

Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği*

Parla ONUK**

Özet: Literatürde ücret eşitsizliği kavramının temelde iki ana unsurun varlığından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. İlki piyasa aksaklıkları, ikincisi ise bireylerin sahip oldukları nitelik farklılıklarıdır. Bu çalışmanın amacı söz konusu farklılıklardan hareketle literatürdeki temel insan sermayesi modelini kullanarak ücret farklılığına neden olan sosyoekonomik değişkenleri analiz etmektir. 2015 yılı içerisinde İstanbul genelinde uygulanan tüketici davranışı anketi sonuçları bağlamında temel modeli destekler nitelikte; eğitim seviyesi ve deneyim arttıkça alınan ücretin de farklılaştığı görülmektedir. İlgili modelin yanı sıra uyguladığımız genişletilmiş modeller sanayi sektöründe çalışanların hizmet sektöründekilere göre daha fazla ücret aldığını, kadınların erkeklere nazaran iş gücüne katılımının daha az olduğunu ve aynı eğitim seviyelerinde olmalarına rağmen erkeklere göre daha düşük ücret aldıklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Ücret Eşitsizliği, İnsan Sermayesi Modeli, Gelir Farklılıkları

Wage Discrimination and Socioeconomic Determinants of Wage: A Case Study in Istanbul

Abstract: In the economics literature, wage discrimination is mainly explained by the presence of two factors. One of them is market imperfections, and the other is quality differences between individuals. This paper aims to identify the socioeconomic determinants of wage differentials by using the basic human capital model. Based on a consumer behavior survey applied throughout Istanbul in 2015, it points out that wage tends to increase with educational level and experience, a finding supportive of the basic model. Besides, workers in the industrial sector are paid higher than those in the service sector. Moreover, empirical findings of the extended models underline the role of gender in both labor force participation and wage differentials. Women are less likely to

* Geliş Tarihi: 02.05.2016

** Arş Gör. Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

participate in the labor force and they are paid substantially lower even when controlled for education.

Keywords: Wage Discrimination, The Human Capital Model, Income Differentials

Giriş

Klasik iktisat teorisinin aksine emek piyasasında tek bir denge ücreti belirlenmemektedir. Özellikle son yıllarda hızla artış gösteren ücret farklılıkları ve bu durumun yarattığı sosyoekonomik problemler yalnızca iktisadi çevrelerin değil, farklı alanlardaki düşünürlerin de araştırmalar yapmalarına neden olmaktadır. Ücretlerin farklılaşmasının nedenleri arasında ilk olarak literatürde insan sermayesine (eğitim, deneyim vb.) yapılan yatırımlar olarak adlandırılan bireysel farklılıklar gösterilebilmektedir. İkinci olarak ise faaliyet gösterilen sektörün yapısı, piyasadaki aksaklıklar, istihdam edilen firmaların piyasa büyüklükleri, firmaların finansal yapıları ve sektörler arası farklılıklardan bahsedilebilmektedir. Söz konusu etkenlerin yanı sıra özellikle son yıllarda küresel çapta etkisini gösteren lüks tüketimi, firmaların işleyişinde ve hatta ücret politikalarının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Robert Frank (2013) tüketici davranışları üzerine yaptığı çalışmada statü kaygısı ve lüks tüketimine dikkat çekmekte ve bu durumların bireyler üzerinde ciddi boyutlarda gelir farklılıklarına yol açmakta olduğunu belirtmektedir.

Ücret farklılığına neden olan bahsedilen etkenler doğrultusunda, çalışmamızda yalnızca insan sermayesi teorisi ışığında, bireylerin kendilerine yaptıkları yatırımlar üzerinden ücretin sosyoekonomik belirleyenleri tespit edilmeye çalışılacaktır. İlk bölümde bu teori ve sonrasında Mincer'in oluşturduğu insan sermayesi modeli üzerinden literatür taraması yapılmaktadır. Bu bölümde ilk olarak teorisinin ortaya çıkışı açıklanmakta daha sonra ücret farklılıklarına ilişkin uygulanan ampirik çalışmalar ve sonuçları belirtilmektedir.

İkinci bölüm çalışmamızın ampirik kısmını oluşturmaktadır. İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Destek Birimi'nin destekte bulunduğu İstanbul geneli tüketici davranışı anketi kullanarak hem klasik model test edilmekte hem de farklı değişkenler kullanılarak ücret eşitsizliğine yol açan değişkenler belirlenmeye çalışılmaktadır. Analizlerimizde özellikle cinsiyet, eğitim, deneyim ve sektör ön plana çıkmaktadır. Son bölümde ise bu sonuçlar bağlamında söz konusu sorunsala ilişkin çözüm önerileri yer almakta ve bu durumun yarattığı güncel ekonomik sorunlara dikkat çekilmektedir.

Literatür Taraması

Ücret eşitsizliği kavramını inceleyen ilk düşünürlerden Smith ([1776],1937), ücret farklılıklarının kısa dönemde ortaya çıkabileceğini ancak uzun dönemde bu farklılıkların ortadan kalkacağını ve işgücü piyasasının dengeye ulaşacağını ileri

sürmektedir. İşçiler kısa vadede iş değiştirmek için yeterince mobil olamamakta dolayısıyla ücret primleri arz eğrisindeki değişimlere karşı azalma eğiliminde olmaktadır. Smith'in ortaya attığı farklılıkların eşitlenmesi teorisine göre bireyler tam bilgiye sahiptir. Bir bölgede bulunan çok ya da az elverişli bir iş varsa, işçilerin tercihi ile zamanla üstünlükler eşitlenmeye başlamaktadır. Ücret farklılıklarını dönemselsel olarak açıklayan Smith, aynı zamanda bireylerin şahsi zevk ile tercihlerinin ve kendilerine yaptıkları yatırımların da bu eşitsizliğe yol açabileceğini belirtmektedir.

Ücretin belirleyenlerini analiz eden baskın ekonomik teori, insan sermayesi modeli olarak adlandırılan Becker (1962; 1964), Chiswick (1974), Mincer (1957; 1958; 1962) ve Schultz (1960; 1961) tarafından önemli katkılar yapılarak geliştirilen bir modeldir. Bu model Smith'in farklılıkların eşitlenmesi teorisine dayandırılmakta ve hatta 1691 yılında Sir William Petty tarafından ilk olarak geliştirildiğine dair kanıtlar bulunmaktadır (Berndt, 1991: 152). Smith'in teorisi, insan sermayesine yapılan yatırımların ücrete olan etkilerini eğitim, iş başında eğitim, iş arama, göç gibi etmenlere bağlamaktadır. Bu varsayımlardan hareketle ana hatlarıyla insan sermayesi teorisi, heterojen işgücü varsayımına dayanmaktadır. Bu varsayıma göre bireylerin eğitim, göç vb. etmenler ile kendilerine yaptıkları yatırımlar kişileri diğerlerinden ayırmaktadır. Bu sayede üretkenlik kişiden kişiye göre değişebilmekte ve akılcı davranan işverenler ücret farklılıklarına gidebilmektedirler (McNabb, 1987: 158). Bu kurama göre özellikle eğitim insan sermayesini oluşturan temel etkidir. Ancak kişilerin eğitim alma kararları çeşitli etmenlere bağlı olmaktadır (Harnquwist, 1987: 362; Psacharopoulos ve Woodhall, 1985: 112). Bireyler eğitimlerini sürdürme kararı alırken bir tür maliyet fayda analizi yapmaktadırlar. Eğer mezun olduktan sonra ücret beklentilerinin eğitime harcadıklarından daha fazla olacağına inanıyorlarsa, o zaman kendilerine yatırım yapmayı tercih etmektedirler.

Yapılan katkılar ışığında insan sermayesi teorisi ücret eşitsizliğini açıklamakta kullanılan yaygın bir fikir olarak iktisat yazınında yerini almaya başlamaktadır. Kavramsal olarak ise "insan sermayesi" ile ilgili literatürde çeşitli görüşler söz konusudur. Becker (1967) beşeri sermayenin bir işçinin tüm görevlerdeki verimliliğini arttıracığını ve bunun ücretine de yansıtacağını belirtmektedir. İş gücü piyasasındaki bu standart yaklaşım çalışmamızın temelini oluştursa da alternatif düşünce biçimlerini de tartışmak gerekmektedir. Gardener'ın görüşüne göre insan sermayesi tek boyutlu düşünülemez, çünkü pek çok beceri boyutu ve türü vardır. Zihinsel ve fiziksel yetenekler olarak sınıflandırdığı bu kavramın ölçülmesinin zor olduğunun altını çizmektedir (Acemoglu ve Autor, 2011: 5). Schultz (1967) Nelson ve Phelps (1966) ise insan sermayesini işçilerin değişen ortamlara hızlı bir şekilde uyum sağlamasına yarayan bir adaptasyon kapasitesi olarak görmektedirler. Söz konusu üç görüş farklılıklar içermesine rağmen insan sermayesinin pazarda bir değeri olduğu ve firmaların karlılığını arttırdığı konusunda hem fikirlerdir. Bowles ve Gintis (1975) beşeri sermayenin, eğitimin ana rolünün bireylere doğru ideolojiyi ve yaşam yaklaşımını yerleştirmek olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda işçiler

emirlere daha iyi itaat etmekte ve firmanın hiyerarşisinde daha güvenilir birer üye olmaktadır. Bu durum doğrudan firmanın kapasitesini de geliştirmektedir. İlgili görüş de diğerleriyle benzer sonuçlar içermektedir. Eğitimin firma açısından yarattığı söz konusu olumlu hava işçilere daha yüksek ücretler ödenmesine neden olmaktadır. Spence (1973) insan sermayesinin üretim sürecinde bağımsız olarak yararlı olan bir özellikten çok daha fazla bir yetenek sinyali olduğunu ifade etmektedir. Spence'in bu görüşü diğerlerinden ayrılmaktadır.

Bahsedilen görüşler ve standart yaklaşımdan hareketle çeşitli ampirik çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmalara öncülük eden Krueger'ın (1988) Amerika'da sektörler arası ücret farklılığını araştırdığı yazınında, bu olgunun 1970'lerde küçük ve pozitif ancak 1980'lerin ortalarında negatif olduğu tespit edilmektedir.

Al-Qudsi (1989) Kuveyt'tin 1983 Ulusal İşgücü Anketini kullanarak ikincil sektörlerin yabancı çalışanlara karşı daha az ayrımcılık yaptığını belirtmektedir. 1990 ve 1991 Kıbrıs Hane Halkı Harcama ve Gelir Anketi verilerini analiz eden Christofides ve Pashardes (2002) kadınlarda ücret farklılıklarının erkeklere nazaran daha fazla olduğunu ifade etmekte ve sektörler arası farklılıkların önemli boyutlarda olduğunu ve bu durumun donanım farklılıklarından kaynaklandığını ileri sürmektedirler.

Neumark ve Taubman (1995) insan sermayesi teorisini test etmek amacı ile yaptıkları analizlerinde çalışanların ilk yıllarda aldıkları ücretle ücret artışı arasında negatif ilişki tespit etmektedirler. Ayrıca ücret profiline yükselen bugünkü değerinin oranı düz ücrete yakın çıkmaktadır. Bu bulgular ışığında insan sermayesi teorisinin varsayımlarını desteklemektedirler.

Dustmann ve Soest (1997) Batı Almanya'da 1984 ve 1993 yıllarını analiz ettikleri çalışmalarında ücret farklılıklarının kadınlarda daha belirgin olduğunu gözlemlemektedirler. Eğitim seviyesine bakıldığında orta öğretim mezunlarının daha fazla ücret aldıklarını tespit etmektedirler. Tansel (1999) Türkiye'yi baz alan çalışmasında 1994 yılı hane halkı bütçe anketini kullanmaktadır. Kamuda çalışan kadın ve erkeklerin ücretlerinin benzerlik gösterdiğini ancak özel sektörde büyük ücret farklılıklarının yaşandığını analiz etmektedir. Aynı zamanda devlete bağlı işletmelerde ücret düzeyinin özel sektördekilere nazaran daha fazla olduğunu belirtmektedir. Selim ve İlkaracan (2002) 1994 Türkiye Hane Halkı İşgücü Anketi'ni analiz ederek cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kadınların eğitim, deneyim ya da iş düzeylerinin erkeklere oranla düşük olmasından kaynaklandığına vurgu yapmaktadırlar.

Eğitim ve cinsiyeti analiz eden Leping (2005), Estonya üzerinden yaptığı analizlerde yüksek eğitilmiş çalışanların diğerlerine göre daha fazla ücret aldığını ve kadınların erkeklere oranla daha çok kazandığını tespit etmektedir. Hyder (2006) 1998 Pakistan İşgücü Anketi'ni kullanarak özel sektörde erkeklerin kadınlara nazaran %34.4 daha fazla ücret aldığını vurgulamaktadır. Yaş değişkeni ücret farklılıklarını açıklamak için güçlü bir değişken olmazken eğitim ise ilgili modelin temel değişkenidir.

Dahn ve Long (2006) 2002 Vietnam Yaşam Standardı Anketi verilerini analiz ederek kadınların erkeklere oranla kamu sektöründe daha fazla ücret aldıklarını incelemektedirler. Özel sektörde ise ücretlerin kadın ve erkekler açısından da daha yüksek olduğunu ancak yine kadınların daha iyi ücret aldığını belirtmektedirler. Depalo ve Giordano (2010) 1998-2008 İtalya Hane halkı Gelir ve Servet Araştırması anketi sonuçlarına göre kadınların ücret farklılığının daha fazla olduğunu tespit etmektedirler. Aynı zamanda İtalya'nın güneyindeki çalışanların merkez ve kuzeydekilere göre daha iyi ücret aldığını analiz etmektedirler.

Dougherty (2010) Ürdün'ün 2007 İstihdam ve İşsizlik Anketi ve 2009 İstihdam Anketi'ni analiz etmektedir. Eğitim seviyesi azaldıkça kamu sektöründe daha fazla ücret alındığını belirtmektedir. Kadınların sektörler arası ücretlerde bir farklılık yaşamadıklarını ancak erkeklerin üniversite mezunu olmaları halinde özel sektörde daha yüksek ücretler aldıklarını tespit etmektedir. Erarslan (2012) 2009 Türkiye Hane halkı İşgücü Anketi üzerinden yaptığı analizlerde kadınların beşeri sermaye yönünden erkeklerden daha iyi olduğunu açıklamakta ve İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretlerinin erkeklere nazaran daha fazla olduğunu belirtmektedir. Cergibozan ve Özcan (2012) 2010 yılı Türkiye verilerini baz alarak yaptıkları çalışmada cinsiyet üzerinden baskın bir fark elde edememektedirler. Özellikle Ege ve Doğu Anadolu Bölgeleri için anlamlı bir ücret eşitsizliği söz konusu değildir. İstanbul ve İç Anadolu Bölgesinde kadınlar, Marmara ve Karadeniz Bölgesinde ise erkekler daha fazla ücret almaktadırlar.

Frank (2014) gelir eşitsizliğini özellikle son yıllarda ABD'deki CEO'ların maaşlarındaki muazzam artış üzerinden açıklamaktadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana bireylerin gelirlerinin arttığını ancak gelir merdiveninin üstünde yer alanların gelirlerinde gözlemlenen artışın daha fazla olduğunu belirtmektedir. Bu artışın beraberinde lüks tüketimini getirmekte olduğuna ve bu sayede eşitsizliklerin son yıllarda en üst seviyelere ulaştığına vurgu yapmaktadır.

Ampirik çalışmaların özellikle sektör, eğitim ve cinsiyet üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bunlara ek olarak yine birçok araştırmada kadınların erkeklere nazaran daha az ücret aldıkları ve sektörlerin ücret farklılıklarına neden oldukları analiz edilmektedir (Sanger, 2011; Papapetrou, 2006; Heitmueller, 2006; Casero ve Seshan, 2006; Miaarri, 2009).

İnsan sermayesi teorisi iki varsayım üzerine kurulmaktadır. İlki işçinin ücretinin çalıştığı kurumun üretimine yaptığı katkıya yani marjinal verimliliğine dayandığına dair hipotez, ikincisi ise verimliliğin ülkedeki işçi yeterliliğine yani yeterliliğin arz ve talebine göre değiştiğini belirten diğer varsayımdır (Pkietty, 2014: 213). Pkietty (2014) ücret eşitsizliği kavramını açıklarken teknoloji ve eğitim üzerinde durmaktadır. Söz konusu teorinin tarihte süregelen tüm ücret eşitsizliklerini açıklamakta yeterli olmadığını ancak ücretin bazı dinamiklerini açıklamakta, örneğin mesleki yeterliliklerin arz ve talebi, oldukça kabul görmüş bir teori olduğunun altını çizmektedir. Özellikle teknoloji üzerinde durmakta ve

giderek artan teknolojinin ihtiyaç duyduğu yeterlilikteki işçi talebine kaliteli eğitim almış bireylerin cevap vermesi gerektiğini vurgulamakta ve bu sayede ücret farklılıklarının ortadan kalkacağını ifade etmektedir (Pkietty, 2014: 213).

İnsan Sermayesi Modeli

Neoklasik iktisatın ve insan sermayesi teorisinin temel varsayımlarını esas alarak, 1958 yılında Jacob Mincer, insan sermayesi modelini geliştirmektedir. Bu modele göre bireylerin eğitimlerine yaptıkları yatırımların ve iş başında aldıkları eğitimlerin, kişilerin üretken kapasitelerini arttıracacağı ve aynı zamanda yapılan bu yatırımların gelir üzerinde senelerce etkin olacağı varsayılmaktadır. Bu tanımdan hareketle gelirin temel değişkenleri eğitim ve deneyimdir (Becker ve Chiswick, 1966; Mincer, 1974).

Mincer'in (1974) insan sermayesi modeli,

$$\ln E_t = \ln E_0 + r_s + \beta_1 t - \beta_2 t^2$$

$$t = (A - s - b)$$

A = Bugünkü yaşı

b = Okula başlama yaşı

Bu modelde bağımlı değişken olan E_t bireyin ücretini, “ s ” okullaşma yılını, “ t ” ise deneyimini göstermektedir. Denklemden eğitimin getirisi “ r ” ile ifade edilirken, “ β_1 ” deneyimin getirisini belirtmektedir. Katsayıların işaretlerinin yönü ise $r > 0$, $\beta_1 > 0$ ve $\beta_2 < 0$ şeklindedir. Ücretin logaritmasının alınmasının sebebini ise iktisatçılar yaptıkları analizlerde ücretin bu şekilde denkleme koyulduğu yarı logaritmik modellerin en işlevsel model olması üzerinden açıklamaktadırlar. Bu modelde deneyim değişkeni, t , bireyin bugünkü yaşından okula başlama yaşı, genelde bu 6 veya 7 alınır, ve okullaşma yılının çıkarılması ile hesaplanmaktadır (Mincer, 1974: 84). Bireylerin okulu bitirir bitirmez işe başladığı varsayımı ile hareket edilmektedir.

Modele göre kişinin çalışma yaşamı belli bir yaşa ulaştığında ücret en yüksek tepe noktasına ulaşmakta, sonrasında ise düz bir seyir izlemekte ya da seneler geçtikçe ücreti azalmaktadır (Mincer, 1974: 84-85). Modelin temel varsayımları insan sermayesi teorisi ışığında oluşturulmakta ve çeşitlendirilmektedir. İlki bireylerin herhangi bir işe girişte aynı yeteneklere ve eşit olanaklara sahip olmasıdır. Diğerleri ise bireylerin rasyonel seçimler yaptıkları, kişisel verimliliğin kazancı belirlediği, işgücü piyasasında tam rekabetin bulunduğu ve faiz oranının sabit olması koşuluyla bireylerin borç alıp verebildikleri gelişmiş bir sermaye piyasasının olduğu gibi varsayımlardır (Mincer, 1974: 7-8; Tunç, 1997: 125-126).

Veri Seti ve Değişkenler

Bu çalışmada İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Destek Birimi tarafından desteklenen 2015 yılı İstanbul tüketici davranışları anketi

kullanılmaktadır. 500 denek üzerinden planlanan ankette sorunlu olan dört tane anket elenerek 496 gözlem sayısı üzerinden ücret eşitsizliğine neden olan sosyoekonomik belirleyenleri tespit üzere analizler yapılmaktadır. İstanbul'da anketi yapmak üzere toplam 33 ilçe belirlenmektedir. Silivri, Şile, Çatalca, Büyükçekmece ve Adalar haricindeki tüm ilçeler örneklem olarak alınmakta ve ortalama 100 adresten oluşan bloklar (kümeler) belirlenmektedir. Cevapsızlık durumları göz önünde bulundurularak aynı kümeler içerisinde ikame adresler de rassal olarak seçilmiştir.

Tablo 1'de katılımcıların tanımsal istatistikleri yer almaktadır. Kadın ve erkek katılımcıların sayıları birbirine yakındır. Deneklerin gelirleri 1000 ile 2500 TL ve yaşları da 25 ile 40 arasında yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların ağırlıklı olarak lise ve üniversite eğitimi aldıkları gözlemlenmekte ve düzenli ücretli olarak genellikle hizmet sektöründe istihdam edilmektedirler.

Regresyon analizlerinde ücretin ve iş gücüne katılımın temel belirleyenleri analiz edilmektedir. Doğrusal regresyon modelinde bağımlı değişken olarak kullandığımız ücret değişkeni sayısal olarak ele alınmaktadır. Katılımcılara bu soru açık uçlu olarak yöneltilmiştir. Aynı şekildeki soru tipiyle deneklerin eğitim bilgileri elde edilmiş ve okulu bitirme yılları üzerinden (ilkokul, 5; ortaokul 8; lise, 11; üniversite, 15; yüksekokul, 13) veri sayısal hale dönüştürülmüştür. Deneyim değişkeni Mincer'in modelinde ki gibi hesaplanarak oluşturulmuştur. Diğer bağımsız değişkenlerimiz olan kadın ve sanayi sektörü kukla değişken olarak modelde kullanılmıştır.

Ampirik Sonuçlar

Cinsiyete göre deneklerin sektör, yaş, gelir, eğitim ve aldıkları ücretler üzerinden yüzdesel olarak ifadeleri Tablo 2'de yer almaktadır. Deneklerin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe çalıştıkları ve bu sektörde kadın istihdamının daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelirleri incelendiğinde üst gelir grubu olarak adlandırabileceğimiz gelir seviyelerinde kadın oranı daha az olmaktadır. Aynı şekilde ücret verisi de kadınların oransal olarak düşük ücret aldığını göstermektedir. Yaş aralığı incelendiğinde ise kadın katılımcıların 26 ve 30 yaş aralığında erkeklerden daha fazla, 31 yaş ve üstündekilerde ise erkek katılımcı sayısının daha çok olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuçlar ışığında özellikle ücret ve gelir eşitsizliği söz konusu olduğunda kadınların ön plana çıktığı görülmektedir. Bir diğer önemli durum ise kadın ve erkeklerin eğitim seviyelerinin hemen hemen birbirine yakın olması, eğitimin kazanılan ücreti tek başına belirleyemediği ve ücret farklılıklarını açıklamakta yetersiz kaldığını açıkça göstermektedir.

Tablo 1. Verilerin Tanımsal İstatistiği

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Cinsiyet			
Kadın	254	51.2	51.2
Erkek	242	48.8	48.8
Gelir (₺)			
0-1000	27	5.4	8.4
1001-1500	40	8.1	8.1
1501-2000	60	12.1	18.6
2001-2500	52	10.5	16.1
2501-3000	28	5.6	8.7
3001-4000	29	5.8	9.0
4001-5000	24	4.8	7.5
5001-6000	6	1.2	1.9
6001-7000	13	2.6	4.0
7001-+	43	8.7	13.4
Cevapsız	174	35.1	
Yaş			
18-20	12	2.4	2.4
21-25	47	9.5	9.5
26-30	85	17.1	17.1
31-35	85	17.1	17.1
36-40	88	17.7	17.7
41-45	67	13.5	13.5
46-50	43	8.7	8.7
51+	69	13.9	13.9
Eğitim			
İlkokul	69	13.9	14.0
Orta Okul	70	14.1	14.2
Lise	185	37.3	37.5
Yüksekokul	8	1.6	1.6
Üniversite	161	32.5	32.7
Cevapsız	3	0.6	
İşteki Durum			
Düzenli Ücretli	234	47.2	72.2
Düzensiz Mevsimlik	5	1.0	1.5
İşveren	28	5.6	8.6
Kendi Hesabına Çalışan	57	11.5	17.6
Sektör			
Hizmet	274	55.2	84.6
Sanayi	50	10.1	15.4
Cevapsız	172	34.7	
Ücret (₺)			
400-1000	24	10.1	10.1
1001-1500	40	16.8	16.8
1501-2000	58	24.4	24.4
2001-2500	47	19.7	19.7
2501-3000	21	8.8	8.8
3001-4000	19	8.0	8.0
4001*	29	12.2	12.2
Cevapsız	173	34.9	

Tablo 2. Cinsiyetin Sektör, Eğitim, Ücret, Gelir ve Yaşa Göre Dağılımı

		Erkek	Kadın	Toplam
Eğitim				
İlkokul	f	33	36	69
	%	13.6	14.3	14.0
İlköğretim	f	4	2	6
	%	1.7	1.8	1.2
Ortaokul	f	32	32	64
	%	13.2	12.7	13.0
Lise	f	81	104	185
	%	33.5	41.4	37.5
Yüksekokul	f	4	4	8
	%	1.7	1.6	1.6
Üniversite	f	88	73	161
	%	36.4	29.1	32.7
Sektör				
Sanayi	f	34	16	50
	%	18.1	11.8	15.4
Hizmet	f	154	120	274
	%	56.2	43.8	84.6
Yaş				
18-20	f	6	6	12
	%	2.5	2.4	2.4
21-25	f	18	29	47
	%	7.4	11.4	9.5
26-30	f	21	64	85
	%	8.7	25.2	17.1
31-35	f	44	41	85
	%	18.2	16.1	17.1
36-40	f	42	46	88
	%	17.4	18.1	17.7
41-45	f	41	26	67
	%	16.9	10.2	13.5
46-50	f	30	13	43
	%	12.4	5.1	8.7
51+	f	40	29	69
	%	16.5	11.4	13.9
Gelir (TL)				
0-1000	f	9	18	27
	%	4.8	13.3	8.4
1001-1500	f	16	24	40
	%	8.6	17.8	12.4
1501-2000	f	31	29	60
	%	16.6	21.5	18.6
2001-2500	f	28	24	52
	%	15.0	17.8	16.1
2501-3000	f	17	11	28
	%	9.1	8.1	8.7
3001-4000	f	19	10	29
	%	10.2	7.4	9.0
4001-5000	f	14	10	24
	%	7.5	7.4	7.5
5001-6000	f	6	0	6
	%	3.2	0.0	1.9
6001-7000	f	10	3	13
	%	5.3	2.2	4.0
7001-+	f	37	6	43
	%	19.8	4.4	13.4

Ücret (TL)				
400-1000	f	6	18	24
	%	5.1	15.0	10.1
1001-1500	f	16	24	40
	%	13.6	20.0	16.8
1501-2000	f	30	28	58
	%	25.4	23.3	24.4
2001-2500	f	24	23	47
	%	20.3	19.2	19.7
2501-3000	f	10	11	21
	%	8.5	9.2	8.8
3001-4000	f	13	6	19
	%	11.0	5.0	8.0
4001+	f	19	10	29
	%	16.1	8.3	12.2

Elde edilen bulgular ışığında ücret eşitsizliğini analiz ederken cinsiyet, eğitim ve sektör gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Bundan sonraki aşamada bu değişkenleri kullanarak yapılan regresyon modellerinde ücreti belirleyen sosyoekonomik unsurlar tespit edilmektedir. İnsan sermayesi teorisi ve modelinden yola çıkılarak oluşturulan değişkenler analiz edildiğinde sonuçlar Tablo 3'teki gibi olmaktadır. Daha öncede belirttiğimiz gibi ücretin logaritmasının alındığı yarı logaritmik modeller en işlevsel model olarak iktisatçılar tarafından belirlenmektedir (Berndt, 1991; Mincer, 1974).

İlk modelde ücretin logaritması alınarak bağımlı değişken oluşturulmakta, kadın, deneyim, deneyimin karesi, eğitim ve sanayi sektörü bağımsız değişkenler olarak modele konulmaktadır. Ücreti etkileyen sosyoekonomik değişkenlerin belirlenmesinde doğrusal regresyon analizi kullanılmaktadır. Tablo 3'e göre ücret kadınlarda erkeklere nazaran %14 daha az olmaktadır. Deneyimdeki bir senelik artış ücretin % 5 aynı zamanda eğitimdeki bir senelik artış da ücretin % 13 artmasına neden olmaktadır. Eğitim ve deneyim modelin açıklayıcı değişkenleri olmakta ve katsayıların yönü itibariyle Mincer'in (1974) insan sermayesi modelini desteklemektedir. Sektörel olarak analiz edildiğinde, ücret sanayi sektöründe çalışanlar için bu sektörde çalışmayanlara göre % 15 daha fazla olmaktadır. Model ücret eşitsizliğini eğitim, cinsiyet ve deneyim değişkenleriyle açıklamasından dolayı daha önce yapılan ampirik çalışmalarını destekler niteliktedir. Özellikle kadınların erkeklere nazaran daha az ücret alması birçok çalışmanın ana unsurunu oluşturmakta ve bu yüzden cinsiyetin ücret farklılığını yaratan temel etken olduğu vurgulanmaktadır (Christofides ve Pashardes, 2002; Dustmann ve Soest, 1997; Selim ve İlkaracan, 2002; Hyder, 2006; Dahn ve Long, 2006; Sanger, 2011; Papapetrou, 2006; Heitmueller, 2006; Casero ve Seshan, 2006; Miaarri, 2009). Aynı zamanda deneyimin karesi değişkeni katsayısının negatif çıkması itibariyle insan sermayesi modelini desteklemektedir. Bu bulguya göre bireylerin ücretleri belirli bir yıla kadar artmakta daha sonra sabit bir seyir izlemekte ve yıllar geçtikçe azalma eğilimine girmektedir.

İkinci modelde hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanların ücretlerinin logaritması alınmakta ve modele bağımlı değişken olarak koyulmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanların ücretleri kadınlarda erkeklere nazaran %14 daha az olmaktadır. Eğitimdeki bir yıllık artış ücreti % 13 aynı şekilde deneyimde ki bir yıllık artış da ücreti %5 arttırmaktadır.

Tablo 3. Doğrusal Regresyon Sonuçları

	Beta	S.E.	t
lnücret			
Kadın	-.146**	.064	-2.289
Deneyim ²	-.001***	.000	-2.837
Deneyim	.057***	.014	3.957
Sanayi sektörü	.154**	.082	2.242
Eğitim	.135***	.011	11.947
Sabit	5.426***	.217	24.949
F	36.244***		
R ²	0.43		
lnücret hizmet sektörü			
Kadın	-.149**	.070	-2.118
Deneyim ²	-.001**	.000	-2.435
Deneyim	.053***	.016	3.362
Eğitim	.135***	.013	10.127
Sabit	5.471***	.244	22.379
F	33.127***		
R ²	0.408		

*, ** ve *** 0.10, 0.05 ve 0.01 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Tablo 4. İş Gücüne Katılım: Lojistik Regresyon Sonuçları

	Beta	S.E.	Wald	Exp
İş gücüne katılım				
Kadın	-2.302***	.334	47.631	.100
Eğitim	.264***	.047	31.162	1.303
Deneyim	.491***	.058	70.947	1.633
Deneyim ²	-.011***	.001	74.578	.989
Çocuğu olmayan kadınlar	1.503***	.400	14.089	4.493
Sabit	-4.866***	.846	33.080	.008
Nagelkerke R ²				.53
LR				237.537***
Hosmer-Lemeshow				26.333***

*** 0.01 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

İş gücüne katılımın hangi değişkenler tarafından açıklanabileceğini analiz etmek için lojistik regresyon modeli kullanılmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde iş gücüne katılımı açıklayan değişkenler kadın, eğitim, deneyim, deneyimin karesi ve çocuğu olmayan kadınlardır. Kadınlar erkeklere göre %90 daha az işgücüne katılım eğilimi göstermektedirler. Deneyimdeki 1 yıllık artış iş gücüne katılımın göreceli olasılık oranında (odds oranı, bahis oranı) %63'lük; eğitimdeki 1 yıllık artış ise iş gücüne katılımın göreceli olasılık oranında %30'luk bir artışa yol açmaktadır. Çocuğu olmayan kadınların işgücüne katılım olasılığı erkeklere ve diğer kadınlara nazaran 4.493 kat daha yüksek olmaktadır. Anlamlı çıkan bağımsız değişkenlerin katsayıları incelendiğinde tüm değişkenler Wald Testine göre 0,01 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. İşgücüne katılım oranında kadınların oldukça az yer tutması ve erkeklere oranla daha düşük ücret ile istihdam edilmeleri çalışmamızın en önemli sonuçlarındandır.

Sonuç

Ücret eşitsizliği son yıllarda ciddi şekilde kendini gösteren tüm ülkelerin ortak problemlerinden biridir. Ücret eşitsizliğine neden olan çok fazla etken olmasına rağmen bu çalışmada sadece bireysel farklılıklar incelenmekte ve analiz edilmektedir. 496 katılımcıdan oluşan İstanbul tüketici davranışı anketinden hareketle ilk olarak Temel İnsan Sermayesi Modeli ele alınmakta ve daha sonra farklı değişkenler yardımıyla ücreti belirleyen unsurlar tespit edilmeye çalışılmaktadır. Anket sonuçları kadınlar ve erkeklerin ortalama eğitim seviyelerinin birbirine yakın olmasına rağmen ortalama ücretin kadınlarda erkeklere göre daha

düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu regresyon sonuçları tarafından da doğrulanmaktadır. Deneyim ve eğitimin artması ana modele uygun olarak alınan ücreti de arttırmaktadır. Sektörler arası yapılan analizde sanayi sektöründe ücretlerin hizmetler sektörüne göre daha fazla olduğu da gözlemlenmektedir. Hizmet sektöründeki çalışanlar için ayrı bir regresyon analizi yapılmakta ve ilk modeldeki açıklayıcı değişkenlerin söz konusu model için de anlamlı olduğu görülmektedir. İş gücüne katılım incelendiğinde kadınların payının erkeklere nazaran daha az olduğu analiz edilmekte, eğitim seviyesi ve deneyimdeki artışın katılımı belirleyen temel değişkenler olduğu tespit edilmektedir.

Çalışmamızın bulguları ışığında kadınlara yönelik ücret eşitsizliğinin giderilmesi için toplumu bilinçlendirecek politikalar geliştirilmelidir. Politika yapıcılar erkekler ile aynı eğitim seviyesine sahip olan kadınların yaşadığı eşitsizliği giderebilmek adına özellikle özel sektördeki kurumlara çeşitli yaptırımlar uygulamalıdır. Aynı zamanda eğitim ile ücret arasındaki doğru orantılı ilişki göz önüne alındığında lisan ve lisansüstü eğitim olanaklarının yaygınlaştırılması gerekmektedir. Hizmet sektöründe çalışanların sanayi sektöründekilere nazaran daha fazla ücret eşitsizliğine maruz kalmaları bu sektörde çalışanlar için yeni ücret politikaları geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle bu sektörde istihdam edilen kadınlar ve daha az eğitilmiş ve deneyimsiz çalışanlar için destekleyici uygulamalar hayata geçirilmelidir.

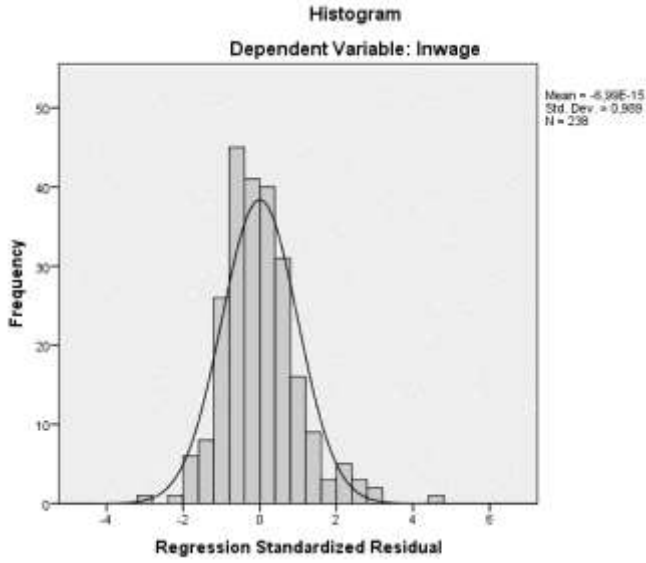
KAYNAKÇA

- Acemoglu, D. ve Autor, D. (2011). **Lectures in Labor Economics**, Manuscript, <http://economics.mit.edu/files/4689>.
- Al-Qudsi Suleyman S. (1989). “Return to Education, Sectoral Pay Differentials and Determinants in Kuwait”, **Economics of Education Review**, 8(3), Pergamon Press, Great Britain, 263-276.
- Becker, Gary S. (1962). “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis.”, **Journal of Political Economy**, 70(5), Part 2, 9-49.
- Becker, Gary S. (1964). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**, Chicago, University of Chicago Press.
- Berndt, Ernst R. (1991). **The Practice of Econometrics: Classic and Contemporary**, Addison-Wesley Publishing Company, New York.
- Bowles, S. ve Gintis, H. (1975). “The Problem with Human Capital Theory--a Marxian Critique”. **The American Economic Review**, 65(2), 74-82.
- Casero, P. A. ve Seshan, G. (2006). “Public-Private Sector Wage Differentials and Returns to Education in Djibouti”, **The World Bank**, Working Paper, 1-18.
- Cergibozan, R. ve Özcan, Y. (2012). “Türkiye İçin Bölgelere Göre Ücret Ayrıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım. [For Turkey by Region Wage Decomposition Analysis: Econometric Approach]”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1(1), 27-48.
- Chiswick, B. R. (1974). **Income Inequality**, National Bureau of Economic Research, New York.
- Christofides, L.N. ve Pashardes, P. (2002). “Self/Paid-Employment, Public/Private Sector Selection and Wage Differentials”, **Labour Economics**, 9(6), 737-762.
- Danh, N. ve Long, H. (2006). “Public-Private Sector Wage Differentials for Males and Females in Vietnam”, **Munich Personal Repec Archive (MPRA)**, No: 6738, 1-25.
- Depalo, D. ve Giordano, R. (2010). “The Public Sector Pay Gap in Italy”, <http://www.researchgate.net/publication/228887747,1-47>.
- Dougherty C., (2010), “A Comparison of Public and Private Sector Earnings in Jordan”, **International Labour Organization**, Conditions of Work and Employment Programme, No: 24, Geneva: Switzerland, 1-63.
- Dustmann, C. ve Soest, A. V. (1997). “Wage Structures in the Private and Public Sectors in West Germany”, **Fiscal Studies**, 18(3), 225-247.
- Eraslan, V. (2012). “Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi [Gender Discrimination in Wage Level at Turkey the Labour Market: Blinder-Oaxaca Decomposition Method]”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, 62(1), 231-248.
- Frank, R. H. (2013). **The Darwin Economy: Liberty, Competition, and the Common Good**, Princeton: Princeton University Press.

- Harnqwist, K. (1987). "Social Demand Models", **Economics of Education Research and Studies**, Oxford, Pergamon Press.
- Heitmueller, A. (2006). "Public-Private Sector Pay Differentials in A Devolved Scotland", **Journal of Applied Economics**, 9(2), 295-323.
- Hyder, A. (2006). "Public- Private Sector Earning Differentials, Preferences for Public Sector Jobs and Unemployment Duration: Evidence from Pakistan", **Pakistan Institute of Development Economics**, Islamabad, http://pide.org.pk/pdf/Seminar/Seminar_Pre19-10-2006.pdf.
- Krueger, A. (1988). "Are Public Sector Workers Paid More Than Their Alternative Wage? Evidence from Longitudinal Data and Job Queues", Richard B.Freeman, Casey Ichniowski (Eds.) **When Public Sector Workers Unionize**, University of Chicago Press, 217-242.
- Leping, K-O. (2005). "Public-Private Sector Wage Differential in Estonia: Evidence from Quantile Regression", Tartu University, Faculty of Economics and Business Administration, **Tartu University Press**, No: 431, Tartu.
- McNabb, R. (1987). "Labor Market Theories and Education", **Economics of Education Research and Studies**, Oxford, Pergamon Press.
- Miaari, Sami H. (2009). "The Public-Private Wage Differential in the West Bank and Gaza Before and During the Second Intifada", **European University Institute**, Max Weber Programme, EUI Working Paper 2009/13, Italy, 1-39.
- Mincer, J. (1957). "A Study of Personal Income Distribution.", unpublished Ph.D. dissertation, New York: Columbia University, Department of Economics.
- Mincer, J. (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", **Journal of Political Economy**, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1962). "On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications", **Journal of Political Economy**, 70(5), Part 2, 50-79.
- Mincer, J. (1974). **Schooling, Experience and Earning**, Columbia University Press, New York.
- Nelson, R., ve Phelps, E. (1966). "Investment in Humans, Technological Diffusion and Economic Growth", **American Economic Association Papers and Proceedings** 56: 69-75.
- Papapetrou, E.(2006). "The Public-Private Sector Pay Differential in Greece", **Public Finance Review**, 34(4), 450-473.
- Pkietty, T. (2014). **Capital in the Twenty-First Century**, Harvard University Press, Cambridge.
- Psacharopoulos G. ve Woodhall M. (1985). **Education for Development An Analysis of Investment Choices**, Washington D.C., The World Bank.
- Sanger, T. (2011). "Battle of the Wages: Who Gets Paid More, Public or Private Sector Workers?", **Canadian Union of Public Employees**, 1375 St. Laurent Boulevard, Ottawa, Ontario, 1-31.

- Schultz, T. W. (1960). “Capital Formation by Education”, **Journal of Political Economy**, 68(6), 571-583.
- Schultz, T.W. (1961). “Investment in Human Capital”, **American Economic Review**, 51(1), 1-17.
- Schultz, W. (1967). **The Economic Value Education**, New York: Columbia University Press.
- Selim R. ve İlkaracan İ. (2002). “Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Differentials in Wages, Industrial & Occupational Distribution of Men and Women”, <http://www.researchgate.net/publication/228610851>, 1-19.
- Smith, A. (1937). **The Wealth of Nations**, Reprinted Edition, New York: Random House.
- Spence, M. (1973). “Job Market Signalling”, **Quarterly Journal of Economics** 87: 355- 374.
- Tansel A. (1999). “Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey”, **Yale University Economic Growth Center Discussion Paper**, No:797, Hillhouse Avenue New Haven, 1-28.
- Tunç, M. (1997). “Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi, Doktora Tezi, DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

EKLER



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

