 ve % 4,6 oranında düşürdüğü görülmektedir. Diğer taraftan boşanmış veya dul olma durumu sanayi ve hizmet sektörlerinde iş bulma üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkiye sahip değilken, tarım sektöründe sırasıyla % 24,6 ve % 21,6 oranında iş bulma ihtimalini arttırmaktadır. Evli kadınlar daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı bu nedenle resmi kayıtlara istihdam açısından yansımadağı için bu sonuç beklentiyle uyumludur. Boşanmış veya dul olmanın tarım sektöründe iş bulma ihtimalini pozitif etkilemesi ise söz konusu kadınların, tarımda da olsa, iş bulduklarında işveren tarafından veya bireysel olarak sigorta yaptırılmaları ile açıklanabilir.

2013 yılına gelindiğinde ise evli olmanın ücret üzerindeki etkisinin tarımda anlamsız, sanayide % 8,5 ve hizmet sektöründe % 13,9 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. “boşanmış” ve “dul” kukla değişkenleri ise sadece sanayi sektöründe anlamlıdır (sırasıyla % 8,3 ve -% 10,4). Bir başka deyişle sanayi sektöründe boşanmışlar bekârlardan % 8,3 fazla, dullar ise % 10,4 düşük ücret almaktadır. İş bulma olasılığı açısından bakıldığında evli olmanın tarımda anlamsız, sanayi ve hizmet sektörlerinde negatif (sırasıyla -0,14 ve -0,12) etkili olduğu; boşanmış olmanın ise tarımda pozitif ve anlamlı (0,23), sanayide anlamsız ve hizmet sektöründe negatif ve anlamlı (-0,11) olduğu tespit edilmiştir. “Evli” kukla değişkenine dair bu sonuçlar hizmetler ve sanayi sektöründe evlenen kadınların işgücü piyasasından çekildiğini, tarımda ise evliliğin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

3.5.3. Hanehalkı büyüklüğünün iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi

Hane büyüklüğü ile iş bulma olasılığı ve ücret arasında dolaylı bir ilişki bulunmaktadır. Şöyle ki: gerek sosyal mobilite teorisi kapsamında sosyolojik açıklamalar gerekse konuya dair iktisadi teori bireylerin çocuk sayılarıyla kardeş sayıları arasında pozitif bir korelasyon olduğunu savunmaktadır. Buna ek olarak, çok çocuklu ailelerde dünyaya gelmiş bireyler çocukluk döneminde yeterli beşeri sermaye donanımı kazanamamakta, bu nedenle işgücü piyasasına girdiklerinde düşük ücretli işler bulabilmektedir. Özetle çocuk sayısı çok olan bireylerin daha düşük eğitilmiş, görece düşük nitelikli işlerde istihdam edilen bireyler olması beklenir.

Daha çok kırsal kesimde görülen büyük haneler genellikle tarım sektöründe çalışmaktadır. Aynı zamanda bu çalışma kapsamında hesaplanan betimsel istatistiklerden

(Tablo 3.6.) de görüleceği üzere eğitim seviyesi bakımından tarım sektörü daha homojen bir yapıya sahiptir zira istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu eğitim seviyesi düşük bireylerdir. Bu homojen yapı hane büyüklüğünün ücret üzerinde etkisini daraltmaktadır. Bu nedenle tarım sektöründe hane büyüklüğü ile ücret arasında istatistiksel olarak anlamsız veya negatif fakat düşük bir ilişki olması beklenir. Diğer taraftan sanayi ve hizmet sektörlerinde işgücünün eğitim seviyesine göre dağılımı heterojendir. Büyük haneye sahip bireylerin düşük eğitilmiş olacağı beklentisi nedeniyle hizmet ve sanayi sektörlerinde hane büyüklüğü ile ücret arasında negatif bir istatistiksel ilişki olması gerekir.

Hanehalkı büyüklüğünün ücret geliri üzerindeki etkisi 2004 yılında Türkiye geneli için yapılan regresyonda istatistiksel olarak anlamsız çıkmış, bölgesel regresyonların ise yarısında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı, diğer yarısında ise negatif veya pozitif fakat istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. İstanbul'da hanehalkı büyüklüğünde 1 kişilik artış ücret gelirinde % 1,8'lik düşüşe neden olurken, bu oran Batı Marmara'da % 2,5, Doğu Karadeniz'de % 1,5, Batı Karadeniz'de % 1,1, Akdeniz'de % 1,3 ve Ortadoğu Anadolu'da % 1,7 düzeyindedir. Sektörel regresyonlara bakıldığında ise, hanehalkı büyüklüğünün tarımda ücreti etkilemediği, buna karşın sanayi sektöründe % 1,2 ve hizmet sektöründe % 2,4 düşürdüğü bulunmuştur.

Hanehalkı büyüklüğünün iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi ise İstanbul hariç tüm bölgelerde istatistiksel olarak anlamlı ve beklendiği üzere negatif çıkmıştır. Ayrıca, regresyon sonuçlarına göre hanehalkı büyüklüğünün iş bulma üzerindeki etkisi ücret üzerindeki etkisinden daha güçlüdür. Bölgesel sonuçlara göre hanehalkı büyüklüğünün iş bulma olasılığı üzerindeki negatif etkisi Batı Marmara'da % 4,7, Kuzeydoğu Anadolu'da % 5,7, Batı Anadolu'da % 4,8, Akdeniz'de % 2,2, Ortadoğu Anadolu'da % 5, Orta Anadolu'da % 8,7, Batı Karadeniz'de % 8,2, Doğu Karadeniz'de % 5,2, Ege'de % 4,4, Doğu Marmara'da % 1,8 ve Güneydoğu Anadolu'da % 3,7'dir. Sektörel regresyon sonuçlarına göre ise hanehalkı büyüklüğü sanayi sektöründe iş bulma olasılığı üzerinde istatistiksel olarak etkisiz, tarımda -% 5,7 ve hizmet sektöründe - % 3,9'luk bir etkiye sahiptir.

2013 yılı sonuçlarına göre Türkiye genelinde hanehalkı büyüklüğünün ücret üzerindeki etkisi beklendiği gibi negatif ve anlamlı fakat oldukça düşük çıkmıştır (binde 6). Bölgelere bakıldığında hane büyüklüğünün ücret üzerindeki etkisi 6 bölgede anlamsız, diğerlerinde ise beklendiği gibi negatif ve binde 8 ile % 3 arasında değişen oranlarda

olmuştur. Hanehalkı büyüklüğünün iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi ise 2013 yılında da 2004 yılında olduğu gibi ücret üzerindeki etkiden daha güçlü çıkmıştır. Sadece 3 bölgede anlamsız çıkan hane büyüklüğü (Kuzeydoğu Anadolu, Akdeniz ve Ortadoğu Anadolu) diğer bölgelerde iş bulma olasılığını % 1,1 ile % 7,2 arasında değişen oranlarda düşürmüştür.

Sektörel regresyonlara bakıldığında ise Hanehalkı büyüklüğünün ücret üzerindeki etkisinin tarım ve sanayide anlamsız, hizmet sektöründe ise -% 2,1 düzeyinde olduğu görülmüştür. İstihdam olasılığı üzerindeki etkiye bakıldığında tarım ve sanayide anlamsız, hizmetlerde ise -% 1,9 olduğu tespit edilmiştir.

3.5.4. Eğitim düzeyinin iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi

Gerek ücret üzerinde gerekse iş bulma olasılığı üzerinde, ülke çapında, bölgesel ve sektörel düzeylerin tümünde istatistiksel olarak en yüksek anlamlılık düzeyi ve güçlü etkiye sahip açıklayıcı değişken kategorisinin eğitim olduğu belirtilmelidir. Çalışma kapsamında regresyonlarda okur yazar olup da hiçbir diploması olmayanlar ile okuryazar olmayanlar “eğitimsiz” kukla değişkeni altında toplanmış ve bunlar eğitim kategorisinde baz grup olarak tanımlanmıştır. Eğitim kategorisindeki diğer kukla değişkenler sahip olunan diploma esas alınarak ilkokul, ortaokul, lise, mesleki lise ile üniversite şeklinde tanımlanmıştır. Tüm regresyonlarda ortak olan nokta eğitim seviyesi arttıkça gerek iş bulma olasılığının, gerekse ücretin kesintisiz bir biçimde artmasıdır.

Eğitim düzeyi kategorisindeki kukla değişkenlerden ilkokul mezunu olmak, eğitimsiz – diplomasız olmaya nazaran Türkiye genelinde 2004 yılında ücreti % 8 oranında, iş bulmayı ise % 17 oranında arttırmaktadır. İstanbul’da ilkokul diplomasının ücret üzerindeki etkisi % 10, iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi ise % 3,5 fakat istatistiksel olarak anlamsızdır. İlkokul diplomasının ücret üzerinde en fazla etki gösterdiği bölge % 46 ile Batı Marmara’dır. Bu bölgede ilkokul diplomasının iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi ise % 5 fakat istatistiksel olarak anlamsızdır. Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde ise bu değişken hem ücret üzerinde hem de iş bulma olasılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir. Batı Anadolu bölgesinde ücret üzerindeki etki (% 16,7) istatistiksel olarak anlamsızken, iş bulma olasılığı üzerindeki etki % 29,3 seviyesinde ve anlamlıdır. Akdeniz bölgesi ise ilkokul diploması sahibi olmanın eğitimsiz olmaya nazaran iş bulma olasılığını negatif etkilediği (% - 11,6) tek bölgedir. Bu ilginç bir sonuçtur, zira ilkokul düzeyinde de olsa eğitimin istihdam

olasılığı üzerinde pozitif etkisi olması beklenir. Bu ters sonucun muhtemel sebebi ilkökul mezunları ile eğitimsizlerin özellikle de tarım sektöründe birbirlerine rakip olmaları olabilir. Bilindiği üzere doğu bölgelerinden Akdeniz bölgesinde azımsanmayacak bir mevsimlik işçi göçü yaşanmaktadır. İhtimal odur ki doğu bölgelerinden gelen eğitimsiz işgücünün daha düşük rezervasyon ücretlerine sahip olması Akdeniz bölgesindeki ilkökul mezunlarının iş bulma olasılıklarını düşürmektedir. Nitekim Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı anketi verilerine göre daha çok Akdeniz’de yetişen pamuk, domates, karpuz gibi ürünlerde günlük ücretler Karadeniz’de yetiştirilen fındık ve ağırlıklı olarak Ege’de yetiştirilen fındığa göre daha düşüktür. Örneğin fındık toplamak için giden mevsimlik işçilerin günlük ücretleri pamuk toplamaya gidenlerin günlük ücretlerinden % 46 oranında daha fazladır (Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı, TÜİK).

Ortadoğu Anadolu bölgesinde ilkökul diploması diplomasızlara nazaran ücrette % 12,4, iş bulma olasılığında % 17,3 fark yaratmaktadır. Batı Karadeniz bölgesinde ise ücret üzerindeki etki % 34,4, iş bulma şansı üzerindeki etki % 16,3 seviyesindedir. Batı Karadeniz’e nazaran daha güçsüz bir sanayi ve daha yoğun tarıma sahip Doğu Karadeniz’de ise ilkökul diplomasının ücret üzerindeki etkisi daha cılız (% 19,5), buna karşın iş bulma üzerindeki etkisi oldukça güçlüdür (% 54,1). Orta Anadolu bölgesinde ise ilkökul diploması ne ücret üzerinde ne de iş bulma olasılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

Ege bölgesinde ilkökul diplomasının ücret üzerindeki etkisi % 12,6, iş bulma üzerindeki etkisi ise negatif ve anlamsızdır. Güneydoğu Anadolu bölgesinde ise aksine ücret üzerindeki etki istatistiksel olarak anlamsız, fakat iş bulma üzerindeki etki % 17,2 ile anlamlı ve Türkiye ortalamasına oldukça yakındır. Son olarak Doğu Marmara bölgesinde Orta Anadolu bölgesiyle benzer biçimde ilkökul diploması ücret üzerinde de iş bulma olasılığı üzerinde de anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Son olarak sektörel regresyon sonuçlarına göre ilkökul diplomasının ücret açısından tarımda istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi görülmezken, sanayide % 13 ve hizmet sektöründe % 21,9 düzeyinde pozitif etkisi bulunmaktadır. İş bulma açısından ise sadece hizmet sektöründe pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

2004 yılında sektörlerin eğitim seviyesi dağılımına ilişkin hazırlanan Tablo 2.12. heterojen yapıyı göstermektedir. Tarım sektöründe çalışanların dörtte birinden fazlası diplomasız, % 60,6’sı ise ilkökul diplomasına sahip ve sadece % 0,6’sı üniversite mezunudur. Tarımda lise altı eğitimlilerin toplam payı % 94’tür. İlkokul mezunlarının

paylarının yüksek olduğu ikinci sektör ise sanayidir. Sanayide lise altı eğitime sahiplerin oranı % 71,3 düzeyindedir. Hizmet sektöründe ise lise altı eğitilmişlerin payı % 51,8'dir. Eğitim seviyesine göre dağılım bakımından sanayi ve hizmet sektörleri kısmen benzese de iki nokta açısından farklılık bulunmaktadır. Birincisi ilkokul mezunlarının payı sanayide daha yüksektir; ikincisi, üniversite mezunlarının payı hizmet sektöründe daha yüksektir. Tarım sektörü ise bu iki sektörden tamamen farklıdır.

Tablo 3.6. Sektörlerde İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, 2004 Yılı

Sektör	Eğitimsiz	İlkokul	Ortaokul	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Toplam
Tarım	26,1	60,6	7,3	3,5	1,9	0,6	100
Sanayi	3,7	51,6	16,0	11,3	11,0	6,6	100
Hizmet	3,4	34,6	13,8	18,1	9,7	20,6	100
Genel	10,0	46,4	12,4	12,1	7,7	11,3	100

Kaynak: 2004 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2004 yılına ait bölgesel, sektörel ve Türkiye geneli regresyonlarının tamamında ortaokul mezunu olma değişkeninin katsayısı; gerek ücret denkleminde, gerekse iş bulma olasılığı denkleminde ilkokul mezunu olma değişkenine nazaran hem daha yüksek, hem de istatistiksel olarak daha anlamlı çıkmaktadır. 2004 yılı için Türkiye genelinde ortaokul diplomasına sahip olanlar hiçbir diploması olmayanlara nazaran % 15 daha yüksek ücret almaktadır. İş bulma olasılıkları ise diplomasızlara nazaran % 26,5 daha fazladır. Tüm değişkenlerde olduğu gibi ortaokul diplomasına sahiplik değişkeninin etkisi açısından da bölgeler arasında heterojenlik bulunmaktadır. Örneğin İstanbul'da ortaokul diploması ücreti % 19,4 etkilerken bu oran Batı Marmara'da % 60,9, Kuzeydoğu Anadolu'da % 31,3, Batı Anadolu'da % 23, Akdeniz'de % 38,4, Ortadoğu Anadolu'da % 13,9, Orta Anadolu'da % 13,4, Batı Karadeniz'de % 51,3, Doğu Karadeniz'de % 25,2, Ege'de % 20,1, Doğu Marmara'da %16,3 ve Güneydoğu Anadolu'da ise % 10,2 seviyesindedir. Sektörel etkiler açısından bakıldığında ortaokul diplomasına sahip olanlar diploması olmayanlara nazaran tarımda %12,5, sanayide % 19 ve hizmet sektöründe ise % 33,8 daha fazla kazanmaktadır.

Ortaokul diplomasının iş bulma olasılığı üzerindeki etkileri ise İstanbul'da anlamsız, Batı Marmara'da % 34, Kuzeydoğu Anadolu'da % 36,9, Batı Anadolu'da % 44,5, Akdeniz'de % 4,8 fakat istatistiksel olarak anlamsız; Ortadoğu Anadolu'da % 37,4, Orta Anadolu'da % 19,7, Batı Karadeniz'de % 49,8, Doğu Karadeniz'de % 76,9, Ege'de % 6,3 fakat istatistiksel olarak anlamsız; Doğu Marmara'da % 14,7 ve Güneydoğu

Anadolu'da ise % 18,1 seviyesindedir. Ortaokul diploması tarım ve sanayi sektörlerinde iş bulma olasılığını düşürürken, hizmet sektöründe % 20 arttırmaktadır. Bu sonuç, hiçbir diploması olmayanların % 75'den fazlasının tarım sektöründe çalışmasıyla ilintilidir.

Eğitim kategorisindeki kukla değişkenlerle ilgili olarak belirtilmesi gereken önemli bir nokta mesleki ve teknik eğitim ile ilgilidir. Mesleki veya teknik lise mezunları neredeyse tüm düzeylerde (bölgesel, sektörel ve ülke geneli) normal lise mezunlarına göre belirgin biçimde daha yüksek oranda istihdam şansına sahiptir. Bu beklenen bir sonuçtur. Beklenmedik olan ise genel lise mezunlarının regresyonların önemli bir kısmında (Türkiye geneli ve bölgelerin dördü) teknik-mesleki lise mezunlarına oranla daha yüksek ücret almalarıdır. Oysa bir mesleki donanıma sahip olan bireylerin donanımsız olanlara nazaran daha yüksek ücret alması beklenir. Bu durumun muhtemel bir sebebi eğitimde başarı düzeyi görece düşük olan bireylerin mesleki veya teknik liselere yönlendirilmeleri olabilir. Bir başka deyişle, rasyonel olan tersi iken; mesleki eğitime sahip tutulanlar beşeri sermaye açısından genel lise mezunlarına nazaran dezavantajlı olabilmektedir. Bir diğer muhtemel neden ise meslek lisesi mezunlarının genellikle eğitimlerinin gerektirdiği işlerde çalışmaları, bu nedenle bu bireyler için meslek ve ücret çeşitliliğinin daha sınırlı olması olabilir.

Türkiye genelinde meslek lisesi mezunları ile diplomasızlar arasındaki ücret farkı % 31,8 iken, genel lise mezunları açısından fark % 37,5'e çıkmaktadır. İş bulma olasılığı açısından ise Türkiye genelinde meslek lisesi diploması olanlar, eğitimsizlere oranla % 51,3 daha şanslı iken, genel lise mezunlarında bu fark % 28,8'dir.

Gerek ücret gerekse iş bulma olasılığı üzerindeki etki bakımından, lise mezunları arasında bölgesel ve sektörel heterojenlikler bulunmaktadır. Lise mezunları ile eğitimsizler arasındaki ücret farkının en belirgin olduğu bölgeler Batı Marmara (%83,6), Batı Karadeniz (% 68) ve Akdeniz (% 65,9) olup, farkın en düşük olduğu bölgeler ise Güneydoğu Anadolu (% 33,8), Orta Anadolu (% 35,1) ve İstanbul'dur (% 35,4). Diğer bölgelerde lise mezunlarıyla eğitimsizler arasındaki ücret farkı % 38 ile % 49 arasında değişmektedir. İstanbul, Ege, Doğu Marmara ve Batı Anadolu bölgelerinde diğer bölgelerden farklı olarak lise mezunları teknik-mesleki lise mezunlarından daha yüksek ücret almaktadır.

2004 yılında teknik-meslek lisesi mezunları ile diplomasızlar arasındaki ücret farkının en yüksek olduğu bölgeler Batı Marmara (% 85,1), Batı Karadeniz (% 70), Akdeniz (% 66) ve Doğu Karadeniz (% 54,4) iken farkın en dar olduğu bölgeler ise

İstanbul (% 33,6), ve Doğu Marmara'dır (% 33,7). Diğer bölgelerde fark % 37 ile % 50,9 arasında değişmektedir.

İş bulma olasılığı açısından daha önce de belirtildiği üzere meslek lisesi mezunları genel lise mezunlarına nazaran daha şanslıdır. Türkiye genelinde meslek lisesi diploması sahipleri eğitimsizlere göre % 51,3 daha şanslı iken genel lise mezunlarında bu oran % 28,8'dir. Meslek lisesi mezunlarının eğitimsizlere oranla iş bulmada en şanslı olduğu bölgeler Doğu Karadeniz (% 117,4), Kuzeydoğu Anadolu (% 89,8), Güneydoğu Anadolu (% 85,8), Batı Karadeniz (% 79,1) ve Ortadoğu Anadolu (% 75,8)'dur. İş bulma olasılığı üzerinde meslek lisesi diplomasının en az etkisi olduğu bölgeler ise İstanbul (% 14,6), Ege (% 25,9) ve Akdeniz (% 28,5)'dir. Diğer bölgelerde meslek lisesinin etkisi % 36,7 ile % 59,3 arasında değişmektedir. Tüm bölgelerde meslek lisesi diplomasının etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

Genel lise mezunlarında lise diplomasının iş bulma üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu iki bölge bulunmaktadır: İstanbul (- % 2,56) ve Akdeniz (- % 1,76). Bu iki bölge dışında Ege (% 10,2) ve Doğu Marmara (% 13,5) 'da lise diplomasının iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi düşüktür. Meslek lisesi diplomasının iş bulma olasılığını en fazla arttırdığı bölgeler ise Doğu Karadeniz (% 83,1) ve Kuzeydoğu Anadolu (% 61,5)'dur. Diğer bölgelerde oranlar % 28,8 ile % 58,9 arasında değişmektedir.

Sektörel açıdan değerlendirildiğinde tarımda gerek lise gerekse mesleki lise eğitiminin gelir üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını görüyoruz. En belirgin ve istatistiksel olarak anlamlı etki ise hizmet sektöründe karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektöründe hem lise hem mesleki lise eğitimi diplomasızlara nazaran geliri % 61 civarında arttırmaktadır. Sanayi de ise mesleki lise diploması (% 42,7), genel lise diplomasına (% 37,5) nazaran daha etkilidir.

Genel lise ve mesleki lise diplomalarının iş bulma üzerindeki etkileri sektörel bazda değerlendirildiğinde ilginç bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Regresyon sonuçlarına göre tarım sektöründe hem genel lise diploması (- % 63) hem de teknik lise diploması (-% 59,1) iş bulma olasılığını düşürmektedir. Bunun nedeni orta eğitim üstü diplomaya sahip bireylerin kırsal alanlardan ayrılıp kentlerde iş bulmaya yönelmesidir. Bir diğer neden tarım sektöründe işletmeciliğin cılız olmasıdır. Hizmet sektöründe mesleki lise diploması (% 44,9) iş bulma olasılığını genel lise diplomasına (%31) nazaran daha fazla arttırmaktadır.

Gerek ücret üzerinde gerekse iş bulma olasılığı üzerinde en yüksek etki üniversite ve üstü eğitime aittir. Bu durum istisnasız tüm bölgelerde, Türkiye genelinde ve tüm sektörlerde geçerlidir. Lise ve mesleki eğitim açısından bölgeler arasında oldukça yüksek derecede heterojenlik bulunmasına rağmen, üniversite eğitimi açısından bölgeler arası farklılık görece düşüktür. Üniversite ve üstü eğitimlilerle diplomasızlar arasındaki gelir farkının en yüksek olduğu bölgeler Batı Marmara (% 120), Batı Karadeniz (% 104,9) ve Akdeniz (% 99,9) iken farkın en düşük olduğu bölge % 65,1 ile Ortadoğu Anadolu'dur. Diğer bölgelerde fark % 71 ile % 79,6 arasında değişmektedir. Türkiye genelinde üniversite ve üstü diplomaya sahipler ile eğitimsizler arasındaki gelir farkı ise % 68,2 düzeyindedir.

İş bulma olasılığı açısından değerlendirildiğinde, üniversite ve üstü eğitime sahip olanlar Türkiye genelinde eğitimsizlere oranla % 68,3 oranında daha şanslıdır. Bölgeler arasında üniversite ve üstü eğitimin iş bulma olasılığı üzerindeki etkisinin en yüksek olduğu bölgeler Doğu Karadeniz (% 179,6), Kuzeydoğu Anadolu (% 134,8), Batı Karadeniz (% 119,9), Güneydoğu Anadolu (% 110,2) ve Ortadoğu Anadolu (% 108,9)'dur. Üniversite ve üstü eğitimin iş bulma olasılığı üzerinde en cılız etkiye sahip olduğu bölge ise İstanbul (% 18,2)'dur. İstanbul bölgesinde iş bulma olasılığı üzerinde etkisi olan eğitim düzeyleri zaten sadece mesleki eğitim ve üniversite düzeyleridir; diğer eğitim düzeylerinin iş bulma üzerindeki etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir. Diğer bölgelerde ise üniversite ve üstü eğitime sahip olma eğitimsizlere oranla istihdam olasılığını % 47,2 ile % 79,8 arasında değişen oranlarda etkilemektedir.

Türkiye genelinde 2004-2007 yılları arasında ilkökul diploması ücret üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yaparken 2008 ve 2009 etki istatistiksel olarak anlamsız, 2010 yılından sonra ise ilginç bir şekilde düşük bir mutlak büyüklükte olsa da negatif çıkmaya başlamıştır. Bir başka deyişle 2010 yılı ve sonrasında Türkiye genelinde ve bazı bölgelerde ilkökul mezunları hiçbir diploması olmayanlara nazaran ortalama % 1 ile %5 civarında daha düşük ücret almaktadır. Hiçbir diploması olmayanlar ve ilkökul mezunları genellikle tarım sektöründe ve diğer sektörlerdeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Tablo 3.7.'den de görüleceği üzere 2014 yılında tarımda eğitimsizlerle ilkökul mezunlarının toplam payı % 76 civarındadır. Dolayısıyla diplomasızların ilkökul mezunlarından az da olsa daha düşük ücret almasının nedenlerinden biri ücret skalasının dar ve düşük olmasıdır. Bir başka deyişle bu eğitim seviyesine sahip bireylerin ücret

dağılımında hem ortalama değer, hem de en yüksek ve en düşük değerler arasındaki fark küçüktür. Yani bir seviye etkisi mevcuttur.

Tablo 3.7. *Sektörlerde İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, 2014 Yılı*

Sektör	Eğitimsiz	İlkokul	Ortaokul	Lise	Mesleki	Üniversite	Toplam
Tarım	23,74	52,34	15,72	3,76	2,77	1,66	100
Sanayi	5,37	37,27	25,01	8,78	12,50	11,07	100
Hizmet	3,23	23,57	16,79	13,47	11,25	31,69	100

Kaynak: 2014 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

İkinci neden ise Tablo 3.8'den görüleceği üzere gerek Türkiye genelinde gerekse bölgelerin çoğunda hiçbir diploması olmayanların yaş ortalamasının ilkokul mezunları yaş ortalamasından bir nebze yüksek olmasıdır. Yaş gelir üzerinde pozitif etki yaptığından diplomasızların ücreti ilkokul mezunlarından bir miktar yüksek çıkabilmektedir.

Tablo 3.8. *Eğitimsizler ve İlkokul Mezunları Yaş Ortalamaları, 2014 yılı*

Bölge	Eğitimsiz	İlkokul	Fark
İstanbul	35,2	41,5	-6,3
Batı Marmara	48,5	46,5	2,0
Ege	50,9	44,7	6,2
Doğu Marmara	49,7	44,8	4,8
Batı Anadolu	46,9	43,6	3,4
Akdeniz	46,4	44,1	2,3
Orta Anadolu	51,5	44,4	7,1
Batı Karadeniz	55,4	45,5	9,9
Doğu Karadeniz	57,7	46,8	10,9
Kuzeydoğu Anadolu	42,7	43,9	-1,2
Ortadoğu Anadolu	42,6	43,0	-0,4
Güneydoğu Anadolu	37,1	41,9	-4,8
Türkiye	45,1	44,0	1,1

Kaynak: 2014 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2014 yılında kır kent ayrımı yapılamadığından ekonometrik model değişmiş, kır kent değişkeni çıkarılmıştır. Bu nedenle diğer katsayılar da değişiklik olduğundan tutarlılık açısından 2013 yılı sonuçları değerlendirilecektir. Eğitimsizlere nazaran ilkokul mezuniyetinin iş bulma olasılığı üzerindeki ek etkisi tüm yıllarda olduğu gibi 2013'de de pozitif ve anlamlı çıkmaktadır. Ülke genelinde 0,12 olan katsayı, İstanbul, Batı Marmara, Kuzeydoğu Anadolu, Akdeniz ve Orta Anadolu bölgelerinde anlamsız çıkmış, diğer

bölgelerde ise 0,12 ile 0,30 (Doğu Marmara) arasında değişen oranlarda çıkmıştır. Ortaokul mezuniyetinin eğitimsizlere nazaran iş bulma olasılığı üzerindeki ek etkisi ise ülke genelinde 0,25 olup sadece İstanbul'da negatif çıkmıştır (-0,09). Bir başka deyişle İstanbul'da ortaokul mezunlarının iş bulma olasılığı eğitimsizlerden % 9 daha düşüktür. Diğer bölgelerde ise katsayı 0,23 (Güneydoğu Anadolu) ile 0,61 (Doğu Karadeniz) arasında değişmektedir.

2013 yılı regresyonlarına göre lise mezunu olmanın iş bulma olasılığı üzerindeki etkisi İstanbul'da istatistiksel olarak anlamsız çıkarken diğer bölgelerde 0,25 (Ege) ile 0,80 (Doğu Karadeniz) arasında değişen oranlarda ve anlamlı çıkmış olup Türkiye geneli katsayı 0,32'dir. İş bulma olasılığı üzerinde mesleki lise mezunu olmanın eğitimsizlere nazaran ek getirisi tüm bölgelerde normal lise mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Türkiye geneli için katsayı 0,49 olup bölgelerde katsayı 0,15 (İstanbul) ile 0,87 (Doğu Karadeniz) arasında değişmektedir.

İstanbul, 2013 yılında, tüm eğitim seviyelerinde olduğu gibi üniversite ve üstü eğitimin de iş bulma olasılığını en az arttırdığı (% 36) bölge olmuştur. Ülke geneli için katsayı 0,85 olup, İstanbul dışındaki bölgelerde katsayı 0,76 (Ege) ile 1,57 (Kuzeydoğu Anadolu) arasında değişmektedir. Ege bölgesi İstanbul'dan sonra üniversite ve üstü eğitim seviyelerinin iş bulma olasılığı üzerindeki etkisinin zayıf olduğu ikinci bölge olmuştur.

2013 yılı sektörel regresyon sonuçlarına göre ise Tarım sektöründe üniversite hariç tüm eğitim seviyelerinin iş bulma olasılığı üzerindeki etkileri negatif ve anlamlıdır. Bu da üniversite mezunu teknik elemanlar dışındaki çalışanlar için eğitim seviyesinin istihdam olasılığını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Nitekim tarımda çalışanların ezici çoğunluğunu eğitimsizler ve ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Sanayi sektöründe ise ilkokul mezuniyetinin katsayısı 0,07; ortaokul mezuniyeti anlamsız; lise, mesleki lise ve üniversite katsayıları ise sırasıyla 0,13, 0,36 ve 0,65'tir. Hizmet sektöründe ise ilkokul katsayısı anlamsız; ortaokul, lise, mesleki lise ve üniversite kukla değişkenlerinin katsayıları sırasıyla 0,08, 0,23, 0,29 ve 0,70'dir. Belirtilmesi gereken bir konu, meslek lisesi mezunlarının iş bulma olasılığı katsayısının sanayi sektöründe hizmet sektörüne nazaran daha yüksek çıkmasının beklentilerle uyduğudur. Bu durum, mesleki eğitimle işgücüne katılım arasında bir uyumun sağlandığını göstermektedir.

Eğitimin ücret üzerindeki etkileri bakımından 2013 yılı değerlendirildiğinde özetle şu sonuçlar çıkarılabilir:

- 2013 yılında 5 bölgede ilk defa mesleki lise mezunları lise mezunlarına nazaran ortalama olarak daha yüksek ücret almaktadır. Önceki yıllarda mesleki lise mezunlarının normal lise mezunlarına göre iş bulma olasılıkları daha yüksek fakat ücretleri daha düşük çıkmaktadır. 2013 yılında ise meslek lisesi mezunları hem iş bulma olasılığı hem de ücret düzeyi açısından avantajlı olmuşlardır.
- İlkokul mezunu kukla değişkeni Türkiye geneli (-0,05) ve İstanbul (-0,08) ve Ortadoğu Anadolu (-0,07) bölgelerinde negatif ve anlamlı, kalan on bölgede anlamsız çıkmıştır.
- Ortaokul mezunu kukla değişkeni Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde anlamsız, Türkiye genelinde 0,07 ve diğer bölgelerde 0,07 (Güneydoğu Anadolu) ile 0,23 (Batı Marmara) arasında değişen oranlarda çıkmıştır.
- Lise mezunu kukla değişkeni Türkiye geneli için 0,21 çıkmış olup tüm bölgelerde anlamlı ve 0,12 (Ortadoğu Anadolu) ile 0,37 (Batı Karadeniz) arasında değişen değerler almıştır.
- Üniversite mezunu kukla değişkeni Türkiye geneli için 0,68 çıkmış olup tüm bölgelerde anlamlı ve 0,67 ile 0,83 arasında değişen değerler almıştır.
- Sektörel regresyon sonuçlarına göre tarım ve hizmet sektörlerinde ilkökul mezuniyetinin ücret üzerinde eğitimsizlere nazaran anlamlı bir etkisi yoktur. Sanayi sektöründe ise ilkökul mezunları eğitimsizlere oranla % 4 oranında daha az kazanmaktadır. Hizmet sektörü tüm eğitim seviyeleri bakımından eğitimin ücret üzerindeki etkisinin en yüksek olduğu sektördür.

3.5.5. Çalışılan sektörün iş bulma olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi

Çalışılan sektörün etkisi incelenirken tarım baz olarak alınmış ve sanayi ile hizmet sektörlerinde çalışmanın tarım sektöründe çalışmaya göreceli etkisi ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda ilk önce sanayi sektörüne dair analiz sonuçları irdelenecektir.

2004 yılında Türkiye genelinde, sanayi sektöründe çalışıyor olmanın tarım sektöründe çalışmaya nazaran ücret üzerindeki etkisi % 36,2 olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani ortalama olarak sanayide istihdam edilenler tarımda istihdam edilenlere nazaran % 36,2 fazla ücret elde etmektedir. Bu farkın en düşük olduğu bölgeler Güneydoğu Anadolu (-% 2,1), Kuzeydoğu Anadolu (% 2,6) ve İstanbul'dur (% 12,4), Bu

üç bölgedeki farklar istatistiksel olarak da anlamsızdır. Sanayi ile tarım arasında en yüksek ücret farkının olduğu bölgeler Ege (% 51,4) ve Batı Karadeniz'dir (% 42). Diğer bölgelerde ise fark % 14,8 ile % 28,7 arasında değişmektedir.

Yine 2004 yılında hizmet sektörüyle tarım arasındaki ücret farkının en yüksek olduğu bölgeler Ege (% 53), Batı Marmara (% 32,6), Akdeniz (% 30,7) ve Batı Karadeniz'dir (% 30,5). Ücret farkının en küçük olduğu bölgeler Kuzeydoğu Anadolu (% 0,6), Güneydoğu Anadolu (% 7,5) ve İstanbul'dur (% 10,1). Bu üç bölgede sanayi sektöründe olduğu gibi hizmet sektöründe de ücret farkı istatistiksel olarak anlamsızdır. Hizmet sektöründe çalışmanın ücret üzerindeki olumlu etkisi diğer bölgelerde % 22,9 ile % 27,9 arasında değişmektedir.

2013 yılında Türkiye genelinde sanayi sektörü ile tarım arasındaki ücret farkı % 27, hizmet ile tarım arasındaki farkı ise % 26'dır. Yani eğitim düzeyleri, cinsiyetleri, yaşları, hane büyüklükleri vs. aynı olan bir birey sanayi sektöründe istihdam ediliyorsa tarımdaki eşdeğer bir bireye nazaran % 27, hizmet sektöründe istihdam ediliyor ise % 26 daha fazla ücret almaktadır. Bölgelere baktığımızda ise Batı Anadolu, Batı Karadeniz ve Doğu Karadeniz bölgelerinde çalışılan sektörün ücret üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını, Kuzeydoğu Anadolu'nun hem hizmet (%33) hem de sanayi (%41) sektörlerinde çalışmanın tarımda çalışmaya nazaran en fazla ücret farkı yarattığı bölge olduğunu görmekteyiz. Diğer bölgelerde hizmet sektörü kukla değişkeninin 0,12 (Batı Karadeniz) ile 0,30 (Ege) arasında, sanayi kukla değişkeninin ise 0,18 (Ortadoğu Anadolu) ile 0,29 (Ege) arasında dağıldığı tespit edilmiştir. Kuzeydoğu Anadolu (0,08), Ortadoğu Anadolu (0,03) ve Orta Anadolu (0,05) hariç diğer bölgelerde hizmet ve sanayi kukla değişkenleri arasında 0,01 civarında bir fark bulunmaktadır. Bir başka deyişle bu üç bölge hariç ülke genelinde hizmet ve sanayi sektörlerinin ücret üzerindeki etkileri hemen hemen aynıdır. Bu anlamda hizmet ve sanayi sektöründe çalışmanın ücret üzerindeki etkisinin bölge içlerinde homojenleştiği fakat bölgeler arasında heterojenliğin devam ettiği söylenebilir.

3.6. Bölgesel ve Sektörel Ücret Farklarının Marjinal Emek Verimliliği Yaklaşımı ile Analizi

Gerek bölgesel ve sektörel düzeyde kadın-erkek ücret farkını, gerekse bölgeler arasında ortalama ücret farkını verimlilik yaklaşımıyla açıklamak mümkündür. Klasik mikroekonomik analiz bize tam rekabet piyasası şartlarında ücretin emeğin marjinal verimliliğine eşit olacağını göstermektedir.

Emeğin marjinal verimliliğini belirleyen iki unsur vardır: beşeri donanım (eğitim) ve kişi başına düşen sermaye miktarı. Her bir çalışan için marjinal verimlilik ve dolayısıyla ücret, işçi başına düşen sermaye miktarı ile eğitim seviyesinin bir fonksiyonu olacağından, ücret farkı da yine aynı açıklayıcı değişkenin bir fonksiyonu olacaktır. Bunu göstermek için her bir bölgede (i), verili yılda (t) üretilen çıktı düzeyinin

$$Y_{i,t} = K_{i,t}^{\alpha} (A_{i,t}^E L_{i,t}^E + A_{i,t}^K L_{i,t}^K)^{1-\alpha} \quad (3.12)$$

şeklinde klasik bir Cobb-Douglas fonksiyonuyla belirlendiğini düşünelim. Burada:

- $Y_{i,t}$ i bölgesinde, t zamanında üretilen mal ve hizmetler toplamını, ($i=1,2,3 \dots 12$ ve $t=2004, 2005 \dots 2014$)
- $0 < \alpha < 1$
- $K_{i,t}^{\alpha}$ i bölgesinde, t zamanında kullanılan toplam sermaye miktarını,
- $L_{i,t}^E$ i bölgesinde, t zamanında istihdam edilen erkek işgücünü (kişi sayısı),
- $L_{i,t}^K$ i bölgesinde, t zamanında istihdam edilen kadın işgücünü (kişi sayısı),
- $A_{i,t}^E$ i bölgesinde, t zamanında istihdam edilen erkek işgücünün ortalama eğitim seviyesini (eğitim görülen süre),
- $A_{i,t}^K$ i bölgesinde, t zamanında istihdam edilen kadın işgücünün ortalama eğitim seviyesini (eğitim görülen süre),

temsil etmektedir. Bu üretim fonksiyonundan erkek çalışanlar için emeğin marjinal ürünü kısmi türevler alınarak şu şekilde hesaplanır:

$$\frac{\partial Y_{i,t}}{\partial L_{i,t}^E} = (1-\alpha) A_{i,t}^E \frac{K_{i,t}^{\alpha}}{(A_{i,t}^E L_{i,t}^E + A_{i,t}^K L_{i,t}^K)^{\alpha}} \quad (3.13)$$

Aynı şekilde kadın çalışanlar için emeğin marjinal ürünü kısmi türevler alınarak şu şekilde hesaplanır:

$$\frac{\partial Y_{i,t}}{\partial L_{i,t}^K} = (1-\alpha) A_{i,t}^K \frac{K_{i,t}^{\alpha}}{(A_{i,t}^E L_{i,t}^E + A_{i,t}^K L_{i,t}^K)^{\alpha}} \quad (3.14)$$

Bu denklemlerden kişi başına sermaye ve eğitim değişkenlerine bağlı marjinal emek ürün fonksiyonu elde edebilmek için eğitim-emek toplam arzını ise şu şekilde tanımlayabiliriz:

$$L_{i,t}^* = (A_{i,t}^E L_{i,t}^E + A_{i,t}^K L_{i,t}^K) \quad (3.15)$$

$L_{i,t}^*$ 'yi erkek işgücü için oluşturduğumuz marjinal emek ürünü denkleminde ikame edip, kişi başına sermayeyi $k_{i,t} = K_{i,t}/L_{i,t}^*$ şeklinde tanımladığımız zaman, erkeklerin ücretini şu şekilde tanımlayabiliriz:

$$W_{i,t}^E = \frac{\partial Y_{i,t}}{\partial L_{i,t}^E} = (1-\alpha)A_{i,t}^E \frac{K_{i,t}^\alpha}{(L_{i,t}^*)^\alpha} = (1-\alpha)A_{i,t}^E k_{i,t}^\alpha \quad (3.16)$$

Aynı cebirsel işlemi kadın işgücü için de yaparsak sonuç olarak kadınların ücretini:

$$W_{i,t}^K = \frac{\partial Y_{i,t}}{\partial L_{i,t}^K} = (1-\alpha)A_{i,t}^K \frac{K_{i,t}^\alpha}{(L_{i,t}^*)^\alpha} = (1-\alpha)A_{i,t}^K k_{i,t}^\alpha \quad (3.17)$$

şeklinde tanımlayabiliriz. Bu durumda ücret farkı şu şekilde tanımlanacaktır:

$$\Delta W_{i,t}^{E,K} = W_{i,t}^E - W_{i,t}^K = (1-\alpha)A_{i,t}^E k_{i,t}^\alpha - (1-\alpha)A_{i,t}^K k_{i,t}^\alpha = (1-\alpha)(A_{i,t}^E - A_{i,t}^K)k_{i,t}^\alpha \quad (3.18)$$

$0 < \alpha < 1$ olduğu için, ücret farkı denklemini bize erkeklerin ortalama eğitim seviyesi arttıkça cinsiyete dayalı ücret farkının artacağı, kadınların ortalama eğitim seviyesi arttıkça farkın azalacağı ve kişi başına sermaye miktarı arttıkça farkın artacağını söylemektedir. Bölgeler ve sektörler arasında ücret farkını açıklayabilmek için Hanehalkı İşgücü Anketinden her bir yıl ve her bir bölge için erkek işgücü ve kadın işgücünün ortalama eğitim seviyesi hesaplanmıştır. Kişi başına sermaye verisi için ise TÜİK'in yayınladığı bölge bazında sektörel yatırım verisi yordayıcı (Proxy) olarak kullanılmıştır.

Sektörler açısından da aynı mikro ekonomik analiz yapılabilir. Bu durumda her bir sektör için ücret, eğitim seviyesi ve o sektörde kullanılan kişi başına sermaye miktarının bir fonksiyonu şeklinde yazılabilir:

$$\Delta W = f(k, A^E, A^K) \quad (3.19)$$

Bu şekilde ortaya çıkarılan ücret fark denklemleri ekonometrik bir modele dönüştürüldüğünde:

$$\Delta W = \beta_0 + \beta_1 k + \beta_2 A^E + \beta_3 A^K + \varepsilon \quad (3.20)$$

şeklinde yazılır. Burada, ΔW o bölge veya sektörde ücret farkını, k o bölge veya sektörde kişi başına sermayeyi, A^E ve A^K sırasıyla o sektör veya bölgede ortalama erkek ve kadın işgücü eğitim seviyesini ve son olarak ε hata terimini ifade etmektedir. Kişi başına sermaye miktarı arttığında ücret farkı artacağından β_1 'in pozitif; erkek işgücünün eğitim seviyesinin artması ücret farkını arttıracığından β_2 'in pozitif; kadın işgücü eğitim

seviyesinin artması ücret farkını daraltacağından β_3 'ün negatif olması beklenir. β_0 ücreti etkileyen ve modele dâhil edilemeyen diğer tüm değişkenleri barındırdığından pozitif veya negatif olması yönünde bir beklenti yoktur.

Söz konusu ücret fark denklemini test etmek için 2004-2013 dönemi sektörel ve bölgesel düzeyde erkek ve kadın ücretleri, ücret farkları, kişi başına düşen sermaye ve her iki cinsiyet için istihdam edilenlerin ortalama eğitim süresi değişkenlerinden oluşan bir panel veri seti hazırlanmıştır. Paneldeki tüm değişkenler için Levin-Lin-Chu birim kök sınaması yapılmış ve 0,005 düzeyinde hiçbir veride birim köke rastlanmamıştır. Her bir sektör ve bölgeler için sabit etkiler (fixed effects) ve rassal etkiler (random effects) modelleriyle hesaplamalar yapıldıktan sonra Hausman testi ile hangi modelin uygun olacağına karar verilmiştir. Rassal etkiler modeli bağımsız değişkenlerin hata terimleri arasında korelasyon olmadığı varsayımına dayanmaktadır ($\text{corr}(u_i, Xb)=0$). Bu nedenle bağımsız değişkenlerin hata terimleri arasında yüksek korelasyon varsa sabit etkiler modeli, düşük korelasyon varsa rassal etkiler modeli daha yerinde olacaktır. Bunun yanı sıra, bir modelin rassal etkiler modeline uygun olup olmadığını test etmek için Langrange Çarpanı (LM-Langrangian Multiplier) testi de uygulanmaktadır.

Tarım sektöründe kadın-erkek ücret farkları için sabit etkiler modeli kullanıldığında bağımsız değişkenlerin hata terimleri arasında (-0,78) yüksek korelasyon çıkmaktadır. Bu sonuç tarım sektörü için sabit etkiler modelinin yerinde olduğu anlamına gelmektedir. Buna ek olarak, tarım sektörü için rassal etkiler modeli de yapılmış ve LM testi de uygulanmış, fakat sonuçta rassal etkiler modelinin reddedilmesi gerekmiştir. Bu yüzden tarım sektöründe sabit etkiler modeli kullanılmış ve regresyon sonuçlarına (Tablo3.9) göre tarım sektöründe kadın ve erkek işgücününün eğitim düzeyinin ücret farkları üzerinde istatistiksel olarak bir etkisi olmadığı, yalnızca tarımda kullanılan kişi başına sermaye miktarının etkili olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.9. Tarım Sektöründe Kadın-Erkek Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli

Açıklayıcı Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	t-istatistiği	P>t
Kişi Başı Sermaye	0,245**	0,054	4,52	0,000
Erkek Eğitim	0,957	0,601	1,59	0,117
Kadın Eğitim	0,658	0,434	1,52	0,134
Sabit Terim	-2,900	2,644	-1,10	0,277

F=12,34 P>F=0,003 Anlamlılık Düzeyleri: *%5; ** 1%; *** %0,1

Kaynak: 2004-2013 dönemi TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Enflasyon etkisinden arındırmak için bağımlı değişken olan kadın-erkek ücret farkının ve tarım sektöründe kişi başına düşen sermaye miktarlarının logaritması alınmıştır. Bu yüzden regresyon sonucunda “Kişi Başı Sermaye” değişkeninin katsayısı tarımda kullanılan kişi başına sermaye ile kadın-erkek ücret farkı arasındaki esnekliği göstermektedir. Buna göre tarımda kişi başına sermayede % 1’lik bir artış ücret farkını % 0,245 arttırmaktadır. Kadın ve erkek işgücünün eğitim seviyesindeki artışın ücret farkı üzerinde bir etkisinin olmaması Türkiye’de tarımın hâlâ emek yoğun yapılması ve eğitim seviyesinin tarımda kazanç üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmamasının sonucudur. 2011 verilerine göre tarım sektörünün istihdam içindeki payı % 25,5 iken milli gelir içindeki payı % 8,1 seviyesinde olup üretim küçük aile işletmeleri ağırlıklıdır (Türkiye Tarım Sektörü Raporu 2013, 2013, s. 1). Bu istatistik tarımda yaratılan kişi başına artı değer Türkiye ortalamasının 0,3 katı olduğunu göstermektedir. Oysa örneğin yine 2011 verilerine göre Fransa’da tarımın istihdam içindeki payı % 2,9 milli gelir içindeki payı % 3,5’dir (Rural Development in the EU, 2013, s. 54, 128). Bir başka ifadeyle Fransa’da tarımda yaratılan kişi başına artı değer Fransa ortalamasının 1,2 katıdır. Bu durumda milli gelire oran açısından tarım sektöründe kişi başına yaratılan artı değer Türkiye’dekinin 3,8 katıdır. Tarımda çoğunlukla mevsimlik işçi olarak çalışan işgücünün eğitim seviyesi çok düşüktür. Üretim çoğunlukla kas gücüne dayandığı için eğitimin tarımda marjinal emek verimliliği üzerinde etkisi olmadığından eğitimin ücrete bir yansıması bulunmamaktadır. Tablo 3.10.’da görüleceği üzere tarım sektöründe çalışanların ortalama eğitim süresi diğer sektörlerle göre oldukça düşüktür.

Tablo 3.10. Sektör ve Bölge Bazında Çalışanların Ortalama Eğitimi, 2011

<i>Bölgeler</i>	Tarım	Sanayi	Hizmet	Genel
İstanbul	5,9	7,6	9,8	8,9
Batı Marmara	5,5	8,0	9,7	8,0
Ege	5,3	7,8	9,8	8,0
Doğu Marmara	5,1	8,3	9,7	8,4
Batı Anadolu	5,4	8,4	10,7	9,4
Akdeniz	5,1	7,4	9,4	7,6
Orta Anadolu	4,9	7,7	9,7	7,4
Batı Karadeniz	4,6	7,5	10,0	7,0
Doğu Karadeniz	4,5	7,6	10,2	6,8
Kuzeydoğu Anadolu	4,1	6,7	9,6	6,4
Ortadoğu Anadolu	3,7	6,9	9,3	6,7
Güneydoğu Anadolu	4,3	6,4	8,7	7,1
Türkiye	4,9	7,7	9,8	8,0

Kaynak:2011 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sanayi sektöründe de uygun modelin seçimi için LM ve Hausman testleri yapılmış ve sabit etkiler modelinin daha doğru olacağı görülmüştür. Sanayi sektöründe tarımın aksine tüm bağımsız değişkenler anlamlı çıkmıştır. Tablo 3.11.'de gösterilen regresyon sonuçları beklentilerle uyumludur: kişi başına sermaye miktarı ve erkek çalışanların ortalama eğitim seviyesindeki artış ücret farkını arttırmakta, buna karşın kadın çalışanların ortalama eğitim seviyesindeki artış ücret farkını daraltmaktadır. Sanayi sektöründe bekleneceği üzere sermayenin verimlilik ve dolayısıyla ücret farkı üzerindeki etkisi tarımdakinden daha yüksek çıkmıştır (0,29). Erkeklerin ortalama eğitim süresindeki 1 yıllık artış ücret farkını % 40 arttırmaktadır. Örneğin herhangi bir yılda % 10 olan kadın-erkek ücret farkı, eğer erkekler ortalama 1 yıl daha eğitilmiş olsalar idi % 14'e çıkacaktı. Kadın eğitim süresinin katsayısı ise 0,43'tür. Bu da cinsiyete dayalı ücret farkının düşürülmesi için uygulanacak politikalarda kadının eğitimine daha fazla önem verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle sanayide cinsiyete dayalı ücret farkının daraltılmasını veya sanayide kişi başına üretim düzeyinin yükseltilmesini hedefleyen bir politika için ayrılan kaynağın kadın eğitiminde kullanılması kaynak kullanımını açısından daha etkin olacaktır.

Tablo 3.11. Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli

Açıklayıcı Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	t-istatistiği	P>t
Kişi Başı Sermaye	0,290***	0,080	3,60	0,000
Erkek Eğitim	0,405*	0,164	2,47	0,015
Kadın Eğitim	-0,429***	0,087	-4,95	0,000
Sabit Terim	-2,650*	1,156	-2,29	0,024

F=12,54 P>F=0,000 Anlamlılık Düzeyleri: * %5; ** 1%; *** % 0,1

Kaynak: 2004-2013 dönemi TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Hizmet sektöründe de yukarıda anılan testler yapılmış ve rassal etkiler modelinin daha uygun olduğu tespit edilmiştir. Hizmet sektörüne dair ilginç olan nokta, beklentinin aksine, Tablo 3.12.'den görüleceği üzere kişi başına sermaye miktarı değişkeninin istatistiksel olarak anlamsız çıkmasıdır. Rassal etkiler modeli yerine sıradan en küçük kareler yöntemiyle yapılan regresyonda da sonuç değişmemiştir. Hizmet sektörünü sanayiden ayıran bir diğer özellik ise her iki cinsiyet için de ortalama eğitim süresi değişkeninin katsayısının hem daha yüksek hem de istatistiksel anlamlılık düzeyinin daha iyi çıkmasıdır. Hizmet sektöründe eğitimin ücret ve verimlilik üzerindeki etkisi diğer

sektörlerden daha yüksektir. Bir başka deyişle, hizmet sektöründe nitelikli işgücünün kazancı ile niteliksizlerin kazancı arasındaki fark diğer iki sektördekinden daha fazladır. Hizmet sektörünün bir başka ayırt edici özelliği de kadın ve erkek eğitim düzeyi değişkenlerinin katsayıları arasındaki farkın daha yüksek olmasıdır. Sanayide erkeklerde 0,40 kadınlarda -0,43 olan katsayılar, hizmet sektöründe sırasıyla 1,73 ve -1,18'dir. Bu da hizmet sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve eğitim priminin kadın-erkek ücret farkı üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle eğitim düzeyi sanayi sektöründe erkek ve kadınların ücretleri üzerinde birbirine görece yakın bir etki yaparken, hizmet sektöründe erkeklerde eğitim primi kadınlara nazaran oldukça yüksektir.

Hizmet sektöründe eğitim priminin cinsiyetler arasında bu düzeyde heterojen olmasının muhtemel nedenlerinden biri sanayi sektöründe sendikal yoğunluğun daha fazla olması, buna karşın hizmet sektöründe bireysel iş sözleşmelerinin payının görece daha fazla olması olabilir. Bir diğer neden ise hizmet sektöründe kayıt dışılığın sanayi sektörüne göre daha fazla olması olabilir.

Tablo 3.12. *Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek Ücret Farkı, Rassal Etkiler Modeli*

Açıklayıcı Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	Z-istatistiği	P>Z
Kişi Başı Sermaye	-0,141	0,154	0,91	0,361
Erkek Eğitim	1,736**	0,174	9,94	0,000
Kadın Eğitim	-1,183**	0,170	6,95	0,000
Sabit Terim	1,89	2,045	0,93	0,353

Wald Chi-Kare = 117,72 P>Chi-Kare=0,000 Anlamlılık Düzeyleri: *%5; ** 1 %; *** % 0,1
Kaynak: 2004-2013 dönemi TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bölgesel düzeyde erkeklerle kadınlar arasındaki ücret farkına dair regresyon için ise Hausman testinden sonra sabit etkiler modelinin daha uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Bölgesel düzeyde cinsiyete dayalı ücret farkı üzerinde en etkili faktörün eğitim olduğu (% 2 anlamlılık düzeyi), kişi başına düşen sermaye miktarının ise % 7 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.13.). Her iki faktörün katsayısı da pozitifdir. Bu da sermayenin ve eğitilmiş işgücü dağılımının dengesiz olmasının ücret farkını arttırdığını göstermektedir. Bölgede kişi başına düşen sermaye miktarının % 1 artması, kadın-erkek ücret farkını % 0,4 arttırmaktadır. Eğitim seviyesinde % 1'lik bir artış ise cinsiyete dayalı ücret farkını % 0,6 arttırmaktadır.

Tablo 3.13. Bölgesel Düzeyde Kadın-Erkek Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli

Açıklayıcı Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	t-istatistiği	P>t
Kişi Başı Sermaye	0,394	0,213	1,85	0,069
Ortalama Eğitim	0,609*	0,256	2,38	0,020
Sabit Terim	-3,590	1,972	-1,82	0,073

F=7,94 P>F=0,0007 Anlamlılık Düzeyleri: *%5; ** 1%; *** %0,1

Kaynak: 2004-2013 dönemi TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Son olarak kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın bölgesel ortalama ücretlerin belirlenmesiyle ilgili regresyonda da sabit etkiler modeli daha uygun çıkmıştır. Bağımlı değişken olarak bölgesel ortalama ücret düzeyi, bağımsız değişkenler olarak ise bölgede kişi başına düşen sermaye (logaritmik değeri) ve bölge işgücünün ortalama eğitim seviyesi seçilmiş ve regresyon sonucunda Tablo 3.14.'ten de görüleceği üzere her iki değişkenin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.14. Bölgeler Arası Ortalama Ücret Farkı, Sabit Etkiler Modeli

Açıklayıcı Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	t-istatistiği	P>t
Kişi Başı Sermaye	0,075*	0,038	1,98	0,05
Ortalama Eğitim	0,752***	0,048	15,65	0,000
Sabit Terim	0,490	0,328	1,49	0,138

F=30,61 P>F=0,0000 Anlamlılık Düzeyleri: *%5; ** 1%; *** %0,1

Kaynak: 2004-2013 dönemi TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.15.'den de açıkça görüleceği üzere bölgeler arasında gerek kişi başına yatırım miktarında, dolayısıyla çalışan başına düşen sermaye miktarında, gerekse çalışanların ortalama eğitim süreleri açısından heterojenlik bulunmaktadır. Bu heterojenlik ise bölgesel ortalama ücretler arasındaki farkı açıklamaktadır. Örneğin, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde hem kişi başına sermayenin hem de eğitim seviyesinin düşük olduğu, buna karşın Güneydoğu Anadolu'da eğitim seviyesinin düşük olsa da kişi başına sermayenin yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan İstanbul, Doğu Marmara ve Batı Anadolu bölgelerinde hem eğitim seviyesinin hem de kişi başına sermayenin yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu bölgelerde çalışan başına verimlilik yüksek çıkmakta, kişi başına sermaye ve eğitimin

düşük olduğu bölgelerde ise verimlilik düşük çıkmaktadır. Söz konusu verimlilik farkları da ücretlere yansımaktadır.

Tablo 3.15. *Bölgelerde Çalışan Başına Yatırım (TL-cari fiyatlarla) ve Çalışanların Ortalama Eğitim Süresi, 2012*

Bölge	Çalışan Başına Yatırım	Ortalama Eğitim(yıl)
İstanbul	11107	9,3
Batı Marmara	5068	8,3
Ege	4277	7,9
Doğu Marmara	7103	8,7
Batı Anadolu	10215	9,6
Akdeniz	3674	7,9
Orta Anadolu	2489	7,6
Batı Karadeniz	2479	7,2
Doğu Karadeniz	2006	6,7
Kuzeydoğu Anadolu	1567	6,9
Ortadoğu Anadolu	1622	6,6
Güneydoğu Anadolu	3457	7,0

Kaynak: 2012 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti ve 2012 Bölgesel Yatırım Verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.7. Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Blinder-Oaxaca ve Juhn-Murphy-Pierce Ayrıştırma Yöntemleriyle Analizi

Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemiyle Analiz

Bu çalışmanın bir önceki bölümünde bölgeler arası, sektörler arası ve kadınlarla erkekler arası ortalama ücret farkı mikro ekonometrik bir yaklaşımla verimlilik farklarıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Literatürde özellikle kadınlarla erkekler arası ücret farklılıklarına dair ikinci bir yöntem ise Blinder-Oaxaca dekompozisyonudur. İşgücü piyasasında kadınlarla erkekler arasında ayrımcılık olmaması durumunda beşeri sermaye, yaş, iş tecrübesi, çalışılan sektör, medeni durum ve benzeri özellikleri aynı kadın ve erkeklerin ücretlerinin eşit olması gerekir. Diğer bir ifadeyle, cinsiyetleri dışında tüm özellikleri aynı olan kişiler eşit ücret alır. Oysa pratikte durum farklıdır. Bu çalışmanın bölgesel ve sektörel regresyon sonuçlarından da görüleceği üzere tüm diğer değişkenler aynı iken salt cinsiyetten kaynaklı ve istatistiksel olarak anlamlı ücret farklılıkları bulunmaktadır.

Bu bağlamda ortalama kadın erkek ücret farklılığının ne kadarının eğitim, yaş, tecrübe, çalışılan sektör gibi değişkenlerle açıklanabildiği, buna karşın ne kadarının söz konusu açıklayıcı değişkenlerle açıklanamadığının ampirik olarak belirlenebilmesi için önerilen Blinder-Oaxaca dekompozisyonu, Blinder (Blinder, 1973) ve Oaxaca (Oaxaca R., 1973) tarafından geliştirilmiştir. Yöntem temel olarak ücretleri farklı iki grup için bu

farklılığın ne kadarının objektif bağımsız değişkenler tarafından açıklanabildiğini, ne kadarının bu parametreler tarafından açıklanamadığını ortaya koymaktadır.

Erkek (3.21) ve kadın (3.22) çalışanlar için ücret denklemlerinin şu şekilde olduğunu varsayalım:

$$\ln U^E = \gamma_E + \delta_E A_E + \varepsilon \quad (3.21)$$

$$\ln U^K = \gamma_K + \delta_K A_K + \mu \quad (3.22)$$

Burada sırasıyla $\ln U^E$ ve $\ln U^K$ erkek ve kadınların ücretlerinin logaritmik değerini, γ_E ve γ_K erkek ve kadınlar için sabit terimi, δ_E ve δ_K erkek ve kadınlar için açıklayıcı değişken katsayı vektörlerini, A_E ve A_K erkek ve kadınlar için açıklayıcı değişken vektörlerini, ε ve μ ise hata terimlerini temsil etmektedir. Kadın ve erkeklerin ücretlerinin belirlenmesinde bir farklılık veya ayrımcılık olmaması durumunda γ_K ile γ_E sabit terimleri arasında ve δ_E ile δ_K vektörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmaması gerekir.

Söz konusu katsayılar arasında istatistiksel bir farklılık olması ise açıklayıcı değişkenlerin ücret üzerindeki etkisinin erkeklerle kadınlar arasında farklılık gösterdiği anlamına gelecektir. 2004 ve 2013 yılları için (Denklem 2.21 ve 2.22’de) verilen ücret regresyonlarının ülke geneli için sonuçlarını gösteren Tablo 3.16.’da görüleceği üzere açıklayıcı değişkenlerin ücret üzerindeki etkisi farklılık arz etmektedir.

Tablo 3.16. Erkek, Kadın ve Karma Grup İçin Ücret Denklemleri, 2004 ve 2013

	Değişkenler	2004			2013		
		Kadın	Erkek	Karma	Kadın	Erkek	Karma
	Ln Ücret						
Eğitim	İlkokul	0,12	0,11	0,18	-0,05	-0,06	0,00
	Ortaokul	0,29	0,20	0,28	0,18	0,08	0,18
	Lise	0,63	0,42	0,51	0,42	0,21	0,32
	Mesleki Lise	0,66	0,43	0,52	0,47	0,23	0,35
	<u>Üniversite</u>	1,10	0,81	0,90	0,97	0,74	0,84
Demografik	Yaş	0,04	0,07	0,07	0,06	0,07	0,07
	Yaş Kare	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Hane Büyüklüğü	0,00	-0,02	-0,01	-0,02	-0,01	-0,01
	Evli	0,02	0,13	0,12	0,05	0,13	0,12
	Boşanmış	0,04	0,03	-0,05	0,08	0,02	-0,01
	<u>Dul</u>	0,03	0,00	-0,13	-0,07	0,00	-0,17
	Sanayi	0,34	0,37	0,42	0,40	0,26	0,35
Sektör, İkamet	Hizmet	0,35	0,36	0,42	0,39	0,26	0,33
	Kent	0,20	0,13	0,14	0,08	0,06	0,05
	Sabit Terim	4,05	3,85	3,77	4,85	5,03	4,86

Kaynak: 2004 ve 2013 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kadınlarla erkekler arasında ücretin belirlenmesinde farklılık olması işgücü piyasasında kadınlara yönelik bir ayrımcılık olup olmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Ücreti belirleyen açıklayıcı değişkenlerin etkisinin farklı olması tek başına ayrımcılık olduğunu kanıtlamamaktadır. Buna ek olarak, ortalama ücretlerde ve aynı beşeri sermaye sahip kadın ve erkekler arasında ücret farklılığı bulunması, bir başka deyişle ücret farklılıklarının modelde kullanılan değişkenlerle açıklanamayacak ölçüde olması gerekmektedir.

Somutlaştırmak gerekirse, eğitimin ücret üzerinde en önemli belirleyici olduğunu varsayalım. Eğer erkeklerle kadınlar arasında ortalama eğitim seviyesi açısından bir uçurum var ise erkeklerin kadınlardan ortalama olarak daha yüksek ücret almasının sebebi ayrımcılık değil eğitim olacaktır. Diğer taraftan, ücret farkı eğitim farkıyla açıklanabilecek boyutun çok üzerindeyse kadınlara yönelik bir ayrımcılıktan bahsedilebilir. Bunun ortaya konabilmesi için ücret farkının ne kadarının açıklayıcı değişkenlerdeki farklılıktan kaynaklandığının hesaplanması gerekmektedir.

Erkekler ve kadınlar için kullanılan (3.21) ve (3.22) denklemleri esas alındığında ücret farkı:

$$UF = Ln U^E - Ln U^K = (\gamma_E + \delta_E A_E + \varepsilon) - (\gamma_K + \delta_K A_K + \mu) \quad (3.23)$$

şeklinde formüle edilebilir. Bu durumda ücret farkının (UF) beklenen değeri şu şekilde olacaktır:

$$E(UF) = E(Ln U^E) - E(Ln U^K) = E(\gamma_E + \delta_E A_E + \varepsilon) - E(\gamma_K + \delta_K A_K + \mu) \quad (3.24)$$

Hata terimlerinin beklenen değeri sıfır ($E(\varepsilon) = E(\mu) = 0$) ve katsayıların beklenen değerleri kendilerine eşit olacağından $\{E(\gamma_E) = \gamma_E, E(\gamma_K) = \gamma_K, E(\delta_E) = \delta_E \text{ ve } E(\delta_K) = \delta_K\}$ denklem 2.24 şu şekilde yeniden yazılabilir:

$$E(UF) = (\gamma_E - \gamma_K) + \delta_E E(A_E) - \delta_K E(A_K) \quad (3.25)$$

Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklarının ne kadarının beşeri sermaye ve diğer özelliklerden, ne kadarının ayrımcılıktan kaynaklandığının modellenmesi için denklem 2.25'in söz konusu kompozisyonu gösterecek şekilde yeniden yazılması gerekmektedir. Bunun için geliştirilen yöntem erkeklerin ücret denklemindeki katsayıların kadın ücretlerine uyarlanmasıdır (Daymont & Andrisani, 1984, s. 419-420).

Bu uyarlamayla “eğer kadınlar donanımlarına erkeklerinki kadar karşılık alabilseydi ücretleri ne seviyede olurdu” sorusu yanıtlanmaktadır. Cebirsel gösterimle:

$$\text{Ln}U_K^* = \gamma_E + \delta_E A_K + \mu \quad (3.26)$$

Bu farazi kadın ücreti denkleminde kadınların donanımları (A_K) sabit tutulup, erkeklerin açıklayıcı değişken katsayı vektörleri (γ_E ve δ_E) kullanılarak farazi bir kadın ücreti ($\text{Ln}U_K^*$) hesaplanmaktadır.

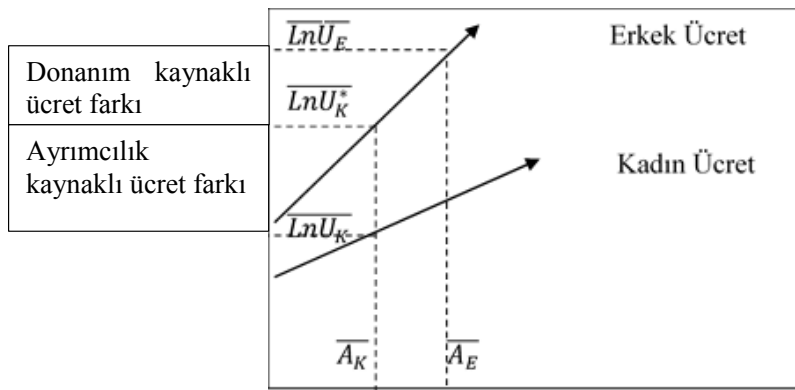
Böylelikle kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkını (denklem 2.23) şu şekilde yeniden yazmak mümkündür:

$$\begin{aligned} UF &= \{(\gamma_E + \delta_E A_E + \varepsilon) - (\gamma_E + \delta_E A_K + \mu)\} + \{(\gamma_E + \delta_E A_K + \mu) - (\gamma_K + \delta_K A_K + \mu)\} \\ &= (\text{Ln} U^E - \text{Ln}U_K^*) + (\text{Ln}U_K^* - \text{Ln} U^K) \end{aligned} \quad (3.27)$$

Beklenen değerleri aldığımızda ücret farkı kompozisyonu denkleminin son hali ise:

$$E(UF) = \overline{UF} = (\overline{\text{Ln} U^E} - \overline{\text{Ln}U_K^*}) + (\overline{\text{Ln}U_K^*} - \overline{\text{Ln} U^K}) \quad (3.28)$$

Şeklinde olacaktır. Şekil 9.’da Y ekseninde logaritmik ücretlerin(LnU), X ekseninde açıklayıcı değişkenlerin (A_E ve A_K) bulunduğu geometrik gösterimde denklem (3.28)’in ilk kısmı ($\overline{\text{Ln} U^E} - \overline{\text{Ln}U_K^*}$) erkek ve kadınların donanımlarından kaynaklı farkı, ikinci kısmı ($\overline{\text{Ln}U_K^*} - \overline{\text{Ln} U^K}$) ise kadınlara yönelik ayrımcılıktan kaynaklı farkı göstermektedir.



Şekil 9. Donanımlardan ve Kadına Karşı Ayrımcılıktan Kaynaklı Ücret Farkı Kompozisyonu

Bu şekilde erkeklerle kadınlar arasındaki ücret farkının ne kadarının donanım seviyeleri farkından kaynaklandığı hesaplanabilmektedir. Ücret farkının donanımlarla açıklanamayan kısmının ise kadına karşı ayrımcılıktan kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Bu çalışma kapsamında 2004, 2009 ve 2014 yılları için ülke ve 12 bölge bazında STATA programıyla mikro veri setleri üzerinden Blinder-Oaxaca dekompozisyonları hesaplanmıştır. Ülke geneli için 2004 yılı dekompozisyonuna bakıldığında Tablo 3.17.'den görüleceği üzere Türkiye genelinde kadınlarla erkekler arasında % 15,1'lik bir farkın bulunduğu görülmektedir. Donanım kaynaklı farkın pozitif % 5,2 çıkmasının anlamı şudur: Eğer kadınlar donanımlarına erkekler kadar prim alabilseydi, kadınların ortalama ücreti erkeklerden % 5,2 daha fazla olacaktı. Bunun sebebi istihdamdaki kadınların ortalama eğitim seviyesinin erkeklerden daha yüksek olmasıdır. Erkeklerde istihdam edilenlerin önemli bir kısmını eğitim seviyesi düşük olanlar oluşturmaktadır, kadınlarda ise eğitim seviyesi yüksek olanların ağırlığı fazladır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, eğitimin işgücüne katılım üzerindeki etkisi kadınlarda çok daha güçlüdür. Bu nedenle, donanım kaynaklı ücret farkı kadınlar lehine % 5,2 olmasına rağmen, ayrımcılıktan kaynaklı erkekler lehine % 20,3 fark bulunması neticesinde nihai fark erkekler lehine % 15,1 olmuştur.

Tablo 3.17. Türkiye İçin Blinder-Oaxaca Dekompozisyonu, 2004

LnNetÜcret Ücret Farkı	Katsayı	Standart H,	t-istatistiği	P>t	% 95 Güven Aralığı	
Kadın	5,920	0,007	793,470	0,000	5,906	5,935
Erkek	6,072	0,003	1872,360	0,000	6,065	6,078
Fark	-0,151	0,008	-19,430	0,000	-0,166	-0,136
Dekompozisyon						
Donanım Kaynaklı Fark	0,052	0,004	11,810	0,000	0,043	0,061
Ayrımcılık Kaynaklı Fark	-0,203	0,007	-30,710	0,000	-0,216	-0,190

Kaynak: 2004 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2004 yılında ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkının en yüksek olduğu bölgeler Doğu Marmara (% 37,8), Batı Marmara (% 31,5) ve Akdeniz (% 27,7); en düşük olduğu bölgeler ise Güneydoğu Anadolu (% 0,2), Ortadoğu Anadolu (% 6,4) ve Orta Anadolu (% 11,1) olmuştur. Diğer bölgelerde ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkı % 11,3 ile % 26,4 arasında değişmektedir.

2009 yılına geldiğimizde Türkiye genelinde nihai kadın erkek ücret farkının % 8,3 seviyesine indiği, donanımdan kaynaklı kadınlar lehine ücret farkının % 10'a çıktığı,

ayrımcılıktan kaynaklı kadınlar aleyhine farkın % 18,4'e indiği görülmektedir. Bu durum 2004-2009 arasında istihdamdaki kadınlar içinde eğitilmiş olanların oranının yükseldiğini göstermektedir. Mutlak farklılara bakıldığında zaman kadına karşı ayrımcılığın azaldığını söylemek mümkündür çünkü hem ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farkı hem de nihai ücret farkı azalmıştır. Buna karşın ayrımcılıktan kaynaklı farkın nihai farka oranını dikkate alındığında kadınlara karşı ayrımcılığın arttığını söylemek de mümkündür.

Tablo 3.18. *Türkiye İçin Blinder-Oaxaca Dekompozisyonu, 2009*

LnNetÜcret Ücret Farkı	Katsayı	Standart H,	t-istatistiği	P>t	% 95 Güven Aralığı	
Kadın	6,610	0,006	1052,850	0,000	6,598	6,623
Erkek	6,693	0,003	2387,190	0,000	6,688	6,699
Fark	-0,083	0,007	-12,770	0,000	-0,096	-0,070
Dekompozisyon						
Donanım Kaynaklı Fark	0,100	0,004	24,230	0,000	0,092	0,108
Ayrımcılık Kaynaklı Fark	-0,184	0,005	-34,420	0,000	-0,194	-0,173

Kaynak: 2009 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2009 yılında ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkının en yüksek olduğu bölgeler Batı Karadeniz (% 29,3), Batı Marmara (% 26) ve Akdeniz (% 25); en düşük olduğu bölgeler ise Kuzeydoğu Anadolu (% 6,2), Güneydoğu Anadolu (% 6,5) ve Ortadoğu Anadolu (% 7,5) olmuştur. Diğer bölgelerde ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkı % 12,8 ile % 23,7 arasında değişmektedir.

İncelenen dönemin son yılı olan 2014'te Türkiye genelinde gerek nihai ücret farkının gerekse ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkının tekrar yükseldiği tespit edilmiştir. Tablo 3.19.'dan görüleceği üzere kadınlarla erkekler arasında nihai ücret farkı erkekler lehine % 13,2 ve ayrımcılıktan kaynaklanan ücret farkı yine erkekler lehine % 20 olmuştur. Donanımlardan kaynaklı kadınlar lehine ücret farkı ise 2009 yılına göre azalmış ve % 6,8 seviyesine gerilemiştir. Bu sonuç kadınların ücretlerinde eğitim priminin 2009 yılına nazaran düştüğünü göstermektedir.

Tablo 3.19. *Türkiye İçin Blinder-Oaxaca Dekompozisyonu, 2014*

LnNetÜcret Ücret Farkı	Katsayı	Standart H,	t-istatistiği	P>t	% 95 Güven Aralığı	
Kadın	7,059	0,005	1319,080	0,000	7,048	7,069
Erkek	7,191	0,003	2580,000	0,000	7,186	7,196
Fark	-0,132	0,006	-23,760	0,000	-0,143	-0,121
Dekompozisyon						
Donanım Kaynaklı Fark	0,068	0,003	19,570	0,000	0,061	0,075
Ayrımcılık Kaynaklı Fark	-0,200	0,004	-46,100	0,000	-0,209	-0,192

Kaynak: 2014 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2014 yılı bölgesel sonuçları dikkate alındığında ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkının en yüksek olduğu bölgeler Batı Anadolu (% 28,3), Akdeniz (% 25,3) ve Kuzeydoğu Anadolu (% 24,1); en düşük olduğu bölgeler ise Güneydoğu Anadolu (% 13,3), Doğu Karadeniz (% 16,9) ve İstanbul (% 16,4) olmuştur. Diğer bölgelerde ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkı % 18,6 ile % 23,6 arasında değişmektedir.

Juhn-Murphy-Pierce Ayrıştırması

Blinder-Oaxaca yöntemi statik olması nedeniyle eleştirilmiştir (Pereira ve Galepo, 2007, s.3). Ayrımcılığın zaman içindeki seyrini gösteren dinamik bir model ise Juhn ve diğerleri tarafından önerilmiştir. 1963-1987 dönemi siyahi ve beyazların ücret verilerinin incelendiği bir araştırmada ücret farklarının ne kadarının donanımsal farklılıklardan ne kadarının gözlemlenemeyen etkenlerden kaynaklandığını ve bu kompozisyonun zaman içindeki seyrini incelemek isteyen Juhn ve diğerleri dinamik bir ekonometrik model kullanmışlardır (Juhn vd., 1991, s. 122-126). Böylelikle donanımlardaki değişimin ücret farklılıklarındaki değişimi ne ölçüde açıkladığının analitik olarak gösterilmesi mümkün olmuştur. Juhn ve diğerleri donanımlardaki değişimle açıklanamayan ücret farklılıklarını artık farklılıklar (Residual Differences) olarak tanımlamıştır. Aynı yazarlar 1993'te yaptıkları bir çalışmada da aynı ekonometrik yöntemi kullanarak nitelik primindeki (skill premium) artışın ücret farklılıklarına etkisini incelemişlerdir. Tarım, inşaat, imalat, perakende ve hizmet sektörlerinde sektörel bazda ve meslek bazında erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının incelendiği çalışmalarında, sektöre ve meslek grubuna bağlı olarak değişmekle birlikte, gözlenebilen nitelik priminden kaynaklı farkın bütün ücret farkını açıklamakta yetersiz kaldığı sonucuna varmışlardır (Juhn vd., 1993, s. 441).

Bu çalışma kapsamında Hanehalkı İşgücü anketlerindeki kadın ve erkeklerin 2004 ve 2013 yıllarına yönelik ücret, eğitim durumu, yaş, yaşın karesi, hane büyüklüğü, medeni durum, çalışılan sektör ve kırsal kent ikameti kullanılarak STATA istatistik programında “jmpierce2” komutuyla kadın erkek ücret farklılıklarının söz konusu yıllar arasındaki değişimi incelenmiştir.

Juhn-Murphy-Pierce (JMP) ayrıştırmasında ücretler arasındaki ham farkları, nicelik etkisinden dolayı kaynaklanan farkları (işgücü piyasasındaki ağırlık) ve artık farkları ve bu değişkenlerin zaman içindeki değişimini görmek mümkündür. JMP Ayrıştırmasının sonuçları tablo 3.20. ve 3.21.'de verilmiştir. Tablolardaki kavramları

açıklamak gerekmektedir. Ham fark görünen ücret farkıdır. Ham fark, işgücü piyasasında ücretler, işgücünün donanımları ve bu donanımların piyasadaki fiyatı verili iken ortaya çıkan ücret farkı olarak tanımlanabilir. Artık fark gözlemlenemeyen nedenlerden kaynaklı ücret farkıdır. Bu nedenle ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkına işaret etmektedir. Nicelik etkisi (Q-Quantity Effect) kısaca işgücünün donanım stoğudur. Fiyat etkisi (P: Price Effect), bu donanımlara piyasada biçilen fiyatların etkisidir. Örneğin eğitim durumları, cinsiyetleri, yaşları ve medeni durumları aynı olup farklı sektörlerde çalışan iki kişinin ücretleri arasındaki farkı sektör primi olarak tanımlayacak olursak bu primin kendisi ve primdeki değişim fiyat etkisini göstermektedir. Tablodaki diğer kısaltmalardan E tahmin edilen farktaki değişimi ve U artık farktaki değişimi göstermektedir.

2004-2013 yılları arasında ham farkın düştüğü görülmektedir. Bu da gözlemlenen kadın erkek ücret farkının daraldığını gösterir. Diğer taraftan artık farkın % 18,2'den % 23,1'e çıkması işgücü piyasasında kadınlara karşı ücret ayrımcılığının yükseldiğini göstermektedir. Gözlemlenen ücret farkının daralmasına rağmen ayrımcılıktan kaynaklı ücret farkının artmasının sebebi işgücü piyasasındaki kadınların ortalama eğitim seviyesinin söz konusu dönemde erkeklere nazaran daha hızlı artmış olmasıdır. Nitekim Tablo 3.21.'de söz konusu değişimin nicelik etkisinden kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 3.20. Ücret Farklılıkları Bileşenleri, Juhn-Murphy-Pierce Yöntemi

	Ham Fark	Nicelik Etkisi	Artık Fark
2004 Yılı	0.179	-0.003	0.182
2013 Yılı	0.147	-0.084	0.231

Tablo 3.21. Ücret Farklılıkları Bileşenlerindeki Değişim (2004-2013)

	Ücret Farkının Bileşenlerindeki Değişim		
	D	E	U
Toplam	-0.032	-0.082	0.050
	Tahmin Edilen Farktaki Değişimin Bileşenleri		
	E	Q	P
Toplam	-0.082	-0.065	-0.016
	Artık Farktaki Değişimin Bileşenleri		
	U	Q	P
Toplam	0.050	0.102	-0.053

Özetlemek gerekirse, 2004-2013 arası dönemde kadın erkek ücret farklılığının önemli bir kısmının ayrımcılıktan kaynaklandığı, donanımlar esas alındığında kadınların

ortalama ücretlerinin erkeklerden daha yüksek olması gerektiği fakat kadınlara yönelik ayrımcılıktan dolayı nihai ücret farkının erkekler lehine geliştiği söylenebilir.

3.8. GINI Katsayısı Bağlamında Ücret Dağılımının Analizi

Gini Katsayısı toplumdaki gelir dağılımı adaletini gösteren Lorenz eğrisinden türetilmiş, 0 ile 1 arasında değerler alan bir katsayıdır. Gini katsayısının düşmesi gelir dağılımının daha adil hale geldiğini, katsayının artması ise gelir dağılımında adaletsizliğin arttığını gösterir. Herkesin aynı gelire sahip olduğu mutlak eşitlik durumunda Gini katsayısı sıfıra; tüm gelirin tek birey tarafından elde edildiği, toplumun geri kalanının sıfır gelire sahip olduğu durumda katsayı bire eşit olur.

Bu çalışma kapsamında ücret dağılımının ölçülmesinde STATA programı kullanılarak Gini dekompozisyonu (Gini bileşenleri, Gini ayrıştırması) hesaplanmıştır. Gini dekompozisyonu, hem her bir grubun kendi içindeki eşitsizliği hem de gruplar arası ve binişik (overlap) eşitsizliği göstermesi bakımından işlevseldir. Bir başka ifadeyle, Gini katsayısının bileşenlerine ayrıştırılması işlemi eşitsizliğin ne kadarının grup içi dağılımdan, ne kadarının gruplar arası dağılımdan kaynaklandığının görülebilmesini sağlamaktadır

Ücretin belirlenmesinde bölge, sektör ve cinsiyet bazında heterojenlikler olduğu gibi, ücretin dağılımında da bölgeler, sektörler, cinsiyet, kır-kent ikameti ve eğitim durumları temelinde farklılıklar bulunup bulunmadığının tespit edilebilmesi için, söz konusu faktörler baz alınarak ücretliler sınıflandırılmış ve gruplar oluşturularak Gini dekompozisyonları hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar neticesinde ücretin belirlenmesinde görülen heterojenliğin söz konusu faktörler eksenindeki ücret dağılımlarında da geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

. Ücret dağılımı ile ilgili tablolarda beş kolon bulunmaktadır. İlk kolon söz konusu grupların Gini katsayılarını, ikinci kolon grubun toplam popülasyon (Türkiye) içindeki payını, üçüncü kolon grubun gelirinin toplam gelir içindeki payını göstermektedir. Dördüncü kolon ise o grubun eşitsizliğe mutlak katkısını ve son kolon ise grubun eşitsizliğe göreceli katkısını göstermektedir. Tablonun alt sağında bulunan satırlar ise sırasıyla grup içi, gruplar arası ve binişik/çakışık (overlap) eşitsizliğin toplam eşitsizliğe mutlak ve göreceli katkıları göstermektedir.

2004 yılı verilerine göre bölgesel ücret dağılımında Gini katsayısı 0,29 (İstanbul) ile 0,37 (Akdeniz) arasında değişmektedir. Tablo 3.22.'den görüleceği üzere İstanbul

dışında dağılımın görece daha adil olduğu ikinci bölge Doğu Marmara (0,30)'dır. Doğu Karadeniz, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde de 0,31 olan endeks görece adil dağılıma işaret etmektedir. Kuzeydoğu Anadolu bölgesi (0,35) de dağılımın en bozuk olduğu ikinci bölgedir. Diğer bölgelerde Gini katsayısı 0,32 ile 0,33 arasında değişmektedir. Bölgesel bazda ücret dağılımında eşitsizliğin % 13'ü bölgelerin gruplar içi dağılımdan, % 17,5'i gruplar arası dağılımdan, % 69'u ise binişik dağılımdan kaynaklıdır. Bu da bölgelerin kendi içlerinde ücretlerin daha dengeli dağıldığını, buna karşın bölgeler arasında dengesizliğin daha çok olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.22. Bölgelerde Ücret Dağılımı, 2004 Yılı

Bölge	Gini katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
İstanbul	0,29	0,2595	0,2915	0,0219	0,0672
Batı Marmara	0,3372	0,0453	0,0413	0,0006	0,0019
Ege	0,3222	0,1444	0,1262	0,0059	0,018
Doğu Marmara	0,3049	0,1101	0,1043	0,0035	0,0107
Batı Anadolu	0,345	0,1057	0,1174	0,0043	0,0131
Akdeniz	0,368	0,1169	0,1058	0,0046	0,0139
Orta Anadolu	0,327	0,0374	0,0358	0,0004	0,0013
Batı Karadeniz	0,3492	0,0539	0,0524	0,001	0,003
Doğu Karadeniz	0,311	0,0266	0,028	0,0002	0,0007
K.doğu Anadolu	0,3505	0,0152	0,017	0,0001	0,0003
O.doğu Anadolu	0,3119	0,0285	0,0312	0,0003	0,0008
G.doğu Anadolu	0,3121	0,0565	0,0491	0,0009	0,0027
Türkiye	0,3264	1	1	0,3264	1
Grup içi	---	---	---	0,0437	0,1338
Gruplar arası	---	---	---	0,0571	0,1749
Binişik	---	---	---	0,2257	0,6913

Kaynak: 2004 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2013 yılına gelindiğinde ise Tablo 3.23.'ten görüleceği üzere Gini indeksinin en küçük olduğu bölgenin Ortadoğu Anadolu (0,33), en yüksek olduğu bölgenin ise Akdeniz (0,40) olduğu, diğer bölgelerde ise endeksin 0,34 ile 0,36 arasında değiştiği görülmektedir. Akdeniz Bölgesi 2004-2013 dönemi boyunca hemen her yıl ücret dağılımının en bozuk olduğu bölge olmuştur. Dikkat çeken bir diğer bulgu ise 2004 yılında Gini katsayısının Türkiye ortalamasının altında seyrettiği Güneydoğu Anadolu bölgesinin 2013 yılında ücret dağılımının en bozuk olduğu ikinci bölge haline gelmesidir. 2013 yılında bölgesel bazda ücret dağılımında eşitsizliğin % 13'ü bölgelerin gruplar içi dağılımdan, % 20'si gruplar arası dağılımdan, % 67'si ise binişik dağılımdan kaynaklıdır 2004 yılına benzer şekilde 2013 yılında da bölgelerin kendi içlerindeki dağılımın görece adil olduğu söylenebilir. Bölgelerin genel seyrine bakıldığında ise 2009 yılına kadar neredeyse yatay bir seyir seyreden Gini katsayısının 2010 yılından itibaren artmaya

başladığı gözlenmektedir. Gruplar arası dağılımın endeks üzerindeki etkisinin yükselmesi bölgeler arası ücret eşitsizliğinin bir miktar yükseldiğini göstermektedir.

Tablo 3.23. *Bölgelerde Ücret Dağılımı, 2013 Yılı*

Bölge	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
İstanbul	0,3472	0,2359	0,2728	0,0223	0,0613
Batı Marmara	0,3569	0,0465	0,0427	0,0007	0,0019
Ege	0,3594	0,1337	0,118	0,0057	0,0155
Doğu Marmara	0,3434	0,1171	0,1148	0,0046	0,0127
Batı Anadolu	0,3583	0,1091	0,1296	0,0051	0,0139
Akdeniz	0,3988	0,1212	0,1033	0,005	0,0137
Orta Anadolu	0,3481	0,0413	0,0424	0,0006	0,0017
Batı Karadeniz	0,3603	0,0466	0,0444	0,0007	0,002
Doğu Karadeniz	0,3266	0,024	0,0239	0,0002	0,0005
K.doğu Anadolu	0,3631	0,0185	0,0188	0,0001	0,0003
O.doğu Anadolu	0,3307	0,0347	0,0314	0,0004	0,001
G.doğu Anadolu	0,3895	0,0714	0,058	0,0016	0,0044
Türkiye	0,3646	1	1	0,3646	1
Grup içi	---	---	---	0,047	0,129
Gruplar arası	---	---	---	0,0737	0,2021
Binişik	---	---	---	0,2438	0,6689

Kaynak: 2013 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Cinsiyetler arasında ücret dağılımına baktığımızda ise 2004 yılı verilerine göre kadınlarda ücret dağılımının görece daha bozuk olduğu görülmektedir. Tablo 3.24.'ten görüleceği üzere kadınlarda 0,35 olan Gini katsayısı erkeklerde 0,32'dir. Bu durumun bir sebebi kadınlarda eğitim seviyesinin (özellikle de üniversite ve üstü eğitimin) işgücüne katılım ve dolayısıyla ücret üzerindeki güçlü etkisidir. Diğer bir neden ise özellikle de tarım ve hizmet sektörlerinde kayıt dışı ve düşük ücretli çalışmanın kadınlarda daha yaygın olmasıdır. Yine Tablo 3.24. çalışanlar içinde % 21 pay sahibi olan kadınların ücret gelirindeki payının % 19,6; çalışanlar içinde payı % 79 olan erkeklerin ise ücret gelirlerindeki payının % 80,4 olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.24. *Kadın ve Erkeklerde Ücret Dağılımı, 2004 Yılı*

Cinsiyet	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Kadın	0,3542	0,21	0,196	0,0146	0,0447
Erkek	0,3187	0,79	0,804	0,2024	0,6201
Tüm Çalışanlar	0,3264	1	1	0,3264	1
Grup içi	---	---	---	0,217	0,6647
Gruplar arası	---	---	---	0,0216	0,0662
Binişik	---	---	---	0,0878	0,2691

Kaynak: 2004 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2013 yılına geldiğimizde Gini katsayısının kadınlarda 0,39'a, erkeklerde 0,36'ya yükseldiğini, endeksler arasındaki 0,3'lük farkın korunduğunu görmekteyiz. Bu anlamda söz konusu dönemde erkeklerde ücret dağılımının daha adil olduğu ve dönem içinde her iki cinsiyet için de ücret dağılımının bozulduğu söylenebilir. Tablo 3.25.'ten görüleceği üzere çalışanlar içinde 2004'te % 21 olan kadın oranı 2013'te % 26'ya yükselmiş, buna karşın 2004'te % 19,6 olan ücret geliri payı % 25'e yükselmiştir. Özetle kadınların ücret dezavantajı, cüzi bir miktar azalmakla birlikte, 2013 yılında da sürmektedir.

Tablo 3.25. Kadın ve Erkeklerde Ücret Dağılımı, 2013 Yılı

Cinsiyet	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Kadın	0,3853	0,2643	0,2484	0,0253	0,0694
Erkek	0,3564	0,7357	0,7516	0,197	0,5405
Tüm Çalışanlar	0,3646	1	1	0,3646	1
Grup içi	---	---	---	0,2223	0,6099
Gruplar arası	---	---	---	0,0208	0,0571
Binişik	---	---	---	0,1214	0,3329

Kaynak: 2013 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sektör bazında ücret dağılımına baktığımızda Tablo 3.24'ten görüleceği üzere 2004 yılında ücret dağılımının en çok tarımda (0,34) bozuk olduğu görülmektedir. Ücretin en adil dağıldığı sektör ise 0,30 ile sanayidir. Hizmet sektöründe ise Gini katsayısı 0,32'dir. Tarım sektöründe ücret dağılımının bu derece bozuk olmasının bir sebebi mevsimlik, yevmiyeli ve geçici işçilik gibi düşük ücretli istihdam türlerinin yaygın olmasıdır. Bir diğer neden ise kayıt dışı istihdamın yaygınlığıdır. Tablo 3.26. Gini katsayısına mutlak katkının % 75'inin gruplar arası, % 16'sının ise grup içi dağılımdan kaynaklandığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle sektör içi ücret dağılımı sektörler arası ücret dağılımına göre daha adildir.

Tablo 3.26. Sektörlerde Ücret Dağılımı, 2004 Yılı

Sektör	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Tarım	0,3367	0,0369	0,0184	0,0002	0,0007
Sanayi	0,3005	0,3776	0,3358	0,0381	0,1167
Hizmet	0,3203	0,5856	0,6458	0,1211	0,3711
Tüm Sektörler	0,3264	1	1	0,3264	1
Grup içi	---	---	---	0,1595	0,4885
Gruplar arası	---	---	---	0,7495	2,2962
Binişik	---	---	---	-0,5825	-1,7847

Kaynak: 2004 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2013 yılına gelindiğinde ise Tablo 3.27.'den görüleceği üzere Gini katsayısının tarımda 0,55, sanayide 0,32, hizmet sektöründe ise 0,36 olduğu görülmektedir. Sanayi sektörü 2013 yılında da ücretin en adil dağıldığı sektördür. 2004-2010 döneminde genellikle sanayi sektörünün ücretin en adil dağıldığı sektör olduğu, tarım ve hizmetlerin ise sanayi sektöründen bir nebze daha bozuk bir dağılıma sahip olduğu, üç sektörde Gini katsayısının 0,30 ile 0,36 arasında gidip geldiği görülmektedir. 2011 yılında ise tarım sektöründe Gini katsayısında keskin bir artış olmuş ve endeks 0,54 seviyelerine yükselmiştir. Bu anlamda 2011 yılı tarım sektöründe ücret dağılımı açısından bir kırılma yılı olmuştur.

Tablo 3.27. Sektörlerde Ücret Dağılımı, 2013 Yılı

Sektör	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Tarım	0,55	0,0361	0,0148	0,0003	0,0008
Sanayi	0,3196	0,3512	0,2958	0,0332	0,0911
Hizmet	0,3582	0,6126	0,6894	0,1513	0,415
Tüm Sektörler	0,3646	1	1	0,3646	1
Grup içi	---	---	---	0,1848	0,5069
Gruplar arası	---	---	---	0,715	1,9612
Binişik	---	---	---	-0,5352	-1,4681

Kaynak: 2013 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ücretin kır kent esasına göre dağılımına bakıldığında söz konusu dönemde kırdaki ücretin kente nazaran bir miktar daha bozuk dağıldığı görülmektedir. 2004 yılında kırdaki 0,34 olan endeks, kentte 0,32'dir. Tablo 3.28.'in ortaya koyduğu üzere 2004 yılında çalışanlar içinde kırdaki ikamet edenlerin oranı % 15,7 iken bunların ücret gelirlerinden aldıkları pay % 12,5 olmuş, buna karşın kentte ikamet edenler çalışanların % 84,2'sini oluştururken ücret gelirinden kentte ikamet edenlerin aldığı pay ise % 87,5 olmuştur. Bu oranlar kırdaki ikamet edenlerin hem daha az kazandığını hem de daha bozuk bir ücret dağılımına sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.28. Kır ve Kentte Ücret Dağılımı, 2004

İkamet	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Kır	0,336	0,1572	0,1251	0,0066	0,0202
Kent	0,321	0,8428	0,8749	0,2367	0,725
Tüm Yerleşimler	0,3264	1	1	0,3264	1
Grup içi	---	---	---	0,2433	0,7453
Gruplar arası	---	---	---	0,0524	0,1606
Binişik	---	---	---	0,0307	0,0941

Kaynak: 2004 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2013 yılına gelindiğinde ise kır ve kentte Gini endeksleri sırasıyla 0,37 ve 0,36 seviyelerine çıkmıştır (Tablo 3.29.). İncelenen dönemde kır kent arasında da ücret dağılımının bir miktar bozulduğu tespit edilmiştir. Belirtilmesi gereken bir diğer nokta ise bölgesel dağılımın aksine, kır kent dağılımındaki eşitsizliğin gruplar arası değil grup içi eşitsizlikten kaynaklandığıdır. Örneğin 2004 yılında bölgesel ücret dağılımında eşitsizliğin % 13'ü grup içi dağılımdan kaynaklanırken kır kent dağılımında bu oran % 75'tir. 2013 yılında ise ücret eşitsizliğinin % 71'i grup içi dağılımdan kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle bölgelerin içinde ücret görece adil dağılmakta iken kır ve kentte eşitsizlik grupların içinde yoğunur.

Tablo 3.29. *Kır ve Kentte Ücret Dağılımı, 2013*

İkamet	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Kır	0,373	0,1885	0,1489	0,0105	0,0287
Kent	0,3588	0,8115	0,8511	0,2478	0,6798
Tüm Yerleşimler	0,3646	1	1	0,3646	1
Grup içi	---	---	---	0,2583	0,7085
Gruplar arası	---	---	---	0,0578	0,1586
Binişik	---	---	---	0,0484	0,1329

Kaynak: 2013 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Eğitim seviyesi ekseninde ücret dağılımına baktığımızda 2004 yılı için eğitim seviyesi yükseldikçe ücret dağılımının daha adil hale geldiğini, en bozuk ücret dağılımının eğitimsizler arasında olduğunu, en düşük endeksin ise üniversite mezunları arasında olduğunu, ortaokul lise ve meslek lisesi mezunları arasında dağılımın birbirine yakın olduğunu söylemek mümkündür. Tablo 3.30.'da gösterildiği üzere eğitim seviyesi bazında ücret dağılımında eşitsizliğin önemli kısmı gruplar arası dengesizlikten kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.30. *Eğitim Seviyesi Bazında Ücret Dağılımı, 2004 Yılı*

Eğitim Seviyesi	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Eğitimsiz	0,292	0,0381	0,0214	0,0002	0,0007
İlkokul	0,2674	0,3888	0,2997	0,0312	0,0954
Ortaokul	0,2975	0,1419	0,1149	0,0049	0,0149
Lise	0,2878	0,1562	0,1679	0,0075	0,0231
Mesleki	0,2888	0,1086	0,1165	0,0037	0,0112
Üniversite	0,264	0,1664	0,2796	0,0123	0,0376
Grup içi	---	---	---	0,0597	0,183
Gruplar arası	---	---	---	0,1604	0,4914
Binişik	---	---	---	0,1063	0,3256

Kaynak: 2004 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2013 yılına geldiğimizde ise üniversite mezunları ve eğitimsizlerin arasında ücret dağılımının diğer eğitim seviyelerine nazaran daha fazla bozulduğunu söylemek mümkündür. Tablo 3.31.'den görüleceği üzere en bozuk ücret dağılımı yine eğitimsizler arasında gerçekleşmiştir. Diğer eğitim seviyelerinde Gini katsayısı 2004-2013 arasında en fazla 0,01 civarında yükselirken üniversite mezunları ve eğitimsizlerde endeksteki artışın 0,05 puan civarında gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 3.31. Eğitim Seviyesi Bazında Ücret Dağılımı, 2013 Yılı

Eğitim Seviyesi	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Eğitimsiz	0,341	0,0457	0,0246	0,0004	0,0011
İlkokul	0,2768	0,2608	0,1837	0,0133	0,0364
Ortaokul	0,3047	0,189	0,1266	0,0073	0,02
Lise	0,293	0,1192	0,1096	0,0038	0,0105
Mesleki	0,2736	0,1228	0,1144	0,0038	0,0105
Üniversite	0,3034	0,2626	0,441	0,0351	0,0964
Grup içi	---	---	---	0,0637	0,1748
Gruplar arası	---	---	---	0,178	0,4882
Binişik	---	---	---	0,1228	0,3369

Kaynak: 2013 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tam bir korelasyon olmasa da, ücret dağılımının bozuk olduğu ve ortalama ücretin düşük olduğu bölgeler aynı zamanda istihdamda kayıt dışılığın da yüksek olduğu bölgelerdir. Tablo 3.32.'de görüleceği üzere 2014 yılında Türkiye genelinde kayıt dışılık oranı % 35 iken Karadeniz ve doğu bölgelerinde bu oran % 48 ile % 64 arasında değişmektedir. Söz konusu bölgeler aynı zamanda tarımın istihdamdaki payının yüksek olduğu, ortalama eğitim seviyesinin ve ücretlerin düşük olduğu bölgelerdir.

Tablo 3.32. 2014 Verilerine Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı

Bölge	Kayıt Dışılık Oranı
İstanbul	18,8
Batı Marmara	34,0
Ege	33,9
Doğu Marmara	26,5
Batı Anadolu	24,1
Akdeniz	40,0
Orta Anadolu	35,0
Batı Karadeniz	47,9
Doğu Karadeniz	54,1
Kuzeydoğu Anadolu	64,3
Ortadoğu Anadolu	59,4
Güneydoğu Anadolu	53,8
Türkiye	35,0

Kaynak: 2014 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Son olarak sadece 2014 yılı için kamu ve özel sektörde ücret dağılımı analizi yapılmış ve bekleneceği üzere özel sektörde ücret dağılımındaki eşitsizliğin, kamudakine nazaran oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Tablo 3.33.'ten görüleceği üzere özel sektörde 0,36 olan Gini katsayısı kamuda 0,24'tür. İstihdam edilenler içinde kamunun payı % 20 iken kamuda çalışanların toplam ücret geliri içindeki payı % 32,8, özel sektörün istihdamdaki payı % 79,9 iken ücret gelirindeki payı % 67,2'dir. Bu oranlar kamuda çalışanların ortalama ücret gelirlerinin özel sektörde çalışanlara oranla oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.33. Özel Sektör ve Kamuda Ücret Dağılımı, 2014 Yılı

Sektör	Gini Katsayısı	Nüfus Payı	Gelir Payı	Mutlak Katkı	Göreceli Katkı
Özel	0,3637	0,7991	0,6723	0,1954	0,5135
Kamu	0,24	0,2009	0,3277	0,0158	0,0415
Grup içi	---	---	---	0,2112	0,555
Gruplar arası	---	---	---	0,5886	1,547
Binişik	---	---	---	-0,4193	-1,1021

Kaynak: 2014 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ücret dağılımına ilişkin genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; kadınlarda, eğitim seviyesi düşük olanlarda, özel sektörde çalışanlarda ve kırdaki yaşayanlarda ücret dağılımının görece bozuk olduğu söylenebilir. Bölgesel bazda ücret dağılımının en bozuk olduğu bölge ise Akdeniz'dir. Sektörler içinde tarım sektörü ücret dağılımının en bozuk olduğu sektördür.

SONUÇ VE ONERILER

Sonuçlar

Türkiye’de 2004-2014 arası dönem incelendiğinde bölgeler arasında yapısal heterojenlikler olduğu ve söz konusu on bir yıl boyunca farklılıklarda kısmi azalma olmasına rağmen heterojen yapının sürdüğü gözlemlenmektedir. Bunun yanı sıra bölgeleri benzerlikler üzerinden sınıflandırıp tam bir gruplandırma yapmak da mümkün değildir. Örneğin çalışma çağındaki nüfusun eğitim durumuna göre dağılımı esas alındığında Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri bir grubu; Doğu Karadeniz, Batı Karadeniz, Orta Anadolu ve Akdeniz bölgeleri ikinci grubu, geri kalan beş bölge de üçüncü bir grubu oluşturmaktadır. Hane büyüklüğü ekseninde sınıflandırma yapıldığında da aynı gruplama yapılabilir. Buna karşın örneğin, bölgelerde işgücünün sektörel dağılımı esas alındığında Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Batı Karadeniz ve Ortadoğu Anadolu bölgeleri bir grubu; Güneydoğu Anadolu, Orta Anadolu, Akdeniz, Ege ve Batı Marmara bölgeleri ikinci grubu, geri kalan bölgeler ise üçüncü grubu oluşturmaktadır. Bu anlamda, tüm kriterlerin eşanlı olarak gözetildiği bir sınıflandırma yapmak mümkün olmamakla birlikte, doğudaki üç bölge ve Doğu Karadeniz bölgesinin görece birbirine benzeştiği söylenebilir. Bölgeler düzeyindeki bu heterojenlik ücretin belirleyicilerinin anlamlılık düzeyi ve gücünün bölgeden bölgeye farklılaşmasına da neden olmaktadır.

Bu çalışma kapsamında mikro veri seti üzerinden test edilen ücret denkleminde literatürle uyumlu olarak cinsiyet ve eğitim açıklayıcı değişkenleri hemen hemen tüm bölge ve sektör regresyonlarında anlamlı çıkmıştır. Bu değişkenler aynı zamanda anlamlılık düzeyi en yüksek olan ($p < 0,001$) faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim değişkeninin anlamlılık düzeyinin düşük olduğu veya anlamsız çıktığı bölgeler beklentimizle uyumlu olarak tarımın istihdamdaki payının yüksek olduğu Kuzeydoğu Anadolu, Doğu Karadeniz, Ortadoğu Anadolu ve kısmen Güneydoğu Anadolu bölgeleri olmuştur. Sektörel regresyonlara bakıldığında ise eğitimin, tarım sektöründe istihdam olasılığı ve ücret üzerindeki etkisi anlamsız veya düşük çıkmaktadır.

Cinsiyet değişkeni 2004 yılında ülke çapında % 4 civarında çıkmakta iken zamanla yükselmiş ve % 11 civarında sabitlenmiştir. Sektörel açıdan bakıldığında incelenen dönemin başlarında % 13-14 civarlarında olan hizmet sektöründeki cinsiyete dayalı ücret farkı dönemin sonlarında % 23 seviyesine çıkmıştır. Sanayi sektöründe de benzer bir

eğilim bulunmakta, yalnızca tarımda % 50'ler civarında olan kadın-erkek ücret farkı % 40 seviyelerine düşmüştür. Birçok bölgede de cinsiyet değişkeninin etkisi artma eğilimindedir.

Medeni durum değişkenlerinden “evli” kukla değişkeni diğerlerine nazaran daha anlamlı çıkmıştır. Bu değişkenin özellikle kadınlarda etkili olduğu betimsel istatistiklerden anlaşılmaktadır. Buna karşın; kadın ve erkekler için ayrı regresyon yapmak yerine cinsiyetin açıklayıcı değişkenlere dâhil edilip her iki grup için tek regresyon yapılmış olması medeni durum kukla değişkenlerinin cinsiyetler açısından farklılık gösterip göstermediği sorusunu bu çalışma kapsamında açık bırakmıştır.

Hane büyüklüğü değişkeni beklendiği üzere tarımın ağırlıklı olduğu yerler hariç tüm bölgelerde gerek istihdam olasılığı gerekse ücret denklemlerinde negatif katsayılı ve anlamlı çıkmıştır. Esasen hanenin büyük olması bireyin kendisinin de çok çocuklu bir ailede yetişmiş olduğunu, dolayısıyla iyi bir eğitim alamamış olduğunun dolaylı bir göstergesi olduğu için modele dâhil edilmiştir.

Bölgesel regresyonlardaki çalışılan sektör değişkenlerinden sanayi ve hizmetin katsayılarının ise zaman içinde düşme eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu durum tarım ile diğer sektörler arasındaki ücret farkının daralma eğilimine girdiğine işaret etmektedir. Bu tablonun arkasında söz konusu dönemde taşeron uygulamasının yıldan yıla büyümesi, sendikalılık oranının düşmesi gibi faktörler nedeniyle sanayi ve hizmet sektörlerinde ücret artışlarının düşük kalmasının önemli payı olduğu söylenebilir

TÜİK anketlerinde bireylerin ebeveynlerinin eğitim durumları ve gelirleri, bireyin sendikalı olup olmadığı, bireyin eğitim aldığı il ve/veya kurumla ilgili eğitimin kalitesinin ölçülmesinde araç olarak kullanılabilecek sorular ve toplam iş tecrübesi gibi değişkenlere yer verilmesi halinde konuyla ilgili farklı sorulara cevap aranan çalışmaların yapılması mümkün olacaktır.

2004-2014 döneminde ücret adaletinin bir göstergesi olan Gini katsayısının gerek bölgeler arasında gerekse sektörlerde (özellikle tarım) bir miktar yükseldiği görülmektedir. Ücret denkleminde tarımla diğer sektörler arasındaki farkı gösteren katsayıların düşmesine rağmen tarımda ücret dağılımının bozulması, tarımın kendi içinde ücret adaletsizliğinin arttığı, fakat ortalama olarak diğer sektörlerle yaklaştığını göstermektedir. Sektörlerin kendi iç dağılımlarına bakıldığında en adil dağılımın sanayi sektöründe olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun bir sebebi sanayide kadın çalışan oranının diğer sektörlerle nazaran daha düşük olmasıdır, zira ücret dağılımındaki

bozukluğun önemli bir nedeni kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkıdır. Bu nedenle kadın çalışan oranının yüksek olduğu tarım ve hizmet sektörlerinde ücret dağılımı daha bozuktur. İkinci bir neden ise sanayi sektöründe sendika etkisinin diğer sektörler nazaran daha kuvvetli olmasıdır. Meslek lisesi mezunlarının önemli bir kısmının da istihdam edildiği sanayi sektöründe ve genel olarak ülke ölçeğinde çalışan başına verimliliğin artırılmasında etkili olan bir diğer konu da özellikle teknik alanlarda mesleki eğitim oranının yükseltilmesidir.

Öneriler

Ücretle ilgili analitik çalışmalarda ihtiyaç duyulan verilere ilişkin eksikliklerin giderilebilmesi amacıyla Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan anketlerde bazı eklemelerin yapılması yerinde olacaktır. Eğitim alınan okul ve/veya il, toplam iş tecrübesi, bireylerin ebeveynlerinin eğitim düzeyi-gelirleri-servetleri ile ilgili soruların anketlerde yer alması ücret, gelir veya servetle ilgili analitik çalışmaların verilerle zenginleştirilmesi ve analizlerin genişletilmesi açısından uygun olacaktır. Politika önerisi olarak ise kadınların eğitimi ve istihdamı ile bölgesel dengesizliklerin giderilmesi amacıyla bölgeler arasında beşeri ve fiziki sermaye farklılıklarını giderecek müdahalelerin yapılması sayılabilir.

Literatürde eğitimin yıl olarak uzunluğunun yanı sıra kalitesinin de ücret denklemlerine dâhil edildiği görülmektedir. Eğitim kalitesi için yordayıcı (proxy) olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısı veya derslik başına düşen öğrenci sayısı gibi verileri kullanmak mümkündür. Ekonometrik modelin isabetliliği açısından her bir gözlem için eğitim alınan dönemdeki verinin kullanılması gerekmektedir. İstatistik yıllıklarında il bazında bu veriler geçmiş yıllara yönelik olarak da bulunmaktadır, fakat bu çalışma kapsamında kullanılan TÜİK anketlerinde eğitim görülen şehir veya okulla ilgili soru sorulmadığından eğitim kalitesinin ekonometrik modele dâhil edilmesi mümkün olmamıştır. Belirtmek gerekir ki; yöntem olarak bireylerin anket yapıldığı yıl yaşadıkları şehirde eğitim aldıkları varsayılabilir. Bu yöntem göç almayan şehirler açısından sorun oluşturmaz, fakat örneklemin ağırlıklı kısmını oluşturan İstanbul, Ege, Batı Anadolu gibi yoğun göç alan bölgeler açısından böylesi bir varsayımda bulunmak istatistiksel açıdan epeyce sorunlu olacaktır. Bu nedenle TÜİK anketlerinde bundan sonraki yıllarda kişilerin eğitim gördüğü okullar veya eğitimin alındığı il ile ilgili soruların yer alması konuyla ilgili araştırmalarda ihtiyaç duyulan veriler kapsamında isabetli olacaktır.

Eğitim ve cinsiyetin yanı sıra gerek istihdam olasılığı gerekse ücret üzerinde etki düzeyi yüksek olan bir diğer açıklayıcı değişken ise yaş olmuştur. Esasen, yaş yerine toplam iş tecrübesinin kullanılması daha isabetli olmaktadır, fakat Hanehalkı İşgücü anketlerinde yalnızca çalışılan işteki tecrübe sorulmaktadır. Bu nedenle tecrübe değişkeni yerine yaş tercih edilmek durumunda kalınmıştır. Bu nedenle Hanehalkı İşgücü Anketleri'nde son çalışılan işteki tecrübenin yanı sıra bireyin toplam iş tecrübesiyle ilgili soruların da yer alması gerekmektedir.

Hane büyüklüğünün yanı sıra bireyin kendi ebeveynlerinin, özellikle annesinin eğitim ve gelir düzeyinin modele dâhil edilmesi, kuşaklar arasında işgücüne katılım, gelir dağılımı, yoksulluk ve ücret açısından ne gibi ilişkiler olduğunu görmemizi sağlayabilirdi. TÜİK tarafından uygulanan anketlerde bu konuyla ilgili sorular sorulmadığı için konunun kuşaklar arası aktarımlarla ilgili boyutuna dair çalışmalar genellikle bu verilerin bulunabildiği ABD gibi ülkelerde yapılmış olanlardır. Bu nedenle Türkiye'de ücret, gelir veya servet konularında yapılan çalışmalarda nesiller arası geçişkenlik veya etkileşime dair analizlerin yapılabilmesi için bu konularla ilgili anketlerde bireylerin ebeveynlerinin eğitim, gelir, servet düzeyleriyle ilgili soruların sorulması yerinde olacaktır.

Çalışmanın bulguları kadının eğitim seviyesinde ve işgücüne katılım oranındaki artışa rağmen cinsiyete dayalı ücret farkının maalesef söz konusu dönemde arttığını göstermektedir. Kadınlarda eğitimin işgücüne katılımı erkeklerle nazaran daha etkili olduğu göz önüne alındığında cinsiyete dayalı ücret farkının daraltılması için, ayrımcılığa karşı yasal düzenlemelerin yanı sıra, kız çocuklarının eğitime daha fazla kaynak aktarılması ve bu yönde politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Kadınların işgücüne katılımı önündeki bir diğer engelin ise evlilik olduğu görülmektedir. Bu nedenle çocuk bakımı maliyetinin bir kısmının kamu tarafından yüklenilmesi, okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi gibi politikalar da gerek kadınların işgücüne katılımının arttırılması, gerekse kadın-erkek ücret farkının düşürülmesi doğrultusunda etkili olacaktır. İstihdam üzerinden alınan vergilerde kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapılması, sendika aidatlarının kadın çalışanlarda daha düşük tutulması, işyerlerine kadın çalışan kotasının getirilmesi gibi politikalar da bu kapsamda düşünülebilir.

İstihdamda bölgesel dengesizliklerin engellenmesine yönelik sıkça dile getirilen bölgesel asgari ücret uygulamasının geri kalmış bölgelerde istihdamı arttırıp

arttırmayacağı tartışmalı bir konudur. Hali hazırda hayat pahalılığının düşük olduğu bölgelerde işverenler ülke genelinde geçerli olan asgari ücret üzerinden istihdam yerine ya kayıt dışı çalıştırıp düşük ücret vermeyi, ya da bankacılık sistemiyle gerçekleştirdikleri ücret ödemesinin bir kısmını çalışandan geri almayı tercih etmektedirler. 2014 verilerinden oluşturulan Tablo 2.18.'den de hatırlanacağı üzere hayat pahalılığının az olduğu, istihdamda tarımın payının yüksek olduğu, eğitim düzeyinin ve ücretin düşük olduğu bölgeler aynı zamanda istihdamda kayıt dışılığın da yüksek olduğu yerlerdir. Türkiye genelinde 2014 yılında % 35 olan kayıt dışı istihdam oranı, Doğu Karadeniz'de % 54,1, Kuzeydoğu Anadolu'da % 64,3, Ortadoğu Anadolu'da % 59,4, Güneydoğu Anadolu'da % 53,8, Batı Karadeniz'de % 47,9 ve Akdeniz'de % 40 civarındadır. Bu durumda bölgesel asgari ücret uygulaması istihdamı arttırmasa da, sayılan bölgelerde kayıt dışılığın azaltılmasında etkili olabilir.

Özetlemek gerekirse bölgeler arasında söz konusu dönemde azalmayan ve hali hazırda var olan beşeri ve fiziki sermaye farkları devam ettiği sürece ücretin belirlenmesinde etken olan faktörlerin gücünün bölgeler arasında heterojenlik göstermesi durumunun süreceği öngörülmektedir. Piyasa mekanizması doğal olarak bu farkların açılmasına neden olduğundan çeşitli politikalarla müdahale olmaksızın; gerek bölgeler arası, gerek sektörler arası, gerekse kadın-erkek ücret farkının kapanması mümkün görünmemektedir. Uygulanacak sanayi politikaları endüstrileşmenin belirli yerlerde kümelenmesini engelleyecek şekilde tasarlanmalıdır. Örneğin yük taşımacılığına yönelik demiryolu ağlarının genişletilmesi gelişmiş bölgelerin çeperlerinde, hatta ulaşım maliyetleri yeterince düşüğe çeperin dışında kalan uzak bölgelerde de sanayinin gelişmesine katkıda bulunabilir. Böylece eğitilmiş işgücünün yoğun nüfuslu bölgelere göç etmesi de bir nebze frenlenmiş olacaktır. İstihdam üzerinden alınan vergilerin bölgesel gerçekliklere göre ayarlanarak istihdam oranının düşük olduğu bölgelerin işverenler açısından cazip hale getirilmesi de uygulanabilecek politikalar arasındadır.

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., Johnson, S. ve Robinson, J. (2002). Reversal of fortune: geography and institutions in the making of the modern world. *The Quarterly Journal of Economics*, 117 (4), 1231-1294.
- Acemoğlu, D. ve Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings. *Handbook of Labor Economics, Volume 4b*, s. 1043-1172.
- Acker, J. (1991). Thinking about Wages: The gendered wage gap in Swedish banks. *Gender and Society, Special Issue: Marxist Feminist Theory*, 5 (3), 390-407.
- Akerlof, G. ve Yellen, J. (1990). The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255-283.
- Aktaş, A. ve Uysal, G. (2012). Explaining the gender wage gap in Turkey using the wage structure survey. *Betam Working Paper Series*, 1-25.
- Albertini, M. ve Radl, J. (2012). Intergenerational transfers and social class: inter-vivos transfers as means of status reproduction? *Acta Sociologica*, 55 (2), 107-123.
- Albouy, D. (2008). The wage gap between Francophones and Anglophones: a Canadian perspective, 1970-2000. *The Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Economique*, (41) 4, 1211-1238.
- Alkan, Y. (2015). Türkiye’de tarımsal işletmelerde ücret ile işgücüne katılma ilişkisinin ekonometrik analizi. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Sayı: 2, 155-171.
- Altan, Ö. Z. (2007). Sosyal politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Antecol, H. ve Bedard, K. (2004). The racial wage gap: the importance of labor force attachment differences across black, Mexican, and white men. *The Journal of Human Resources*, 39 (2), 564-583.
- Ashraf, J. (1991). The effects of unions on wages: findings from pooled data. *Eastern Economic Journal*, 17 (2), 245-252.
- Autor, D. H., Dorn, D. ve Hanso, G. H. (2013). The China syndrome: local labor market effects of import competition in the United States. *The American Economic Review*, (103) 6, 2121-2168.

- Avolio, B. J., Waldman, D. A., ve McDaniel, M. A. (1990). Age and work performance in nonmanagerial jobs: the effects of experience and occupational type. *The Academy of Management Journal*, 33(2), 407-422.
- Balkan, B. ve Tümen, S. (2014). Firm-size wage gaps along the formal-informal divide: theory and evidence. *Central Bank Working Paper*, 14 (34), 1-39.
- Bardhan, K. (1973). Factors affecting wage rates for agricultural labour. *Economic and Political Weekly*, 8 (26), 56-64.
- Begg, D., Vernasca,, G., Fischer, S., ve Dornbusch, R. (2011). Economics. London: McGraw-Hill Education.
- Belman, D. ve Heywood, J. S. (2004). Public wage differentials and the treatment of occupational differences. *Journal of Policy Analysis and Management*, 23 (1), 135-152.
- Bewerunge, P., ve Rosen, H. (2012). Wages, pensions, and public-private sector compensation differentials. *Griswold Center for Economic Policy Studies Working Paper No. 227*, 1-45.
- Biçerli, M. K. (2007). Çalışma ekonomisi. İstanbul: Beta.
- Bishop, J., Formby, J. ve Thistle, P. (1994). Convergence and divergence of regional income distributions and welfare. *The Review of Economics and Statistics*, 76 (2), 228-235.
- Black, D., Haviland, A., Sanders, S. ve Taylor, L. (2006). Why do minority men earn less? A study of wage differentials among the highly educated. *The Review of Economics and Statistics*, (88) 2, 300-313.
- Blanchflower, D. ve Bryson, A. (2010). The wage impact of trade unions in the UK public and private sectors. *Economica, New Series*, 77 (305), 92-109.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8 (4), 436-455.
- Blom, A., Holm-Nielsen, L. ve Verne, D. (2001). Education, earnings, and inequality in Brazil, 1982-1998: Implications for education policy. *Peabody Journal of Education, Global Issues in Education*, 76 (3/4), 180-221.

- Blundell, R. ve MaCurdy, T. (1999). Handbook of Labor Economics, Elsevier, 1559-1695.
- Borjas, G. J. (2013). Labor Economics, 6th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Bosch, A. (2006). Determinants of public and private-sector wages. *Research Department, South African Reserve Bank*.
- Bourbeau, E., Lefebvre, P. ve Me, P. (2012). The evolution of the returns to education for 21- to 35-year-olds in Canada and across provinces: results from the 1991-2006 analytical census files. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 38 (4), 531-549.
- Broder, I. ve Langbein, L. (1989). Wage differentials among regulated, private and government sectors: a case study. *Eastern Economic Journal*, 15 (3), 189-201.
- Budría, S. (2011). Are educational mismatches responsible for the 'inequality increasing effect' of education? *Social Indicators Research*, 102 (3), 409-437.
- Burnette, J. (1997). An investigation of the female-male wage gap during the industrial revolution in Britain. *The Economic History Review, New Series*, 50 (2), 257-281.
- Butcher, K. F. ve Rouse, C. E. (2001). Wage effects of unions and industrial councils in South Africa. *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (2), 349-374.
- Canbey, V. (1998). Ücret farklılıklarının ekonomik analizi: Türkiye örneği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Card, D. (1996). The effect of unions on the structure of wages: a longitudinal analysis. *Econometrica*, 64 (4), 957-979.
- Card, D. (2001). The effect of unions on wage inequality in the U.S. labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (2), 296-315.
- Carneiro, P., Heckman, J. J. ve Masterov, V. D. (2005). Labor market discrimination and racial differences in premarket factors. *The Journal of Law & Economics*, 48 (1), 1-39.
- Chiswick, B. R. (1988). Differences in education and earnings across racial and ethnic groups: tastes, discrimination, and investments in child quality. *The Quarterly Journal of Economics*, 103 (3), 571-597.
- Clark, G. L. ve Ballard, K. P. (1981). The demand and supply of labor and interstate relative wages: an empirical analysis. *Economic Geography*, 57 (2), 95-112.

- Cohen, P. N. ve Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72 (5), 681-704.
- Cousineau, J.-M. ve Lacroix, R. (1983). Structural effect and regional market effect in inter-regional wage differentials: The case of Toronto and Montreal. *The Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Economique*, 16 (4), 655-668.
- Cozzi, G. ve Impullitti, G. (2010). Government spending composition, technical change and wage inequality. *Journal of the European Economic Association*, 8 (6), 1325-1358.
- Çelik, O. ve Selim, S. (2014). Türkiye’de kamu ve özel sektör ücret farklılıklarının kantil regresyon yaklaşımı ile analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21 (1), 205-232.
- Datta, R. C. (1985). Family background, education and earnings: transmission of inequality. *Indian Journal of Industrial Relations*, 20 (4), 381-391.
- Dayioğlu, M. ve Kasnakoğlu, Z. (1997). Kentsel kesimde kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları ve kazanç farklılıkları. *Metu Studies in Development* 24, 329-361.
- Dayioğlu, M. ve Tunalı, İ. (2005). Falling behind while catching up: Changes in the female–male differential in urban Turkey, 1988 to 1994. *Eale/Sole*.
- Daymont, T. N. ve Andrisani, P. (1984). Job preferences, college major, and the gender gap in earnings. *The Journal of Human Resources*, 19 (3), 408-428.
- Devereux, P. J. (2004). Changes in relative wages and family labor supply. *Journal of Human Resources*, 39(3).
- Dirks, D. (1998). Experimenting with standardization and individualization: human resource management and restructuring in japan. *Management International Review*, 38, 89-103.
- Du Caju, P., Lamo, A., Nicolitsas, D. ve Poelhekke, S. (2010). Inter-industry wage differentials in EU countries: What do cross-country time varying data add to the picture? *Journal of the European Economic Association, Proceedings of the Twenty-Fourth Annual Congress of the European Economic Association*, 8 (2/3), 478-486.
- Dubow, E., Boxer, P. ve Huesmann, L. (2009). Long-term effects of parents' education on children's educational and occupational success: mediation by family interactions, child aggression, and teenage aspirations. *Merrill-Palmer Quarterly, Special Issue: Educational Attainment in Developmental Perspective*, 55 (3), 224-249.

- Duman, A. ve Duman, A. (2016). Türkiye’de sendika üyeliğinin kamu ve özel sektördeki ücretler üzerindeki etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 2016/1, 11-30.
- Fairris, D. ve Jonasson, E. (2008). What accounts for intra-industry wage differentials? results from a survey of establishments. *Journal of Economic Issues*, 42 (1), 97-114.
- Farber, H. S. (2005). Nonunion wage rates and the threat of unionization. *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (3), 335-352.
- Farber, S. C. ve Newman, R. J. (1989). Regional wage differentials and the spatial convergence of worker characteristic prices. *The Review of Economics and Statistics*, 71 (2), 224-231.
- Farkas, G., Barton, M. ve Kushner, K. (1988). White, black, and Hispanic female youths in central city labor markets. *The Sociological Quarterly, Gender and Aging*, 29 (4), 605-621.
- Filer, R. K. (1985). Male-female wage differences: the importance of compensating differentials. *Industrial and Labor Relations Review*, 38 (3), 426-437.
- Fortin, N., Lemieux, T., ve Firpo, S. (2011). Handbook of labor economics. Amsterdam: Elsevier.
- Friedland, R., ve Sanders, J. (1986). Private and social wage expansion in the advanced market economies. *Theory and Society*, 15(1), 193-222.
- Gallaway, L. E. (1963). The north-south wage differential. *The Review of Economics and Statistics*, 45 (3), 264-272.
- Gera, S. ve Grenier, G. (1994). Inter-industry wage differentials and efficiency wages: some Canadian evidence. *The Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Economique*, 27 (1), 81-100.
- Gittleman, M. ve Pierce, B. (2011). Inter-industry wage differentials, job content and unobserved ability. *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (2), 356-374.
- Gong, X. ve van Soest, A. (2002). Family structure and female labor supply in Mexico City. *The Journal of Human Resources*, 37 (1), 163-191.

- Goux, D. ve Maurin, E. (1999). Persistence of Inter-industry Wage Differentials: A Reexamination Using Matched Worker-Firm Panel Data. *Journal of Labor Economics*, 17 (3), 492-533.
- Goux, D. ve Maurin, E. (2000). The decline in demand for unskilled labor: an empirical analysis method and its application to France. *The Review of Economics and Statistics*, 82 (4), 596-607.
- Grey, A. (1993). Inter-industry wage differentials in manufacturing: rents and industrial structure. *The Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Economique*, 26 (3), 525-535.
- Grossman, J. B. (1983). The impact of the minimum wage on other wages. *The Journal of Human Resources*, 18(3), 359-378.
- Guisinger, S. ve Irfan, M. (1975). Inter-industry differentials in wages and earnings in Pakistan's manufacturing sector. *The Pakistan Development Review*, 14 (3), 274-295.
- Güriş, S., Çağlayan, E. ve Saçaklı, İ. (2009). Education, experience and male-female wage differentials after 2001 crisis. *Springer, Quality & Quantity*, 46 (5), 1407-1416.
- Güven, E., ve Aydın, U. (1996). İş hukuku dersleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Hanson, G. H. (1997). Increasing returns, trade and the regional structure of wages. *The Economic Journal*, 107 (440), 113-133.
- Harrison, B. ve Durbin, E. (1970). Education and earnings in ten urban ghettos. *The American Economist*, 14 (1), 12-21.
- Hartog, J. ve Winkelmann, R. (2003). Comparing migrants to non-migrants: the case of Dutch migration to New Zealand. *Journal of Population Economics*, 16 (4), 683-705.
- Haworth, C. ve Reuther, C. J. (1978). Industrial concentration and inter-industry wage determination. *The Review of Economics and Statistics*, 60 (1), 85-95.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47 (1), 153-161.
- Heckman, J. ve Robb, R. (1986). Alternative identifying assumptions in econometric models of selection bias. *Advanced Econometrics*, 243-287.

- Helwege, J. (1992). Sectoral shifts and inter-industry wage differentials. *Journal of Labor Economics*, 10 (1), 55-84.
- Hersch, J. ve Stratton, L. (1997). Housework, fixed effects, and wages of married workers. *The Journal of Human Resources*, 32 (2), 285-307.
- Hill, M. S. (1979). The wage effects of marital status and children. *The Journal of Human Resources*, 14(4), 579-594.
- Himmelweilt, S., Simonetti, R. ve Trigg, A. (2006). Neoclassical and institutionalist perspectives on economic behavior microeconomics. *London: Thomson Learning*.
- Hu, T.-W., Lee, M. ve Stromsdorfer, E. W. (1971). Economic returns to vocational and comprehensive high school graduates. *The Journal of Human Resources*, 6 (1), 25-50.
- Huggins, H. D. (1955). Regional differentials in wages: some considerations. *Social and Economic Studies*, 4 (3), 206-215.
- Hunt, E. H. (1986). Industrialization and regional inequality: wages in Britain, 1760-1914. *The Journal of Economic History*, 46 (4), 935-966.
- Hyder, A. (2002). Public-private wage differentials in Pakistan. *The Bangladesh Development Studies*, 28 (4), 79-93.
- Juhn C., Murphy K. and Pierce B. (1991) Accounting for the slowdown in the black white wage convergence, in Kosters M. (Ed) *Workers and their wages*, 107-43, AEI Press.
- Juhn C., Murphy K. and Pierce B. (1993) Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, 101 (3), 410-442.
- Juhn, C., Rubinstein, Y. ve Zuppann, C. (2015). The quantity-quality trade-off and the formation of cognitive and non-cognitive skills. *NBER Working Paper Series*, 1-46.
- Kahn, L. M. (1998). Collective bargaining and the inter-industry wage structure: international evidence. *Economica, New Series*, 65 (260), 507-534.
- Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33 (2), 130-143.
- Katz, L. F. ve Murphy, K. M. (1992). Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors. *The Quarterly Journal of Economics*, 107 (1), 35-78.

- Kazgan, G. (2000). İktisadi düşünce veya politik iktisadın evrimi, 9. Baskı. Remzi Kitabevi.
- Keane, M. P. (1993). Individual heterogeneity and inter-industry wage differentials. *The Journal of Human Resources*, 28 (1), 134-161.
- Kessler, D. (1991). Birth order, family size, and achievement: family structure and wage determination. *Journal of Labor Economics*, 9(4), 413-426.
- Kiefer, N. M. ve Smith, S. P. (1977). Union impact and wage discrimination by region. *The Journal of Human Resources*, 12 (4), 521-534.
- Kiren Gürler, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de cinsiyete göre gelir farklılığının araştırma yöntemiyle uygulanması. *Journal of Yaşar University*, 571-589.
- Killingsworth, M. R. (1984). Labor Supply. Number 9780521299169 in Cambridge Books. Cambridge University Press.
- Kooreman, P. ve Kapteyn, A. (1986). Estimation of rationed and unrationed household labour supply functions using exible functional forms. *The Economic Journal*, 96(382): 398-412.
- Korenman, S. ve Neumark, D. (1992). Marriage, motherhood, and wages. *The Journal of Human Resources*, 27 (2), 233-255.
- Kornfeld, R. (1993). The Effects of union membership on wages and employee benefits: the case of Australia. *Industrial and Labor Relations Review*, 47 (1), 114-128.
- Kornrich, S. ve Furstenberg, F. (2013). Investing in children: changes in parental spending on children, 1972 to 2007. Sydney: University of Sydney United States Studies Centre.
- Kumlin, J. (2007). The sex wage gap in Japan and Sweden: the role of human capital, workplace sex composition, and family responsibility. *European Sociological Review*, 23 (2), 203-221.
- Lee, L. (2012). Decomposing wage differentials between migrant workers and urban workers in urban China's labor markets. *China Economic Review*, 23, 461–470.
- Leonard, J. S. (1985). The effect of unions on the employment of blacks, Hispanics, and women. *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (1), 115-132.

- Levanon, G. ve Raviv, Y. (2007). Decomposing wage gaps between ethnic groups: the case of Israel. *Southern Economic Journal*, 73 (4), 1066-1087.
- Lindbeck, A., ve Snower, D. (2002). The insider-outsider theory: a survey. *IZA Discussion Paper No. 534*, 1-51
- Liu, P.-W., Meng, X. ve Zhang, J. (2000). Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy. *Journal of Population Economics*, 13 (2), 331-352.
- Magnani, E. ve Zhu, R. (2012). Gender wage differentials among rural–urban migrants in China. *Regional Science and Urban Economics*, 42, 779–793.
- Maki, D. ve Ng, I. (1990). Effects of trade unions on the earnings differential between males and females: Canadian evidence. *The Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Economique*, 23 (2), 305-311.
- Markham, J. W. (1943). Regional labor productivity in the textile industry. *The American Economic Review*, 33 (1), 110-115.
- Marks, K. (2003). Kapital I. cilt. Eriş Yayınları.
- Mayhew, A. (1971). Education, occupation, and earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 24 (2), 216-225.
- McCall, L. (1998). Spatial routes to gender wage (in)equality: regional restructuring and wage differentials by gender and education. *Economic Geography*, 74 (4), 379-404.
- McCall, L. (2000). Gender and the new inequality: explaining the college/non-college wage gap. *American Sociological Review*, 65 (2), 234-255.
- McConnell, C. R. Unions, purchasing power, and employment. *The Southwestern Social Science Quarterly*, 36(4), 351-364.
- Mercan, M. ve Karakaş, M. (2015). Industry-level female-male wage gap in Turkey. *Bilig*, Spring 2015 (73), 157-170.
- Meurs, D., Pailhé, A. ve Ponthieux, S. (2010). Child-related career interruptions and the gender wage gap in France. *Annals of Economics and Statistics, Measuring Discriminations*, 99 (100), 15-46.
- Millican, P. (1776). An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations.

- Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. *National Bureau of Economic Research Papers*.
- Mincer, J. ve Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *The Journal of Human Resources*, 17 (1), 3-24.
- Moore, W. ve Raisian, J. (1987). Union-nonunion wage differentials in the public administration, educational, and private sectors: 1970-1983. *The Review of Economics and Statistics*, 69 (4), 608-616.
- Moser, P., Voena, A. ve Waldinger, F. (2014). German-Jewish emigres and U.S. invention. *NBER Working Paper Series*, 1-45.
- Neumark, D. ve Wachter, M. L. (1995). Union effects on nonunion wages: evidence from panel data on industries and cities. *Industrial and Labor Relations Review*, 49 (1), 20-38.
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14 (3), 693-709.
- Oaxaca, R. L. (1975). Estimation of union/nonunion wage differentials within occupational/regional subgroups. *The Journal of Human Resources*, 10 (4), 529-537.
- Omori, M. (2010). Household expenditures on children, 2007-08. *Monthly Labor Review*, 3-16.
- Özcan, Y., Üçdoğruk, Ş. ve Metin Özcan, K. (2003). Wage differences by gender, wage and self-employment in urban Turkey. *Journal of Economic Cooperation*, 24 (1), 1-24.
- Papola, T. S. (1967). Geographical wage differentials in an industry: the case of cotton textiles in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 3 (1), 3-18.
- Papola, T. S. (1972). Inter-regional variations in manufacturing wages in India: industrial structure and region effects. *Indian Journal of Industrial Relations*, 7 (3), 355-375.
- Parro, F. (2013). Capital-skill complementarity and the skill premium in a quantitative model of trade. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 5 (2), 72-117.
- Parsley, C. J. (1980). Labor union effects on wage gains: a survey of recent literature. *Journal of Economic Literature*, 18 (1), 1-31.

- Partridge, M., Rickman, D. ve Ali, K. (2008). Recent immigration and economic outcomes in rural America. *American Journal of Agricultural Economics*, 90 (5), 1326-1333.
- Payne, G., (1989). Social mobility. *The British Journal of Sociology*, 40(3), 471-492.
- Pereira, J. ve Galepo, A. (2007). Regional wage differentials: static and dynamic approaches. *CEFAGE-UE Working Paper*, 1-30.
- Pestieau, P. (1984). The effects of varying family size on the transmission and distribution of wealth. *Oxford Economic Papers, New Series*, 36 (3), 400-417.
- Polachek, S., Wunnava, P. ve Hutchins, M. (1987). Panel estimates of union effects on wages and wage growth. *The Review of Economics and Statistics*, 69 (3), 527-531.
- Polavieja, J. G. (2005). Task specificity and the gender wage gap: theoretical considerations and empirical analysis of the Spanish Survey on Wage Structure. *European Sociological Review*, 21 (2), 165-181.
- Polzin, P. E. (1972). State and regional wage differences. *Southern Economic Journal*, 38 (3), 371-378.
- Psacharopoulos, G., ve Patrinos, H. A. (2002). Returns to investment in education a further update. Washington, DC: The World Bank Latin America and the Caribbean Region Education Sector Un
- Reilly, K. T. (1996). Does union membership matter? The effect of establishment union density on the union wage differential. *The Review of Economics and Statistics*, 78 (3), 547-557.
- Rodgers III, W. M. (2006). Male white-black wage gaps, 1979-1994: a distributional analysis. *Southern Economic Journal*, 72 (4), 773-793.
- Rosholm, M. ve Smith, N. (1996). The Danish gender wage gap in the 1980s: a panel data study. *Oxford Economic Papers, New Series*, 48 (2), 254-279.
- Rumberger, R. W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *The Journal of Human Resources*, 22 (1), 24-50.
- Sachs, J. D. (2001). Tropical underdevelopment. *NBER Working Papers*, 8119.

- San, S. (2012). Türkiye’de firma büyüklüğü ve ücret farklılıkları ilişkisinin analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2012 (4), 217-231.
- Schafgans, M. M. (1998). Ethnic wage differences in Malaysia: parametric and semiparametric estimation of the Chinese-Malay wage gap. *Journal of Applied Econometrics, Special Issue: Application of Semiparametric Methods for Micro-Data*, 13 (5), 481-504.
- Scully, G. W. (1969). Interstate wage differentials: a cross section analysis. *The American Economic Review*, 59 (5), 757-773.
- Segal, M. (1961). Regional Wage Differences in Manufacturing in the Postwar Period. *The Review of Economics and Statistics*, 43 (2), 148-155.
- Selim, R. ve İlkaracan, İ. (2002). Gender inequalities in the labor market in Turkey: differentials in wages, industrial & occupational distribution of men and women. 1-19.
- Sellekaerts, B. (1982). Effect of minimum wage on inflation and other key macroeconomic variables. *Eastern Economic Journal* 3(3), 177-190.
- Sevimli, A. (2001). İş değerlendirmesinin ücret sistemi içindeki rolü ve eşit davranma ilkesi açısından önemi. *İş, Güç*, 3 (2).
- Sherwood, S. Book review: the bargain theory of wages. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 11, 103-105.
- Shockey, J. W. (1989). Over-education and earnings: a structural approach to differential attainment in the U.S. labor force (1970-1982). *American Sociological Review*, 54 (5), 856-864.
- Sickle, J. V. (1954). Regional economic adjustments: the role of geographical wage differentials. *The American Economic Review*, 44 (2), 381-392.
- Simpson, W. (1985). The impact of unions on the structure of Canadian wages: an empirical analysis with microdata. *The Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Economie, Econometrics Special*, 18 (1), 164-181.
- Sobotka, S. P. (1953). Union influence on wages: the construction industry. *Journal of Political Economy*, 61 (2), 127-143.

- Speare, Jr., A. ve Harris, J. (1986). Education, earnings, and migration in Indonesia. *Economic Development and Cultural Change*, 34 (2), 223-244.
- Stirati, A. (1994). The theory of wages in classical economics: a study of adam smith, david ricardo and their contemporaries. Edward Elgar Publications.
- Stroup, R. H. ve Hargrove, M. B. (1969). Earnings and education in rural south Vietnam. *The Journal of Human Resources*, 4 (2), 215-225.
- Swaffield, J. (2000). Gender, motivation, experience and wages. *Centre for Economic Performance London School of Economics and Political Science*, 1-22
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66 (3), 341-359.
- Tannen, M. B. (1983). Vocational education and earnings for white males: new evidence from longitudinal data. *Southern Economic Journal*, 50 (2), 369-384.
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 53 (2), 453-477.
- Taştan, H., Akar, M. (2013). Türkiye imalat sanayinde bölgesel ve sektörel ücret eşitsizlikleri. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 63 (1), 17-49
- Tick, S. L. ve Oaxaca, R. L. (2010). Technological change and gender wage gaps in the US service industry. *Annals of Economics and Statistics, Measuring Discriminations*, 99 (100), 47-65.
- Van Velsor, E. ve O'Rand, A. (1984). Family life cycle, work career patterns, and women's wages at midlife. *Journal of Marriage and Family*, 46 (2), 365-373.
- Viren, M. (2006). Higher wages and capital intensity: a closer look. *Aboa Centre for Economics Discussion Paper No. 13*, 1-16.
- Wellington, A. J. (1993). Changes in the male/female wage gap, 1976-85. *The Journal of Human Resources*, 28 (2), 383-411.
- Zweimüller, J. ve Winter-Ebmer, R. (1994). Gender wage differentials in private and public sector jobs. *Journal of Population Economics*, 7 (3), 271-285.

Raporlar ve İnternet Kaynakları

Eurostat, Glossary: Nomenclature of territorial units for statistics (NUTS) ,
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Nomenclature_of_territorial_units_for_statistics_(NUTS))

[explained/index.php/Glossary:Nomenclature_of_territorial_units_for_statistics_\(NUTS\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Nomenclature_of_territorial_units_for_statistics_(NUTS))

Monfort, P. (2008). *Convergence of EU regions measures and evolution*. Brüksel: European Union Directorate General for Regional Policy.

Özoğlu, M. (2011). *Özel dersaneler: gölge eğitim sistemiyle yüzleşmek*. SETA, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.

Psacharopoulos, G. ve Patrinos, H. A. (2002). *Returns to investment in education a further update*. Washington, DC: The World Bank Latin America and the Caribbean Region Education Sector Unit.

Rural development in the EU, statistical and economic information report. (2013). European Commission Directorate-General for Agriculture and Rural Development.

Tarımsal işletmelerde ücret yapısı. (2014). Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

Tolts, M. (2006). *Migration since World War I*. YIVO Institute for Jewish Research.

Topsak, F. (2015). *Türkiye’de üniversite mezunu nüfusun işgücü durumu*. Ankara: TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı Sosyal Politika Bölümü.

*Türkiye eğitim harcamaları araştırması. (2002)*Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

Türkiye tarım sektörü raporu (2013). Ankara: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği.

Vansteenkiste, W. (2014). *The structure of the European education systems*. Brüksel: Avrupa Komisyonu.

Visser, J., Hayter, S. ve Gammarano, R. (2015). *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?* ILO.

71 trilyonluk sektör: Özel ders. Hürriyet Gazetesi: <http://www.hurriyet.com.tr/71-trilyonluk-sektor-ozel-ders-39024364> (Erişim Tarihi 15.11.2016)

Bryan D. Palmer, D. F. *Working-class history*. The Canadian Encyclopedia: <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/working-class-history/> (Erişim Tarihi 07.02.2015)

Meslek Lisesi Memleket Meselesi: <http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/tr-TR/MLMMNedir/Amac> (Erişim Tarihi 15.10.2016)

Population ages 0-14 (% of total). The World Bank Data:

<http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.0014.TO.ZS> (Erişim Tarihi 15.09.2016)

Türkiye İstatistik Kurumu. İşgücü İstatistikleri, Kasım 2015.

<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21576> (Erişim Tarihi 15.02.2016)

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2014).

World Urbanization Prospects: The 2014 Revision, CD-ROM Edition. UN Department of Economic and Social Affairs: <http://esa.un.org/unpd/wup/CD-ROM/Default.aspx> (Erişim Tarihi 20.02.2016)

Visser, J. (2006). Union Membership. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/01/art3full.pdf> (Erişim Tarihi 14.03.2016)

EK: Çalışmada Kullanılan Stata Kodları (Ornek olması amacıyla sadece 1 yıl için (2014) yazılan kodlar verilmiştir)

1- Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti'nin işlenebilir hale getirilmesi için gerekli kodlar:

```
set memory 500m
insheet using "C:\Users\takgul\Desktop\stata denemeler\2014YIL.csv", delimiter(";")
rename fertno birey_no
rename ibbs_1 bolge
rename ibbs_2 altbolge
rename hh_buyukluk HaneBuyuklugu
rename yas_k yas_grup
generate yas_kare = yas^2
rename dogum_yer ulke_dogum
rename okul_biten_k egitim
rename foet99_k egitim_alan
rename egitim_devam_k okul_kayit
rename okul_devam_k okul_kayitli
rename medeni_durum MedeniDurum
rename nace2_esas_k sektor
rename isteki_durum_k istihdam_statu
rename kayitlilik sosguvenlik
rename is_baslama_yil is_baslama_yili
rename calisma_sekli istihdam_tip
rename is_sureklilik gecici_surekli_is
rename gelir_gecenay_k netucuret
rename faal_durum_gecenyil gecenyil_durum
recode gecenyil_durum 12/12=1 11/11=2 4/4=3 2/2=4 7/7=5 3/3=6 5/5=7 8=8 98=8 6=8
recode sektor 1/3=1 5/43=2 45/99=3
generate yfakyil = agirlik_katsayisi
generate nfakyil = yfakyil
rename durum istihdam_durum
recode istihdam_durum 1/1=1 2/2=2 3/3=3
label define istihdam_durum 1 "istihdamda" 2 "issiz" 3 "isgucuDisi"
rename ozel_kamu kamu_ozel
recode kamu_ozel 1/1=1 2/max=2
label define kamu_ozel 1 "Ozel" 2 "Kamu"
label values kamu_ozel kamu_ozel
label variable kamu_ozel "KamuOzel"
quietly tabulate kamu_ozel, generate (KamuOzel)
label define sektor 1 "TARIM" 2 "SANAYI" 3 "HIZMET"
```

```

label values sektor sektor
label variable sektor "Sektor"
quietly tabulate sektor, generate (sekt)

generate yas_aralik = yas_grup
recode yas_aralik 3/4=1 51/52=2 61/62=3 63/72=4 8=5
label define yas_aralik 1 "15-24" 2 "25-34" 3 "35-44" 4 "45-65" 5 "65+"
label values yas_aralik yas_aralik
quietly tabulate yas_aralik, generate (yas_aralıkları)
label define MedeniDurum 1 "Bekar" 2 "Evli" 3 "Bosanmis" 4 "Dul"
label values MedeniDurum MedeniDurum
label variable MedeniDurum "MedeniD"
quietly tabulate MedeniDurum, generate (medeni)
label values istihdam_durum istihdam_durum
label variable istihdam_durum "istihdam_d"
quietly tabulate istihdam_durum, generate (istihdamdr)
recode bolge 1/1=1 2/2=2 3/3=3 4/4=4 5/5=5 6/6=6 7/7=7 8/8=8 9/9=9 10/10=10 11/11=11 12/12=12
label define bolge 1 "Istanbul" 2 "BatiMarmara" 3 "Ege" 4 "DoguMarmara" 5 "BatiAnadolu" 6 "Akdeniz" 7
"OrtaAnadolu" 8 "BatiKaradeniz" 9 "DoguKaradeniz" 10 "KDoguAnadolu" 11 "OrtaDoguAnadolu" 12
"GDoguAnadolu"

label values bolge bolge
label variable bolge "BolgelerNuts1"
quietly tabulate bolge, generate (bolgeler)
recode egitim 0/0=1 1/1=2 2/2=3 31=4 32=5 4/5=6
label define egitim 1 "Egitimsiz" 2 "İlkokul" 3 "Ortaokul" 4 "Lise" 5 "Mesleki" 6 "Universite"
label values egitim egitim
label variable egitim "Egitim"
quietly tabulate egitim, generate (egit)
recode cinsiyet 1/1=1 2/2=0
label define cinsiyet 1 "Erkek" 0 "Kadin"
label values cinsiyet cinsiyet
label variable cinsiyet "Cinsiyet"
quietly tabulate cinsiyet, generate (cins)
generate lnnetucet = ln(netucet)
generate HaneBuyuklugu_Aralik = HaneBuyuklugu
recode HaneBuyuklugu_Aralik min/4=1 5/6=2 7/8=3 9/max =4
label define HaneBuyuklugu_Aralik 1 "4 veya Az" 2 "5-6" 3 "7-8" 4 "9 veya Cok"
label values HaneBuyuklugu_Aralik HaneBuyuklugu_Aralik

```

```

quietly tabulate HaneBuyuklugu_Aralik, generate (HaneBuyuklugu_Araliklari)
label define gecenyil_durum 1 "Baska_is" 2 "Ayni_is" 3 "Emekli" 4 "İs_ariyordu" 5 "Ev_isi" 6 "Okuldaydi"
7 "Ozurlu_hasta" 8 "Askerlik_diger"
label values gecenyil_durum gecenyil_durum
label variable gecenyil_durum "DurumGecenYil"
quietly tabulate gecenyil_durum, generate (durumGecenYil)

generate egitimyears = egitim
recode egitimyears 0=0 1=1 2=5 3=8 4=11 5=11 6=15
set matsize 5000
svyset birimno [iweight=nfakyil], strata(altbolge) vce(linearized) singleunit(missing) || _n, strata(cinsiyet)
label variable medeni4 "Dul"
label variable medeni3 "Bosanmis"
label variable medeni2 "Evli"
label variable medeni1 "Bekar"
label variable istihdamdr1 "İstihdamda"
label variable istihdamdr2 "İssiz"
label variable istihdamdr3 "İsgucuDisi"
label variable bolgeler1 "Istanbul"
label variable bolgeler2 "BatiMarmara"
label variable bolgeler3 "Ege"
label variable bolgeler4 "DoguMarmara"
label variable bolgeler5 "BatiAnadolu"
label variable bolgeler6 "Akdeniz"
label variable bolgeler7 "OrtaAnadolu"
label variable bolgeler8 "BatiKaradeniz"
label variable bolgeler9 "DoguKaradeniz"
label variable bolgeler10 "KDoguAnadolu"
label variable bolgeler11 "OrtaDoguAnadolu"
label variable bolgeler12 "GDoguAnadolu"
label variable yas_araliklari1 "15-24"
label variable yas_araliklari2 "25-34"
label variable yas_araliklari3 "35-44"
label variable yas_araliklari4 "45-65"
label variable yas_araliklari5 "65+"
label variable sekt1 "TARIM"
label variable sekt2 "SANAYI"
label variable sekt3 "HIZMET"
label variable egit1 "Egitimsiz"

```

label variable egit2 "Ilkokul"
label variable egit3 "Ortaokul"
label variable egit4 "Lise"
label variable egit5 "Mesleki"
label variable egit6 "Universite"
label variable HaneBuyuklugu_Araliklari1 "4 veya Az"
label variable HaneBuyuklugu_Araliklari2 "5-6"
label variable HaneBuyuklugu_Araliklari3 "7-8"
label variable HaneBuyuklugu_Araliklari4 "9 veya Cok"
label variable durumGecenYil1 "Baska_is"
label variable durumGecenYil2 "Ayni_is"
label variable durumGecenYil3 "Emekli"
label variable durumGecenYil4 "Is_ariyordu"
label variable durumGecenYil5 "Ev_isi"
label variable durumGecenYil6 "Okuldaydi"
label variable durumGecenYil7 "Ozurlu_hasta"
label variable durumGecenYil8 "Askerlik_diger"
label variable cins1 "Kadin"
label variable cins2 "Erkek"

2- İki Aşamalı Hekman Seçim Modeli İçin Gerekli Kodlar:

```
drop if yas>64  
drop if yas<15  
replace netucret = 0 if netucret>= .  
drop if istihdam_durum >3  
generate lh = istihdam_durum *netucret  
generate istihdamOlasilik = lh  
recode istihdamOlasilik 0/0=0 else=1  
eststo Istanbul: svy linearized, subpop(bolge if bolge==1) :  
heckman lnnetucret ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas  
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik =  
b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare  
ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)  
  
eststo BatiMarmara: svy linearized, subpop(bolge if bolge==2) :  
heckman lnnetucret ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas  
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik =  
b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare  
ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)
```

eststo KDoguAnadolu: svy linearized, subpop(bolge if bolge==10) :
heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik =
b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare
ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo Turkey: svy linearized : heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu
yas yas_kare ib(first).egitim
ib(first).sektor,
select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo BatiAnadolu: svy linearized, subpop(bolge if bolge==5) :
heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor,
select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu
yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo Akdeniz: svy linearized, subpop(bolge if bolge==6) :
heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik =
b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo OrtaDoguAnadolu: svy linearized, subpop(bolge if bolge==11) :
heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo OrtaAnadolu: svy linearized, subpop(bolge if bolge==7) :
heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo BatiKaradeniz: svy linearized, subpop(bolge if bolge==8) :
heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum

ib(first).egitim)

eststo DoguKaradeniz: svy linearized, subpop(bolge if bolge==9) :

heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum
ib(first).egitim)

eststo Ege: svy linearized, subpop(bolge if bolge==3) :

heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo DoguMarmara: svy linearized, subpop(bolge if bolge==4) :

heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo GDoguAnadolu: svy linearized, subpop(bolge if bolge==12) :

heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(first).egitim ib(first).sektor, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum
HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo TARIM: svy linearized, subpop(sektor if sektor==1) : heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet ib(first).

MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(first).egitim, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet
ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo SANAYI: svy linearized, subpop(sektor if sektor==2) : heckman lnnetucet ib(last).cinsiyet

ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(first).egitim, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet
ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

eststo HIZMET: svy linearized, subpop(sektor if sektor==3) : heckman lnnetucet

ib(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas yas_kare
ib(first).egitim, select(istihdamOlasilik = b(last).cinsiyet ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu yas
yas_kare ib(last).gecenyil_durum ib(first).egitim)

save 2014heckmanT.do

run "C:\Users\takgul\Desktop\stata denemeler\komutlarstatado\isgucuanketikomut\2014heckmanT.do"

esttab Istanbul BatiMarmara KDoguAnadolu Turkey, label nonumber mtitle("Istanbul"
"BatiMarmara" "KDoguAnadolu" "Turkey") title(Bolgesel Karsilastirma-1) coeflabels
(0bn.cinsiyet Kadin 1.cinsiyet Erkek 4.MedeniDurum Dul 3.MedeniDurum Bosanmis 2.MedeniDurum
Evli1bn.MedeniDurum Bekar 1bn.egitim Egitimsiz 2.egitim ilkokul 3.egitim Ortaokul 4.egitim Lise
5.egitim Mesleki 6.egitim Universite+ 1bn.sektor TARIM 2.sektor SANAYI 3.sektor HIZMET
1bn.gecenyil_durum Baska_is 2.gecenyil_durum Ayni_is 3.gecenyil_durum Emekli 4.gecenyil_durum
is_ariyord 5.gecenyil_durum Ev_isi
6.gecenyil_durum Okuldaydi 7.gecenyil_durum Ozurlu_hasta 8.gecenyil_durum Askerlik_diger)

esttab BatiAnadolu Akdeniz OrtaDoguAnadolu Turkey, label nonumber mtitle ("BatiAnadolu"
"Akdeniz" "OrtaDoguAnadolu" "Turkey") title(Bolgesel Karsilastirma-2) coeflabels
(0bn.cinsiyet Kadin 1.cinsiyet Erkek 4.MedeniDurum Dul 3.MedeniDurum Bosanmis 2.MedeniDurum
Evli 1bn.MedeniDurum Bekar 1bn.egitim Egitimsiz 2.egitim ilkokul 3.egitim Ortaokul 4.egitim Lise
5.egitim Mesleki 6.egitim Universite+ 1bn.sektor TARIM 2.sektor SANAYI 3.sektor HIZMET
1bn.gecenyil_durum Baska_is 2.gecenyil_durum Ayni_is 3.gecenyil_durum Emekli
4.gecenyil_durum is_ariyord 5.gecenyil_durum Ev_isi
6.gecenyil_durum Okuldaydi 7.gecenyil_durum Ozurlu_hasta 8.gecenyil_durum Askerlik_diger)

esttab OrtaAnadolu BatiKaradeniz DoguKaradeniz Turkey, label nonumber mtitle("OrtaAnadolu"
"BatiKaradeniz" "DoguKaradeniz" "Turkey") title(Bolgesel Karsilastirma-3) coeflabels
(0bn.cinsiyet Kadin 1.cinsiyet Erkek 4.MedeniDurum Dul 3.MedeniDurum Bosanmis
2.MedeniDurum Evli 1bn.MedeniDurum Bekar 1bn.egitim Egitimsiz 2.egitim ilkokul 3.egitim Ortaokul
4.egitim Lise 5.egitim Mesleki 6.egitim Universite+ 1bn.sektor TARIM 2.sektor SANAYI
3.sektor HIZMET 1bn.gecenyil_durum Baska_is 2.gecenyil_durum Ayni_is 3.gecenyil_durum
Emekli 4.gecenyil_durum is_ariyord 5.gecenyil_durum Ev_isi
6.gecenyil_durum Okuldaydi 7.gecenyil_durum Ozurlu_hasta 8.gecenyil_durum Askerlik_diger)

esttab Ege DoguMarmara GDoguAnadolu Turkey, label nonumber mtitle("Ege" "DoguMarmara"
"GDoguAnadolu" "Turkey") title(Bolgesel Karsilastirma-4) coeflabels(0bn.cinsiyet Kadin
1.cinsiyet Erkek 4.MedeniDurum Dul 3.MedeniDurum Bosanmis 2.MedeniDurum Evli
1bn.MedeniDurum Bekar 1bn.egitim Egitimsiz 2.egitim ilkokul 3.egitim Ortaokul
4.egitim Lise 5.egitim Mesleki 6.egitim Universite+ 1bn.sektor TARIM 2.sektor SANAYI
3.sektor HIZMET 1bn.gecenyil_durum Baska_is 2.gecenyil_durum Ayni_is 3.gecenyil_durum Emekli
4.gecenyil_durum is_ariyord 5.gecenyil_durum Ev_isi 6.gecenyil_durum Okuldaydi
7.gecenyil_durum Ozurlu_hasta 8.gecenyil_durum Askerlik_diger)

esttab TARIM SANAYI HIZMET, label nonumber mtitle("TARIM" "SANAYI" "HIZMET")
title(Sektorel Karsilastirma) coeflabels(0bn.cinsiyet Kadin 1.cinsiyet Erkek 4.MedeniDurum Dul
3.MedeniDurum Bosanmis 2.MedeniDurum Evli 1bn.MedeniDurum Bekar 1bn.egitim Egitimsiz

2.egitim ilkokul 3.egitim Ortaokul 4.egitim Lise 5.egitim Mesleki 6.egitim Universite+ 1bn.sektor TARIM
2.sektor SANAYI 3.sektor HIZMET 1bn.gecenyil_durum Baska_is 2.gecenyil_durum Ayni_is
3.gecenyil_durum Emekli 4.gecenyil_durum is_ariyordu 5.gecenyil_durum Ev_isi
6.gecenyil_durum Okuldaydi 7.gecenyil_durum Ozurlu_hasta 8.gecenyil_durum Askerlik_diger)

3- Ücret dağılımı (Gini Dekompozisyonu)

use 2014T.dta

diginig netucret, hgroup(bolge)

diginig netucret, hgroup(sektor)

diginig netucret, hgroup(cinsiyet)

diginig netucret, hgroup(egitim)

clear all

4- Oaxaca ve JMP

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==1, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==2, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==3, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==4, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==5, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==6, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==7, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==8, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==9, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==10, by(cinsiyet) pooled svy

oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if
istihdam_durum==1&bolge==11, by(cinsiyet) pooled svy

```
oaxaca lnnetucret egitim yas yas_kare MedeniDurum HaneBuyuklugu sektor if  
istihdam_durum==1&bolge==12, by(cinsiyet) pooled svy
```

```
clear all
```

```
use 2013Tb.dta
```

```
reg lnnetucret yas yas_kare ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu ib(first).egitim ib(first).sektor  
ib(first).kirkent if year==2004&cinsiyet==1
```

```
estimates store Erkek2004
```

```
reg lnnetucret yas yas_kare ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu ib(first).egitim ib(first).sektor  
ib(first).kirkent if year==2004&cinsiyet==0
```

```
estimates store Kadin2004
```

```
reg lnnetucret yas yas_kare ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu ib(first).egitim ib(first).sektor  
ib(first).kirkent if year==2013&cinsiyet==1
```

```
estimates store Erkek2013
```

```
reg lnnetucret yas yas_kare ib(first).MedeniDurum HaneBuyuklugu ib(first).egitim ib(first).sektor  
ib(first).kirkent if year==2013&cinsiyet==0
```

```
estimates store Kadin2013
```

```
jmpierce2 Erkek2004 Kadin2004 Erkek2013 Kadin2013, benchmark(2)
```