

Yayın Geliş Tarihi: 13.06.2016
Yayın Kabul Tarihi: 23.10.2016
Online Yayın Tarihi: 13.07.2017

Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Cilt:32, Sayı:1, Yıl:2017, ss. 243-269

En Çok ve En Az Kazandıran Meslekler Analizi: Türkiye Örneği

Meltem INCE YENİLMEZ¹

Mehmet Hulusi DEMİR²

Öz

Ücret düzeyi, işgücü piyasasında yapılmış bir işin değerini objektif olarak ölçmek için kullanılan bir göstergedir. Ücret düzeyi ve davranışın her ülke ekonomisinde rolü tartışılmazdır. Bu makalede, Türkiye İstatistik Kurumu, Avrupa İstatistik Ofisi, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün sınıflandırmasına göre belirlenmiş en çok ve en az kazandıran mesleklerde 2010-2014 dönemine ait ücret dağılım eğilimleri ele alınmaktadır. Araştırmanın değişkeni, Türk Lirası (₺) olarak ödenen aylık brüt ücrettir. Araştırmada yirmi dört ücret dağılımı incelenmiştir. Ücret düzeyinde farklılıklar ve iki mesleki grup arasında farklılaşma görülmüştür. Aylık brüt ücretin belirli bir çalışanın mesleğine bağlılığının değerlendirilmesi araştırmanın ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: En Çok Kazandıran Meslekler, En Az Kazandıran Meslekler, Aylık Brüt Ücret, Ücret Düzeyi, Ücret Değişkenliği, Ücret Dağılımı Gelişimi

JEL Sınıflandırma Kodları: D31, J30, J31.

Analyzing the Best- and Worst-Paid Occupations: A Case of Turkey

Abstract

The level of remuneration is indicative for the labour market in terms of an objective assessment of the value of work done. The wage level and behaviour play an indisputable role in the economy of every country. This paper deals with the 2011–2014 wage distribution trends of the best-paid and worst-paid occupations divided according to TUIK-EUROSTAT-OECD classification. The three highest- and lowest-paid jobs from each occupational group are identified. Twenty-four wage distributions have been analysed. An integral part of the research is the assessment of the gross monthly wage dependence on a particular employee's occupation.

Keywords: Best-Paid Occupations, Worst-Paid Occupations, Gross Monthly Wage, Wage Level, Wage Variability, Wage Distribution Development.

JEL Classification Codes: D31, J30, J31.

¹ Doç.Dr., Yasar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomi Bölümü, meltem.ince@yasar.edu.tr.

² Prof. Dr., Yasar Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Yönetim Organizasyon, hulusi.demir@yasar.edu.tr.

1. GİRİŞ

Türkiye’de eğitim ve sağlık sektörlerinde kazanç düzeyleri özellikle son zamanlarda çok tartışılan bir konu haline gelmiştir. Mesleki ücret ayrımcılığı üzerine olan bu araştırmanın hareket noktasını cinsiyet ve mesleğe göre sınıflandırılmış gruplar arasında gelir ve ücret farklılıklarının oluşturduğu temel sorunlar teşkil etmektedir. Bu makale küresel ekonomik durgunlukta meydana gelen değişikliklere odaklanarak 2011-2014 döneminde ücrette farklılaşma gelişimini ele almaktadır.

Türkiye’de ortalama (nominal) aylık brüt ücret, 1990 ve 2004 yılları arasında dört katından daha fazla artarak 414.000 TL’den 444.150.000 TL’ye çıkmıştır. 1 Ocak 2005 tarihinde para birimimizden altı sıfır silinip Yeni Türk Lirasının (YTL) tedavüle girdiği 2005 yılı ile 2015 yılı arasında ortalama (nominal) aylık brüt ücret neredeyse üç kat artarak 531 YTL’den 1,647 ₺’na yükselmiştir. (2012 yılı Mart ayında Türk Lirası [₺] Yeni Türk Lirasının [YTL] yerine geçerek yeni bir Türk parası olarak tedavüle girmiştir) Bu makale sadece nominal aylık brüt ücrete atıfta bulunmaktadır. Türk ekonomisinin 1980’lerin ilk yarısında merkezi planlı ekonomiden piyasa ekonomisine kademeli geçişine belirli bir ücret artışı eşlik etmiştir. Enflasyonist baskıların önemli bir kaynağı olan ücret artışı, Türk lirası devalüasyonu, para biriminden 6 sıfırın silinmesi, fiyat liberalizasyonu, vergi reformu ve katma değer vergisi getirilmesi gibi diğer önemli faktörlerden farklı olarak 2001 yılına kadar kazanç büyütme katalizörü şeklinde davranan düşük işsizlik oranı ile uyarılmıştır. Sonraki dönemde ücret artış oranı ve işgücü verimliliği ters yönde büyümüştür. Ortalama (nominal) aylık brüt ücrette düşüş, 2009 yılında global ekonomik krizin başlamasından hemen sonra, bir önceki yıla göre % 1’den daha az bir azalma olarak kaydedilmiştir. Sonraki dönemde bu ücret yeniden

yükselmeye başlamış ve 2015 yılına kadar büyüme hızı % 4,4 (2013 yılı hızı) aşmamıştır. En çok ve en az kazandıran meslekler arasındaki farklar zamanla büyüdüğü sonucuna varılabilir. Beyin gücü gerektiren mesleklerde çalışanlar en yüksek ücret düzeylerine ulaşırken, fiziksel güç gerektiren meslekleri icra edenler daha düşük ücretler kazanmaktadır. Türkiye genelinde aylık ücretlerde en büyük farklılıklar yöneticiler arasında olup, en küçük farklılıklar ofis çalışanları ve eğitim kadrolarında kaydedilmiştir. 2015 yılında iş dünyası dışında sektörde ortalama gelir daha geniş olan iş dünyası sektöründe gelir ortalamasını biraz geçmiştir. Bu durumun iş dışı sektör çalışanların eğitim seviyesinin (% 30 üniversite mezunu, her beşinci çalışan MYO mezunu) iş dünyası çalışanlarının eğitim seviyesinden (her yedinci çalışan üniversite mezunu, neredeyse yarısı MYO mezunu) daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Genellikle, iş dünyası dışı sektörde maaşlar iş dünyasındaki çok daha değişken ücretlere göre daha kolay karşılaştırılabilir olmaktadır.

Belli ki, nüfusun aldığı ücretler ve gelir, araştırmacıların dünya çapında sürekli incelediği güncel bir konudur. Burada Türk ve yabancı bilim insanlarından sadece birkaçına değinelim: Tansel, Dalgıç ve Güven (2014) Türkiye’de ücret eşitsizliği ve ücret hareketliliği üzerine çalışmalar yürütmektedir. Cai Chen ve Zhou (2010) kentsel Çin’de gelir ve tüketim eşitsizliğini araştırmaktadır. Dagum (1997) gelir dağılımı modelleri ile ilgilenmektedir. Özcan, Üçdoğruk ve Özcan (2003) kentsel Türkiye’de cinsiyet, ücret ve serbest meslek ile ücret farklılıklarını incelemektedir. Baltagi, Baskaya ve Hülügü (2011) Hanehalkı İşgücü Anketinden bireysel verileri kullanarak Türk ücret eğrisini araştırmaktadır. Reiner (2012) Avrupa’da hanehalkı gelirlerinin eşitsizliğini ve hareketliliğini incelemektedir. Fields (2010) gelir hareketliliği ve uzun vadeli gelirler arasındaki korelasyonu incelemektedir. Battisti, Felbermayr, Peri ve

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

Poutvaara (2014) genel denge modeli kullanarak yerleşik nüfusun refah düzeyine göçün etkilerini incelemektedir. Evangelista de Carvalho Filho (2012) Brezilya’da çocuk işçiliğinin ve okullaşmanın bir belirleyicisi olarak hanehalkı gelirini araştırmaktadır. Fidrmuc ve Senaj (2014) ekonomik reformlar sırasında gelir, eğitim ve konut zenginliğini araştırmaktadır. Özer (2001) gelirin yanı sıra meslek ve eğitim gibi demografik özelliklerinde önemli faktörler olduğunu ve ücretler üzerinde etkisi olduğu için refah seviyesini arttırdığını tespit etmiştir. Hassan, Azali ve Lee (2014) yüksek gelirliliği ülkelerde Feldstein-Horioka Puzzle ve uluslararası sermaye hareketliliğini incelemektedir. Demir (2001) düşük teşvik, gizli işsizlik ve ücret dengesizliklerini incelemiştir. Ghosheh (2013) Afrika’da ücret koruma yasaları hakkında bir makale yayınlamıştır. Alaniz, Gindling ve Terrell (2011) Nikaragua’da asgari ücretin ücretlerin, iş ve yoksulluğun üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Brucker ve Jahnk (2011) göçü, ücret tespitini ve işgücü piyasası etkilerini incelemektedir. Uyguç (2003) çalışmasında öğrencileri uygun mesleklere yönlendirmeyi, eğer iş hayatında ise işe uygun eleman seçmenin sonuçlarını araştırmıştır. Nordman ve Roubaud (2009) Madagaskar’da cinsiyet ayrımının oluşturduğu ücret farkını araştırmaktadır. Immervoll (2007) asgari ücret, asgari işçilik maliyetleri ve vergi işlemleri arasında ilişki kurmaktadır. Totty (2014) asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisinin seçili sorunlarını incelemektedir. Hussmanns (2004;2005); Salem, Bensidoun ve Pelek (2011) Türk hanehalkının kayıt dışı ekonomide istihdam düzeyini ve hareketliliğini araştırmaktadır.

Bu nedenle, mevcut çalışmanın amacı, Türkiye’de ücret düzeyi farklılıkları ve en yüksek ve en düşük ücretli meslekler arasındaki farklılaşmayı tanımlamaktır. Bunun için 2010-2014 döneminde düzey özelliği gelişimi, değişkenlik ve aylık brüt ücret dağılımının konsantrasyonu ele alınmıştır. Bir diğer önemli amaç ise ekonomik krizde ve sonrasında

ücret dağılımında davranış farklılıklarını tespit ederek, en çok ve en az kazandıran meslekler arasında ücret dağılımında farklılıkları incelemektir. Makale aynı zamanda maksimum olabilirlik yöntemi ile teorik olasılık dağılımlarında farklı gelişmelerin analizini sunmaktadır. Örneklem dağılım şekillerini gösteren grafiklerin çizimi veri yapısından dolayı mümkün olmamıştır. Aylık brüt ücret ve belirli bir meslek arasında karşılıklı bağımlılığının araştırılması bu çalışmanın ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

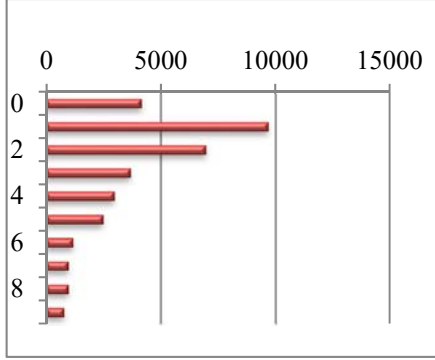
2. VERİ

2010-2014 yılları için araştırma verileri Türk İstatistik Kurumu (TÜİK) resmi web sitesinden elde edilmiştir. Onlar Ocak 2010 yılından bu yana yürürlükte olan meslek sınıflandırmasına göre gruplandırılmıştır. Durgunluğun ilk işaretleri 2009 yılının ilk yarısında belirgin olmasına rağmen, ücret gelişimini krizin başlangıcından itibaren tüm kriz süresince TÜİK metodolojisinde değişiklikler nedeniyle takip etmek mümkün olmamıştır. Önceki iş terminolojisi 2010 yılında TÜİK-EUROSTAT-OECD sınıflandırması ile değiştirilmiştir. Bu yüzden sürekli zaman serisi mevcut değildir. Aşağıda Tablo 1’de ve Şekiller 1-5’te, kullanılan önemli meslek gruplarının başlıkları ve kodları sunulmaktadır.

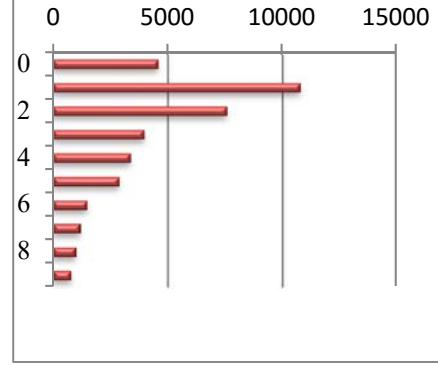
Tablo 1. Meslek Sınıflandırmaları

0	Silahlı Kuvvetlerde Meslekler
1	Yöneticiler
2	Uzmanlar
3	Teknik Elemanlar ve Uzman Yardımcıları
4	Büro Destek Görevlileri
5	Hizmet ve Satış Elemanları
6	Vasıflı Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık İşçileri
7	El Sanatları ve İlgili İşlerde Çalışanlar
8	Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar
9	Nitelik Gerektirmeyen Meslekler

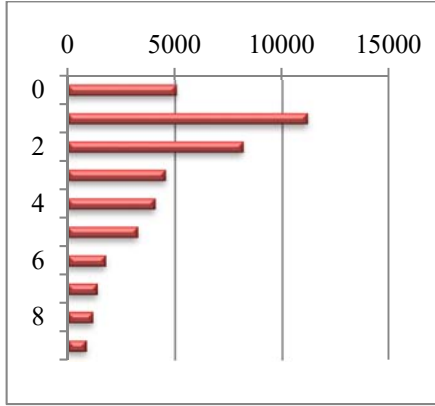
M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR



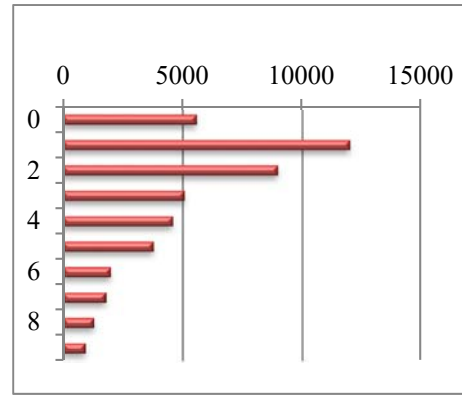
Şekil 1. 2010 Yılında Ortalama Aylık Brüt Ücrete Göre Meslek Sıralaması



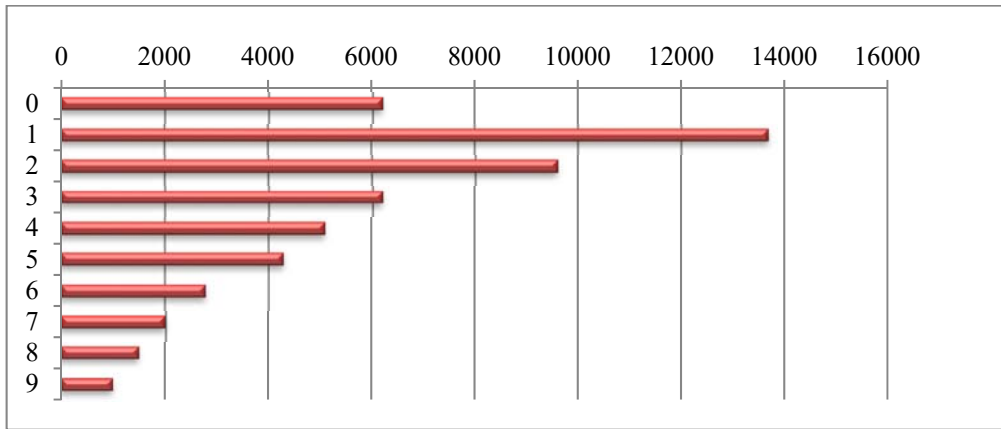
Şekil 2. 2011 Yılında Ortalama Aylık Brüt Ücrete Göre Meslek Sıralaması



Şekil 3. 2012 Yılında Ortalama Aylık Brüt Ücrete Göre Meslek Sıralaması



Şekil 4. 2013 Yılında Ortalama Aylık Brüt Ücrete Göre Meslek Sıralaması



Şekil 5. 2014 Yılında Ortalama Aylık Brüt Ücrete Göre Meslek Sıralaması

Araştırmanın değişkeni brüt (nominal) aylık ücrettir. Veriler Türkiye’de iş ve iş dışı sektörlerde çalışanları kapsamaktadır. Özel (iş) sektörde yapılan işler için çalışanlara ücret ödenmekte ve bütçesel (ulusal, kamu, kar amacı gütmeyen) sektörde ise maaş verilmektedir. TÜİK web sitesinde sunulan bilgiye göre “ücret” terimi hem özel sektörde, hem bütçesel sektörde kazanılan ve ödenen paraya denilmektedir. Veriler, aralıkların eşitsiz genişlikte ve aşırı açıklıkta olan aralık frekans dağılımı şeklindedir. Tekil veri şu anda mevcut değildir. Şekiller 1-5, 2010-2014 döneminde ortalama aylık brüt ücrete göre meslek sıralamasını göstermektedir. Meslek sıralamasının tüm dönem boyunca değişmediği açıktır. Üç en çok ve üç en az kazandıran meslekler seçilmiştir ve toplam 24 ücret dağılımı incelenmiştir. Tablo 2, üç en çok ve üç en az kazandıran mesleklerin örneklem büyüklüğünü göstermektedir.

Tablo 2. En Çok ve En Az Kazandıran Mesleklerin Örneklem Büyüklükleri (Çalışan Sayısı)

Meslek		Yıl				
		2010	2011	2012	2013	2014
En Çok Kazanan	Yöneticiler	9,700	10,800	11,200	12,000	13,700
	Uzmanlar	7,000	7,600	8,200	9,000	9,600
	Teknik Elemanlar ve Uzman Yardımcıları	3,700	4,000	4,600	5,100	6,200
En Az Kazanan	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	800	800	900	950	100
	Hizmet ve Satış Elemanları	1,000	1,000	1,200	1,300	1,500
	Vasıflı Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık İşçileri	1,200	1,500	1,800	2,000	2,800

Kaynak: Kişisel araştırmalar (OECD, TUIK, EUROSTAT, WORLD BANK).

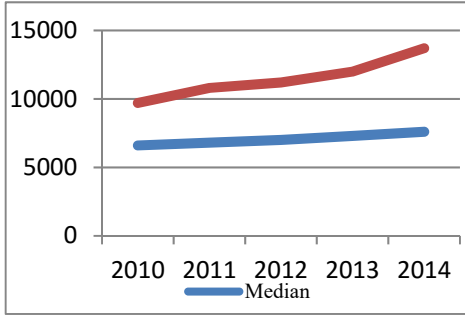
3. EN ÇOK VE EN AZ KAZANAN MESLEKLERDE ÜCRET DAĞILIMI

Belirli bir yıl içinde belirli bir meslek içindeki tüm çalışanlar eşit değerlendirilirse, onların ücreti ortalama ücret değerine denk gelir. Ancak

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

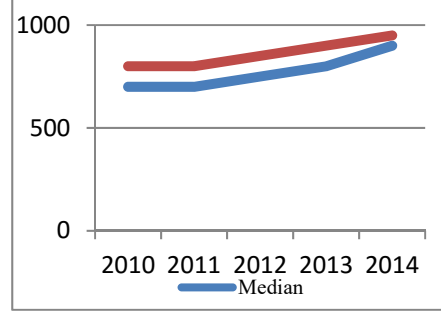
bunların yaklaşık üçte ikisi bu miktara ulaşamamaktadır, çünkü diğer çalışanlar ortalamamın birkaç kez daha fazlasını kazanmaktadırlar, özellikle en çok kazandıran mesleklerde. Ücret düzeyi özellikleri aritmetik ortalama ve medyan (yani orta ücret) olup çalışanların yarısı her ay bu miktardan az veya ona eşit ücret almaktadır. Bu iki ücret düzeyi özelliklerinin karşılaştırması gösteriyor ki, tüm incelenen ücret dağılımları için “medyan < ortalama” ilişkisi geçerlidir. Bu durum, pozitif çarpıklık ile karakterize edilen ücret ve gelir dağılımı için tipik bir ilişkidir. Medyan ile ifade edilen ücret düzeyi böylece ücret ortalamalarının altındadır.

En Çok Kazandıran Mesleklerde Aylık Brüt Ücret Gelişimi



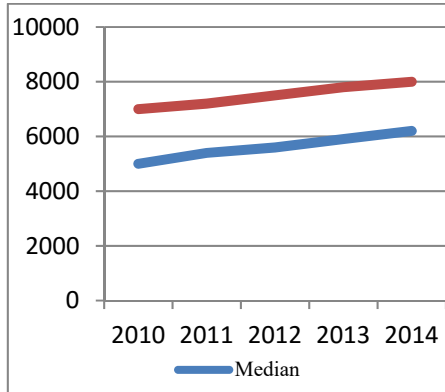
Şekil 6. Yöneticiler

En Az Kazandıran Mesleklerde Aylık Brüt Ücret Gelişimi



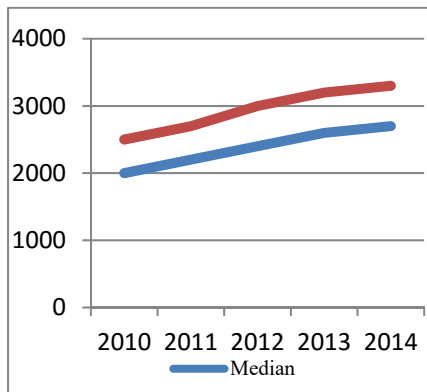
Şekil 7. Nitelik Gerektirmeyen Meslekler

En Çok Kazandıran Mesleklerde Aylık Brüt Ücret Gelişimi

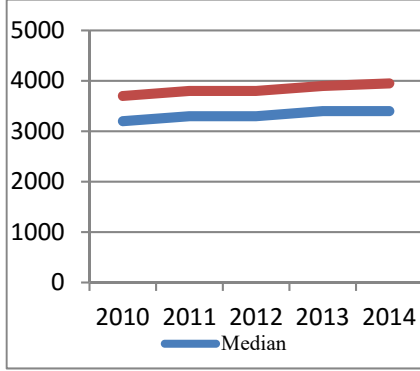


Şekil 8. Uzmanlar

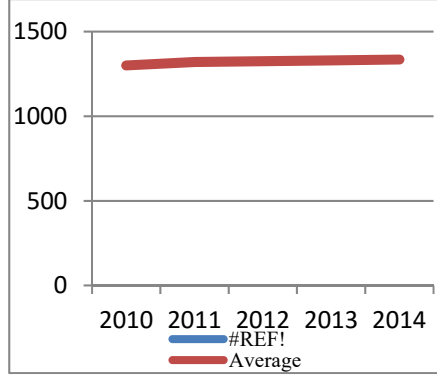
En Az Kazandıran Mesleklerde Aylık Brüt Ücret Gelişimi



Şekil 9. Hizmet ve Satış Elemanları



Şekil 10. Teknik Elemanlar, Uzman Yardımcıları



Şekil 11. Vasıflı Tarım, Ormancılık, Balıkçılık

Şekiller 6-11, en çok ve en az kazandıran meslekler arasında ücret dağılım düzeyini karşılaştırma imkânı vermektedir. Yöneticilerin nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlara göre ortalama neredeyse dört kat daha fazla ücret kazandıkları açıktır. Bu rakamlar ve Tablo 3, ücret dağılımında çarpıklık hakkında bilgiler vererek aylık brüt ücretin aritmetik ortalama ve ilgili medyan değerlerini karşılandırmaktadırlar. Yukarıda da belirtildiği gibi, medyan değeri ve aritmetik ortalama arasındaki ilişki, örneğin, ücret medyanının ortalama ücretten daha düşük olması gibi, pozitif çarpık dağılım için tipiktir. Başka bir deyişle, ücret medyanı aritmetik ortalamaya ne kadar yakınsa (yani medyanın aritmetik ortalamaya daha yüksek oranı), o kadar da ücret dağılımı daha az pozitif çarpık olur. Tablo 3, orta ve ortalama aylık brüt ücretin yüzde oranlarını göstermektedir. Şekiller 6-11 ve Tablo 3'ten anlaşıldığı gibi, ülke genelinde çok çalışanın oldukça yüksek ücretler aldığı en çok kazandıran mesleklerde ücret dağılımları en çok pozitif çarpıklığı ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında, yüksek ücretlerin oldukça nadir rastlandığı en az kazandıran mesleklerde ücret dağılımları en az pozitif çarpıklığı göstermektedir.

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

Tablo 3. Aylık Orta ve Ortalama Brüt Ücret Yüzdesi Oranı – Çarpıklık Göstergesi

Meslek		Yıl				
		2010	2011	2012	2013	2014
En çok kazanan	Yöneticiler	74.89	68.26	71.64	72.15	73.41
	Uzmanlar	81.62	80.57	80.91	81.55	81.73
	Teknik elemanlar ve uzman yardımcıları	91.35	90.83	90.11	90.46	90.91
En az kazanan	Nitelik gerektirmeyen meslekler	94.07	92.67	92.16	91.80	92.23
	Hizmet ve satış elemanları	88.91	88.89	89.04	88.42	88.14
	Vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık işçileri	95.72	95.87	96.48	97.05	97.28

Kaynak: Kişisel araştırmalar (OECD, TUIK, EUROSTAT, WORLD BANK).

Tablo 4, bireysel mesleklerde ücret düzeyinin en çok kazandıran mesleklerde ücret düzeyine (yani idari personelin) yüzde oranı hakkında fikir vererek, tüm incelenen mesleklerde ücret düzeyi oranlarındaki artış eğilimine de işaret etmektedir.

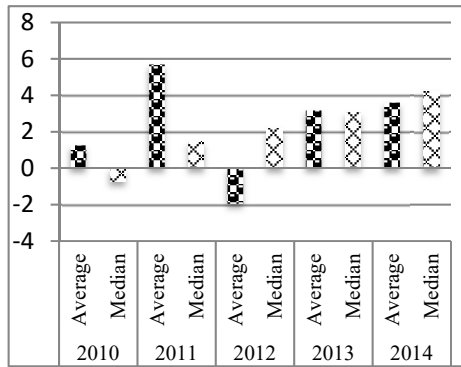
Şekiller 12-17, araştırma dönemi boyunca ortalama ve orta aylık brüt ücretin yıllık büyüme oranı gelişimi hakkında bilgi vermektedirler. 2010 yılı büyüme oranı 2009 verileri mevcut olmadığından dolayı hesaplanmamıştır.

Tablo 4. Bireysel mesleklerde ücret düzeyinin yöneticilere nazaran yüzde oranı

Meslek						
Yıl	İstatistik	Uzmanlar	Teknik elemanlar ve yardımcı uzmanlar	Nitelik gerektirmeyen meslekler	Hizmet ve satış elemanları	Vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık işçileri
2010	Ortalama	71.83	52.71	25.10	29.74	32.25
	Medyan	75.18	60.37	32.91	34.60	41.72

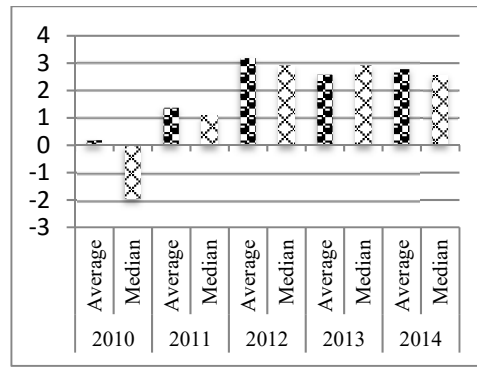
2011	Ortalama	72.16	53.06	26.72	29.96	35.17
	Medyan	73.82	63.18	33.68	35.81	43.26
2012	Ortalama	74.31	53.87	27.91	30.71	35.82
	Medyan	76.04	63.18	31.88	34.07	43.91
2013	Ortalama	76.90	55.14	28.04	31.15	36.83
	Medyan	78.83	63.85	32.91	36.73	45.27
2014	Ortalama	78.03	56.83	28.44	32.64	37.75
	Medyan	79.15	65.17	34.17	35.29	46.08

En Çok Kazandıran Mesleklerde Yıllık Büyüme Oranı Gelişimi (%)



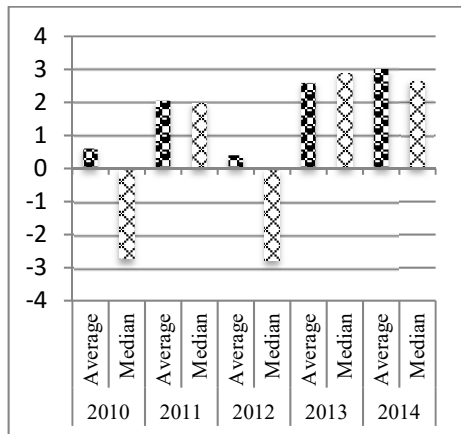
Şekil 12. Yöneticiler

En Az Kazandıran Mesleklerde Yıllık Büyüme Hızının Gelişimi (%)



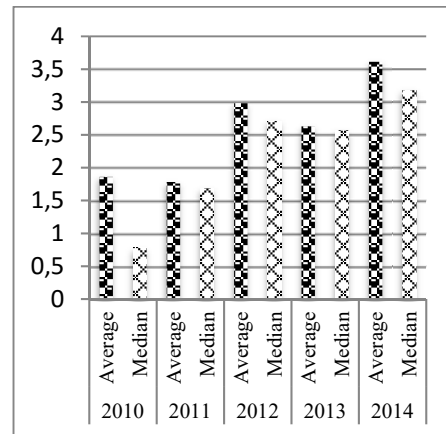
Şekil 13. Nitelik Gerektirmeyen Meslekler

En Çok Kazandıran Mesleklerde Yıllık Büyüme Oranı Gelişimi (%)

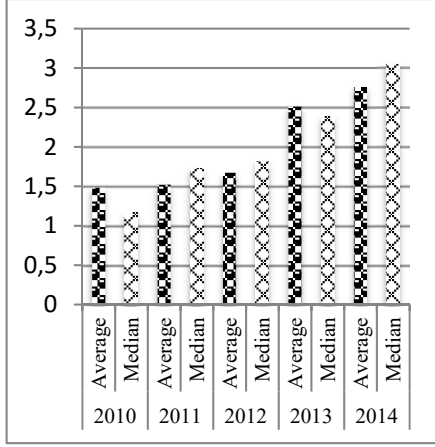


Şekil 14. Uzmanlar

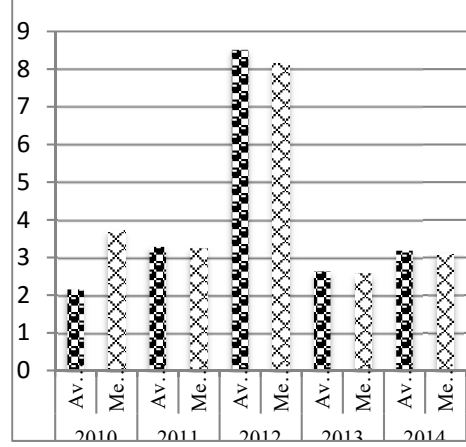
En Az Kazandıran Mesleklerde Yıllık Büyüme Hızının Gelişimi (%)



Şekil 15. Hizmet ve Satış Elemanları



Şekil 16. Teknik Elemanlar, Uzman



Şekil 17. Vasıflı Tarım, Ormancılık Yardımcıları ve Balıkçılık

Bu rakamlar, ortalama ve orta ücretin davranışları arasında belirli bir farklılığa işaret etmektedir. Şekil 12’de, örneğin, 2013 yılında yönetici pozisyonlarında ortalama ücretin, aynı ücret dağılımında orta ücrette % 3,17 artışa karşın, yıllık % 3,05’e düştüğü gösterilmektedir. Benzer bir durum, ama ters anlamda – orta ücret düşerken, ortalama ücret artmakta – 2012 yılında uzmanlar ve nitelik gerektirmeyen meslekler grubunda meydana gelmiştir. Şekil 14’de gösterildiği gibi, ilk grubun ortalama aylık brüt ücreti % 0,40 oranında biraz artmış ve orta aylık brüt ücreti de % 2,78 azalmıştır. En az kazandıran mesleklerde ortalama ücret % 0,78 civarında biraz yükselmiş ve onların orta ücreti % 1,73 düşmüştür; bkz., Şekil 13. 2012 yılı ücret düzeyinde en büyük artış nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları arasında ortalama ve orta ücretin sırasıyla % 8,51 ve % 8,14 artışıyla görülebilir. Kriz sonrası yıl olarak kabul edilen 2014 yılında en çok ve en az kazandıran mesleklerde ücret düzeyleri, ortalama ve orta aylık brüt ücrette % 2,56 ile % 4,60 arasında değişen yıllık büyüme oranlarıyla artmıştır. Tablo 5, 2010 ve 2014 yılları arasında ortalama yıllık büyüme oranı hakkında bilgi vermektedir. Bu verilere dayanarak, nitelikli tarım,

ormancılık ve su ürünleri çalışanları grubunda ücret düzeyinin, ortalama ve orta ücretin sırasıyla yıllık % 3,95 ve % 4,36 oranında artarak, genel olarak hızlı büyüdüğü söylenebilir. Uzmanlar grubunda ortalama ve orta ücretin yıllık büyüme oranları arasında önemli farklılıklar görülmektedir: ortalama olarak her yıl aylık ortalama brüt ücret % 2,18 artarken, aylık orta brüt ücret ise sadece % 0,92 artmıştır.

Tablo 6, 2010-2014 dönemi boyunca en çok ve en az kazandıran mesleklerde mutlak ve göreceli değişkenlik özelliklerinin gelişimi hakkında bilgi vermektedir. Standart sapma, bireysel çalışan ücretlerinin onların ortalama ücretlerinden sapmalarının ikinci dereceden ortalaması olarak tanımlanan mutlak değişkenlik özelliğini temsil etmektedir. Bununla bireysel çalışan ücretlerinin nasıl ortalama ücretlerden farklılaştığı gösterilmektedir. Varyasyon katsayısı, ücretlerin ilgili ortalama ücrete standart sapma oranı olarak tanımlanan göreceli değişkenliği nitelendirmektedir. Bu boyutsuz sayı, yüz ile çarpılarak ortalama ücrette standart sapma payı yüzdesini göstermektedir. Tablo 6'da açıkça görüldüğü gibi, mutlak değişkenlik özelliği olarak standart sapma, artan ücret düzeyleriyle birlikte artma eğilimindedir. Bu durumda, varyasyon katsayısı göreceli değişkenliğin daha uygun özelliğidir, çünkü mutlak değişkenliği istatistiksel örnekleme ücret düzeyi ile ilgili ölçmektedir. Varyasyon katsayısının en yüksek değerleri % 51,06 ve % 52,84 olarak hizmet ve satış elemanları grubunda kaydedilmiştir. Ancak bu durum düşüş eğilimini göstermektedir. Varyasyon katsayısının ikinci en yüksek değerleri, 2011 yılındaki % 45,41 ile 2012 yılındaki % 47,56 arasında değişen değerler ile, en az kazandıran nitelik gerektirmeyen meslekler ile ilişkilidir. En çok kazanan yöneticiler üçüncü sırada yer almaktadır. Diğer taraftan, ikinci en çok kazanan grup olarak uzmanlar, % 31 civarında dalgalanan değişkenlik katsayısı ile en düşük değerlere sahiptirler.

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

Tablo 5. Aylık Brüt Ücretin Yıllık Ortalama Büyüme Hızı (% Olarak)

Meslek		İstatistik	Ø 2011-14
En Çok Kazandıran Meslekler	Yöneticiler	Ortalama	2,43
		Medyan	2,28
	Uzmanlar	Ortalama	2,18
		Medyan	2,08
Teknik elemanlar ve uzman yardımcıları		Ortalama	1,75
En Az Kazandıran Meslekler	Nitelik gerektirmeyen meslekler	Ortalama	1,76
		Medyan	1,75
	Hizmet ve satış elemanları	Ortalama	2,19
		Medyan	2,16
Vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık işçileri		Ortalama	3,95
		Medyan	4,36

Tablo 7, seçilen yüksek maaşlı idari personel alt grubunun aylık ortalama brüt ücreti hakkında bilgi vermektedir. Biz, mesela, tüm dönem boyunca sadece finans ve sigorta hizmetlerinde şube müdürlerinin ortalama ücretinin 120.000 ₺ aştığını, genel müdürler ve başkanların ortalama aylık brüt ücretlerinin 10.000 ₺ ile 15.000 ₺ arasında dalgalandığını, bilgi ve iletişim teknolojilerinde teknik servis müdürlerinin ise ayda ortalama yaklaşık 80.000 ₺ kazandığını görebilmekteyiz.

Tablo 6. Mutlak ve Görelî Değişkenlik Özellikleri – Standart Sapma (TL) ve Varyasyon Katsayısı (%)

Meslek		İstatistik	Yıl			
			2011	2012	2013	2014
En çok kazandıran meslekler	Yöneticiler	Standart sapma	22.161	24.333	23.165	24.213
		Değişim katsayısı	40,18	41,71	40,52	40,85
	Uzmanlar	Standart sapma	11.392	11.536	11.818	11.898
		Değişim katsayısı	31,32	31,53	31,36	30,78
	Teknik elemanlar ve uzman	Standart sapma	10.675	10.675	10.796	10.915
		Değişim katsayısı	37,63	37,09	37,05	36,53

En az kazandıran meslekler	Nitelik gerektirmeyen meslekler	Standart sapma	6.626	6.956	6.975	7.134
		Değişim katsayısı	45,41	47,56	46,78	46,41
	Hizmet ve satış elemanları	Standart sapma	8.520	8.584	8.575	8.785
		Değişim katsayısı	52,84	52,20	51,33	51,06
	Vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık işçileri	Standart sapma	6.192	5.944	5.827	5.887
		Değişim katsayısı	36,05	31,60	30,31	29,65

Tablo 7. En Çok Kazanan Yöneticilerin Alt Gruplarda Aylık Ortalama Brüt Ücret

Mesleki Alt Grup	TÜİK Sınıflandırması	Yıl			
		2011	2012	2013	2014
Üst düzey hükümet yetkilileri	1112	53.189	52.731	54.383	52.335
Genel müdürler ve başkanlar	1120	80.430	87.434	82.199	85.674
Mesleki Alt Grup	TÜİK Sınıflandırması	Yıl			
		2011	2012	2013	2014
Finans yöneticileri	1211	72.806	75.680	72.806	75.583
İnsan kaynakları yöneticileri	1212	63.152	68.126	67.320	67.887
Başka yerde sınıflandırılmamış iş hizmetleri ve idaresi yöneticileri	1219	53.242	54.968	55.573	57.003
Satış ve pazarlama yöneticisi	1221	64.285	68.058	66.134	72.855
Araştırma ve geliştirme yöneticileri	1223	63.684	70.389	72.002	74.341
Tarım ve ormancılık üretim yöneticileri	1311	39.202	40.397	41.632	41.232
Üretim yöneticileri	1321	60.583	62.140	63.590	64.041
Madencilik yöneticileri	1322	74.046	79.504	63.861	70.788
İnşaat yöneticileri	1323	45.375	45.180	43.841	46.603

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

Tedarik, dağıtım ve ilgili yöneticileri	1324	46.187	47.014	49.110	53.184
Bilgi ve iletişim teknolojisi hizmeti yöneticileri	1330	76.453	79.902	81.836	82.984
Çocuk bakım hizmetleri yöneticileri	1341	30.897	32.353	33.209	34.929
Sağlık hizmetleri yöneticileri	1342	58.044	59.758	62.437	65.538
Yaşlı bakım hizmetleri yöneticileri	1343	32.837	33.062	34.178	35.784
Sosyal yardım yöneticileri	1344	33.390	34.512	35.561	35.318
Mesleki Alt Grup	TÜİK Sınıflandırması	Yıl			
		2011	2012	2013	2014
Eğitim yöneticileri	1345	40.806	40.929	42.227	43.849
Finans ve sigorta hizmetleri şube yöneticileri	1346	105.901	120.383	106.343	110.152
Başka yerde sınıflandırılmamış profesyonel hizmet yöneticileri	1349	47.429	45.114	45.146	45.578
Otel yöneticileri	1411	32.854	33.207	34.113	34.743
Restoran yöneticileri	1412	24.680	25.352	26.055	26.087
Perakende ve toptan satış yöneticileri	1420	33.561	32.341	32.522	34.435
Spor, dinlenme ve kültür merkezi yöneticileri	1431	36.592	38.404	41.232	37.004
Başka yerde sınıflandırılmamış hizmet yöneticileri	1439	42.632	39.042	38.533	38.190

Tablo 8, en az kazanan işçiler üzerinde odaklanmaktadır. Ofisler, oteller ve diğer işyerlerinde temizlikçi ve yardımcılarını olarak çalışanlar brüt olarak yaklaşık 18.000 ₺ kazanmaktadırlar. Onlar aylık ortalama brüt ücret olarak finans ve sigorta hizmetleri şube müdürlerinden neredeyse dokuz kat daha

az ücret kazanmaktadırlar. Nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlar, elde çamaşır yıkayanlar ve ütücüler, çöpçü ve ilgili işçiler biraz daha yüksek ücret kazanmaktadır.

Tablo 8. En Az Kazandıran Nitelik Gerektirmeyen Mesleklerin Alt Gruplarında Aylık Ortalama Brüt Ücret (TL)

Mesleki Alt Grup	TÜİK Sınıflandırması	Yıl			
		2011	2012	2013	2014
Ofisler, oteller ve diğer işyerlerinde temizlikçi ve yardımcıları	9112	12.362	12.293	12.370	12.570
Elde çamaşır yıkayanlara ve ütücüler	9121	13.228	13.386	13.027	13.669
Maden ve taşocağı işçileri	9311	22.110	22.189	22.563	22.275
Bina inşaatı işçileri	9313	15.975	16.168	16.728	15.909
Elle paketleme işçileri	9321	17.012	17.051	16.631	17.093
Başka yerde sınıflandırılmamış imalat işçileri	9329	15.453	15.595	16.475	17.226
Yük işlemcileri	9333	17.521	17.376	17.645	18.020
Mutfak yardımcıları	9412	11.138	11.659	11.793	12.139
Çöp ve geri dönüşüm toplayıcıları	9611	18.014	18.596	18.544	19.045
Çöpçü ve ilgili işçiler	9613	13.258	13.721	13.024	13.202
Kuryeler, koli dağıtıcıları ve bagaj taşıyıcıları	9621	19.050	17.445	18.456	17.077
Ufak tefek ayak işlerinde çalışanlar (Angarya işçileri)	9622	15.439	15.066	15.111	17.077

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

Sayaç okuyucuları ve otomatik satış makinesinden para toplayıcıları	9623	19.815	20.685	21.429	21.842
Başka yerde sınıflandırılmamış nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlar	9629	12.585	12.520	12.280	12.936

En çok kazandıran mesleklerde ortalama aylık brüt ücretleri arasında büyük boşluklar Tablo 7’de açık olarak gösterilmektedir: 2014 yılında finans ve sigorta hizmetleri şube müdürleri 138.260 ₺ kazanırken restoran yöneticileri ortalama sadece 45.015 ₺ kazanmışlardır. Buna karşın, Tablo 8’de gösterilen farklar oldukça küçüktür. Örneğin, 2014 yılında madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe çalışanlar ortalama 15,600 ₺ kazanırken, ofisler, oteller ve diğer işyerlerinde temizlikçi ve yardımcılar aylık ortalama brüt ücret olarak 13.685 ₺ kazanmışlardır.

4. EN ÇOK VE EN AZ KAZANAN MESLEKLERDE ÜCRET DAĞILIMI MODELLEMESİ

Tablo 9’da asgari ücretin belirli bir yıldaki düzeyi güçlü bir şekilde görülmektedir.. Tablo 9, 2013 yılında asgari brüt ücretin Ocak-Haziranda 978,60 ₺ ve Temmuz-Aralıkta 1.021,50 ₺ olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Araştırma Dönemi Boyunca Asgari Ücret Gelişimi (TL)

	Y			
	2011	2012	2013	2014
Aylık Asgari Ücret	8.000	8.000	8.000 8.500	8.500
Saatlik Asgari Ücret	48,10	48,10	48,10 50,60	50,60

Daha fazla netlik için ücret dağılım modelleri 1000 ₺ ücret aralıkları kullanmaktadırlar. Asgari ücret de bu aralık dâhilinde olduğundan ilgili

asgari ücret 1.000 ₺ ile 1.300 ₺ arasında geçmektedir. En çok kazandıran mesleklerde böyle bir kesişme 1.300 ₺'na oldukça yakındır, çünkü bu işlerde çalışanların çoğunluğu asgari ücret almazlar. Diğer yandan, en az kazandıran mesleklerde bu kesişim noktası biraz daha aşağıdadır, çünkü çok daha fazla çalışan asgari ücret karşılığında (ya da ona yakın bir miktara) çalışmasını beklenmektedir. Kısaca asgari ücret 1000 ₺ olarak baz alınsa bile bu sorun çözülmüş olmaz, çünkü dönem boyunca asgari ücret aynı değildir.

Teorik ücret dağılım gelişimini gösteren lognormal eğrileri en çok ve en az kazandıran meslekler arasında güçlü bir farklılık göstermektedirler. Ücretlerin sadece belirgin yüksek düzeyi ve değişkenliği değil, aynı zamanda en çok kazandıran mesleklerde ücret dağılımlarının daha yüksek çarpıklığı da dikkate alındığında, en az kazandıran mesleklerde bu göstergeler, beklendiği gibi, çok farklı davranmaktadır. Bu şekiller ayrıca net bir şekilde ücret dağılım gelişimini temsil eden lognormal eğrilerinin birbirleri ile büyük ölçüde örtüştüğünü göstermektedir, özellikle en çok kazandıran mesleklerde. Bu, ücret dağılım şeklinin ve ilgili özelliklerinin zamanla sadece biraz değiştiği bulgusuyla doğrulanmıştır. Dönem içinde olasılık yoğunluk fonksiyonu eğrileri sadece nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları için daha fazla farklılık göstermektedir. Tablo 10 verileri bu lognormal eğrilerine göre hesaplanmıştır. Bu tablo, aylık brüt ücreti ₺ olarak verilen ücrete eşit veya daha az, ve düşük ücretli mesleklerden dolayı 16.000 ₺ aşmayan, çalışanların yüzde oranlarını göstermektedir. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere, örneğin, 2014 yılında yöneticilerin sadece % 9,95 aylık brüt ücret olarak 12.000 ₺ eşit veya daha az ve % 44,87 de maksimum 16.000 ₺ ücret kazandı. Aynı dönemde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların % 81,89'u 12.000 ₺ eşit veya daha az aylık brüt ücret almışlardır.

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

Tablo 10. Aylık Brüt Ücreti 8.000, 9.800, 10.000 Ve 16.000 TL Eşit Veya Ondan Az Olan Çalışanların Yüzde Oranları

Meslek		Miktar	Yıl			
			2011	2012	2013	2014
En çok kazandıran meslekler	Yöneticiler	12.000	3,56	3,48	3,60	3,29
		15.000	5,80	5,41	5,94	5,16
		20.000	11,47	10,75	11,39	9,95
		40.000	50,29	49,41	47,39	44,87
	Uzmanlar	12.000	1,48	1,21	1,40	1,41
		15.000	2,71	2,14	2,31	2,29
		20.000	9,43	7,74	7,42	6,86
		40.000	73,67	72,89	70,59	69,03
	Teknik elemanlar ve uzman yardımcıları	12.000	4,18	3,77	3,92	3,76
		15.000	8,44	7,98	7,76	7,48
		20.000	22,93	21,98	21,09	19,79
		40.000	87,20	86,61	85,91	84,61
En az kazandıran meslekler	Nitelik gerektirmeyen meslekler	12.000	34,41	37,61	35,37	31,97
		15.000	61,44	62,59	60,48	56,06
		20.000	86,22	85,27	83,52	81,89
		40.000	99,86	99,80	99,83	99,70
	Hizmet ve satış elemanlarının mesleği	12.000	32,38	30,42	28,51	25,72
		15.000	53,38	52,43	51,27	48,62
		20.000	79,52	78,82	77,69	75,64
		40.000	98,58	98,40	98,51	98,14
	Vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık işçileri	12.000	13,61	5,78	5,16	4,21
		15.000	35,89	25,07	21,31	18,27
		20.000	73,30	64,15	60,49	56,62
		40.000	99,77	99,78	99,67	99,66

5. AYLIK BRÜT ÜCRETİN MESLEKLERE OLAN BAĞIMLILIĞI

Tablolar 11 ve 12’de aylık brüt ücret ile bir meslek arasındaki istatistiksel bağımlılık gösterilmektedir. Bu bağımlılık araştırma döneminin her yılı için doğrulanmıştır. Bu amaç için, bir dizi test uygulanabilir, bunlardan biri de ANOVA olarak bilinen tek-yönlü varyans analizidir; bkz., Turner ve Thayer (2001). Test veri hacimleri (yani örneklem büyüklükleri) büyük olduğundan (ücret dağılımı için genellikle onlarca, yüzlerce, hatta binlerce çalışan; bkz., Tablo 2), test gücü sürekli yüksektir. Test, değişkenlerin bağımsızlığından

en ufak sapmaları açığa vurarak daima bağımsızlık hipotezinin reddedilmesine yol açmaktadır. Böylece, ANOVA testi sonuçları aylık brüt ücret ve meslek arasındaki bağımlılığı hemen her düzeyde doğrulamaktadırlar. Aynısı test koşulları doğrulanması için de geçerlidir ve varsayım doğrulanması genellikle ihmal edilir. Uygulamada sadece hangi mesleğin ele alındığına, x faktörün çeşitli düzeylerinde tanımlanan bağımlı değişkenlerin değerler gruplarında uç değerlerin olup olmadığına, ve koşullu ortalamalara yakın olan değerlerin mi yoksa uzak olan değerlerin mi daha fazla olduğuna bakılmaktadır. Ayrıca, sıklıkla koşullu varyans benzeşmezliğin sezgisel değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu diferansiyel küçük örneklemeler ile çok büyük değilse, ve büyük örneklemeler ile çok küçük ise, varyansların eşitliği varsayımı kabul edilebilir sayılır. Varyansların değerleri nedeniyle (x faktörü seviyesine bağlı) yüksek ücret düzeyi olan meslekler aynı zamanda yüksek mutlak ücret değişkenliği ile nitelendirilmektedir; bağımlılık yoğunluğu en çok ve en az kazandıran meslekler için ayrı ayrı ölçülmüştür.

Bağımlı değişkenin (gruplar arası değişkenliğin) koşullu ortalamalarda dalgalanması, bağımlı değişkenin bağımsız değişkene (x faktörü) bağımlılığının bir sonucu olarak kabul edilir. X faktörü (grup içi değişkenlik) düzeyince sabitlenmiş belirli meslek grupları içinde bağımlı değişkenin bireysel değerlerinin dalgalanması, bağımlı değişkenin diğer faktörlere bağımlılığının bir sonucu olarak kabul edilir. Bağımlı değişkenin x faktörüne bağımlılığı ne kadar güçlü ise, gruplar arası değişkenliğin oranı o kadar da büyük olur. Bu nedenle genel değişkenlikte grup içi değişkenlik oranı daha az olur.

Tablo 11 ve 12, incelenen döneminin her yılında en çok ve en az kazandıran mesleklerde bireysel gruplar içinde aylık brüt ücret değişkenliğinin (bireysel mesleklerin iç değişkenliği) grup değişkenliğinden

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

(belirli meslekler arasında olan) daha ağır bastığını göstermektedir. Toplam değişkenliğin gruplar arası değişkenlik oranı en çok kazandıran mesleklerde % 29,70 ile % 33,11 arasında, en az kazandıran mesleklerde ise % 0,89 ile % 1,69 arasında değişmektedir. Özellikle ikinci durumda, aylık brüt ücret ile çalışanın mesleği arasında bağımlılık oldukça zayıftır. En çok kazandıran meslekler için sonuçlar çok da kötü değildir. Ancak bu, uzmanlar ve teknik elemanlardan daha yüksek kazanan yönetici personelin ücretinde standart sapma değerlerinde dolaylı olarak hafife alınmış olabilir, çünkü bireysel gruplar içinde bağımlı değişken değerlerinin değişkenliği (x faktörü düzeyince sabitlenmiş olan) sadece x dışındaki diğer faktörlere bağımlı değişkenin bağımlılığı sonucu değildir. Bu değişkenlik ayrıca, bağımlı değişkenin x faktörüne bağımlılığı ile kısmen açıklanabilir. Bu durumda bile % 100 yakın tayin oranı değerleri, bağımlı değişkenin x faktörüne güçlü bağımlılığını göstermektedir. Ancak alt değerler, bu bağımlılığın daha güçlü olamayacağına işaret etmemektedir.

Tablo 11 ve 12, aynı zamanda toplam standart sapma ve toplam aritmetik ortalamanın bir yıl içindeki tüm örnekleme için hesaplanmasını (en çok ve en az kazandıran meslekler için ayrı ayrı) göstermektedir. Verilerin özellikleri nedeniyle sadece aralık frekans dağılımı şeklinde olanların var olması regresyon ve korelasyon analizi yöntemlerinin kullanılmasını mümkün kılmamıştır. Ancak tayin oranının düşük değerlerinden dolayı bu bir sorun teşkil etmemektedir. Zira o genel olarak bağımlılık yoğunluğunu ölçer ve böylece de bağımlı değişkenin bağımsız değişkene bağımlılığının sıklığı regresyon fonksiyonu kullanılarak saptandığında her zaman zayıf çıkıyor. Başka bir deyişle, katsayı değerleri veya belirli bir (doğrusal, ikinci dereceden, vs.) bağımlının yoğunluğuna işaret eden tayin endeksleri her zaman ilgili tayin oranı değerinden daha düşük çıkar. Gerçekte bu, bağımlı değişkenin gözlenen değerleri değişkenliğinin sadece çok küçük bir

kısımının seçili regresyon fonksiyonu ile açıklanabildiği anlamına gelir.

Tablo 11. Çalışanın Mesleğine Aylık Brüt Ücretin Bağımlılığı – En Çok Kazandıran Meslekler

Yıl	Koşullu varyansların aritmetik ortalaması (grup içi değişkenlik)	Varyansın koşullu aritmetik ortalaması (gruplararası değişkenlik)	Toplam standart sapma	Toplam aritmetik ortalama	Tayin oranı (%)
2011	165.211.494	69.801.432	15,330	34,819	29,70
2012	181.739.482	89.960.941	16,483	35,364	33,11
2013	177.428.323	81.334.780	16,086	35,705	31,43
2014	182.457.673	86.135.406	16,389	36,487	32,07

Tablo 12. Çalışanın Mesleğine Aylık Brüt Ücret Bağımlılığı - En Az Kazandıran Meslekler

Yıl	Koşullu Varyansların Aritmetik Ortalaması (Grup İçi Değişkenlik)	Varyansın Koşullu Aritmetik Ortalaması (Gruplar Arası Değişkenlik)	Toplam Standart Sapma	Toplam Aritmetik Ortalama	Tayin Oranı (%)
2011	62.549.069	559,691	7,944	15,645	0,89
2012	64.314.148	1.066.924	8,086	16,014	1,63
2013	64.295.971	1.069.338	8,085	16,280	1,64
2014	67.186.437	1.152.569	8,267	16,762	1,69

6. SONUÇ

Günümüz Türkiye'sinde ücretler bu yıl itibariyle artmamaktadır. Ekonomik ve mali kriz onların artışını yavaşlatmış, hatta dondurmuştur. Aylık brüt ücret medyan'ının yıllık büyüme oranı 21 yy. başlangıcından beri neredeyse % 5'in altına hiç inmemiştir. Yöneticiler açık arayla en yüksek ortalama ücretleri kazananlardır. 2014 yılında, onların ortalama aylık brüt ücreti neredeyse 12.000 ₺ iken, ikinci sırada en çok kazananlar olan uzmanlar 10.000 ₺ daha az kazanmışlardır. İkinci ve üçüncü en çok

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

kazandıran meslekler arasındaki uçurum aşırı değildir: üçüncü sırada bulunan teknik elemanlar ve yardımcı uzmanların ortalama aylık brüt ücreti 5.000 ₺ daha azdır. Bu rakam yöneticilerin aldığı rakamdan iki kat düşüktür. Yöneticiler, ücretlerinde önemli bir değişkenlik göstermektedirler. Finans ve sigorta hizmetlerinde çalışanlar ortalama 120.000 ₺ kazanırken, restoran yöneticileri sadece 45.015 ₺ kazanmaktadırlar. Öte yandan, en az kazandıran nitelik gerektirmeyen mesleklerde aylık ortalama brüt ücret 1.000 ₺ çok az geçmiştir; mutlak ücret değişkenliği nispeten küçüktür; alt-grupların bazıları yoksulluk sınırında yaşamaktadır. Ofislerde, otellerde ve diğer işyerlerinde temizlikçi ve yardımcıları olarak çalışanlar, örneğin, 2014 yılında ortalama brüt olarak sadece yaklaşık 1.200 ₺ kazanmıştır. Ücret düzeyi gelişimi açısından 2010 yılı Türkiye’de kritik bir yıl olmuştur.

2010 ve 2014 yılları arasındaki dönemde ücretler genel olarak hem en çok kazandıran mesleklerde, hem de en az kazandıran mesleklerde az da olsa büyüme göstermiş ve ortalama büyüme oranı yine olumlu bir trend yakalamıştır. Nitelik gerektirmeyen mesleklerde yöneticilerin yaklaşık % 7’sinin ve işçilerin % 82-87’sinin aylık brüt ücreti dönem boyunca 5.000 ₺ denk veya düşük olmuştur. Buna rağmen, aylık brüt ücretin çalışanın mesleğine bağımlılığının çok zayıf olduğu da doğrulanmıştır. Küresel olarak, ücretlerin gelişimi sadece GSYİH ile değil, bir dizi diğer faktörler ile de ilişkilidir. Ne çalışanlar (işgücü arz edenler), ne de işverenler (işgücü talep edenler) homojen gruplar oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının her iki tarafında bulunan aktörlerinin çeşitli türleri ve çıkarları bulunmaktadır. Bunlar beraber maaş ve ücretlerin nihai düzeyini etkileyen çeşitli piyasa dışı faktörlerle (örneğin, sınırlı işgücü hareketliliği, yasama engelleri, sendikaların faaliyetleri, asgari ücret düzeyi, vs.) etkileşim içine girmektedirler.

KAYNAÇA

ALANIZ, E., GINDLING, T. H., TERRELL, K. (2011). “The Impact of Minimum Wages on Wages, Work and Poverty in Nicaragua”, *IZA Discussion paper series*, No. 5702: 1-47.

BALTAGİ, B.H., BAŞKAYA, Y.S., HULAGU, T. (2011). “The Turkish Wage Curve: Evidence from the Household Labor Force Survey”, *Working Paper 1106: Research and Monetary Policy Department*, Ankara: Central Bank of the Republic of Turkey.

BATTISTI, M., FELBERMAYR, G.J., PERI, G., POUTVAARA, P. (2014). “Immigration, Search, and Redistribution: A Quantitative Assessment of Native Welfare”, NBER Working Paper No. w20131.

BRANUCKER, H., JAHN, E. (2011). “Migration and Wage-setting: Reassessing the Labor Market Effects of Migration”, *Scandinavian Journal of Economics*, 113(2): 286–317.

CAI, H., CHEN, Y., ZHOU, L.A. (2010). “Income and Consumption Inequality in Urban China”, *Economic Development and Cultural Change*, 58: 385–413.

DAGUM, C. (1997). “A Systematic Approach to the Generation of Income Distribution Models”, *Journal of Income Distribution*, 6:105–126.

DEMİR, O. (2001). “Türkiye’de Kamu Açıkları ve Artış Sebepleri”, D.E.Ü. İİBF Dergisi, 16(2):11-30.

EUROSTAT(2015). Labour Market and Labour force survey (LFS) Statistics European Union Labour Force Survey - Annual Results 2015.

EVANGELISTA DE CARVALHO FILHO, I. (2012). “Household Income as a Determinant of Child Labor and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform”, *Economic Development and Cultural Change*, 60:399–435.

FIDRMUC, J., SENAJ, M. (2014). “Income, Schooling and Housing Wealth during Economic Reforms”, *Finance a úvěr*, 64: 160–176.

FIELDS, G.S. (2010). “Does Income Mobility Equalize Longer-term Incomes? New Measures of an Old Concept”, *Journal of Economic Inequality*, 8: 409-427.

GHOSHEH, N. (2013). “Wage protection legislation in Africa”, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva: ILO.

M.İ. YENİLMEZ- M.H.DEMİR

HASSAN, I. B., AZALİ, M., LEE, C. (2014). “Feldstein-Horioka Puzzle and International Capital Mobility in High Income Countries: A Pool Mean Group Approach”, *Engineering Economics*, 25: 480–486.

HUSSMANN, R. (2004). *Defining and Measuring Informal Employment*, Geneva: International Labour Office.

HUSSMANN, R. (2005), “Measuring the informal economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment”, *ILO Working paper*, No. 53.

IMMERVOLL, H. (2007). “Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment”, *IZA Discussion Paper*, No. 2555.

NORDMAN, C.I., ROUBAUD F. (2009). “Reassessing the Gender Wage Gap in Madagascar: Does Labour Force Attachment Really Matter?”, *Economic Development and Cultural Change*, 57(4): 785-808.

OECD (2010). *OECD Economics Surveys: Turkey 2010*, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

OECD (2012). *OECD Economics Surveys: Turkey 2011*, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

OECD (2015). *OECD Economics Surveys: Turkey 2014*, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

ÖZCAN, Y. ÜÇDOĞRUK, Ş., ÖZCAN, K.M. (2003). “Wage Differences by Gender, Wage and Self-Employment in Urban Turkey”, *Journal of Economic Cooperation*, 24(1): 1-24.

ÖZER, H. (2001). “Erzurum’da Hanehalklarının Tüketim Kalıplarının Yapısı ve Gelir Hipotezlerinin Analizi”, *D.E.Ü. İİBF Dergisi*, 16(1):35-46.

RIENER, G. (2012). “Inequality and Mobility of Household Incomes in Europe: Evidence from the EHCP”, *Applied Economics*, 44:279-288.

SALEM, B., BENSIDOUN, I., PELEK, S. (2011). “Informal Employment in Turkey: An Overview”, *Région et Développement*, 34: 58-84.

TANSEL, A., DALGIC, B., GUVEN, A. (2014). “Wage Inequality and Wage Mobility in Turkey”, *IZA Discussion paper series*, no. 8669:1-53.

Totty, E. (2015). "The Effect of Minimum Wages on Employment: A Factor Model Approach", *IRLE Working Paper No. 110-15*.
<http://irle.berkeley.edu/workingpapers/110-15.pdf>

Turkish Statistical Institute (2011). *Income and Living Conditions Survey Micro Data Set (2008-2010)*.

Turkish Statistical Institute (2012). *Press Release on the Household Labor Force Survey for December 2011*.

Turkish Statistical Institute (2015). *Press Release on the Household Labor Force Survey for December 2014*.

TURNER, J. R., THAYER, J. F. (2001). *Introduction to Analysis of Variance*. Thousand Oaks: Sage Publications.

UYGUÇ, N. (2003). "Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi", *D.E.Ü. İİBF Dergisi*, 18(1):93-103.

World Bank (2014). *Turkey Country Economic Memorandum (CEM) on Informality: Causes, Consequences and Policies*, Washington D.C.: The World Bank.