

Türkiye’de Firma Büyüklüğü ve Ücret Farklılıkları İlişkisinin Analizi

Sayın SAN*

Özet: Bu çalışmada firma büyüklüklerinin, ücret farklılıklarına ve ücret ayrışmasına etkileri Türkiye emek piyasası özelinde ele alınmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun düzenlemiş olduğu 2002 – 2008 Hane Halkı İşgücü Anketlerinden yararlanılmıştır. Ücret farklılıklarının tespitinde Oaxaca – Blinder Çözümlemesi yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analizde, büyük firmalarda çalışanların ortalama ücretlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ele alınan dönemde, büyük firmalarda çalışanların ücret değişkenlikleri düzenli olarak bir azalma gösterirken, küçük firmalarda çalışanların ücret değişkenliği daha yüksek çıkmıştır. Geçen altı yıllık süreçte, ücret farklılıklarında çalışanların karakteristik özellikleri öne çıkarken, çalışanların gözlemlenemeyen özelliklerinin etkisi azalmıştır. Sadece firma büyüklükleri dikkate alındığında, ücret yapısının yakınsadığı görülmüştür. Diğer bir deyişle, firma büyüklüklerinin ücret farklılıkları ve ayrışmasına etkisi, geçen altı yıllık süreçte, azalmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ücret Farklılıkları, Ücret Ayrışması, Firma Büyüklüğü

The Analysis Of The Relationship Between Firm Size And Wage Differential In Turkey

Abstract: In this study we analyze the effect of firm size on wage differential and wage dispersion in the context of Turkey’s labor market. Using the individual-level micro data which made by Turkish Statistical Institute in 2002 and 2008, wage differences is determined by Oaxaca – Blinder Decomposition Method. In the analysis, the average wage of workers in large firms was higher than the average wage of workers in small firms. In the analysis period, variance of wages in large firms showed regular decline; while variance of wages in small firms was higher. During the last six years, work force characteristics have become more important in wage differences; the effect of unobservable characteristics of workers decreased. When only firm size is taken into account, the wage structure has been found to converge. In other words, the effect of firm size on wage differences and wage dispersion has decreased during the last six years.

Keywords: Wage Differences, Wage Dispersion, Firm Size

* Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F. Finansal Ekonometri Bölümü

Giriş

Emek piyasasında, klasik iktisadi anlayışın iddialarının aksine, tek bir denge ücreti oluşmamaktadır. Bireysel farklılıklar (çalışanların cinsiyeti, yaşı, tecrübe düzeyi, çalışanların meslekleri, sendika üyesi olmaları, kayıtlı – kayıt dışı çalışmaları), çalışanlar arası ücret farklılıklarına neden olurken; çalışılan sektörün özellikleri de çalışanlar arası ücret farklılıklarına neden olabilmektedir. Faaliyet gösterilen sektörün yapısı (rekabetçi, tekeli veya oligopol), firmaların faaliyet gösterdikleri sektörün dış ticarete açık olup olmaması; sektördeki firmaların kârlılıklarını ve dolaylı olarak çalışanların kazançlarını da etkilemektedir. Şayet ekonominin genelinde tam rekabet şartları geçerli değilse, ekonomide faaliyet gösteren firmaların kârlılıkları ve buna bağlı olarak çalışanlarının ücret kazançları farklı olacaktır.

Çalışanların ücret kazançlarını etkileyen bir diğer önemli unsur, çalışılan firmaların özellikleridir. Firmaların kullandığı üretim teknolojisi (emek veya sermaye yoğun), firmaların maliyet yapısı ve firmaların piyasa payı gibi değişkenlerin yanında firmaların büyüklükleri de çalışanlarına ödedikleri ücretleri etkilemektedir. Firmaların büyüklükleri; firmanın hâsılatı, firmanın sahip olduğu fabrika sayısı ve firmada çalışan kişi sayısı gibi kriterlere göre sınıflandırılabilir. Şayet bir ekonomide klasik iktisadi anlayışın (aynı maliyet yapısına sahip) benzer firma varsayımı geçerli değilse, gerek firmalar arasında gerekse çalışanlar arasında kazanç farklılıkları oluşacaktır.

Türkiye özelinde yapılan bu çalışmada, küçük – büyük firmada çalışmanın yarattığı ücret farklılıkları ve ücret ayrışması ele alınacaktır. Ücret farklılıklarının tespit edilmesinde, birçok ampirik yöntem bulunmaktadır. Bunlardan en yaygın olan Oaxaca – Blinder Çözümlemesi (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) kullanılacaktır. Bu yöntemde iki kategori (büyük – küçük firma) arasındaki (gözlemlenen) ortalama ücret farklılıkları; firma büyüklüğündeki farklılıklardan, ortalama karakteristik farklılıklarından ve karakteristik özelliklerin getirilerindeki farklılıklarından oluşmaktadır.

Firma büyüklükleri dikkate alındığında, firmaların büyüklükleri arttıkça çalışanların ortalama ücret kazançlarının da artış gösterdiği gözlemlenmiştir (Brown ve Medoff, 1989; Idson ve Oi, 1999; Belfield ve Wei, 2004; Hettler, 2007). Firmanın büyüklüğü arttıkça, faaliyet gösterdiği piyasadan ve ekonominin genelinden aldığı pay artmakta ve bu artışı, çalışanları ile paylaşmaktadır. Bunun sonucunda, firmaların büyüklükleri ile çalışanlarının ücret kazançları arasında doğrusal bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

Firma büyüklükleri ile çalışanların ücret kazançları arasındaki ilişki incelendiğinde, hem çalışanların karakteristik özellikleri hem de firmaların özellikleri bu ilişkide etkili olabilmektedir (Idson ve Feaster, 1990; Miller, 1996; Troske, 1999). Çalışanların karakteristik özelliklerinden kaynaklanan ücret

farklılıkları; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, tecrübe gibi değişkenlerdeki farklılıklardan etkilenmektedir.

Firmalar açısından bakıldığında, küçük ve büyük firmalarda çalışanların ortalama ücret farklılığını yaratan nedenlerin birçok kaynağı olabilmektedir. Örneğin büyük firmalar daha fazla idari ve yargısal denetime tabi olduklarından çalışanlarına verdikleri ücretleri azaltamamaları, küçük firmalara göre ortalama olarak çalışanlarına daha yüksek ücret ödemelerinin bir nedenidir. (Campbell, Brue ve Macpherson, 1999). Büyük firmaların çalışanlarına ortalama olarak daha yüksek ücret ödemelerinin bir diğer nedeni, yapmış oldukları yüksek maliyetli yatırımların korunmasının amaçlanmasıdır. Çalışanlara yüksek ücret ödeyerek mesleki tatmin sağlanacak ve bunun sonucunda hem firmaya karşı aidiyet hissi geliştirilecek hem de firma araç-gereçleri kullanılırken sorumlu davranılması sağlanacaktır (Belfield ve Wei, 2004; Winter-Ebmer, 2001).

Büyük firmaların daha yüksek ortalama ücret vermelerinin bir diğer nedeni, daha yüksek teknoloji kullandıkları varsayımı altında, yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip çalışanları istihdam etmek istemeleri gösterilebilir. Yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip çalışanları istihdam edebilmek için, diğer firmalara göre daha yüksek ücret teklif edeceklerdir (Dunne ve Schmitz, 1995). Bunun yanında ileri teknoloji ile yüksek bilgili ve becerili çalışanlar stratejik tamamlayıcı olarak düşünüldüğünde, önemli düzeyde bir sinerji yaratacaklardır. Büyük firmalar, firma içi eğitime daha fazla ağırlık verecek, çalışanların bilgi ve becerilerinin ortaya çıkması için daha fazla imkân tanıyacaklardır (Rebitzer ve Taylor, 1995).

Küçük - büyük firmalarda çalışanların ortalama ücretlerindeki farklılıkların kaynaklarının tespiti için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Idson ve Feaster (1990) ABD için yapmış oldukları çalışmada 1979 Hane Halkı Anketini kullanmışlardır. Oaxaca – Blinder Çözümlemesi sonucunda küçük – büyük firmalar arası ücret farklılıklarında temel etken olarak katsayı etkisini (kategorilerin dahil olduğu yapı farklılıkları) öne çıkarmışlardır. Brunello ve Colussi (1998), İtalya için yaptıkları çalışmada 1993 yılı Hane Halkı Gelir Anketi'nden yararlanmışlardır. Bağımlı değişken olarak saat başı (logaritmik) ücretleri alırken; bağımsız değişkenler olarak yaş, eğitim düzeyi, çalışılan sektörler gibi değişkenleri kullanmışlardır. Büyük – küçük firma ortalama ücret farklılığında, Oaxaca – Blinder Çözümlemesi sonucunda, donanım etkisinin ve katsayı etkisinin (yaklaşık olarak) yarı yarıya etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Hettler (2007) çalışmasında, ABD'ye ait 1996 – 2003 yılları arasında yapılan Hane Halkı Nüfus Anketi'ni kullanmıştır. Çalışmada büyük firmada çalışanların küçük firmalarda çalışanlardan ortalama % 21,2 daha yüksek ücret aldıklarını tespit etmiştir. Oaxaca – Blinder Çözümlemesini kullanan Hettler (2007), ücret farklılıklarının yaklaşık % 35'inin, çalışanların kişisel özelliklerinden kaynaklandığını tespit etmiştir.

Türkiye özelinde emek piyasasını çeşitli yönlerden ele alan çalışmalar (işsizlik konusunda Taşçı ve Tansel 2005, Tansel ve Taşçı 2004; cinsiyet konusunda Tansel 2001, Başlevent ve Onaran 2004, İlkaracan ve Selim 2007, Tansel 2005; diğer

çeşitli konularda Agenor ve diğerleri 2007, Onaran 2002) yapılmasına rağmen, firmaların ücret yapısı üzerine etkilerini ele alan akademik bir çalışma bulunmamaktadır. Bu konuda Türkiye özelinde bir çalışma bulunmadığından, çalışmanın hipotezinin ve bulgularının karşılaştırma yapılmak suretiyle değerlendirilmesi mümkün olmamıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TUIİK) Hane Halkı İşgücü anket verilerinden yararlanılarak yapılan bu çalışmada, 2002 ve 2008 yılı sonuçları karşılaştırılmıştır. 2002 yılından itibaren hane halkı işgücü verileri için yeni bir veri seti düzenlemeye başlayan TUIİK, son olarak 2008 yılı hane halkı işgücü anketi mikro verilerini yayınlamıştır. Ele alınan her iki yılda da büyük firmalarda çalışanların ortalama ücretleri daha yüksek olmasına rağmen, 2002 yılından 2008 yılına kadar geçen sürede ortalama ücret farklarında bir azalma yaşanmıştır. Oaxaca – Blinder Çözümlemesi sonucunda, ortalama ücret farklılıklarının azalmasında, emek piyasası yapısının (büyük – küçük firmalar düzeyinde) yakınsamasının etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Geçen altı yıllık süreçte, ücret farklılıklarının açıklanmasında, kişisel özelliklerin öne çıktığı görülmüştür.

Ampirik Metodoloji

Ücret Farklılığının Tespiti

Oaxaca (1973) ve Blinder (1973) çalışmalarında kullanılan ücret çözümlemesi yöntemi, ücret farklılıklarının tespitinde sıklıkla kullanılmaktadır. Çalışanlar düzeyinde ücret farklılıklarının tespit edilmesinde kullanılan temel regresyon modeli, aşağıdaki gibidir:

$$W_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + u_i$$

Burada W_i logaritmik ücretleri, X_{1i} , X_{2i} , ..., X_{ni} ise ücretleri açıklamak için kullanılan çalışanların (gözlemlenen) özelliklerini temsil etmektedir. Çalışanların iki firma kategorisine ayrılması ile tahmin yöntemi, aşağıdaki gibi olacaktır:

$$W_i^b = \beta_0^b + \sum_{j=1}^n \beta_j^b X_{ji}^b + u_i^b$$

$$W_i^s = \beta_0^s + \sum_{j=1}^n \beta_j^s X_{ji}^s + u_i^s$$

b kategorisi, büyük firmalarda çalışmayı temsil ederken; s kategorisi, küçük firmalarda çalışmayı temsil etmektedir.

Firma kategorileri (büyük – küçük firma çalışanları) arasında gözlemlenen özelliklerden kaynaklanan ortalama ücret farklılıkları ($\sum_j \beta_j^b \bar{X}^b - \sum_j \beta_j^s \bar{X}^s$) ile elde edilir. Firma kategorileri arasındaki ücret farklılıklarının açıklanan kısmı, hem katsayılardaki ($\beta_j^b - \beta_j^s$) farklılıklardan hem de firma kategorileri arası ortalama karakteristik değerlerdeki farklılıklardan ($\bar{X}^b - \bar{X}^s$) kaynaklanmaktadır. Böylece firma kategorileri arasındaki ücret farklılıklarının nereden kaynaklandığının tespiti için yapılan Oaxaca – Blinder Çözümlemesi sonucunda, aşağıdaki denklem elde edilir:

$$\bar{W}^b - \bar{W}^s = \sum_j \beta_j^b (\bar{X}^b - \bar{X}^s) + \sum_j \bar{X}_j^b (\beta_j^b - \beta_j^s) + \sum_j (\bar{X}_j^b - \bar{X}_j^s) (\beta_j^b - \beta_j^s)$$

Firma kategorileri arasındaki ortalama ücret farklılıklarının kaynağı, üç aşamalı çözümlemeyle tespit edilebilir. (4) nolu denklemin sağ tarafındaki ilk terim [$\sum_j \beta_j^b (\bar{X}^b - \bar{X}^s)$], **Donanım Etkisi** olarak adlandırılmaktadır. Temel kategori b (büyük firma) olduğunda donanım etkisi, şu sorunun cevabını verecektir: Şayet büyük firmalarda yer alanlar, küçük firmalarda yer alanların donanımına sahip olsalardı; büyük firmalarda çalışanların ortalama ücretlerindeki beklenen değişim ne kadar olurdu?

Denklemin sağ tarafındaki ikinci terim [$\sum_j \bar{X}_j^b (\beta_j^b - \beta_j^s)$], **Katsayı Etkisi**

olarak adlandırılmaktadır. “Şayet büyük firmalarda yer alanlar, küçük firmalarda yer alanların katsayılarına (s kategorisinin yapısına) sahip olsalardı, ortalama ücretlerindeki beklenen değişim ne kadar olurdu?” sorusunun cevabı verilmektedir (Ayrıca modeldeki sabit terimler de burada yer almaktadır).

Denklemin sağ tarafındaki son terim [$\sum_j (\beta_j^b - \beta_j^s) (\bar{X}_j^b - \bar{X}_j^s)$], **Etkileşim**

Terimi olarak adlandırılmaktadır. Her iki kategori arasında hem donanım hem de katsayı farklılıkları aynı anda ortaya çıktığında, ortalama ücretlerde meydana gelen farklılığı ifade etmektedir.

Ampirik Sonuçlar

Ücret farklılıklarının ve ayrışmasının tespitinde Türkiye İstatistik Kurumu 2002 ve 2008 Hane Halkı İşgücü Anketi verilerinden yararlanılmıştır. Anket verilerinde karakteristik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi)

yanında çalışılan sektör ve firmaya ait veriler de (firmada çalışan kişi sayısı) bulunmaktadır. Yapılan çalışmada sadece ücretli, maaşlı ve gündelik çalışanların verileri dikkate alınmıştır. Kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçilerinin verileri dikkate alınmamıştır. Tarım ve madencilik sektöründe çalışanların verilerinin sağlıklı sonuçlar vermeyeceği düşünülerek analize dâhil edilmemiştir.

Tablo 1’de çalışmada kullanılan verilerin özeti görülmektedir. Verilerde firma büyüklüğü, 2002 yılında dört kategoriden, 2008 yılında altı kategoriden oluşmaktadır. Çalıştığı işyerinde 1 – 9 kişi çalışanlar (küçük firmalar) ile çalıştığı işyerinde 50 kişi ve fazla çalışan (büyük firmalar) olanların verileri dikkate alınmıştır (kukla değişken atanmış ve küçük firma söz konusu olduğunda “0”, büyük firma söz konusu olduğunda “1” değerini almıştır). Anket verilerindeki diğer kategoriler (10 – 24 ve 25 – 49 kişinin çalıştığı firmalar), analize dâhil edilmemiştir.

Anket verilerindeki “yaş” değişkeni, dört gruba ayrılarak her bir grup için kukla değişken türetilmiştir. Yine anket verilerindeki “eğitim” değişkeninden de üç farklı kukla değişken türetilmiştir. Eğitim 1. Düzey grubunda, okuma yazma bilmeyenler, okuma yazma bilip de diploması olmayanlar ve ilkokul mezunları yer almaktadır. Eğitim 2. Düzey grubunda, ilköğretim mezunları, ortaokul mezunları ile lise ve dengi okul mezunları yer almaktadır. Eğitim 3. Düzey grubunda, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları yer almaktadır.

Tablo 1: Veri Özetleri

Değişkenler	2002		2008	
	Küçük Firma	Büyük Firma	Küçük Firma	Büyük Firma
Yaş 1. Grup (19 Yaş ve Altı) (%)	0,15	0,04	0,11	0,04
Yaş 2. Grup (20 – 34 Yaş) (%)	0,48	0,46	0,46	0,42
Yaş 3. Grup (35 – 49 Yaş) (%)	0,29	0,44	0,34	0,47
Yaş 4. Grup (50 Yaş ve Üzeri) (%)	0,08	0,06	0,09	0,07
Cinsiyet (Erkek:1, Kadın:0) (%)	0,82	0,75	0,81	0,76
Medeni Durum (Evli:1, Bekâr:0) (%)	0,63	0,77	0,66	0,75
Eğitim 1. Düzey (%)	0,58	0,30	0,47	0,26
Eğitim 2 Düzey (%)	0,36	0,45	0,44	0,46
Eğitim 3 Düzey (%)	0,06	0,25	0,09	0,28
Üst Düzey Meslek Grubu (%)	0,12	0,32	0,14	0,30
Orta Düzey Meslek Grubu (%)	0,18	0,28	0,17	0,30
Alt Düzey Meslek Grubu (%)	0,70	0,40	0,69	0,40
Tecrübe (Yıl)	6,10	9,10	4,80	8,15
Kayıtlı/Kayıt Dışı İstihdam (%)	0,38	0,95	0,48	0,96
İmalat Sanayi (%)	0,21	0,37	0,17	0,40
İnşaat – Bayındırlık (%)	0,13	0,06	0,13	0,04
Toptan/Perakende Ticaret (%)	0,35	0,07	0,37	0,08
Hizmetler (%)	0,31	0,50	0,33	0,48
Reel Ücretler (Logaritmik)	5,197	5,988	5,658	6,222
Ücretlerin Varyansı	0,492	0,466	0,377	0,313
Örneklem	15425	17761	24053	27565

Anket verilerindeki meslek değişkeni, üç gruba ayrılarak kukla değişkenler türetilmiştir. Üst düzey meslek grubunda; kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek mensupları yer almaktadır. Orta düzey meslek grubunda, tesis ve makine operatörleri/montajcıları ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar yer almaktadır. Alt Düzey Meslek grubunda ise, hizmet ve satış elemanları, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yer almaktadır.

Anket verilerinde çalışanlar, her hangi bir sosyal güvencesi olup olmadığı sorusuna beş ayrı şıkta cevap verebilmektedir. Bu sorudan hareketle “Kayıtlı/Kayıt dışı istihdam” kukla değişkeni türetilmiştir. Her hangi bir sosyal güvencesi (emekli sandığı, bağ-kur veya sosyal sigorta) olan çalışanlar “1” değerini alırken, sosyal güvencesi olmayan çalışanlar “0” değerini almıştır.

Sektör değişkenleri, dört temel sektör için oluşturulan kukla değişkenler altında ele alınmıştır. İnşaat ve Bayındırlık Sektörü altında; elektrik, su ve

kanalizasyon işlerinde çalışanlar ile inşaat ve bayındırlık işlerinde çalışanlar yer almaktadır. Hizmetler sektörü altında otel ve lokantalarda çalışanlar, ulaştırma, haberleşme ve depolama, mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetler ile toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler sektöründe faaliyet gösterenler yer almaktadır.

2002 ve 2008 yılı verileri karşılaştırıldığında büyük firmalarda çalışanların ortalama olarak daha yüksek eğitim düzeyi ve tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Her iki firma büyüklüğü dikkate alındığında meslek düzeyi birbirine yakın değerler alırken; her iki yıla ait örnekleme de büyük firmalarda çalışanların küçük firmalarda çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tecrübe sahibi oldukları görülmektedir. 2002 yılı fiyatları ile realize edilmiş yıllık ücretlerin logaritması ele alındığında, her iki yılda da büyük firmalarda çalışanların ortalama ücretlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Gerek büyük firmalarda gerekse küçük firmalarda çalışanların logaritmik yıllık ücretlerinin değişkenliği (varyansı), geçen altı yıllık süreçte düşüş göstermiştir.

Ücret Farklılığı Sonuçları

Yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 2'de görülmektedir. Analizde bağımlı değişken olarak, yıllık ücret kazancının logaritması kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerden ilki, çalışanların yaş gruplarıdır. 19 Yaş ve altı yaş grubu, temel (baz) grup kabul edilmiş ve diğer üç yaş grubu regresyona dahil edilmiştir. Her iki yıl ve her iki firma büyüklüğü için 2. ve 3. yaş gruplarının katsayıları birbirine yakın çıkarken, 4. yaş grubunun katsayısı daha düşük çıkmaktadır.

Cinsiyet kukla değişkeni ele alındığında gerek firma bazında gerekse yıllar itibarıyla erkekler, kadınlardan ortalama olarak daha yüksek ücret kazancı elde etmektedir. Ancak kazanç farklılığı geçen altı yıllık sürede küçük firmalarda önemli ölçüde azalmıştır.

Tablo 2: Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken:	2002		2008	
	Küçük Firma	Büyük Firma	Küçük Firma	Büyük Firma
Logaritmik Ücretler				
Yaş 2. Grup (20 – 34 Yaş Arası)	0.404 (0.016)*	0.321 (0.024)*	0.417 (0.013)*	0.264 (0.014)*
Yaş 3. Grup (35 – 49 Yaş Arası)	0.438 (0.020)*	0.363 (0.026)*	0.455 (0.015)*	0.350 (0.015)*
Yaş 4. Grup (50 Yaş Üzeri)	0.275 (0.027)*	0.341 (0.031)*	0.339 (0.020)*	0.329 (0.019)*
Cinsiyet (Erkek:1, Kadın:0)	0.307 (0.015)*	0.178 (0.009)*	0.204 (0.010)*	0.167 (0.005)*
Medeni Durum (Evlü:1, Bekâr:0)	0.076 (0.012)*	0.113 (0.010)*	0.097 (0.008)*	0.076 (0.006)*
Eğitim 2. Düzey	0.133 (0.011)*	0.201 (0.010)*	0.101 (0.007)*	0.139 (0.005)*
Eğitim 3. Düzey	0.554 (0.024)*	0.534 (0.017)*	0.404 (0.014)*	0.511 (0.008)*
Üst Düzey Meslek Grubu	0.208 (0.018)*	0.279 (0.013)*	0,243 (0.011)*	0,274 (0.007)*
Orta Düzey Meslek Grubu	0.177 (0.012)*	0.051 (0.010)*	0,119 (0.008)*	0,045 (0.005)*
Tecrübe	0.006 (0.0008)*	0.021 (0.001)*	0.006 (0.0006)*	0.016 (0.0003)*
Kayıtlı/Kayıt dışı İstihdam	0.331 (0.011)*	0.229 (0.020)*	0.356 (0.006)*	0.191 (0.016)*
İnşaat - Bayındırlık	0.077 (0.018)*	0.161 (0.018)*	0.153 (0.012)*	0.202 (0.012)*
Toptan – Perakende Ticaret	0.088 (0.013)*	- 0.002 (0.017)	0.025** (0.0010)	0,025 (0.009)*
Hizmetler	0.043 (0.016)*	0.055 (0.011)*	- 0,055 (0.011)*	0,083 (0.006)*
Sabit Terim	4,187 (0.022)*	4,654 (0.024)*	4,698 (0.018)*	5,066 (0.019)*
Örneklem Sayısı	15425	17761	24053	27565
R ² Değeri	0,300	0,389	0,345	0,497

Standart hatalar parantez içindedir; * %1 düzeyinde anlamlı, ** % 5 düzeyinde anlamlı

Küçük firmalarda eğitim düzeylerinin katsayıları arasındaki farklılıklar yıllar itibariyle azalmaktadır. 2002 yılında küçük firmalarda çalışan ve 2. Düzey eğitim sahipleri, 1. Düzey Eğitim (baz grup) sahiplerinden % 13,3 daha fazla kazanırken, bu fark 2008 yılında % 10,1'e gerilemiştir. Küçük firmalarda 3. Düzey eğitim sahipleri 2002 yılında 1. Düzey Eğitim sahiplerinden ortalama olarak % 55,4 daha yüksek ücret kazancı elde ederken, bu fark 2008 yılında % 40,4'e gerilemiştir. Ücret kazançlarının eğitim düzeyine göre yakınsaması, büyük firmalarda da gözlemlenmektedir ancak bu yakınsama büyük firmalarda daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

Orta Düzey Meslek grubunun kazançları ile Alt Düzey Meslek grubunun (baz grup) kazançları, her iki firma düzeyinde de, yakınsama göstermektedir. Üst Düzey Meslek grubuna dâhil olanların kazançları, küçük firmalar düzeyinde artarken; büyük firmalar düzeyinde hemen hemen aynı kalmıştır.

Kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arası ücret farklılıkları, küçük firmalarda artarken büyük firmalarda azalmıştır. 2002 yılında küçük firmalarda kayıtlı çalışanlar kayıt dışı çalışanlara göre % 33,1 daha yüksek ücret kazancı elde ederken, bu fark 2008 yılında % 35,6'ya çıkmıştır. Büyük firmalarda ise 2002 ve 2008 yılı için bu farklar, sırasıyla, % 22,9 ve % 19,1 olmuştur.

Sektörler düzeyinde kazançlar analize dahil edilirken imalat sanayi temel grup olarak alınmıştır. İnşaat ve Bayındırlık sektöründe çalışanların ücret kazançları, küçük firmalarda 2002 yılında % 7,7 imalat sanayinde çalışanlardan daha yüksek gerçekleşirken, bu fark 2008 yılında % 15,3'e çıkmıştır. Küçük firmalarda Hizmetler sektöründe çalışanların ücret kazançları, 2002 yılında İmalat sanayinde çalışanların ücret kazancından ortalama % 4,3 daha yüksekken, 2008 yılında bu fark tersine dönmüş ve İmalat sanayinde çalışanlar, Hizmetler sektöründe çalışanlardan ortalama % 5,5 daha yüksek ücret kazancı elde etmiştir. Büyük firmalarda İnşaat ve Bayındırlık sektöründe çalışanlar 2002 yılında ortalama % 16,1 daha yüksek ücret kazancı elde ederken, bu fark 2008 yılında % 20,2 olmuştur.

Tablo 3: Oaxaca – Blinder Ücret Çözümlemesi

	2002	2008
Üç Aşamalı Çözümleme		
(Ham) Ücret Farkı	- 0,7913	- 0,5633
Donanım Etkisi	- 0,4190	- 0,3066
Katsayı Etkisi	- 0,3871	- 0,2365
Etkileşim Terimi	0,0148	- 0,0201
Donanım Etkisi*		
Yaş 3. Grup	- 0,0547	- 0,0317
Medeni Durum	- 0,0155	- 0,0072
Eğitim 3. Düzey	- 0,1038	- 0,0971
Tecrübe	- 0,0627	- 0,0556
Kayıtlı/Kayıt dışı	- 0,1288	- 0,0905
Katsayı Etkisi*		
Cinsiyet	0,0969	0,0279
Yaş 2. Grup	0,0381	0,0720
Kayıtlı/Kayıt dışı	0,0973	0,1579
Medeni Durum	-0,0284	0,0151
Hizmet Sektörü	- 0,0059	-0,0665
Sabit Terim	- 0,4669	- 0,3679
Etkileşim Terimi*		
Cinsiyet	0,0088	0,0018
Eğitim 3. Düzey	- 0,0040	0,0203
Kayıtlı/Kayıt dışı	- 0,0575	- 0,0778
Tecrübe	0,0434	0,0344
Hizmet	0,0023	0,0207

*Seçilmiş bazı değişkenlerin sonuçları tablolaştırılmıştır

Oaxaca – Blinder Ücret Çözümlemesi ile küçük ve büyük firmalar düzeyinde elde edilen ücret farklılıkları sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Firma büyüklükleri arasında ortalama ücret farklılıkları, 2002 yılında % 15,2 olarak gerçekleşirken; 2008 yılında ortalama ücret farkı % 9,96 olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılı ham ücret farklılığının unsurlarına ayrılması ile küçük ve büyük firmada çalışanlar arası ortalama ücret farklılığının % 52,9'u donanım etkisinden, % 48,9'u katsayı etkisinden kaynaklandığı görülmüştür. 2008 yılında ortalama ücret farklılıklarında donanım etkisinin payı % 54,3 olurken, katsayı etkisinin payı % 41,9 olmuştur.

Donanım etkisi, bireysel olarak aynı eğitim düzeyine veya tecrübeye sahip çalışanların, sadece farklı firma kategorisinde çalıştıkları için oluşan ücret farklılıklarını temsil etmektedir. 2002 yılında bireysel özelliklere bağlı olarak ücret kazançlarında farklılık yaratan önemli değişkenler, eğitim düzeyi, kayıtlı çalışma ve tecrübedir. 2008 yılında da aynı değişkenler belirleyici olmakla birlikte ücret farklılıklarına olan etkileri, (oransal olarak) hemen hemen aynı kalmıştır.

2002 yılında çalışılan kategorinin yapısına (katsayı etkisi) bağlı olarak oluşan ortalama ücret farklılıklarında önemli etkenler içerisinde, cinsiyet, kayıtlı çalışma ve medeni durum öne çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, çalışanların yaşı ilerledikçe ve kayıtlı çalışma arttıkça, firma kategorilerinin ücret yapısı yakınsama göstermektedir. Diğer taraftan medeni durumu farklı olan ve hizmetler sektöründe çalışanların, firma kategorisinden kaynaklanan ücret farklılıkları artmaktadır. 2008 yılında, özellikle kayıtlı çalışmaya bağlı olarak, firma kategorilerinin ücret yapılarının yakınsamasında bir artış görülmektedir.

Üç Aşamalı Ücret Çözümlemesi sonucunda bireysel özelliklerin, geçen altı yıllık süreçte, ücret farklılıklarını arttırıcı bir rol oynadığı; küçük ve büyük firma kategorilerindeki ücret yapısının (emek piyasası yapısı) yakınsama gösterdiği görülmüştür.

Sonuç

2002 yılından itibaren düzenli olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TUIİK) tarafından yayınlanan Hane Halkı İşgücü Anketleri ile Türkiye'de firma büyüklüklerine göre çalışanların elde ettikleri ücret kazançlarının karşılaştırılması mümkün olmuştur. Firma büyüklükleri dikkate alındığında, çalışanların karakteristik özellikleri veriyken, büyük firmalarda çalışanların daha yüksek ortalama ücret kazancı elde ettiği görülmektedir.

Büyük firmalarda çalışanlar, ortalama olarak daha yüksek ücret elde etmelerine rağmen, geçen altı yıllık süreçte, küçük – büyük firmalarda çalışanların ortalama ücret kazançlarında bir yakınsama görülmektedir. Ortalama ücretlerdeki bu yakınsamaya genelde ekonomik koşullardaki değişiklikler, özeldense küçük – büyük firmaların koşullarındaki değişimler neden olmaktadır. Türkiye genelinde 2002 yılından itibaren özelleştirmelere hız verilmiş ve kamunun ekonomideki ağırlığı giderek azaltılmıştır. Kamunun emek piyasasındaki düzenleyici etkisinin azalması ile oluşan rekabetçi ortamda, çalışanların ücret kazançları yakınsamaya başlamıştır. Dikkat edilirse Oaxaca – Blinder çözümlemesi ile elde edilen ücret farklılıklarının kaynaklarında, bireysel özelliklerin öne çıktığı görülmektedir.

Küçük firmalarda çalışanların ücret değişkenliği, her iki yılda da yüksek çıkmaktadır. Küçük firmalarda çalışanların karakteristik özellikleri ve firma düzeyinde yapının rekabetçi olması, çalışanların ücretlerindeki değişkenliği arttıran unsurlardır. Buna ek olarak, Türkiye'nin dünya ekonomileri ile entegre olması ve serbest dış ticaretin düzeyinin artırılması, küçük firmalarda, rekabetçi piyasada

tutunabilmek için, maliyetleri minimize etmeyi gerekli kılmıştır. Enerji ve nakliye gibi alanlarda maliyetlerin azaltılması pek mümkün olmadığından (petrol ve doğalgazda dışa bağımlılık nedeniyle), emeğin kazancı (reel olarak) azaltılmıştır.

Firma büyüklüklerinin ücretlere etkisi, gerek ücret farklılıklarının gerekse ücret değişkenliklerinin azalması yönünde olmuştur. Ele alınan her iki yılda da firma büyüklüğü arttıkça ücretlerdeki değişkenlikler azalmaktadır. Firma büyüklüğü ile ücret değişkenliği arasındaki bu ters yönlü ilişkinin temel kaynağı, büyük firmalarda çalışanların bireysel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Büyük firmalarda çalışanların özellikleri ile küçük firmalarda çalışanlar karşılaştırıldığında, ortalama olarak yaşın, tecrübenin, eğitim düzeyinin, kayıtlı çalışma oranının ve evlilik düzeyinin büyük firmalarda çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu noktada öne çıkan sorun, örneklem seçiminden kaynaklanan sapma sorunudur. Zira büyük firmaların, özellikleri belli değerleri aşan çalışanları tercih ettiği görülmektedir. Aynı şekilde ortalama emeğin taşıdığı özelliklerden daha yüksek özelliklere sahip olanlar da, büyük firmalarda çalışmayı tercih etmektedirler. Bunun sonucu olarak, çalışmada kullanılan verilerin rassallığı varsayımı, kısmen de olsa, ihlal edilmiş olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Addison, J., Ralph T., Bailey B., and Siebert S. (2009). "Wage Dispersion in a Partially Unionized Labor Force.", **Institute for the Study of Labor (IZA)** Discussion Paper no. 4202.
- Agenor, P.-R., Nabli M. K., Yousef T., and Jensen H. T. (2007). "Labor market reforms, growth, and unemployment in labor-exporting countries in the Middle East and North Africa." **Journal of Policy Modeling** 29(2): 277-309.
- Baslevant, C., and Onaran O. (2004). "The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey." **World Development** 2(8): 1375-1393.
- Belfield, Clive, and Xiangdong Wei. (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." **The Journal of Human Resources** 8(4): 437–455.
- Brown, C., and Medoff J. L. (1989). "The Employer Size – Wage Effect." **Journal of Political Economy** 97(5): 1027 – 1059.
- Brunello, G. and Colussi A. (1998). "The Employer Size-Wage Effect: Evidence from Italy." **Labour Economics** 5(2): 217-230.
- Campbell, R. McConnell, Brue S. L., and Macpherson D. A. (1999). **Contemporary Labor Economics**, Singapur: Irwin/McGraw-Hill Company.
- Card, D. (2001). "Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems." **Econometrica** 69(5): 1127 – 1160.
- DiNardo, J., Fortin N. M., and Lemieux T. (1996). "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973 – 1992: A Semiparametric Approach." **Econometrica** 64(5): 1001 – 1044.
- Dunne, T, and James Schmitz A. (1995). "Wages, Employment Structure and Employer Size–Wage Premia: Their Relationship to Advanced-Technology Usage at US Manufacturing Establishments." **Economica** 62(245): 89 – 107.
- Freeman, R. B. (1980). "Unionism and the Dispersion of Wages." **Industrial and Labor Relations Review** 34(1): 3 – 23.
- Haltiwanger, J. C., Lane J. I., and Spletzer J. R.. (1999). "Productivity Differences across Employers: the Role of Employer Size, Age and Human Capital." **American Economic Review** 89(2): 94–98.
- Hettler, P. (2007). "The Decomposition of Firm – Size Wage Differentials." **Journal of Labor Research** 28(3): 477 – 486.
- Idson, Todd L., and Feaster D. J. (1990). "A Selectivity Model of Employer – Size Wage Differentials." **Journal of Labor Economics** 8 (1): 99 – 122.
- Idson T. L., and Oi W. Y. (1999). "Workers Are More Productive in Large Firms." **American Economic Review** 89(2): 104 – 108.
- Ilkcaracan, I., and Selim R. (2007). "The Gender Wage Gap in The Turkey labor Market". **Review of Labour Economics and Industrial Relations** 21(3): 563 - 593.
- Juhn, Chinhui, Kevin Murphy, and Brooks Pierce. (1993). "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill." *Journal of Political Economy* 101(3): 410 – 442.
- Lallemand, T., Plasman R., and Rycx F. (2005). "Establishment Size and the Dispersion of Wages: Evidence from European Countries." **Empirica** 34(5): 427-451.

- Miller, P., and Mulvey C. (1996). "Unions, Firm Size and Wages." **The Economic Record** 72 no. 217: 138 – 153.
- Oaxaca, R. (1973). "Male – Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." **International Economic Review** 14(3): 693 – 709.
- Onaran, O. (2002). "Measuring Wage Flexibility: The Case of Turkey before and after Structural Adjustment." **Applied Economics** 34(6): 767-781.
- Postel-Vinay, Fabien, and Jean-Marc Robin. (2002). "Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity." **Econometrica** 70(6): 2295–2350.
- Rebitzer, J. B., and Taylor L. J.. (1995). "Efficiency Wages and Employment Rents: The Employer – Size Wage Effect in the Job Market for Lawyers." **Journal of Labor Economics** 13(4): 678–704.
- Tansel, A. (2005). "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey." **Economic Development and Cultural Change** 53(2): 453-477.
- Tansel, A, and Tasci M. (2004). "Determinants of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey." Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper no. 1258.
- Tasci, M., and Tansel A. (2005). "Unemployment and Transitions in the Turkish Labor Market: Evidence from Individual Level Data." Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper no. 1663.
- Troske, K. R. (1999). "Evidence on the Employer Size-Wage Premium from Manufacturing." **Review of Economics and Statistics** 81(1): 15–26.
- Turkish Statistical Institute. (2002). *Household Labor Force Survey*. www.tuik.gov.tr
- Turkish Statistical Institute. (2008). *Household Labor Force Survey*. www.tuik.gov.tr
- Winter – Ebmer, R. (2001). "Firm Size, Earnings, and Displacement Risk." *Economic Inquiry* 39(3): 474 – 486.

