



BULLETIN OF ECONOMIC THEORY AND ANALYSIS

Journal homepage: <http://www.betajournals.org>

Türkiye’de Ücret Eşitsizliğinin Analizi

Serdar ACUN  <https://orcid.org/0000-0001-7627-9894>

To cite this article: Acun, S. (2018). Türkiye’de Ücret Eşitsizliğinin Analizi. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 3(4), 237-260.

Received: 15 Nov 2018

Accepted: 19 Dec 2018

Published online: 30 Dec 2018



©All right reserved



Bulletin of Economic Theory and Analysis

Volume III, Issue 4, pp. 237-260, 2018

<http://www.betajournals.org>

Original Article / Araştırma Makalesi

Received / Alınma: 15.11.2018 Accepted / Kabul: 19.12.2018

Türkiye’de Ücret Eşitsizliğinin Analizi

Serdar ACUN^a

^a Arş. Gör. Dr., Munzur Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, Tunceli, TÜRKİYE

ÖZ

Ücret kavramına ilişkin tartışmalar iktisat yazınında sürekli yer bulmuştur. Ücretin nasıl ortaya çıktığı, nasıl belirlendiği ve denge noktasının ne olduğu tartışmaların merkezini oluşturmuştur. Ücret ayrıca elde edilen toplam gelirler içinde önemli yer tutmakta bu durum da önemini daha da artırmaktadır. 2015 yılı gelir ve yaşam koşulu verilerine göre Türkiye’de ücret, maaş ve yevmiye gelirleri toplam gelirler içinde %52,5’lik orana sahiptir. Bu durum ise ücrette yaşanan eşitsizliğin gelir eşitsizliğine etkisini artırmaktadır. 2008 kriziyle beraber artan eşitsizlik tartışmaları Türkiye’de ücretin belirleyeni ve ücret eşitsizliği yeniden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle emeğin niteliğinin ücret üzerine etkisini temel alan insan sermayesi modeli ücret eşitsizliğinin analizi açısından önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun hane halkı işgücü anketi mikro veri seti kullanılmıştır. Temel insan sermayesi modeli olan eğitim ve deneyim değişkenlerinin yanı sıra çalışılan işteki esneklik, çalışılan sektör ile çalışanın demografik bazı özellikleri eklenerek model genişletilmiştir. Çalışma sonucunda atipik çalışma ve cinsiyet gibi faktörlerin ücret farklılığını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Ücret, Gelir,
Eşitsizlik, İnsan
Sermayesi Modeli,
Eğitim

JEL Kodu

D31, I24, J3

İLETİŞİM Serdar ACUN ✉ serdaracun@munzur.edu.tr ✉ Arş. Gör. Dr., Munzur Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, Tunceli, TÜRKİYE <https://orcid.org/0000-0001-7627-9894>

* “Gelir ve Servet Dağılımın Belirleyeni, Sonuçları: Türkiye Örneği” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Analysis of Wage Inequality in Turkey

ABSTRACT

Discussion of the notion of wages has consistently taken place in economic literature. The way in which wages come to exist and are defined, and what the equilibrium point have been the center of this discussion. The share of wages raise in total income raise. According to Turkey income and living conditions data for 2015, wages, and salaries in Turkey have 52.5% of total revenues. This increases the effect of the inequality in wages on income inequality. Growing discussion of inequality since then the 2008 economic crisis makes it necessary to readdress the determinants of wages and wage inequality. In particular, the human capital model based on the effect of labor quality on wages plays an important role in the analysis of wage inequality. In this study, the household labor force survey micro data set held by Turkey Statistical Institute (Turkstat) is used. In addition to education and experience variables, the basic human capital model is extended to include flexibility in the workplace, job sector, and some demographic characteristics of employee. This study concludes that factors such as atypical work and gender increase wage differential.

Keywords

Wage, Income, Inequality, Human Capital Model, Education

JEL Classification

D31, I24, J3

1. Giriş

Ücret tartışmaları iktisat yazınında önemli bir yer kaplamaktadır. Adam Smith Milletlerin Zenginliği kitabında ücreti, emeğin doğal ödülü olarak ifade etmektedir (Smith, 2011: 73). Ricardo ise emeğin bir doğal fiyatı olduğunu söyleyerek bu doğal fiyatın, emekçilerin soylarını bir artırma veya azalmaksızın korumaya sağlayacak miktar olduğunu belirtmiştir (Ricardo, 2008: 60). Smith, ilkel dönem diye adlandırdığı birikimin olmadığı süreç içinde emeğin bütün ürününün işçiye ait olduğunu ifade ederek, emeğin bu dönemde ne sahibi ne de işvereni olmamasının bu duruma yol açtığını vurgulamıştır. Bu durumun toprağın sahiplenilmesi ve servet birikimiyle bozulduğunu ifade eden Smith’e göre, işçinin ücretinden toprak sahipleri tarafından rant, daha sonra da makine ve ekipman sahipleri tarafından kâr olarak kesilmektedir (Smith, 2011: 73-75). Marx ise ücreti emek gücünün fiyatı olarak açıklamaktadır (Marx, 2008: 30). Marx ücretlerin işçilerle yani emek gücünü satanlarla emek gücünü alanlar yani kapitalistlerle yaşanan rekabete göre artıp azalacağını ifade etmektedir. Ayrıca emek gücünün üretim maliyeti ve emeğin kendini yeniden üretimi için gereken emek zamanda ücretin üzerinde etkilidir. Emek gücünün üretim maliyetini işçinin o işi öğrenmek için gerekli eğitim gibi giderlerdir. Örneğin işi öğrenmek için

gerekli eğitim süresi ne kadar kısa ise emek gücünün maliyeti o kadar az olacaktır (Marx, 2008: 35).

İnsan sermayesi modeli Mincer (1957; 1958; 1962), Schultz (1960; 1961), Becker (1962; 1964) ve Chiswick (1974) tarafından çeşitli katkılar verilerek ücretin eğitim ve deneyimle ilişkisini ortaya koyan en önemli modeldir. Garry Becker (1962) kişisel gelirlerin beşerî sermayeye yapılan yatırım miktarına göre değişmekte olduğunu ve bireylerin yatırımın maliyet ve kazançlarını rasyonel olarak değerlendirerek beşerî sermayeye yatırım yapma kararı aldığını belirtmiştir. Schultz yaptığı çalışmada beşerî sermayeyi artırmanın gelir eşitsizliğini azaltmada önemli olduğunu ve beşerî sermayenin artırımı için kamunun eğitim harcamalarını artırmasının bir yol olabileceğini ifade etmiştir (Schultz, 1963: 65).

Eğitimin gelir dağılımı üzerinde etkisinin sınırlı olduğunu, sosyal sınıflar ve aile kökeninin daha etkin olduğunu yazan çalışmalarda mevcuttur. Bowles çalışmasında ailenin kökeninin ve sosyal sınıfının önemli değişkenler olduğunu ifade etmiştir. Bowles göre, eğitim ve gelir arasındaki ilişkinin ölçülmesinde özellikle sosyal sınıf ve aile kökenine dair ölçümlerin sınırlı kalmasının sonuçların eksik kalmasına neden olmaktadır (Bowles, 1972). Ayrıca getirilen eleştiri de insan sermayesi modelinin sadece emek arzı kısmını dikkate aldığı makroekonomik yapı, dağıtım, piyasa yapısı gibi emek talebini belirleyen unsurların göz ardı edildiği yönündedir (Bowles ve Gintis, 1975).

Bu çalışmada Türkiye’de ücret eşitsizliğinin belirleyenlerinin neler olduğu sorusuna cevap aranmaktadır. Çalışmanın ilk kısmında Dünya’da ve Türkiye’de ücret eşitsizliğine ilişkin tartışmalar yer almaktadır. Daha sonra ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun hane halkı işgücü anketi mikro veri seti kullanılarak ücret eşitsizliğinin belirleyenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Analizde temel insan sermayesi modeli olan eğitim ve deneyim değişkenlerinin yanı sıra çalışılan işteki esneklik, çalışılan sektör ile çalışanın demografik bazı özellikleri eklenerek model genişletilmiştir.

2. Ücret’in Belirleyenlerine İlişkin Tartışmalar

Son dönemlerde artan ücretler ve artan eşitsizliğin nedeni olarak emeğin niteliği ve eğitimi açıklayıcı neden olarak ortaya konmaktadır. Özellikle teknolojik değişmelerle birlikte küreselleşmenin de sonucu olarak gelişmekte olan ülkelerde emek daha nitelikli olarak talep edilmektedir (Wood, 1994). Eğitimli işgücüne talep, gelişen teknoloji ve bilgisayar sistemleriyle

birlikte 1980’lerin ortasından itibaren artmıştır. (David vd., 1998). Değişen teknolojik yapıyla birlikte hızlıca artan yetenekli ve eğitilmiş çalışan talebi bu grubun ücretlerinde bir artışa neden olmuş ve eşitsizliği arttırmıştır (Juhn vd., 1993). Daron Acemoğlu tarafından yapılan çalışmada ABD’de eğitilmiş ve yetenekli işgücüne olan ihtiyacın sürekli olarak arttığı ifade edilmiştir. Ayrıca gelişen teknoloji ve ticaret de bu talebi artıran etkenler olarak sıralanmaktadır. Özellikle nitelikli ve niteliksiz iş gücü arasındaki verimlilik farkı artıkça nitelikli işgücüne olan talebin arttığını ve bunun ücretlere yansiyarak eşitsizlik yarattığı vurgulanmıştır (Acemoğlu, 1999: 1277).

Diğer yandan emeği koruyan kurumlarda yaşanan dönüşümde ücrete etki etmiştir. 1980’lerle birlikte ücretliyi koruyan emek piyasası kurumlarının aşınmasıyla birlikte ücret eşitsizliği giderek artmıştır (John ve George, 1992; DiNardo vd., 1995; Katz, 1999). Sendikalaşma oranında yaşanan gerileme eşitsizlikteki artışın bir kaynağı olarak ifade edilmektedir (Autor vd., 2008: 311). Sendikalaşma ve eşitsizlik ilişkisini araştıran çalışmalar iki ana konuya odaklanmaktadır. Birincisi sendikalaşma vasıfsız ve mavi yakalı işçiler için ücretleri yükseltmekte, ikincisi toplu sözleşmeler ücretleri standardize etmektedir. Birinci durum, gruplar arası oluşan deneyim ve eğitim eşitsizliğini azaltmakta iken ikinci durum grup içi oluşan benzer özellikli işçilerin farklılıklarını azaltmaktadır (Western ve Rosenfeld, 2011).

ABD’de sendikalaşmadaki azalış değişen ekonomik koşullar ve değişen politik yapıyla açıklanabilmektedir (Farber ve Western, 2001; Freeman ve Medoff, 1984; Goldfield, 1989). Özellikle sendikaların yaşanan ekonomik sorunlara yeterli tepkiyi verememesi ve istihdam artışının geleneksel imalat sanayi dışında gelişmesi bu azalışta önemlidir (Western ve Rosenfeld, 2011). Özellikle 1980’lerle birlikte gelişen yeni ekonomik düzenle, işverenler, işçi muhalefetine karşı sendikalarda yönetime müdahale etmişlerdir (Tope ve Jacobs, 2009; Hirsch, 2008). Bu müdahalelerle birlikte sendikaların ücret pazarlığındaki işçi lehine aldığı tutumlarda sapmalar meydana gelmiştir.

Ücrete etki eden önemli faktörlerden biri de iş deneyimidir. Yapılan çalışmalar da deneyim arttıkça ücretlerinde olumlu etkilendiği sonucu elde edilmiştir (Cotton, 1988). ABD’ye ilişkin yapılan çalışmada ise yaş ve deneyim ücretleri belli bir seviyeye kadar arttırmakta ancak daha sonra ücretlerde azalmaya neden olmaktadır (Blinder, 1973). Ancak yapılan diğer bir

çalışmada ise yaş arttıkça işyerinde ayrımcılığın arttığı ve işverenin belli bir yaşın üstündeki işçileri işten ayrılmaya zorladığı sonucuna varılmıştır (Johnson ve Neumark, 1996).

Cinsiyet ile ücret arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da kadınların erkeklere göre daha az ücret elde ettiği sonucuna varılmıştır (Aigner ve Cain, 1977; Johnson ve Lambrinos, 1985, Gardezebal ve Ugidos, 2000; Stanley, 1998; Grandner ve Gstach, 2015). Liu ve arkadaşları tarafından Çin'e ilişkin yapılan çalışma da kadınların erkeklere göre ücretinin daha az olduğu, eğitilmiş kadınların ise kamu sektöründe özel sektöre göre daha fazla ücret aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Özel sektörde yaşanan rekabet ve esneklik, kamuya göre ücretlerin daha az olmasının nedenlerinden bazıları olarak ortaya konmuştur (Liu vd., 2000). Bangladeş'e dair yapılan çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla ücret aldığı ancak bu farkın yıllar itibarıyla kapanmaya başladığı sonucuna ulaşılmıştır. Farkın kapanmasında eğitim ve iş başı deneyiminin önemli bir yeri olduğu ifade edilmiştir (Ahmed ve McGillivray, 2015). Hindistan'a dair yapılan çalışmada ise kadınlar arasında da ücret farklılığının olduğu ortaya konmaktadır. Müslüman kadınların Hintli kadınlara göre daha az ücret aldığı bu durumun da toplumdaki sosyal katmanların etkisi olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca kadınlar için iş olanaklarının Hindistan'da arttığı ancak bu artışın eğitim seviyesi daha düşük olanlara avantaj sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Sengupta ve Das, 2014).

Yapılan çalışmalarda ücret ile işyeri büyüklüğü arasındaki ilişkiyi inceleyenlerde mevcuttur. Yapılan bazı çalışmalarda, çalışan sayısı fazla olan işletmelerde ortalama ücretlerin daha az çalışanı olan işletmelere göre arttığı ifade edilmiştir (Brown ve Medoff, 1989; Idson ve Oi, 1999; Belfield ve Wei, 2004; Hettler, 2007). Bu durumun nedenlerinden biri olarak firma büyüdükçe piyasadan aldığı payın artması ve bu artışın da ücretlerde iyileşme olarak çalışana yansımış olmasıdır. Büyük firmaların ücretlerinin fazla olmasında denetim önemli bir etkidir. Büyük firmalar küçük firmalara göre daha rahat denetlenebilmekte dolayısıyla kayıt dışılık daha az olmaktadır (Campell vd., 1999). Ayrıca büyük firmalar yaptıkları ileri teknoloji yatırımları nedeniyle daha üretken bir emek istemektedirler. Bu yüzden çalışanın ücretini artırarak verimliliği yükseltmeye çalışmaktadırlar (Belfield ve Wei, 2004; Winter-Ebmer, 2001; Dunne ve Schmitz, 1995).

3. Türkiye’de Ücret Eşitsizliğine İlişkin Tartışmalar

Türkiye’de ücretle ilgili önemli sayıda çalışmada iktisat yazınında mevcuttur. Yapılan bazı çalışmalarda özellikle 70’li yıllarda imalat sanayinde reel ücretlerde artış meydana geldiği belirtilirken, neoliberal politikaların hayata geçirildiği 1980’lerle birlikte imalat sanayinde reel ücretlerde gerileme yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır (Erdil, 1996; Voyvoda ve Yeldan, 2001; Memiş, 2007). Neoliberalizmle birlikte artan finansal sektör geliri ve kırsal kesimden şehirlere yönelimle birlikte şehirlerde artan gelir yoğunluğu ücret eşitsizliğinde genel bir artışa neden olmuştur (Elveren, 2010). Türkiye ekonomisinin 1989’de ki finansal deregülasyon ile birlikte tamamen açık ekonomi koşullarına girmesiyle emek piyasasında ciddi dönüşümler yaşanarak ücretlerde ve istihdamın yapısında değişimler meydana gelmiştir (Taştan ve Akar, 2013: 19).

1950-2001 yılları arasında kamu ve özel sektörde ücret ve verimlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada kamuda ücretlerin verimlilik üzerinde bir etkisi olmadığı ancak özel sektörde ücretler ile verimliliğin yüksek ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bulunan sonuçlara göre özel sektörde verimlilik artışına ücret artışının olumlu yansıtacağı genellemesine ulaşılmaktadır (Türedi ve Terzi, 2009). Elveren tarafından 2010 yılında yapılan çalışmada bölgeler arası ücret eşitsizliğinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun en önemli nedeni olarak Elveren imalat sanayinin sadece belli bölgelerde yoğunlaşmasını ve bölgelerde yaşanan uzmanlaşmayı ifade etmektedir (Elveren, 2010: 68).

Türkiye’de ücret eşitsizliğini 1980-2001 arası verilerle inceleyen Elveren ve Galbraiht (2009) çalışmasına göre ülkede Doğu Batı arasında ücretler arasında farklılık olduğu ve batıdaki ücretlerin daha fazla olduğu belirtilmiştir. Çalışma ayrıca neo-liberal dönemin hem sektörler arasında hem de bölgeler arasında ücret eşitsizliğini artırdığını ifade etmiştir. Türkiye’ye ilişkin yapılan diğer bir çalışmada ise artan yüksek büyüme oranları ile birlikte ticari açıklığın ücret eşitsizliğini artırdığı ileri sürülmüştür (Elveren vd., 2012). Türkiye’ye ilişkin yapılan çalışmada, çalışan özellikleri sabitken, firma büyüklüğü ücretler üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. Ancak çalışmada 2002 yılından 2008 yılına ücretlerde bir yakınsama olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma bu yakınsamaya, artan özelleştirmeye birlikte kamunun piyasadaki etkisinin azalması ve piyasada ücretlerin belirlenmesinin neden olduğunu belirtmiştir (San, 2012). Kadın ve erkekler arasında ülke genelinde ücretlerde erkekler lehine farklılık mevcuttur. Bu farklılığın

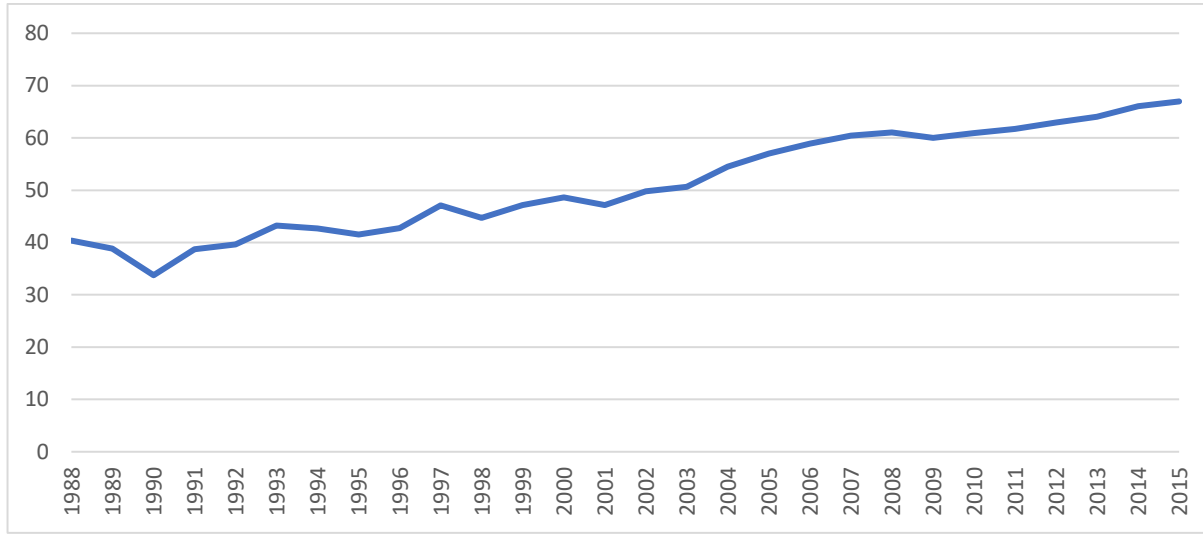
nedenini Urhan ve Etiler eşit işe eşit ücret ödenmemesi ve kadınların daha çok düşük işlerde yoğunlaşmasını göstermektedir (Urhan ve Etiler, 2011).

Ücretle ilgili alan araştırmaları ücrette meydana gelen değişimleri anlamak açısından önemli katkı sağlamaktadır. Bursa organize sanayi bölgesinde tekstil işçileri üzerine yapılan araştırmada kadınların erkeklere göre daha az ücret aldığı hatta kadınların asgari ücretten daha az aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha yüksek ücret almasına rağmen bu ücretin tatmin edici düzeyde olmadığı ifade edilmiştir (Duruoğlu, 2007). Gaziantep üzerine yapılan çalışmada 257 işverenden toplanan datalar kullanılmıştır. Bu çalışmaya göre ücretlerin belirlenmesinde cinsiyet en önemli etken olarak göze çarpmaktadır. Cinsiyet dışında politik, dinsel, kültürel ve işverene yakınlıkta ücretler üzerinde etkin rol almıştır. Çalışmada kadınların daha az ücret almasında kadınların kalifiye eleman olarak işgücü piyasasında yeterince yer almaması da etki etmektedir (Özkan ve Özkan, 2010).

Türkiye’de imalat sanayinin merkezi olan Doğu Marmara bölgesinde ücretler diğer bölgelere göre daha fazladır. Türkiye’ye ilişkin yapılan bu çalışmada özellikle kriz dönemlerinde ücret eşitsizliğinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma eşitsizliğin artmasını özel sektördeki ücret esnekliğine ve kriz dönemiyle beraber bazı sektörlerde yaşanan daralmaya bağlamaktadır. Çalışma ayrıca imalat sanayi merkezli analiz yapıldığında bölgeler ve sektörler arasında eşitsizliğin azaldığını ancak hizmetler sektörü dahil edildiğinde ise bölgeler arası eşitsizliğin arttığı vurgulanmıştır (Taştan ve Akar, 2013). İstanbul için yapılan çalışmada ise kadınların erkeklere göre sanayi ve hizmet sektörlerinde daha az ücret aldığı sonucuna ulaşılrken, kadın ve erkeklerde eğitim ve deneyimin ücretlere pozitif yönlü etki ettiği bulunmuştur (Onuk, 2017). 2015 yılında Çelik ve Selim tarafından yapılan çalışmada özel sektörde çalışanların ücreti üzerinde eğitim ve deneyimin anlamlı bir etki yaptığı, bu etkinin kadınlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çelik ve Selim, 2015).

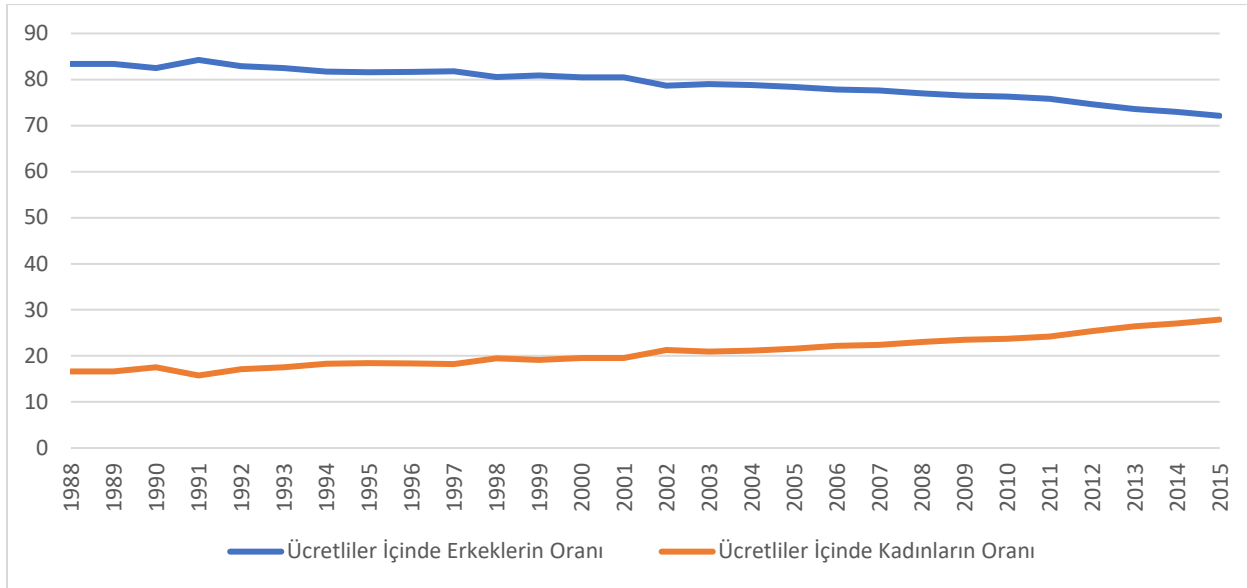
4. Ücretli Çalışanların Tanımlayıcı Dağılımı

Ücretli çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, çalıştığı işyerinin büyüklüğü, çalışma şekli, toplu iş sözleşmesinin varlığı ve idari sorumluluğa göre oranlarını ve bu pozisyonlarda aldıkları brüt ücretleri içeren şekiller aşağıda yer almaktadır. Aşağıda yer alan şekil 1’de 1988 yılından 2015 yılına kadar toplam istihdam içerisinde ücretli çalışanların oranı yer almaktadır.



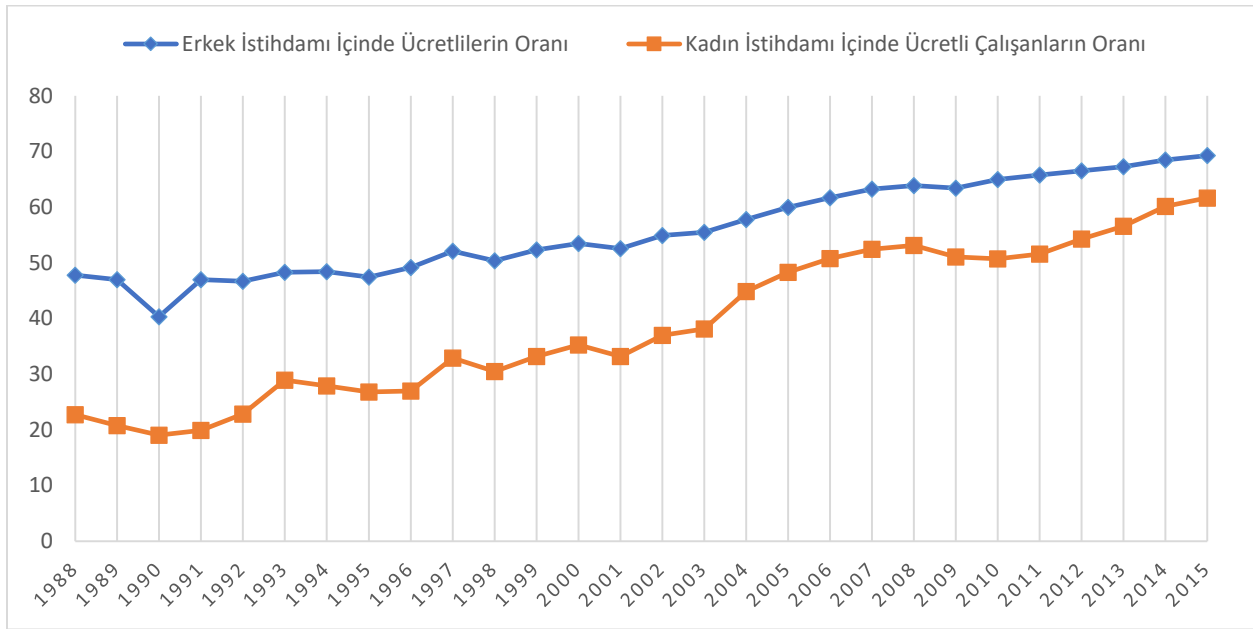
Şekil 1. Toplam İstihdam İçerisinde Ücretli Çalışanların Oranı. TÜİK’den derlenmiştir.

Şekil 1’e göre 1988 yılından 2015 yılına kadar ücretli çalışanların oranı genellikle artmıştır. 1988 yılında toplam istihdam içerisindeki ücretli çalışan oranı %40,3 iken bu oran 2015 yılında %67 civarına çıkmıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere istihdamın üçte birini ücretli çalışanlar oluşturmaktadır. Aşağıda yer alan şekil 2 ‘de ücretli çalışanların cinsiyete göre ayrımı yer almaktadır. 1988 yılında ücretli çalışanların %83,4’ü erkek iken, kadınlar ise ancak %16,6’lık bir kısmı temsil etmektedir. 2015 yılında ise kadınların payı artarken erkeklerde azalma meydana gelmiştir. Kadınların ücretli çalışanlar içindeki oranı 2015 yılında %27,9’a çıkarken erkeklerde bu oran %72,1’e düşmüştür.



Şekil 2. Ücretli Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı. TÜİK’den derlenmiştir.

Şekil 3 ise kadın ve erkek istihdamında ücretli çalışanların oranını göstermektedir. Şekilde de görüldüğü üzere kadın ve erkeklerde ücretli çalışma oranı 1988 yılından itibaren genellikle artmıştır. 1988 yılında erkek istihdamı içerisinde ücretli çalışanların oranı %47,8 iken bu oran 2015 yılında %69,3'e çıkmıştır. Kadınlarda ise aynı dönemde ücretli çalışan oranı %22,8 iken %61,6 civarındadır. Buna göre ücretli çalışan oranında kadınlardaki artış erkeklere göre daha fazladır. Emek piyasasının değişen yapısı ile birlikte özellikle tarımda yaşanan dönüşüm ve artan kentleşme, kadınların emek piyasasında daha fazla yer bulmasına olanak tanımakta bu da ücretli çalışan oranına yansımaktadır.

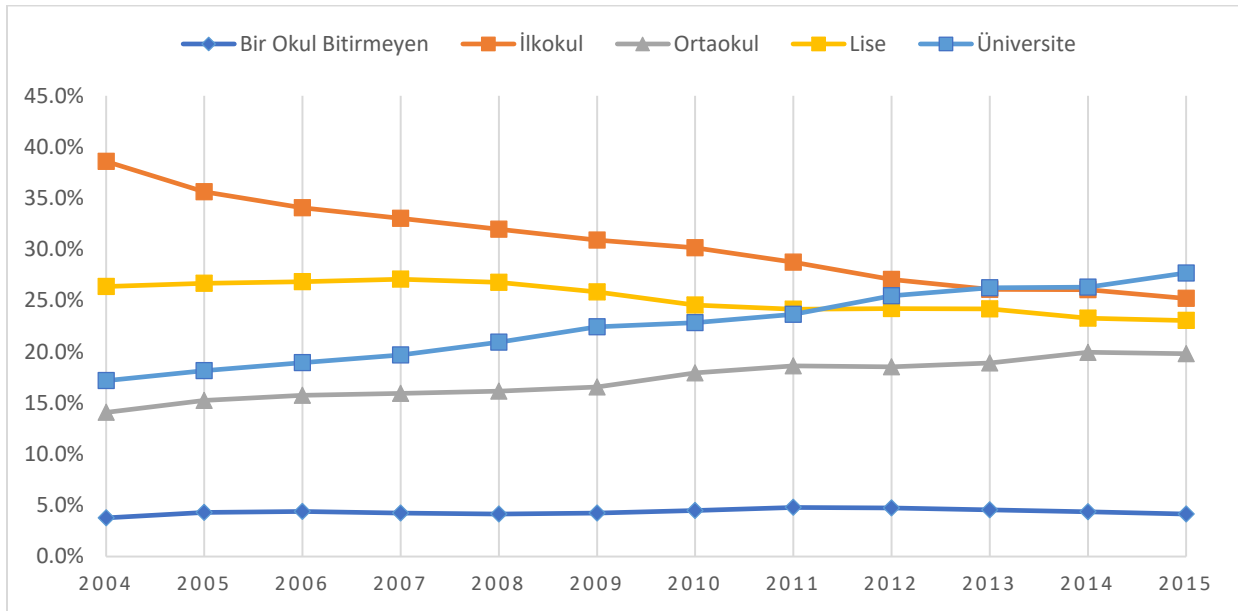


Şekil 3. Kadın ve Erkek İstihdamında Ücretli Çalışma Oranı. TÜİK'den derlenmiştir.

Şekil 4 ücretli çalışanların en son bitirdikleri eğitim seviyelerine göre oranını göstermektedir. Ücretli çalışanların eğitim durumuna göre dağılımını gösteren şekil 3-2-5 Türkiye emek piyasası hakkında önemli değişimleri göstermektedir. 2004 yılında ücretli çalışanlar içerisinde bir okul bitirmeyenlerin oranı %3,8, ilkökul mezunlarının oranı %38,6, ortaokul mezunlarının oranı %14,1, lise mezunlarının oranı %26,4 ve üniversite mezunlarının oranı ise %17,2'dir. 2015 yılına geldiğimizde bir okul bitirmeyenlerde az bir artış meydana gelerek %4,2 çıkmıştır. İlkokul mezunlarında ise dramatik bir düşüş olmuş ve oran %26,1'e gerilemiştir. Ortaokul mezunlarında ise %6 civarında bir artış meydana gelerek oran %19,8'e çıkmıştır. İlkokul mezunlarında yaşanan azalmada 8 yıllık zorunlu eğitimle beraber ilkökul

mezunlarının oranının azalması önemli bir nedendir. Bu azalışın bir kısmı ortaokul mezunlarının oranına etki etmiştir.

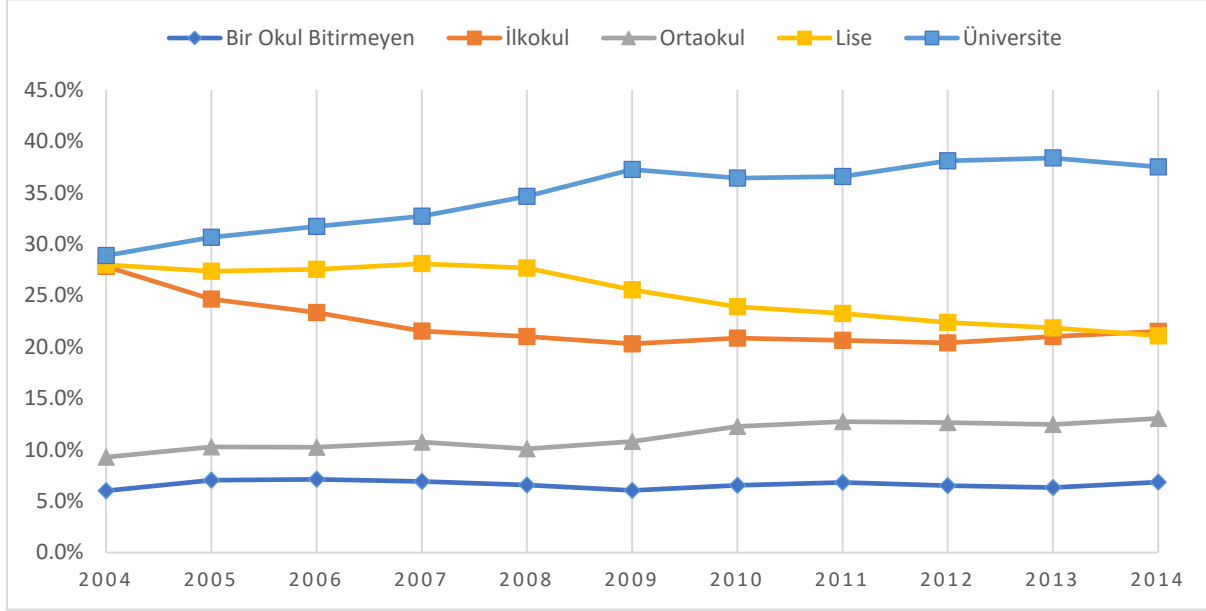
Grafiği incelemeye devam ettiğimizde lise mezunlarının oranında 2008 yılına kadar yatay bir seyir görülmektedir. 2008 yılından 2015 yılına kadar ise 3 puan civarında bir azalışla lise mezunlarının oranı %23 civarında gerçekleşmiştir. 2004 yılından 2015 yılına ücretli çalışanlar içerisinde üniversite mezunlarının oranında ise sürekli bir artış meydana gelerek 2015 yılında %27,7’ye ulaşmıştır. Lise mezunları oranında 2008 yılından başlayan azalmada 2006 yılından itibaren her ile bir üniversite açılma politikası önemli rol oynamıştır. Özellikle yeni açılan devlet üniversiteleri ve giderek artan vakıf üniversitesi sayısı üniversiteli olmayı kolaylaştırmıştır. Birçok lise mezunu genç daha kolay üniversiteli olmasıyla birlikte bu gençler geçici olarak emek piyasasından çekilmiş lise mezunlarının istihdam içindeki oranı azalmıştır. Üniversiteli oranındaki artışta ise liseli oranını azaltan etken bir neden olmuştur. Diğer yandan sektörel bazda değişen Türkiye emek piyasasının daha eğitilmiş nüfus talep etmesi de başka bir etkidir.



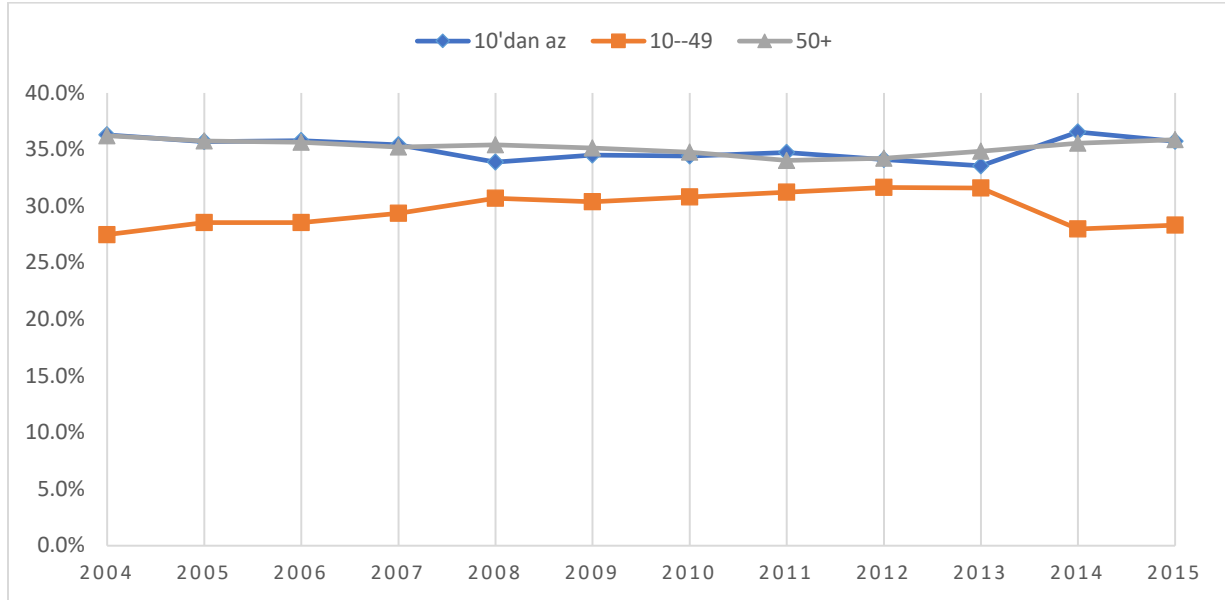
Şekil 4. Ücretli Çalışanların Eğitim Seviyesine Göre Oranı. TÜİK’den derlenmiştir.

Şekil 5 ücretli çalışan kadınların eğitim seviyelerine göre oranı göstermektedir. Grafiğe göre ücretli çalışan kadınlarda üniversite mezunları 2004-2014 yıllarında en fazla paya sahiptir. Lise mezunu kadınlarda ise 2004 yılından 2014 yılına azalış eğilimi gözükmemektedir. Bu azalışın bir kısmı daha önce bahsettiğimiz kolaylaşan üniversite eğitimi ile açıklanabilmektedir. Diğer yandan kadınlarda bir okul bitirmeyenlerin ücretli çalışanlar içindeki payıysa 2004 yılında %6

iken 2014 yılında %7'dir. İlkokul mezunlarının oranında geneldeki gibi azalma olurken ortaokul mezunlarının oranında da geneldeki gibi artış gözükmektedir. Grafiğe göre lise ve üniversite mezunu olmak kadınların ücretli olarak çalışma olasılığını arttırmaktadır.



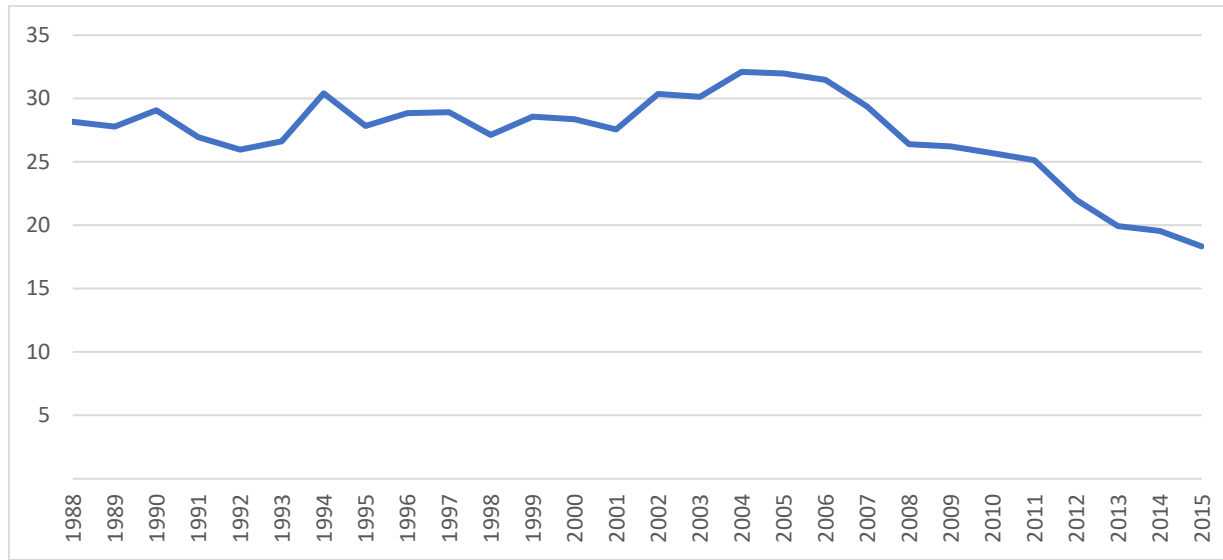
Şekil 5. Ücretli Kadın Çalışanların Eğitim Seviyesine Göre Oranı. TÜİK'den derlenmiştir.



Şekil 6. Ücretli Çalışanların Firma Büyüklüğüne Göre Dağılımı. TÜİK'den derlenmiştir.

Şekil 6 ücretli çalışanların çalışan sayısına göre dağılımını göstermektedir. 2004 yılında 10'dan az çalışanı olan işyerlerindeki ücretli çalışanlar içerisindeki oranı %36,3 ike 50 ve

daha üstü çalışana işyerlerindeki oranın ise %36,2’dir. 2015 yılında ise ücretli çalışanlar içerisinde 10’den daha az çalışana olan işyerlerindeki oranın %35,7 iken 50 ve üstü olanların oranı ise %35,9’dur. Bu oranlara göre yıllar içerisinde firma büyüklüğüne göre dağılımda hafif dalgalanmalar dışında yatay seyir gözlenmektedir. Ücretli çalışanların eğitim seviyeleri ile çalıştıkları işyerindeki çalışan sayısına göre dağılımına bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça ücretli çalışanların 50 ve üzeri çalışana sahip firmalarda çalışma oranı da artmaktadır. Örneğin 2004 yılında bir okul bitirmeyen ücretli çalışanların %58,5’i 10 ve daha az çalışana olan firmalarda istihdam edilmektedir. Bu oran aynı yıl için üniversite mezunlarında %11,8’dir. Aynı yılda üniversite mezunlarının %49,8’i 50 ve daha üstü çalışana olan işyerlerinde çalışmaktadır. Yıllar itibariyle baktığımızda ise bir okul bitirmeyen ücretli çalışanların 10’den az çalışana sahip işyerlerindeki istihdam oranında artış olmuştur. 10 ve üstü yerlerde çalışanların oranında ise azalış olmuştur. Ücretli çalışan üniversite mezunlarının da 2014 yılında 10 ve daha az çalışana olan yerlerdeki oranı %17,7 iken 50 ve daha üstü çalışana olan yerlerdeki oranı %52,2’dir. Buna göre ise üniversite mezunlarında en alt ve en üst grupta bir artış olurken 10-49 arası çalışan istihdam eden yerlerdeki üniversite mezunu oranı ise azalmıştır.



Şekil 7. Ücretli Çalışanlar İçerisinde Sosyal Güvencesi Olamayanların Oranı. TÜİK’den derlenmiştir.

Ücretli çalışanlar içerisinde sosyal güvencesi olmayanların oranı şekil 7’de yer almaktadır. 1988 yılında %28 olan oran 2004 yılında %32 civarına çıkmıştır. Bu aralıkta dalgalı seyreden oran 2004 yılından itibaren azalmıştır. 2015 yılında ücretli çalışanlar içerisinde sosyal

güvencesi olmayanların oranı %18,3'e gerilemiştir. 1988 yılında kayıtlı çalışanların toplam istihdam içindeki payı %42 iken kayıtsız çalışanların oranı ise %58'dir. 2015 yılına gelindiğinde kayıtlı çalışanların oranı %66,5'e ulaşırken, kayıtsızların toplam istihdam içindeki oranı %33,5'e gerilemiştir. Bu azalışta emek piyasasının değişen yapısı önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye emek piyasasında 1988 yılında tarımda çalışanların toplam istihdamdaki payı %46 iken 2015 yılında bu oran %20'ye gerilemiştir. Tarımda çalışanların ağırlığını ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Tarım istihdamındaki azalma ücretsiz aile işçilerinin toplam içindeki payını da azaltmıştır. Bu durum da kayıt dışı istihdamda azalmaya neden olan etkenlerden biridir. Tarımdaki bu azalış 2000 krizinden sonra tarıma yönelik alınan tedbirlerle daha hızlanmıştır. Krizle birlikte krizin etkisinin azaltılması amacıyla sübvansiyonların azaltılması, tütün gibi bazı tarımsal ürünlerin ekim alanlarının sınırlandırılması çözülmeyi daha da hızlandırmıştır (Lordoğlu, 2006: 30). 2001 yılında tarım istihdamı %37 iken krizden sonra tarıma yönelik alınan kararlar sonucunda 2004 yılında %29'a inmiştir. Hızlı çözülmeye birlikte tarımda istihdam edilenler işlerini ve üretim araçlarını kaybederek kentlere göç etmiş ya da işsiz kalmışlardır (Göztepe, 2012: 53). Tarımdaki bu çözülmeye birlikte azalan ücretsiz aile işçiliği kayıt dışı istihdamında azalmasına neden olan faktörlerden biridir. Kentli çalışan sayısının artması da ücretli çalışmanın artışına neden olmuştur. Ücretli çalışanların ücretsiz aile işçiliğine göre daha kurumsal ve denetimi kolay yerlerde çalışıyor olması da kayıtlılığın artmasının diğer bir nedenidir.

Ücretli çalışanları eğitim seviyesi ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumuna göre incelediğimizde eğitim seviyesi artıka kayıtlılık oranının da genellikle arttığı görülmektedir. Örneğin 2014 yılında bir okul bitirmeyen ücretli çalışanların %34,3'ü sosyal güvenlik kurumuna kayıtlıken bu oran üniversite mezunlarında %97,1'e çıkmıştır. Eğitim seviyesindeki artış çalışanın belirsiz gelecek yerine daha güvenceli bir gelecek beklentisini tetiklemekte ve çalışılan işin güvenceli olması sonucunu doğurmaktadır.

Kadınlarda kayıt dışında çalışma oranı gelişmekte olan ülkelerde erkeklere göre daha fazladır (Chen, 2007: 6). Türkiye emek piyasasında erkek istihdamı kadın istihdamından fazla olmuştur (Gül vd., 2009: 136). Bu da erkeklerin kayıt dışı istihdamdaki payının kadınlara göre daha fazla olmasının nedenidir. Çoğunluğu erkeklere göre daha vasıfsız olan kadın nüfusu çalıştığı zaman alacağı ücret ile çocuk bakımı için yapacağı masraf kıyaslandığında iş gücüne katılmamayı yeğlemektedir (Ansal vd., 2000: 57). Katıldığı zaman da vasıfsızlıktan dolayı kayıtsız işlerde tercih edilmektedir.

5. İnsan Sermayesi Modeli ve Veri Seti

Mincer 1958 yılında ortaya koyduğu teoriyle ücret farklılıklarının ne kadarının eğitim ve deneyimden kaynaklı olduğunu analiz etmiştir. Modele göre çalışanlar herhangi bir işe başladıkları anda aynı yeteneklere ve eşit olanaklara sahipken eğitim ve iş başında yaşanan deneyimin çalışana farklı kazançlar sağlamaktadır. Modele göre kişinin mesleği de aldığı eğitimle bağlantılı olmakta ve kazançlarda farklılık yaratmaktadır. Klasik iktisadi önermelere dayanan Mincer modeline göre kişilerin rasyonel seçim yaptığı, işgücü piyasasında tam rekabet koşullarının geçerli olduğu, sabit olduğu gibi varsayımlar bulunmaktadır (Mincer, 1958, 1974).

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 D_i + \beta_3 D_i^2 + u \quad (1)$$

Yukarıda yer alan ve Mincer tarafından ortaya konan denkleme göre $\ln Y_i$ çalışanın elde ettiği kazancın logaritmik ifadesiyken, E ise çalışanın aldığı eğitimin yıl olarak ifadesidir, D ise çalışanın emek piyasasındaki deneyimi, D^2 ise çalışanın deneyiminin karesidir.

Çalışmada veri seti olarak Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yıllık olarak yapılan Hane halkı İş Gücü Anketi 2015 yılı mikro veri seti kullanılmıştır. Anket 389035 kişi ile yapılmıştır. Ankete katılanların 104378’i ücretli-maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Analizi yapılan 104378 kişinin %27,5’i kadındır. Ücretli çalışanların yaş ortalaması ise 35,9’dur. Ücretli çalışanların ortalama aylık ücreti ise 1562,21 TL’dir. Ücretli çalışanların %69’u evliyken, %50,2 si lise ve üstü eğitime %30,4’ü ise ilkökul ve altı eğitime sahiptir. Ücretli çalışanların %35,9’u 50 ve üstü çalışana sahip işyerlerinde çalışırken, %64,1’i 50 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır.

Türkiye’de fonksiyonel olarak gelir dağılımı 2015 gelir yaşam koşulu anketi sonuçlarına göre incelendiğinde ücret, maaş ve yevmiye gelir içinde %52,5’lik orana sahiptir. Bu sonuç ücrette yaşanan eşitsizlik gelir eşitsizliğini diğer gelir kalemlerine göre daha fazla etkileyeceği düşünülmeye neden olmaktadır. Bu nedenle de Mincer’in insan sermayesi modeli temel alınarak analiz yapılmaya çalışılmıştır. Çalışmada temel insan sermayesi modeli kullanılmış, bağımlı değişken olarak logaylık ücret kullanılmıştır. Mincer çalışmasında çalışanın iş deneyimini kullanmıştır. Ancak elimizdeki veri setinde deneyime ilişkin veri olmadığından yaş değişkeniyle bu sorun çözülmeye çalışılmıştır. Diğer yandan modele getirilen eleştirilerde dikkate alınarak işyeri koşulları, çalışma şekli, cinsiyet ve çalışılan sektör ile meslek değişkenleri de analizlere

eklenerek model kurulmuştur. Ayrıca emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin tartışmalarda dikkate alınarak kadınlarda ücreti etkileyen faktörlerde analiz edilmiştir. Eklerde bulunan Tablo A bağımsız değişkenlerin analizde nasıl yer aldığını göstermektedir.

Regresyon bir yıllık kesit veri analizinde değişen varyans önemli bir sorun teşkil etmektedir. O yüzden analizimizde Breusch-Pagan/Cook-Weisberg testi yapılarak değişen varyans olup olmadığı kontrol edilmiştir.

6. Analiz Sonuçları

Analizde Mincer denkleminin uygulaması yapılmıştır. Yatay kesit veri analizlerinin en önemli sorunu olan değişen varyansın olup olmadığını test etmek için Breusch-Pagan/Cook-Weisberg testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre hem genel modelde hem de kadınlardaki ücret eşitsizliğine ilişkin modelde değişen varyans sorunu vardır, bu sorun dirençli tahmincilerle çözüme kavuşturulmuştur.

logaylık ücretin bağımlı değişken olduğu, cinsiyet, yaş, eğitim, evlilik, kayıtlılık, çalışma saati, çalışan sayısı, sektör, meslek, idari sorumluluk, işin şekli ve işin özel sektörde olması bağımsız değişken olduğu doğrusal regresyon model tahmini yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre kadın olmak, yarı zamanlı işte çalışmak ve özel sektörde çalışmak alınan ücreti negatif yönlü etkilemektedir. Analize göre ücretli çalışan kadınlar ücretli çalışan erkeklere göre daha az ücret elde etmektedir. Evli olmak ve artan eğitim seviyesinin ücretleri artırıcı etkisini ortaya koymuştur. Analiz sonuçlarına göre yaş arttıkça ücret artmakta ancak 47,5 yaşından sonra ise ücretlerde azalma meydana gelmektedir.

Diğer yandan Türkiye emek piyasasında kamuda çalışmanın ücret üzerindeki pozitif etkisi devam etmektedir. Sonuçlara göre özelde çalışan kişinin ücreti kamudaki ücretli çalışana göre %14,4 civarında daha azdır. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayı ifade eden kayıtlılık değişkeni analizde ücreti artırıcı sonuç vermiştir. Buna göre herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olan kişinin ücreti kayıtlı olmayana göre %10,73 daha fazladır. Çalışılan işyerindeki çalışan sayısının ücrete etkisini ifade eden çalışan sayısı değişkeni ücrete pozitif yönlü etki yapmaktadır. İşyeri büyüklüğü arttıkça ücrette artış ortaya çıkmaktadır. Sürekli bir işte çalışanların ücreti analiz sonuçlarına göre geçici işlerde çalışanlara göre %7,14 civarında daha fazladır. Analize göre işyerinde idari sorumluluğu olan ücretlinin olmayana göre ücreti %7,89 civarında daha fazla olmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre Türkiye emek piyasasında sanayi sektöründe çalışanların ücreti hizmetler ve tarım sektöründe çalışanlara göre %1,91 civarında daha fazladır. Profesyonel meslek sahiplerinin ücreti ise profesyonel meslekte çalışmayanlara göre daha fazladır. Analiz sonuçlarına göre çalışma saati ücreti pozitif yönlü etkilemektedir.

Tablo 1
Ücretin Belirleyenleri Analiz Sonuçları (Dirençli Tahmincilerle)

	B	Robust Std. Error	Sig.
Sabit	2.030	0.170	0.000
Kadın	-0.065	0.013	0.000
Yaş	0.019	0.004	0.000
Yaşın Karesi	-0.0002	0.000	0.000
Eğitim Seviyesi	0.056	0.001	0.000
Evli	0.025	0.002	0.000
Çalışan Sayısı	0.022	0.001	0.000
Kayıtlılık	0.102	0.002	0.000
Sanayi	0.019	0.001	0.000
Yarı Zamanlı	-0.171	0.005	0.000
İdari Sorumluluk	0.076	0.003	0.000
Özel Sektör	-0.156	0.002	0.000
Profesyonel Meslek	0.117	0.002	0.000
Log Çalışma Saati	0.288	0.009	0.000
Sürekli	0.069	0.003	0.000
N	94584		
R Kare	0.609		
F İstatistiği	9197.140		
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg	5275.15(0,000)		

Tablo 2

Ücretli Çalışan Kadınlarda Ücretin Belirleyenleri Analiz Sonucu (Dirençli Tahmincilerle)

	B	Robust Std. Error	Sig.
Sabit	1.720	0.033	0.000
Yaş	0.016	0.001	0.000
Yaşın Karesi	-0.00018	0.000	0.000
Eğitim Seviyesi	0.063	0.001	0.000
Evli	0.015	0.003	0.000
Çalışan Sayısı	0.024	0.001	0.000
Kayıtlılık	0.140	0.005	0.000
Sanayi	-0.034	0.003	0.000
Yarı Zamanlı	-0.118	0.008	0.000
İdari Sorumluluk	0.108	0.006	0.000
Özel Sektör	-0.152	0.007	0.000
Profesyonel Meslek	0.117	0.003	0.039
LogÇalışma Saati	0.383	0.016	0.000
Sürekli	0.159	0.006	0.000
N	24951		
R Kare	0.6876		
F İstatistiği	3537.57		0.000
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg	3724.61(0,000)		

Tablo 2’de kadınların aldığı ücretin belirleyenlerinin analiz sonucu yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre kadınlarda eğitim, sürekli bir işte çalışma, kayıtlılık, çalışma saati, idari sorumluluk, ücret üzerinde baskın şekilde belirleyicidir. Kadınlarda yaş artıka ücret artmakta ancak 44,4 yaşından sonra ise ücretlerde azalma meydana gelmektedir. Yapılan analize göre kadınlarda eğitim seviyesinin yükselmesinin ücretlere pozitif yansımalarının olduğu görülmüştür. Cinsiyet ayrımı olmadan yapılan analizle karşılaştırma yaptığımızda kadınlarda eğitimin etkisi

genele göre daha fazladır. Kayıtlı çalışma kadınlarda ücreti %15 etkilerken, idari sorumlu olan kadınlar ise olmayanlara göre %11,4 daha fazla ücrete elde etmektedir.

Analiz sonuçlarına göre kadınlarda sanayide çalışmak elde edilen ücreti azaltıcı yönde etki etmiş bu da genel analiz sonucunun aksi bir durumu ifade etmektedir. Ayrıca profesyonel mesleklerde çalışan kadınlarda diğer meslek gruplarına göre daha fazla ücret kazanmıştır. Diğer bir değişken olan özelde çalışma kadınlarda özel kamu ücret ayrımcılığını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Özelde çalışan kadınların ücreti kamuda çalışanlara göre %14 civarında daha azdır. Kadınlarda yarı zamanlı ile tam zamanlı arasındaki ücret farkı cinsiyet ayrımı olmayan modele göre daha azdır. Diğer yandan kadınlarda çalışılan işin sürekli olması ücrette cinsiyet ayrımı olmadan yapılan analize göre daha fazladır.

7. Sonuç

Türkiye’de fonksiyonel olarak gelir dağılımı 2015 gelir yaşam koşulu anketi sonuçlarına göre incelendiğinde ücret, maaş ve yevmiye gelirleri gelir içinde %52,5’lik orana sahiptir. Bu sonuç ücrette yaşanan eşitsizlik gelir eşitsizliğini diğer gelir kalemlerine göre daha fazla etkileyeceği düşülmesine neden olmaktadır. Yapılan çalışmada ücret eşitsizliğine neden olan faktörler çalışanın özellikleri ve çalışılan işin niteliği ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları kadınların erkeklere göre daha düşük ücret aldığını ortaya koymaktadır. Eğitim seviyesinde meydana gelen artış ise hem erkeklerde hem de kadınlarda ücreti artırıcı rol oynamaktadır.

Çalışılan işin koşullarının bir kısmını ifade eden nitelikli meslek, kayıtlılık, yarı zamanlı çalışma ve sürekli çalışma değişkenleri önemli sonuçları bize göstermektedir. Analize göre tam zamanlı, sürekli, nitelik gerektiren işte ve kayıtlı çalışmak ücreti pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonucu son dönemde artan esnekleşme tartışmalarıyla beraber değerlendirdiğimizde atipik işlerde çalışmanın ücret eşitsizliğini arttırdığını ve bunun da gelir dağılımını bozucu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Cinsiyet ayrımına göre yapılan analiz sonucu da göstermiştir ki kadınlarda eğitim, sürekli bir işte çalışma, kayıtlılık, çalışma saati, idari sorumluluk, ücret üzerinde pozitif yönde baskın şekilde belirleyicidir. Çalışmada kadın olmanın özel sektörde daha az ücret almanın da bir nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmanın sonuçları da göstermiştir ki ücret eşitsizliğini azaltmak için kadınlara uygulanan ayrımcı ücret politikasının terk edilerek emek piyasasının kadın erkek eşitliğine göre

düzenlemesi gerekmektedir. Ayrıca eğitimli çalışan sayısının artması da ücretlerdeki farklılığı azaltacaktır. Bunun dışında atipik istihdam biçimlerinin (özellikle artan güvenceli esneklik tartışmalarıyla beraber düşünülmeli) ücret eşitsizliğini artırıcı etkisi düşünüldüğünde çalışanlara güvenceli, sürekli ve tam zamanlı işlerin ortaya çıkarılması ve emek piyasasının buna göre düzenlemesi eşitsizliğin ortadan kaldırılması için önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Acemoglu, D. (1999). Changes in unemployment and wage inequality: an alternative theory and some evidence. *The American Economic Review*, 89(5), 1259-1278
- Ahmed, S. & McGillivray, M. (2015). Human capital, discrimination, and the gender wage gap in Bangladesh. *World Development*, 67, 506-524.
- Aigner, D. J. & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187.
- Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö. & Orbay, B. Z. (2000). *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını.
- Autor, D. H., Katz, L. F. & Kearney, M. S. (2008). Trends in US wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300-323.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Belfield, C. R. & Wei, X. (2004). Employer size–wage effects: Evidence from matched employer–employee survey data in the UK. *Applied Economics*, 36(3), 185-193.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Bowles, S. (1972). Schooling and inequality from generation to generation. *Journal of Political Economy*, 80(3, Part 2), 219-251.
- Bowles, S. & Gintis, H. (1975). The problem with human capital theory--a Marxian critique. *The American Economic Review*, 65(2), 74-82.
- Brown, C. & Medoff, J. (1989). The employer size-wage effect. *Journal of Political Economy*, 97(5), 1027-1059.
- Campbell McConnell, R., Brue, S. L. & Macpherson, D. A. (1999). *Contemporary Labor Economics*. Singapur: Irwin/McGraw-Hill Company
- Çelik, O. & Selim, S. (2014). Türkiye’de kamu ve özel sektör ücret farklılıklarının kantil regresyon yaklaşımı ile analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 205-232.
- Chen, M. A. (2007). *Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment*. RePec Working Paper No. 46.
- Chiswick, B. R. (1974). *Income Inequality: Regional Analyses Within a Human Capital Framework*. Cambridge: NBER Books.
- Cotton, J. (1988). On the decomposition of wage differentials. *The Review of Economics and Statistics*, 70(2), 236-243.
- David, H., Katz, L. F. & Krueger, A. B. (1998). *Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?*. NBER Working Paper No. w5956.

- DiNardo, J., Fortin, N. M. & Lemieux, T. (1995). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. NBER Working Paper No. w5093.
- Dunne, T. & Schmitz Jr, J. A. (1995). Wages, employment structure and employer size-wage premia: their relationship to advanced-technology usage at US manufacturing establishments. *Economica*, 62(24), 89-107.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, 61-76.
- Elveren, A. Y. (2010). Wage inequality in Turkey: Decomposition by statistical regions, 1980–2001. *Review of Urban & Regional Development Studies*, 22(1), 55-72.
- Elveren, A. Y. & Galbraith, J. K. (2009). Pay inequality in Turkey in the neo-liberal era, 1980-2001. *The European Journal of Comparative Economics*, 6(2), 177-206.
- Elveren, A. Y., Örnek, İ. & Akel, G. (2012). Internationalisation, growth and pay inequality: A cointegration analysis for Turkey, 1970–2007. *International Review of Applied Economics*, 26(5), 579-595.
- Erdil, E. (1996). Inter-industry wage differentials: An analysis of wages in Turkish manufacturing industry, 1980/1985. *METU Studies in Development*, 23, 1-20.
- Farber, H. S. & Western, B. (2001). Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973–1998. *Journal of Labor Research*, 22(3), 459-485.
- Freeman, R. B. & Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.
- Gardeazabal, J. & Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(1), 165-179.
- Goldfield, M. (1989). *The Decline of Organized Labor in the United States*. Chicago: University of Chicago Press.
- GÖZTEPE, Ö. 2012. Yeni Dönemin Satırbaşları. Göztepe, Ö. (Ed.), Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak, (pp. 15-60), İstanbul: Nota Bene.
- Grandner, T. & Gstach, D. (2015). Decomposing wage discrimination in Germany and Austria with counterfactual densities. *Empirica*, 42(1), 49-76.
- Gül, E., Ekinci, A. & Konya, S. (2009). Türkiye'de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Güneş, B. & Acun, S. (2015). The New Instrument of Making The Labour Markets Flexible In Turkey: Part-Time Employment. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 17(4).
- Hettler, P. (2007). The decomposition of firm-size wage differentials. *Journal of Labor Research*, 28(3), 477-486.
- Hirsch, B. T. (2008). Sluggish institutions in a dynamic world: Can unions and industrial competition coexist?. *The Journal of Economic Perspectives*, 22(1), 153-176.
- Idson, T. L. & Oi, W. Y. (1999). Workers are more productive in large firms. *The American Economic Review*, 89(2), 104-108.

- John, B. & George, J. (1992). Changes in the structure of wages in the 1980s: an evaluation of alternative explanations. *American Economic Review*, 82(3), 371-392.
- Johnson, R. W. & Neumark, D. (1996). *Age Discrimination, Job Separation, and Employment Status of Older Workers: Evidence from Self-Reports*. NBER Working Paper No. w5619.
- Johnson, W. G. & Lambrinos, J. (1985). Wage discrimination against handicapped men and women. *Journal of Human Resources*, 20(2), 264-277.
- Juhn, C., Murphy, K. M. & Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of political Economy*, 101(3), 410-442.
- Katz, L. F. (1999). Changes in the wage structure and earnings inequality. *Handbook of Labor Economics*, 3, 1463-1555.
- Liu, P. W., Meng, X. & Zhang, J. (2000). Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy. *Journal of Population Economics*, 13(2), 331-352.
- Lordoğlu, K. (2006). *Türkiye İşgücü Piyasaları: (Durum raporu)*. İstanbul: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası.
- Marx, K. (2008). *Ücretli Emek ve Sermaye Ücret, Fiyat ve Kar*. İstanbul: Sol Yayınları.
- Memiş, E. (2007). *Inter-and Intra-class Distribution of Income in Turkish Manufacturing, 1970--2000*. Doctoral dissertation, Department of Economics, University of Utah.
- Mincer, J. (1957). *A Study of Personal Income Distribution*. Doctoral dissertation, Columbia University.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1962). On-the-job training: Costs, returns, and some implications. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 50-79.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior & Social Institutions No. 2.
- Onuk, P. (2017). Ücret eşitsizliği ve ücretin sosyoekonomik belirleyenleri: İstanbul örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2, 703-719.
- Özkan, G. S. & Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.
- Ricardo, D. (2008). *Siyasal İktisadın ve Vergilendirmenin İlkeleri*. (Çev: Barış Zeren). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- San, S. (2012). Türkiye de firma büyüklüğü ve ücret farklılıkları ilişkisinin analizi. *Çalışma Ve Toplum*, 35(4), 217-232.
- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Schultz, T. W. (1963). *The Economic Value of Education*. Columbia: Columbia University Press.

- Sengupta, A. & Das, P. (2014). Gender Wage Discrimination across Social and Religious Groups in India. *Economic & Political Weekly*, 49(21), 71-76.
- Smith, A. (2011). Milletlerin Zenginliği. (çev. Haldun Derim). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Stanley, T. D. & Jarrell, S. B. (1998). Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis. *Journal of Human Resources*, 33(4), 947-973.
- Taştan, H. & Akar, M. (2013). Türkiye imalat sanayiinde bölgesel ve sektörel ücret eşitsizliği. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 63(1), 17-49.
- Tope, D. & Jacobs, D. (2009). The politics of union decline: The contingent determinants of union recognition elections and victories. *American Sociological Review*, 74(5), 842-864.
- Türedi, S. & Terzi, H. (2009). Türkiye’de kamu-özel imalat sanayinde ücret ve işgücü verimliliği ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 144-162.
- Urhan, B. & Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 1, 191-216.
- Voyvoda, E. & Yeldan, A. E. (2001). Patterns of productivity growth and the wage cycle in Turkish manufacturing. *International Review of Applied Economics*, 15(4), 375-396.
- Western, B. & Rosenfeld, J. (2011). Unions, norms, and the rise in US wage inequality. *American Sociological Review*, 76(4), 513-537.
- Winter-Ebmer, R. (2001). Firm size, earnings, and displacement risk. *Economic Inquiry*, 39(3), 474-486.
- Wood, A. (1994). North-South trade, employment and inequality: Changing fortunes in a skill-driven. *The Journal of Developing Areas*, 30(1), 125.

Ek Tablo A: Bağımsız Değişkenler

CINSİYET	1-Kadın 0-Erkek
YAS	15+
YAS2	Yaşın Karesi
EGITIM SEVİYESİ	0-Bir Okul Bitirmeyen
	1- İlkokul
	2- İlköğretim ve ortaokul
	3- Lise
	4- Üniversite
EVLİ	5- Lisansüstü
	1-Evli 0-Diğer
ÖZEL SEKTÖR	1-Özel 0-Kamu
	0-10'dan az
	1-10 ile 24 arası
ÇALIŞAN SAYISI	2-24 ile 49 arası
	3-50 ve üzeri
	1-Yarı Zamanlı 0-Tam Zamanlı
YARIZAMANLI	1-İdari Sorumluluğu Var 0-İdari Sorumluluğu Yok
IDARI SORUMLULUK	1- Sanayi Sektöründe Çalışmakta 0- Diğer
SANAYİ	1-Profosyonel Meslek 0-Diğer
PROFOSYONEL MESLEK	1-Var 0-yok
KAYITLILIK	Haftalık Çalışma Saatinin logaritması
LOGÇALIŞMASAATI	1-Sürekli Çalışan 0-Sürekli Çalışmayan
SUREKLİ	