

Türkiye’de Sendika Üyeliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Ücretler Üzerindeki Etkileri*

Anıl DUMAN**
Alper DUMAN***

Öz: Makalede Türkiye’deki sendika ücret primi kamu ve özel sektör ayrımı yapılarak 2002 ve 2011 yılları için incelenmiştir. Sektörler arasında sendikaların ücretleri belirlemesi bakımından önemli farklar mevcuttur. Düşük sendikalaşma oranlarına rağmen Türkiye’de sendikalı işçilerin ücretleri sendikasız işçi ücretlerinden daha yüksek seviyelerdedir ve bu fark özel sektör için daha da belirgindir. Oaxaca-Blinder ayrıştırması yöntemi ile özel sektörde kamu sektörüne oranla beşeri sermayenin daha önemli olduğu bulunmuştur. Araştırmada şirket ve çalışan niteliklerinin ücret primlerindeki bu ayrışmada önemli rol oynadığına işaret edilmiştir. Buna rağmen, sendikalı olmak şirket ve çalışan nitelikleri kontrol edildikten sonra dahi her iki sektörde de ücretlerde belirgin bir iyileşme sağlamaktadır. Ayrıca, kamu sektöründe daha kurumsallaşmış ve sendika kapsamı dışındaki işçilere de uygulanabilecek ücret belirleme pratikleri vardır. Özel sektörde ise ücretler şirket düzeyinde ve ikili anlaşmalar ile belirlenmekte olduğu için sendikalı olmayan işçileri kapsamı düşük bir olasılıktır.

JEL Sınıflaması: J31, J51

Anahtar Kelimeler: Sendika, Ücret, Kamu sektörü, Özel sektör, Oaxaca-Blinder ayrıştırması

The Effects of Trade Union Membership on Wages at Public and Private Sectors in Turkey

Abstract: In the paper, the union wage premium in Turkey is analyzed by distinguishing the public and private sectors for the years 2002 and 2011. There are significant differences across sectors in terms of how the unions affect the earnings. Despite the low levels of unionization, the pay differential is considerable in Turkey, and the unionization has significantly higher effects in the private sector. Oaxaca-Blinder decomposition reveals that endowment is more crucial for the wages in the private sector. We argue that firm

* Makale Gönderim Tarihi 13.07.2015

** Doç. Dr. Yaşar Üniversitesi

*** Doç. Dr. İzmir Ekonomi Üniversitesi

heterogeneity and underlying employee characteristics lead to these differences in premiums. Even after controlling for these union premium remains to be significant in both sectors. Additionally, wage setting practices in the public and private sector are distinct as the former is more institutionalized and similar contractual terms can be applicable to non-unionized workers. In the private sector, on the other hand, the bargaining framework is decentralized and bilateral, which does not allow most of the benefits to be extended to non-members.

JEL Classification: J31, J51

Keywords: Trade Unions, Wage, Public Sector, Private Sector, Propensity Score Matching

Giriş

İşçi sendikaları her ne kadar yüksek iş güvencesi temin etmek, mesleki eğitim olanakları vermek ve çalışma koşullarını iyileştirilmek gibi birçok alanda işlevsel olabilseler de hem Türkiye'de hem de dünyada ücretleri iyileştirmek konusundaki rolleri ön plana çıkmaktadır. İlgili literatürde emekçilerin ve çalıştıkları firmaların özellikleri göz önünde bulundurulduktan sonra dahi sendika üyeliğinin ücretler bazında önemli bir fark yarattığını iddia eden bir çok araştırma mevcuttur (Booth ve Bryan, 2004; Freeman ve Medoff, 1984; Linneman, ve diğerleri, 1990; Hirsch ve Schumacher, 2001; Blanchflower ve Bryson, 2004). Bu çalışmaların çoğu gelişmiş ülkeleri incelemekte olup Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin ücretleri belirleme noktasındaki etkilerine pek bakılmamıştır. Sınırlı sayıdaki araştırma gelişmekte olan ülkelerde de sendikalara bağlı ücret farkları gözlemlenmiştir ve bu farklar ülkeden ülkeye bir hayli değişiklik göstermektedir. Örneğin Meksika'da sendika üyeliği ücretleri %10-15 artırırken Güney Kore'de bu oran %5-7 arasındadır (Freeman, 2009, pp. 23-25).

Bu makale benzer bir incelemeyi Türkiye için yapmayı amaçlamaktadır. Türkiye hem incelenen yıllar içerisinde azalan sendikalaşma oranları hem de kapsamı değişken bir seyir izleyen toplu iş sözleşmeleri ile sendika ücret primlerini anlamada önemli bulgular sunabilir. Ayrıca, endüstriyel ilişkilerin ve emek piyasası kurumlarının bireysel düzeyde ücretleri belirlemedeki rolleri Türkiye için az sayıda çalışmaya konu olmuştur. Var olan sınırlı sayıdaki incelemede toplu iş sözleşmeleri ve sendikalaşma arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Selim ve İlkaracan, 2007; Bayazitoğlu ve Ercan, 2001). Fakat bu araştırmalarda kısıtlı örneklem ve yalnızca standart teknikler kullanılmıştır ve sonuç olarak bir hayli yüksek sendika ve toplu iş sözleşmesi primleri elde edilmiştir. Oysa sendika üyeliği ile hem beşeri sermaye hem de özel ya da kamu sektöründe çalışma seçimi arasında bir ilişki olması muhtemeldir. Örneğin bir işçi aynı beşeri sermaye özelliklerinden dolayı hem sendika üyesi olmayı hem de kamu sektöründe çalışmayı

seçmiş olabilir. Dolayısıyla ampirik çalışmalarda bu sorunlar göz önüne alınarak sendika üyeliğinin bağımsız etkisi hesaplanmalıdır. Sendika üyeliği ve sektörel seçim arasındaki ilişkiyi kontrol edebilmek için Türkiye üzerine yapılan diğer çalışmaların aksine bu makalede Oaxaca-Blinder ayrıştırması yöntemi kullanılmıştır. Her ne kadar ücret farklılıklarını inceleyen birçok yöntem mevcut ise de bunlardan en yaygın olanı Oaxaca-Blinder yöntemidir ve bu yöntem iki grup arasındaki ücret farklılıklarının ne kadarının beşeri sermaye ve ne kadarının getirilere bağlı olduğunu hesaplamayı mümkün kılmaktadır (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Bu çalışmadaki gruplar sendikalı ve sendikasız çalışanlardır ve Oaxaca-Blinder yöntemi ile her iki grubun ücretleri arasındaki toplam farkı açıklanabilen beşeri sermaye ve açıklanamayan getiri olarak iki bileşene ayırmıştır. Bunun yanısıra araştırmada kamu ve özel sektörler çalışanların ve işverenlerin özellikleri ve sektörler arasında ücretlerin belirlenmesi açısından kanuni farklar olması ayrı ayrı olarak ele alınmıştır. Çalışanları sektörlerine göre ayırma ve Oaxaca-Blinder yöntemi beraberce Türkiye'deki sendika ücret primleri hakkında daha doğru hesaplamalar yapmamızı sağlayabilir. Fakat veri yetersizliğinden dolayı sendika üyeliği, beşeri sermaye ve sektör seçimi arasındaki tüm içsel ilişkileri kontrol etmek mümkün olmamaktadır. Ayrıca, 2011 yılından sonraki anketlerde sendika üyeliğine dair soru olmadığı için analiz daha yakın dönemleri kapsayamamaktadır.

Makalenin bir sonraki bölümünde kısaca endüstriyel ilişkilerin ücretlere olan etkisi ve bu etkinin kamu ve özel sektörde nasıl işlediği tartışılacaktır. Aynı zamanda Türkiye'de endüstriyel ilişkilerin genel seyrine değinilecektir. Üçüncü bölümde kullanılan veriler ve bu verilerden elde edilen özetleyici bilgilere yer verilecektir. Dördüncü bölümde ise farklı yöntemlerle hesaplanan sendika ücret primleri tüm işçiler, sektörler ve yıllar bazında sunulacaktır. Beşinci ve son bölüm ise Türkiye'de sendikaların bireysel ücretler bazındaki etkilerini özetleyecek ve yıllar arasındaki farklılıkların sebeplerini ortaya koyacaktır.

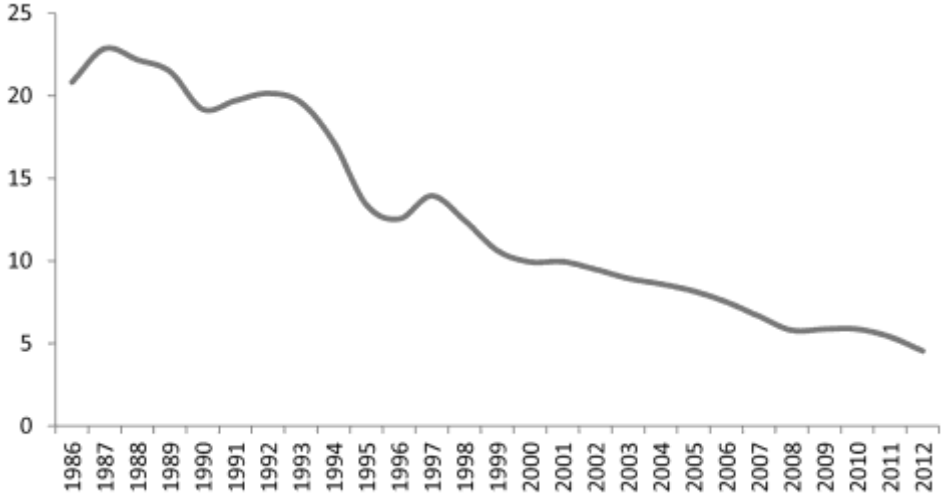
Türkiye'de Endüstriyel İlişkiler ve Ücretlerin Belirlenmesi

Ülkelerdeki sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı emek piyasalarının işleyişinde oldukça önemli etkilere sahiptir. Sendikalar ilk olarak üyelerine rekabetçi piyasalardan daha yüksek ücretler sağlayabilirler. Bu tip bir etkinin piyasayı bozucu ve istihdamı azaltıcı sonuçları olduğu iddia edilmektedir (Calderon vd., 2007). Fakat, sendikaların sağladığı ücretlerin çalışanların üretkenliği doğrultusunda olduğu ve dolayısıyla üretimi ve istihdamı olumsuz etkilemediği de literatürde sıkça bahsedilen bir noktadır. Ayrıca, sendikalar ve diğer işçi örgütlenmeleri piyasalarda yaygın bir biçimde bulunan bilgi problemlerini çözmekte yardımcı oldukları için üretkenliği artırabilmekte ve ücret eşitsizliğini azaltmaktadır (Freeman ve Lazear, 1995). Örneğin, Türkiye'de sendika üyeliği ücretleri alt gelir grubundaki çalışanlar için daha büyük oranda artırmakta ve dolayısıyla ücret

eşitliğine katkıda bulunmaktadır (Duman, 2012).

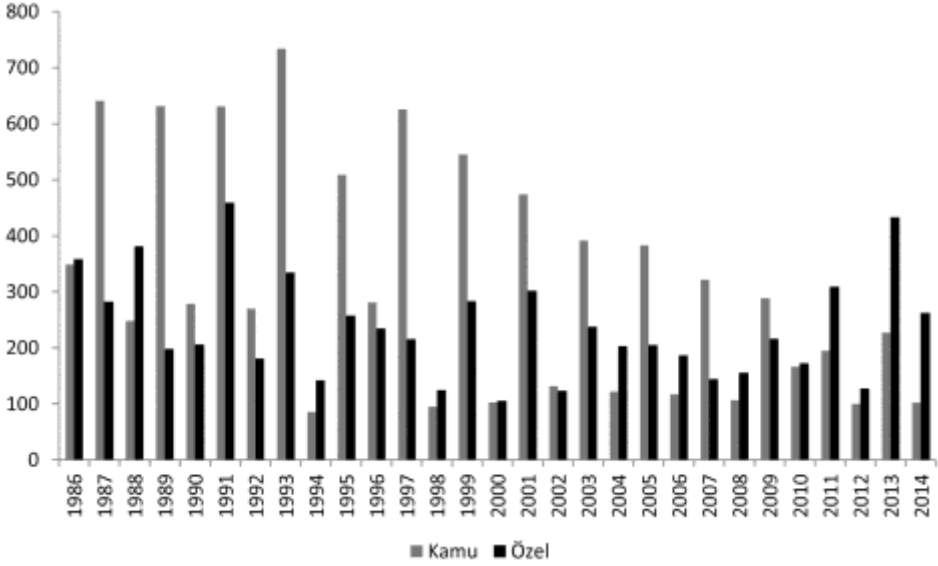
Türkiye’de sendikalaşma yoğunluğu ile ilgili verilerin doğruluğu hakkında bazı tartışmalar vardır ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile uluslararası örgütlerin verileri örtüşmemektedir. Bu farkın bir kısmı sendikalaşma oranları ölçülürken temel alınan iş gücü büyüklüğüne bağlı olsa da bir kısmı da ÇSGB’nin kullandığı ve uluslararası standartlara uymayan sendika üyeliği tanımı yüzündendir (Çelik ve Lordoğlu, 2006). Bakanlık 2013 yılından itibaren üyelik tanımını değiştirmiş ve bununla beraber sendikalaşma oranları da eski yıllara göre çok daha aşağılarda kaydedilmiştir. Örneğin temmuz 2009’da eski hesaplama yöntemine göre sendikaya üye işçilerin oranı %60 olarak belirtilirken 2014’te Bakanlık yeni metotla sendikalaşma oranınının %9.45 olarak açıklamıştır. Üstelik 2013’te kabul edilen elektronik üyeliğin getirdiği iyileştirmelere rağmen sendika üyeliğinin eski metodolojiye göre bir hayli düştüğü gözlenmektedir (Çelik, 2015).

Aslında tüm veri kaynaklarına göre Türkiye’de sendikalaşma oranları düşüş eğilimindedir ve OECD hesaplamalarında Şekil 1’den görüleceği üzere 1987’de neredeyse %23 olan sendikalaşma oranınının 2012’de %4.5’a gerilediği görülmektedir. Bu oran tüm OECD ülkelerinin bir hayli altındadır ve Türkiye’de sendikalaşma oranları karşılaştırılabilir diğer ülkelere nazaran 1990’ların başından itibaren daha hızlı azalmıştır. . Elbette hem özel hem de kamu sektörlerinde sendikalaşma oranları alt meslek grupları arasında önemli farklılıklar arz etmektedir. Özel sektör içerisinde sanayileşmiş bölgelerde ve imalat sektöründe sendika üyeliği daha yaygınken kamu sektöründe sağlık ve eğitim gibi hizmet alanlarında ve madencilik, metal gibi imalat sektörü kollarında diğer Avrupa ülkelerine benzer biçimde sendikal örgütlenme daha güçlüdür. Fakat alt işverenliğin yaygın olduğu özel sektörde inşaat ve kamu sektöründe temizlik gibi kollarında örgütlenme bir hayli azdır.

Şekil 1. Sendikalaşma Oranı

Kaynak: OECD (2015), “Trade Union Density”,
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

Yukarıda bahsedilen üyelik rakamlarına ek olarak toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı çalışanların sayısındaki azalma da Türkiye’deki sendikalaşma sorunlarına ışık tutabilir. Şekil 2’ye göre toplam işçi sayısı bakımından 1991 yılı en yüksek rakama ulaşılan yıldır ve 1 milyon işçiden fazlası toplu iş sözleşmesi kapsamına girmiştir. 2000 yılı ise 208 bin işçi ile kapsamın en az olduğu yıldır ve bu yıldan sonra da bir hayli değişken bir seyir izlemiştir. 2014 yılında toplam 364 bin 217 işçi toplu iş sözleşmesi kapsamındadır fakat işgücünün büyüklüğü daha hızlı arttığı için oran yıllar içerisinde düşmektedir (ÇSGB, 2015). Özel sektörde çok daha az işçinin toplu iş sözleşmelerine tabi olduğu da bilinmektedir fakat özellikle 2010 yılından itibaren kamudaki toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi sayısı özel sektöre nazaran azalmaktadır. Son yıllardaki sendika üyeliğindeki artışa rağmen birçok işçinin toplu iş sözleşmesinden faydalanamamasının arkasında sendikal barajlar ve yetki sistemi gibi birçok neden mevcuttur (Çelik, 2015). Bunun yanı sıra Türkiye’de ne yazık ki bireysel düzeyde kimlerin toplu sözleşmeye tabi olup olmadığı bilinmemektedir. Fakat sözleşmeler şirket düzeyinde imzalandığı ve bir üst düzeye transfer edilemediği için sözleşme şartlarının fiilen daha geniş bir uygulama alanı bulduğunu düşünmek zordur.

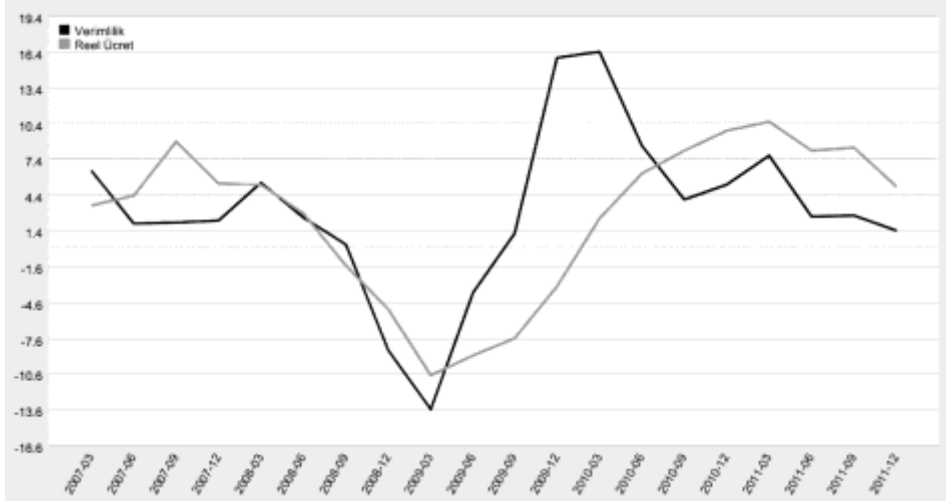
Şekil 2. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı

Kaynak: ÇSGB (2015) “İstatistikler”,
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gb.Portal/cs.gb.portal?page=istatistik>

Türkiye’de reel ücretler de sendikalaşma ve toplu iş sözleşmelerinde yaşananlara benzer bir seyir izlemiştir. Askeri darbeden sonra ücretler 1980’li yıllar boyunca düşmüş fakat daha sonra 1990’ların ilk yarısından itibaren artmaya başlamıştır. Örneğin, 1991’de kamu sektöründeki ücretler neredeyse iki katına çıkmıştır ve her ne kadar özel sektördeki artış daha az bir düzeyde gerçekleşse de kamu sektöründeki olumlu seyri takip etmiştir. O yıllardaki iyileşmenin nedenlerinden biri grevler gibi endüstriyel faaliyetler iken bir diğeri de gayri safi milli hasıladaki hızlı büyümedir. Fakat 1994’te yaşanan ekonomik krizle beraber reel ücretlerdeki yükseliş son bulmuş ve 2000’lerin başına gelindiğinde hala tam anlamıyla kriz öncesi seviyelerine dönememiştir. 2001-2002 yıllarında Türkiye’de yeni bir bankacılık ve kur krizi baş göstermiş ve başta özel sektör olmak üzere tüm sektörlerde reel ücretler hızla erimiştir. Aynı dönemde üretkenlik artışı ise %26 civarındadır, dolayısıyla çalışanların ücretleri ve üretkenlikleri arasında önemli farklar oluşmuş ve Türkiye’de üretkenlikten gelen kazançlar ücretlere yansıtılmamıştır (Şafak, 2006). Şekli 3’ten görüleceği üzere reel ücretler 2010 yılının ancak 2. yarısından itibaren verimlilik artışını yakalayabilmiş ve 2011 yılı boyunca hem verimlilik hem de ücretler düşmeye başlamıştır. Bunun ana sebeplerinden biri sendikasızlaşma sonucu çalışanların pazarlık ve örgütsel güçlerinin azalmasıdır (Şafak, 2014). Ayrıca özel sektördeki işçilerin önemli bir bölümü asgari ücretle

çalıştırılmaktadır ve asgari ücret de üretkenlik eğilimleri yerine devlet tarafından tayin edilmektedir.

Şekil 3. Verimlilik ve Reel Ücretler



Kaynak: Turkey Data Monitor (2015), “Verimlilik ve Reel Ücret”,
http://www.turkeydatamonitor.com/gallery_chartlist.html

Emek piyasalarında çalışanların ve şirketlerin özellikleri dışında ücretlerinin belirlenmesinde en önemli etmenler endüstriyel ilişkiler ve yasal statüdür. Türkiye’de ücretlerinin belirlenmesindeki farklar bakımından işçileri beş ayrı kategoriye ayırmak mümkündür. Bunlar kamu personeli, kamu iktisadi teşekküllerinde çalışanlar, özel sektörde toplu iş sözleşmesine tabi işçiler, formel sektör işçileri ve son olarak da enformel sektör çalışanlarıdır. İlk üç kategorideki çalışanların ücretlerinin diğerlerine göre oldukça yüksek olması beklenmektedir. İşçi kategorileri arasındaki ücret farklarının nedenleri kamu ve özel sektör için değişiklik göstermektedir. Kamu sektöründe ücretleri devletin işveren olması, ücret dışı bazı getirilerin bulunması gibi gözlenebilir ve risk karşılığı gibi gözlenemez faktörler özel sektörde beşeri sermaye ve sendika gibi kurumlar daha önemli hale gelmektedir (Borjas, 2002). Bir başka deyişle aşağıda göstermeye çalıştığımız gibi Türkiye’de düşük üyelik oranlarına rağmen sendikalaşma özellikle özel sektörde ücretlerin belirlenmesinde etkin bir rol oynamaktadır.

Kullanılan Veriler ve Özetleyici Bulgular

Bu çalışmada sendika ücret primleri hesaplamalarında kullanılan veriler 2002 ve 2011 yıllarındaki Hanehalkı Bütçe Anketleri’nden derlenmiştir. 2002 yılındaki anket

Türkiye genelinde 40,675 bireyi kapsarken 2011 yılındaki anket 37,121 bireyi kapsamaktadır. Amacımız sendikaların ücret belirlenmesindeki etkisini incelemek olduğu için öncelikle veri setindeki ücretli çalışanlar bulunmuştur. Ücretli çalışanlar 2002 yılı için 7318, 2011 yılında ise 8287 kişidir. Ücret hesaplamalarında işveren tarafından sağlanan tüm ayni ve nakti gelirler toplanmış ve saatlik brüt gelir elde edilmiştir. Her ne kadar ücretler aylık bazda toplanmış olsa da bireylerin haftalık çalışma saatleri farklı olduğundan gelirler saatlik olarak hesaplanmış ve değişimleri yüzdelik düzeyde karşılaştırabilmek için logaritması alınmıştır. Regresyonlarda ayrıca, bireylerin yaşı, iş deneyimi, eğitimi, sendika üyeliği, cinsiyeti, sosyal güvencesi, çalıştıkları firmanın büyüklüğü, sözleşme türü, bağlı olduğu iş kolu ve sektörü göz önünde bulundurulmuştur.

Sadece ücretli çalışan bireyler göz önünde bulundurulduğu için yaş değişkeni 15'ten başlamaktadır, sendika değişkeni ise çalışanın üye olması halinde 1 diğer durumda ise 0 değerini almaktadır. Cinsiyet kukla değişkeninde referans kategori erkekler iken sosyal güvence değişkeni bir güvence olmaması durumunda 0 değerini almaktadır. Bu değişken enformel sektörde çalışanları işaret etmektedir. Eğitim değişkeni 6 kategoriye (diploması olmayanlar, ilkokuldan az, ilkokul, ortaokul, lise, üniversite ve üstü) ayrılmış ve hiçbir okuldan mezun olmayanlar referans kategorisi olarak belirlenmiştir. Deneyim anket katılımcılarının anket tarihi ile işe giriş tarihleri arasındaki farka bakılarak yıl düzeyinde hesaplanmıştır. Şirket büyüklüğü 10'dan az çalışanı olan mikro şirketler, 10-30 çalışanı olan küçük şirketler, 50-250 çalışanı olan orta şirketler ve 250'den fazla çalışanı olan büyük şirketler olarak düzenlenmiş ve mikro şirketler referans kategorisi olarak alınmıştır. Son olarak regresyonlara NASCE-2 tarafından belirlenmiş altı ana endüstri kategorisi (tarım, ormancılık ve balıkçılık, imalat, inşaat, ulaştırma ve depolama, finans ve sigorta faaliyetleri, hizmetler) ve ISCO-08'in ana alt mesleki grupları (silahlı kuvvetlere ait meslekler, yöneticiler, profesyonel meslek mensupları, Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar) ile meslek kukla değişkenleri eklenmiştir.

Anketlerde toplu iş sözleşmesine dair herhangi bir bilgi olmadığı için bireysel düzeyde kimlerin bu tip sözleşmelerin kapsamına girdiğini belirlemek elimizdeki verilerle olası değildir. Bu yüzden örneklerde sendika üyesi olmasa da toplu iş sözleşmesi sonucu elde edilen ve tüm şirket çalışanlarını kapsayan ücret ve ücret dışı olanaklardan faydalanan işçilerin de olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Eşleştirilmiş bir işçi-işveren veri seti bu sorunları çözebilir fakat Türkiye emek piyasaları için böyle bir bilgi bulunmamaktadır. Ayrıca, örneklemere detaylı bakıldığında kamu ve özel sektör arasında sendika üyeliği açısından büyük bir fark gözlenmiştir. Örneğin, 2002 yılında kamu sektöründe sendikalaşma %35 iken özel sektörde sadece %4'tür. Aynı oranlar 2011 yılında kamu sektörü için %41.14'e çıkarken özel sektörde %3.02'ye düşmüştür. Sendika üyeliğinin yanısıra iki sektör

bireysel ve şirket düzeyinde de farklılıklar barındırmaktadır ve bunlar hem sendika üyeliğini hem de ücret belirleme fonksiyonlarını etkilemektedir. Bu yüzden kamu ve özel sektörü ayrı ayrı ele almakta fayda vardır. Tablo 1 çalışanların yaşını, eğitimi, iş deneyimini, sosyal güvencesini, şirketlerinin büyüklüğünü, sözleşme türünü ve ücretlerini her iki sektör için sunmaktadır.

Tablo 1. Kamu ve Özel Sektör İşçi ve İşveren Özellikleri

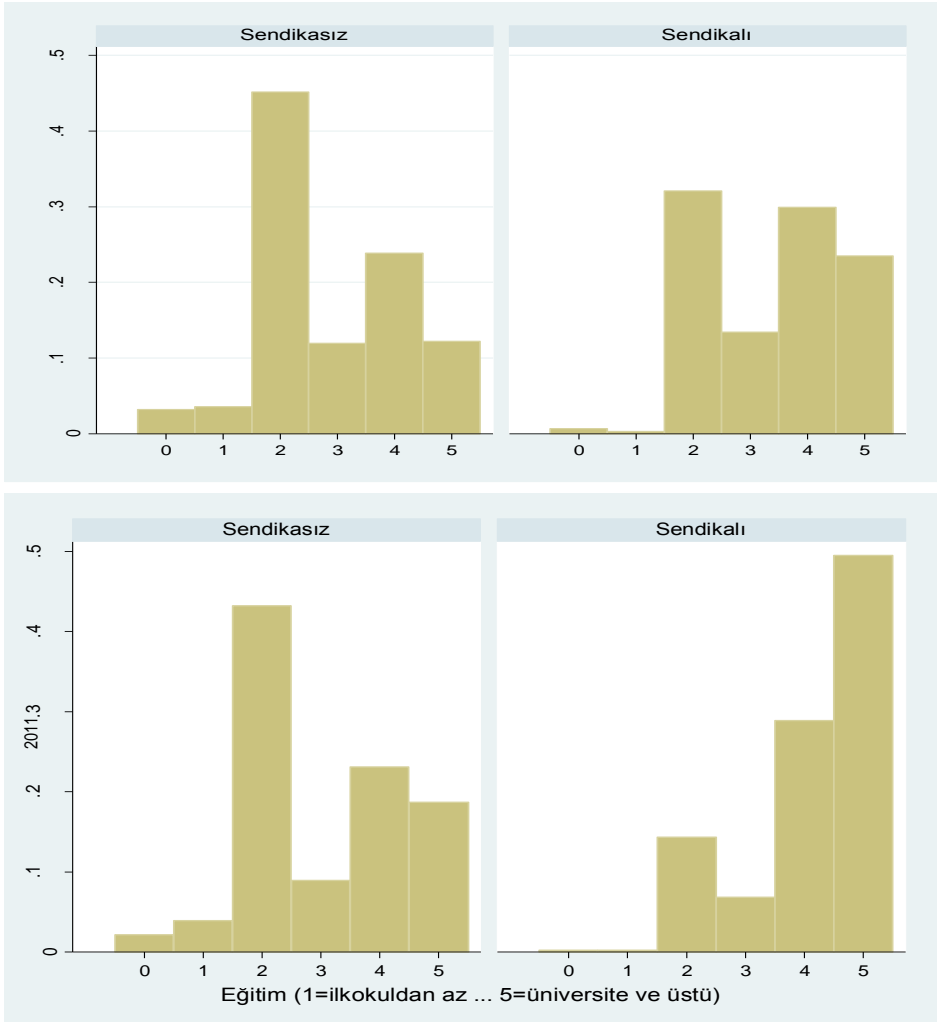
2002	Kamu			Özel	
	Ortalama	Standart Sapma		Ortalama	Standart Sapma
Saatlik Ücret	3.56	3.32	Ücret	1.74	3.54
Sendika	.35	.47	Sendika	.04	.19
Sözleşme	.07	.26	Sözleşme	.3	.46
Yaş	38.16	8.64	Yaş	35.4	13.38
Eğitim	3.76	1.16	Eğitim	2.4	1.2
Deneyim	12.24	7.88	Deneyim	8.97	10.5
Şirket Büyüklüğü	2.28	.99	Şirket Büyüklüğü	.58	1.03
Sosyal Güvence	.97	.16	Sosyal Güvence	.41	.49
2011	Ortalama	Standart Sapma		Ortalama	Standart Sapma
Saatlik Ücret	12.11	14.76	Ücret	4.96	5.16
Sendika	.41	.49	Sendika	.302	.17
Sözleşme	.02	.15	Sözleşme	.24	.43
Yaş	39.01	9.58	Yaş	38.4	13.41
Eğitim	4.25	1.1	Eğitim	2.56	1.29
Deneyim	12.87	9.27	Deneyim	10.12	11.68
Şirket Büyüklüğü	2.2	1.07	Şirket Büyüklüğü	.68	1.12
Sosyal Güvence	.96	.2	Sosyal Güvence	.46	.49

Yukarıdan da görüldüğü gibi saatlik brüt ücretler özel sektörde her iki yıl içerisinde kamu sektörüne nazaran oldukça düşük seviyelerdedir. Örneğin 2002 yılında ortalama saatlik ücretler özel sektörde 1.74 iken kamu sektöründe 3.56 TL'dir. 2011 yılında özel ve kamu sektör ortalama saatlik ücret farkı daha da artmış ve özelde 4.96 TL olan ücretler kamu sektöründe 12.11 TL olarak hesaplanmıştır. Diğer yandan işçiler her iki senede de ortalama olarak kamu sektöründe daha yaşlı, daha deneyimli ve daha eğitimlidirler. Bunun yanısıra çalışan sayısı 50'den fazla olan şirketler de yine bu sektörde bir hayli yaygındır ve tüm işçiler neredeyse sosyal

güvenceye sahiptir. Kamu sektöründe az da olsa var olan taşeron çalışanların bazıları sosyal güvenlikten yoksundur. Özel sektörde ise şirketler çok daha küçük ve sosyal güvenceye sahip olanların payı ise neredeyse kamu sektörü çalışanlarının yarısı civarındadır. Türkiye'de yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere bireysel ve firma düzeyinde önemli sektörel ayrışmalar mevcuttur ve bu ayrışmalar hem sendika üyeliği hem de ücretleri etkileyebileceğinden sektörleri tek tek incelemek gereklidir.

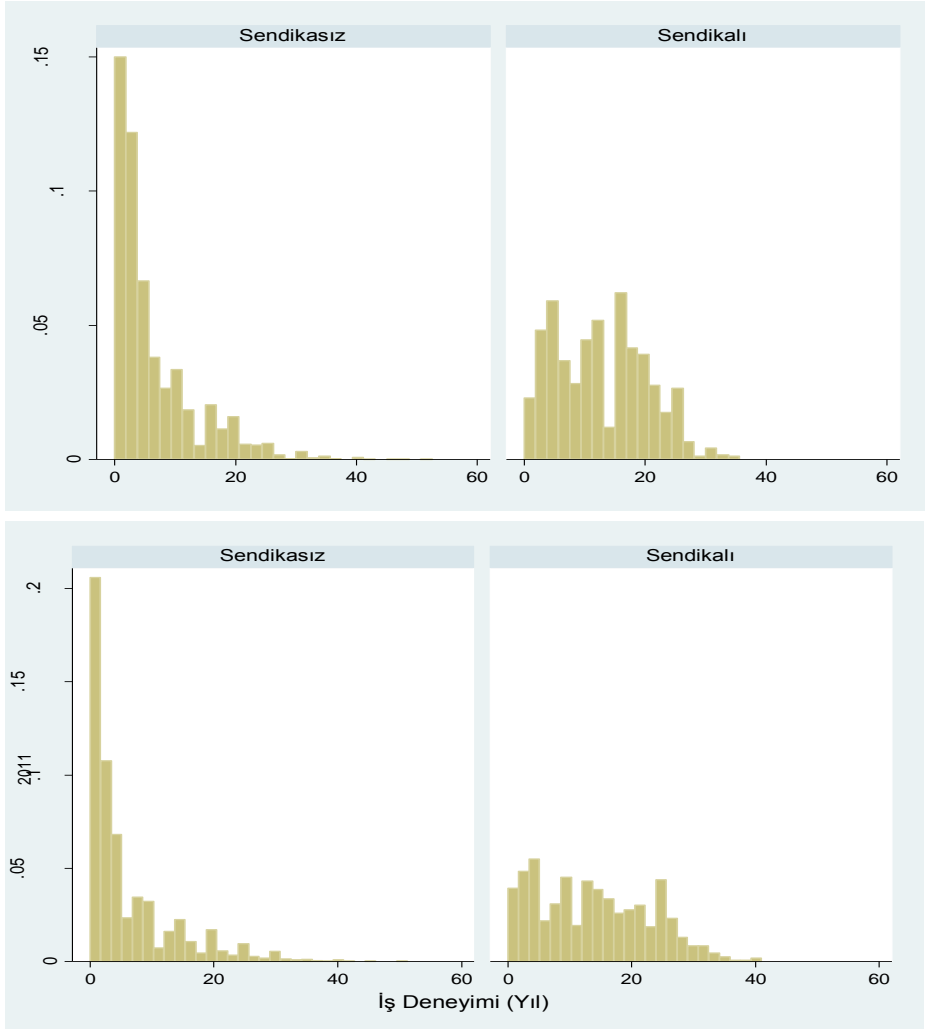
Sektörlerin yanısıra işçilerin bireysel özelliklerinin bir kısmı da sendika üyesi olan ve olmayanlar arasında farklılıklar sergilemektedir. Şekil 4 sendikal ve sendikasız işçilerin eğitim dağılımlarını 2002 ve 2011 yılları için göstermektedir. Eğitim düzeyi sendikalaşan işçiler arasında daha yüksek iken sendika dışındaki çalışanların birçoğu yalnızca ilkokulu tamamlamıştır. İki grup arasındaki eğitim farkları zaman içerisinde daha da belirgin bir hal almış ve üniversite ve üstü eğitime sahip sendikal işçilerin oranı 2002'de %18,69 iken 2011'de %49.5'a çıkmıştır. Aynı oran sendikasız işçiler arasında 2002'de %12.2 olurken 2011'de %23.5 civarındadır.

Şekil 4. Eğitim Dağılımı



Yine benzer biçimde iş deneyimi bakımından da sendika üyeleri ve üye olmayanlar arasında önemli ayrımlar gözlenmiştir. İş deneyimi ile çalışanın bulunduğu işyerindeki tecrübesi yıl olarak ölçülmektedir. 2002 ve 2011 yıllarına bakıldığında sendika üyelerinin ortalama deneyimlerinin daha uzun ve deneyimin daha dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Üye olmayanların ortalama iş deneyimleri ise hem daha kısadır hem de dağılım sağa doğru kayıktır. İlgili yazında da belirtildiği gibi ne sendikaya üye olma kararı ne de ücret düzeyleri işçi ve işveren özelliklerinden bağımsız değildir. Sektörel, işçi ve işveren bazındaki tüm bu farklılıklar Türkiye'de sendika ücret primi hesaplamalarında doğrusal yöntemlerin yanı sıra Oaxaca-Blinder gibi metotların da gerekli olduğuna işaret etmektedir.

Şekil 5. İş Deneyimi Dağılımı



Kamu ve Özel Sektörde Sendika Ücret Primleri

Tablo 2 ücretler, sendika üyeliği ve diğer birçok değişken arasındaki ilişkiyi 2002 yılı için tüm çalışanlar ve sektörler bazında sunmaktadır. Türkiye’de bütün çalışanlar göz önüne alındığında OLS ile hesaplanan sendika ücret primi neredeyse %20 civarındadır. Sendika üyeliğinin yanısıra deneyimin karesi, kadın olmak ve geçici süreli çalışmak haricindeki tüm değişkenler de ücretlere pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etki etmektedirler. Kadın çalışanlar erkeklere göre %10 daha az kazanırken

geçici süreli sözleşmeye sahip olanlar %7 daha az kazanmaktadır. Üniversite ve üstü eğitim almış olmak %71 ile en yüksek katsayıya sahip iken bunu diğer eğitim kategorileri ve %29 ile büyük şirkette çalışıyor olmak izlemiştir. Kamu sektöründe olmak da saatlik ücretlere %13 oranında etki etmektedir.

Tablo 2. OLS ile Sendika Ücret Primleri, 2002

	Tüm Çalışanlar	Kamu Sektörü	Özel Sektör
Sendika	0.2**	0.13**	0.2**
Kamu	0.13**		
Yaş	0.001**	0.003**	0.01**
Deneyim	0.04**	0.03**	0.04**
Deneyim²	-0.001**	-0.0006**	-0.001**
Cinsiyet	-0.1**	-0.06**	-0.12**
İlkokuldan az	0.1	-0.03	0.12*
İlkokul	0.26**	-0.17	0.28**
Ortaokul	0.3**	0.18	0.32**
Lise	0.44**	0.3*	0.45**
Üniversite ve Üstü	0.71**	0.56**	0.82**
Sosyal Güvence	0.25**	0.36*	0.23**
Küçük Şirket	0.12**	0.12*	0.11**
Orta Şirket	0.13**	0.10*	0.15**
Büyük Şirket	0.29**	0.22**	0.30**
Sözleşme Türü	-0.07**	-0.34**	-0.04*
Meslek	Evet	Evet	Evet
Endüstri	Evet	Evet	Evet
Gözlemler	7318	1916	5402
R²	0.49	0.4	0.36

- ** %99 ve * %95 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

Fakat daha önce sözü edildiği gibi Türkiye'de özel ve kamu sektörlerinde işçi ve işveren bazında önemli farklılıklar mevcuttur ve bu yüzden örnekleme ikiye ayırıp sendika ücret primlerini her bir sektör için hesaplamakta fayda vardır. Yukarıdaki tablodan görüldüğü gibi kamu sektöründe sendika üyesi olmak ücretler üzerinde %13'lük bir artış sağlarken özel sektörde bu oran %20 civarındadır. Kamu sektöründe eğitim değişkeninde beklenmeyen bazı sonuçlar elde edilmiştir.

Referans kategorisi olan okur-yazar olmama durumu ile liseye kadar olan eğitim kategorileri arasında ücretler bakımından istatistiksel bir fark gözlenmemiştir. Üstelik lise ve üniversite eğitiminin getirisi kamu sektöründe özel sektöre nazaran daha düşüktür. Örneğin üniversite ve üzeri eğitime sahip çalışanların getirisi kamuda %56 iken özel sektörde %81’e kadar çıkmaktadır. İlgili yazında da genel olarak eğitim düzeyi ve maaşlar arasında doğrudan bir ilişki tespit edildiğinden Türkiye’deki özel sektörün daha önceki bulgularla uyduğu söylenebilir (Booth ve Bryan, 2004). Eğitimden sonra sosyal güvence sahibi olmak ve büyük bir şirkette çalışmak da özel sektör çalışanlarının ücretlerini artıran bir değişkendir. Son olarak geçici süreli sözleşmeler kamuda ücretleri %34 oranında düşürürken özel sektördeki etkisi sadece %4’tür.

Tablo 3’te aynı hesaplamalar 2011 yılı için tekrarlanmıştır. Tüm çalışanlar için OLS ile hesaplanan sendika ücret primi %14’e gerilerken özel sektörde sendika ücret primi %21’e yükselmiştir. Kamu sektöründeki sendika ücret primi ise 2002 ile aynı oranda, %13’te kalmıştır. Yıllar içerisindeki bu genel değişim sendikalı işçi oranındaki düşüş ile açıklanabilirken özel sektördeki prim artışının sebebi de sendika üyesi işçilerin durumlarındaki iyileşmeden ziyade sendikasız işçilerin daha düşük ücretlere tabi olmasına bağlıdır. 2011’de sendikasız bir işçinin ortalama saatlik ücreti sendikalı işçinin yalnızca %49.4’üne karşılık gelirken 2002’de bu oran neredeyse %54’tür. Dolayısıyla yıllar içerisinde sendikasız işçilerin ortalama saatlik ücret artışının sendikalı işçilere göre daha düşük olduğunu ve ücret farklarının özel sektörde bu yüzden arttığını söylemek mümkündür.

Tüm işçilere bakıldığında sendika üyelüğünün yanısıra deneyimin karesi, kadın olmak ve geçici süreli çalışmak haricindeki tüm değişkenler de ücretlere pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etki etmektedirler. 2002 yılının aksine eğitim kategorilerinin katsayıları en azından ortaokul ve üstü eğitim için kamu sektöründe daha büyüktür fakat diğer eğitim kategorileri bu sektörde istatistiksel olarak anlamsızdır. Özel sektörde eğitim değişkenleri beklenen etkiye sahiptir ve okula gidilen yıllar arttıkça ücretler de artmaktadır. Lise ve üniversite eğitiminin katsayılarındaki azalmanın temel sebebi ise lise ve üniversite mezunu sayılarındaki artıştır. 2011 yılındaki diğer değişimler ise geçici süreli sözleşmelerin kamu sektöründe istatistiksel olarak anlamsız olması ve sosyal güvencenin her iki sektör için de etkisinin artmasıdır. Örneğin sosyal güvencesi olmanın 2002 yılında tüm işçiler için getirisi %25 iken 2011 yılında getiri %33’e çıkmıştır. Geçici süreli sözleşmeye sahip olmak ise 2011 yılında kamu sektöründe ücretler üzerinde herhangi bir kayba yol açmamaktadır.

Tablo 3. OLS ile Sendika Ücret Primleri, 2011

	Tüm Çalışanlar	Kamu Sektörü	Özel Sektör
Sendika	0.14**	0.13**	0.21**
Kamu	0.17**		
Yaş	0.007**	0.007**	0.007**
Deneyim	0.03**	0.02**	0.03**
Deneyim²	-0.0008**	-0.0006**	-0.0008**
Cinsiyet	-0.1**	-0.09**	-0.1**
İlkokuldan az	0.09*	-0.006	0.11*
İlkokul	0.15**	-0.17	0.14**
Ortaokul	0.22**	0.35*	0.20**
Lise	0.3**	0.57*	0.25**
Üniversite ve Üstü	0.58**	0.83**	0.49**
Sosyal Güvence	0.33**	0.55**	0.32**
Küçük Şirket	0.12**	0.13*	0.12**
Orta Şirket	0.18**	0.17**	0.17**
Büyük Şirket	0.23**	0.21**	0.22**
Sözleşme Türü	-0.04*	-0.002	-0.04*
Meslek	Evet	Evet	Evet
Endüstri	Evet	Evet	Evet
Gözlemler	8287	1720	6567
R²	0.54	0.5	0.39

- ** %99 ve * %95 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

OLS hesaplamalarından Türkiye'de önemli bir sendika ücret primi olduğu sonucuna varılabilir. Her ne kadar yıllar içerisinde tüm çalışanlar için primlerde bir düşüş gözlemlense de özel sektör çalışanlarının sendika ücret primleri az da olsa artış kaydetmiştir. Fakat ilgili yazında da belirtildiği gibi sendikaya üye olma kararı ve ücret düzeyleri işçi ve işveren özelliklerinden bağımsız değildir. Dolayısıyla Türkiye'de sendika ücret primi hesaplamalarında içsellik ve seçim yanlılığı sorunlarını aşabilmek için Oaxaca-Blinder ayrıştırma gibi metotlar daha uygun olabilmektedir. Bu metot sendikalı ve sendikasız işçiler arasındaki ortalama ücret farkını ve sendikasız bir işçinin sendikalı bir işçi ile aynı beşeri sermayeye (eğitim, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, sosyal güvence gibi) sahip olması halinde ücretinin ne kadar artacağını hesaplamamıza olanak vermektedir. Beşeri sermaye ile

açıklanamayan ücret farkı ise modelde gözleyemediğimiz kişinin doğuştan yetenekleri ya da ayrımcılık gibi diğer etkenlerce belirlenmektedir. Tablo 4'te 2002 ve 2011 yıllarında tüm işçiler ve sektörler için Oaxaca-Blinder ayrıştırması ile elde edilen sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 4. Oaxaca-Blinder Ayrıştırması

	Tüm Çalışanlar	Kamu Sektörü	Özel Sektör
2002			
Ücret Farkı	0.84	0.25	0.66
Beşeri Sermaye	%66.3	%11	%48.4
Gözlenemeyen	%33.7	%89	%51.6
2011			
Ücret Farkı	0.9	0.26	0.58
Beşeri Sermaye	%75.8	%50.6	%71.9
Gözlenemeyen	%24.2	%59.4	%28.1

2002 yılında sendikasız ve sendikalı işçiler arasındaki ortalama saatlik ücret farkı 0.84 iken bu farkın %66.3'lük kısmı sendikalı işçilerin eğitim, iş deneyimi, cinsiyet, yaş ve sosyal güvence gibi gözlenebilir özellikleriyle açıklamak mümkündür. Ücret farkının %33.7'lik kısmı ise gözleyemediğimiz, örneğin pazarlık gücü ya da sendikalı iş yerlerindeki ücret yapısı gibi diğer özelliklerce belirlenmektedir. Kamu sektörüne baktığımızda ise ücret farklarının daha düşük olduğunu fakat beşeri sermayenin sadece %11'lik bir bölümünü açıklayabildiğini görmekteyiz. Özel sektörde beşeri sermayeye bağlı ücret farkının %48.4'üne karşılık gelmektedir ve sendikalı olmak ücretler üzerinde kamu sektörüne göre daha fazla etki sahibidir.

2011 yılında tüm çalışanlar bazında saatlik ücret farklarında bir artış vardır. Bu farkın %75.8'i beşeri sermaye ile açıklanabilirken %24.2'si gözlemleyemediğimiz etmenlere bağlıdır. Beşeri sermayenin ücretler üzerinde daha etkili olması hem kamuda hem de özel sektörde zaman içerisinde değişim olması yüzündedir. Sendikalı ve sendikasız işçilerin bireysel özelliklerindeki ve çalıştıkları firmaların yapısındaki farklar kamuda ücret priminin %50.6'sını açıklarken özelde neredeyse %72'sini açıklamaktadır. Bu da 2002'den 2011 yılına kadar Türkiye'de beşeri sermayenin ücretlerin belirlenmesinde her iki sektör için de daha önemli hale geldiğine işaret etmektedir. Hem OLS hem de Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemiyle elde edilen bulgular sendikalı olmanın özel sektörde kamu sektöründen daha fazla avantaj sağladığı yönündedir ve özel sektördeki yüksek sendika ücret primleri yıllar içerisinde korunmuştur.

Bunun temel nedenlerinden ikisinin altını çizmek gerekmektedir. Birincisi, kamu sektöründe sendikalı veya sendikasız eğitim düzeyi ve iş deneyimi gibi ücretin en önemli bileşenlerinin dağılımında görece yüksek seviyelerde yoğunlaşma gözlenmektedir. Dolayısıyla sendikalı olmanın zaten yüksek ücret gerektirecek niteliklere ek katkı yapmada sınırlı bir etkisi olmaktadır. İkincisi ise kamu sektöründeki sendikaların madencilik, metal, ve makine gibi imalat sektörlerinde, sağlık ve bankacılık gibi hizmet sektörlerinde egemen olmasıdır. Bu durumda zaten sermaye yoğun özelliğe sahip ve büyük firmaların oligopol yapıya sahip oldukları bu sektörlerde ücretlerin ortalama ücretlerden yüksek olması nedeniyle sendika üyeliğinin marjinal getirisi de düşük kalmaktadır. Özel sektör sendikalarının emek yoğun sektörlerde de yer alması ve dahası özel sektördeki işçilerin özelliklerinde gözlenen büyük farklılık sendika üyeliğinin ücret üzerinde yapabileceği iyileştirmenin kamu sektörüne göre çok daha büyük olmasını sağlamaktadır.

Sonuçlar ve Yorumlar

Çalışmada sendikaların işçi ücretleri üzerindeki etkileri Türkiye için incelenmiş ve ampirik sonuçlar ışığında bilhassa özel sektörde üyeliğin yüksek mali getirileri olduğu ortaya konmuştur. Türkiye için ortaya konan bu sonuçlar literatürdeki diğer çalışmalar ile sendika üyeliğinin etkisi noktasında benzerlikler gösterse de sendika ücret primleri özel sektörde diğer ülkeler oranla bir hayli yüksektir (Freeman, 2009; Hirsch ve Schumacher, 2001). Özel sektörde kamu sektörüne nazaran daha yüksek bir sendika ücret primi olmasının başlıca sebebi kamu sektöründeki işçi ve işverenlerin özellikleridir. Kamu sektöründe ortalama işçi daha fazla eğitim sahibi, deneyimli ve sosyal güvence sahibi iken özel sektörde hem bu değişkenlerin ortalamaları daha düşüktür hem de dağılımları daha yanlıdır. Bunun yanı sıra kamu sektöründeki işverenler daha büyük şirketlerden oluşmakta ve toplu iş sözleşmelerinden tüm çalışanlar faydalanabilmektedir. Bu yüzden kamu sektöründeki ücretlerin belirlenmesinde sendika dışı etmenler de büyük bir pay sahibidir. Özel sektörde ise sendikalı olan az sayıdaki işçi örgütsel pazarlık güçleri sayesinde ücretlerinde iyileştirmeler görebilmekte fakat sözleşmelerin kapsamı firma düzeyinde kaldığı için aynı haklardan sendika üyesi olmayan işçiler faydalanamamaktadır.

Ayrıca Türkiye’de özel sektörde sendikalaşma faaliyetlerinin büyük bir kısmı işkolu düzeyinde yürütülmektedir ve işkolları arasında temsil ettikleri işçi ve varlık gösterebildikleri iş yerleri bakımından dengesizlikler bulunmaktadır. Örneğin eğitilmiş, deneyimli ve kurumsal şirketlerde çalışanları kapsayan işkolu sendikaları hem sendikalı olmayanlara hem de diğer işkollarına göre daha yüksek bir pazarlık gücüne sahip olabilmektedirler. Her ne kadar bu özellikler genelde ücretlerin daha yüksek seviyelere çekilmesine tek başlarına katkıda bulunsalar da sendikalaşmayla birlikte işçilere örgütsel düzeyde de pazarlık imkanları sağlanmış olmaktadır.

Bu bakımdan Türkiye örneği uluslararası yazında sıkça ele alınmış sendika-ücret ilişkisi konusuna yeni bazı katkılar sağlayabilir. Oldukça düşük sendikalaşma oranları ve bazı meslek kollarında yaşanan örgütlenme sorunlarına karşın sendikaların Türkiye'de ücretlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynaması beklenmeyen bir bulgudur. Üstelik bu fark, Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi gibi hem sendika üyeliğini hem de ücretleri eşzamanlı biçimde etkileyebilecek birçok bireysel ve işveren düzeyindeki değişkenler kontrol altına alındıktan sonra da gözlenmektedir. Kamu sektöründe getirilerin ücret farkını açıklamadaki etkisi yıllar içerisinde azalsa da literatürden beklendiği gibi oldukça yüksektir (Borjas, 2002). Özel sektörde beşeri sermaye ücret farklarını açıklamakta daha önemli olsa da sendikalı ve sendikasız işçiler arasında getirilerden kaynaklı ücret farkları da azımsanamayacak düzeydedir. Dolayısıyla Türkiye'deki sendika ücret primlerinin sendikalı işçilerin daha eğitilmiş, daha deneyimli ya da daha büyük iş yerlerinde çalışmalarından ileri gelmediğini söylemek mümkündür. Son olarak sendikalar ücretler üzerinde etkili olmaya yıllar içerisinde de devam etmiştir.

KAYNAKÇA

- Bayazıtöğlü, B. Ve Ercan, H. (2001) “Turkish Manufacturing Wages: Inter-Industry Differentials in Wages, Industrial and Occupational Distribution of Men and Women Earnings Inequality”, T. Bulutay (der.), **Wages, Income and Wage Distributions**. Ankara: Devlet İstatistik Kurumu Yayınları, 207-242.
- Blanchflower, D.G. Ve Bryson, A. (2004) “Union Relative Wage Effects in the USA and the UK”, **56. Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association**, 4-11 Ocak, San Diego, CA.
- Blinder, A.S. (1973) “Wage discrimination: reduced form and structural estimates”, **Journal of Human Resources**, 8, 436–455.
- Booth, A.L. Ve Bryan, M.L. (2004) “The Union Membership Wage-Premium Puzzle: is there a free rider problem?”, **Industrial and Labor Relations Review**, 57(3), 402-421.
- Borjas, G.J. (2002) “Wage Structures and the Sorting of Workers into the Public Sector”. **NBER Working Paper**, No. 9313.
- Calderon, C., Chong, A., ve Leon, G. (2007) “Institutional Enforcement, Labor-Market Rigidities, and Economic Performance”, **Emerging Markets Review**, 8(1): 38-49.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015) “Sendikalaşma Oranları”. 09 Temmuz 2015 tarihinde <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=isci> adresinden erişildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015) 09 Temmuz 2015 tarihinde <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=sozlesme> adresinden erişildi.
- Çelik, A. (2015) “Sendikalaşma Gerçekten Artıyor mu?” 09 Temmuz 2015 tarihinde <http://azizcelik.org/2015/01/27/sendikalasma-gercekten-artiyor-mu/> adresinden erişildi.
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006) “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine”, **Çalışma ve Toplum**, 9: 11-30.
- Duman, A. (2012) “Impact of Trade Unions on Wage Inequality in Turkey”. N. Karlson ve H. Lindberg (der.). *Labour Markets at a Crossroads*, Cambridge: Cambridge Scholars Publishing, 181-205.
- Freeman, R.B. ve Medoff, J.L. (1984) **What Do Unions Do?**, New York: Basic Books.
- Freeman, R.B. ve Lazear, E.P. (1995) “An Economic Analysis of Works Councils”. J. Rogers ve W. Streeck (der.) **Works Councils: Consultation, Representation, Cooperation**, Chicago, IL: University of Chicago, 27-50.

- Freeman, R.B. (2009) “Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market distortions or Efficient Institutions?”, **NBER Working Paper**, No: 14789.
- Hirsch, B.T. ve Schumacher, E.J. (2001) “Private Sector Union Density and the Wage Premium: Past, Present, and Future”, **Journal of Labor Research**, 22(3), 487-518.
- Linneman, P,D., Wachter, M,L. Ve Carter, W.H. (1990) “Evaluating the Evidence on Union Employment and Wages”, **Journal of Industrial and Labor Relations**, 44(1), 34-53.
- Oaxaca, R. (1973) “Male-female wage differentials in urban labor markets”, **International Economic Review**, 14, 693–709.
- OECD (2015) “Trade Union Density”, 09 Temmuz 2015 tarihinde http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN adresinden erişildi.
- Selim, R. Ve İlkaracan, İ. (2002) “The Gender Wage Gap in the Turkish Market”, **Labour**, 21(3), 563-593.
- Şafak, C. (2006) “Türkiye’de İşçi Ücretlerinin Seyri (1980-2005)”, **Sendika.org**, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=6702 (09 07 2015).
- Şafak, C. (2014) “Türkiye’de Ekonomik Krizler Karşısında ve Bir Sınıf Tepkisi Olarak Toplu Pazarlığın Rolü”. **Disk-Ar**, 3, 404-48.
- Turkey Data Monitor (2015) “Verimlilik ve Reel Ücret”. 13 Temmuz 2015 tarihinde http://www.turkeydatamonitor.com/gallery_chartlist.html adresinden erişildi.