

## İstanbul İşgücü Piyasasında Rezervasyon Ücretleri\*

Ozan BAKIŞ\*\*

Seyfettin GÜRSEL\*\*\*

### Öz

İstanbul işgücü piyasasında bir tarafta asgari ücret seviyesinde eleman arayan fakat çalıştıracak insan bulamadığını beyan eden pek çok firma bulunurken diğer tarafta azımsanmayacak bir işsizlik oranı söz konusudur. Nasıl oluyor da açık iş pozisyonları ve işsizlik aynı anda gözleniyor? Sebepleri nelerdir? Betam tarafından İstanbul Büyükşehir Belediyesi için hazırlanan İstanbul İşgücü Piyasası Araştırmaları kapsamında sahadan toplanan son üç yılın anket verileri kullanılarak cinsiyet, eğitim, yaş ve işgücü piyasası tecrübesinin rezervasyon ücretine olan etkileri araştırılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre İstanbul'da kadınların rezervasyon ücreti erkeklere kıyasla daha düşüktür. Hiç çalışmamış olanlarla kıyaslandığında çalışmış olanların rezervasyon ücreti daha yüksektir. İşsizlere kıyasla potansiyel işgücünün rezervasyon ücreti daha yüksektir. Bir işi kabul ederken bir koşul belirtenler koşulum yok diyenlere kıyasla daha yüksek rezervasyon ücretine sahiptirler. Son olarak, regresyon analizi işsiz kalınan sürenin rezervasyon ücretine doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir.

**JEL Kodları:** J31, J16, J30

**Anahtar Kelimeler:** rezervasyon ücreti, İstanbul işgücü piyasası, cinsiyetler arası ücret farkı

---

\* Sagalassos Çalıştayı-5 katılımcılarına (2-5 Kasım 2023) değerli katkı ve önerileri için teşekkür ederiz. Ayrıca yorum ve eleştirileri ile çalışmamıza katkıda bulunan Ekonomi-Tek dergisi editörler kuruluna ve iki hakeme teşekkür ederiz.

\*\* Bahçeşehir Üniversitesi, [ozan.bakis@bau.edu.tr](mailto:ozan.bakis@bau.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-9785-1992>

\*\*\* Bahçeşehir Üniversitesi, [seyfettin.gursel@bau.edu.tr](mailto:seyfettin.gursel@bau.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-4645-1117>

## Reservation Wages in Istanbul Labour Market

### Abstract

On the one hand, there are many companies in the Istanbul labour market that are looking for minimum-wage workers but say that they cannot find people to hire. On the other hand, unemployment rate is significantly high. How is it possible that both job vacancies and unemployment can be observed at the same time? What are the reasons? We analysed the effects of gender, education, age and labour market experience on reservation wages using survey data from the last three years collected as part of the Istanbul Labour Market Survey that is being prepared by Betam for the Istanbul Metropolitan Municipality. The regression results show that women in Istanbul have lower reservation wages than men. Compared to those who have never worked, those who have worked have higher reservation wages. Compared to the unemployed, the potential workers have higher reservation fees. Those who state a condition when accepting a job have higher reservation wages compared to those who do not state a condition. Finally, we find that the duration of unemployment has no direct effect on the reservation wage.

**JEL Codes:** J31, J16, J30

**Keywords:** reservation wage, Istanbul labor market, gender wage gap

## 1. Giriş

İş arayanların bir işi kabul etmek için talep ettiği en düşük ücrete rezervasyon ücreti denmektedir. Elbette, bu ücret kişinin ücret dışı geliri, eğitim seviyesi, yaşadığı bölgede geçim koşulları, mensup oldukları hanenin maddi durumu, daha önce çalışmış olanların yararlanabildikleri işsizlik ödeneği, kendi vasıf ve deneyimlerine benzer çalışanların aldıkları ücretler ve asgari ücret seviyesi gibi pek çok unsur tarafından belirlenmektedir. Bu faktörlere ek olarak makroekonomik koşullar rezervasyon ücretine etki etmektedir. Örneğin, kriz ortamlarında iş bulmak zorlaştığından aynı zamanda kimi hanelerin gelirleri de azaldığından iş arayanların talep ettikleri rezervasyon ücretlerinde düşüş olabilir.

Bir işi kabul etmek için iş arayanların talep ettikleri en düşük ücret ile istihdamını artırmak isteyen firmaların teklif ettikleri ücret arasında her zaman uyum olmayabilir. Bunun iki temel sebebi bulunmaktadır. Bir yandan kira başta olmak üzere hayat pahalılığına etki eden pek çok unsur bölgeden bölgeye farklıdır. Diğer yandan firmalar ulusal düzeyde belirlenen asgari ücreti referans alma eğiliminde olduklarından, rezervasyon ücretlerinin hayat pahalılığı sebebiyle yüksek olduğu bölgelerde asgari ücret ile rezervasyon ücretleri arasında ciddi bir fark oluşabilmektedir. Bu koşullarda arz ile talep arasında uyumsuzluk (*mismatch*) ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucu olarak hem istihdamını artırmak isteyen işletmeler eleman bulmakta zorluk yaşarken öte yandan işsizlerin iş arama süreleri giderek artar ve sonuçta yapısal işsizlik yükselir ve giderek katılaştır.

İstanbul işgücü piyasasında durum tam da böyledir. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi'nin (Betam) İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) için hazırladığı ilk İstanbul İşgücü Piyasası raporu sırasında (2021 yılı verileri ile hazırlanıp 2022 yılında yayınlanan) karşılaştığımız bazı olgular bu durumu teyit eder nitelikteydi. Bir tarafta o gün geçerli olan asgari ücret seviyesinde eleman arayan fakat çalıştıracak insan bulamadığını beyan eden pek çok firma bulunurken diğer tarafta azımsanmayacak bir işsizlik oranı (yüzde 14'ün üstü) söz konusuydu. 2023 ve 2024 yıllarında yaptığımız saha çalışmaları da benzer şekilde, son iki yılda işsizlik oranı bir miktar azalmış olmakla birlikte, işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun varlığını teyit etmektedir. Nasıl oluyor da açık iş pozisyonları ve işsizlik aynı anda gözleniyor?

İşgücü arzı ile talebi arasındaki bu uyumsuzluğun birden fazla sebebi olabilir. İlk akla gelen sebep rezervasyon ücretlerinin çok yüksek olmasıdır. Pek çok işveren vasıfsız işler için asgari ücrete yakın bir ücretten yeni eleman ararken iş arayanlar daha yüksek bir ücret talep ettikleri zaman bu uyumsuzluk kaçınılmaz olacaktır. Bu uyumsuzluğun bir diğer sebebi friksiyonel işsizliktir. İş değiştirmek isteyen kişilerin kendilerine uygun işi bulması ve iş başı yapabilmesi hemen mümkün değildir, belli bir zaman gerektirmektedir. Bu süreçte de açık iş pozisyonları ve işsizlik aynı anda

gözlemlenebilmektedir. Benzer şekilde firmaların talep ettiği işgücünün vasıflarıyla mevcut işgücü arzının sahip olduğu vasıflar arasında uyumsuzluk olduğu durumlarda da işgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk olabilmektedir.

Bu çalışma bu olası sebeplerden ilkinde, rezervasyon ücretlerine, odaklanmaktadır. Yüksek rezervasyon ücretinin sebepleri nelerdir? Cinsiyet, yaş, eğitim, asgari ücret gibi faktörler rezervasyon ücretini nasıl etkilemektedir? Çalışmamızda tüm bu sorulara cevap aranmakla birlikte kadınlar ile erkekler arasındaki rezervasyon ücreti farklılıklarının analizine ağırlık verilecektir. Bu konuyu şu sebeple önemsiyoruz: Bugüne kadar çevremizde yapılan akademik tartışmalarda, kadınların görece yüksek işsizlik oranlarını açıklarken en sık duyduğumuz sebeplerin başında kadınların yüksek rezervasyon ücretlerine sahip oluşu gelmekteydi. Kadınların rezervasyon ücretinin erkeklere kıyasla daha yüksek olmasının dayanağı ise hem hanede çalışan erkeğin gelirinin kadınlar için “ücret dışı gelir” (*nonwage income*) olarak algılanması hem de kadınların hane içi sorumluluklardan dolayı alternatif zamanlarının erkeklere göre daha değerli olmasıdır. Çalışmamız bu tartışmaya doğrudan katkı sunan ilk çalışmadır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre İstanbul’da kadınların rezervasyon ücreti erkeklere kıyasla daha düşüktür. Hiç çalışmamış olanlarla kıyaslandığında çalışmış olanların rezervasyon ücreti daha yüksektir. İşsizlere kıyasla potansiyel işgücünün rezervasyon ücreti daha yüksektir. Bir işi kabul ederken bir koşul belirtenler koşulum yok diyenlere kıyasla daha yüksek rezervasyon ücretine sahiptirler. Son olarak, regresyon analizi işsiz kalan sürenin rezervasyon ücretine doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Eldeki TÜİK verilerinde bu soru sorulmadığı için rezervasyon ücreti Türkiye işgücü piyasasında hemen hemen hiç araştırılmamıştır. Bu eksiği gidermek için Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi (Betam) tarafından İstanbul Büyükşehir Belediyesi için hazırlanan İstanbul İşgücü Piyasası Araştırmaları (İSİPA) kapsamında sahadan toplanan son üç yılın anket verileri kullanılmıştır. İSİPA anketleri 2021, 2022 ve 2023 yıllarının Ekim ayında yapılmış, nihai rapor ise takip eden yılın ocak/şubat aylarında yayınlanmıştır.

Türkiye ile ilgili bizim ulaşabildiğimiz yegâne çalışma İstekli ve Şentürk (2016) tarafından yapılmıştır. Yüksek Lisans tezinden türetilen bu çalışma için 2013 yılı Ekim ayında 15 ilde 2162 kişi ile yapılmış bir İşkur anketi kullanılmıştır. Çalışmanın ana kütlesi işsizler olduğu için belirlenen illerde bulunan İş Kurumu İl Müdürlüklerinde kayıtlı kişilerle Türkiye İş Kurumu ofislerinde anket gerçekleştirilmiştir. Anket yapılan kişilerin yüzde 63,6’sı (yaklaşık üçte ikisi) erkek, kalanı kadındır. Potansiyel işgücü (çalışmayı arzulayan ama iş bulma ümidi olmadığından ya da ailesel nedenlerle iş aramayanlar) kapsam dışı bırakılmıştır. Örneklemin sınırlılığı nedeniyle bölgeler arası kişi başı gelir ve geçim koşulları farkları dikkate alınmamıştır.

Haurin ve Sridhar (2003) ABD panel verilerini, Caliendo vd. (2017) Alman panel verilerini, Brown vd. (2011) İngiliz panel verilerini, Bloemen ve Stancanelli (2001) Hollanda panel verilerini, Le Barbanchon vd. (2020) Fransız idari kayıtlarını kullanarak kadınların rezervasyon ücreti olarak erkeklerin gerisinde kaldıklarını ortaya koymaktadır. Çalışmaların çoğu fakın yüzde 10 civarı olduğunu belirtiyor. Kimi çalışmalar rezervasyon ücretinin belirleyenlerine odaklanırken diğerleri gözlemlenen farkı bileşenlerine ayırtırmaya çalışmaktadır. Çocuk sayısı, eğitim, işsiz geçirilen süre, eski işteki ücret, finansal durum gibi faktörler rezervasyon ücreti tartışmalarında öne çıkmaktadır.

## 2. Veriler

İSİPA kapsamında 2021 yılında 10083, 2022 ve 2023 yıllarında ise 5.000 bin kişiyle görüşülmüştür. Görüşülen kişilere ait temel bazı bilgiler, üç yılın bilgileri toplulaştırılarak, Tablo 1’de kadın, erkek ve ikisinin toplamı olarak verilmektedir. Önce tüm örnekleme (Toplam sütunları) yer alan başlıca dağılımların TÜİK HİA İstanbul istatistikleri ile karşılaştırılması yararlı olabilir. Örnekleme kadın payı (yüzde 47,4) HİA’ya kıyasla bir miktar düşüktür. Buna karşılık çalışanların (istihdamdakiler) örnekleme (çalışabilir nüfus) içindeki payı (yüzde 48,5) diğer ifadeyle istihdam oranı HİA 2021-22 ortalamasına (yüzde 48,9) çok yakındır. Keza eğitim düzeylerinin dağılımı da büyük ölçüde örtüşmektedir. İstanbul HİA’da (2021-22) ve örnekleme üç eğitim düzeyinin payları şöyledir: Lise altı yüzde 45,8-49,2; Lise yüzde 28,0-25,9; Lise üstü Yüzde 26,2-24,9.

Kadın ve erkeklerin eğitim ile yaş dağılımı birbirine çok yakındır. Kadınlar ile erkekler arasındaki en büyük fark işgücü piyasası durumunda görülmektedir. Durum değişkeni dört değer almaktadır: işsizler (aktif olarak iş arayanlar), potansiyel işgücü (çalışmayı arzuladığı halde aktif olarak iş aramayanlar), çalışıyor (istihdamda) ve diğer (işgücü dışında olan diğer kişiler). Erkeklerin yüzde 64,1’i çalışırken kadınlarda bu oran sadece yüzde 31,2’dir. İşgücü dışında (diğer) olan erkek oranı yüzde 21,4 iken aynı oran kadınlarda yüzde neredeyse yüzde 50’dir. Çalışmamızın odak noktası olan işsizlerin payı<sup>1</sup> üç yıllık veri havuzunda yüzde 10,5’tir. Kadınlar için işsizlik oranı yüzde 11,2 olup erkekler için bir miktar daha düşüktür (yüzde 9,8). İstanbul HİA istatistiklerinde (2021-22) toplam işsizlik oranı daha düşüktür (yüzde 6,2). Örnekleme işsiz sayısı yüksek tahmin edilmiştir; bu yüksek tahmin büyük ölçüde kadın işsiz sayısının yüksek tahmin edilmesinden kaynaklanmaktadır.

---

<sup>1</sup> Örnekleme içinde işsizlerin payı (yüzde 10,5) çalışabilir nüfus içinde işsizlerin payının muadilidir; işsizlik oranı ile karıştırılmamalıdır.

Ek Tablo1 ve Ek Tablo 2’te, sırası ile işsiz ve potansiyel işgücü alt örneklemi içinde kadın ve erkekler kıyaslanarak eğitim ve yaş dağılımı farkları incelenmiştir. Her iki tabloda da lise üstü eğitime sahip bireylerin payı kadınlarda daha yüksektir. Benzer şekilde her iki tabloda 25-44 yaş aralığındaki kişilerin oranı kadınlarda daha yüksektir. 45 yaş üstü çalışmak isteyen kadın sayısı her iki grupta daha düşüktür. Özetlemek gerekirse işsiz ve potansiyel işgücü alt örneklerinde yer alan kadınlar erkeklere kıyasla biraz daha genç ve daha eğitilidir denebilir.

**Tablo 1. İSİPA anketleri**

Değişken	Kırılım	N			Pay (%)		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
		9.516	10.567	20.083	47,4	52,6	
Durum	Çalışıyor	2.970	6.778	9.748	31,2	64,1	48,5
Durum	Diğer	4.686	2.258	6.944	49,2	21,4	34,6
Durum	İşsiz	1.066	1.039	2.105	11,2	9,8	10,5
Durum	Potansiyel İşgücü	794	492	1.286	8,3	4,7	6,4
Eğitim	Lise Altı	4.824	5.064	9.888	50,7	47,9	49,2
Eğitim	Lise Üstü	2.457	2.544	5.001	25,8	24,1	24,9
Eğitim	Lise	2.235	2.959	5.194	23,5	28,0	25,9
Yaş grubu	15-24	1.563	1.559	3.122	16,4	14,8	15,5
Yaş grubu	25-44	4.584	4.623	9.207	48,2	43,8	45,8
Yaş grubu	45-69	3.225	4.067	7.292	33,9	38,5	36,3
Yaş grubu	70+	144	318	462	1,5	3,0	2,3

**Not:** Durum: kişinin istihdam durumunu belirtmektedir. Dört değer almaktadır: **İşsizler** (aktif olarak iş arayanlar), **Potansiyel İşgücü** (çalışmayı arzuladığı halde aktif olarak iş aramayanlar), **Çalışıyor** (istihdamda) ve **Diğer** (işgücü dışında olan diğer kişiler)

Anketlerde rezervasyon ücreti şu şekilde sorulmuştur:

**İşsizlere:** Bir işte çalışmaya başlamak için kabul edeceğiniz en düşük aylık ücret nedir? [2023'te ek soru: Bu işte günde kaç saat çalışmayı bekliyorsunuz? Bu işte haftanın kaç günü çalışmayı bekliyorsunuz?]

**Potansiyel işgücüne:** İş aramaya karar verdiğiniz takdirde teklif edilen bir işi kabul etmek için razı olacağımız en düşük aylık ücret nedir? [2023'te ek soru: Bu işte günde kaç saat çalışmayı bekliyorsunuz? Bu işte haftanın kaç günü çalışmayı bekliyorsunuz?]

Ekim 2022'de asgari ücret 5.500 TL idi (Temmuz 2022'de kararlaştırılan asgari ücret). 2021 ve 2023 yılı rezervasyon ücretlerini TÜFE ile 2022 Eylül fiyatlarına çektiğimizde İstanbul'da işsizlerin ve potansiyel işgücünün toplamı dikkate alındığında, erkekler için ortalama rezervasyon ücretinin 7.955 TL kadınlar için ise 7.108 TL

olduğunu gözlemliyoruz. Bu da yaklaşık yüzde 12’lik bir farka denk gelmektedir. Anketten gelen ücretler Hanehalkı İşgücü Anketi’nde (HİA) **gözlemlenen ücretler** ile kıyaslandıklarında oldukça gerçekçi şekilde tahmin edildikleri görülmektedir.<sup>2</sup> Ama esas vurgulanması gereken olgu, İstanbul’da ortalama rezervasyon ücretinin (7.532TL) asgari ücretten yüzde 37 oranında daha yüksek olmasıdır. Bu önemli farkı eldeki veriler ile olabildiğince aydınlatmak için regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizlere hazırlık mahiyetinde önce ortalama rezervasyon ücretinin cinsiyet, işgücü durumu ayrımında ne ölçüde farklılaştığına kısaca değinilecek ardından her yıla özgü rezervasyon ücreti dağılımı ele alınacaktır.

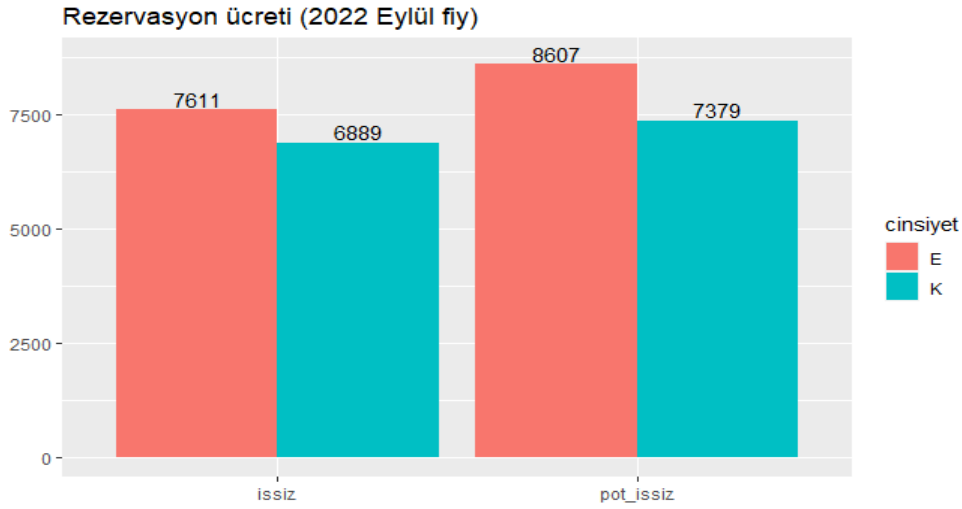
### 3. İşsizlerde ve Potansiyel İşgücünde Rezervasyon Ücretleri

İSİPA 2021-22-23 verilerine göre işsizler (aktif olarak iş arayanlar) ile potansiyel işgücüne mensup kişilerin (çalışmayı arzuladığı halde aktif olarak iş aramayanlar) ortalama rezervasyon ücretleri cinsiyet ayrımında Şekil 1’de gösterilmiştir.

---

<sup>2</sup> İSİPA’daki **rezervasyon ücretleri** HİA 2021 ve 2022 yılı verilerinde **gözlemlenen ücretler** ile kıyaslanabilir. Her iki yılda da 500 bine yakın kişi ile görüşülmüştür. 2021 yılı rakamlarını TÜFE endeksi ile 2022 yılına çektikten sonra özel sektörde çalışanlarda ortalama ücretin Türkiye genelinde erkekler için 6.382 TL, kadınlar için ise 5.488 TL olduğunu hesaplıyoruz. Aradaki fark yüzde 16’dır. İstanbul’daki rezervasyon ücretleri biraz daha yüksek olup aradaki fark daha düşüktür: erkekler için 7.511 TL, kadınlar için ise 6.761 TL olup aradaki fark yüzde 1,11’dir.

### Şekil 1. İşgücü durumuna göre rezervasyon ücretleri



Not: işsiz: işsiz, potansiyel işsiz: potansiyel işgücü, E: erkek, K: kadın

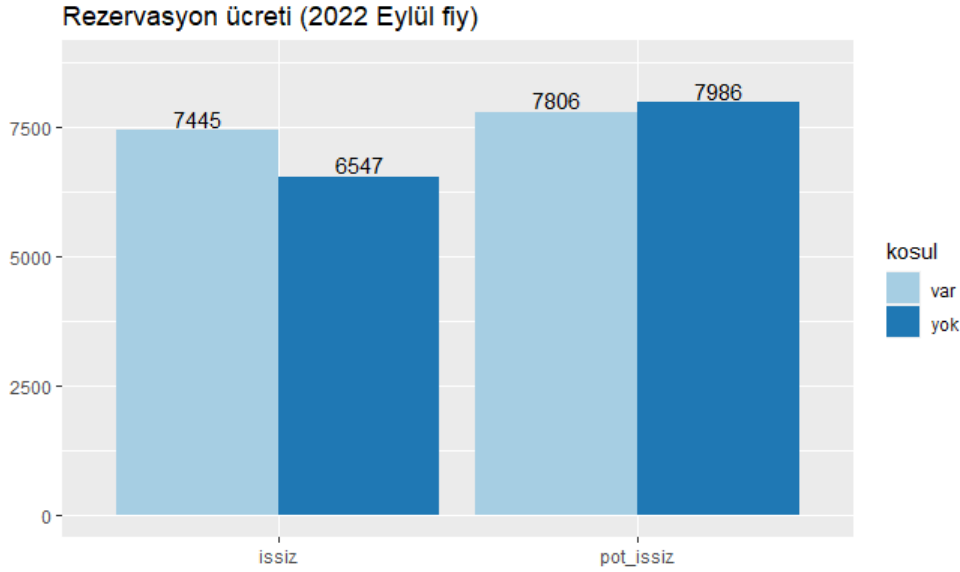
İlk gözlem, işsizlerde olduğu gibi potansiyel işgücünde de rezervasyon ücretinin kadınlarda erkeklere kıyasla düşük olmasıdır. Bu fark işsizlerde yüzde 10,5, potansiyel işgücünde yüzde 16,6'dır. İkinci gözlem, potansiyel işgücünde olanların rezervasyon ücretlerinin işsizlerin rezervasyon ücretlerine kıyasla yüksek olmasıdır; fark erkeklerde yüzde 13,1, kadınlarda yüzde 7,1'dir. Bu gözlemlerin muhtemel nedenlerine regresyon analizleri bölümünde değinilecektir.

Anketlerde iş arayanlara ve potansiyel işgücü mensuplarına rezervasyon ücretlerinin yanı sıra bir işi kabul etmek için talep ettikleri koşullar olup olmadığı da sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmı "koşulum yok" yanıtı verirken<sup>3</sup> diğer kısmı bir ya da daha fazla koşulu olduğunu beyan etmiştir.<sup>4</sup> Koşulları olanlar ve olmayanların ortalama rezervasyon ücretleri her iki grup için Şekil 2'de izlenebilir.

<sup>3</sup> Örnekleme koşulu olmadığı söyleyenlerin payı işsizlerde yüzde 20,6; potansiyel işgücünde yüzde 18,8'dir.

<sup>4</sup> Bu koşullar şunlardır: 1) En az asgari ücretten bir iş olmalı 2) Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı 3) Tam zamanlı bir iş olmalı 4) Evime yakın olmalı, 5) Sigortası olmalı 6) Yol, yemek gibi nitelikli hakları olmalı 7) İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli iş olmamalı.



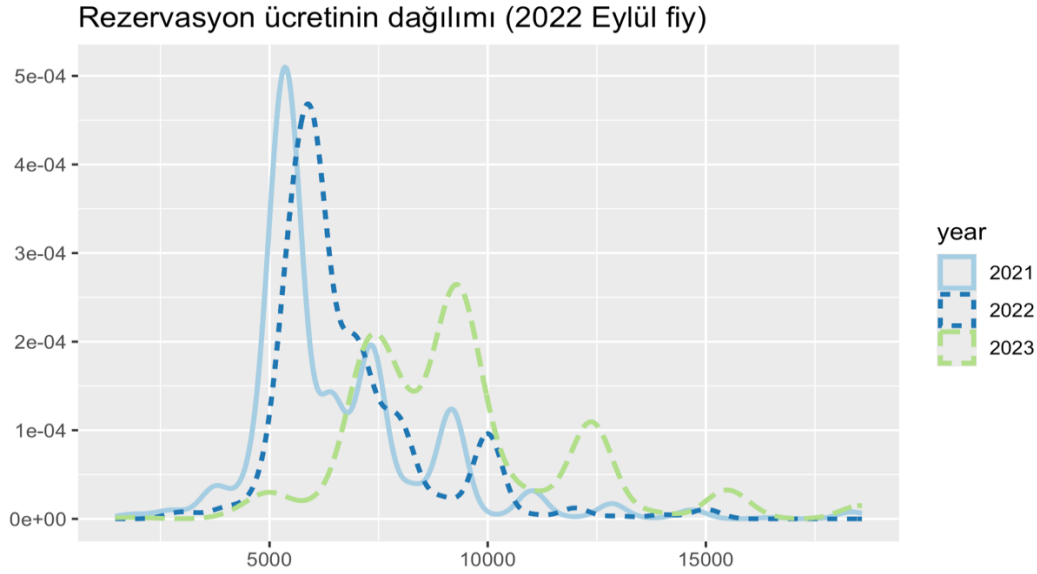
**Şekil 2. Koşul durumuna göre rezervasyon ücretleri**

Not: işsiz: işsiz, potansiyel işsiz: potansiyel işgücü, E: erkek, K: kadın, koşul: bir işi kabul etmek için talep ettikleri koşullar olup olmadığı.

Beklenebileceği gibi aktif olarak iş arayanlar (işsizler) arasında koşulu olmayanların ortalama rezervasyon ücreti (6547 TL) koşulu olanlarınkinden (7445 TL) yüzde 13,7 daha düşüktür. Buna karşılık potansiyel işgücünde koşulu olmayanların rezervasyon ücreti (7806 TL) olanlara kıyasla (7986 TL) az da olsa düşük çıkmıştır; ancak fark yüzde 2,3'ten ibarettir.

## 4. Rezervasyon Ücretlerinin Yıllık Dağılımlarında Farklılaşma

Şekil 3'te rezervasyon ücretlerinin her yıl için dağılımları gösterilmiştir. Karşılaştırmanın yapılabilmesi için 2021 ve 2023 ücretlerinin TÜFE ile 2022 yılına uyarlandıklarını tekrar hatırlatalım. Dikkat edilirse 2021 ve 2022 yıllarının dağılım eğrileri çok büyük ölçüde örtüşmektedir; 2022 eğrisi 2021 eğrisini biraz daha sağında konumlanmıştır. İstanbul'da 2022 yılından itibaren hayat pahalılığının özellikle kiraların hızla yükselişe geçmesiyle artmaya başladığı düşünüldüğünde bu 2022 rezervasyon ücreti dağılımının sınırlı ölçüde sağa kaymış olması normaldir. Buna karşılık 2023 eğrisi belirgin şekilde sağa kaymış durumdadır. Eğer rezervasyon ücreti her yıl TÜFE oranında artış gösterse dağılım eğrisinin 2023 yılında bu ölçüde sağa kayması beklenmezdi.

**Şekil 3. Rezervasyon ücretlerinin yıllara göre dağılımı**

Bu kayma iş arayanların ve potansiyel işgücünün 2023 yılında, daha önceki yıllara kıyasla, çok daha yüksek bir rezervasyon ücreti talep ettiğini ortaya koymaktadır. Bunun bir nedeni 2023 yılında İstanbul’da geçim koşullarının giderek ağırlaşması, bir diğer nedeni de rezervasyon ücretinin esas olarak asgari ücreti referans alması ve bu ücretin 2023 yılında milletvekili ve cumhurbaşkanlığı seçimlerinin etkisiyle TÜFE üzerinde artış göstermesidir. Asgari ücretin TÜFE üzerinde arttığını Tablo 2’yi inceleyerek anlayabiliriz. Tablo 2’de asgari ücretin ve TÜFE’nin 6 aylık birikimli artışları verilmektedir. 2023 Ocak ayında 6 aylık TÜFE artışı yüzde 15 iken asgari ücret artışı yüzde 55 olmuştur. Benzer şekilde 2023 Temmuz ayında 6 aylık TÜFE artışı yüzde 25 iken asgari ücret artışı yüzde 34 olmuştur.

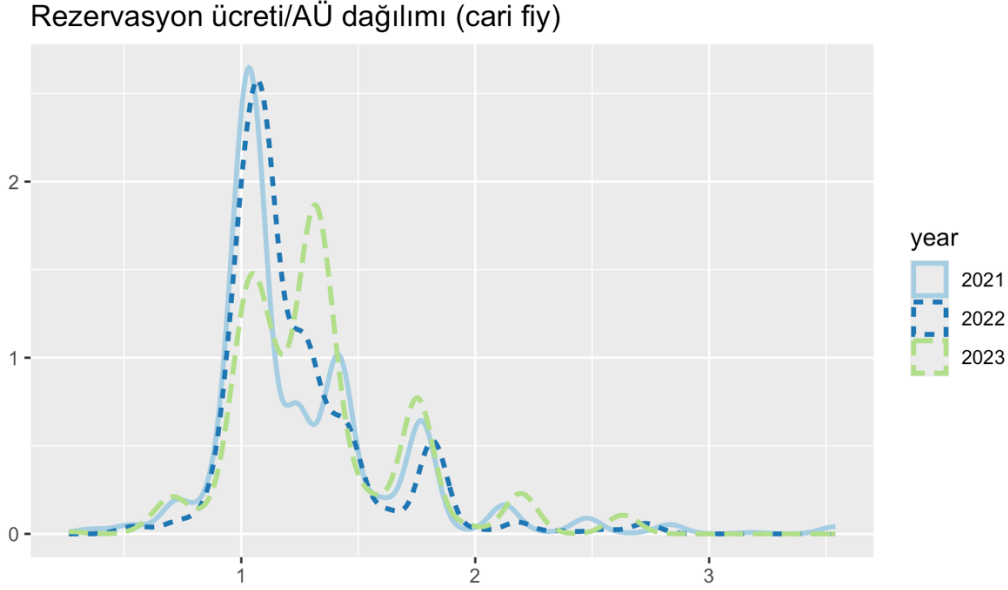
**Tablo 2. Rezervasyon ücretleri – Asgari ücret**

Ay	Yıl	TÜFE	AÜ	TÜFE artış	AÜ artış
Ocak	2021	504,8	2.826		
Temmuz	2021	547,5	2.826	1,08	1,00
Ocak	2022	687,0	4.253	1,25	1,51
Temmuz	2022	977,9	5.500	1,42	1,29
Ocak	2023	1.128,0	8.507	1,15	1,55
Temmuz	2023	1.352,0	11.402	1,20	1,34

Not: TÜFE artış ve AÜ artış sırası ile TÜFE ve asgari ücretin 6 aylık birikimli artışlarını temsil etmektedir.

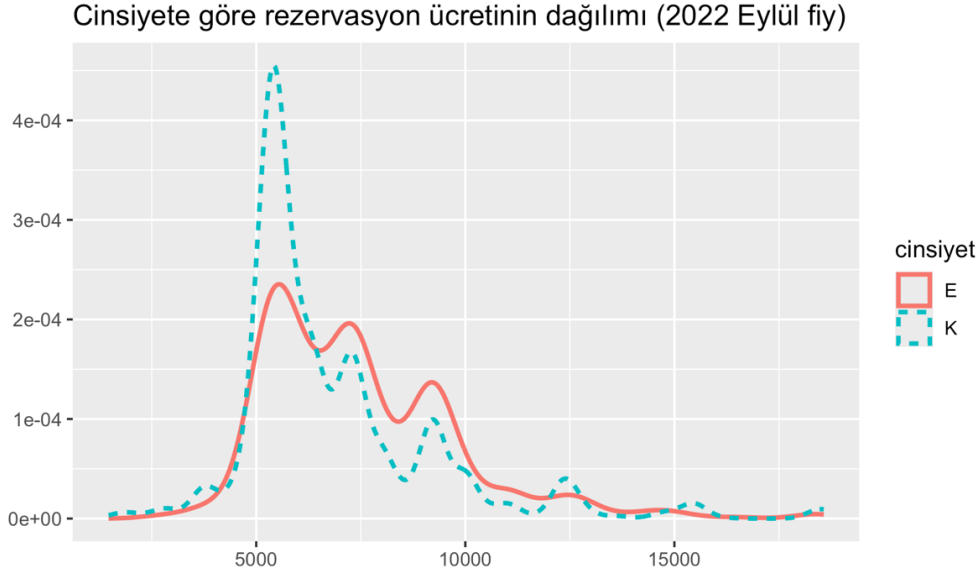
Rezervasyon ücretinin asgari ücrete endeksli olduğunu Şekil 4 net olarak göstermektedir. Rezervasyon ücretinin asgari ücrete oranı olarak tanımladığımız *görelî ücret* dağılımını üç yıl için yaptığımızda 2023 yılının 2021 ve 2022 yıllarına büyük ölçüde benzediğini görmekteyiz.

**Şekil 4. Rezervasyon ücretlerinin yıllara göre dağılımı**



Regresyon analizine geçmeden önce son olarak rezervasyon ücretlerinin toplu dağılımına (üç yıl bir arada) kadın-erkek ayrımı itibariyle bir göz atmakta fayda var (Şekil 5). İki dağılımı eğrisi arasındaki en dikkat çeken fark, kadınların rezervasyon ücretleri asgari ücretin (5.500TL) biraz üzerinde bir seviyede yoğunlaşırken, erkeklerin rezervasyon ücretlerinin asgari ücretin belirgin şekilde üzerinde ve çok daha geniş bir aralıkta yoğunlaşmış olmalarıdır. Ortalamada kadınların erkeklere kıyasla daha düşük rezervasyon ücretine sahip olmaları da bu dağılım özelliğinden kaynaklanmaktadır.

### Şekil 5. Rezervasyon ücretlerinin cinsiyet bazında dağılımı



Not: E: erkek, K: kadın.

## 5. İSİPA: Regresyon Analizi

Rezervasyonu ücretinin belirleyicilerini tahmin etmek için aşağıdaki modeli kullanıyoruz

$$\log(\text{ucret})_i = \beta_0 + \lambda_t + \beta_1 \text{kadin}_i + X_i^T \Gamma + u_i$$

Burada  $X$  vektörü eğitim, yaş grubu, işgücü piyasası durumu gibi bireysel özellikleri temsil etmektedir. Esas ilgilendiğimiz parametre  $\beta_1$  olup bu parametre bize rezervasyonu ücretlerinin cinsiyete ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir.  $\beta_1 < 0$  ise bunu cinsiyet temelinde nedensel bir ilişkiden ziyade doğrudan gözlemlenemeyen tercihleri yansıması olarak yorumlamak daha doğru olacaktır. Dışlanmış değişken yanlılığı (*omitted variable bias*) olarak bilinen bu durumun pek çok sebebi olabilir. Önemli olan, kadınlar ile erkeklerin sistematik olarak bu faktörler bakımından farklılık göstermesidir.

Literatürde kadın-erkek arasındaki rezervasyon ücreti farkları için muhtemel etkenler olarak şu faktörler öne çıkmaktadır:

- sahip olunan eğitim seviyesi,
- meslek ile iş tecrübesi dikkate alınarak başvurulmuş işin ortalama ücreti,
- esnek çalışma imkânları gözetilerek başvurulmuş işin ortalama ücreti,

- çalışılmayan zamanın göreceli değeri,
- arama-eşleşme sürecindeki zorluklar,
- verimlilik,
- firmaların cinsiyet temelli ücret politikaları,
- psikolojik farklılıklar (risk ve rekabete karşısındaki tutum, öz güven vb.),
- işin toplum nezdindeki algısı/prestiji.

Tablo 3'te yer alan regresyon sonuçları literatürde yer alan etkenlerin geçerliliğini teyit eder niteliktedir. Üzerinde önemle durulması gereken olgu kuşkusuz kadınların rezervasyon ücretlerinin erkeklerinkinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşük olmasıdır; katsayı eksi 0,14 tahmin edilmiştir. Yukarıda giriş kısmında bu katsayının benzer çalışmalarda yüzde 10 civarında tahmin edildiğini belirtmiştik.

Çok benzer karakteristiklere sahip kadın ve erkeklerin farklı rezervasyon ücretine sahip olmaları ilk bakışta şaşırtıcı gelebilir. İlk akla gelen, kullandığımız veride doğrudan gözlemlenemeyen bazı nedenlerle kadınların daha düşük ücretli işlere başvurmayı tercih etmeleridir. Örneğin, iş arayan kadınların önceliği mesai saatlerinde esneklik, işyerinin eve yakın olması ya da ağır olmayan işler ise kadınlar bu şartları sunan işlerde çalışmayı daha düşük ücrete rağmen tercih edebilir.<sup>5</sup> Kadınların bu tercihi, pekâlâ, kendilerinin özgün tercihinden ziyade toplumsal değerlerin dayattığı iş bölümünün bir sonucu olabilir. Ayrıca Türkiye'de genç kadınların üniversite eğitiminde ağırlıklı olarak sosyal bilim bölümlerini tercih ettikleri görülmektedir (Bkz. Filiztekin, 2018). Bu bölümlerin kazandırdığı mesleklerin ortalamada mühendislik bölümlerine kıyasla daha düşük ücretlere sahip olduğu bilinmektedir.

Bir diğer sonuç lise üstü eğitimlilerin lise altı eğitimlilere kıyasla daha yüksek rezervasyon ücretine sahip olmasıdır; kat sayı 0,16'dır. Buna karşılık lise mezunlarının rezervasyon ücreti ile daha düşük eğitim seviyesine sahip olanları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonucun bir bakıma lise diplomasının piyasa açısından değersizliğinin göstergesi olduğu ileri sürülebilir. Orta ve ileri yaş grubunda yer alanların rezervasyon ücretleri de genç yaş grubu mensuplarından yüksektir. Keza potansiyel işgücünün işsizlere kıyasla az da olsa (0,04) yüksek, teklif edilen işi koşulsuz

---

<sup>5</sup> Kadın erkek eşitsizlikleri üzerine yaptığı çalışmalar sayesinde 2023 Nobel Ekonomi ödülüne layık görülen Claudia Goldin bu açıklamayı ilk getiren iktisatçıdır. Bu konuda bkz. Goldin (2019). Danimarka İŞKUR'unun tüm iş arayanların son derece zengin verilerini kullanan ve 2023'te yayınlanan bir çalışma (Flutchmann vd. 2023) Goldin'in bulgularını teyit etmiştir. Danimarka'da iş arayanlar 2016'dan itibaren aradıkları işin niteliği, özellikleri ve bekledikleri ücretleri de kapsayan çok geniş bir formu doldurmaları zorunlu tutulmuştur. Söz konusu çalışma, bu tam sayım veri sayesinde kadınların özgün tercihleri nedeniyle ağırlıklı olarak nispeten düşük ücretli ama nispeten esnek işlere başvurduklarını göstermektedir.

kabul etmeye hazır olanların ise koşulu olanlara kıyasla sınırlı ölçüde düşük (-0,05) rezervasyon ücretlerine sahiptirler.

Bunlar beklenen sonuçlardır. Buna karşılık rezervasyon ücretlerinin 2021 yılına kıyasla anlamlı bir şekilde 2022’de sınırlı ölçüde (0,04) 2023’te ise büyük ölçüde (0,41) yüksek olması yukarıda rezervasyon ücretlerinin yıllara özgü dağılımlarına dair yapılan analizi ve yorumları tamamen teyit eder nitelikte olduğunu belirtmek isteriz. 2023’te İstanbul’da geçim koşullarının ağırlaştığını ve asgari ücrete yüksek reel zamlar yapıldığını hatırlatalım.

**Tablo 3. Regresyon analizi (işsiz + potansiyel işgücü)**

	İşsiz + Pot. İşgücü		İşsiz		Pot. İşgücü	
(Intercept)	8,69 ***	(0,02)	8,69 ***	(0,02)	8,71 ***	(0,03)
25-44 yaş grubu	0,14 ***	(0,01)	0,15 ***	(0,02)	0,11 ***	(0,03)
45-69 yaş grubu	0,12 ***	(0,02)	0,13 ***	(0,02)	0,10 ***	(0,03)
Kadın	-0,14	(0,01)	-0,15	(0,01)	-0,11	(0,02)
Lise	0,01	(0,01)	0,02	(0,02)	0,00	(0,02)
Lise Üstü	0,16 ***	(0,01)	0,14 ***	(0,02)	0,19 ***	(0,03)
yıl_2022	0,04 ***	(0,01)	0,04 ***	(0,02)	0,06 **	(0,02)
yıl_2023	0,41 ***	(0,02)	0,39 ***	(0,02)	0,44 ***	(0,03)
Koşulu yok	-0,05	(0,01)	-0,07	(0,02)	-0,02	(0,03)
Potansiyel işgücü	0,04 ***	(0,01)				
N	2.839		1.702		1.137	
R squared	0,26		0,27		0,25	
*** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1.						

Regresyon analizinin bir diğer ilginç bulgusu, işsizler ile potansiyel işgücü katsayılarında gözlemlenen farklılıklardır. Potansiyel işgücüne mensup kadınların katsayısı (-0,11) iş arayan kadınların kat sayısından (-0,15) daha düşüktür. Diğer ifadeyle potansiyel işgücündeki kadınların rezervasyon ücreti iş arayan kadınlarınkinden daha yüksektir. Öte yandan potansiyel işgücünde katsayı lise üstü düzeyde belirgin olarak yüksektir: 0,14’e 0,19. Bu durum, daha sınırlı ölçüde, 2022 ve 2023 yılları için de geçerlidir. Potansiyel işgücünde olanlar aktif olarak iş aramadıkları için ücret ve işin niteliği konusunda daha talepkâr davranıyor olabilirler.

İşsizler ve potansiyel işgücü mensuplarını toplu olarak ve ayrı ayrı dikkate alarak yapılan regresyona ilaveten işsizlere (aktif olarak iş arayanlara) özgü etkenleri irdelemek

için işsizlere odaklanan bir regresyon da yapılmıştır. Yeni değişkenler, iş arama ve iş tecrübesi ile işsizlik süresinden oluşmaktadır. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir. İlk sütun daha önce çalışmamış olan işsizlere odaklanmaktadır. İlk kez iş arayan bu kişiler 3 gruba ayrılmıştır: öğrenciler, yeni mezunlar ve diğerleri (eski mezunlar). Eski mezunlar ile öğrencilerin (ilk\_is\_ogrenci) rezervasyon ücreti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Fakat, eski mezunlar ile kıyaslandığında yeni mezunların (ilk\_is\_yeni\_mezun) rezervasyon ücreti daha yüksektir. İkinci ve üçüncü sütunlar ise iş tecrübesi ve koşul sahibi olmanın etkisine odaklanmaktadır. Daha önce hiç çalışmış olanlarla kıyaslandığında çalışmamış olanların (is\_tec\_yok) rezervasyon ücreti daha düşüktür. Deneyim sahibi olmak ücretleri artırdığı için bu sonuç da beklenen bir sonuçtur. Son olarak bir yıldan daha uzun bir süredir iş arayanlar ile bir yıldan daha az bir süredir iş arayanlar arasında bir fark gözükmediğini belirtelim. Beklentimiz işsizlik süresi uzadıkça rezervasyon ücretlerinin düşmesi idi. Her ne kadar tahmin ettiğimiz katsayı anlamsız olsa da işsizlik süresinin rezervasyon ücretlerine etkisi aslında negatif olabilir. Rezervasyon ücreti daha yüksek olan kişilerin bir takım doğrudan gözlemlenmeyen özellikleri diğerlerinden farklı olabilir ve bu farklılıklar sebebiyle bazı kişiler hem daha yüksek rezervasyon ücretine hem de daha yüksek işsizlik süresine sahip olabilir. Bu da yanlışlık yaratarak işsizlik süresi ile rezervasyon ücreti arasındaki ilişkinin doğru şekilde tahmin edilmesine müsaade etmemektedir.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Bu uyarı için hakeme teşekkür ediyoruz.

**Tablo 4. Regresyon analizi (sadece işsizler)**

	(1)		(2)		(3)	
(Intercept)	8,64 ***	(0,04)	8,69 ***	(0,02)	8,71 ***	(0,02)
25-44 yaş grubu	0,07 **	(0,03)	0,14 ***	(0,02)	0,14 ***	(0,02)
45-69 yaş grubu	0,07 *	(0,04)	0,11 ***	(0,02)	0,11 ***	(0,02)
Kadın	-0,09 ***	(0,02)	-0,14 ***	(0,01)	-0,15 ***	(0,01)
Lise	-0,02	(0,03)	0,02	(0,02)	0,02	(0,02)
Lise Üstü	0,12 ***	(0,03)	0,15 ***	(0,02)	0,14 ***	(0,02)
yıl_2022	0,08 ***	(0,03)	0,05 ***	(0,02)	0,05 ***	(0,02)
yıl_2023	0,40 ***	(0,03)	0,41 ***	(0,02)	0,40 ***	(0,02)
ilk_is_ogrenci	-0,02	(0,03)				
ilk_is_yeni_mezun	0,07 **	(0,03)				
1+ yıldır işsiz	0,03	(0,03)	-0,01	(0,01)	-0,00	(0,01)
is_tec_yok			-0,05 ***	(0,02)	-0,05 ***	(0,02)
koşulu_yok					-0,06 ***	(0,02)
N	570		1702		1702	
R squared	0,30		0,27		0,27	
*** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1.						

Regresyon analizlerini yorumlarken benzer karakteristiklere sahip kadın ve erkeklerin neden farklı rezervasyon ücretine sahip olduklarını açıklarken bir olasılığın “doğrudan gözlemlenemeyen bazı nedenlerle kadınların daha düşük ücretli işlere başvurmayı tercih etmeleri” olabileceğini belirtmiştik. Örnek olarak ise toplumsal değerlerin dayattığı iş bölümünün sonucu kadınların mesai saatlerinde esneklik, işin ağır olmayışı ve işyerinin eve yakın olması gibi kriterler gözetebileceğini ifade etmiştik. Biraz da bu hipotezleri test etmek amacıyla 2023 yılı anketinde rezervasyon ücreti için haftada çalışılması planlanan gün ve günlük çalışma süresini sorduk. Veriler erkek ile kadın arasında çalışılmak istenen gün bakımından fark olmadığını, fakat günlük çalışma saati açısından bir fark olduğunu gösteriyor (bkz. Tablo 5). Kadınların, erkeklere kıyasla ortalamada 1,43 saat (yüzde 16) kadar daha az çalışmayı istedikleri anlaşılmaktadır. Kadınlar talep ettikleri rezervasyon ücreti de yaklaşık olarak yüzde 14 kadar daha düşük olduğu için kadın-erkek arasında gözlemlenen rezervasyon ücreti farkının büyük oranda çalışılmak istenen saatlerin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir.



**Tablo 5. Çalışılmak istenen gün ve saat**

	(saat)		(gün)	
(Intercept)	8,95 ***	(0,32)	5,28 ***	(0,07)
Kadın	-1,43 ***	(0,41)	0,03	(0,09)
N	275		275	
R squared	0,04		0,00	
*** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1.				

Daha önce değindiğimiz gibi, veri eksikliğinden dolayı Türkiye için kadın-erkek ayrımında rezervasyon ücreti iktisat yazınında pek çalışılmış bir konu değildir. Bu sebeple de kadınların daha yüksek işsizlik oranlarını açıklarken, en azından bugüne kadar, başvuru muhtemel açıklamalardan biri kadınların rezervasyon ücretlerinin daha yüksek olduğu idi. Çalışmamız bunun tam tersini gösteriyor. Peki yüksek işsizlik oranları ile düşük rezervasyon ücreti nasıl bir arada gözlemlenebilir? Öncelikle rezervasyon ücretleri ile işsizlik arasında kesin, tekyönlü bir nedensellikten bahsetmek mümkün değildir. Kadınların rezervasyon ücretleri yüksek olduğu için işsizlik oranları yüksek olabileceği gibi işsizlik oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu gören kadınlar rezervasyon ücretlerini düşük tutmayı da tercih edebilir. Nedenselliğin yönü ile ilgili bu eşzamanlılık (*simultaneity*) probleminden dolayı nedenselliğin yönüne dair kesin bir yorum yapmak mümkün değilse de yüksek işsizlik oranları ile düşük rezervasyon ücretlerinin bir arada gözlemlenmesi mümkündür. Ayrıca, doğrudan gözlemlenmeyen birtakım nedenlerle (başvuru işin zorluğu, işyerinin eve yakınlığı, mesai saatlerinin esnekliği vb.) kadınlar hem daha düşük bir ücrete çalışmayı kabul ederken hem de daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olabilir. Nitekim, bunu ima eden bulgular yukarıda Tablo 5'te okuyucunun dikkatine sunulmuştur. Son olarak, Danimarka verilerini kullanan Flutchmann vd. (2023) kadınların çoğunlukla düşük ücretli ama nispeten esnek işlere başvurduklarını göstermektedir. Tüm bu sebeplerle kadınlardaki yüksek işsizliğin sebeplerini rezervasyon ücreti dışında kalan sosyokültürel faktörlerde aramak daha doğru olacaktır.

## 6. Sonuç

İstanbul İşgücü Piyasasında gün geçtikçe işgücü arzı ile talebi arasında bir uyumsuzluk sorununun büyüdüğünü gözlemliyoruz. Bir tarafta mevcut asgari ücret seviyesinde eleman arayan fakat çalıştıracak insan bulamamaktan şikâyet eden firmalar bulunurken diğer tarafta azımsanmayacak bir işsizlik oranı söz konusu. Bu çalışmada bu sorunun farklı boyutlarına ışık tutmaya çalıştık. Regresyon analizi sonuçlarına göre

İstanbul'da kadınların rezervasyon ücreti erkeklere kıyasla daha düşüktür. Hiç çalışmamış olanlarla kıyaslandığında çalışmış olanların rezervasyon ücreti daha yüksektir. İşsizlere kıyasla potansiyel işsizlerin rezervasyon ücreti daha yüksektir. Bir işi kabul ederken bir koşul belirtenler koşulum yok diyenlere kıyasla daha yüksek rezervasyon ücretine sahiptirler. Son olarak, regresyon analizi işsiz kalınan sürenin rezervasyon ücretine doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız analizler rezervasyon ücretinin geçmiş enflasyonu değil asgari ücreti referans aldığını ortaya koymaktadır. Bu iddiamızı destekleyen olgu TÜFE endeksi ile reelleştirdiğimiz *reel rezervasyon ücret* dağılımı ile rezervasyon ücretlerinin asgari ücrete oranı olarak tanımladığımız *görelî ücret* dağılımının kıyaslamasına dayanmaktadır. 2021 ve 2022 yılları ile kıyaslandığında reel rezervasyon ücreti seviyesi 2023 yılında daha yüksektir. Bunun nedeni ise 2023 yılında asgari ücretin cumhurbaşkanlığı seçimleri etkisiyle TÜFE üzerinde artış göstermesidir. Nitekim, görelî ücrete baktığımızda üç yılın da çok büyük bir benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda sıralanan bulgulara rağmen rezervasyon ücreti ile ilgili eksik kalan pek çok boyut vardır. İlk akla gelenlerden bir tanesi cinsiyet temelinde gözlemlenen farkın ne oranda başvuru işin türünden kaynaklandığıdır. Eğer kadınlar daha düşük ücretli işlere başvuruyor ise beyan ettikleri ücretlerin de daha düşük olması şaşırtıcı olmayacaktır. Eğer böyle bir durum söz konusu ise bu durum gözlemlenen farkın ne kadarını açıklamaktadır? Bir diğer önemli boyut rezervasyon ücreti dinamiklerinin bölgesel olarak ne oranda farklılık gösterdiği'dir. Dönem dönem tartışılan bölgesel asgari ücret tartışmalarını daha verimli ve sağlıklı şekilde yürütebilmek için rezervasyon ücretlerinin bölgesel düzeyde ne kadar ayrıştığını bilmek gerekir.

## Kaynakça

- Bloemen, H. G. ve Stancanelli, E. G. (2001). Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 400-439.
- Brown, S., Roberts, J. ve Taylor, K. (2011). The gender reservation wage gap: evidence from British panel data. *Economics Letters*, 113(1), 88-91.
- Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C. ve Wittbrodt, L. (2017). The Short-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform.
- Filiztekin, Alpay. (2018). Üniversite Mezunlarının Diploma Alanlarına Göre İşgücündeki Yerleri. E. Aslanoglu, N. Engin, O. Erdogan ve C. Karahasan (Der.). *Türkiye Ekonomisinde Kalkınma ve Dönüşüm, Taner Berksoy'a Armagan*. İçinde (s. 315-340). İstanbul: Imge Yayınları.
- Fluttmann, J., Glenny A., Harmon N. ve Mailbom J., (2003). The Gender Application Gap: Do men and women apply for the same jobs?, IZA DP No. 14906.
- Goldin, C. (2019). Human Capital. C. Diebolt ve M. Hauptert (Der.), *Handbook of Cliometrics*. İçinde (s. 147-177) Springer.
- Haurin, D. R. ve Sridhar, K. S. (2003). The impact of local unemployment rates on reservation wages and the duration of search for a job. *Applied economics*, 35(13), 1469-1476.
- Istekli, M., ve Senturk, İ. (2016). Determinants Of Reservation Wages In Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 5(2), 258-266.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R. ve Roulet, A. (2021). Gender Differences in Job Search: Trading off Commute Against Wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 381-426.

---

### BEYANLAR:

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

**Yazarların Makaleye Katkı Oranları:** Birinci yazarın makaleye katkısı %50, İkinci yazarın makaleye katkısı %50'dir.

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Araştırma Desteği ve Teşekkür:** Bu araştırma herhangi bir kurum tarafından desteklenmemiştir.

**Etik Kurul Onayı Bilgileri:** Makalede açıklanan çalışmada insan denekleri kullanılmadığı için etik kurul onayı alınmamıştır.

---

## Ekler

**Ek Tablo 1. İşsiz alt örnekleme içinde kadın ve erkek eğitim ve yaş dağılımı farkları**

İşsiz		N		Pay (%)	
Değişken	Kırılım	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Eğitim	Lise Altı	444	581	41,7	55,9
Eğitim	Lise Üstü	366	227	34,3	21,8
Eğitim	Lise	256	231	24,0	22,2
Yaş grubu	15-24	295	195	27,7	18,8
Yaş grubu	25-44	517	399	48,5	38,4
Yaş grubu	45-69	249	433	23,4	41,7
Yaş grubu	70+	5	12	0,5	1,2

**Ek Tablo 2. Potansiyel işgücü alt örnekleme içinde kadın ve erkek eğitim ve yaş dağılımı farkları**

Potansiyel İşgücü		N		Pay (%)	
Değişken	Kırılım	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Eğitim	Lise Altı	386	246	48,6	50,0
Eğitim	Lise Üstü	202	91	25,4	18,5
Eğitim	Lise	206	155	25,9	31,5
Yaş grubu	15-24	161	128	20,3	26,0
Yaş grubu	25-44	395	133	49,7	27,0
Yaş grubu	45-69	235	217	29,6	44,1
Yaş grubu	70+	3	14	0,4	2,8