



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EKONOMETRİ ANABİLİM DALI

EKONOMETRİ BÖLÜMÜ

**ÇALIŞAN ÜCRETLERİ SEKTÖRLERE GÖRE
FARKLILIK ARZ EDER Mİ? : BURSA ÖRNEĞİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

RAMAZAN ÖZ

BURSA-2018



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EKONOMETRİ ANABİLİM DALI

EKONOMETRİ BÖLÜMÜ

**ÇALIŞAN ÜCRETLERİ SEKTÖRLERE GÖRE
FARKLILIK ARZ EDER Mİ?: BURSA ÖRNEĞİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Ramazan ÖZ

Danışman

Doç. Dr. Mehmet ÇINAR

BURSA-2018

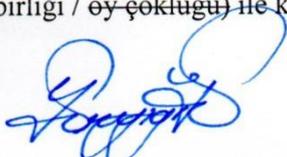
TEZ ONAY SAYFASI

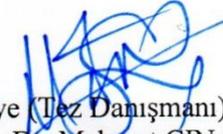
T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

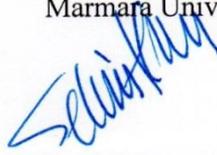
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ekonometri Anabilim / ~~Ana-sanat~~ Dalı, **Ekonometri** Bilim Dalı'nda **701617008** numaralı **Ramazan ÖZ**'ün hazırladığı "**ÇALIŞAN ÜCRETLERİ SEKTÖRLERE GÖRE FARKLILIK ARZ EDER Mİ?: BURSA ÖRNEĞİ**" konulu **Yüksek Lisans** ile ilgili tez savunma sınavı, 21/12/ 2018 günü 14:00 – 15:00 .saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/~~çalışmasının~~ **BAŞARILI** -(başarılı / başarısız) olduğuna **OYBİRLİĞİ** (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.


Sınav Komisyonu Başkanı
Prof. Dr. Kadir Yasin ERYİĞİT
Bursa Uludağ Üniversitesi


Üye (Tez Danışmanı)
Doç. Dr. Mehmet ÇINAR
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Doç. Dr. Selin ÖZDEMİR YAZGAN
Marmara Üniversitesi



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “ÇALIŞAN ÜCRETLERİ SEKTÖRLERE GÖRE FARKLILIK ARZ EDER Mİ? : BURSA ÖRNEĞİ” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

21/12/2018



Adı Soyadı : Ramazan ÖZ

Öğrenci No : 701617008

Anabilim Dalı : Ekonometri

Programı : Tezli Yüksek Lisans

Statüsü : Yüksek Lisans



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMETRİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 21.12.2018

Tez Başlığı / Konusu: **ÇALIŞAN ÜCRETLERİ SEKTÖRLERE GÖRE FARKLILIK ARZ EDER Mİ ? : BURSA ÖRNEĞİ**

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 207 sayfalık kısmına ilişkin, 21/12/2018 tarihinde şahsım tarafından **turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9 'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

21.12.2018

Adı Soyadı: Ramazan ÖZ
Öğrenci No: 701617008
Anabilim Dalı: Ekonometri
Programı: Tezli Yüksek Lisans
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman
Doç. Dr. Meliha Çiğdem
09/03/2019

ÖZET

Yazar : Ramazan ÖZ
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı : Ekonometri
Bilim Dalı : Ekonometri
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : XVIII + 190
Mezuniyet Tarihi :// .2018
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehmet ÇINAR

ÇALIŞAN ÜCRETLERİ SEKTÖRLERE GÖRE FARKLILIK ARZ EDER Mİ? : BURSA ÖRNEĞİ

Çalışanların ücretlerinin tespitinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla, Bursa’da 2000 kişiye anket uygulanmıştır. Bu bağlamda imalat sektörünün alt sektörlerinden; Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı, Tekstil Ürünleri İmalatı, Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı, Ana Metal Sanayi, Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Mobilya Ürünleri İmalatı sektörleri için çalışanların ücret düzeyini etkileyen faktörler araştırılmıştır. İfade edilen sektörler oranlı örnekleme ile her bir sektörün Bursa sanayisi içerisindeki payına karşılık gelecek şekilde oranlanarak çalışan sayıları belirlenmiştir. Her bir sektör için ilk olarak, cinsiyet ayrımı yapılmadan daha sonra ise kadın ve erkekler için ayrı ayrı İnsan Sermayesi Modeli (Mincer Model) çerçevesinde ücret modelleri tahmin edilmiştir. Çalışanların ücret düzeyini belirlemek amacıyla, eğitim, deneyim, ehliyet, yaş, yabancı dil bilgisi, ofis programları bilgisi ve medeni durum değişkenleri modelde yer almaktadır.

Genel olarak modellerde kullanılan bağımsız değişkenlerin anlamlılığı sektörden sektöre ve cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha yüksek ücret düzeyi elde etmektedirler. Bağımsız değişkenler dikkate alındığında ise, çalışanların aldıkları ücret düzeyi üzerinde, eğitim, deneyim, ehliyet ve yabancı dil bilgisi önemli ücret belirleyicileri olarak ön plandadır. Dolayısıyla bu tez çalışmasında çalışanların elde ettikleri ücret düzeyi sektörden sektöre ve cinsiyete göre farklılaştığı ortaya koyulmuştur. Tezin sonuç kısmında ise incelenen sektörlerde ücret düzeyinin değişkenliğini belirleyen faktörler belirlenmiştir ve çalışanlarda aranan özellikler ortaya koyulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Ücret, İnsan Sermayesi Modeli, Sektörel Ücret, Sektörler, Bursa

ABSTRACT

Name and Surname : Ramazan ÖZ
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Econometrics
Branch : Econometrics
Thesis : Master
Number of pages :XVIII + 190
Graduation Date : /../... ../.2019
Thesis Advisor: Assoc. Dr. Mehmet ÇINAR

DO EMPLOYEE WAGES OFFER ANY DIFFERENCE DEPENDING TO THE SECTORS? : A CASE STUDY OF BURSA

In order to determine the factors that are effective in determining the wages of employees, a questionnaire was applied to 2000 people in Bursa. In this context, the sub-sectors of the manufacturing sector; The factors which are affecting the wage level of the employees were searched for Food Products and Beverages Manufacturing, Textile Products Manufacturing, Plastics and Rubber Products Manufacturing, Main Metal Industry, Motor Land Vehicles, Trailer and Semi-Trailer Production and Furniture Products Manufacturing sectors. The number of employees was determined by proportional sampling and the ratio of each sector to the proportion of Bursa in the industry. Firstly, for the each sector, wage models were estimated in the context of Human Capital Model (Mincer Model) without gender discrimination and later on separately for women and men. In order to determine the wage level of the employees, training, experience, qualification, age, foreign language knowledge, office program knowledge and marital status variables are included in the model.

In general, the significance of the independent variables used in the models varies from sector to sector and gender. Male employees earn higher wages than female employees. When independent variables are considered, education, experience, competence and knowledge of foreign languages are the main determinants of the wage level of the employees. Therefore, this study shown that the wage level of the employees varies in accordance with sector to sector and gender. In the conclusion part of the thesis, The factors which are specify wage level discrimination are examined and the wanted characteristic are revealed.

Key Words: Wage, Human Capital Model, Sectoral Wage, Sectors, Bursa

ÖNSÖZ

Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda çalışma alanlarının çoğunlukla endüstriyel alanda olması bireylerin gelirlerinin büyük bir kısmının ücretlerden oluşmasına neden olmuştur. Ücretlerin artışına bağlı olarak emek sahiplerinin daha iyi şartlarda yaşamlarını sürdürmek istemesi, ülkelerin ekonomik ve toplumsal alanda ücret konusunu önemli bir unsur olarak ele alınmasına sağlamıştır.

Son dönemlerde firmaların ilgilendiği soruların başında çalışan ücretlerinin hangi düzeyde olacağıdır. Çünkü çalışan bireylerin sahip oldukları özellikler birbirinden farklılaşmaktadır. Dolayısıyla çalışanların özellikleri heterojen bir yapıdadır. Bu doğrultuda çalışanların farklılaşan özellikleri aldıkları ücret düzeyinin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu amaçla bu çalışmanın amacı çalışanların ücret düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğu ve sektörler arası ücret farklılığının İnsan Sermayesi Modeli ortaya koyulmasıdır.

Bu çalışmanın hazırlanmasının her bir aşamasında her zaman bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren danışman hocam Doç. Dr. Mehmet Çınar'a, bugünlere gelmemde emeği geçen diğer tüm hocalarıma ve öğrenim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak destekleyen, her zaman yanımda olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Ramazan ÖZ

21.12.2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER	x
KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiii
ŞEKİLLER	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI, TEORİLERİ VE POLİTİKALARI

1.1. ÜCRET KAVRAMI	3
1.1.1. Ücretle İlgili Kavramlar	5
1.2. ÜCRET TEORİLERİ.....	7
1.2.1. Klasik Ücret Teorileri	7
1.2.2. Modern Ücret Teorileri	10
1.3. ÜCRET POLİTİKALARI.....	18
1.3.1. Ücret Politikası Kavramı	18
1.3.2. Ücret Politikası Çeşitleri	20
1.3.3. Ülkelerde Gelişmişlik Düzeylerine Göre Uygulanan Ücret Politikaları ..	25
1.4. ÜCRET SİSTEMLERİ	30
1.4.1. Ücret Sistemlerinin Özellikleri	31
1.4.2. Ücret Sistemlerinin Sınıflandırılması	32
1.4.3. Doğrudan İşgücü Piyasasına Dayalı Ücret Sistemleri	32
1.4.4. İşe Dayalı Ücret Sistemleri	33

İKİNCİ BÖLÜM

SEKTÖR TANIMI VE MINCER MODELİ

2.1. SEKTÖRLER VE TANIMLARI.....	52
2.1.1. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü	53
2.1.2. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektörü	64
2.1.3. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	73
2.1.4. Ana Metal Sanayi.....	80
2.1.5. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı.....	88

2.1.6. Mobilya İmalatı.....	100
2.1.7. Sektörlerin Genel Olarak Değerlendirilmesi	107
2.2. ÜCRETİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE İNSAN SERMAYESİ MODELİ (MINCER MODEL)	112
2.2.1. Ücreti Belirleyen Faktörler	112
2.2.2. İnsan Sermayesi Modeli (Mincer Model).....	117
2.2.3. Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli	120

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AMPİRİK BULGULAR

3.1. VERİ VE DEĞİŞKEN TANIMI.....	122
3.2. AMPİRİK BULGULAR.....	126
3.2.1. Gıda ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini	126
3.2.2. Tekstil Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini	135
3.2.3. Plastik ve Kauçuk İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini.....	145
3.2.4. Ana Metal Sanayi Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini	153
3.2.5. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini.....	161
3.2.6. Mobilya İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini	167
SONUÇ VE ÖNERİ.....	175
TARTIŞMA	184
KAYNAKÇA	185

KISALTMALAR

- BTSO** : Bursa Ticaret ve Sanayi Odası
- ISIC** : Uluslararası Sanayi Sınıflama Sistemi- (International Standard Industrial Classification)
- MEGEP** : Mesleki ve Teknik Eğitim Programlar ve Öğretim Meteryalleri
- NACE** : General Industrial Classification of Economic Activities within the European Communities- (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması)
- TCMB** : Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
- TL** : Türk Lirası
- TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu

TABLULAR

Tablo 2.1. NACE Rev 2'ye Göre İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörlerin Sınıflandırılması.....	52
Tablo 2.2. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması.....	54
Tablo 2.3. Gıda Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi.....	57
Tablo 2.4. Gıda Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranları.....	59
Tablo 2.5. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi	60
Tablo 2.6. Gıda Ürünleri Ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Çalışanlar Endeksi.....	62
Tablo 2.7. Tekstil Sektörünün Sınıflandırılması.....	64
Tablo 2.8. Tekstil Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi.....	66
Tablo 2.9. Tekstil Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranları.....	68
Tablo 2.10. Tekstil Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi.....	70
Tablo 2.11. Tekstil Sektöründe Çalışanlar Endeksi.....	71
Tablo 2.12. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması.....	73
Tablo 2.13. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi	74
Tablo 2.14. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı.....	75
Tablo 2.15. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi	77
Tablo 2.16. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektöründe Çalışanlar Endeksi..	79
Tablo 2.17. Ana Metal Sanayinin Sınıflandırılması.....	80
Tablo 2.18. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi	82
Tablo 2.19. Ana Metal Sanayisine İlişkin Kapasite Kullanım Oranı.....	84
Tablo 2.20. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi.....	85
Tablo 2.21. Ana Metal Sanayi Sektöründe Çalışanlar Endeksi	87
Tablo 2.22. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması.....	89
Tablo 2.23. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksi	90

Tablo 2.24. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı	93
Tablo 2.25. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi..	95
Tablo 2.26. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektöründe Çalışanlar Endeksi	97
Tablo 2.27. Mobilya İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması.....	100
Tablo 2.28. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi	101
Tablo 2.29. Mobilya İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı	103
Tablo 2.30. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeks.....	104
Tablo 2.31. Mobilya İmalatı Sektöründe Çalışanlar Endeksi	106
Tablo 2.32. Sektörlerin Sanayi Üretim Endeksi	107
Tablo 2.33. Sektörlerin Yıllara Göre Kapasite Kullanım Oranları.....	108
Tablo 2.34. Sektörlerin Yıllara Göre İhracat ve İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi.....	109
Tablo 2.35. Sektörlerin Yıllara Göre İstihdam Düzeyindeki Değişimi	110
Tablo 3.1. Sektörlerde Çalışan Sayısı.....	123
Tablo 3.2. Değişken Tanımları ve Kısaltmaları.....	124
Tablo 3.3. Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin Betimsel İstatistikler.....	126
Tablo 3.4. Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	127
Tablo 3.5. Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları..	129
Tablo 3.6. Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	131
Tablo 3.7. Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Cinsiyete Göre Uygulanan Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	132
Tablo 3.8. Tekstil Sektörüne İlişkin Betimsel İstatistikler.....	134
Tablo 3.9. Tekstil Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	135

Tablo 3.10. Tekstil Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	137
Tablo 3.11. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	140
Tablo 3.12. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	142
Tablo 3.13. Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler.....	144
Tablo 3.14. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	145
Tablo 3.15. Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	147
Tablo 3.16. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	149
Tablo 3.17. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	151
Tablo 3.18. Ana Metal Sanayi Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler.....	152
Tablo 3.19. Ana Metal Sanayi Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	153
Tablo 3.20. Ana Metal Sanayi Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	155
Tablo 3.21. Ana Metal Sanayi Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	156
Tablo 3.22. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	158
Tablo 3.23. Motorlu Kara Taşıtı ve Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler.....	160
Tablo 3.24. Motorlu Kara Taşıtı ve Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları	161
Tablo 3.25. Motorlu Kara Taşıtı ve Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	162
Tablo 3.26. Motorlu Kara Taşıtı ve Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	163

Tablo 3.27. Motorlu Kara Taşıtı ve Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	165
Tablo 3.28. Mobilya İmalatı Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler..	166
Tablo 3.30. Mobilya İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	167
Tablo 3.31. Mobilya İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	168
Tablo 3.32. Mobilya İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	170
Tablo 3.33. Mobilya İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları.....	172
Tablo 4.1. Sektörlerdeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	175
Tablo 4.2. Sektörlerdeki Çalışanlarda Cinsiyetine İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	176
Tablo 4.3. Sektörlerdeki Çalışanlarda Cinsiyete İlişkin Uygulanan Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçlarının.....	179

ŞEKİLLER

Şekil 1. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Üretim Endeksinin Gelişimi.....	58
Şekil 2. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Kapasite Kullanım Oranı Gelişimi.....	60
Şekil 3. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin İhracat Birim Değer Endeksi Gelişimi.....	61
Şekil 4. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin İthalat Birim Değer Endeksi Gelişimi.....	62
Şekil 5. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Çalışanların Değişimi.....	63
Şekil 6. Tekstil Sektörüne Ait Sanayi Üretim Endeksinin Değişimi.....	67
Şekil 7. Tekstil Sektörüne Ait Kapasite Kullanım Oranlarının Değişimi.....	69
Şekil 8. Tekstil Sektörüne Ait İhracat Birim Değer Endeksi Değişimi.....	70
Şekil 9. Tekstil Sektörüne Ait İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi.....	71
Şekil 10. Tekstil Sektöründe Çalışanların Değişimi.....	72
Şekil 11. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi Değişimi.....	75
Şekil 12. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanımı.	76
Şekil 13. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektörüne İlişkin İhracat-İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi.....	78
Şekil 14. Kauçuk ve Plastik Ürünlerinin İmalatı Sektöründe Çalışanların Yıllara Göre Değişimi.....	79
Şekil 15. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi Değişimi.....	83

Şekil 16. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranı	84
Şekil 17. Ana Metal Sanayisine Ait İhracat- İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi.....	86
Şekil 18. Ana Metal Sanayi Sektöründe Çalışanların Yıllara Göre Değişimi	87
Şekil 19. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksindeki Değişmeler	91
Şekil 20. Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksindeki Değişmeler.....	92
Şekil 21. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı.....	94
Şekil 22. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörüne Ait İhracat- İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi	96
Şekil 23. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörüne İlişkin Çalışanlar Endeksi.....	98
Şekil 24. Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörüne İlişkin Çalışanlar Endeksi.....	99
Şekil 25. Mobilya İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksindeki Değişmeler.....	102
Şekil 26. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranı.....	103
Şekil 27. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin İhracat Birim Değer Endeksi Değişimi ...	105
Şekil 28. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin Çalışanlar Endeksi.....	106
Şekil 29. Yaş – Kazanç Profili.....	114
Şekil 29. Bursa Genelinde İmalat Sanayisinde Sektörlerin Dağılımı.....	122

GİRİŞ

Ücret kavramı, İngiltere’de 18.yüzyılın başlarında sanayi devriminin başlaması ile birlikte daha da ön plana çıkmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte küçük atölyelerde yapılan üretim yerini fabrikalara bırakmıştır. Üretimin artması ve buna bağlı olarak çalışan nüfusun küçük atölyeler yerine fabrikalarda çalışmaya başlaması ile birlikte yeni bir sınıfının doğmuştur. Bu dönem de işçi arzının fazla olması sebebi ile çalışanlar düşük ücret düzeylerinden çalışmak zorunda kaldılar. Bu durum sendikalaşma hareketlerini de beraberinde getirdi.

Zaman olarak bakıldığında sanayi devrimi ile başlayan çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları günümüzde de geçerliliğini korumaktadır. Özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışanlar arasında ücret farklılıkları ülkelerde büyük bir sorun olarak ele alınmaktadır.

Doğaldır ki her bir çalışanın elde edeceği ücret sahip oldukları özelliklere göre de farklılık göstermektedir. Yine bu ücret farklılıkları sektörlerin faaliyet alanlarına göre de şekillenmektedir. Çalışanların sahip olduğu eğitim düzeyi, deneyimi, yabancı dil bilgisi, medeni durumu, cinsiyeti vb. faktörler bireyden bireye değişmektedir ve bu faktörler çalışanların aldıkları ücret düzeyinin farklılaşmasında da etkili bir rol oynamaktadır. Bu farklılığın en temel sebebi işgücünün heterojen bir yapıda olmasından kaynaklansa da ülkenin ekonomik durumu ile de ilişkilidir. Çünkü piyasadaki aksaklıklar, krizler vb. ekonomik sorunlar firmalar üzerindeki etkili bir faktör olmakta bu durumda da çalışanların ücretleri de etkilenmektedir.

Bu tez çalışmasının amacı, çalışan ücretlerinin sektörlere göre farklılık arz edip etmediğini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda iş hayatına yeni atılacak olan ya da çalışmakta olan bireylerin ücret farklılıklarını ortaya koyan faktörleri görmesi ve bu doğrultuda iş yaşamlarını yönlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması (NACE) temel alınarak imalat sanayisi altında altı sektör incelenmiştir. Bu sektörler sırasıyla; Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı, Tekstil Ürünleri İmalatı, Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı, Ana Metal Sanayi, Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Mobilya Ürünleri İmalatı sektörleridir.

Ele alınan sektörlerde ücret farklılıklarını ortaya koymak adına literatürde sıkça kullanılan Jacob Mincer (1958,1974) tarafından ileri sürülen İnsan Sermayesi Modeli kullanmıştır. Model ilk olarak cinsiyet ayrımı yapılmaksızın daha sonra ise cinsiyete göre ücret farklılıkları ortaya koyulmuştur.

Çalışma genel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde ücret kavramı, ücret teorileri, ücret politikaları ve ücret sistemleri açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise ele alınan Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı, Tekstil Ürünleri İmalatı, Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı, Ana Metal Sanayi, Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Mobilya Ürünleri İmalatı sektörlerinin tanımları ve Türkiye ekonomisi içerisindeki; sanayi üretim endeksi, kapasite kullanım oranı, dış ticaret durumu ve sektörde çalışanların sayısı açıklanmıştır. Daha sonra ise yine ikinci bölümde çalışmada kullanılacak olan İnsan Sermayesi Modeli açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, çalışmada kullanılacak olan veri ve değişken tanımlarına yer verilmiştir. Daha sonrasında ise İnsan Sermayesi Modeli kullanılarak her bir sektör için cinsiyet ayrımı yapılmadan ve cinsiyete göre ücret farklılıkları ortaya koyulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI, TEORİLERİ VE POLİTİKALARI

1.1. ÜCRET KAVRAMI

Ücret kavramı 18.yüzyılın başlarında İngiltere’de sanayi devriminin başlaması ile önemli bir hale gelmiştir. Sanayi devrimi ile usta, çırak ve köylülerin çalıştıkları küçük atölyelerin yerini fabrikalara bırakmıştır. Daha sonları yeni tekniklerin kullanılmaya başlanması ile birlikte makineleşme süreci yaygınlaşarak daha öncesinde insan gücüne dayalı üretim sistemi yerini sanayileşme sürecine bırakarak üretimin daha çok fabrikalarda gerçekleştirilmeye başlanmasına yol açmıştır. Sanayileşmenin yaygınlaşması ve özellikle feodalitenin de yıkılmasından sonra küçük atölyelerde çalışan usta, kalfa, çırak ve köylülerin yeni çalışma alanları fabrikalar olmuştur ve usta-çırak ilişkisi yerini işçi-işverene bırakarak yeni bir işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur. Bu gelişmelerin sonucunda piyasada emek arzı fazlası oluşması sonucunda işçiler çok düşük ücretler ile çalışmak zorunda kalması ile birlikte çalışanların hakkını savunmak adına sendikalaşma sürecini de beraberinde getirmiştir.

Emeğin karşılığı olarak ifade edilen ücret, eski Türkçe’ de “ecir” sözcüğünden türemiştir. Türk Dil Kurumu ücreti; “işgücünün karşılığı olan mal ve paradır” ve “kiralanan veya satın alınan bir şey için ödenen bir paradır” şeklinde tanımlamaktadır (TDK). Ücret; İngilizce “wage”, Fransızca “salaire” ve Almanca “lohn” kavramları ile ifade edilmektedir. Günümüzde ise ücret “maaş, aylık, yevmiye” gibi kavramlarla ifade edilmektedir (Acar, 2007:5).

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası’nın 55. Maddesinde ücret; “ücret, emeğin karşılığıdır” şeklinde tanımlanmaktadır. 1475 sayılı (eski) İş Kanunu’nun 26. maddesine ve 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu’nun 32. Maddesine göre: “Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” Gelir Vergisi Kanununun 61. Maddesi ücreti “işverene tabi ve muayyen bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan para ile temsil edilebilen menfaatler” olarak tanımlamaktadır.

Ücret kavramı, geniş anlamda çalışan bireylerin emeğinin bir karşılığı olarak ifade edilirken, genel anlamıyla ele alındığında ücret, işletmelerin ürettiği malı satmadan, kâr ya da zarar durumuna bağlı kalınmadan çalışan bireylere ödenecek tutarın önceden belirlendiği bir gelir olarak tanımlanmaktadır (Tokol, 2000:130).

Diğer tanım ise üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün fiyatı olarak ücret, çalışan bireylerin elde ettikleri ücret gelirleri ekonomik bir unsur olarak bireylerin yaşam standartlarını belirleyen bir etken ve ekonomik gelişme yönünden birmaliyet unsuru olmakla birlikte ulusal gelirin çeşitli düzeylerini oluşturarak sosyal adalet açısından da önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır (Öztürk, 2005:30).

Diğer bir tanıma göre ücret, çalışan bireylerin yaşamlarını sürdürebilmesi, sorumluluğundaki bireylerin temel ihtiyaçlarını giderebilmesi için, üretime bedenen veya zihinsel olarak katılmaları sonucunda elde ettikleri parasal düzey olarak tanımlanabilir (Çınar, 2017:708).

Bireyler günlük temel ihtiyaçlarını karşılamak ve gelecek kaygısıyla çalışmak zorunda kalmaları buna bağlı olarak bedenen ya da zihinsel olarak üretime sağladıkları emeğin bir karşılığı olarak aldıkları ücret, ekonomik anlamda değerlendirildiğinde ülkelerin ekonomisinde satın alma gücünün önemli bir faktörü olarak ele alınabilir. Bireyler aldıkları ücretin büyük bir kısmını tüketime harcadıktan sonra geri kalan kısmı tasarruflarına ayırır ve bu tasarruflar makroekonomik olarak uzun vadede ekonomide yatırımlara dönüşerek ülke ekonomisinin kalkınmasında önemli rol almaktadır.

Özellikle sanayi devrimi sonrasında yaşanan ücret arzı fazlalığı işverenler açısından ele alındığında çalışanlara istedikleri düzeyden ücret ödemeleri buna bağlı çalışanların sosyal haklarını korumak adına sendikalaşma sürecini de beraberinde getirerek ücret düzeyleri üzerinde çalışmalar yapılmasını sağlamıştır. Ücret üzerine yapılan bu çalışmalar beraberinde ücret politikalarının oluşturulması ve uygulanması konusunda önemli rol oynamaktadır. Özellikle asgari ücret politikasının uygulamaya konulması, kamu ve özel sektörde çalışanların aldıkları ücret konusunda büyük bir önem teşkil etmektedir.

Sonuç olarak toparlamak gerekirse ücret, işverenler adına bir maliyet unsuru ve çalışanların işe karşı davranış tutumunu ve davranışlarını etkileyen önemli bir araçtır. Çalışan açısından bakıldığında ise üretime yaptıkları bedensel ya da zihinsel katılımın bir karşılığı olarak görmektedirler. Sosyal politika açısından bakıldığında ücret bireylerin harcadıkları emeğin bir geçim kaynağı, iş hukuku açısından da bakıldığında ise çalışanların yaptıkları işe karşılık işverenin borcu olarak ifade edilebilir.

1.1.1.Ücretle İlgili Kavramlar

Ücret kavramının farklı alanlarda ve farklı konularda ele alınması farklı ücret türlerini ve kavramlarını ortaya çıkartmıştır. Ele alınan ücret türleri çalışanların emeğinin karşılığında aldığı ücretin yanında ek olarak aldıkları ücretleri de ifade etmektedir. Ücret kavramının daha anlaşılabilir hale getirilmesinde ücret türlerini ve işleyişi ile ilgili kavramları açıklamakta yarar vardır.

1.1.1.1.Ücret Haddi ve Ücret Geliri

Ücret haddi literatürde ana(kök) ücret, esas ücret, baz ücret, temel ücret gibi çeşitli kavramlar ile ifade edilmektedir (Zaim, 1997:197). Ücret haddi, çalışanların belirli bir zamanda, belirli bir kalitede ve miktarı belli bir şekilde yaptıkları iş karşılığında harcadıkları emeğe ödenen ücrettir (Öztürk, 2015:2). Ödenen bu ücret çalışmanın zamanına bağlı ise, saatlik, haftalık, aylık ücret biçiminde olup üretim esasına bağlı ise, parça başına, metre başına, ağırlık başına belirlenmiş olan ücrettir (Benligiray, 2003:4).

Ücret geliri, zamana ve üretim şekline bağlı belirlenmiş ücret haddinin işçinin çalıştığı süreye bağlı olarak belirlendiği büyüklüktür. Ücret geliri, belirlenmiş olan ücret haddi ile emek sahibinin çalıştığı sürenin çarpımı ile bulunan değer olarak ifade edilmektedir (Topalhan, 2012:18). Çalışanların elde ettikleri ücrete ek olarak kazandıkları fazla mesai, alınan primler, sosyal destekler gibi ücret ekleri ücret gelirini belirlemede önemli rol oynamaktadır (Işığışok, 2017: 27).

1.1.1.2. Brüt Ücret ve Net Ücret

Gayrisafi ücret olarak ifade edilen “brüt ücret”, işveren tarafından emeği karşılığında çalışana ödediği ücretin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Topalhan, 2012: 31). Çalışanın elde ettiği ücret bütününden yasal kesintiler (sigorta primi, gelir vergisi vb.) olmadan ödeme yaptığı tam ücret olarak da ifade edilebilir. Diğer taraftan işverenin çalışana verdiği ücretten yasal kesintiler yapıldıktan sonra çalışanın eline geçen ücret ise “net ücret” ya da safi ücret olarak tanımlanmaktadır. Kısaca özetlemek gerekirse, firmanın kasasından çıkan ücret miktarı brüt ücreti, çalışanın eline geçen ücret miktarı ise net ücreti ifade etmektedir (Işığışık, 2017: 34).

1.1.1.3. Nominal Ücret ve Reel Ücret

Parasal ücret ya da nakdi ücret olarak ifade edilen nominal ücret düzeyi, çalışanların eline geçen net ücretin parasal değeri olarak ifade edilir. Reel ücret, ise yine çalışanın eline geçen net ücretin satın alma gücünü ifade eder. Çalışanlar için reel ücret düzeyi her zaman daha önemli bir durumdur. Çünkü emek sahibinin elde ettiği ücretin satın alma gücüne bağlı olarak kullanmaları ve buna bağlı harcamalarını gerçekleştirerek gerekli tüketim harcamalarını yaptıktan sonraki kısmını tasarruflara ayırması adına büyük önem taşımaktadır.

1.1.1.4. Asgari Ücret

Çalışanlara, günün ekonomik ve sosyal şartlarını göz önüne alarak, çalışan bireylerin yaşamlarını sürdürebilmesi için ödenmesi gereken minimum ücret düzeyi asgari ücreti tanımlamaktadır (Akgeyik & Yavuz, 2011:2). Genelde işçinin tek gelir kaynağının ücret olması, kendi ve bakmak ile yükümlü olduğu aile fertlerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve yaşamlarını sürdürebilme noktasında elde ettiği ücret düzeyinin belirli bir asgari düzeyde olması gerekmektedir. Günümüzde neredeyse bütün dünya ülkelerinde yürürlükte olan asgari ücretin belirlenmesi sosyal politika alanında önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır (Yılmaz & Terzi, 2010:121).

1.2.ÜCRET TEORİLERİ

Ülkelerde yaşanan sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik alanlardaki değişimlere bağlı olarak ücret konusunda ileri sürülen fikirler ücret teorilerini oluşturmaktadır. Ücret ile ilgili teoriler dönemin şartlarına göre geçerliliğini koruyamayıp ülkelerde ya da toplumlarda değişen şartlara göre ve uygulama alanlarına bağlı olarak her dönemde yeni fikirlere ihtiyaç duyulmuştur. Ücret teorileri ele alınan dönemlerde yaşanan ücret sorunlarını açıklamak ve sorunları düzeltmek adına önemli bir yapıdadırlar. Farklı zamanlarda dönemin ihtiyaçlarına göre gelişme gösteren ücret teorileri yaygın olarak klasik dönem ücret teorileri ve modern dönem (neo-klasik) ücret teorileri olmak üzere sınıflandırılabilir (Gündoğan & Biçerli, 2004:84).

1.2.1. Klasik Ücret Teorileri

Klasik ücret teorileri ya da geleneksel ücret teorileri 18. yüzyıldan sonra ele alınan dönemlerde yaşanan gelişmelere bağlı olarak ücret düzeylerinin nasıl oluştuğunu ve düzeylerinin ne olması gerektiği konusunda ortaya attıkları düşüncelere klasik dönem ücret teorileri adı verilmektedir. Klasik dönem ücret teorilerinden bazıları; doğal ücret teorisi, ücret fonu teorisi ve artık değer teorisi olarak ele alınabilir.

1.2.1.1. Doğal Ücret Teorisi

A. Smith, D. Ricardo, T. R. Malthus, Cantillon ve Turgot gibi klasik iktisatçıların ortaya attıkları fikirler ile gelişme göstermiştir (Öztürk, 2005: 31). Doğal ücret teorisine göre ücret düzeyinin belirlenmesinde en önemli unsur çalışanın bedensel gereksinimleri olarak ele alınmaktadır (Işığışık, 2017:87). Doğal ücret teorisi ücreti, fizyolojik geçinme ve çalışanın yaşamını sürdürebilmesi için emeği karşılığında para veya mal olarak elde ettiği gelir olarak tanımlamaktadır (Talas, 1965:24).

Adam Smith'e göre ücret düzeyini bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmesi ve soylarını da kuşaktan kuşağa aktarabilmesi için yeterli düzeyde olması gerektiğini savunmaktadır (Talas, 2014: 24, Öztürk, 2005: 32, Işığışık 2017: 87). Turgot ise ücret düzeyinin sadece bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılaması ve yaşamları sürdürebilmesinin yanında sosyo-kültürel alanda da gereksinimlerini giderebilecek

seviyede olması gerektiğini ortaya koymuştur (Talas 1976: 10). Ricardo ise Turgot'un düşüncesini geliştirerek ücreti parasal bir düzey olarak değil bir mal olarak görerek malların fiyatlarındaki artışların ücreti arttıracığı düşüncesini savunmuştur (Talas 1976: 11).

Ücretin bir mal olarak ele alındığı doğal ücret kuramına göre, diğer malların alınıp satıldığı gibi ücrette, belirlenirken aynı mal piyasasında olduğu gibi piyasada oluşan arz ve talep koşullarına göre düzeyi belirlenmektedir (Ricardo, 1997: 85, Öztürk, 2005: 31). Doğal ücret kuramına göre emeğin doğal fiyatı ve piyasa fiyatı vardır. Emeğin doğal fiyatı çalışan bireyin fiziksel gücünü koruyan fiyat iken emeğin piyasa fiyatı ise emek piyasasında oluşan emek arz ve talebine bağlı oluşan fiyattır. Doğal fiyat, işgücü düzeyinde herhangi bir azalmaya sebep olmadan geçimlik ücret seviyesinde oluşurken emeğin arz ve talebine bağlı oluşan piyasa fiyatı ise zamanla ilişkilidir. Emek faktörünün kısıtlı olduğu zamanlarda yüksek düzeylerde, emek faktörünün bol olduğu zamanlarda ise piyasa fiyatı düşük düzeylerde gerçekleşmektedir (Işığışık, 2017: 88).

Malthus ise doğal ücret kuramını açıklarken piyasada oluşan işgücü arzı ve işgücü talebi için iktisadi görüşlerini nüfus ile açıklamaya çalışmıştır (Kazgan, 1993: 79). Emeğin piyasa fiyatının doğal fiyatı aştığı durumda çalışan bireylerin yaşam standartlarında iyileşmeler meydana gelerek nüfus artışına sebep olmaktadır (Gündoğan & Biçerli, 2004: 89). Artan nüfus artışı ile birlikte piyasada işgücü fazlalığı oluşur ve ücretler seviyesinde düşüşler meydana gelerek uzun dönemde nüfus artışını yavaşlatması ile birlikte tekrar doğal ücret düzeyine gerilemesine yol açar (Ar, 2007: 64).

Toparlamak gerekirse doğal ücret teorisi emek piyasasında ücreti, arz açısından ele alarak işgücü nüfusunun artması veya azalması ile ücretleri en az geçimlik düzeyde kalabilecek tek değişken olarak açıklamaktadır (Astarlıoğlu 1978: 4).

1.2.1.2. Ücret Fonu Teorisi

Ücret fonu teorisi klasik iktisatçılardan Adam Smith ileri sürmüştür ve daha sonrasında ise John Sturt Mill ve Mac Culloch tarafından geliştirilmiştir (Talas 2014: 25).

Teorinin temelinde doğal ücret teorisinde olduğu gibi ücretin uzun dönemde geçimlik düzeyde olacağı ve kısa dönemde ise ücretin bu seviyeyi geçebileceği ya da bu seviyenin altına gerileyeceğini ileri sürmektedir. Doğal ücret teorisinde ücret emek arzı ile açıklanmaya çalışılırken, ücret fonu teorisinde ücret değişimleri emek talebine bağlı açıklanmaya çalışılmıştır (Ar, 2007: 66).

Ücret fonu teorisine göre herhangi bir zaman diliminde, herhangi bir ülkede işverenler tarafından istihdam edilen çalışanların üretime katkıları karşılığında ücret ödeyebilmek için sermayelerinin bir kısmını ücret ödemeleri için ayırır ve ayrılan bu kısım ücret fonu olarak ifade edilmektedir (Talas, 1976: 13). Kurama göre, piyasada emek talebi ve ücret düzeyi önceden saptanmış olan ücret fonu ile var olan mevcut işçi miktarı arasındaki orana bağlı olarak değişmektedir (Astarlıoğlu, 1978: 4). Fonun miktarı zamana bağlı olarak değişim gösterebilir ancak belli bir zamanda fon miktarı sabitken ortalama ücret, ücret fonu miktarının işçi sayısına bölünmesiyle elde edilir (Ar, 2007: 67). Burada ücret düzeyinin belirleyicisi olarak çalışan sayısı önemli bir rol oynamaktadır. Ücret seviyesinin artışı, sermayenin artışı ile işgücü miktarındaki azalış ile mümkündür.

Bu kurama göre belli bir zaman da herhangi bir ülke de ücretleri ödemek için ayrılan ücret fonu ile işgücü miktarı sabit olması teorisinin eleştirilmesine neden olmuştur. Bu noktada ücret düzeyinin artışı, sermayenin artışı ile işgücü miktarındaki artışa bağlı olarak değişmektedir (Gündoğan & Biçerli, 2004: 86).

1.2.1.3. Artık Değer Teorisi

Klasik iktisatçıların ortaya attığı doğal ücret teorisi ve ücret fonu teorisinden yola çıkarak Artık Değer Teorisi Karl Marx tarafından 19. yüzyılda ileri sürülmüştür (Gündoğan & Biçerli, 2004: 85).

Ücretin sömürü teorisi olarak da adlandırılan artık değer teorisinde ücret Marx'a göre toplumsal ve ahlaki açıdan emek verilmeden elde edilen rant, kar, faiz gibi gelirlerin haksız gelirler olduğu düşüncesindedir (Selik, 1974:34).

Marx, sermaye sahiplerinin emek sahiplerine üretime kattıkları değer karşılığında aldıkları ücretin tamamının verilmediğini, kesilen kısmın sabit sermaye oluşumuna kullanıldığı ileri sürerek, çalışanların ücretinden alıkonulan kısmını “artık değer” olarak ifade etmektedir (Işığışok, 2017:93).

İşverenlerin çalışanlara sermayeden ücret ödemek için ayırdığı sermaye değişen sermaye olarak ifade edilmektedir. Sermayenin geri kalan kısmı ise sabit malların alınması için ayrılmış olup bu sermayeye ise sabit sermaye adı verilmektedir. Sermaye sahipleri sermaye kullanımını daha çok sabit sermaye üzerine yaparak bir artık değer yaratırlar ve buna bağlı kar düzeylerini arttırmaya çalışırlar. Böylece değişen sermaye oranı azalarak sabit sermayeyi büyütür ve sonucunda ücret düzeyinde düşüşlerin yaşanmasına neden olur (Artan, 1981:24).

Artık değeri arttırmanın temel iki yolu vardır. Bunlardan birisi çalışma süresinin uzatılması (mutlak yol) ile mümkün olup bir diğer yolu ise işgücü verimliliğinin arttırılması (nispi yol) ile gerçekleşmektedir (Lordoğlu & Özkapan, 2003:291).

Sonuç olarak Marx'a göre artık değer, emeğin kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki farka göre açıklamaktadır. Emeğin kullanım değeri, çalışanın bir günde üretime yaptığı katkı iken değişim değeri ise çalışanın bir sonraki güne çalışabilecek gücü toparlayabilmesi için ödenen ücret olarak tanımlanır. Genellikle emeğin kullanım değeri değişim değerinden büyük olmaktadır. (Işık, 2009:14).

1.2.2. Modern Ücret Teorileri

Klasik dönem ücret teorilerinde ücret düzeyinin ne olacağı konusunda ortaya atılan fikirler daha çok emeğin değerini ele alırken, modern dönem ücret teorileri ise 19. yüzyılda ve 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkmış olup emeğin değerinin yanında üretimin diğer faktörlerini de ele alarak ücret düzeyini açıklamaya çalışmışlardır.

1.2.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi

19. yüzyılın sonlarına doğru ekonomistler ücret düzeylerinin belirlenmesinde sadece emeğin değerinin olmadığını diğer üretim faktörlerinin de etkili olduğunu savunmuşlardır.

Çalışanın elde ettiği ücret ile çalışanın verimi arasındaki ilişki Adam Smith' e kadar dayanmaktadır. Emeğin verimliliği ile ücret düzeyi arasındaki ilişki Alman iktisatçı J. H. Von Thünen tarafından geliştirilmiştir (Ar, 2007: 70-71). 19. yüzyılın sonlarına doğru yaşam standartlarının iyileşmesi nüfus artışının azalmasına neden olmuştur. Nüfus artışının azalmasına bağlı olarak emek arzındaki düşüşler ücret düzeyinin artmasını sağlamıştır. Ücret düzeyinin yükselmesi ise çalışanların verimliliklerinde artışı sağlamıştır.

Thünen analizinde, artan ücretlerin emek verimliliğini artırması sonucunda üretim maliyetlerinin düşmesini ve sermaye sahiplerinin kârlılığının artmasına neden olacağını ifade etmektedir. Bu doğrultuda sermaye sahiplerinin yatırımlarının artması ile faiz geliri elde etmesini, emek sahiplerinin de ücret geliri elde etmesini sağlayacaktır. Bu durumun sonucunda sermaye ve emek faktörlerinin son birimlerinin katkısı, toplam üretime katkı değerinden çıkarıldıktan sonra sermaye ve emek oranlarındaki değişmeyi ortaya koymaktadır (Ar 2007: 71). Bu noktada Thünen analizi farklı açıdan ele alarak emek miktarına bağlı olan analizini çalışan sayısını sabit tutması koşulu ile değişen sermaye oranına göre ücret oranının son emek birimi ve son birim sermayenin faiz miktarının ortaya çıkan ürün miktarındaki artışa göre açıklandığını ortaya koymuştur.

Thünen' in açıkladığı marjinal verimlilik teorisine göre üretimde ilave çalışan sayısının artışı ile üretim artış düzeyinin çalışan ücretlerine eşit olduğu düzeye kadar devam edeceği ve bu düzeyden sonra ilave her bir çalışanın ücret düzeyini geçeceğini savunmuştur (Lordoğlu & Özkaplan, 2003, 145).

Marjinal verimlilik teorisini J. B. Clark ise sistematik olarak açıklamıştır. Clark' a göre piyasa da tam rekabet koşulu varsayımı altında çalışanların elde edeceği ücret düzeyi emeğin marjinal verimliliği ile belirlenmektedir. Teoriye göre, emek

talebi temel alınarak sermaye sahiplerinin çalışan bireylerin üretime yapacakları katkı kadar ücret ödemesi yapılmasını öngörmektedir ve ücret düzeyinin marjinal verimliliğe eşit olacağını savunmaktadır. Ücret düzeyi, istihdam edilen son birim emek faktörünün üretime sağladığı son birimin net değerine eşit olması beklenir. (Öztürk, 2005: 36). Eğer ücretler, son birim emek faktörünün veriminden yüksek olması durumunda sermaye sahipleri işten çıkarma durumu ile karşı karşıya gelecektir.

Marjinal Verimlilik Teorisi' ne gelen eleştirelin genel olarak odak noktası marjinal verimliliğin ölçülebilmesi üzerine olmuştur (Gündoğan & Biçerli, 2004: 87). Diğer bir eleştiri ise teorinin tam rekabet varsayımı koşulu altında geçerli olmasıdır. Çalışanların karmaşık yapıdaki piyasa koşullarına göre en iyi iş bulma fırsatının olmayışı ve emek piyasasındaki işçi gruplarının homojen nitelikte olmaması teoriye yöneltilen eleştirilerin başında gelmektedir (Ar, 2007: 72).

1.2.2.2. Satın Alma Gücü Teorisi

John Maynard Keynes 20. yüzyılın başlarında emek talebini istihdam ile ilişkilendirerek açıklamıştır. Bu teoriye göre, piyasa da üreticinin karlılığı, gerekli kar düzeyini belirleyen fiyattan üretilmiş olan malların satışını karşılayabilecek olan talep ile belirlenmektedir. Üretilen malların büyük bir kısmı çalışanlar ve ailelerince tüketilmektedir yani bireyler üretime katıldıkları noktada emek faktörü, üretilen malları talep ettiği durumda ise tüketici rolünü üstlenmektedir (Gündoğan & Biçerli, 2004: 87). Eğer çalışanların ücret düzeyleri ve buna bağlı satın alma gücü yüksek ise, üretilen mallara olan talepleri yeterli olacaktır. Buna bağlı malların üretiminde de artışlar meydana gelecektir. Tam tersi durum söz konusu olduğunda ise yani satın alma gücünün ve emek sahiplerinin elde ettikleri ücret düzeyinin düşük olduğu durumda ise malların üretimi azalacak sonucunda ise işsizlik artacaktır (Lordoğlu vd., 1999: 146).

Sonuç olarak Satın Alma Gücü Teorisine göre ücretler, bir ülkenin ulusal gelirin büyük bir kısmını oluşturmakta olup, ücret düzeylerindeki değişimler tüketimi yani mallara olan talebi etkilemektedir. Diğer taraftan genel anlamda teori ele alındığında, kamu harcamaları ve yatırımları toplam harcamaları oluşturmaktadır. Devletin uygulamış olduğu vergi düzenlemeleri bireylerin özel harcamaları üzerinde

değişimler yaratarak ekonomiyi de etkilemektedir. Teori bu yönü ile de ele alındığında sadece firmaları değil genel olarak ekonomi üzerinde de etkilidir (Ar, 2007: 74).

1.2.2.3. Pazarlık Gücü Teorisi

Pazarlık Gücü Kuramı 19. yüzyılın sonlarında Sidney ve J. B. Clark tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre, ücret düzeyinin belirlenmesi ve buna bağlı gelir dağılımı, toplumdaki mevcut işgücü temsilcileri ile yöneticileri arasındaki görüşmelere bağlı olarak saptandığını savunmaktadır (Aksu, 1993:48).

John Davidson' a göre, ücret düzeyinin belirlenmesi tek bir faktöre göre belirlenmemektedir ve karmaşık bir süreci içermektedir. Ücret düzeyinin belirlenmesinin arka planında işgücü piyasasının tarafları tarafından yani sermaye sahipleri ile emeği pazarlık güçlerinin karşılıklı olarak birbirini etkilemesi sonucunda belirleneceğini savunmaktadır (Zaim, 1997: 229).

Pazarlık Gücü Teorisi, sendikalaşma hareketlerinin gelişmesine bağlı olarak önemli bir hale gelmiştir. Söz konusu piyasa da emeğin karşılığı olarak ele alınan ücret düzeyinin belirlenmesi sadece sermaye sahiplerinin elinde değildir. Bu nedenle çalışanların haklarını ve ücret düzeyini korumak adına tüm ülkelerde yasalarla ve sosyal politikalar ile korunmaktadır (Talas, 1972: 348).

Teoriye göre ücret düzeyi, sermaye ve emek unsurlarını temsil eden güçlerin bir araya geldikleri pazarlık sürecinde oluştuğu ve tarafların pazarlık güçlerinin belirleyici bir faktör olduğu görüşü hâkimdir (Ar, 2007: 75). Ücret düzeyi bir alt sınır ile bir üst sınır arasında değişim gösterir ve ele alınan bu sınırlar içerisinde tarafların pazarlık gücüne göre ücret düzeyi belirlenmektedir (Işığışok, 2017: 101). Bir başka ifadeyle ücret haddi sadece piyasa da emek arzı ve talebine bağlı olarak belirlenmemektedir. Ücret haddi ele alınan sınırlar içerisinde işverenin ödeyebileceği en yüksek ücret miktarı “ücretin en yüksek haddini”, emeğini arz edenlerin razı olacağı minimum ücret miktarı ise “ücretin en düşük haddini” ifade etmektedir. Bu iki ücret haddi arasında çeşitli ücret hadleri yer almaktadır.

Pazarlık Gücü Teorisi'nin sadece bir teori olmadığı, kısa dönem de ücret düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir teori olarak değerlendirilmektedir ancak uzun dönem de geçerli kuralları savunamamaktadır (Öztürk, 2005: 39).

1.2.2.4.Yeni-Liberal Ücret Teorisi

Keynes' in ortaya atmış olduğu Satın Alma Gücü Teorisi 20. yüzyılın sonlarına doğru büyük gelişmeler göstererek ekonomik büyüme ve ücret eşitsizliklerini giderici bir rol oynamıştır. Ancak daha sonrasında hızla artan fiyatlar ve işsizlik oranının yükselmesi ile teori geçerliliğini koruyamayarak, Arz Talep Çözümlemesi olarak bilinen Yeni-Liberal Ücret Teorisi' nin ortaya çıkmasını sağlamıştır

Klasik dönem ücret teorileri, 1973 Dünya Petrol Krizi şoku sonrasında ekonomik gelişmeleri açıklamada yetersiz kalarak Yeni- Liberal Ücret Teorisi'nin doğmasına neden olmuştur. Yeni- Liberal Ücret Teorisi, piyasada işgücü arzı ve talebine faktörlerine bağlı olarak oluştuğunu varsaymaktadır. İşgücü arz ve talebinin kesiştiği noktada denge ücret düzeyi oluşacaktır. Oluşan bu denge ücret düzeyi ile istihdamın birleştiği noktada ise işsizliğin olmayacağını ifade etmektedir. Piyasada işgücü fazlalığının olması durumunda ücret düzeyinin düşmesi ile işgücü talebi arttırılarak tekrar piyasanın dengeye gelineceği savunulmaktadır (Ar, 2007: 78). Bu durumda meydana işsizlik sorunu çıkıyorsa bu işsizliğin iradi işsizlik olarak ifade edilmektedir.

1.2.2.5. İçerdekiler- Dışardakiler Teorisi

İçerdekiler – Dışardakiler Teorisi Assar Lindbeck ve Dennis Snower isimli iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir. Teori, işsizliğin heterojen bir yapıda olduğunu ve piyasada farklı sektörlerde gerçekleşen ücret dağılımı ve ücret yapısını göreceli olarak ele almaktadır. İçerdekiler firma bünyesinde istihdam edilen işçileri ifade eder ve içerdeki bu deneyimli çalışanların değiştirilmesi bir maliyet unsuru yaratmaktadır. Dışardakiler ise, çalışmayan yani işsiz kesim ile ikincil işlerde çalışan işgücünü ifade etmektedir. Dışardaki işgücü maliyetlerinin düşük olmasına karşın sermaye sahipleri içerdekileri dışardakiler ile kolay kolay değiştirmezler (Parasız, 2002:409).

İçerdekilerin toplu pazarlık sistemine göre temsilcileri olan sendikalar, sermaye sahipleri için ilave maliyetler çıkartan kurum olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir yapıda mutlak karlılık koşulu altında ücret düzeyi; marjinal ürün verimliliği ile marjinal işe alma ve marjinal işten çıkarma maliyetlerinin toplamına eşit olarak ifade edilmektedir (Kaytancı, 2008:68).

Bu teoriye göre içerdekilerin ücret düzeyleri büyük ölçüde piyasa koşullarından soyutlanır ve ücretlerin katılığı varsayımı altında işsizlik süreklilik yapı gösteren bir hal almaktadır. Bu hususa bağlı olarak sendikalar eleştirilmektedir. Talepte düşüşlerin meydana gelmesi istihdam da bir etki yaratmaz ve sermaye sahipleri daha yüksek verimlilik elde edebilmek için az sayıdaki istihdam ettiği çalışanları yüksek ücret düzeyinden çalıştırabilmektedir (Lordoğlu vd., 1999: 147).

1.2.2.6. Etkin Ücret Teorisi

Teori, Harvey Leibenstein ve G. Alex Akerlof tarafından geliştirilmiştir ve gayri iradi (gönülsüz) işsizlik varsayımı altında ücretlerin düşmeme nedenlerinin neler olduğunu araştırmaktadır (Ar, 2007: 85).

Etkin Ücret Teorisi, gayri iradi işsizlik koşulu altında çalışanların ekonomik davranışlarını fırsatçılık olarak tanımlamakta ve ele alınan her bir çalışan kendisi için uygun fırsatı bulduğunda işten kaytarma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Bu durumun önüne geçilebilmesi için firmalarda sermaye sahipleri tarafından çalışanlara daha yüksek düzeylerde ücret ödemesi yapılarak çalışanların işten kaytarma fırsatı yaratmaları önlenebileceği varsayılmaktadır. (Işığışok, 2017: 105).

Marjinal verimlilik teorisine göre ücret düzeyinin belirlenmesinde işgücü verimliliğinden ücret düzeyine doğru bir geçiş söz konusu iken etkin ücret teorisinde bu durum ücret düzeyinin belirlenmesinde ücret düzeyinden işgücü verimliliğine doğru bir geçişi ele almaktadır (Gündoğan & Biçerli, 2004: 89).

Piyasada denge ücret düzeyinin üzerinde yapılan ücret ödemeleri sermaye sahipleri açısından bir maliyet unsuru gibi gözükse de bu durumun getirisi de söz konusudur. Ücretlerde ki artışın marjinal getirinin marjinal maliyete eşit olduğu

noktada firma için karlılık düzeyi maksimum düzeyde olacaktır. Burada ele alınan ücret düzeyi etkin ücret düzeyi olarak ifade edilmektedir (Işık, 2009: 25).

Çalışanların piyasada geçerli olan ücret düzeyinden daha yüksek bir düzeyde ücret alması, çalışanların uzun dönemli bir iş kolunda sahip olduğu durumlarda anlamlılık kazanmaktadır. Etkin ücret modellerinin işgücü piyasaları üzerindeki dolaysız etkisi, firmalara özgü niteliklere bağlı olarak ortaya çıkan ücret farklılıklarını açıklamakta ve firmalar arasındaki ücret farklılıklarının firmalar arasındaki teknik yapıların farklılıklarından kaynaklandığını ileri sürmektedir (Işık, 2009: 26).

Etkin Ücret Teorisini daha iyi anlaşılabilir olması için, Beslenme Teorisi, İşçi Devri Teorisi, Seçim Teorisi ve Kaytarma Teorileri' nin açıklanmasında yarar vardır.

Beslenme Teorisi, daha çok az gelişmiş ülkelerde geçerlidir ve teoriye göre verimlilik arttırılmasını çalışanların beslenmesi ile ilişkilendirmektedir. Daha iyi ücret alan bireylerin beslenme ve yaşama koşullarındaki iyileşmeler onların sağlıklarını ve bedensel güçlerini iyileştirerek üretime olan katkılarını arttıracakı düşünölmektedir.

İşçi Devri Teorisi, daha çok gelişmiş ölkelerde gerçekleşmektedir. Kariyer odaklı çalışanların daha yüksek ücretler elde edilmesi için iş değışiklikleri yapmaktadırlar. Teoriye göre çalışanlara denge ücret düzeyinin üzerinde ücret ödemesi yapıldığında işçi devrinin düşmesini sağlayacaktır. Sermaye sahipleri denge ücret düzeyinin üzerinde ücret ödemesi gerçekleştirdiği durumda işten ayrılmalar azalacak, yeni işçi alımlarında katlanmak zorunda oldukları işlerin eğitimleri gibi maliyetlere de katlanmamış olacaklardır.

Seçim Teorisi, sermaye sahiplerinin istihdam ettikleri çalışanların niteliği, çalışanlara ödedikleri ücretler ile ilişkilidir. Firma sahiplerinin ödedikleri ücret düzeyini düşürmesi bünyesinde barındırdığı nitelikli çalışanların farklı firmalara geçiş yapmasına neden olur. Eğer sermaye sahipleri çalışanlara ödedikleri ücret düzeyini denge ücret düzeyinin üzerinde ödeme yaptıklarında çalışanlarını bünyesinde tutar ve bunun sonucunda yüksek ücretlere bağlı olarak verim artar ve firmanın karlılık düzeyi de artmış olur.

Kaytarma teorisi ya da motivasyon teorisi ise, firmaların çalışanlarını yüksek ücret düzeylerinden çalıştırması ile ilgilidir. Yüksek ücretten çalışanlar için motivasyonların da yükselmeler gerçekleşerek işten kaytarma maliyetleri düşer ve buna bağlı üretkenlikleri de artarak verimlilik artışı sağlanır.

Ters Seçim Modeli, Weiss ve Malcomson tarafından geliştirilmiştir. Teorinin özünde çalışanlar kendi haklarında tam bilgiye sahip olduklarını firmaların ise çalışanlar üzerinde eksik bilgiye sahip olduğunu savunmaktadır. Teoriye, göre işgücü piyasasındaki emek faktörü yetenek açısından heterojen bir yapıdadır ve çalışanların üretkenliklerinin yeteneklerine bağlı olarak ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Çalışanların yetenekleri ile aldıkları ücret düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir (Bilir, 2017:203). Çalışanların sahip oldukları yetenekler ve üretime yapacakları katkıdaki çabaları hakkında firma sahiplerinden daha fazla bilgiye sahip olmaları nedeniyle, firmalar yüksek ücretler önererek nitelik bakımından daha yüksek yetenekli bireylerin işe başvurmasını hedefler ve sonucunda ise ücret düzeyinde aşağı yönlü bir etki yaratmasına neden olmaktadır.

1.2.2.7. Zımnî Sözleşme Teorisi

Zımnî Sözleşme Teorisi sermaye sahipleri ile çalışanları arasında resmi olarak yapılmamış ancak müzakere edilmiş sözleşmeler olarak ifade edilebilir (Parasız, 1994:196).

Zımnî Sözleşme Teorisi, M. Baily, C. Azariadis, D. F. Gordon ile C. A. Grosman tarafından geliştirilmiştir. Çalışanların riskten kaçınan bir taraf olduğu varsayımından hareketle, firmaların ücretler ile emeklilik gibi alanlarda kendilerini garanti altına alabilmek için sözleşme yapmaya yatkın olduklarını ifade etmektedir. Firmalar açısından bakıldığında ise yüksek dönüşüm maliyetlerinin azalması ve istihdamın sürekliliğinin korunabilmesi için firmalarda sözleşme yapma eğilimindedirler (Öztürk, 2005: 45).

Zımnî Sözleşme Teorisi'nin ele aldığı temel hipotez, çalışanların riskten kaçınan bir tavır izlemesidir. Çalışanlar elde ettikleri ücret gelirlerinde ki dalgalanmalara karşı kendilerini garantiye almak, sigortalanmak istemektedirler. Bu durumu sermaye

piyasalarından değil de işverenleri ile gerçekleştirmeyi istemektedirler. Yani işverenler çalışanların kaçındıkları riskleri zımni bir sözleşme ile üstlenmektedirler (Kaytancı, 2008: 103).

Piyasada var ürünlerin talebi ve işgücünün verimliliğinin belirsiz olduğu durumlarda, sermaye sahiplerinin ücret düzeyi ve istihdama bağlı stratejilerinin ele alınması, zımni sözleşme teorisinin en temel özelliğini oluşturmaktadır. Ürünlerin piyasa fiyatlarına ilişkin belirsizlikler söz konusu olduğunda çalışanlar ve sermaye sahipleri arasında risk paylaşımı üzerinde durulmaktadır. Çalışanlar zımni bir sözleşme ile simetrik bilgi varsayımı altında sermaye sahibinde bir garanti temin etmesi ile riskten kaçınma durumu işçi- işveren arasındaki ilişkinin sürekliliğini ortaya koymaktadır (Lordoğlu vd., 1999: 148). Ancak ele alınan zımni sözleşmeye uyulmaması sonucuna taraflar arasında çatışmalara neden olacaktır (Öztürk, 2005:46).

1.3. ÜCRET POLİTİKALARI

1.3.1. Ücret Politikası Kavramı

Ücret politikası, genel anlamda gelir politikasına bağlı bulunmaktadır. Çalışanların emeğinin karşılığı olarak aldığı ve bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmesi için elde ettikleri ücret, günümüzde gelir politikası içerisinde yer alan ücret politikası giderek önem kazanmaktadır (Talas, 1979: 22). Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda çalışma alanlarının çoğunlukla endüstriyel alanda olması bireylerin gelirlerinin büyük bir kısmının ücretlerden oluşmasına neden olmuştur. Ücretlerin artışına bağlı olarak emek sahiplerinin daha iyi şartlarda yaşamlarını sürdürmek istemesi, ülkelerin ekonomik ve toplumsal alanda ücret konusunu önemli bir unsur olarak ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu noktadan sonra ise ücretlerin sadece çalışanlar açısından ele alınmamasına dolayısıyla tüm toplumu ilgilendiren bir unsur olarak politika konusunun içerisinde önemli bir yer almasını sağlamıştır (Korkmaz vd. 1985:16).

Ücret politikası kavramı, makroekonomik bir kavram olarak ele alınmaktadır. Genel anlamıyla ücret politikaları, yerel yönetim tarafından ele alınan bir düzenleme olup, ilgili ülke içerisinde çalışanların elde ettikleri ücret gelirinin nominal ve reel

ücret düzeyine ilişkin düzenlemelerini kapsamaktadır (Işık, 2009: 28). Başka bir ifadeyle makro düzeyde ele alınan ücret politikaları, ücret artışlarının belirlenmesine ilişkin düzenlemeleri içermektedir.

Ücret politikaları, ekonomide var olan emek piyasalarının mevcut durumunu değil de ne olması gerektiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır (Işığışık, 2017: 128). Bu amaç doğrultusunda ücret politikaları, ekonomide emek piyasalarını olması gereken noktaya getirmek için bir geçiş aracı olarak ele alınabilir (Güven, 1995:161).

Ücret politikası farklı toplumlarda farklı şekillerde ele alınmasına karşın tüm ekonomilerde; adaletli ücret dağılımının sağlanması, ekonomik istikrarın sağlanması, istihdam düzeyinin artırılması ve çalışma koşullarındaki iyileştirilmeleri içermesi noktasında ortak amaç olarak kullanıldığı söylenebilir.

Ülkelerdeki ücret düzeyinin ne olması gerektiğini ortaya koymayı hedefleyen ücret politikaları ücret düzeylerindeki değişimleri; ekonomik büyüme, istihdam düzeyi, büyüme hızı ve sosyal refah düzeyi gibi makroekonomik değişkenlerin ücret düzeyi üzerindeki yapmış olduğu etkiyi inceleyerek uygulanan politikaların stratejik durumunu ortaya koymaktadır. Bu durum gelişmiş ülkelerde daha çok gözlemlenebilmektedir. Çünkü gelişmiş ülkelerdeki nüfusun büyük bir kısmını endüstrilerde çalışmakta olan ücretlilerin oluşturması, ülkelerin makroekonomik anlamda da gelişmişliklerini ortaya koyulması noktasında ücret politikaları önemli bir belirleyici olarak rol üstlenmektedir (Işığışık, 2017: 131).

1970’li yıllara kadar makro düzeyde ele alınan ücret politikaları, 1970’li yıllarda yaşanan petrol krizinden sonra ortaya çıkan Neoliberal küreselleşmeye bağlı olarak endüstriler arasındaki ilişkilerde yaşanan değişimler ile mikro düzeyde ele alınmaya başlanmıştır (Topalhan, 2012: 239).

Yaşanan gelişmelere bağlı olarak mikro düzeyde de ele alınmaya başlanan ücret politikaları dar ve geniş anlamda değerlendirilebilir. Dar anlamda ücret politikası, firmaların insan kaynakları yönetim politikalarına bağlı olarak ücret düzeylerini ve biçimlerini düzenleyen unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Geniş anlamda ücret politikası ise, ülkede ekonomik istikrarın sağlanması, istihdam

düzeşinin arttırılması, adaletli bir ücret dağılımının gerçekteşirilmesi ve genel olarak ücret düzeylerinin saptanması, planlanması gibi konuları içermektedir (Işığışok, 2017: 132).

1.3.2. Ücret Politikası Çeşitleri

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ilişkin benimsedikleri ekonomik, sosyal ve siyasal rejimlerine bağılı olarak ücret politikaları da uygulama alanlarına göre çeşitlilik göstermektedir.

Ülkelerin içinde buldukları ekonomik koşullara göre uyguladıkları ücret politikalarını; düşük ücret, yüksek ücret, satın alma gücü ve verimliliğe dayalı ücret politikaları başlıkları ile sınıflandırmak mümkündür (Işığışok, 2017: 139).

1.3.2.1. Düşük Ücret Politikası

Düşük ücret politikası, ekonomide ücret düzeyi üzerinde kısıtlamaların zorunlu olduğı, üretimde ve verimlilikte düşüşlerin yaşandığı dönemlerde siyasal iktidarların izlediğı bir yöntemdir (Işık, 2009: 29). Ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin toplam işgücüne oranla kabul edilebilecek düzeyin üzerine çıktığı zamanlarda bazı iktisatçılar tarafından ileri sürülmüş bir politikadır. Düşük ücret politikası işsizliğin oluştuğı nedenleri ücret düzeyi ile açıklamaya çalışmaktadır (Talas, 1979: 31).

Pigou ve Clay düşük ücret politikasını ileri süren ekonomistlerdir. İşsizliğin artışını ücret düzeylerindeki aşırı artış ile açıklamaya çalışmışlardır (Işığışok, 2017: 140). W. Beveridge 1930 yılında yayımladığı “işsizlik” adlı eserinde aynı düşünceyi savunmuştur. Beveridge’ ye göre, herhangi bir ülke işsizlik, verim, iş ya da yer değıştirmeleri ile açıklanamıyorsa işsizliğin sebebinin emek sahibinin istediğı ücret düzeyinin, piyasa tarafından ödenemeyecek kadar yüksek olmasıyla alakalıdır. Bu durum sonucunda piyasada talep edilen ücret düzeyi ile arz edilen ücret düzeyleri birbirini karşılayamayacaktır (Talas, 1979: 31).

Klasik iktisatçılar ücretlerin düşük düzeylerde olması gerektiğini savunmaktadırlar. Ücretlerin düşük seviyelerde tutulması ile işçilik maliyetlerinin düşük seviyede olacağına ve bu durumun sonucunda da toplam maliyetlerin

düşeceğini savunmaktadırlar. Toplam maliyetlerin düşmesi ile sermaye sahiplerinin kârlılıklarının artması ve buna bağlı olarak yatırımların artacak olması, ekonomik büyümedeki iyileşmeleri beraberinde getirerek ekonomik anlamda daralma ve gerilemeler sona erecektir. Kârlılık düzeyleri artan firmalar yaptıkları yeni yatırımlar ile yeni istihdam alanları yaratacaklardır. Klasik iktisatçılar işsizliğin bu şekilde son bulacağı düşüncesindedirler (Talas, 1985: 38).

Pigou tarafından ileri sürülmüş olan ücret – işsizlik kuramına göre işsizliğin temelinde ücret düzenlemelerinin emek talebine göre yapılmamasından kaynaklanmaktadır. 1930 yıllardan sonra Keynes'in "Genel İstihdam Kuramı" ile Pigou' nun ileri sürdüğü kuram geçerliliğini yitirmeye başlamıştır (Korkmaz vd., 1985: 18). Ele alınan bu dönemlerde işsizliğin yüksek ücret politika uygulamasından değil düşük ücret politikasının uygulanmasından kaynaklandığı ortaya koyulmuştur (Işığışok 2017: 142).

Keynesyen düşünceye göre dengeli ve yüksek istihdam düzeyinin oluşması toplu pazarlıklar ile gerçekleşebilecektir. Bu durumun gerçekleşmesi sendikaların pazarlık gücüne bağlı olduğunu savunmuşlardır. Sendikaların güçlü olduğu bir piyasada sermaye sahipleri kıt olarak bulunan işgücü ile karşı karşıya kalacaklar ve iş arayan emek sahipleri kendilerine uygun buldukları ilk işte çalışmak yerine ücret konusunda ve çalışma koşulları arasında kendisi için en iyi olan işi kabul edeceklerdir. Bu durum işverenler arasında rekabete neden olarak ücret düzeylerinin yükselmesine neden olacaktır. Keynes bu durum ile düşük ücret düzeylerinin işsizliği düşürücü bir yol olmadığını böylece kanıtlamıştır (Korkmaz vd., 1985: 18).

Diğer taraftan düşük ücret politikası çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Bu olumsuzluklar yaşam şartlarının kötüleşmesi, motivasyon düşüklüğü, verimlilik gibi ortaya çıkacak ekonomik ve toplumsal alandaki olumsuzluklar ile eleştiri konusu olmuştur (Işığışok, 2017: 142).

1.3.2.2. Yüksek Ücret Politikası

Avrupa' da maliyetleri düşürmek adına düşük ücret politikası uygulanmasına karşın Amerika Birleşik Devletleri'nde bazı bölgelerde yüksek ücret politikası uygulanmıştır. Devletin ve işçi sendikalarının uyguladığı yüksek ücret politikasının ele alınan dönemler itibariyle ekonomik ve sosyal alanda ne gibi faydalar sağlar? Sorusuna cevap aramışlardır (Talas, 1979: 32).

Yüksek ücret politikası ekonomik yönüyle ele alındığında, sadece çalışanlar açısından değil işverenler açısından da sağladığı farklı yararlar vardır. İşçiler yüksek ücretten çalıştıkları işletmelere kendilerini yakın hissederek işlerini severek yaparlar. Yaptıkları işin karşılığını aldıklarını hisseden çalışanların verimliliklerinde artışlar görülecektir. Yüksek ücretten çalışan işçiler verimliliklerinin artması ile birlikte üretimde artışı sağlayarak firmaların kârlılık düzeylerinde artışların meydana gelmesini sağlayacaktır. Diğer taraftan üretim maliyetlerini düşürmenin yolu ücretlerin düşük tutulması ile değil ancak verimliliğin artması ile mümkün olacağı düşüncesini savunmuşlar ve uygulamışlardır (Talas, 1979: 33).

Sosyal yönüyle ele alındığında ise yüksek ücret ödemeleri çalışanların daha iyi şartlarda yaşamlarını sürdürebilmesi, daha iyi koşullarda beslenebilmelerini ve sağlık gibi konularda iyileşmeleri de beraberinde getireceği düşünülmektedir. Çalışanların ele alınan sosyal yönlerindeki iyileşmeler yaptıkları işlere de olumlu bir şekilde yansıtacak olup çalışanların verimliliklerinde de artışları sağlayacaktır. Bu duruma bağlı olarak daha üretken bir yapıda çalışan işçiler ortaya koydukları verimlilikleri ile üretim maliyetlerini de düşürebileceği inancına sahiptirler.

Diğer taraftan sendika örgütleri de çalışanlara ödenen ücret düzeyinin yüksek ücret düzeylerinden ödenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Sendikaların gücü çalışanların elde edecekleri yüksek ücret düzeyleri ile ekonomik ve sosyal alanda elde edecekleri haklar üzerinde büyük bir öneme sahiptir. Sendikaların sahip olduğu üye sayısındaki artışlar da göz önüne alındığında, piyasada ücretlerin yüksek düzeylerden ödenmesi konusundaki tutumları oldukça önemlidir.

Ücretlerin verimlilikten fazla olması durumunda ortaya çıkacak olan fiyat artışları yavaş bir şekilde gerçekleşecektir. Bu fiyatlardaki artışın tam istihdam durumunu devam ettireceği düşüncesi de hâkimdir. Yüksek düzeylerden ödenen ücret fiyatlardaki artışlara yani enflasyona neden olan tek faktör olmadığını, enflasyonu yaratan nedenlerin araştırılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Güven, 1995: 163).

Sonuç olarak ele alınan yüksek ücret politikası, parasal sebeplerden dolayı doğan işçi – işveren arasındaki çatışmaları önleyerek barış içerisinde bir istihdam ortamı yaratmıştır. Diğer taraftan yüksek ücretten çalışan emek sahipleri, kendilerini yakın hissettikleri işyerlerinde daha verimli çalışarak üretime olan katkılarında da büyük gelişmeler göstermektedirler. Verimliliğin artması ile birlikte artan üretimin sonucunda işverenlerin gözünde çalışanlar bir maliyet unsuru olmaktan çıkmaktadırlar. Çünkü yüksek ücretten çalışan emek sahipleri iyileşen şartlarına bağlı olarak pazardan daha fazla mal ya da hizmet talep etmesi ile üretimdeki artışları beraberinde getirerek ülke içerisinde ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır.

1.3.2.3. Satın Alma Gücü Politikası

Yüksek ücret politikasının özel bir türünü oluşturan satın alma gücü politikasının temelinde 1929 buhranının devam ettiği ve sonraki yıllarda çalışan bireylerin satın alma gücünün arttırılması yer almaktadır (Korkmaz vd., 1985: 19).

Satın alma gücü politikası, çalışanların satın alma gücündeki iyileştirmelere bağlı olarak yaşam standartlarındaki, sosyal adalet alanındaki ve sosyo-kültürel alandaki gelişmeleri göz önüne almaktadır (Talas, 1979: 34).

Keynesyen görüşe göre çalışanların satın alma gücündeki artışlar piyasadaki toplam talepleri arttıracaktır. Kapitalist düşüncelerin hâkim sürdüğü ekonomilerde yaşanan gelir dağılımı adaletsizi çalışanların satın alma gücündeki yetersizlikleri ortaya koyarak üretilen mallara ilişkin taleplerin düşmesi ve buna bağlı ekonomik bunalımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ekonomik bunalımların, sermaye sahiplerinin kârlılığı ücretler dahilinde sınırlandırılarak, yüksek ücret ödemeleri ile çalışanların satın alma gücündeki iyileşmeler ile mümkün olacağı savunulmaktadır.

Burada yüksek ücret ödemeleri ile verimliliğin artması beklenmemektedir. Çünkü yüksek düzeylerden ücret geliri elde eden çalışanların satın alma gücündeki artışları gördükçe verimliliklerindeki artışın kendiliğinden sağlanacağı düşünülmektedir (Işığışok, 2017: 146).

Uygulanan bu politika sadece parasal ve kişisel ücretlerin arttırılması bir kesim işçi sınıfının işsiz kalması ile sonuçlanabilir. Bu durumun istenilmediği ücret artışları ile gerçekleştirildiğinde, tüm çalışanlar adına ücret düzeyi üzerinde genel bir artışın olması gerekmektedir. Eğer bir kesim çalışanların ücretleri yükseldiği durumda, işsiz kalan kısım toplam talepte düşümlere neden olacaktır ve sonucunda ekonomik bunalım ile karşı karşıya kalınacaktır (Korkmaz vd., 1985: 20). Ekonomik bunalımı önlemenin yolu ise, sermaye sahiplerinin kâr düzeylerini sınırlaması ile kârlarının bir kısmını ücret yoluyla çalışanların satın alma gücünü arttırarak, tüketim mallarına olan taleplerindeki iyileştirmeleri sağlaması ile mümkün olacaktır (Işığışok, 2017: 146). Ekonomik bunalımları önlemin tek yolu sadece tüketim mallarına olan taleplerin arttırılması değildir. Sermaye sahiplerinin sınırlandırılan kârlılıkları, belirli bir düzeyde olmalı ve buna bağlı yatırımlarını da arttırması gerekmektedir. Çünkü yatırımların artmadığı bir ekonomide işsizlik problemi ile karşı karşıya kalınacaktır. Bu nedenle yatırım hacmini daraltmadan işçi ve işveren açısından da verimliliğin arttırılması gerekmektedir (Talas, 1979: 35).

1.3.2.4. Verimliliğe Dayalı Ücret Politikası

Verimliliğe dayalı ücret politikası, ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir aracı olarak değerlendirilmekte olup genel olarak ücret politikalarını gelir dağılımı ve verimlilik açısından ele alarak günümüzde de önemli bir önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Verimliliğe dayalı ücret politikası ücret artışlarını verimlilik gibi ölçülebilir bilimsel ölçütlere dayandırmaktadır (Işığışok, 2017: 147).

Verimliliğe dayalı ücret politikasının temelinde emeğin verimliliği ele alınmaktadır. Yani ücretlerin açıklanmasında çalışanların verimliliği büyük öneme sahiptir. Tam istihdamın sağlandığı ülkelerde, verimlilik ölçüsü boyunca ücretlerin üst sınırı verimlilik artışı ile belirlenmektedir. Buna bağlı olarak üretilen maldan fazlasının dağıtılamamasından dolayı verimlilik ölçüsü ile belirlenmiş üst sınırın aşılması

gerekmektedir. Tam rekabet piyasasında, sermaye sahiplerinin emeğe ödeyeceği son birim ücret, istihdam edeceği son birim çalışanın marjinal verimine eşit olması beklenilmektedir (Durmaz, 2010:38).

Verimliliğe dayalı ücret politikası, verimliliğin artışı ile birim maliyetlerin düşmesi, fiyatlar düzeyinin sabit tutulması, çalışanların ücret düzeylerinin korunması gibi amaçları hedeflemesi ile önemli bir araçtır. Diğer taraftan piyasada ücret düzeyinin verimlilik artışı olmadan arttığı durumlarda enflasyonun oluşacağı göz ardı edilemez. Maliyetlerin yükselmesi ile yaşanabilecek olan enflasyonist bir dönemde, ücretlerin fiyatlara bağlı olmadan verimlilik ile açıklanmaya çalışılması enflasyonu zayıflatmak ya da durdurmak açısından büyük bir rol oynamaktadır. Verimlilik artışı ile ücret artışlarının birlikte hareket etmesi enflasyon üzerinde de düşürücü bir etkisi vardır; gelişmiş ülkelerde 1980' li yılların başında %9,4'e kadar yükseliş gösteren enflasyon 1980' li yılların sonuna doğru enflasyonun %2,9 düzeylerine kadar düşüşü sağlanmıştır. Diğer taraftan verimliliğin artışına bağlı olarak maliyetlerin azalması ile kârların artışı yatırımlardaki artışı beraberinde getirerek yeni istihdam alanlarının yaratılması ile işsizliği düşürmesi anlamında önemli bir etkiye sahiptir (Işık, 2009: 33).

Almaya' da verimliliğe dayalı ücret politikası “ücret politikasının objektifleştirilmesi” olarak ele alınmaktadır. İşçi – işveren arasında çıkabilecek anlaşmazlıkların çözümünde verimliliği ölçülebilir objektif bir ölçü olarak ele değerlendirmektedirler. Amerika Birleşik Devletleri'nde ise sosyal politikacı ve iktisatçılardan C. Kerr, L. Keil ve A. Hansen ücret artışının ölçüsünü verimlilik ile bağdaştırarak toplu iş sözleşmelerinde kullanılması gerektiğini önermişlerdir (Işığçok, 2017: 148).

1.3.3. Ülkelerde Gelişmişlik Düzeylerine Göre Uygulanan Ücret Politikaları

Ülkelerin kabul ettikleri ekonomik sistemler ve sendikalaşma hareketlerine bağlı olarak benimsedikleri çeşitli ücret politikaları ekonomik kalkınma ve toplumsal alandaki gelişmişlik düzeylerinin ifade edilmesinde önemli bir yere sahiptir (Korkmaz vd., 1985: 25).

Ülkelerde uygulanan ücret politikalarını gelişmişlik düzeylerine göre; gelişmiş ülkelerde uygulanan ücret politikaları, planlı ekonomilerde uygulanan ücret politikaları ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan ücret politikaları olmak üzere ele alınarak incelenebilir.

1.3.3.1. Gelişmiş Ülkelerde Uygulanan Ücret Politikaları

Gelişmiş ülkelerde tam istihdam koşulunun var olduğu kabul edilmektedir. Tam istihdam koşullarına bağlı olarak belirlenecek olan bir ücret politikası, çalışanların gelir düzeylerine yapacağı etki ve ülkenin ücret politikasını etkileyebilecek güçlü bir sendikalaşma hareketleri itibarıyla büyük bir önem taşımaktadır. Ücret düzeylerinin, toplam hizmet ve mal üretiminden hızlı yükselmesini önlemek amacıyla “Ulusal Ücret Politikası” önerilmiş ve anlamı çok açık olmamak ile birlikte üç noktayı kapsamaktadır:

- Ulusal ölçüde bir ücret düzeyi belirlemek için kanunen yetkilendirilmiş bir yerel kurul kurulması,
- En yüksek kıdemli işçi ile işveren örgütleri arasında toplu sözleşme düzeni hazırlamak ve bu düzeni etkili bir kontrol ile desteklemek,
- Ulusal bir hakem kurulunun yönetimine bağlı işleyen zorunlu bir tahkim mekanizması oluşturmak

Bu üç durum göz önüne alındığında ücret politikasının serbest bir şekilde belirlenmesi ve ücret düzeylerinin saptanmasına ilişkin merkezi bir organ tarafından belirlenmesi gerektiği savunulmuştur (Talas, 1979: 24-25).

Lord Beveridge’ e göre tam istihdam koşullarında ücret düzeyinin belirlenmesinin zorlu ve önemli bir sorun teşkil etmesini toplu pazarlıklardan sonra ücret artışlarının fiyat artışlarını beraberinde getirmesi ile ücret – fiyat çatışmasına neden olmaması gerektiğini savunmuştur. Bunun dışında devletin istikrarlı bir fiyat politikası ele alması gerekmektedir. Aksi halde makul olmayan bir ücret politikasının uygulanması sendikaların da ücret üzerine uygulayabileceği makul bir ücret politikasının olması beklenemez (Talas 1979: 25). Bunun dışında ücret – fiyat

çatışması grev ya da lokavt gibi zorlu durumlara gitmek yerine akıl yolu ile sorunların düzeltilebileceği düşünülmektedir (Korkmaz vd., 1985: 25).

Toplu pazarlık kuramına göre, işçiler ve işverenler arasında emeğin fiyatı sayılan ücreti kendi çıkarları ve tahminlerine bağlı olarak farklı şekillerde hesaplarlar. İşverenlerin ücret düzeyine ilişkin ön beklentileri düşük düzeyde, sendikaların ise en yüksek düzeyden olması gerektiğini ileri sürerler ancak son ücret düzeyi tarafların güçlülük durumuna göre belirlenir. Eğer sermaye sahipleri daha güçlü konumda iseler, ücret düzeyini çalışanın verimi düzeylerinde tutabilecek ve hatta rekabetçi bir piyasadaki ücret düzeyine indirebileceklerdir. Diğer taraftan emek sahiplerinin güçlü olduğu bir piyasada ücret düzeyini emeğin net verimine eşit olacak düzeye kadar ulaşabilecektir. Böyle bir durumda toplu pazarlıklarda ücretin, emeğin net verimine eşit olduğu düzeye kadar ulaştırabilir hatta üzerine dahi çıkartabilirler (Talas, 1979: 27).

Sendikaların pazarlık gücünün yüksek olması zaman zaman ücretleri emeğin net marjinal değerinin de üzerine çıkarabilmektedir. Bu durumda artan ücretlere bağlı olarak sermaye sahiplerinin kârlılığını düşürmemek için fiyatlarda artışlar söz konusu olacaktır. Fiyatında artış meydana gelen ürünün talebi esnek ise artan fiyata bağlı olarak ürünün talebinde azalma meydana gelecektir. Ürün talebindeki azalma birim başına maliyetlerin artmasına, üretimin azalmasına ve buna bağlı firmanın kârlılığının düşmesi ile toplam kâr oranı da düşecektir. Dolayısı ile ücret düzeyinin net marjinal verimin üzerine çıkması ürünlerin fiyatlarını arttırmakta ve kâr düzeyini düşürmektedir. Toplu pazarlık yolu ile belirlenen ücretler emeğin net marjinal verimine eşit olmayabiliyorken birçok sanayi alanında ücretler saptanırken emeğin net marjinal verimine hemen hemen uymaktadır (Talas, 1979: 28).

1.3.3.2. Planlı Ekonomilerde Uygulanan Ücret politikaları

Merkezi planlı ekonomilerde uygulanan ücret politikaları ve ücret sistemleri ekonomik planların uygulanmasını sağlamak amacıyla merkezi organlar ve örgütler tarafından belirlenmektedir. Özellikle üretime olan ilginin arttırılması, işgücü dağılımının düzenlenmesi, bazı bölgeleri kalkındırmak ve bazı sanayi alanlarına ayrıcalıklar tanınması ile toplumsal refahın arttırılması gibi kaygılar genel olarak ön

plandadır (Durmaz, 2010: 40). Ülkelerde yaşanan ücretler ile ilgili problemler birbirlerinden çok farklı olmamakla birlikte, merkezi yönetimle ile yönetilen ülkelerde ücret düzeyleri, işçilerin niteliklerine göre farklılık göstermekte ve verimliliğe göre ücret başvuru yollarından biri olmaktadır (Talas, 1979: 28). Ancak merkezi yönetimlerde tek bir ücret politikası uygulanmakta olup genellikle kontrol altında tutulmaya çalışılır. Ücretler, fiyatlar ve üretime etki eden diğer faktörler önceden belirlenmiş ekonomik planlar ile yürütülmektedir (Korkmaz vd, 1985: 25).

Plan yürütücüleri, tüm ekonomi için bir ücret fonu belirlerler ve bu ücret fonunu her sanayi ve işletme kendi payına düşeni alırlar. Bu sistem kendi içinde her işletmeye bir yıllık işgücü planı vermektedir ki bu plan emek sahiplerine verilecek ücreti belirtmektedir. Her işletme sahibi yürürlükte olan bu plana uymak zorundadır. İşyeri sahipleri, kendi alanındaki ücret düzeylerini göz önüne alarak kendisine ayrılan tavan ücret doğrultusunda bir ücret düzeyi belirleyerek istihdam ettiği çalışanların verimliliklerine göre kategorize edebilir. Son olarak aynı işkolundaki ücret düzeyleri birbirleri ile uyum içerisinde olmak zorundadırlar (Talas, 1979: 29).

1.3.3.3. Gelişmekte Olan Ülkelerde Uygulanan Ücret Politikaları

Gelir dağılımı adaletsizliği geliştirmekte olan ülkelerde büyük bir problem olarak ele alınmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ücret politikaları belirlenirken gelir dağılımı ile ilgili uygulanan politikaların da ele alınması gerekmektedir. Bu ülkelerde gelir bakımından izlenecek ilk politika düşük gelirli bireylerin gelirlerinin artırılması ile mümkündür. Bu durumun çözümü ise istihdam alanlarının artırılması ile istihdam hacminin yükselmesi ile mümkündür (Talas, 1979: 29).

Devletler günümüzde ele aldıkları politikalar ile kuşkusuz gelir dağılımını doğrudan ve dolaylı yollardan etkileyebilmektedirler. Hükümetler gelir dağılımını; mali ve tarım reformları, asgari ücret düzenlemeleri ve toplu pazarlık sisteminin geliştirilmesi ile bunun dışında kamu kesiminin de işvereni olarak ücret düzeyleri üzerinde adaletli bir dağılım için büyük rol oynamaktadır (Korkmaz vd., 1985: 26).

Bütün ülkelerde olduğu gibi, gelişmiş ülkelerde de ücretlerin sürekli artması toplam üretimin artışını sağlamakla mümkündür. Bu durumun gerçekleşebilmesi ise ekonomik büyümenin hızı ve hareketlerine bağlıdır (Durmaz, 2010: 41).

Gelişmekte olan ülkelerde uygulanan ücret politikalarının belirlenmesinde genel olarak yöntemler;

- Ücretlerin yasal saptanması yolu,
- Toplu pazarlık yolu,
- Uzlaştırma ve tahkim yöntemleri yolu

Ele alınan ücret politikasının genel olarak amaçları, ifade edilen bu üç yöntemin birinden ya da tamamından yararlanarak, düşük ücret düzeylerinden işçi çalıştırılmasını önlemek, adil bir ücret düzeyinin belirlenmesini sağlamak ve fiyatların artışına karşın çalışanların satın alma gücünü korumaktır. Ele alınan bu özel amaçların dışında, ekonomide refah ortamının yaratılması, dış pazarda rekabet gücünün artırılması, tüketim mallarına olan talebi yükseltmek ve işçilerin verimliliklerinin artırılması ücret politikasının amaçları arasında sayılabilir. Bu ifadelere bağlı olarak gelişmiş ülkelerde ele alınan ücret politikalarının en önemli amacı, çalışanlara sermaye sahipleri tarafından kabul edilebilir bir ücret düzeyinin ödenmesini sağlamaktır. Bu amacın sağlanmasında ise asgari ücret düzeyinin etkisi oldukça fazladır (Talas, 1979, 30).

Gelişmekte olan ülkelerde uygulanacak olan ücret politikaları, sermaye oluşumu ve hedeflenen ekonomik ölçütler doğrultusunda yürütülerek, imalat sanayilerinin tamamının ortaya koyduğu katma değer başlangıç noktası kabul edildiği ücret sistemlerinin de ele alınması gerekmektedir. İmalat sanayisindeki tüm fabrikaların sahip olduğu parasal ücret fonunun ise sınıflara bölünmüş çalışanlar arasında dağıtılması gerekmektedir (Durmaz, 2010: 42).

Gelişmekte olan ülkelerde ele alınan ücret politikaları bazı açılardan eksik durumdadırlar. Ülkenin içinde bulunduğu durum göz önüne alındığında hangi amaçlardan vazgeçileceğinin saptanması ile birlikte ücret politikasının çalışanlar açısından asgari yaşam standartlarını iyileştirmek, satın alma güçlerini iyileştirmek ve

enflasyon ile mücadelesi için kullanılması bazen olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde istihdam düzeyi tüm nüfus ile oranlandığında çıkan sonucun çok düşük düzeylerde gerçekleşmesi uygulanan ücret politikası ile gelir dağılımının yeniden sağlanması çok zordur (Korkmaz, 1985: 28).

Diğer taraftan ele alınan bu tür ülkelerde, enflasyon artışlarının ücret düzeylerindeki artıştan kaynaklanmadığı düşünülmektedir. Enflasyonun nedeninin ülkelerin yapısal dengesizliklerden ya da hükümetin yapmış olduğu yüksek harcamalardan dolayı oluşmaktadır. Fiyat istikrarı ücret politikası ile sürdürülmesi yerine kalkınma politikaları, maliye politikaları ve para politikaları ile sürdürülmesi daha sağlıklı sonuçlar doğuracaktır (Durmaz, 2010: 43).

Gelişmiş ülkelerde uygulanan ücret politikalarının en temel amacının ekonomik kalkınmayı hızlandırması gerektiği düşüncesidir. Savunulan bu düşünce, istihdam düzeyinin, nitelikli işgücünün ve yatırımlardaki artışın sağlanması ile mümkün olacağı savunulmaktadır (Korkmaz, 1985: 29).

1.4. ÜCRET SİSTEMLERİ

Ücret düzeylerinin hesaplanması ve ödeme biçimlerinin farklı olması çeşitli ücret sistemlerinin oluşmasını sağlamıştır. Ödeme şekillerine göre ücretler, nakdi ücret ve ayni ücret olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ayni ücret, ücretlerin mal ya da hizmet ile ödenmesini ifade etmektedir. Nakdi ücret ise çalışanların ülke parası ile ödenen ücrettir. Günümüzde ücretlerin ayni ücret ile ödenmesine rastlanılması çok güçtür. Ücretlerin nakdi ödeme biçimi ile ödenmesi birçok ücret sisteminin oluşmasını beraberinde getirmiştir (Zaim, 1977: 215).

Ücret politikası ve ücret sistemleri birbirinden farklı kavramlardır. Ücret politikaları makro düzeyde ele alınmasına karşın ücret sistemleri mikro düzeyde açıklanmaya çalışılmaktadır. Ücret politikalarında genel amaç ülke ekonomisi içerisinde bir düzenleme olup genelde ücret düzeylerinin ne olması gerektiğini ve değişimleri incelemektedir. Ücret sistemleri ise piyasada istihdam edilen çalışanlardan işletme düzeyinde tam faydalanmak, ele alınan bu üretim faktörünün tam kullanılmaya yönelik yönetim aracı olarak ele alınmaktadır. Özetle ifade etmek gerekirse, ücret

düzeylerindeki artışın belirlenmesine ilişkin düzenlemeler ücret politikalarının konusu iken ele alınan bu ücret düzeylerinin ödeme biçimlerinin düzenlemeleri ise ücret sistemlerinin konusu oluşturmaktadır (Korkmaz vd., 1985: 15).

Ülkelerde uygulanmakta olan ücret sistemleri farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bu ücret sistemleri genel hatlarıyla iki ana sistem içerisinde açıklamak mümkündür. Açıklanmak istenen bu iki ana sistemden ilki zamana göre açıklanmakta olup ikincisi ise verimliliğe dayandırılmaktadır. Ele alınan bu iki ana sistemde de ücret emeğin bir fiyatı olarak açıklanmaktadır. Öte yandan ücret sistemleri ücreti sosyal yönü ile açıklamaya çalışmaktadır. (Talas, 1979: 38).

Diğer taraftan ücret sistemleri zamana ve verimliliğe bağlı olarak açıklanmasının yanında bazıları çalışanlara ilişkin kıdeme dayalı, performansa dayalı, beceriye dayalı ve ekip bazlı ücret sistemleri olmak üzere sınıflandırmaktadırlar (Işığışok, 2017: 210).

1.4.1. Ücret Sistemlerinin Özellikleri

Uygulamaya konu olan hangi ücret sistemi olursa olsun ücret sistemlerinin içermek zorunda olduğu beş madde vardır (Ulama, 2002:59).

Açıklık özelliği: Ele alınan ücret sistemi açık olmalıdır. Ücretin dışında belli başlı çıkarlar sağlayan ücret sistemi açıklık özelliğini barındırmamaktadır. Örnek verilecek olursa eğer; ek görevler, ikinci görevler gibi durumlar ücret sisteminin açık bir şekilde ifade edilmediğini söylemektedir.

Sadelik ve yalınlık özelliği: Karmaşık hesaplamalar ve yanlış vergilendirme yöntemleri ücret sistemini sade ve yalın almaktan alıkoymaktadır. Ücret sisteminin çalışanlar tarafından benimsenmesi için basit ve anlaşılır düzeyde olma

Karşılaştırılabilirlik özelliği: Ücret sistemi aynı ya da benzer görevlere ödenen ücretler arasında karşılaştırma yapılabilir olmalıdır. Firma içinde ya da dışında çalışanların aldıkları ücretler arasında büyük farklılıklar olmamalıdır.

Bütünlük Özelliği: Ele alınan ücret sistemi bütünlük göstermesi gerekmektedir. Ücret sisteminde, temel ücret ödemeleri ile diğer ödemeler arasında bir iç denge sağlanmak zorundadır. Temel ödemeler dışında diğer ödemeleri sadece gereksinimlere bağlı olacak düzeyde olması gerekmektedir.

Güdüleyicilik Özelliği: Ücret sistemleri firma içerisinde başarıları ve yükselmeleri özendirici bir nitelikte olmalıdır. Çalışanların nitelikli çalışmaları yani performanslarının ödüllendirilmesi firma içerisindeki insan kaynakları yönetiminin alanındadır. Bu yüzden çalışanların elde ettikleri ücret düzeyleri performanslarına bağlı çalışma yararına oluşturulmalıdır.

1.4.2. Ücret Sistemlerinin Sınıflandırılması

Ücret sistemi, ücret düzeylerinin hesaplanması ve ödeme biçimlerinin bir düzeni olarak tanımlanmakta olup, ücretin farklı şekillerde hesaplanması ve ödenmesi farklı ücret sistemlerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Her işletme yapılarına ve işleyişlerine göre farklı ücret sistemleri benimsemişlerdir. Ücret sistemlerini, doğrudan işgücü piyasasına dayalı ücret sistemi, işe dayalı ücret sistemleri, gösterilen performansa dayalı ücret sistemi ve kişiye dayalı ücret sistemleri olarak incelenecektir.

1.4.3. Doğrudan İşgücü Piyasasına Dayalı Ücret Sistemleri

Ücret yapısı, işletmelerin yapısı ve işgücü piyasa verilerinin bir birleşimi şeklinde oluşmaktadır. Bu nedenle yeni ücret yapısının oluşturulmasında piyasa ve örgütsel yapıların ağırlığının ne olacağı önemli bir politik karar konusu olmaktadır (Acar, 2007: 209).

Doğrudan emek piyasasına dayalı ücret sistemi, firmalardaki tüm çalışanların ücretlendirilmesinde, doğrudan emek piyasası ücret düzeyinin kullanılması ile oluşmaktadır. Emek piyasasında ücret düzeyi, piyasada oluşan emek talebi ve arzının bulunduğu noktada oluşmaktadır. Firmadaki yöneticiler ise çalışanlarına ödeyecekleri ücretleri, piyasada oluşan denge ücret düzeyine bağlı kalarak belirlemektedirler. İşverenler tarafından bu şekilde belirlenen ücretler, karmaşaya ve işverenler üzerinde herhangi bir idari bir yük bulundurmaması sebebiyle kolay uygulanabilir bir sistem olarak ele alınmaktadır (Işığışık, 2017: 227). Diğer taraftan piyasa emek ve talebine

göre belirlenen piyasa ücret düzeyi dengeyi net bir şekilde yansıtacağı ve verilerin daha objektif olacağı varsayıldığı için ücretlendirme konusunda doğru bir yöntem olduğu varsayılmaktadır (Benligiray, 2003: 31).

Emek piyasasında genel geçerli olan tek bir ücret düzeyi yoktur. Durumlara göre değişen, tarafların güçlerine bağlı olarak yapmış oldukları pazarlıklara göre belirlenen ücret düzeyleri de söz konusudur. Üretim uzmanları kendi alanlarındaki piyasalarda farklı ücret düzeylerini uygulamaktadırlar. Genel olarak yarar sağlayan mallar ve hizmetlere ilişkin piyasa fiyatlarına olan güvenceleri söz konusudur ve ele aldıkları özellikli mallar ile ücret düzeyini belirlemede kâr – zarar analizi tekniklerine başvurmaktadırlar. Bu durumlara bağlı olarak işletmeler karşılaşılabilecekleri sorunlara karşı kendi işleyişleri içerisinde iş değerlendirmeleri yaparak daha sonra piyasa araştırmaları ile ücret düzeylerini saptamada etkili bir yol izlemektedirler (Benligiray, 2003: 32). Ancak firmalardaki tüm işlerin piyasada ele alınan işlerle birebir karşılaştırılabildiği durumlarda kullanılmaktadır (Işığışık, 2017: 228).

Doğrudan emek piyasasına dayandırılan ücret sisteminin yeni kurulan işletmelerde, AR-GE bölümünde ve satış organizasyonlarında kullanılması uygun olabilir. Birbirinden farklı ve çok sayıda işlerin mevcut olduğu işletmelerde sadece karşılaştırılabilir işler için emek piyasasına dayandırılmış ücret sistemi kullanılabilir. Ancak karşılaştırılmayan işler için işletmeler iş değerlendirmesi yapmak zorundadırlar (Benligiray, 2003: 32).

1.4.4. İşe Dayalı Ücret Sistemleri

İşe dayalı ücret sistemleri, ücretin işte geçen zamanına, yapılan iş miktarına ve gösterilen performansa bağlı olarak açıklanmaktadır. İşe dayalı ücret sistemlerini sınıflandıracak olursak eğer;

- i. İşte geçirilen zamana dayalı ücret sistemleri
- ii. Üretilen iş miktarına dayalı ücret sistemleri
 - Akort ücret sistemi
 - Götürü ücret sistemi

iii. Gösterilen performansa dayalı ücret sistemleri

- Bireysel performansa dayalı ücret sistemleri
- Grup performansa dayalı ücret sistemleri
- Örgüt performansa dayalı ücret sistemleri

1.4.4.1. İşte Geçirilen Zamana Dayalı Ücret Sistemleri

Zaman faktörüne dayanan ücret sisteminde çalışanlar, ücreti önceden belirlenmiş olan gün, hafta ya da aylık olmak üzere ödeme alırlar. Ele alınan bu sistem içerisinde ücretin en büyük ölçütü zaman kavramıdır (Talas, 1979: 38). Ücretlerin tutarı önceden saptandığı için çalışan belirlenen zaman sonrasında elde edeceği ücreti bilmektedir (Artan, 1981: 190).

Zaman faktörüne dayanan ücret sistemi çok eski bir sistem olmasına karşın hemen hemen bütün ülkelerde uygulanmaktadır. Bu sistemin uygulanması oldukça kolaydır. Çalışanlara ödenecek ücretin hesaplanabilmesi için zaman birimi başına ödenecek ücret düzeyinin ve çalışanın çalıştığı zamanın bilinmesi bu sistem içerisinde ödenecek olan ücret düzeyinin hesaplamak için yeterlidir. Bazı durumlar vardır ki ödenecek ücretin zaman dışında belirlenmesi oldukça güçtür. Çalışanlara ödenecek ücret zamana bağlı olarak ödendiği için emeğin verimliliği bu noktada ele alınamamaktadır. Bu durumu açıklayacak olursak eğer, çalışılan zaman içerisinde işçilerin nitelikleri yani çalışkan ile tembeli, becerikli ile beceriksizi ve verimli çalışan ile verimsiz çalışanı ayıramamaktadır. Bu noktada zamana bağlı ücret sistemi her zaman adil bir yapıda olmayabilir (Talas, 1979, 38).

Zamana dayalı ücret sistemlerinde işverenler açısından ele alındığında çalışma saatleri ve ödenecek ücret düzeyleri önceden belirlendiği için işçilik maliyetlerinin sabitlenmesi kolaylaşarak ücret düzeyinin hesaplanması için fazla emek ve zaman harcamak gerekmez. Sistemin çalışanlar ve işverenler açısından dezavantajı ise zaman birimine ödenecek ücretin belirlenmiş olması çalışanların verimlilikleri üzerinde artış sağlayamaz yani özendirici bir niteliği yoktur (Benligiray, 2003: 33).

Zamana dayalı ücretlendirme, çoğu özendirici ücretleme sistemlerinde kök ücretlerin hesaplanmasında ve ödenmesinde temel alınan bir sistem olarak kullanılmaktadır (Acar, 2007: 51).

1.4.4.2. Üretilen İş Miktarına Dayalı Ücret Sistemleri

Verimlilik ögesine dayalı ücret sistemi de olarak bilinmektedir. Ücret düzeyi yapılan işin miktarına bağlı olarak hesaplanmaktadır. Üretilen işin miktarına bağlı olarak akort ücret sistem ve götürü ücret sistemi şeklinde sınıflandırılabilir.

1.4.4.2.1. Akort Ücret Sistemleri

Yapılan işin miktarı veya zaman birimine bağlı olarak hesaplanan ve ödenen ücret düzeyi akort ücret olarak bilinmektedir (İnce, 1990:76). Akort ücret sistemi, her bir birim için belirlenmiş olan ücretin, üretilmiş olan işin toplam miktarı ile çarpılması sonucunda bulunmaktadır (Benligiray, 2003: 32).

Bireysel akort olarak bilinen akort ücret sisteminin temelinde, çalışan bireyin çabası ve yeteneğine bağlı olarak kazancını verimine bağlı olarak arttırabilmesi yer almaktadır. Ancak birçok işletmeler de konu olan işte ya da üretimde birden fazla çalışanın birlikte ve birbirini tamamlayıcı bir şekilde çalışmaları gerekmektedir. Bu duruma bağlı olarak yapılan iş ortak bir çalışmanın ürünü olup her bir çalışanın yeteneklerinin ve verimliliklerinin ölçülmesi zordur. Böyle bir durumda işletme grup akort olarak isimlendirdikleri bir akort ücret sistemi uygularlar. Buradaki sorun ise grup akordun çalışan grup üyelerine dağıtımı konusundadır (Artan, 1981: 196).

Parça başı ücret: Ücretin ölçüsü ürünün üretilen miktarıdır ve ürünün üretilmesinde geçen, harcanan zaman ücret ödemelerinde hesaba katılmaz. Parça- para akordu olarak da bilinmektedir. Parça başı ücret direk olarak verimlilik ile yakından ilgilidir. Bu sistemde çalışanların elde ettikleri ücret, çalışanın ürettiği ürün miktarı ile orantılı bir şekilde artmakta ya da azalmaktadır (Zaim, 1975: 218). Çalışanların elde ettikleri ücret geliri üretim miktarına bağlı olması çalışanların üretime teşvik edici bir yönü olmasına karşın çalışanların daha fazla çalışması sağlık sorunlarını beraberinde getirmesi parça başı ücretin sorunlarından sayılabilir.

Zaman Akordu: Ortalama bir çalışanın, bilimsel yöntemlere göre belirlenmiş bir işin yapılmasında harcayacağı çalışma sürecinin birim zamanı bulunur ve her bir birim zaman için ücret düzeyi hesaplanır. Tamamlanan işin miktarına denk gelen birim zaman toplamı ile önceden belirlenmiş birim ücret düzeyinin çarpılması ile çalışanın elde edeceği ücret geliri hesaplanmış olur (İnce, 1990: 77).

Parça ve zaman akordu sisteminde elde edilecek sonuçlar aynıdır. Aralarındaki fark ise hesaplanma şekillerinden kaynaklanmaktadır.

Akord sistemlerinin yararlarına bakılacak olursa eğer (Ergin, 2009:31);

- İşletmede üretim artar ve maliyetler düşer.
- Üretimin miktarına bağlı olarak çalışanın geliri artar.
- Ücret düzeyi daha kolay hesaplanır.
- Çalışanın sürekli denetlenmesini gerektirmez.
- Maliyet hesaplamaları önceden kolay bir şekilde yapılabilir.

İşletmelerde üretim sürecinde meydana gelebilecek aksaklıklar; makinelerde bozulma, enerji kesintileri, hammadde temininde yaşanan sorunlar gibi çalışanların dışında gerçekleşen sorunlar üretim miktarını dolayısı ile çalışanların elde ettikleri gelirlere olumsuz yönde bir etki yaratmaktadır. Diğer taraftan çalışanlar daha fazla gelir elde etmek için çok daha fazla çalışarak işgücünde fiziksel ve sosyal açıdan yıpranmalarına neden olacaktır.

Akord ücret sisteminin sağladığı bazı yararlar olmasına karşın ortaya çıkartabileceği bazı sorunlarda vardır bunlar;

- Üretimin niteliğini düşürebilir.
- Çalışanların fazla gelir elde etmesi daha fazla çalışması yıpranmalarına neden olur.
- Ödenek birim ücretlerin doğru hesaplanmaması adaletsiz ücreti doğurabilir.
- Üretimin yavaşlaması durumunda çalışanlar iş elde edemezler ve buna bağlı olarak çalışanların kazançlarında azalmalar söz konusu olacaktır.

Akort ücret sisteminin faydalarının yanı sıra meydana çıkartmış olduğu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için karma ücret sistemlerinin uygulanması ele alınabilir (İnce; 1990: 77).

1.4.4.2.2. Götürü Ücret Sistemi

Genellikle ücret düzeylerinin ödenmesini içeren birimlerin hesaplanmasının zor olduğu durumlarda kullanılır. Bu sistemde çalışanın önceden belirlenmiş bir ücret karşılığında, belirli bir iş miktarını bitirmesi gerekmektedir (Zaim, 1975: 218). Götürü ücret sisteminde çalışmadan çok yapılan işin tamamlanması ile ilgilidir. Bu anlamda söz konusu iş, çalışan açısından belli bir süre içinde ve işin ücretinin işçi ve işveren tarafından önceden belirlenmiş olduğu sistemi ifade etmektedir. Örnek verilecek olursa; müteahhitlerin yapmış olduğu binalar, otoyollar ve köprülerin yapımından önce taraflar arasında işin karşılığında ödenecek olan ücret ve işin tamamlanacak olan zamanı önceden belirlenir ve iş bitiminde işverenler tamamlanmış işi teslim alırken çalışanlar anlaştıkları ücreti alırlar (Benligiray, 2003: 35).

1.4.4.3. Gösterilen Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

İşletmeler günümüzün şartlarına göre rekabet koşullarında varlıklarını koruyabilmek, piyasada oluşan belirsizlere karşı koyabilmek için insan kaynakları yönetimine büyük önem vermektedirler (Işığışık, 2017: 230). Zaman faktörünü ele alan ücret sistemlerinde daha çok zamanın nitelikli kullanılması ön planda iken akort ücret sistemlerinde ise verimlilik daha çok ön plandadır. Ele alınan bu kök ücret sistemleri, çalışanların belirli bir zamanda, belirli bir miktarda ve belirli bir kalitede iş yapabilmeleri temeline dayanmaktadır. Ancak bu sistemler çalışanların performanslarını ve niteliklerini dikkate almaz iken günümüzde bu durum insan faktörünü daha çok ön plana çıkararak insanın her anlamda geliştirilmesi, yaptıkları işe katkılarının dolası ile firmalara yaptıkları katkının artırılması işletmeler adına öncelikli hedef haline gelmiştir. (Benligiray, 2003: 37).

Günümüzdeki bu gelişmelere bağlı olarak ABD' de üçüncü bir ücret sistemi oluşmuş ve bu ücret sistemi, normal verim düzeyinin üzerine çıkıldığı her noktada

çalışanların almış oldukları ana ücretin yanında özel bir ek ücret alırlar ve bu ek ücrete performansa dayalı ücret adı verilmektedir (Balkan, 1976:77).

Kamu ve özel sektörde 1990' lı yıllarda işverenler, performansa dayalı ücret sistemlerine daha çok önem vererek uygulamışlardır. Performansa dayalı ücret sistemi, bireysel ve grup olarak performansı değerlemede yeni bir düzenleme yaratmak amacıyla üretime teşvik edici ödüllendirme girişiminde bulunmasını ortaya çıkartmıştır (Aksoy, 2010:117).

Pilbeam ve Corbridge performansa dayalı ücretlendirme 3 adımdan oluşmaktadır (Aksoy, 2010: 119-120).

- Dayatma, tartışma ve görüş birlikleri ile performans ölçütlerinin oluşturulması
- Genellikle hat yöneticileri tarafından performans ölçütlerine dayalı performans değerlendirmesi
- Performans değerlendirmeye göre ücretin seçici dağıtımındır

Performansa dayalı ücret sistemlerinde çalışanların elde ettiği ödüller, bireyin çalışmada göstermiş olduğu performansı önceden belirlenmiş olan standartlar ile karşılaştırılması sonucu oluşur. İşletmeler çalışanların performansı ile ücretleri arasında bir ilişki kurarak ücret ödemelerini o doğrultuda yapmaktadır. Bu ilişki çalışmanın verimliliğine göre daha fazla ücret geliri elde edebileceğini bilmesi performanslarının artmasına ve işletmenin de üretkenliğinin artmasını sağlaması performansa göre ücret sisteminin temel amaçlarını oluşturmaktadır.

Çalışanların tamamı aynı şartlarda ve aynı şekillerde ödüllendirilmez. İşletme sahipleri ücret ödemelerini gerçekleştirirken performansa dayalı ücret planlamalarının güdusel temellerini anlamak zorundadırlar. Firma sahiplerinin anlaması gereken güdusel temeller; çalışanların bireysel farklılıkları, psikolojik gereksinimler ve kişisel beklentilerdir. Denisi ve Griffin' e göre birçok çalışanın işletme içerisindeki performansın görev yapma beceresi, gösterilen performansın çevresel etkileri ve iş yapma güdüsüne bağlamaktadırlar (Aksoy, 2010: 121).

Temel ücrete değil performansa dayalı rekabetçi bir ücret sisteminin varlığı, daha nitelikli işgücü istihdamının yaratılacağı, kamu hizmetleri açısından sonuçlara odaklanmış bir düzen kurulmasını sağlayacağı düşünülmektedir (Ergin, 2009: 34). Performansa dayalı ücret sistemleri uygulama alanlarına göre, çalışanların verimliliğinin artırılması ile zamandaki tasarrufun sağlanması, üretim miktarlarındaki artışa bağlı firmaların karlılıklarının artması ve buna bağlı yeni yatırımlar ile pazar paylarının artması gibi katkıları bireysel, grup ve örgütsel performansa göre değerlendirilmelidir (Benligiray, 2003: 37).

1.4.4.3.1. Performansa Dayalı Ücret Sistemlerinde Kullanılan Teşvik Araçları

Performansa dayalı ücret sistemlerinde, çalışan bireylerinin göstermiş olduklarını performansa yönelik ödüllendirilmeleri ve gösterdikleri performansın sürekliliğini sağlaması amacıyla teşvik edici bazı ek ödemeler yapılmaktadır. Bu ek ödemeler aynı zamanda ödüllendirme olarak ele alınmakta ve maddi, dolaylı maddi ve maddi olmayan teşvik araçları olarak sınıflandırılabilir.

İkramiye: İşgücü sahiplerine aldıkları ücretin dışında bazı özel günlerde ve durumlarda (bayramlarda, firmaların yıl dönümlerinde, başarının takdiri) sözleşmeye bağlı ya da firma sahipleri tarafından tek taraflı olarak çalışanların ücretlerine ek olarak ödenen ücrettir (Demir, 2005:105).

Komisyon: Çalışanların firma sahiplerinin yararına sağlamış olduğu çıkarların değeri üzerinden yüzde olarak aldıkları ücrettir. Genelde çalışanların aldıkları temel ücrete ek olarak belirlenmiş komisyon ücretleri çalışanların yaptıkları iş potansiyeline göre belirlenmektedir (Benligiray, 2007: 43).

Hisse Sahipliği: Çalışanların performanslarını artırılması ve karşılığında başarıların ödüllendirilmesinde firma tarafından ücret ödemeleri para üzerinden değil de firmadan çalışanlara pay verilmesi yöntemidir (Sabuncuoğlu, 2008:243).

Kardan Verilen Pay: Çalışanlara firmaların ettikleri kardan üzerinden pay vermeyi öngörmektedir. Kardan verilen payın amacı, çalışanların işletmenin

amaçlarını takip etmesi ve buna bağlı firmaya bağlılıklarının artırılması ile şirkette başarılarının artırılması hedeflenmektedir.

Prim: Çalışanların bireysel ya da grup olarak yaptıkları üretimin miktarını ve kalitesini arttırmaya yönelik çabalarını ödüllendirmek amacıyla ödenen ek ücrettir. İkramiyeden farklı olarak yapılan işin niteliğini ve niceliğini arttırmak amacıyla ödenen ek ücrettir (Aksoy, 2010: 213).

Dolaylı Maddi Ödemeler: Çalışanlara verdikleri ücretler dışında yakacak, giyecek, mutfak yardımı, doğum yardımları gibi aldıkları temel ücretin dışında çeşitli ihtiyaçları karşılanmasını sağlayan maddi ödemeleri içermektedir.

Maddi Olmayan Ödemeler: Çalışanları manevi yönden tatmin etmeyi hedeflemektedir. Bireylerin işe sahip olması ve bundan dolayı duyduğu mutluluklar ve tatmin olması, kariyer imkanlarının yaratılması, terfi olanakları parasal olmayan manevi ödemelerdir (Benligiray, 2007: 42).

1.4.4.3.2. Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Amaçları

Performansa dayalı ücretlendirme sistemi temelinde çalışanların performansı ve motivasyonu arttırmak ve buna bağlı ödüllendirmeleri içermektedir. Torrington, performansa dayalı ücret sisteminin kullanılma nedenlerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (Aksoy, 2010: 124):

- Performans düzeyleri iyi olan çalışanları firma bünyesine çekme ve tutmak,
- Bireysel ve şirket içindeki toplu performansı geliştirmek,
- İş tanımını ve görevlerini tanımlamak,
- Çalışanlar arasında iletişimin geliştirilmesi,
- Motivasyon gelişiminin sağlanması,
- Yönetimsel açıdan kontrollerin sağlanması
- Çalışanları terfi edilmeden ödüllendirme ile ücretlerinin artırılması
- Gelişimdeki amaçları tanımlamak

Kısaca özetlenecek olursa performansa dayalı ücret sistemine göre, bireylerin çalışma performanslarının artırılması, çalışanların arasında verimliliklerinin ölçüsü belirlenerek ödüllendirmelerin adil bir şekilde dağıtılmasını amaçlamaktadır.

1.4.4.3.3. Bireysel Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

Bireysel performansa dayalı ücret sisteminde çalışanların ücretlerindeki artışı geçmiş dönemde değerlendirilmiş performansına göre belirlenir ve bu durum çalışanın gelecekte performansını arttıracakı düşünölmektedir (Ünal, 2000:9). Diğer bir ifadeyle çalışan bireylerin işlerinde gösterdiği başarı ve gelişme yeteneği düzenli olarak ölçölerek ücretlerindeki artışta bu duruma göre açıklanmaya çalışılmaktadır (Işığıçok, 2017: 231).

Bireysel performansa dayalı ücret sistemleri açıklanmaya çalışılırken kendi içerisinde farklı farklı hesaplanma çeşitleri mevcuttur. Bu ücret sistemleri Halsey ücret sistemi, Rowan ücret sistemi, Barth ücret sistemi, Bedeaux ücret sistemi, yüksek parça başı ücret sistemi, değişken parça başı ücret sistemi ve Gannt ücret sistemi gibi sistemleri içermektedir. Bireysel performansa dayalı ücret sisteminin daha anlaşılır olabilmesi için bu sistemleri açıklamakta yarar vardır.

1.4.4.3.3.1. Halsey Ücret Sistemi

Zaman tasarrufunu özendirici niteliği olan esk bir ücret sistemi olup Frederick Halsey tarafından açıklanmıştır (Aksoy, 2010: 217). Çalışanların bir işi yaparken sağlamış olduğu zaman tasarrufunun ödüllendirildiği bir sistemdir. İşçi elde ettiği temel ücret düzeyine ek olarak işi tamamlarken sağladığı zaman tasarrufu prim olarak çalışana verilmektedir. Halsey ücret sistemi zamana dayalı ve parça başı ücret sistemlerinin birlikte ele alınması ile açıklanmaya çalışılır. Ele alınan bu sistemde işin bitirilebilmesi için önceden belirlenmiş standart zaman ile fiili zaman arasındaki oranın bir yüzdesi alınarak hesaplanmaktadır.

1.4.4.3.3.2. Rowan Ücret Sistemi

Bu sistemde de Halsey sisteminde olduğu gibi çalışanın tasarruf ettiği zaman için aldığı temel ücretin dışında bir prim ödemesi yapılır (Artan, 1982, 202). Rowan

ücret sisteminde prim, tasarrufu sağlanan sürenin standart süreye oranı ile hesaplanmaktadır. Bu ücret sisteminde, çalışanlara yapılan ek ödeme yani prim tasarruf edinilen süre paralellik göstermektedir (Benligiray, 2003: 42).

1.4.4.3.3. Barth Ücret Sistemi

Halsey ve Rowan ücret sistemiyle çok benzer bir yapıda işlemektedir. Bu sistem standart zamanı temel almaktadır. Çalışanın ücreti, işin zamanı ve harcanan gerçek zamanın karekökü ile işçilik ücretinin çarpılması sonucu bulunmaktadır (Akal, 1980:40).

1.4.4.3.4. Emerson Ücret Sistemi

Emerson ücret sistemi çalışanlara elde edecekleri gündelik ücreti garanti etmektedir. Emerson üretim bütün safhalarını bilimsel olarak ele alarak, çalışanların bir işteki görevlerinin tamamına ve yüzdesine ilişkin belli standartlar tanımlamıştır. Çalışanın prim alabilmesi, belirlenen standartlara ulaşip ulaşamamasına göre değerlendirilmektedir. Bu sistemde ücret düzeyi çalışanın performansı ne olursa olsun zaman üzerinden ödenmektedir. Sisteme göre, çalışan verim standardın %66' sına ulaşana kadar temel ücretini alır, eğer verim standardı %66 düzeyini aşarsa belirlenmiş bir düzey üzerinden prim almaktadır. Verimin standardın tamamını yani %100' ünü aştığı durumda ise prim %20 ile sınırlandırılmaktadır. Ancak tasarruf edilen zaman temel ücretin düzeyi üzerinden ayrıca ödenmektedir. Ancak sistemin anlaşılabilir ve çalışanlara açıklanabilmesi zordur (Ergül, 2006:30).

1.4.4.3.5. Bedeaux Ücret Sistemi

İş ölçümü ve analitik verim kontrolü temellerine dayandırılan ve işin yapılma süresine bağlı verimler için oluşturulmuş bir prim ücreti sistemini ifade etmektedir (Balkan, 1976: 145). Halsey ücret sisteminden farklı olarak tasarruf edilmiş sürenin %75' ini çalışana, geri kalan kısmının ise tasarrufun sağlanmasında yardımcı olan diğer çalışanlara verilmesini öngörmektedir (Benligiray, 2003: 43).

1.4.4.3.3.6. Yüksek Parça Başı Ücret Sistemi

Bu sisteme göre parça başı ücret sisteminde olduğu gibi çalışanların elde ettikleri gelirler çıktı ile orantılı bir şekilde artmaktadır. Farklı olarak kazançlar çıktıdaki artıştan daha yüksek düzeylerde gerçekleşmektedir. Bu sisteme göre, standart üretim düzeyine ulaşıldığında çalışanların saat ücretinin 1/3' den daha fazlasını kazanmasını sağlamaktadır. Sistemin çalışanları daha yüksek çıktı düzeyine çıkarmak yani kazançlarını arttırmaları konusunda özendirici bir rol oynamaktadır. Öte yandan çalışanları daha yüksek performansa iten ve daha fazla kazanç sağlamak için daha fazla yıpranmaları beraberinde sağlık sorunları gibi durumları doğurmaktadır (Akal, 1980: 43).

1.4.4.3.3.7. Değişken Parça Başı Ücret Sistemi

1880' lerde bilimsel yöntemin kurucusu olan Taylor tarafından ileri sürülmüştür. Bu sisteme göre, çalışanın günlük olarak yapmış olduğu üretim miktarı hareket ve zaman etütleriyle belirlenmekte ve belirlenen üretim miktarları ile standartlar uygulanmaktadır. Çeşitli ücret düzeylerine bağlı parça başı ücret düzeyi hesaplanmaktadır. Daha sonrasında ise her bir çalışanın ortaya koyduğu üretim miktarı ölçülür, hesaplanan ücret düzeyine karşılık gelen ücret ile çarpılarak çalışana ödenecek olan ücret düzeyi hesaplanır (Benligiray, 2003: 44).

1.4.4.3.3.8. Gantt Ücret Sistemi

Taylor' un geliştirdiği yüksek parça başı ücret sisteminde çalışan bireyler daha fazla kazanç elde edebilmek için bir kesim işçiler daha fazla performans göstererek standartlara ulaşırken, bir kısım işçiler ise gerekli standartlara ulaşamamaktadır. Gantt ücret sistemi, standartlara ulaşamayan işçilerin durumu ile ilgilenmektedir. Üretim miktarında farklılıklar yaratan basamaklar arasındaki bir birimlik fark çalışanların ücret gelirlerinde büyük farklılıklara neden olmaktadır. Gantt' ın geliştirdiği bu ücret sisteminde, üretim standartları bilimsel yollar ile belirlenmeli ve çalışanlara göstermiş oldukları verim düzeyinde ücret ödenmesi gerekmektedir. Verim standartlarına ulaşan çalışanlara normal saat ücretine ek olarak %20 ile %80 arasında bir prim ödenmesi gerektiğini savunmaktadır (Ergin, 2009: 39).

1.4.4.3.3.9. Merrick Değişken Parça Başı Ücret Sistemi

Merrick değişken parça başı ücret sistemi Taylor' un geliştirdiği iki aşamalı ücret sistemini üç basamaklı olarak açıklamıştır. Bu sistemde, çalışmaya yeni başlayan işçiler ve performans düzeyinin düşük olduğu işçilerin özendirilmesini amaçlamaktadır. Yine bu sisteme göre, belirlenmiş olan standart çıktının %83' üne kadar düz parça başı ücret ve bu düzeye kadar saatlik ücretin %10' u oranında prim ödemesi yapılmaktadır. Eğer standart çıktı düzeyine ulaşıldığında bir kez daha saatlik ücretin %10'u kadar prim ödemesi alır ve standart çıktı düzeyinin üzerine çıktığında ise yüksek parça başı ücret ödenmesini öngörmektedir (Aksoy, 2010: 130).

1.4.4.3.3.10. Komisyona Dayalı Ücret Sistemi

Daha çok pazarlama alanındaki satış elemanlarının aldıkları ücretlere uygulanmaktadır. Çalışanın garanti olarak bildiği temel ücret düzeyinin dışında belirlenmiş olan standartların üzerinde satış yapıldığında garanti ücretin üzerine ek olarak ödenen ücret düzeyini ifade etmektedir. Diğer taraftan garanti edilmemiş ücret düzeyinin dışında çalışanın sattığı her bir birim üzerinden komisyon alma temeline dayanmaktadır (Benligiray, 2007: 50).

1.4.4.3.3.11. Liyakat Değerlemesine Bağlı Ücret Sistemi

Liyakat, bir kişinin kendisine iş verilme uygunluğu olarak tanımlanmaktadır. Bu sisteme göre, çalışanın liyakatlerine göre değerlendirilmesi, firmaya bireysel olarak yaptıkları katkılara bağlı olarak ödüllendirilmesini hedeflemektedir. İşletmelerde belirlenemeyen standartların olduğu durumlarda kullanımına başvurulmaktadır. Yine bu sistemde ücret düzeyleri, yüksek günlük ücret düzeyinde ele alınır ve yapılan işlere bağlı olarak 3- 4 farklı ücret düzeyi hesaplanmaktadır. Ücret düzeyi performans değerlendirmeye bağlı olarak belirlenmiş olan ücret düzeyleri üzerinden yapılmaktadır. Değerleme ise işin niteliğine bağlı yetenekler, sorumluluklar, üretkenlik hızı, kalite düzeyi, devamlılık ve miktar gibi faktörler ile açıklanmaktadır. Diğer taraftan bu ücret sistemi, üretime yardımcı çalışanlar için de özendirici ödeme yapılmasına da imkân vermektedir (Benligiray, 2007: 50).

1.4.4.4. Grup Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

1980’li yıllarda değişmiş olan üretimin yapısı ve rekabet koşullarına bağlı olarak değişen üretim biçimlerinin gerektirdiği gruba dayalı çalışma planlarının oluşmasına neden olmuştur. Grup performansına dayalı ücret sistemine göre, grup çalışanlarının göstermiş olduğu performansın ödüllendirilmesi, grup içerisinde çalışan bireylere eşit bir şekilde dağıtılmasını ya da bireysel olarak ödüllendirmesine olanak sağlamaktadır (Ünal, 2000: 2).

İşletmelerde, bir takım iş türlerine göre üretiminin zorlukları ve firmanın organizasyon planı gereği bazı iş türlerinin birden fazla çalışan tarafından yapılması gerekebilir. Firma içerisinde ele alınan işin tanımı, uygulama biçimi ve örgütün yapısına bağlı olarak bazı işler bir takım çalışmasını gerektirmesi ya da bireysel olarak performansın ölçülebilmesinin, maliyet hesaplamalarının zorluğunun olduğu durumlarda bir takım ya da grup çalışmasına dayalı ücret sisteminin uygulanması gerekebilir. Grup performansına dayalı ücret sistemlerinde, bir işin yapılmasındaki performans gruba üye çalışanların göstermiş olduğu ortak çaba ile belirlenmektedir (Benligiray, 2003: 46).

Gruba performansına dayalı ücret sisteminde, bireysel performansın ölçülmesinin gerek duyulmaması, grup çalışanlarının kendi içlerinde bir kontrol sistemi yaratmaları ile işverenlerin denetim uygulamalarını azaltabilir (Akal, 1980: 66). Diğer taraftan grup çalışmasının önemli olduğu işlerde çalışanlar arasında rekabet ortamının oluşması, ödenen ücretlerdeki farklılıkların iş bölümünü ve yardımlaşmayı etkilemesi, grup çalışanları arasında iletişimsizliklerin oluşmasına neden olmaktadır (Aksoy, 2010: 131).

Grup performansına dayalı ücret sistemi, firmanın verimliliğinin artırılması, gruba katılan çalışanların katılımlarının teşvik edilmesi, ekip üyeleri arasında motivasyonun sağlanması ile grup içerisinde rekabet ortamının oluşmasını engellemek ve grup dayanışmasını ortaya koymayı amaçlamaktadır (Ünal, 2000: 12).

Günümüzde montaj işleri, proje takımları gibi işlerde bir ekip çalışmasının birlikte hareket etmesi ile sonuçlanmaktadır. Bu tür işler bireysel çabaya bağlı değil

bir takım, ekip çalışanlarının ortaklaşa gösterdiği çaba ile ortaya koyulmaktadır. Ekip çalışmasının önemliliğini ifade etmeye çalışan bu sistemde, çalışanların aldıkları ücret düzeyleri göstermiş oldukları bireysel çaba ile ölçülmediği için grup üyeleri arasında motivasyon bozukluklarının görülmesine neden olabilmektedir.

1.4.4.4.1. Grup Çalışmalarında Akort Sistemi

Grup performansına bağlı ücret sistemlerinde ele alınabilecek en büyük sorun, toplam üretim sonucunda elde edilen gelirin grup çalışanları arasında dağıtılmasıdır. Bu durumun sebeplerinden birisi, çalışanların grupta farklı ücret düzeylerinden çalışıyor olmasıdır. İkincisi ise, grup içerisinde çalışanların performansları yani verimlilikleri birbirlerinden farklı düzeylerde gerçekleşmesidir. Performansların birbirinden farklı düzeyde gerçekleşmesi durumu, çalışanların bireysel olarak verimliliklerinin ölçülmesi ile belirlendiğinde çözüme ulaştırılabilir. Eğer çalışanların bireysel olarak verimliliklerinin ölçülemediği durumlarda tüm grup çalışanları akort sisteminin uygulanması gerekmektedir (Balkan, 1976, 61).

Grup çalışmalarında üretimden elde edilen kazancın belirlenebilmesi çeşitli akort türleri uygulanabilir. Grup akordunun ekip çalışanları arasında dağıtımı için farklı yollar izlenebilir. Bu yollardan kısaca bahsetmek gerekirse;

- Grup çalışanlarının fiili çalışma süreleri ile aldıkları ücretler birbirine eşit düzeyde ise elde edilen kazanç grup üyeleri arasında eşit olarak dağıtılır.
- Ücret düzeyleri eşit ancak çalışma sürelerinin farklı olduğu durumlarda, çalışma süreleri kazancın dağıtımında ele alınabilir.
- Çalışma sürelerinin eşit ancak çalışanların elde ettikleri ücret düzeyleri farklı ise ücret miktarları kazancın dağıtımında kullanılabilir.
- Ücret düzeylerinin ve çalışma sürelerinin farklı olduğu durumlarda ise “grup faktörü” gibi bir ölçek belirlenerek kazanç çalışanlar arasında dağıtılmaktadır.

Bir ölçek olarak belirlenen grup faktörü, grup üyelerinin çalışma süreleri ile akort ücretlerinin çarpılmasının grup ücreti toplamına bölünmesi ile bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, otomotiv sanayisinde üretimin aşamalara ayrılması ile her bir aşamanın üretim süreleri saptanır. Ele alınan belirli dönemler için çalışanların çalışma

süreleri her bir çalışan açısından belli olduğundan bu sürelere karşılık gelen temel ücret düzeyleri, bireysel ve toplam olarak hesaplanabilir. Hesaplama sonucunda bulunan miktar düzeylerinin grup faktörü ile çarpılması sonucunda akort ücret belirlenebilmektedir (Ergin, 2009: 42).

1.4.4.2. Grup Çalışmalarında Prim Sistemi

Grup çalışmalarında prim düzeyi bireysel olarak hesaplanan prim sistemi ile benzer şekilde açıklanmaktadır. Grup çalışmalarında prim hesaplamaları bireysel olarak değil grubun tüm çalışanları için hesaplanmaktadır. Burada temel sorun grup çalışanlarının tümü için hesaplanmış olan prim düzeyinin grup üyeleri arasında nasıl dağıtılacağı problemidir. Prim ücretleri, temel ücret düzeyi ile primin toplanmasından oluşmaktadır ancak burada dağıtılacak kısım sadece prim düzeyidir (Ergin, 2009: 42).

Ele alınan grubun prim düzeyi, ekip çalışmasının tamamlanmış olduğu üretim miktarı ile belirlenmektedir. İlk olarak grubun ortaya çıkardığı üretim miktarı ölçülür ve buna bağlı olarak grubun toplam kazancı belirlenir. Eğer grup çalışanlarının verimlilikleri ve becerileri eşit durumda ise prim düzeyi eşit olarak dağıtılmaktadır ancak böyle bir eşitlikten söz edilemez ise prim düzeyi, çalışanların fiili çalışma süreleri ile ya da saptanmış olan yüzde değerler üzerinden dağıtılmaktadır (Benligiray, 2003: 47- 48).

1.4.4.3. Grup Çalışmalarında Yüksek Günlük Ücret Sistemi

Grup çalışmalarının yüksek günlük ücret sistemi, direkt olarak bireysel performans ile ilişkilendirilemez. Çalışmalara bağlı olarak belli bir standart zamanın hesaplanması gerekmektedir. Grup çalışmalarında yüksek günlük ücret sisteminin temelinde, hesaplanmış olan standart zaman ile gerçek zamanın karşılaştırılması ve birlikte değerlendirmesi sağlayan bir kayıt ve kontrol sistemine dayanmaktadır. Sistemin amacı, performans düzeyi hedeflenmesi ve sonrasında sürekliliğin sağlanmasıdır. Bu sistemde üretilen ürün miktarına dayalı ücret sistemlerinden aylık olarak ödenen sistemlere bir geçiş aşaması olarak değerlendirilmektedir (Ergin, 2009: 42-43).

Bu sistemde yüksek günlük ücret düzeyi, belirlenmiş bir işin değerlemesi sonucuna göre farklı işçi sınıfları için hesaplanmış normal saatlik ücretlerin %10 fazlasıdır. Firmada çalışanlara yüksek ücret düzeyi, hedeflenen performans düzeyine ulaşıldığında ödenmeye başlanmaktadır. Bu durumun sonucunda grup çalışmasına bağlı olarak elde edilmiş olan toplam kazanç, grup üyeleri arasında adil bir şekilde dağılmaktadır. Bu sisteme göre hedeflenen performans düzeyinin aşılması durumunda ise çalışanlar aynı ücret gelirini elde etmektedirler. Bu durum sistemin teşvik edici yönünün zayıf olduğunu göstermektedir (Akal, 1980: 55).

1.4.4.5. Örgüt Performansına Dayalı Ücret Sistemi

Grup performansına dayalı ücret sistemleri farklı biçimlerde açıklanabilir. Bu sistemlerden bazıları maliyet tasarrufunu ele alır, bazıları üretim miktarını ve bazıları ise üretilen birimlerin kalitesini ele alarak açıklamaktadır. Bütün sistemlerin odak noktası elde edilen toplam kazancın çalışan bireyler arasında dağıtılması yer almaktadır (Aksoy, 2010: 132).

Bu sistemlerin, çalışanların işletme organizasyonlarına katılması, tasarrufların özendirilmesi, işverenler ve çalışanlar arasında ilişkilerin kuvvetlendirilmesi gibi amaçları söz konusudur.

Çalışanların elde ettikleri ücret gelirlerinden sağlanan tasarruflara dayalı ücret sistemlerinde yaygın olarak kar paylaşım sistemi ön plandadır. Bu sisteme göre, üretimin özendirilmesi, çalışanların firmaya bağlılıklarının artırılması, çalışanların firmada çalışmalarının sürekliliğinin sağlanması ve ücret konusunda güvence ortamının sağlanması sistemin amaçlarından sayılabilmektedir (Akal, 1980: 60).

Maliyet ile tasarrufların açıklanmaya çalışıldığı ücret sistemleri, çalışanlarının performansının şekillendiricisi olarak çalışan maliyetleri ve önceden belirlenmiş olan bir başarı standardına göre ele alınmaktadır. Belirlenmiş olan bu standardın aşıldığı durumda özendirici kazancın dağıtımı gerçekleştirilmektedir (Akal, 1980: 61).

Örgütsel performansa dayalı ücret sistemleri, işletmenin rekabet gücünü arttırması çalışanlar ile işletmenin birlikte hareket etmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Ergin, 2009: 46).

1.4.5.5.1. Kazanç Paylaşım Sistemi

İşletmenin belirlemiş hedeflere ulaşmasında ve üretim miktarına bağlı olarak sağlanan finansal kazançların dağıtılmasına çalışanların katılımının arttırılması sağlamak amacıyla, işletme performansı ile ödüllendirmelerin arasında güçlü bir ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmaktadır (Ergin, 2009: 46).

Kazanç paylaşım sistemi uygulaması adımları sekiz adımda incelenmektedir (Aksoy, 2010: 135).

- Verimlilikleri arttıracak veya maliyetleri düşürücü plan hazırlamak
- Belirli bir ölçüm seçmek (birim başına emek saati, verimlilik ölçümü gibi)
- Elde edilen kazancın ne kadarlık kısmının dağıtılacağını saptayan bir fon belirlemek
- Kazançlardan personelin payını belirlenmesi ve dağıtım yönteminin seçilmesi
- Ödeme şeklinin belirlenmesi
- Ödül olarak ödenecek olan primin hangi dönemlerde ödeneceğine karar verme
- Katılım sistemini geliştirme (öneri sistemleri, eğitim programları, problem çözme grupları gibi)
- Son aşama olarak planın uygulanmasıdır.

1.4.5.5.1.1. Scanlon Sistemi

1935 yılında ABD' de işçilerin lideri konumundaki Joseph Scanlon tarafından geliştirilmiştir. Scanlon sistemi, verimliliğin arttırılabilmesi için işverenler ile işçi sendikaları arasındaki iş birliğinin varlığını öngörmekte ve işçilik maliyetlerinden sağlanan tasarruf ile primlerin birlikte ödendiği bir sistemdir. (Ergin, 2009: 46).

Scanlon sistemi temel olarak, grup çalışanlarının teşviki, öneri planlarının oluşturulması ve çalışanların işe katılma konuları ele almaktadır. İşletmelerin her bir bölümünden, sendika tarafından ya da grup çalışanları tarafından seçilmiş bir üretim kurulu oluşturulmaktadır. Bu üretim kurulu 2 ile 5 çalışan ile 1 gözetimciden oluşmaktadır. Bu kurul toplantılarında, verimlilik ve kalitenin artırılması konusunda, gereksiz harcamaları azaltarak maliyetlerin düşürülmesi konularında çalışanlar ya da işletmeler tarafından ileri sürülen önerileri değerlendirmektedir. İleri sürülen önerilerin kabul edildiği durumda ve maliyet tasarrufları sağlandığı takdirde artan ikramiye oranı çalışanlar arasında dağıtılmaktadır (Benligiray, 2003:50).

Scanlon sistemi çalışanların verimlilik ve kalite artışı için önerilerine imkân vermesi ve uygun bulunan önerilerin uygulamaya konulması, çalışanların motivasyonlarında artış sağlamaktadır ancak grup çalışanları arasında performanslarına göre bir ayırım yapmaması motivasyonlar üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır (Aksoy, 2010: 133).

1.4.5.5.1.2. Verimlilik Artışını Planlama Sistemi

Verimlilik artışını planlama sistemi, bir çalışma grubunun belli bir çıktı düzeyini üretmek için gerekli çalışma saatlerinin miktarlarını ele almaktadır. Sisteme göre verimlilik, standart emek saatlerinin (çıktı) gerçekleşen çalışma saatlerine (girdi) oranı şeklinde hesaplanmaktadır. Sistemde elde edilen bütün verimlilik kazançlarını çalışanlar ve işletme sahipleri arasında paylaşılmasını savunmaktadır. İşletme verimlilik kazançlarının dağıtılabilmesi için bir verimlilik tavan düzeyi belirler ve bu noktaya ulaşıldığında kazançları dağıtımını sağlar. (Ergin, 2009: 47). Eğer tavan verimlilik tavan düzeyi aşıldığında ise yeni bir tavan düzeyi belirlenir. Amaç ise verimliliğin sürekliliğini sağlayarak verimliliklerdeki artış ile kazançların oranının artırılmasıdır.

1.4.5.5.1.3. Satış Değerine Göre Prim Sistemi

Bireysel performansı temel alan ücret sistemlerinde primler verimlilik ile ilişkilendirilmektedir. Ancak ücretin zaman boyutu ele alınarak ödendiği gruplarda somut çıktılarının ortaya koyulamaması, ücretlendirme noktasında verime bağlı ya da

parça başı üretim ile prim ödenmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Böyle durumlarda yaşanan zorlukları ortadan kaldırmak ve grup çalışanlarına ödenecek olan primler işletmenin elde ettiği satış miktarına göre ya da parasal değerine göre gerçekleştirilmektedir (Aksoy, 2010: 133-134).

Bu sistem daha çok satış elemanlarının çalışma alanında motivasyonlarını arttırarak, sahada ürün satışının arttırılması ve buna bağlı firmanın kazançlarının arttırılması ile aldıkları temel ücret düzeyine ek olarak prim ödemelerinin gerçekleşmesi sağlamaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

SEKTÖR TANIMI VE MINCER MODELİ

2.1. SEKTÖRLER VE TANIMLARI

Sektör; bir ekonomide ortak ve birleştirilebilen özellikleri içeren ve diğer faaliyetlerden arındırılmış bir şekilde ele alınıp incelenebilen faaliyet bölümü olarak tanımlanmaktadır. Yapılan çalışmaların amacına yönelik olarak hem teorik alanda hem de ekonomik anlamda faaliyet bölümü olarak adlandırılan sektör; ticari sektör, imalat sektörü, hizmet sektörü gibi ekonomik faaliyetler şeklinde incelenmektedir. Ancak kişilerin faaliyette buldukları faaliyet ise kamu sektörü ve özel sektör şeklinde ayrılmaktadır (MEGEP, 2011:3).

Sektörlerin faaliyet alanına göre sınıflandırılmasında NACE Rev 2 ve ISIC REV 4 kullanılmaktadır. NACE Rev 2. (General Industrial Classification of Economic Activities within the European Communities- Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması) Avrupa Birliği ülkelerinde ekonomik faaliyetlerin sınıflamasında ve istatistiki çalışmalarda AB ülkeleri içinde bir standart sağlaması için oluşturulan bir sınıflama türüdür. ISIC Rev 4 ise Uluslararası Sanayi Sınıflama Sistemine (International Standard Industrial Classification) göre oluşturulmuş diğer bir sınıflama sistemi olarak kullanılmaktadır.

Çalışmanın bu kısmında, Tablo 2.1' de verilen her bir sektör için Türkiye imalat sanayi içerisindeki mevcut durumları; sanayi üretim endeksi, kapasite kullanım oranı, dış ticaret durumu ve istihdam değişkenleri ile ayrı ayrı incelenecektir. Bu doğrultuda sektörlerin piyasadaki durumları karşılaştırılmış olacaktır. Sınıflamada NACE Rev. 2 ekonomik faaliyetleri sınıflama sistemi temel alınacaktır.

Tablo 2.1. NACE Rev 2'ye Göre İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörlerin Sınıflandırılması

Kısım	Ana Sektörler	NACE Rev 2 Kodu	Alt Sektörler	ISIC Rev 4 Kodu
C	İmalat			C
		10	Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı	10
		13	Tekstil	13
		22	Kauçuk ve Plastik Ürünlerinin İmalatı	22
		24	Ana Metal Sanayi	24
		29	Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	29
		31	Mobilya	31

Ele alınan bu ana sektörlerde çalışanların aldıkları ücret düzeylerindeki farklılıkları ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada Tablo 2.1' de verilen ana sektörler ve alt sektörler doğrultusunda olacaktır. Dolayısıyla bu sektörleri açıklamakta yarar vardır.

2.1.1. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü

Gıda sektörü, tarım yoluyla üretilmiş olan hammaddelerin işlenmesi, paketlenmesi ve tüketicilere ulaştırma aşamalarını üstlenmesi ile insanların temel ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak için tüketmek zorunda olduğu gıdaları hazırlama süreçlerini ele alan bir endüstri dalı olarak tanımlanabilir.

Ülkelerde meydana gelen nüfus artışlarına bağlı olarak tarımsal faaliyetlerdeki artışlar ile üretilen ürünlerin sanayi endüstrisinde ele alınarak belirli süreçlerden geçirilmesi ile birlikte tüketicilere ulaştırılması anlamında gıda sektörü piyasada önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye' de uygulamaya konulan kalkınma planları

çerçevesinde gıda sanayisinin varlığı zaman içerisinde gelişme göstererek devlet elindeki payının büyük bir kısmını özel kesime bırakması ile günümüzde de ülke ekonomisi içerisinde büyük rol oynayan sektör haline gelmiştir.

Türkiye’ de tarım sektörünün büyük ölçüde önemli bir yeri olmasına bağlı olarak devlet teşviklerinin uygulanması ile birlikte özel kesimde gıda sektörü üzerindeki yatırımlarındaki artış gıda sanayisinin lokomotif sanayi dalları arasında sayılmasına neden olmuştur. Türkiye’nin bulunmuş olduğu coğrafi konum itibarıyla hammaddeye ulaşmasında sağladığı kolaylık ve geleneksel ürünlerin üretiminde ithal girdiye ihtiyaç duymaması gibi durumlar gıda sanayisinin diğer sanayi kollarında rekabet üstünlüğü yaratmasını sağlamıştır (Koroğlu, 1995:10).

Tablo 2.2. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması

Bölüm	Grup	Sınıf	Tanım	ISIC Rev. 4
C				
10			Gıda ürünlerinin imalatı	
	10.1		Etin işlenmesi ve saklanması ile et ürünlerinin imalatı	
		10.11	Etin işlenmesi ve saklanması	1010
		10.12	Kümes hayvanlarının etlerinin işlenmesi ve saklanması	1010
		10.13	Et ve kümes hayvanları etlerinden üretilen ürünlerin imalatı	1010
	10.2		Balıklı, kabuklu deniz hayvanlarının ve yumuşakçaların işlenmesi ve saklanması	1020
	10.3		Sebze ve meyvelerin işlenmesi ve saklanması	
		10.31	Patatesin işlenmesi ve saklanması	1030
		10.32	Sebze ve meyve suyu imalatı	1030
		10.39	Başka yerde sınıflandırılmamış meyve ve sebzelerin	1030

	işlenmesi ve saklanması	
10.4	Bitkisel ve hayvansal sıvı ve katı yağların imalatı	
10.41	Sıvı ve katı yağ imalatı	1040
10.42	Margarin ve benzeri yenilebilir katı yağların imalatı	1040
10.5	Süt ürünleri imalatı	
10.51	Süthane işletmeciliği ve peynir imalatı	1050
10.52	Dondurma imalatı	1050
10.6	Öğütülmüş tahıl ürünleri, nişasta ve nişastalı ürünlerin imalatı	
10.61	Öğütülmüş hububat ve sebze ürünleri imalatı	1061
10.62	Nişasta ve nişastalı ürünlerin imalatı	1062
10.7	Fırın ve unlu mamuller imalatı	
10.71	Ekmek,taze pastane ürünleri ve taze kek imalatı	1071
10.72	Peksimet ve bisküvi imalatı; dayanıklı pastane ürünleri ve dayanıklı kek imalatı	1071
10.73	Makarna, şehriye, kuskus ve benzeri unlu mamullerin imalatı	1074
10.8	Diğer gıda ürünlerinin imalatı	
10.81	Şeker imalatı	1072
10.82	Kakao, çikolata ve şekerleme imalatı	1073
10.83	Kahve ve çayın işlenmesi	1079
10.84	Baharat, sos, sirke ve diğer çeşni maddelerin imalatı	1079
10.85	Hazır yemeklerin imalatı	1075
10.86	Homojenize gıda müstahzarları ve diyetetik gıda imalatı	1079
10.89	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer gıda maddelerinin imalatı	1079

10.9	Hazır hayvan yemleri imalatı		
10.91	Çiftlik hayvanları için hazır yem imalatı		1080
10.92	Ev hayvanları için hazır gıda imalatı		1080
11	İçeceklerin imalatı		
11	İçeceklerin imalatı		
11.01	Alkollü içeceklerin damıtılması, arıtılması ve harmanlanması		1101
11.02	Üzümünden şarap imalatı		1102
11.03	Elma şarabı ve diğer meyve şaraplarının imalatı		1102
11.04	Diğer damıtılmamış mayalı içeceklerin imalatı		1102
11.05	Bira imalatı		1103
11.06	Malt imalatı		1103
11.07	Alkolsüz içeceklerin imalatı; maden sularının ve diğer şişelenmiş suların üretimi		1104
12	Tütün ürünleri imalatı		
12	Tütün ürünlerinin imalatı		1200

Kaynak: NACE Rev 2

İmalat sanayisinde yapılan üretimin dönemler itibariyle gelişiminin ortaya koyulmasında ve alınacak ekonomik kararların, yapılacak olan yatırımların yönlendirilmesi konusunda sanayi üretim endeksi önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir.

Gıda sektörüne ilişkin 2010 baz yılına göre sanayi üretim endeksi Tablo 2.3'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde genel imalat sanayisi 2010 – 2017 dönemi arasında artış eğiliminde olup 2017 yılında yaklaşık olarak ortalama yıllık %35,64 oranında artmıştır.

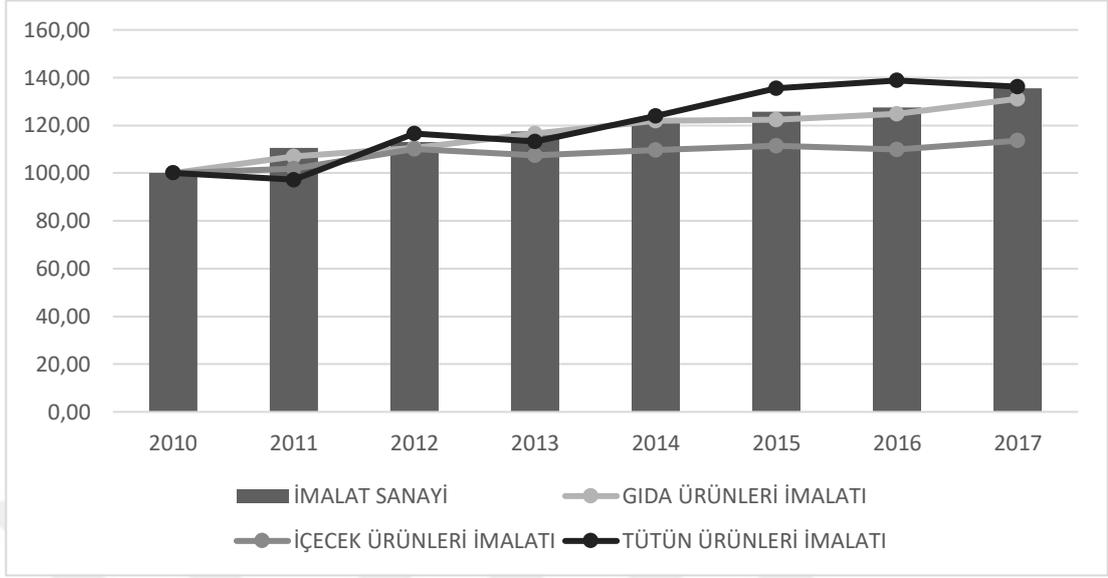
Tablo 2.3. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ		10		11		12	
	Endeks	Değişim%	Endeks	Değişim%	Endeks	Değişim%	Endeks	Değişim%
2010	100,00	-	100,00	-	100,00	-	100,00	-
2011	110,54	10,54	106,96	6,96	101,89	1,89	97,26	-2,74
2012	113,03	13,03	110,66	10,66	110,03	10,03	116,68	16,68
2013	117,53	17,53	116,63	16,63	107,53	7,53	113,32	13,32
2014	121,29	21,29	121,88	21,88	109,65	9,65	123,97	23,97
2015	125,69	25,69	122,40	22,40	111,56	11,6	135,53	35,53
2016	127,47	27,47	124,93	24,93	109,91	9,91	138,81	38,81
2017	135,64	35,64	131,14	31,14	113,58	13,58	136,13	36,13

Kaynak : TÜİK

Gıda ürünlerinin imalatı (10) için sektör endeksi ele alınan dönem itibari ile 2010-2017 dönemi arasında genel imalat sanayisine ait endeks rakamlarına yakın düzeylerde gerçekleşmiş olup baz yılına göre %31,14 düzeyinde bir artış görülmektedir. İçecek ürünleri imalatı (11) bölümüne ait sektör endeksi incelendiğinde dönemler itibari ile azalışlar meydana gelmiş olsa da 2010-2017 dönemi arasında baz yıla göre sektörde yıllık ortalama %13,58 düzeyinde bir artış görülmektedir.

Tütün ürünlerinin imalat (12) sektörüne ilişkin endeks değerleri yine ele alınan 2010-2017 dönemi arasında genel imalat sektör endeksinden yüksek değerde bir gelişim göstermiş olup 2017 yılında baz yıla göre yıllık ortalama %36,13 düzeyine bir artış göstermiştir.



Şekil 1. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Üretim Endeksinin Gelişimi

Gıda ürünleri ve içecek imalatı sektörü için sanayi üretim endeksinin 2010-2017 dönemi içerisindeki seyri Şekil 1' de verilmiştir. Genel olarak gıda sektörü alt sektörleri ile 2010-2017 dönemi arasında sanayi üretimi içerisinde artış eğiliminde olduğu ve son dönemde yaklaşık olarak %30 oranında üretimde artış gösterdiği söylenebilir.

Kapasite kullanım oranı, imalat sanayisinde faaliyet gösteren firmaların referans dönemdeki mevcut fiziki kapasiteye göre fiili olarak meydana gelen ortalama kapasite kullanım oranını ifade etmektedir (TCMB). Tablo 2.4' te gıda sektörüne ilişkin kapasite kullanım oranları yer almaktadır.

Sektöre ilişkin kapasite kullanım oranları incelendiğinde imalat sanayisinin genel olarak kapasite kullanım oranlarının %70 civarında olduğu görülmektedir. Gıda ürünlerinin üretimi için kullanılan kapasite oranı 2010-2017 dönemi arasında çok değişiklik göstermese de %70 civarında seyretmektedir. İçecek ürünlerinin imalatı için kullanılan kapasite kullanım oranı ele alınan dönemler itibariyle %60 civarında gerçekleşmekte olup düzey olarak genel imalat sanayisinin kapasite kullanım oranının altında (5-10 puan) kalmıştır. Tütün ürünlerinin imalatı için kapasite kullanım oranı

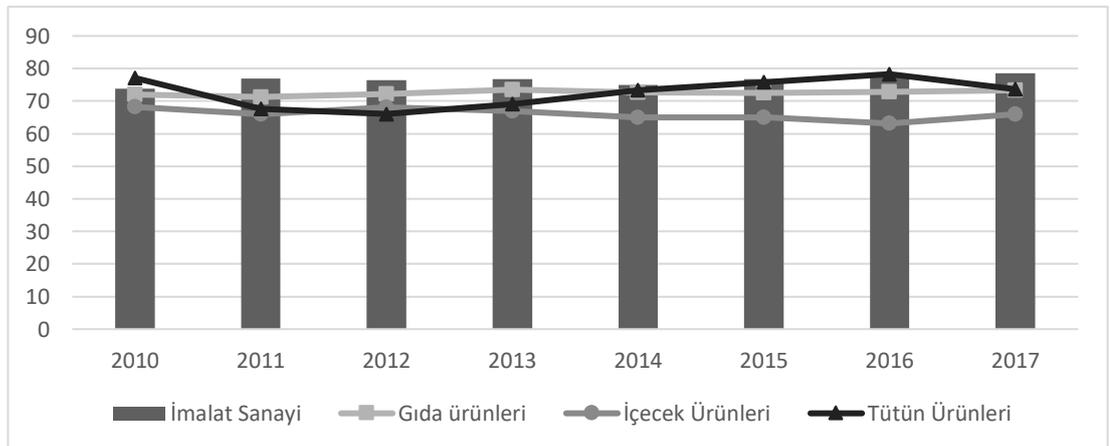
2010-2017 dönemi arasında zaman zaman düşüşler meydana gelse de son yıllarda genel imalat sektörü kapasite kullanım oranına yakın düzeylerde gerçekleşmiştir.

Tablo 2.4. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranları

YILLAR	İMALAT SANAYİ	10	11	12
2010	73,78	72,02	68,20	77,12
2011	76,98	71,27	65,97	67,65
2012	76,46	72,15	68,04	66,05
2013	76,73	73,53	66,89	69,03
2014	75,02	72,64	64,95	73,31
2015	76,83	72,44	65,06	75,74
2016	77,36	72,79	63,12	78,29
2017	78,48	73,35	66,04	73,73

Kaynak: TCMB, * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.

Gıda ürünleri ve içecek imalatı sektörü için kapasite kullanım oranındaki 2010-2017 dönemi içerisindeki değişimi Şekil 2' de verilmiştir. Genel olarak kapasite kullanım oranları değerlendirildiğinde gıda ürünlerinin imalatının, içecek ürünleri imalatı ve tütün ürünleri imalatına göre daha etkin bir şekilde üretim yaptığı söylenebilir.



Şekil 2. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Kapasite Kullanım Oranı Gelişimi

Dış ticaret birim değer endeksi ihracat ya da ithalatın birim değerlerinde meydana gelen değişimin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (TÜİK). Sektörün dış ticaret durumu ihracat- ithalat birim değer endeksi 2010-2017 dönemi için Tablo 2.5' te ele alınmıştır.

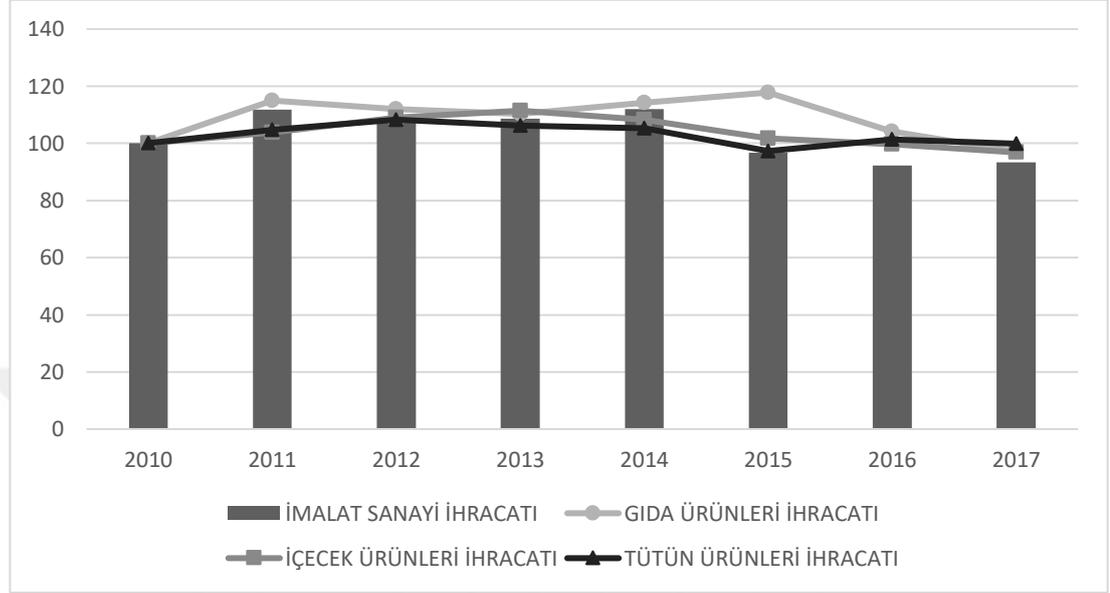
Tablo 2.5. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ		10		11		12	
	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT
2010	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2011	111,73	111,33	114,94	119,62	103,73	109,13	104,82	107,12
2012	108,80	107,10	112,04	117,38	109,06	105,13	108,32	105,02
2013	108,61	106,70	110,28	119,90	111,45	117,01	106,19	110,14
2014	112,03	104,30	114,23	118,78	108,36	119,33	105,26	112,69
2015	96,73	92,40	117,81	108,08	101,74	101,72	97,33	106,04
2016	92,32	86,78	104,12	103,32	99,72	89,83	101,39	102,53
2017	93,46	91,49	97,14	102,00	96,83	80,37	99,97	96,25

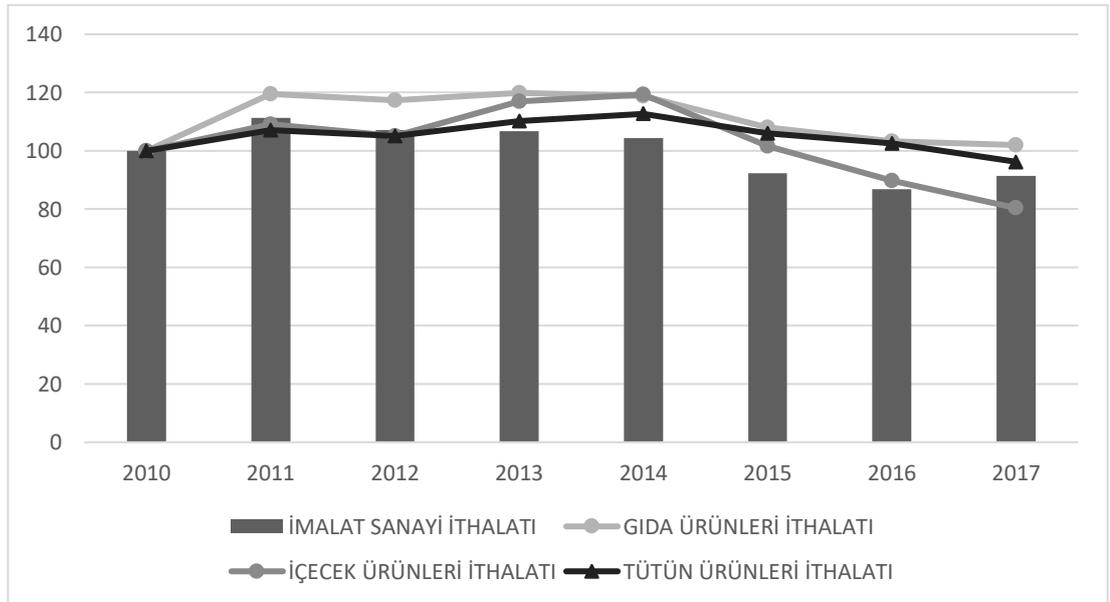
Kaynak : TÜİK * ISIC Rev 4 'e göre düzenlenmiştir.

Genel olarak imalat sektöründe 2010-2017 dönemi için ihracat ve ithalat birim değer endeksi incelendiğinde yıllar itibari ile artışlar meydana gelmiş olsa da 2014 yılından sonra baz yılının (2010=100) altında değerlerde gerçekleştiği görülmektedir. Gıda ürünleri için durum değerlendirildiğinde yıllar itibari ile ithalatın ihracattan yüksek düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir. İçecek ürünleri için dış ticaret durumuna bakıldığında 2015 yılına kadar ithalat ihracattan fazla düzeyde gerçekleşirken 2015 yılından sonra içecek ürünlerinin ithalatında azalmalar meydana gelirken ithalat ve ihracat düzeyi baz yılına göre azalmalar meydana gelmiştir. Son

olarak tütün ürünlerinin dış ticaret düzeyi incelendiğinde genel olarak ihracat ve ithalatta azalmalar meydana gelmiştir. Gıda sektörüne ilişkin ihracat-ithalat birim değer endeksi gelişimi Şekil 3 ve Şekil 4’ te verilmiştir.



Şekil 3. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin İhracat Birim Değer Endeksi Gelişimi (2010=100)



Şekil 4. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin İthalat Birim Değer Endeksi Gelişimi (2010=100)

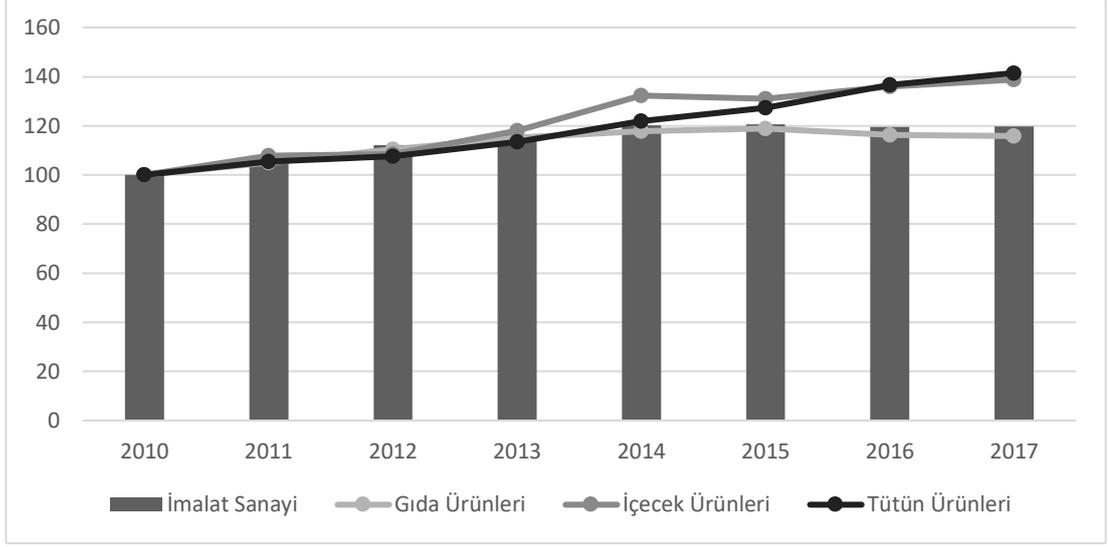
Gıda ürünleri ve içecek üretimi sektöründe istihdam edilen çalışanların düzeyini inceleyebilmek adına 2010=100 baz yılı olmak üzere sektörde çalışanlar endeksi Tablo 2.6’da verilmiştir.

Tablo 2.6. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Çalışanlar Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ	10	11	12
2010	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	106,9	105,0	107,8	105,5
2012	112,2	110,4	108,5	107,7
2013	116,6	115,3	118,0	113,4
2014	120,2	117,8	132,4	122,0
2015	120,7	118,9	131,1	127,4
2016	119,5	116,3	135,9	136,6
2017	119,8	115,9	138,8	141,5

Kaynak: TÜİK, (2010=100), * NACE Rev 2’ye göre düzenlenmiştir.

İmalat sanayisine genel olarak bakıldığında çalışanların düzeyinde ele alınan dönem itibari ile artışlar meydana geldiği görülmektedir. Gıda ürünleri imalatı sektörü için çalışan endeksi ele alınan dönemde artış eğiliminde ve genel imalat sanayisinin çalışan endeksi değerlerine yakın düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir ancak 2017 yılında çalışanlarda bir düşüş meydana gelmiştir. İçecek ürünlerinin üretiminde ve tütün ürünlerinin üretiminde çalışanlar değerlendirildiğinde 2010-2017 döneminde artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Şekil 5’te gıda ürünleri ve içecek imalatı sektörü için çalışanlar endeksinin değişimi verilmiştir.



Şekil 5. Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı Sektörü İçin Çalışanların Değişimi

Genel olarak gıda sektörü değerlendirildiğinde, imalat sanayisi içerisindeki üretimde yıllar itibari ile artışlar meydana gelmiştir. Gıda sektöründe faaliyet gösteren firmaların kapasite kullanım oranları da yıllar içerisinde artış göstermiştir. Dış ticaret durumuna bakıldığında imalat sanayisi dönemler içerisinde artış ve azalışlar meydana gelmiştir. Gıda ürünlerinin üretimi, içecek ürünlerinin üretimi ve tütün ürünlerinin dış ticaret durumu incelendiğinde ihracat ve ithalat düzeyleri birbirine yakın düzeylerde gerçekleşmiş olsa da ele alınan ürünlerinin üretiminde ithalat, ihracata göre yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir. İstihdam durumunu gösteren sanayi işgücü girdi endeksi incelendiğinde, imalat sektöründe çalışan düzeyindeki artışlar gıda ürünlerinin üretimi, içecek ürünlerinin üretimi ve tütün ürünlerinin üretimi alanlarında da istihdamda artışları beraberinde getirmiştir.

2.1.2. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektörü

Tekstil, dilimize Latince “Textilis” sözcüğünden geçmiştir ve dokunmuş yüzey anlamına gelmektedir. Uluslararası kullanımı ise dokuma ve örme olarak literatürde yer almaktadır (Orkun, 2007). İnsanoğlu doğası gereği beslenme, barınma gibi ihtiyaçlarının yanında giyinme, örtünme ihtiyacı da duymaktadır. Giyinme ihtiyacının artması ile birlikte zaman içerisinde giyim ürünlerinin çeşitlilik göstermesine ve kullanılmasını sağlamıştır. Özellikle sanayi devriminden sonra sanayileşmenin hız kazanması ile birlikte tekstil sektörü önemli gelişmeler göstermiştir.

Tekstil sektörünün NACE Rev 2’ ye göre sanayi üretimi içerisindeki sınıflandırılması Tablo 2.7’de verilmiştir.

Tablo 2.7. Tekstil Sektörünün Sınıflandırılması

Bölüm	Grup	Sınıf	Tanım	ISIC Rev. 4
C				
13			Tekstil ürünlerinin imalatı	13
	13.1		Tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi	
	13.2		Dokuma	
	13.3		Tekstil ürünlerinin bitirilmesi	
	13.9		Diğer tekstil ürünlerinin imalatı	
		13.91	Örgü (triko) veya tığ işi (kroşe) kumaşların imalatı	1391
		13.92	Giyim eşyası dışındaki tamamlanmış tekstil ürünlerinin imalatı	1392
		13.93	Halı ve kilim imalatı	1393
		13.94	Halat, urgan, kınnap ve ağ imalatı	1394
		13.95	Dokusuz kumaşların ve dokusuz kumaştan yapılan ürünlerin imalatı (giyim eşyası hariç)	1399

13.96	Diğer teknik ve endüstriyel tekstillerin imalatı	1399
13.99	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer tekstillerin imalatı	1399

14	Giyim eşyalarının imalatı	14
-----------	----------------------------------	-----------

14.1	Kürk hariç, giyim eşyası imalatı	
14.11	Deri giyim eşyası imalatı	1410
14.12	İş giysisi imalatı	1410
14.13	Diğer dış giyim eşyaları imalatı	1410
14.14	İç giyim eşyası imalatı	1410
14.19	Diğer giyim eşyalarının ve giysi aksesuarlarının imalatı	
14.2	Kürkten eşya imalatı	
14.3	Örme (trikotaj) ve tığ işi (kroşe) ürünlerinin imalatı	

15	Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	15
-----------	---	-----------

15.1	Derinin tabakalanması ve işlenmesi; bavul, el çantası, saraçlık ve koşum takımı imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması	
15.11	Derinin tabakalanması ve işlenmesi; kürkün işlenmesi ve boyanması	1511
15.12	Bavul, el çantası, saraçlık ve koşum takımı imalatı (deri giyim eşyası hariç)	1512
15.2	Ayakkabı, bot, terlik vb. imalatı	

Kaynak: NACE Rev 2

Tekstil sektörünün sanayi üretimi içerisindeki payını inceleyebilmek için sanayi üretim endeksi verileri 2010-2017 dönemi için ele alınmıştır. Tablo 2.8’de tekstil sektörüne ait sanayi üretim endeksi verilmiştir.

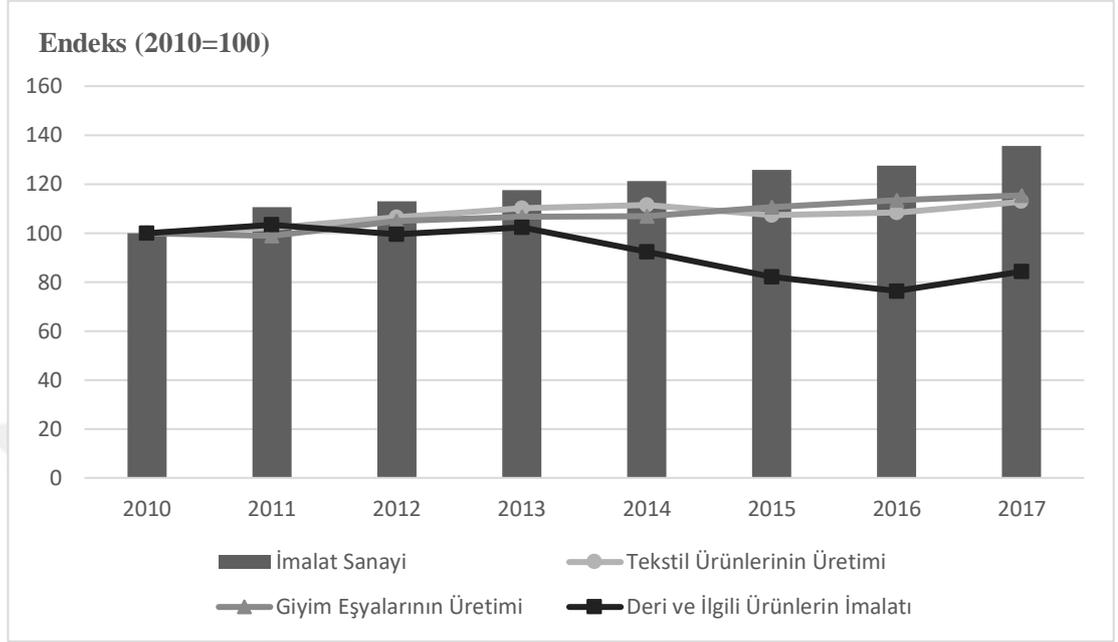
Tablo 2.8. Tekstil Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ		13		14		15	
	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %
2010	100,00	-	100,00	-	100,00	-	100,00	-
2011	110,54	10,54	102,13	2,13	98,83	-1,18	103,33	3,33
2012	113,03	13,03	106,54	6,54	104,94	4,93	99,45	-0,55
2013	117,53	17,53	110,22	10,22	106,72	6,71	102,23	2,23
2014	121,29	21,29	111,38	11,38	106,85	6,84	92,28	-7,73
2015	125,69	25,69	107,23	7,23	110,60	10,59	82,17	-17,83
2016	127,47	27,47	108,29	8,29	113,37	13,36	76,34	-23,66
2017	135,64	35,64	112,79	12,79	115,41	15,40	84,38	-15,62

Kaynak: TÜİK, (2010=100), * NACE Rev 2’ye göre düzenlenmiştir.

Tekstil sektörüne ait sanayi üretim endeksi incelendiğinde; genel olarak imalat sanayisinin baz yıla göre (2010=100) sürekli olarak artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Tekstil ürünlerinin imalatı (13) için sanayi üretim endeksine bakıldığında ele alınan dönemde endeks baz yılının üzerinde değerlerde gerçekleşmiştir. Yine tekstil sektörü ele alınan dönemde kendi içerisinde bazı yıllarda bir önceki yıla göre düşüşler meydana gelmiş olsa da tekstil ürünlerinin imalatında üretimi baz yıla artış göstermektedir. Giyim eşyalarının imalatı (14) incelendiğinde 2010-2017 dönemi içerisinde sadece 2011 yılında baz yıla göre % 1,18 düzeyinde bir düşüş yaşanmıştır ancak giyim eşyalarının imalatı sektörü ele alınan dönemde artış eğilimi göstermektedir. Deri ve ilgili ürünlerin imalatı sektörü (15) incelendiğinde ise

üretimde, baz yılı göre 2011 ve 2013 yılı dışında düşümler yaşanmıştır. Şekil 6’da tekstil sektörünün sanayi üretim endeksinin değişimi verilmiştir.



Şekil 6. Tekstil Sektörüne Ait Sanayi Üretim Endeksinin Değişimi

Tekstil sektörünün, sanayi içerisindeki 2010-2017 dönemi arasında kapasite kullanım oranı Tablo 2.9’da verilmiştir.

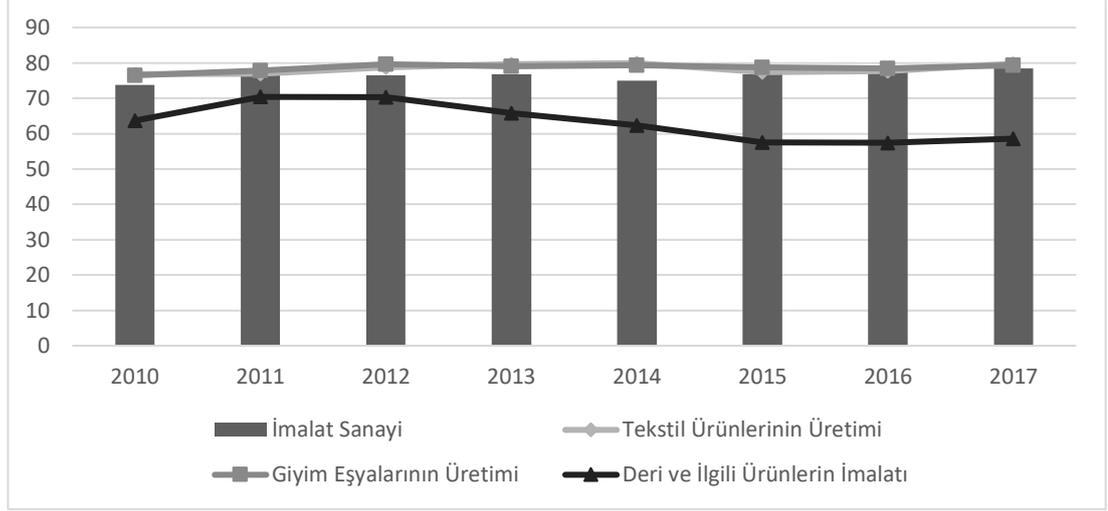
Tekstil sektörünün kapasite kullanım oranı incelendiğinde genel olarak imalat sanayisinin kapasite kullanım oranı artış göstermektedir. Tekstil ürünlerinin imalatı için kapasite kullanım oranı ve giyim eşyalarının üretimi için kapasite kullanım oranı sanayi üretim endeksi ile benzerlik göstermekte olup kapasitelerini kullanmada artışlar görülmektedir.

Tablo 2.9. Tekstil Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranları

YILLAR	İMALAT SANAYİ	13	14	15
2010	73,78	76,84	76,49	63,67
2011	76,98	76,97	77,89	70,39
2012	76,46	78,82	79,63	70,29
2013	76,73	79,65	79,03	65,86
2014	75,02	79,92	79,42	62,39
2015	76,83	77,39	78,70	57,56
2016	77,36	77,71	78,46	57,42
2017	78,48	79,79	79,37	58,63

Kaynak: TCMB, * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.

Deri ve ilgili ürünlerin imalatı sektörünün kapasite kullanımını incelendiğinde ise yine sanayi üretim endeksi ile benzerlik gösterip 2011 ve 2013 yılında artış görülürken diğer yıllarda üretimde olan azalışlar kapasite kullanımlarını da düşürmüştür. Tekstil sektörüne ilişkin kapasite kullanım oranlarının ele alınan dönemdeki değişimi şekil 7' de verilmiştir. Kapasite kullanım oranlarının değişimi incelendiğinde yine tekstil ürünlerinin üretimi ile giyim eşyaları ürünlerinin üretimi için kullanılan kapasite kullanım oranları ele alınan dönemde artışlar göstermektedir. Şekil 7' ye yine bakıldığında tekstil ürünlerinin üretimi ile giyim eşyaları ürünlerinin üretimi için kullanılan kapasite oranlarının birbirine yakın düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir. Deri ve ilgili ürünlerin üretimi için kullanılan kapasite kullanım oranı ise zaman içerisinde düşüşler meydana getirerek genel sanayi kapasite kullanım oranının altında bir düzeylerde gerçekleşmiştir.



Şekil 7. Tekstil Sektörüne Ait Kapasite Kullanım Oranlarının Değişimi

Tekstil sektörünün 2010-2017 dönemi arasında gerçekleşen ihracat-ithalat birim değer endeksi Tablo 2.10'da verilmiştir. Tablo incelendiğinde deri ve ilgili ürünlerin imalatı (15) sektörü için ithalat birim değer endeksi verileri mevcuttur ancak ihracat birim değer endeksi verilerine ulaşamamıştır.

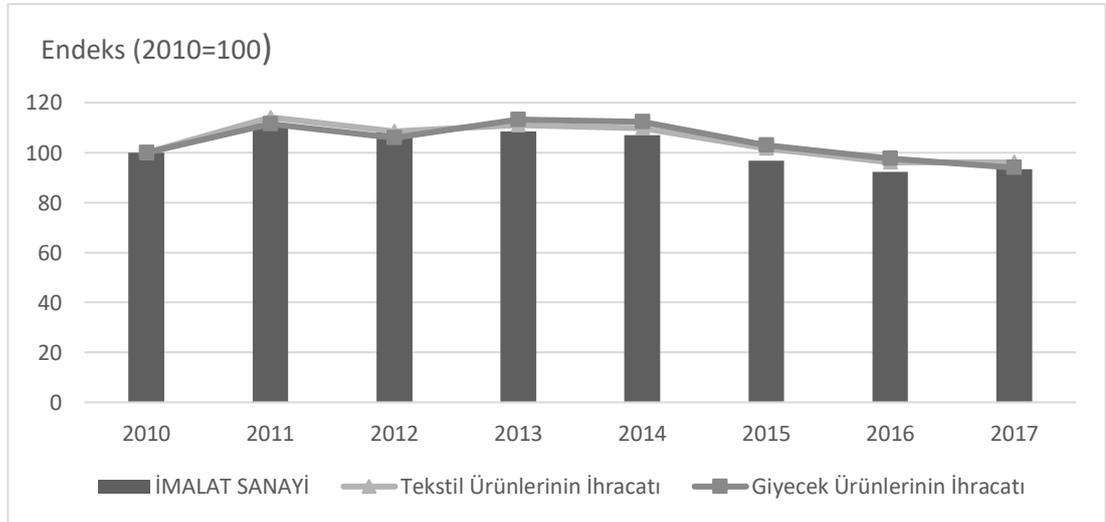
Tekstil sektöründe gerçekleşen ihracat ve ithalat birim değer endeksi verileri incelendiğinde genel imalat sanayisi 2014 yılına kadar 2010 yılına göre artış gösterirken 2014 yılından sonra baz yılına göre düşüşler meydana gelmiştir. Tekstil ürünlerinin üretimi (13) için ihracat birim değer endeksi verileri incelendiğinde, baz yılına göre 2015 yılına kadar artışlar meydana gelirken son iki yılda yine baz yılına göre düşüşler yaşanmıştır. İthalat durumuna bakıldığında ise ihracata göre daha düşük düzeylerde gerçekleşmiştir. Tekstil ürünlerinin imalatında dış ticaret durumu için ihracatın ithalata göre daha yüksek düzeylerde gerçekleştiğini söylenebilir. Giyim eşyalarının üretiminde (14) ihracat birim değer endeksine göre, 2015 yılından sonra baz yılına göre düşüşler meydana geldiği görülmektedir. Giyecek ürünlerinin ithalatı ise dönem dönem düşüşler yaşamış olsa da genel olarak artış eğilimindedir. Giyecek ürünlerinin imalatı sektöründe ithalatın ihracata göre daha yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir. Son olarak deri ve ilgili ürünlerin imalatı için ithalat birim değer endeksi incelendiğinde ise endeks değerlerinin artış eğiliminde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.10. Tekstil Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi

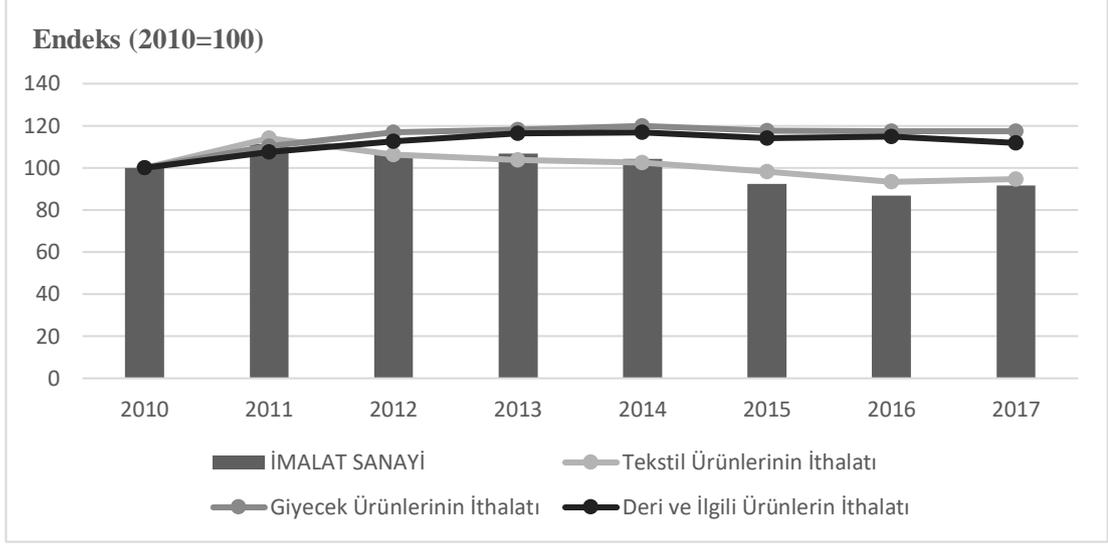
YILLAR	İMALAT SANAYİ		13		14		15	
	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT
2010	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0
2011	111,73	111,33	114,14	114,05	111,46	110,33	-	107,55
2012	108,80	107,10	108,41	106,28	105,93	116,87	-	112,65
2013	108,61	106,70	111,16	103,85	113,26	118,22	-	116,31
2014	107,06	104,30	109,79	102,56	112,44	119,90	-	116,81
2015	96,73	92,40	101,67	98,17	103,06	117,63	-	114,07
2016	92,31	86,78	96,24	93,32	97,61	117,29	-	114,75
2017	93,46	91,49	96,06	94,63	93,97	117,49	-	111,88

Kaynak : TÜİK, (2010=100), * ISIC Rev 4'e göre düzenlenmiştir.

Şekil 8 ve Şekil 9 incelendiğinde, tekstil sektörünün 2010-2017 dönemi arasında değişimi verilmiştir.



Şekil 8. Tekstil Sektörüne Ait İhracat Birim Değer Endeksi Değişimi



Şekil 9. Tekstil Sektörüne Ait İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi

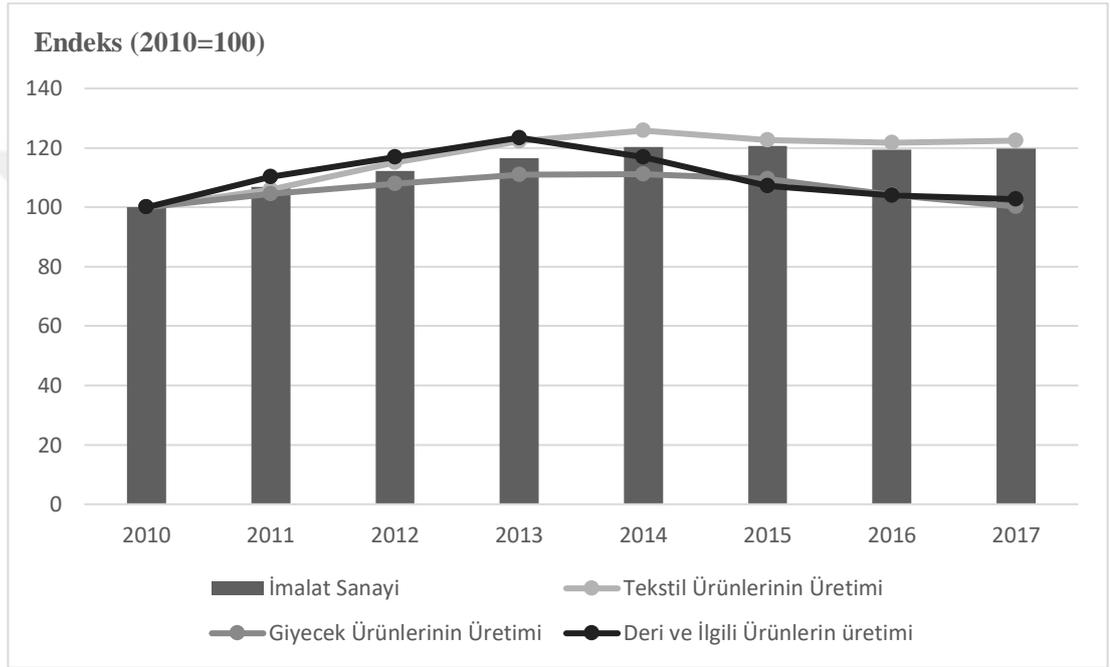
İmalat sanayisinde istihdam düzeyinin ele alınan dönemde artış eğiliminde olduğu Tablo 2.11’de görülmektedir.

Tablo 2.11. Tekstil Sektöründe Çalışanlar Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ	13	14	15
2010	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	106,9	106,0	104,5	110,3
2012	112,2	115,1	107,9	116,8
2013	116,6	122,3	111,1	123,4
2014	120,2	125,8	111,2	116,9
2015	120,7	122,6	109,6	107,1
2016	119,5	121,7	104,1	104,0
2017	119,8	122,5	100,2	102,7

Kaynak: TÜİK, (2010=100), * NACE Rev 2’ye göre düzenlenmiştir.

Tekstil ürünlerinin üretiminde (13) istihdam düzeyi incelendiğinde sektörde, zaman zaman düşüşler yaşanmış olsa da istihdam düzeyi artış eğilimindedir. Giyecek ürünlerinin üretimi sürecinde çalışanların düzeyi (14) incelendiğinde baz yılına göre artışlar görülmüş olsa da ele alınan dönemde artış ve azalışlar gerçekleşirken 2017 yılında baz yıla yakın bir değerde gerçekleştiği görülmektedir. Benzer durum deri ve ilgili ürünlerin üretimi sürecinde çalışanların düzeyinde de görülmektedir. Tekstil sektöründe çalışanların durumu Şekil 10'da verilmiştir.



Şekil 10. Tekstil Sektöründe Çalışanların Değişimi

Şekil 10'a dikkat edilirse, giyecek ürünlerinin üretimi ile deri ve ilgili ürünlerin üretimi alanlarında 2013 yılından sonra sektörde çalışanların düzeyinde azalışların meydana geldiği görülmektedir. Tekstil ürünlerinin üretiminde çalışanlar ve genel imalat sanayisinde çalışanların düzeyi hemen hemen birlikte değişim göstererek ele alınan dönemde bir artış eğilimindedir.

2.1.3. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı

Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektörü, genel sanayi içerisinde ara mal üretimini gerçekleştiren bir sektör konumundadır. Tarımdan tekstile, inşaattan otomotiv sektörüne kadar çok farklı alanlardaki imalat sektörlerine girdi sağlama noktasında önemli bir yapıdadır.

NACE Rev 2 sınıflamasına göre plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektörü Tablo 2.12’de verilmiştir.

Tablo 2.12. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması

Bölüm	Grup	Sınıf	Tanım	ISIC Rev. 4
C				
22			Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı	22
	22.1		Kauçuk ürünlerin imalatı	221
		22.11	İç ve dış lastik imalatı; lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi	2211
		22.19	Diğer kauçuk ürünlerin imalatı	2219
	22.2		Plastik ürünlerin imalatı	222
		22.21	Plastik tabaka, levha, tüp ve profil imalatı	2220
		22.22	Plastik torba, çanta, poşet, çuval, kutu, damacana, şişe, makara vb. paketleme malzemelerinin imalatı	
		22.23	Plastik inşaat malzemesi imalatı	
		22.29	Diğer plastik ürünlerin imalatı	
Kaynak: NACE Rev 2				

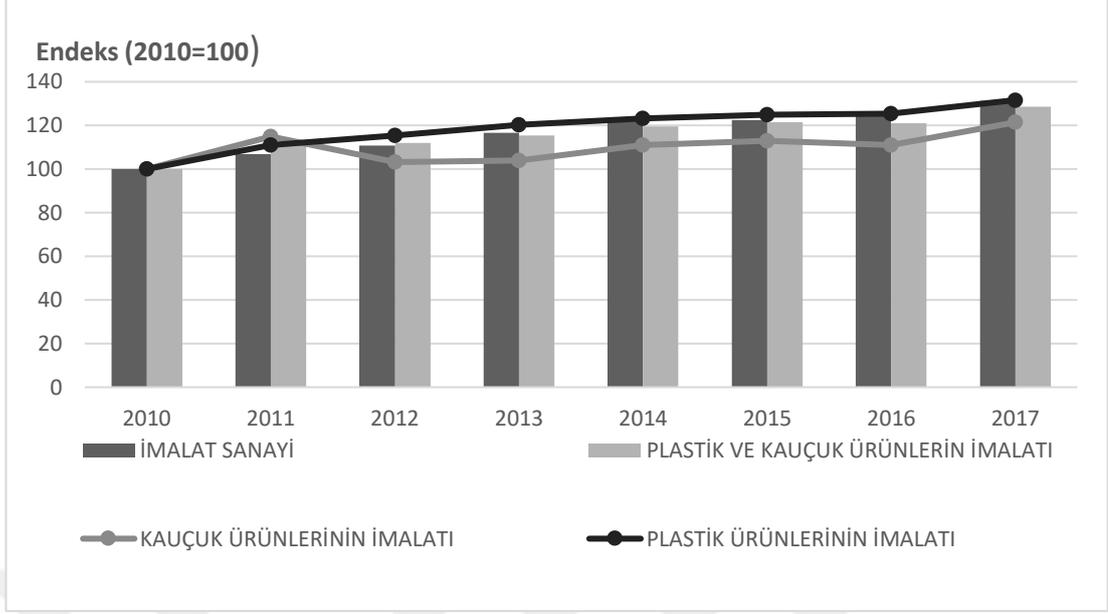
Sektöre ilişkin sanayi üretim endeksi Tablo 2.13 incelendiğinde; genel plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörünün (22) sanayi üretim endeksi ele alınan dönemde imalat sanayisinin sanayi üretim endeksine yakın değerlerde üretim gerçekleştirdiği ve artış eğiliminde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.13. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ		22		22.1		22.2	
	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %
2010	100	-	100,0	-	100,0	-	100,0	-
2011	106,96	6,96	112,1	12,1	114,8	14,8	111,0	11,0
2012	110,66	10,66	111,9	12,0	103,3	3,3	115,5	15,6
2013	116,63	16,63	115,5	15,5	103,9	3,9	120,3	20,3
2014	121,88	21,88	119,5	19,6	110,9	10,9	123,1	23,1
2015	122,4	22,4	121,4	21,4	113,0	13,0	124,9	24,9
2016	124,93	24,93	121,1	21,1	111,1	11,1	125,3	25,3
2017	131,14	31,14	128,6	28,6	121,4	21,4	131,6	31,6

Kaynak : TÜİK

Kauçuk ürünlerinin imalatı (22.1) sektörü için üretim endeksi 2012-2013 dönemlerinde düşüşler yaşamış olsa da baz yıla göre artış göstererek son yıllarda üretimde yükselişler ortaya koymuştur. Plastik ürünlerin imalatı sektörü (22.2) ait sanayi üretim endeksi incelendiğinde baz yıla göre sürekli olarak üretimde artışlar göstermiştir ve genel imalat sanayisinde üretime yakın değerlerde üretim gerçekleştirmiştir. Tablo 2.14'te verilen plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektörüne ilişkin sanayi üretim endeksi değişimini Şekil 11'de de görmek mümkündür.



Şekil 11. Plastik Ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi Değişimi

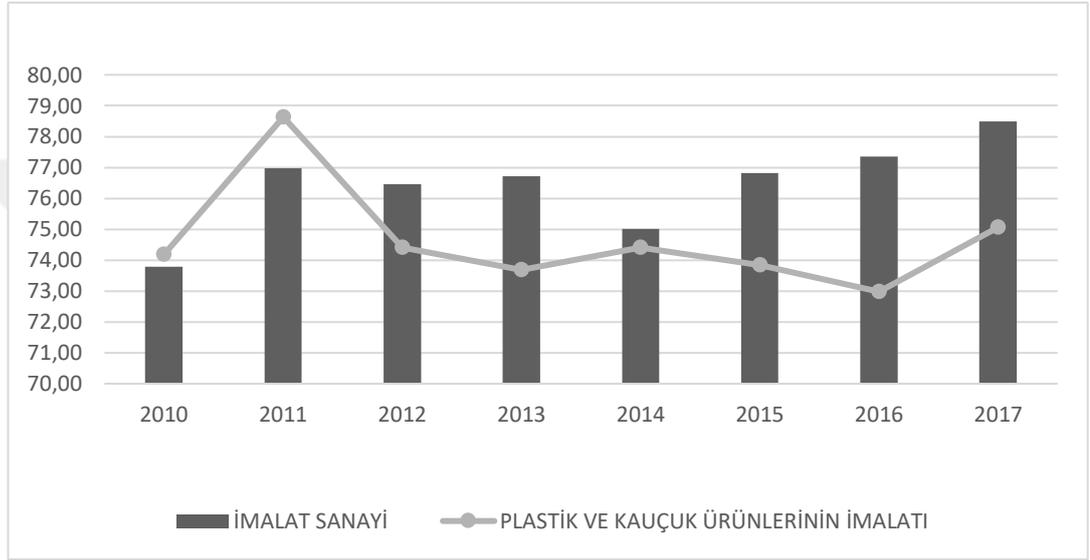
Plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörünün kapasite kullanım oranı Tablo 2.14'te verilmiştir.

Tablo 2.14. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı

YILLAR	İMALAT SANAYİ	22
2010	73,78	74,18
2011	76,98	78,63
2012	76,46	74,41
2013	76,73	73,69
2014	75,02	74,41
2015	76,83	73,83
2016	77,36	72,98
2017	78,48	75,06

Kaynak: TCMB, * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.

Plastik ve kauçuk sanayi TCMB verilerine göre genel başlık altında değerlendirilmiştir. 2010 yılında plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektörüne ait kapasite kullanım oranı genel imalat sanayisinin kapasite kullanım oranının üzerinde gerçekleşmiş olsa da sonra ki dönemlerde plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörünün kapasite kullanım oranı genel imalat sanayisinin kapasite kullanım oranının altında düzeylerde gerçekleşmiştir. Sektöre ilişkin kapasite kullanım oranına ait zaman içerisindeki değişimi Şekil 12’de verilmiştir.



Şekil 12. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranı (%)

Şekil 12’de görüldüğü üzere plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörü ele alınan dönemde kapasite kullanım oranı 2010 ve 2011 yılında genel imalat sanayisinin kapasite kullanım oranının üzerinde değerlerde gerçekleşmiş olsa da sonraki dönemlerde genel imalat sanayisinin kapasite kullanım oranının altında düzeylerde kalmıştır.

Plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sanayisinin dış ticaret için verilen ihracat ve ithalat birim değer endeksi incelendiğinde; sektörün ihracat düzeyi genel imalat sanayisinin ihracat düzeyi ile benzerlik göstermektedir. Genel imalat sanayisinde ihracat düzeyinde artış olduğu dönemlerde sektörün ihracatında artışlar, düşüşler gösterdiğinde ise baz yıla göre düşüşler yaşamıştır.

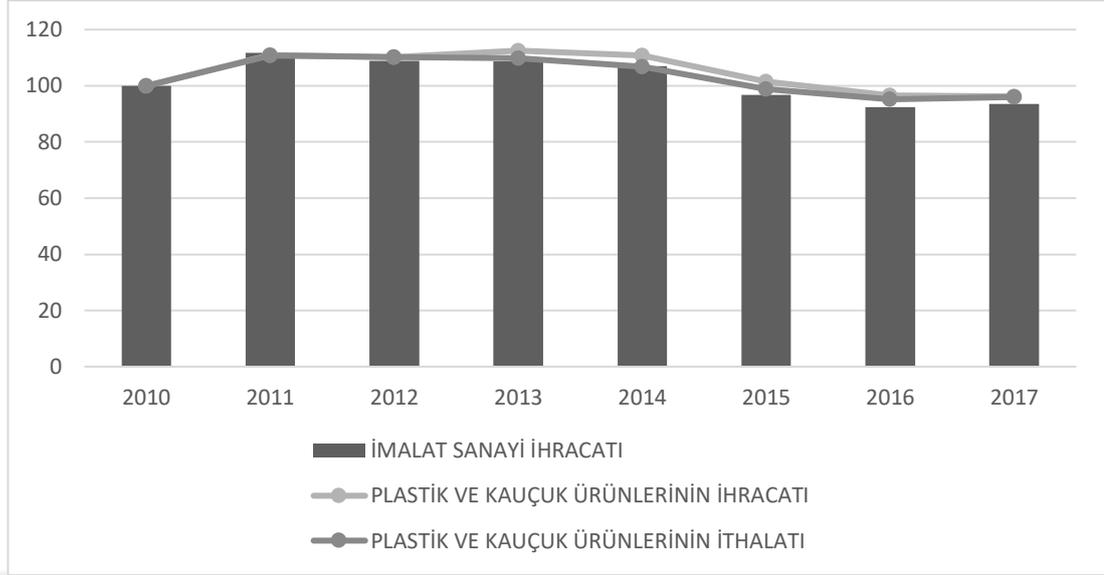
Tablo 2.15. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi (2010=100)

YILLAR	İMALAT SANAYİ				22
	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT	
2010	100,0	100,0	100,0	100,0	
2011	111,73	111,33	111,02	110,76	
2012	108,80	107,10	110,13	110,22	
2013	108,61	106,70	112,51	109,83	
2014	107,06	104,30	110,85	106,87	
2015	96,73	92,40	101,43	98,86	
2016	92,31	86,78	96,57	95,18	
2017	93,46	91,49	96,20	96,08	

Kaynak : TÜİK, (2010=100), * ISIC Rev 4'e göre düzenlenmiştir.

Sektörde ihracat düzeyi 2010-2015 döneminde baz yıla göre artış gösterse de 2016-2017 döneminde baz yılının altında düzeylerde gerçekleşmiştir. Sektörde gerçekleşen ithalat düzeyi de ihracat düzeyi ile benzerlikler göstermektedir. Sektöre ilişkin ihracatın ithalata göre daha yüksek düzeylerde gerçekleştiği söylenebilir.

Plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörüne ilişkin ihracat-ithalat birim değer endeksi değişimi incelendiğinde ihracat ve ithalat birim değer endeksinin seyri ele alınan dönemde 2013 yılına kadar genel imalat sanayisinin ve sektör ihracat-ithalat düzeyinin birbiriyle hemen hemen aynı düzeyde gerçekleştiği, 2013-2015 yılları arasında ihracat ithalattan daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.



Şekil 13. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektörüne İlişkin İhracat-İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi (2010=100)

2015 yılından sonra ise sektörün ithalat ve ihracat düzeyi hemen hemen aynı düzeylerde gerçekleşirken imalat sanayisine göre daha yüksek düzeylerde bir yapı sergilediği Şekil 13'te görülmektedir.

Sektörde istihdam düzeyi hakkında bilgi sahibi olabilmek adına çalışanlar endeksi Tablo 2.16'da verilmiştir.

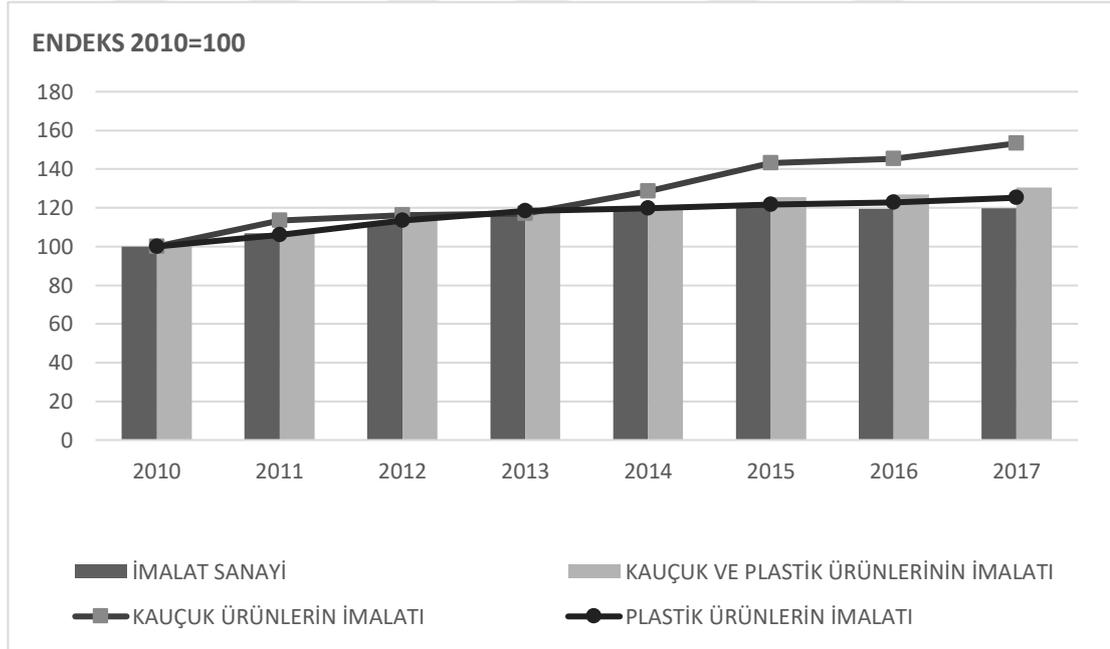
Plastik ve kauçuk ürünlerin imalatı sektöründe istihdam edilenler için sektörde çalışanlar endeksi incelendiğinde, genel plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektöründe (22) çalışanların yıllar itibari ile artış eğiliminde olduğunu görmek mümkündür.

Sektörü kauçuk ürünlerinin imalatı (22.1) ve plastik ürünlerin imalatı (22.2) şeklinde ayrı ayrı ele aldığımızda ise, kauçuk ürünlerinin imalatında çalışanların istihdam düzeyinde sürekli olarak artışlar görülmektedir ve özellikle 2015-2017 dönemi arasında baz yıla göre yaklaşık olarak %50'lik bir artış söz konusudur. Plastik ürünlerinin imalatı sektöründe çalışanlar ise yine baz yıla göre artış göstermekte olup sektörün geneli ile benzerlik göstermektedir. Sektörün istihdam durumunun seyri ele alınan dönem için Şekil 14'te verilmiştir.

Tablo 2.16. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektöründe Çalışanlar Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ	22	22.1	22.2
2010	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	106,9	107,4	113,4	106,0
2012	112,2	113,9	116,1	113,4
2013	116,6	118,1	117,0	118,4
2014	120,2	121,4	128,6	119,7
2015	120,7	125,6	143,2	121,6
2016	119,5	126,9	145,2	122,7
2017	119,8	130,5	153,3	125,2

Kaynak: TÜİK, (2010=100), * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.



Şekil 14. Kauçuk ve Plastik Ürünlerinin İmalatı Sektöründe Çalışanların Yıllara Göre Değişimi

Şekil 14 incelendiğinde, kauçuk ve plastik ürünlerinin imalatı sektöründe çalışanlar genel imalat sanayisi ile benzerlik göstererek ele alınan dönemde baz yıla göre sürekli olarak artış göstermektedir. Sektör kauçuk ve plastik ürünlerinin imalatı olarak ayrı ayrı incelendiğinde ise kauçuk ürünlerinin imalatı sektöründe çalışanların plastik ürünlerinin imalatı sektöründe çalışanlara göre daha yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir.

2.1.4. Ana Metal Sanayi

Metaller genel olarak üstün bir özelliğe sahip olduklarından endüstri alanında önemli bir yere sahiptir. Ana metal sanayi inşaat, otomotiv ve alt yapı yatırımlarına girdiler sağlaması ile imalat sanayisi içerisinde büyük rol oynamaktadır. NACE Rev 2'ye göre ana metal sanayisinin sınıflandırılması Tablo 2.17'de verilmiştir.

Tablo 2.17. Ana Metal Sanayinin Sınıflandırılması

Bölüm	Grup	Sınıf	Tanım	ISIC Rev. 4
C				
24			Ana Metal Sanayi	24
	24.1		Ana demir ve çelik ürünleri ile ferro alaşımların imalatı	2410
	24.2		Çelikten tüpler, borular, içi boş profiller ve benzeri bağlantı parçaların imalatı	
	24.3		Çeliğin ilk işlenmesinde elde edilen diğer ürünlerin imalatı	
		24.31	Barların soğuk çekilmesi	
		24.32	Dar şeritlerin soğuk haddelenmesi	
		24.33	Soğuk şekillendirme ve katlama	
		24.34	Tellerin soğuk çekilmesi	
	24.4		Değerli ana metaller ve diğer demir dışı metallerin imalatı	242

24.41	Değerli metal üretimi	
24.42	Alüminyum üretimi	
24.43	Kurşun, çinko ve kalay üretimi	
24.44	Bakır üretimi	
24.45	Demir dışı diğer metallerin üretimi	
24.46	Nükleer yakıtların işlenmesi	
24.5	Metal döküm sanayi	243
24.51	Demir döküm	2431
24.52	Çelik dökümü	2431
24.53	Hafif metallerin dökümü	
24.54	Diğer demir dışı metallerin dökümü	2432

Kaynak: NACE Rev 2

Ana metal sanayisinin sınıflandırılması incelendiğinde sektörün alt dallarının da oldukça geniş düzeyde ele alındığı görülmektedir. Sektörün yapmış olduğu imalatların endüstriye girdi sağlama konusundaki varlığı bu noktada büyük önem arz etmektedir. Sektörün, bu bağlamda üretimine ilişkin sanayi üretim endeksi ele alınan dönemdeki değişimi Tablo 2.18 ve Şekil 15’te verilmiştir.

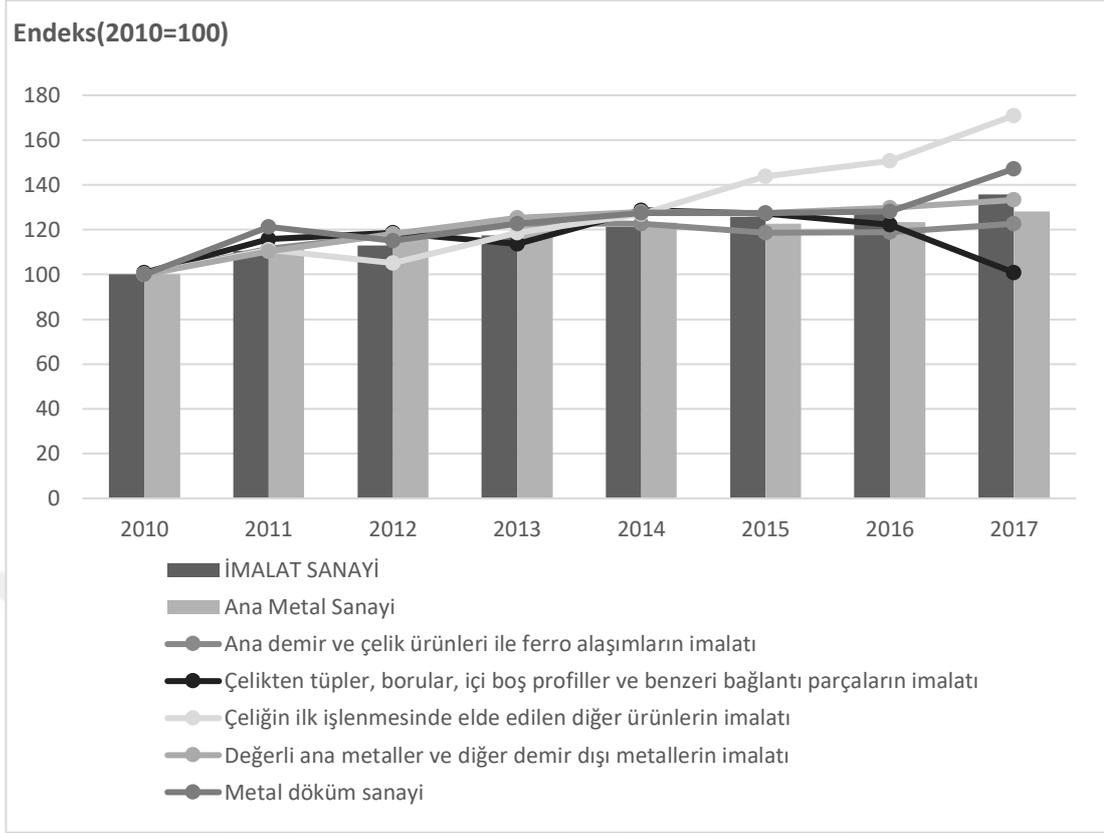
Sektöre ilişkin sanayi üretim endeksi değerlendirildiğinde; genel ana metal sanayisinde (24) gerçekleşen sanayi üretim endeksinin ele alınan dönemde baz yıla değerlendirildiğinde artışlar göstermektedir. Genel imalat sanayisinin sanayi üretim endeksi ile ana metal sanayisinin sanayi üretiminin birbirine yakın düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir ancak son üç yılda ise ana metal sanayisinin üretimi genel imalat sanayisinin üretiminin altında değerlerde gerçekleşmiştir. Yine de baz yıla göre değerlendirdiğimizde ele alınan dönem de ana metal sanayisinin üretiminde %28’lik bir artışın olduğu görülmektedir.

Tablo 2.18. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi (2010=100)

	İMALAT SANAYİ	24	24.1	24.2	24.3	24.4	24.5
YILLAR	Endeks	Endeks	Endeks	Endeks	Endeks	Endeks	Endeks
2010	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2011	110,54	111,19	111,53	115,81	111,13	110,37	121,12
2012	113,03	117,01	117,68	118,73	105,07	118,12	115,10
2013	117,53	122,68	122,79	113,57	118,66	125,23	122,55
2014	121,29	123,19	122,61	128,70	127,04	127,83	127,44
2015	125,69	122,77	118,68	127,06	143,78	127,51	127,48
2016	127,47	123,29	118,82	122,11	150,79	129,68	128,20
2017	135,64	128,06	122,57	100,83	170,95	133,23	147,18

Kaynak : TÜİK

Sektörün alt dalları için sanayi üretim endeksi incelendiğinde ise; ana demir ve çelik ürünleri ile ferro alaşımların imalatı sektörü (24.1) ait sanayi üretiminin 2015 yılında bir önceki yıla göre düşüş göstermiş olsa da sektör ele alınan dönemde 2017 yılında baz yıla göre yaklaşık olarak %23 oranında bir üretim artışı gerçekleştirmiştir. Diğer bir alt sektör olan çelikten tüpler, borular, içi boş profiller ve benzeri bağlantı parçalarının imalatı sektörünün (24.2) sanayi üretiminde baz yıla göre zaman zaman artışlar ve azalış meydana gelmiştir ancak 2017 yılında ele alınan sektörün neredeyse baz yıl değeri ile aynı düzeyde gerçekleştiğini söylenebilir.



Şekil 15. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi Değişimi

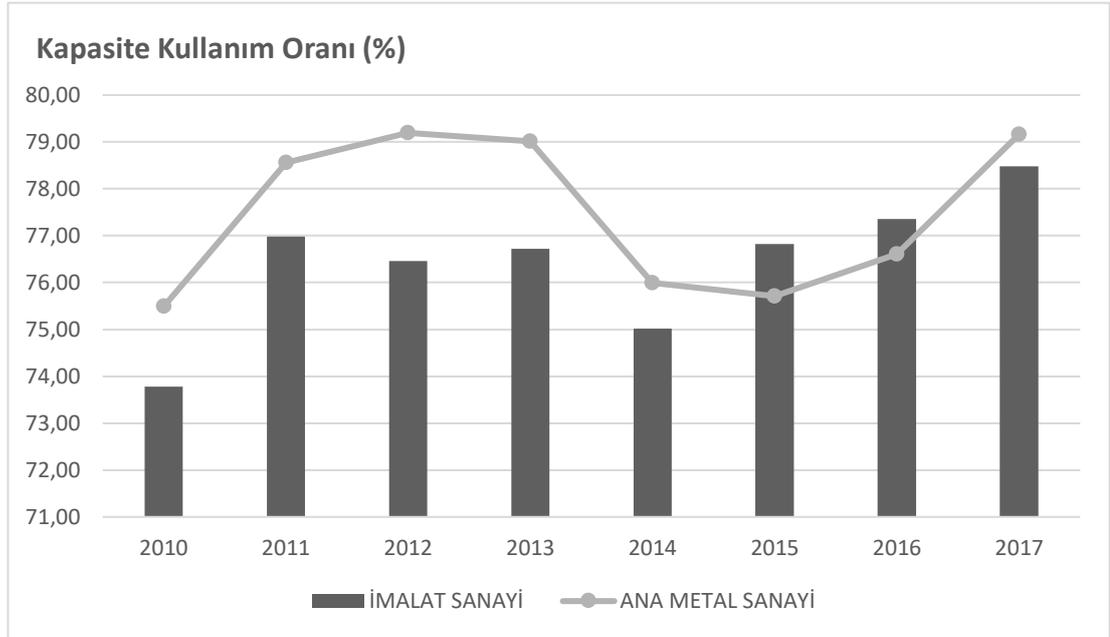
Çeliğin ilk işlenmesi ile elde edilen diğer ürünlerin imalatı sektörünün (24.3) sanayi üretimi ana metal sanayisinin alt sektörlerinden en yüksek gelişme gösteren sektörü olduğu görülmektedir. Bu sektörün sanayi üretim endeksi ele alınan dönemde sürekli olarak bir artış eğilimi göstererek son sekiz yılda üretimde yaklaşık olarak %71 oranında büyük bir artış göstermiştir. Değerli ana metaller ve diğer metal dışı metallerin imalatı sektörü (24.4) için sanayi üretiminin dönemler itibari ile arttığı ve ele alınan dönemde ortalama %33'lük bir artış göstermiştir. Son olarak ana metal sanayisinin alt bir sektörü olan metal döküm sanayisinin (24.5) üretimi 2010-2017 döneminde önemli bir artış göstererek yaklaşık olarak %48 oranında bir artış meydana getirmiştir.

Sektörlere ilişkin önemli bir gösterge olan kapasite kullanım oranı ana metal sanayi için gerçekleşen değerleri TCMB tarafından sektörü, genel başlık halinde ele alarak genel ana metal sanayisi olarak değerlendirmiştir. Sektöre ilişkin kapasite kullanım oranının yıllara göre değişimi Tablo 2.19 ve Şekil 16'da verilmiştir.

Tablo 2.19. Ana Metal Sanayisine İlişkin Kapasite Kullanım Oranı

YILLAR	İMALAT SANAYİ	24
2010	73,78	75,49
2011	76,98	78,56
2012	76,46	79,19
2013	76,73	79,01
2014	75,02	76,00
2015	76,83	75,71
2016	77,36	76,60
2017	78,48	79,16

Kaynak: TCMB, * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.



Şekil 16. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranı (%)

Ana metal sanayisinin kapasite kullanım oranı yıllara göre değişimi incelendiğinde, sektörün 2010 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte kapasite kullanım oranının arttığı görülmektedir. Genel imalat sanayisi ile karşılaştırıldığında ise 2015 ve 2016 yılı dışında ele alınan dönemde ana metal sanayisinin kapasite kullanım oranının imalat sanayisinin kapasite kullanım oranının üzerinde değerlerde gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan Şekil 16 incelendiğinde genel imalat sanayisi ile ana metal sanayisinin kapasite kullanım oranlarının birlikte değişim gösterdiği söylenebilir. İmalat sanayisinin kapasite kullanım oranının arttığı dönemde ana metal sanayisinin kapasite kullanım oranı artış göstermekte olup, imalat sanayisinin kapasite kullanım oranında düşüşler meydana geldiği dönemlerde ise ana metal sanayisinin de kapasite kullanım oranının düştüğü görülmektedir.

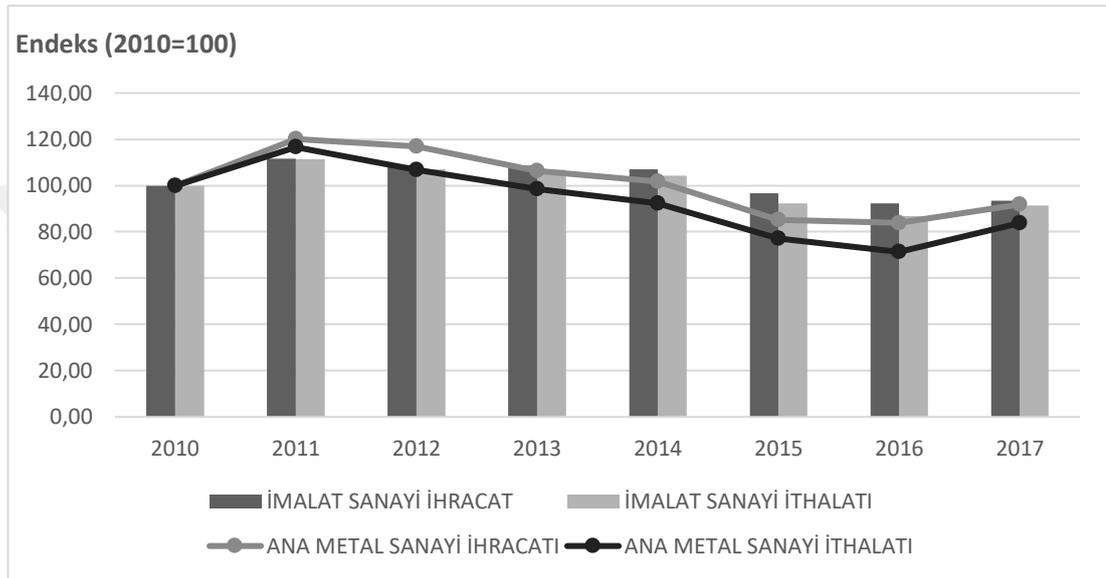
Sektörün dış ticaret durumuna ilişkin bilgi sahibi olabilmek adına Tablo 2.20 ve Şekil 17 incelendiğinde ihracat-ithalat birim değer endeksi ana metal sanayisinin geneli için hesaplanmıştır.

Tablo 2.20. Ana Metal Sanayi Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ			
	24		24	
	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT
2010	100,0	100,0	100,00	100,00
2011	111,73	111,33	120,11	116,58
2012	108,80	107,10	116,86	106,85
2013	108,61	106,70	106,38	98,58
2014	107,06	104,30	101,80	92,23
2015	96,73	92,40	85,12	77,09
2016	92,31	86,78	83,88	71,32
2017	93,46	91,49	91,91	83,68

Kaynak: TÜİK, (2010=100), * ISIC Rev 4'e göre düzenlenmiştir.

İhracat ve ithalat birim değer endeksi değerlerine bakıldığında 2013 yılından sonra 2017 yılına kadar olan süreçte düşüşlerin hem genel imalat sanayisinde hem de ana metal sanayisinde ihracat ve ithalat değerlerinde düşüşlerin yaşandığı görülmektedir. 2017 yılında ise tekrar yükselişe geçmiş olsa da baz yılının altında değerlerde kalarak imalat sanayisi ve ana metal sanayisi için dış ticaret göstergelerinde düşüşler yaşanmaktadır.



Şekil 17. Ana Metal Sanayisine Ait İhracat- İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi

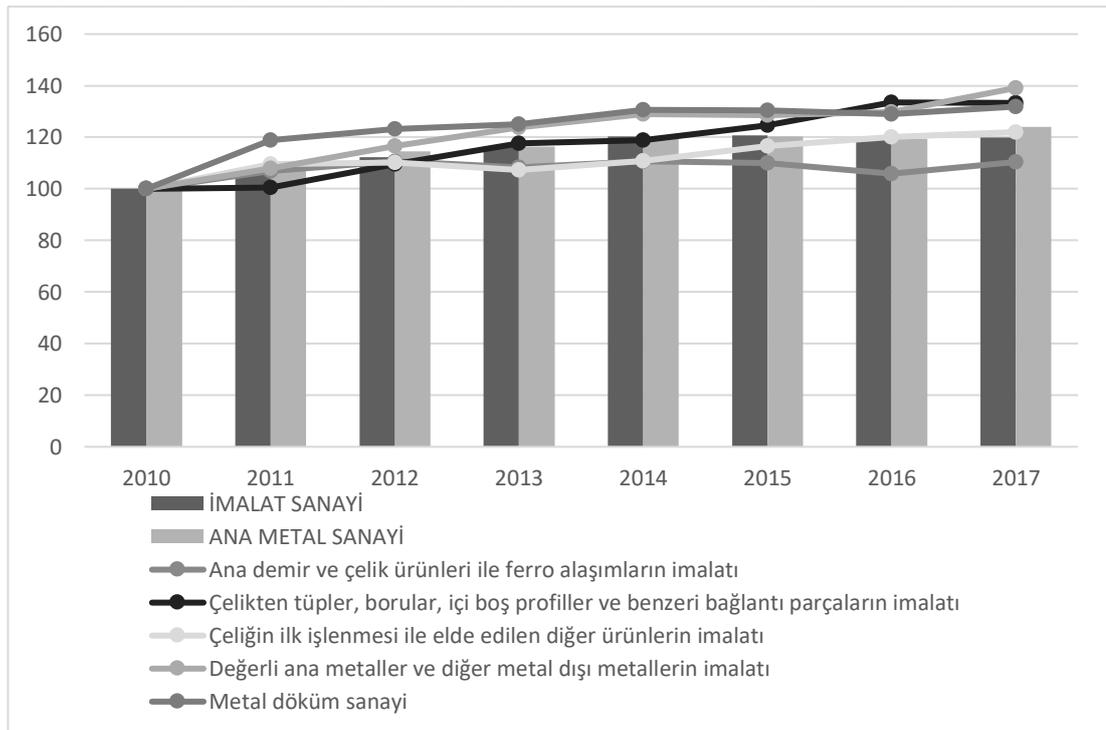
Şekil 17'de görüldüğü üzere 2011 yılında ihracat ve ithalat düzeyi ana metal sanayisi genel imalat sanayisinin üzerinde değerlerde gerçekleşmiş ve ana metal sanayisinde ihracat düzeyi ithalattan yüksek düzeyde meydana gelmiştir. Ana metal sanayi için durum incelendiğinde, 2011-2016 dönemi arasında yine ihracat düzeyi ithalattan daha yüksek düzeyde gerçekleşmiş olup 2017 yılında yükselişe geçmiş olsa da sektörde dış ticaret göstergeleri baz yılının altında değerlerde olduğu görülmektedir.

Son olarak ana metal sanayi sektöründe istihdam düzeyi hakkında bilgi sahibi olabilmek için sektörde çalışanlar endeksi Tablo 2.21'de ve yıllara göre değişimi ise Şekil 18'de verilmiştir. Tablo değerleri genel haliyle incelendiğinde ana metal sanayisinde istihdam edilenler için çalışan endeksi 2010 baz yılına göre artışlar göstermektedir.

Tablo 2.21. Ana Metal Sanayi Sektöründe Çalışanlar Endeksi (2010=100)

YILLAR	İMALAT SANAYİ	24	24.1	24.2	24.3	24.4	24.5
2010	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	106,9	109,1	106,8	100,5	109,5	107,9	118,8
2012	112,2	114,6	110,7	109,6	110,2	116,5	123,1
2013	116,6	116,4	108,4	117,7	107,4	123,9	125,0
2014	120,2	119,9	110,7	118,8	110,9	129,0	130,7
2015	120,7	120,3	110,0	124,7	116,6	128,6	130,4
2016	119,5	119,4	105,9	133,5	120,1	129,8	128,9
2017	119,8	124,1	110,5	133,4	122,0	139,1	131,9

Kaynak : TÜİK



Şekil 18. Ana Metal Sanayi Sektöründe Çalışanların Yıllara Göre Değişimi

Genel olarak ana metal sanayisinde (24) istihdam düzeyine bakıldığında yıllar itibari ile artışlar göstermiş olup genel imalat sanayisi ile yakın düzeylerde gerçekleşmiştir. Ana metal sanayisinin alt sektörleri için istihdam düzeyi ayrı ayrı incelendiğinde ise, ana demir ve çelik ürünleri ile ferro alaşımların imalatı (24.1) sektöründe istihdam düzeyi 2010-2017 dönemi için baz yıla göre 2017 yılında yaklaşık olarak %11 düzeyinde bir artış göstermiştir. Çelikten tüpler, borular, içi boş profiller ve benzeri parçaların imalatı sektöründe (24.2) istihdam düzeyi sürekli olarak artış eğiliminde olup baz yıla göre 2017 yılında yaklaşık %33,4 oranında bir artış göstermiştir. Çelikten tüpler, borular, içi boş profiller ve benzeri parçaların imalatı sektörünün 2017 yılında sanayi üretiminin baz yıla yakın düzeylerde gerçekleşmesine rağmen sektörde istihdam edilenler 2017 yılında büyük bir artış göstermiştir. Diğer bir alt sektör olan çeliğin ilk işlenmesi ile elde edilen diğer ürünlerin imalatı sektöründe (24.3) istihdam düzeyi 2013 yılından sonra artış eğiliminde olup baz yıl ile karşılaştırıldığında 2017 yılında yaklaşık olarak istihdamda %22 oranında bir artış gösterdiği görülmektedir. Değerli ana metaller ve diğer metal dışı metallerin imalatı sektöründe (24.4) ise istihdam durumu sürekli olarak artış göstermiş olup incelenen ana metal sanayisi sektörlerin arasında en yüksek istihdam düzeyi gerçekleştirerek 2017 yılında baz yıla göre istihdam düzeyini yaklaşık %39 oranında arttırmıştır. Son olarak metal döküm sanayisi (24.5) sektörü sanayi üretimindeki artışa paralel olarak istihdam düzeyini sektör içerisinde yine baz yıla göre 2017 yılında yaklaşık olarak %32 oranında arttığı söylenebilir.

2.1.5. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı

Yolcu ve yük taşımakta kullanılan motorlu kara taşıtlarının imalatını içeren bu sektör treyler ve yarı treyler imalatı yanında çeşitli parça ve aksesuarların da üretildiği genel imalat sektörünün bir alt sektörü olarak tanımlanabilir. 20. yüzyılda binek araçların kullanımının artması ile bireysel tüketime de konu olan ve en büyük sanayi kollarından biri olan otomotiv sanayisi günümüzde önemli bir sektör konumundadır. Sektörün faaliyet gösterdiği alanda diğer imalat sektörleri olan; plastik, tekstil, metal, cam gibi önemli sektörler ile de büyük bir etkileşim halindedir.

Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü NACE Rev 2 sanayi sınıflandırması Tablo 2.22'de verilmiştir.

Tablo 2.22. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması

Bölüm	Grup	Sınıf	Tanım	ISIC Rev. 4
C				
29	Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı			29
	29.1		Motorlu kara taşıtlarının imalatı	291
	29.2		Motorlu kara taşıtları karoseri (kaporta) imalatı; treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	292
	29.3		Motorlu kara taşıtları için parça ve aksesuar imalatı	293
		29.31	Motorlu kara taşıtları için elektrik ve elektronik donanımların imalatı	
		29.32	Motorlu kara taşıtları için diğer parça ve aksesuarların imalatı	
30	Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı			30
	30.1		Gemi ve tekne yapımı	301
	30.2		Demiryolu lokomotifleri ve vagonların imalatı	302
	30.3		Hava taşıtları ve uzay araçları ve bunlarla ilgili makinelerin imalatı	303
	30.4		Askeri savaş araçlarının imalatı	304
	30.9		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer ulaşım araçlarının imalatı	309
		30.91	Motosiklet imalatı	3091
		30.92	Bisiklet ve engelli aracı imalatı	3092
		30.93	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer ulaşım ekipmanlarının imalatı	3099

Kaynak: NACE Rev 2

Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektörünün sanayi üretim endeksindeki değişimler Tablo 2.23'te verilmiştir.

Tablo 2.23. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksi (2010=100)

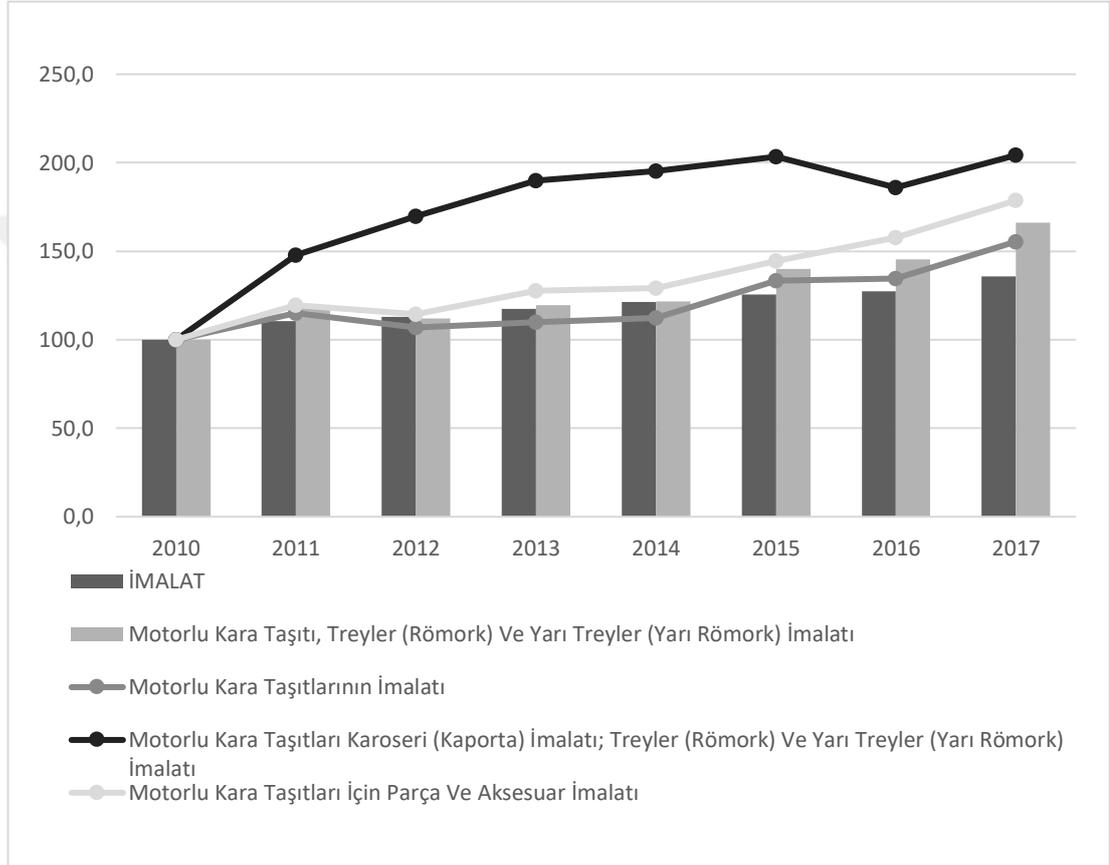
YILLAR	İMALAT SANAYİ		29		30	
	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %	Endeks	Değişim %
2010	100	-	100,0	-	100,0	-
2011	106,96	6,96	117,8	17,8	127,1	27,1
2012	110,66	10,66	111,9	11,9	107,9	107,9
2013	116,63	16,63	119,5	19,5	101,0	1,0
2014	121,88	21,88	121,6	21,6	122,2	22,2
2015	122,4	22,4	139,9	39,9	140,2	40,2
2016	124,93	24,93	145,5	45,5	142,1	42,1
2017	131,14	31,14	166,3	66,3	151,4	51,4

Kaynak: TÜİK

Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü (29) ile diğer ulaşım araçlarının imalatı (30) sektörünün yıllar itibari ile verilen sanayi üretim endeksi incelendiğinde; motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörüne (29) ait sanayi üretiminin ilgili dönemde artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Özellikle 2017 yılında sanayi üretiminin baz yıla göre yaklaşık olarak %66 seviyesine ulaştığı söylenebilir. Diğer ulaşım araçlarının imalatı (30) sektörünün sanayi üretim endeksi de zaman zaman baz yıla yakın değerlerde gerçekleşmiş olsa da son dönemde sanayi üretimi baz yıla göre yaklaşık olarak %51 oranında bir artış göstermiştir. Genel imalat sanayisinin sanayi üretim endeksi ile her iki sektör karşılaştırıldığında ise; genel imalat sanayisi ele alınan dönemde sürekli olarak artışlar gösterirken ilgili sektörlerin ilgili döneme artışlar ve azalışlar gösterdiğini görmek mümkündür. Bu durumu motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü ve diğer ulaşım araçlarının imalatı

sektörüne ait alt sektörlerin sanayi üretim endeksindeki değişimleri Şekil 19 ve Şekil 20’de verilmiştir.

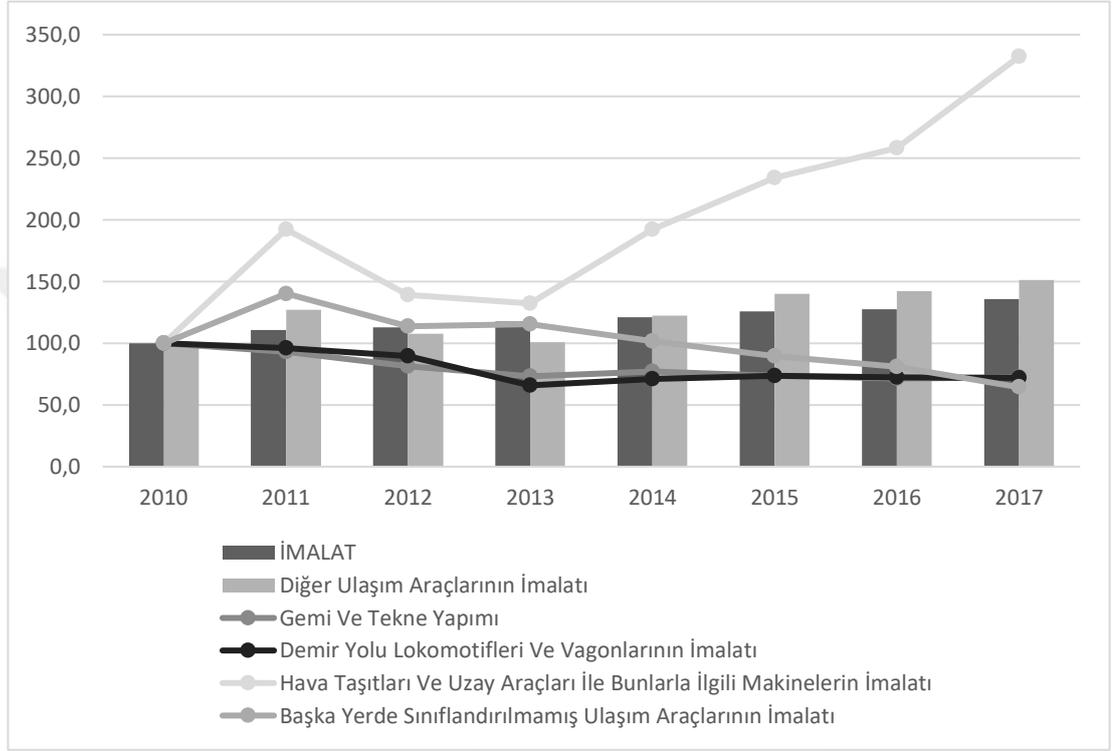
Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün sanayi üretim endeksi yıllar içerisinde dalgalanmalar yaşamış olsa da son dönemlerde genel imalat sanayisinin üretim düzeyinin üzerinde değerlerde gerçekleştiğini görmek mümkündür.



Şekil 19. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksindeki Değişimler

Sektörün alt dallarından birisi olan motorlu kara taşıtların imalatı sektörünün (29.1) ilgili dönemde artış eğiliminde olduğu ve sektörün geneli ile benzer yapıda değişim göstermiştir. Sektörün alt dalların motorlu kara taşıtları karoseri (kaporta) imalatı sektörünün (29.2) sanayi üretim endeksi içerisindeki en büyük değişimi gösteren alt sektörlerden bir tanesidir. Motorlu kara taşıtları karoseri (kaporta) imalatı sektörü baz yıl ile karşılaştırıldığında 2015 yılında ve 2017 yılında sanayi üretiminde yaklaşık olarak %100 oranında bir artış meydana getirmiştir. Otomotiv yan sanayisi

olarak nitelendirilen motorlu kara taşıtları için parça ve aksesuar imalatı sektörünün (29.3) Türkiye’ de önemli bir sanayi dalı olarak ele alınması sanayi üretimi endeksi ile ortaya koyulmaktadır. Motorlu kara taşıtları için parça ve aksesuar imalatı sektörü genel imalat sanayisi ile ele alınan sektörün geneli ile karşılaştırıldığında ele alınan dönemde sanayi üretiminde baz yıla göre artış gösterdiği görülmektedir.



Şekil 20. Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksindeki Değişmeler

Diğer ulaşım araçlarının imalatı (30) sektörünün sanayi üretimi incelendiğinde ise; sektörün zaman zaman genel imalat sanayisinin üretiminin altında değerlerde gerçekleştiği görülse de özellikle son yıllarda sanayi üretimi içerisindeki payını arttırdığı görülmektedir. Sektörün alt dallarından birisi olan gemi ve tekne yapımı (30.1) sektörünün üretiminin 2013 yılından sonra düşüş eğiliminde olduğu ve özellikle 2017 yılında baz yıla göre sanayi üretiminde yaklaşık olarak %50 oranında bir düşüş yaşadığı söylenebilir. Bu durum benzer şekilde demir yolu lokomotifleri ve vagonların imalatı sektörü (30.2) ve başka yerde sınıflandırılmış ulaşım araçlarının imalatı sektörünün (30.9) sanayi üretiminde de görülmektedir. Diğer ulaşım araçlarının imalatı sektörünün alt sektörlerinden olan hava taşıtları ve uzay araçları ile bunlarla ilgili makinelerin imalatı sektörünün (30.3) ele alınan sektör içerisinde en fazla üretim

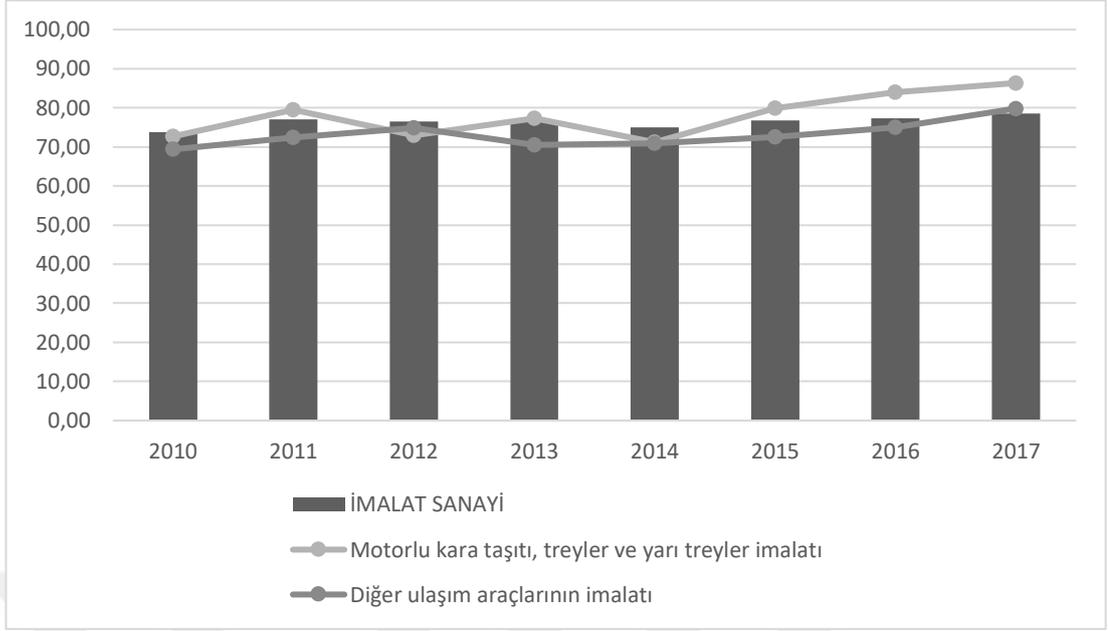
artışının gerçekleştiği sektör konumundadır. 2013 yılından sonra hava taşıtları ve uzay araçları ile bunlarla ilgili makinelerin imalatı sektörü büyük bir üretim düzeyi gerçekleştirerek 2017 yılında baz yıla göre üretimini yaklaşık olarak %200 oranında bir artış göstermiştir. Askeri araçların imalatı sektörünün verileri TÜİK tarafından gizli bilgi niteliğinde değer taşıdığı için yayınlanmadığından yıllar içerisindeki değişimi grafikte verilememiştir.

Tablo 2.24. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı (%)

YILLAR	İMALAT SANAYİ	29	30
2010	73,78	72,66	69,37
2011	76,98	79,54	72,36
2012	76,46	72,89	74,84
2013	76,73	77,29	70,45
2014	75,02	71,18	70,90
2015	76,83	79,84	72,56
2016	77,36	83,94	74,95
2017	78,48	86,33	79,81

Kaynak: TCMB, * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.

Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün (29) kapasite kullanım oranı ele alınan dönemde sanayi üretimi ile benzer yapıda değişim göstermiştir. 2015 yılı ve sonraki dönemlerde sektör kapasite kullanım oranını arttırarak 2018 yılında mevcut kapasitenin yaklaşık olarak %86'sını üretimde kullandığı görülmektedir. Diğer ulaşım araçlarının imalatı sektörünün (30) kapasite kullanım oranı da zaman içerisinde yükselişler ve düşüşler meydana getirmiştir. 2017 yılında sektör 2010 yılına göre yaklaşık olarak mevcut kapasitenin kullanımını %10 düzeyinde arttığı söylenebilir. Kapasite kullanım oranına ilişkin anlatılan durum Şekil 21' de gösterilmektedir.



Şekil 21. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı (%)

Sektörün dış ticaret durumuna ilişkin bilgi sahibi olabilmek adına motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün (29) ve diğer ulaşım araçlarının imalatı sektörünün (30) yıllar itibari ile ihracat ve ithalat birim değer endeksi Tablo 2.25'te verilmiştir.

TÜİK, dış ticaret için ihracat ve ithalat birim değer endeksi hesaplanmasında ISIC Rev 2 sanayi sınıflandırmasını kullanmaktadır. Bu doğrultuda dış ticaret durumu için sektör genel bir başlık halinde ele alınarak diğer motorlu taşıtların imalatı sektörü de motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün içerisinde değerlendirilmektedir.

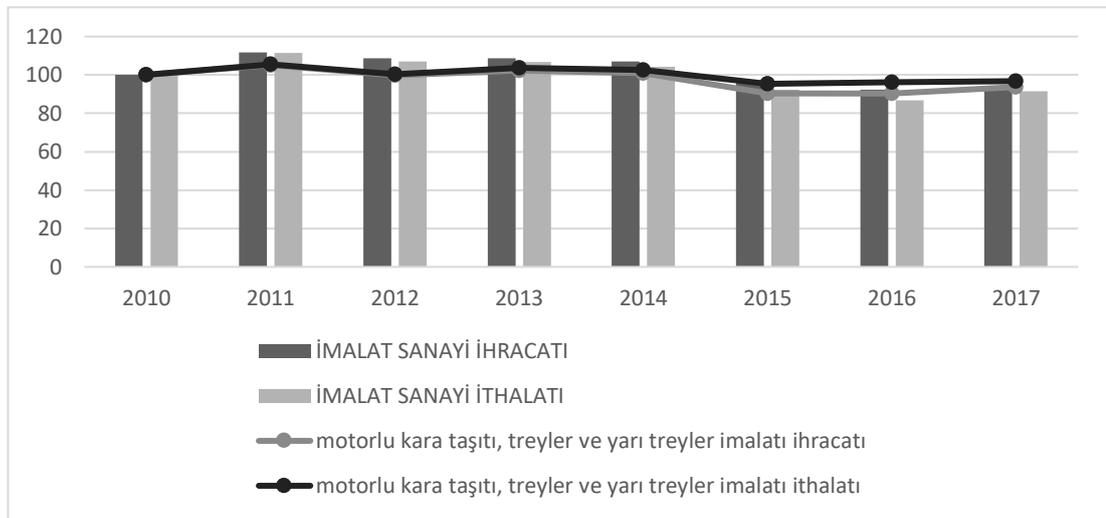
Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün dış ticareti için ihracat düzeyi incelendiğinde; genel olarak sektörün ihracat düzeyinin baz yıla göre kıyaslandığında düşüşler yaşadığı ve baz yılın altında değerlerde gerçekleştiğini görmek mümkündür.

Tablo 2.25. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ			
	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT
2010	100,0	100,0	100,00	100,02
2011	111,73	111,33	105,13	105,51
2012	108,80	107,10	99,78	100,27
2013	108,61	106,70	102,33	103,82
2014	107,06	104,30	100,87	102,56
2015	96,73	92,40	90,36	95,37
2016	92,31	86,78	90,33	96,26
2017	93,46	91,49	93,69	96,80

Kaynak : TÜİK, (2010=100), * ISIC Rev 4'e göre düzenlenmiştir.

Sektörün İthalat durumu da 2014 yılına kadar baz yılın üzerinde değerlerde gerçekleşmiş olsa da 2014 yılından sonra ithalat düzeyi düşüşler göstererek baz yılın altında kalmıştır. Bu durum Şekil 22' de gösterilmektedir.



Şekil 22. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörüne Ait İhracat- İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi

Sektör, genel imalat sanayisinin dış ticaret durumu ile karşılaştırıldığında ise ihracat ve ithalat düzeyi için 2016 ve 2017 yılında genel imalat sanayisinin üzerinde değerlerde değişim göstermiştir ancak hem genel imalat sanayisi hem de ele alınan sektörün dış ticareti 2010 baz yılına göre düşüşler yaşamıştır.

Sektörün yıllar itibari ile sanayi üretim endeksi ve kapasite kullanım oranındaki artışın istihdam üzerinde bir etkisinin olup olmadığına ilişkin bilgi sahibi olabilmek için sektörde çalışanlar endeksi Tablo 2.26'yı incelemekte yarar vardır.

Tablo 2.26. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler Ve Yarı Treyler İmalatı ve Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektöründe Çalışanlar Endeksi (2010=100)

YILLAR	İMALAT SANAYİ	29	30
2010	100,0	100,0	100,0
2011	106,9	113,1	109,6
2012	112,2	116,8	110,8
2013	116,6	118,9	106,2
2014	120,2	123,9	109,1
2015	120,7	131,4	117,9
2016	119,5	141,4	129,2
2017	119,8	147,0	136,2

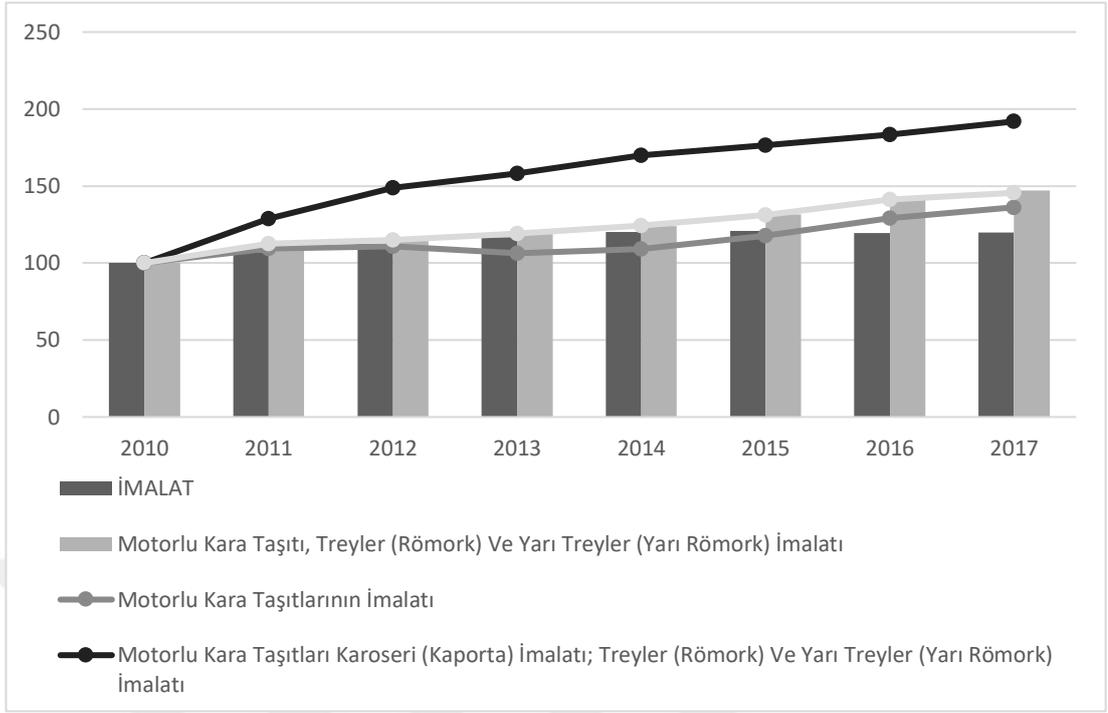
Kaynak: TÜİK, (2010=100), * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.

Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı (29) sektöründe istihdam düzeyi ele alınan dönemde genel imalat sanayisindeki istidam düzeyi ile benzerlik göstererek sürekli olarak artış eğilimi göstermiştir. 2017 yılında motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü baz yıla göre neredeyse istihdam düzeyini yarı yarıya arttırmış %47 oranında istihdam artışı sağlamıştır.

Diğer ulaşım araçlarının imalatı sektöründe (30) istihdam düzeyi için tablo 2.20 incelendiğinde; sektörde istihdamda artışlar gerçekleştiği görülmektedir. 2017 yılında diğer ulaşım araçlarının imalatı sektörü istihdam düzeyinde baz yıla göre %36 oranında bir artış meydana getirmiştir. Türkiye’de motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı ve diğer ulaşım araçlarının imalatı sektöründe istihdam düzeyi karşılaştırıldığında; motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün istihdam düzeyini daha yüksek düzeyde gerçekleştirdiği söylenebilir. Bu durum ise sanayi üretimi ile ilişkilendirilebilir. Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün sanayi üretim endeksinin diğer ulaşım araçları imalatı sektörünün sanayi üretiminin üzerinde değerlerde gerçekleşmesi, üretimde olan artışlar beraberinde istihdam düzeyinde de artışlar sağlamıştır. Yine bu istihdam düzeyindeki artış durumu kapasite kullanım oranı ile de ilişkilendirilebilir.

Ele alınan bu sektörün, içerisinde barındırdığı alt sektörlerde istihdam edilme düzeylerine ilişkin bilgi sahibi olabilmek adına Şekil 23 ve Şekil 24 aşağıda verilmiştir.

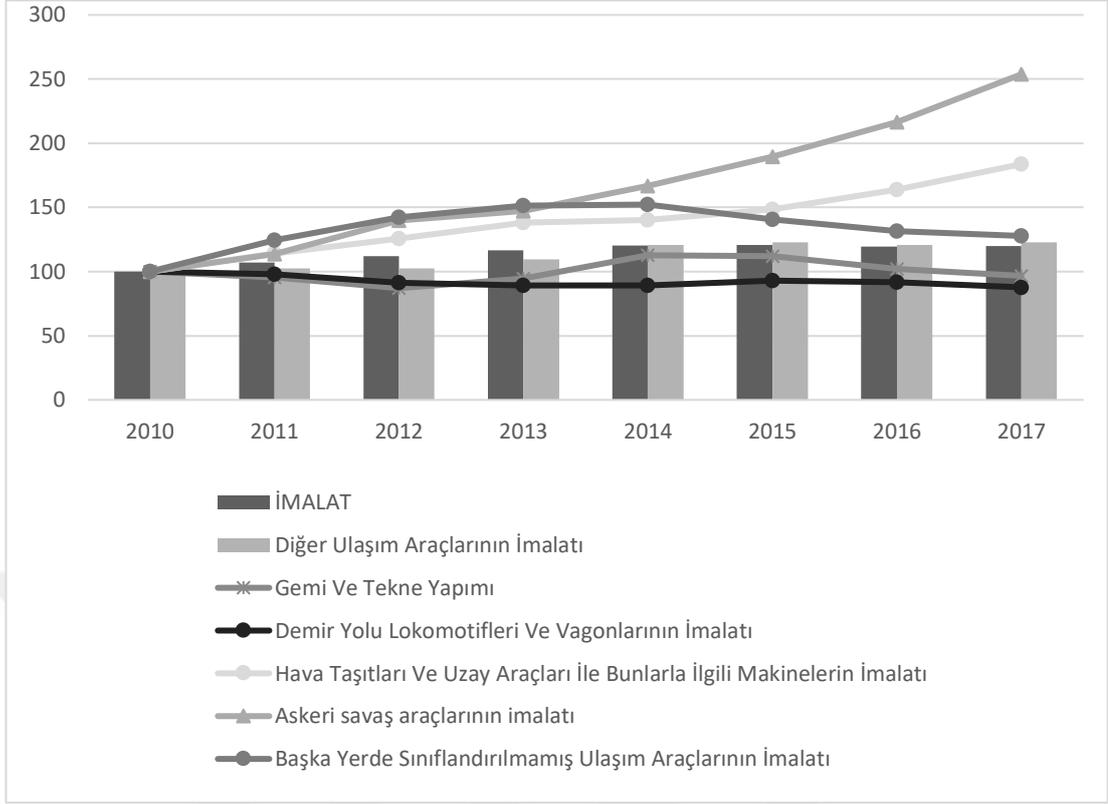
Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü (29) ve alt sektörlerde ele alınan dönem itibari ile istihdam düzeyi incelendiğinde; sektörün genelinde istihdam düzeyindeki artış yaklaşık olarak %50’ye yakın bir düzeyde gerçekleşmiştir. Motorlu kara taşıtların imalatı sektöründe (29.1) istihdam düzeyi, zaman zaman baz yılın altında düzeylerde gerçekleşmiş olsa da 2014 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte istihdam da artışlar meydana getirmiştir. İstihdam düzeyinde en fazla artış motorlu kara taşıtları karoseri (kaporta) imalatı; treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı (29.2) sektöründe gerçekleşmiştir.



Şekil 23. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler Ve Yarı Treyler İmalatı Sektörüne İlişkin Çalışanlar Endeksi (2010=100)

2017 yılında baz yıla göre yaklaşık olarak %100 artış göstermiş olup gerçekleşen düzey ilgili sektörün sanayi üretim endeksi değeri ile benzerlik göstermektedir. Motorlu kara taşıtları için parça ve aksesuarların imalatı sektöründe (29.3) istihdam düzeyi sürekli olarak artış göstererek son yılda yaklaşık %50 oranında bir artış meydana getirmiştir.

Diğer ulaşım araçlarının imalatı sektöründe (30) genel istihdam düzeyi incelendiğinde imalat sanayisinin genelinde gerçekleşen istihdam düzeyi ile benzer bir yapı göstermekte olup baz yıla göre artışlar meydana getirmiştir. Sektörün alt dallarından birisi olan gemi ve tekne yapımı (30.1) sektörünün istihdam düzeyinde azalışlar görülmekte olup yine ilgili sektörün sanayi üretiminde meydana gelen azalışların sektörde istihdamı da etkilediği görülmektedir.



Şekil 24. Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı Sektörüne İlişkin Çalışanlar Endeksi

Demiryolu lokomotifleri ve vagonların imalatı sektörü (30.2) ele alınan sektörler içerisinde en düşük istihdam düzeyine sahip sektör olarak ele alınabilir. Hava taşıtları ve uzay araçları ile bunlarla ilgili makinelerin imalatı sektörü (30.3) istihdam düzeyinde ilgili dönemde artışlar meydana getirmiş olup son dönemde istihdam düzeyini yaklaşık olarak %75 civarında arttırmıştır. Ele alınan sektörler içerisinde istihdam düzeyini en fazla arttıran sektör askeri savaş araçlarının imalatı (30.4) sektörüdür. Sektördeki istihdam artışı 2017 yılında baz yıla göre %150 artmıştır. Son olarak alt sektörlerden başka yerde sınıflandırılmamış ulaşım araçlarının imalatı sektöründe (30.5) istihdam 2014 yılına kadar büyük bir artış göstermiş ancak sonraki dönemlerde ise düşüşler meydana getirmiş olsa da istihdam düzeyinin yaklaşık olarak baz yıla göre %25 oranında attığı söylenebilir.

2.1.6. Mobilya İmalatı

Mobilya günlük hayatımızda önemli bir yer edinen, bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmaya yönelik, sosyal ve kültürel ihtiyaçların giderilmesinde hizmette bulunan, bireylerin yaşam kalitesini doğrudan etkileyen, toplumun genelinde kullanılan, insan yaşamında en etkili tek ürün olarak tanımlanabilmektedir (TOBB, 2014:1).

Mobilya imalatı sektörünün NACE Rev 2' göre sınıflandırılması Tablo 2.27'de verilmiştir.

Tablo 2.27. Mobilya İmalatı Sektörünün Sınıflandırılması

Bölüm	Grup	Sınıf	Tanım	ISIC Rev. 4
C				
31			Mobilya İmalatı	31
	31.0		Mobilya imalatı	310
		31.01	Büro ve mağaza mobilyaları imalatı	
		31.02	Mutfak mobilyalarının imalatı	
		31.03	Yatak imalatı	
		31.09	Diğer mobilyaların imalatı	

Kaynak: NACE Rev 2

Sektörün genel imalat sanayisi içerisindeki durumu inceleyebilmek adına ilk olarak sanayi üretim endeksi Tablo 2.28'de verilmiştir. Sektör genel mobilya imalatı olarak (31.01) tanımlanmakta ve mobilya imalatı sektörünün alt sektörlerinden oluşmaktadır.

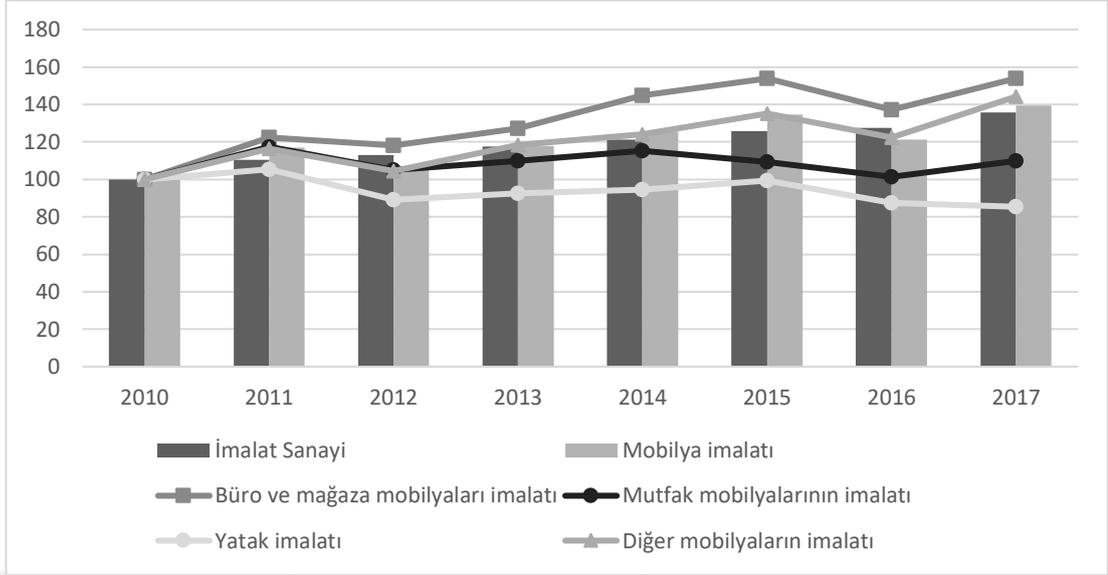
Tablo 2.28. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin Sanayi Üretim Endeksi (2010=100)

	İMALAT SANAYİ	31	31.01	31.02	31.03	31.09
YILLAR	Endeks	Endeks	Endeks	Endeks	Endeks	Endeks
2010	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	110,5	116,9	122,3	117,4	105,4	116,4
2012	113,0	106,2	118,1	105,1	89,1	104,6
2013	117,5	117,7	127,3	109,9	92,6	118,4
2014	121,3	125,5	144,8	115,2	94,6	124,1
2015	125,7	134,5	153,9	109,4	99,4	135,3
2016	127,5	121,3	137,1	101,3	87,4	122,4
2017	135,6	139,5	153,8	109,8	85,4	144,2

Kaynak : TÜİK

Genel mobilya imalatı sektörüne ait (31) sanayi üretim endeksi incelendiğinde sektör ele alınan dönem de zaman zaman azalışlar göstermiş olsa da mobilya üretiminin baz yılın üzerinde değerlerde gerçekleştiğini görmek mümkündür. 2017 yılında mobilya imalatı (31) sektörü baz yıla göre üretimini yaklaşık olarak %40 oranında artış gösterdiği söylenebilir. Mobilya imalatı sektörünün alt sektörlerinden yatak imalatı sektörü (31.03) dışındaki diğer alt sektörlerin sanayi üretimi son dönem de baz yıla göre artış göstermiş olup yatak üretiminde azalışlar meydana gelmiştir.

Sektöre ilişkin sanayi üretim endeksinin ele alınan dönemdeki seyri Şekil 25'te verilmiştir.



Şekil 25. Mobilya İmalatı Sektörünün Sanayi Üretim Endeksindeki Değişmeler

Genel mobilya imalatı (31) sektörünün sanayi üretim endeksi genel imalat sanayi sektörünün sanayi üretim endeksi ile karşılaştırıldığında, mobilya imalatı sektörünün üretimi zaman zaman genel imalat sanayisinin altında değerlerde gerçekleşmiş olsa da son dönemde baz yıla göre artış göstermiştir. Alt sektörlerden biri olan büro ve mağaza mobilyalarının imalatı sektörünün (31.01) sanayi üretimi genel sektöre göre en yüksek artışı gerçekleştirmiştir. Ele alınan dönem de sektörün üretimi sürekli olarak genel imalat sanayisinin üretiminin üzerinde değerlerde gerçekleşmiş olup son dönemde baz yıla göre %50'nin üzerinde değerde bir üretim gerçekleştirmiştir. Mutfak mobilyalarının imalatı sektörünün (31.02) sanayi üretim endeksi incelendiğinde, zaman içerisinde dalgalanmalar yaşamış olup son dönemde mobilya imalatı sektörünün sanayi üretiminin altında değerde gerçekleşmiştir. Baz yıla göre değerlendirdiğinde mutfak mobilyalarının imalatı sektörünün 2017 yılında yaklaşık olarak üretimde %10 oranında bir artış gösterdiği söylenebilir. Sektörün alt dallarından en düşük üretimi gerçekleştiren sektörü yatak imalatı sektörüdür (31.03). Yatak imalatı sektörü, ele alınan dönemde baz yıla göre azalış gerçekleştirmiş olup son dönemde bu azalış yaklaşık olarak %15 düzeyinde meydana gelmiştir. Diğer mobilyaların imalatı sektörünün (31.09) sanayi üretimi mobilya imalatı sektörü ile benzerlik gösterip son dönem de baz yıla göre yaklaşık olarak %44 oranında bir artış gerçekleştirmiştir.

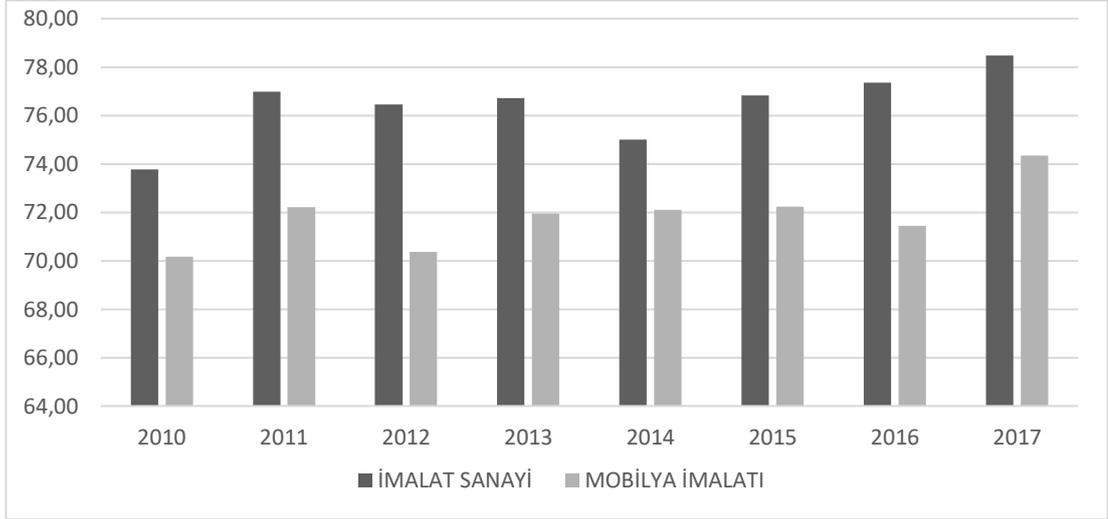
Sektörün kapasite kullanım oranı TCMB tarafından genel başlık halinde ele alınmış olup, verileri mobilya imalatı sektörünün geneli için yayınlamıştır. Sektöre ilişkin kapasite kullanım oranının yıllara göre değişimi Tablo 2.29 ve Şekil 26’da verilmiştir.

Tablo 2.29. Mobilya İmalatı Sektörünün Kapasite Kullanım Oranı (%)

YILLAR	İMALAT SANAYİ	31
2010	73,78	70,16
2011	76,98	72,22
2012	76,46	70,36
2013	76,73	71,95
2014	75,02	72,11
2015	76,83	72,23
2016	77,36	71,44
2017	78,48	74,34

Kaynak: TCMB, * NACE Rev 2’ye göre düzenlenmiştir.

Sektörün kapasite kullanım oranı, ele alınan dönemde sürekli olarak genel imalat sanayisinin altında gerçekleştiği görülmektedir. Sektörün kapasite kullanım oranı 2011 yılında 2010 yılına göre yaklaşık %2 artmış, 2012 yılında yine düşüş gerçekleştirerek 2010 yılına yakın değerlere gerilemiştir. 2013-2015 dönemi arasında bir önceki yıla göre yine artış göstererek ele alınan dönemde sabit düzeyde gerçekleştiği söylenebilir. 2016 yılında yine sektörün kapasite kullanım oranında düşüşler meydana gelmiş ve ele alınan dönemde en yüksek kapasite kullanım oranı 2017 yılında gerçekleşmiştir.



Şekil 26. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin Kapasite Kullanım Oranı (%)

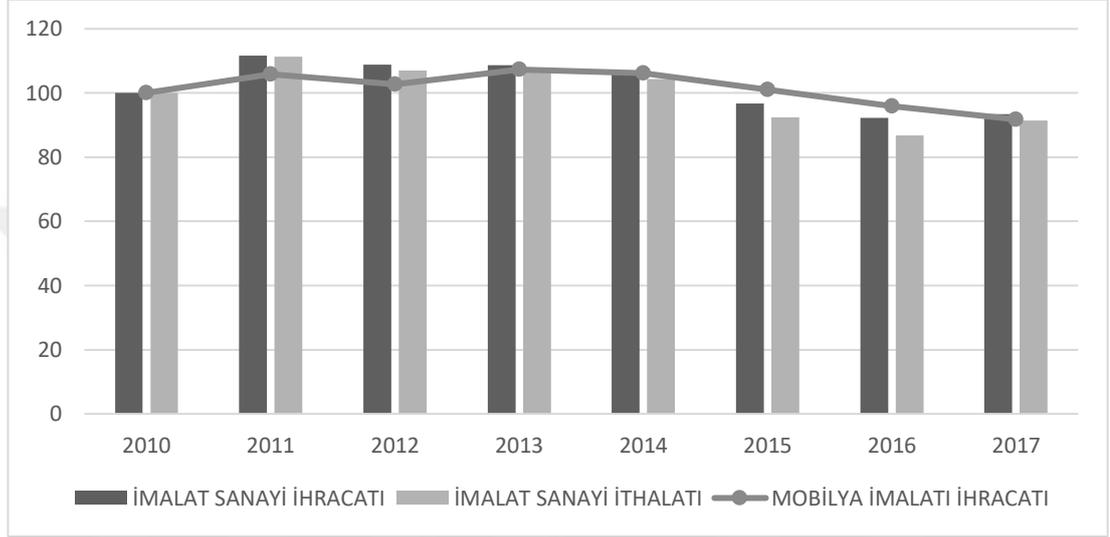
Mobilya imalatı sektörünün, dış ticarete göstermiş olduğu durumu inceleyebilmek için sektörün 2010-2017 dönemi arasında gerçekleşen ihracat ve ithalat birim değer endeksi değerleri Tablo 2.30'da verilmiştir.

Tablo 2.30. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin İthalat -İhracat Birim Değer Endeksi

YILLAR	İMALAT SANAYİ		31	
	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT
2010	100,0	100,0	100,0	-
2011	111,73	111,33	105,9	-
2012	108,80	107,10	102,6	-
2013	108,61	106,70	107,3	-
2014	107,06	104,30	106,1	-
2015	96,73	92,40	101,0	-
2016	92,31	86,78	95,9	-
2017	93,46	91,49	91,8	-

Kaynak: TÜİK, * ISIC Rev 4'e göre düzenlenmiştir.

Mobilya imalat sektörü için dış ticaret göstergelerinden ithalat birim değer endeksi verilerine ulaşılamamıştır. Sektörün ihracat göstergesinin ele alınan dönem itibari ile incelendiğinde, 2010-2013 dönemi arasında artış gösterdiği 2013- 2017 dönemi arasında ise sürekli olarak azalış gösterdiği söylenebilir. Sektörün ihracat birim değer endeksi imalat sanayisinin genel ihracatının altında kalmıştır. Bu durum Şekil 27’de gösterilmektedir.



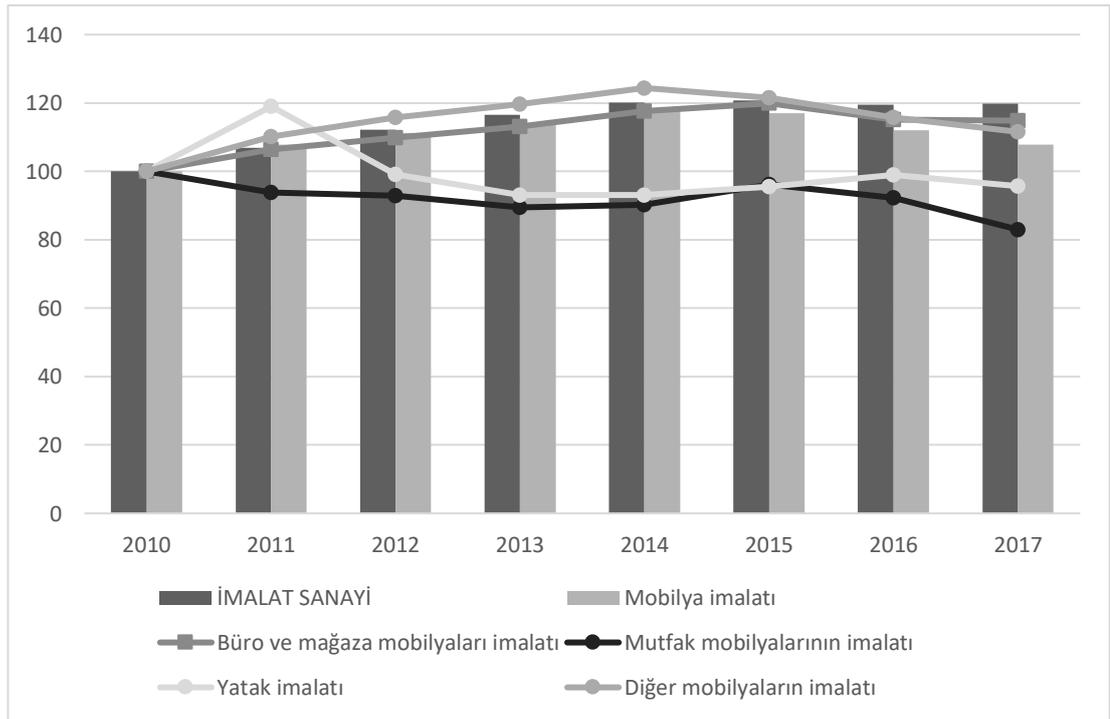
Şekil 27. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin İhracat Birim Değer Endeksi Değişimi

Mobilya imalatı sanayisinde ilgilenilen dönemde istihdam düzeyine ilişkin bilgiler Tablo 2.31 ve Şekil 28’de verilmiştir. Sektörün genelinde istihdam düzeyindeki gelişmeler incelendiğinde, mobilya imalatı sektörünün (31) istihdam düzeyinde yıllar içerisinde artış ve azalışların olduğu görülmektedir. Ele alınan dönemde istihdamdaki en yüksek artış 2014 yılında gerçekleşmiş olup, baz yıla göre yaklaşık olarak %18 oranında bir artış meydana gelmiştir.

Tablo 2.31. Mobilya İmalatı Sektöründe Çalışanlar Endeksi (2010=100)

YILLAR	İMALAT SANAYİ	31	31.01	31.02	31.03	31.09
2010	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	106,9	107,9	106,5	93,8	119,0	110,2
2012	112,2	111,3	109,9	92,9	99,1	115,8
2013	116,6	113,7	113,1	89,5	93,1	119,6
2014	120,2	117,7	117,6	90,2	93,1	124,4
2015	120,7	117,0	119,9	96,1	95,6	121,5
2016	119,5	112,0	115,2	92,3	99,0	115,7
2017	119,8	107,8	114,8	83,0	95,7	111,5

Kaynak: TÜİK, (2010=100), * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.



Şekil 28. Mobilya İmalatı Sektörüne İlişkin Çalışanlar Endeksi (2010=100)

Mobilya imalatı sektörünün alt sektörlerinde gerçekleşen istihdam düzeyi incelendiğinde, büro ve mağaza mobilyaları imalatı sektöründe (31.01) çalışanların 2015 yılına kadar artış eğiliminde olduğu ve 2015 yılından sonra azalışlar göstermiştir. 2017 yılında baz yılına göre istihdam da yaklaşık olarak %15 oranında artış meydana gelmiştir. Diğer bir alt sektör olan mutfak mobilyalarının imalatı sektöründe (31.03) istihdam düzeyinin ele alınan dönemde sürekli olarak baz yılın altında değerlerde gerçekleştiği görülmektedir. Yatak imalatı sektörü (31.03) 2011 yılında istihdam da yaklaşık olarak %19 oranında artış göstermiş olup, sonraki dönemlerde istihdam baz yılın altında kalmıştır. Diğer mobilyaların imalatı sektörü (31.09) büro ve mağaza mobilyaları imalatı sektöründe istihdam düzeyi ile benzerlik göstererek son dönemde baz yıla göre yaklaşık olarak %12 oranında bir artış göstermiştir.

2.1.7. Sektörlerin Genel Olarak Değerlendirilmesi

İncelemiş olduğumuz sektörleri; sanayi üretim endeksi, kapasite kullanım oranı, dış ticaret durumu ve istihdam düzeyine ilişkin bilgileri bir arada değerlendirmekte yarar vardır. Bu bağlamda ilk olarak ele alınan sektörlerin sanayi üretim endeksindeki yıllara göre değişimleri Tablo 2.32’de verilmiştir.

Tablo 2.32. Sektörlerin Sanayi Üretim Endeksi (2010=100)

SEKTÖRLER	2010	2014	2017
İmalat sanayi	100	121,9	131,1
Gıda ve içecek ürünlerinin imalatı	100	109,7	113,6
Tekstil ürünlerinin imalatı	100	111,4	112,8
Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı	100	119,5	128,6
Ana metal sanayi	100	123,2	128,1
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	100	121,6	166,3
Mobilya imalatı	100	125,5	139,5

Kaynak: TÜİK, (2010=100), * NACE Rev 2’ye göre düzenlenmiştir.

Sektörlerin karşılaştırmalı sanayi üretim endeksi incelendiğinde, genel imalat sanayisine ait sanayi üretim endeksinin son yılda baz yıla göre %31 oranında arttığı görülmektedir. Son dönemde baz yıla göre sanayi üretimleri içerisinde üretimde %66,3 oranında artış ile en yüksek üretim artışını gösteren sektörün motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler sektörüdür. Plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörü ile ana metal sanayi imalatı sektörünün üretimde son dönemde %28 oranında bir artış gösterdiği ve birbirine yakın düzeylerde gerçekleştiği söylenebilir. Yine gıda ve içecek ürünlerinin imalatı sektörünün sanayi üretim endeksi %14 oranında arttığı, tekstil ürünlerinin imalatı sektörünün de sanayi üretiminin son dönemde yaklaşık %13 oranında artış gösterdiği görülmektedir.

Ana sektörler ve alt sektörlerin ilgili dönemde gerçekleşen kapasite kullanım oranları ise Tablo 2.33'te verilmiştir. Sektörlerin kapasite kullanım oranları incelendiğinde imalat sanayisinin genelinde kapasite kullanımının arttığı görülmektedir. Gıda ürünleri ve içecek ürünlerinin imalatı sektörünün kapasite kullanım oranı 2010 yılından 2017 yılına kadar yaklaşık olarak %1 oranında artış göstermiştir.

Tablo 2.33. Sektörlerin Yıllara Göre Kapasite Kullanım Oranları

SEKTÖRLER	2010	2014	2017
İmalat sanayi	73,78	75,02	78,48
Gıda ürünlerinin imalatı	72,02	72,64	73,35
Tekstil ürünlerinin imalatı	76,84	79,92	79,79
Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı	74,18	74,41	75,06
Ana metal sanayi	75,49	76,00	79,16
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	72,66	71,18	86,33
Mobilya imalatı	70,16	72,11	74,34

Kaynak: TCMB, * NACE Rev 2'ye göre düzenlenmiştir.

Benzer şekilde plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörünün kapasite kullanım oranı da ele alınan dönem de yaklaşık olarak %1 oranında artış gösterdiği söylenebilir. Tekstil ürünlerinin imalatı, ana metal sanayisi ve mobilya imalatı sektörlerinin de kapasite kullanım oranları da birbirine yakın düzeyde artış gerçekleştirmiştir. Sanayi üretim endeksinde en yüksek artışı gerçekleştiren motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü kapasite kullanım oranında da en yüksek artışı gerçekleştiren sektörlerden birisidir. Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü kapasite kullanım oranı son dönemde 2010 yılına göre yaklaşık olarak %14 oranında artış göstermiştir.

Sektörlerin dış ticaret durumu karşılaştırılması ihracat ve ithalat düzeyi için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Sektörlerin ihracat ve ithalat düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 2.34' te verilmiştir.

Sektörlerin ihracat birim değer endeksleri incelendiğinde tüm sektörlerin son dönemde baz yılın altında değerlerde ihracat gerçekleştirdikleri söylenebilir. Ele alınan sektörlerin ihracat birim değer endeksindeki en düşük ihracatı gerçekleştiren sektörlerin ana metal sanayisi ile mobilya imalatı sektörünün olduğu söylenebilir. Yüksek bir sanayi üretimi gerçekleştiren motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün de ihracatında daralmalar gerçekleştiği görülmektedir.

Sektörlerin ithalat birim değer endeksleri incelendiğinde ise, genel olarak ihracat düzeyinin de son dönemde baz yıla göre gıda ve içecek ürünlerinin imalatı sektörünün dışında ithalatta düşüşler yaşadığı söylenebilir. Tablo genel olarak incelendiğinde ise 2014 ve 2017 yılında genel olarak imalat sanayisi ve imalat sanayisinin alt sektörlerinin ihracat düzeyinin ithalat düzeyine göre daha yüksek düzeylerde kaldığını görmek mümkündür.

Tablo 2.34. Sektörlerin Yıllara Göre İhracat ve İthalat Birim Değer Endeksi Değişimi

SEKTÖRLER	2010		2014		2017	
	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT	İHRACAT	İTHALAT
İmalat sanayi	100	100	112,03	104,3	93,46	91,49
Gıda ürünlerinin imalatı	100	100	114,23	118,78	97,14	102
Tekstil ürünlerinin imalatı	100	100	109,79	102,56	96,06	94,63
Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı	100	100	110,85	106,87	96,2	96,08
Ana metal sanayi	100	100	101,8	92,23	91,91	83,68
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	100	100	100,87	102,56	93,69	96,8
Mobilya imalatı	100	-	106,1	-	91,8	-

Kaynak: TÜİK

Son olarak sektörlerde gerçekleşen istihdam düzeylerinin karşılaştırması ise Tablo 2.35’te verilmiştir. Sektörlerin istihdam düzeyi genel olarak incelendiğinde bütün sektörlerin istihdamında baz yıla göre artışların olduğunu görmek mümkündür. Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektöründe üretiminin artışına bağlı olarak son dönemde istihdamda da baz yıla göre %47 oranında gerçekleşerek ele alınan sektörler arasında en yüksek istihdamı gerçekleştirmiştir.

Tablo 2.35. Sektörlerin Yıllara Göre İstihdam Düzeyindeki Değişimi (2010=100)

SEKTÖRLER	2010	2014	2017
İmalat sanayi	100	120,2	119,8
Gıda ürünlerinin imalatı	100	117,8	115,9
Tekstil ürünlerinin imalatı	100	125,8	122,5
Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı	100	121,4	130,5
Ana metal sanayi	100	119,9	124,1
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	100	123,9	147,0
Mobilya imalatı	100	117,7	107,8

Kaynak: TÜİK

Bu sektörü istihdamdaki artış ile takip eden bir diğer sektör ise son dönemde baz yıla göre istihdamda %31 oranında artış gösteren plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörüdür. İstihdamdaki artışlar son dönemde istihdamda baz yıla göre; ana metal sanayisinin istihdamında %24, tekstil ürünlerinin imalatı sektörünün istihdamında %23, gıda ve içecek ürünlerinin imalatı sektörünün istihdamında %16 ve son olarak mobilya ürünlerinin imalatı sektörünün istihdamında ise %8 oranında artış gösterdiği söylenebilir.

Tüm sektörler değerlendirildiğinde Türkiye’ de motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün, plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektörü, ana metal sanayisinin imalat sanayisi içerisinde önemli bir konumda olduğu söylenebilir.

2.2. ÜCRETİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE İNSAN SERMAYESİ MODELİ (MINCER MODEL)

2.2.1. Ücreti Belirleyen Faktörler

Son dönemlerde, işletme yönetimlerinin ele aldığı konulardan birisi çalışanlara ödenen ücretlerin ne kadar olacağı konusudur. Çalışanlara ödenen ücretin, işletmeler üzerinde bir maliyet unsuru olarak değerlendirilse de ücret düzeyinin çalışanların performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir (Bezirgan, 2015:15). Ücreti sadece çalışanların verimliliği ile ilişkilendirmek doğru olmayacaktır. Aynı zamanda ücret yeni ve nitelikli işgücünün dolayısıyla istihdamı oluşturması hususunda büyük bir öneme sahiptir (Çınar, 2018:23).

Çalışanların almış oldukları ücret düzeyinin belirlenmesinde sadece tek faktör etkili değildir. Birden fazla faktör ücret düzeyinin ve yapılacak olan ücret düzeyindeki artış oranının belirlenmesi noktasında önemli etkilere sahiptir. Bireylerin elde ettikleri gelir düzeyindeki eşitsizlikler bireylerin almış oldukları eğitim düzeyi, yetenekleri, yaşı, cinsiyeti, mesleği, ekonomik ve sosyal faktörlerdeki farklılıklardan dolayı ortaya çıkabilmektedir (Tunç, 1997:87). İşgücünün yapısının heterojen olduğu bu durumda yani bireylerin sahip oldukları özelliklerin birbirinden farklılaşması elde ettikleri ücret gelirini ve dolayısıyla verimliliklerinin de farklı olmasını beraberinde getirmektedir. Bu durumun sonucunda da işletmeler farklı nitelikteki çalışanlarına farklı ücret düzeylerinden ödemeler gerçekleştirmektedir.

Çalışanların iş hayatındaki birikimlerinin firma içerisinde uygulaması sonucunda yapmış olduğu katkıları ve bu duruma bağlı işletmeden beklentileri söz konusudur. İş hayatında eğitim ve emek kavramları bir girdi olarak kabul edilen katkıları oluşturmaktadır. İşgücünün heterojen yapısı nedeni ile çalışanların işletmeye yapacakları katkılar, bireylerin kendilerine özgü özellikleri olması nedeniyle birbirlerinden farklılaşacaktır. Bu özellikler, zekâ, ustalık, eğitim, yaş, kıdem, tecrübe, bireysel özellikler, çalışmada gösterdiği çaba vb. şeklindeki katkılar olarak ifade edilebilir (Zengin, 2005:33).

Bireylerin birbirinden farklı özelliklerini eğitim, deneyim (kıdem), yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerini ayrı ayrı başlıklar halinde incelemek mümkündür.

2.2.1.1. Eğitim

Eğitim, bireylere kazandırılacak olan davranışların önceden belirlendiği ve bu davranışların nasıl kazandırılacağını planlayan bir süreç olarak tanımlanabilmektedir (Zengin, 2005:35). Bu haliyle eğitim, bireylerin göstermiş oldukları davranışları değiştirme sürecidir. Eğitim süreci çoğunlukla okul ortamında gerçekleştirilse de, eğitimin sadece okullarda gerçekleştirilmesi gibi bir zorunluluk söz konusu değildir ve eğitim okul dışında da kazanılabilen bir süreçtir (Çınar, 2018:24). Hem makroekonometrik hem de mikroekonometrik çalışmalarda eğitimin, ücret (gelir) düzeyinin belirlenmesinde önemli faktörlerden birisi olduğu konusunda fikir birliğini sağlamak üzeredir (Sarı, 2002:368). Bundan dolayı eğitim, ücret (gelir) düzeyinin belirlenmesinde ve ücret düzeyinin iyileştirilmesi konusunda oluşturulan politikaların önemli bir unsurudur.

Mincer' a göre (1974) eğitim ile ücret (gelir) düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin vardır ve eğitimin verimlilik üzerinde çoğaltan etkisi yarattığı söz konusudur. İfade edilen bu etki doğrudan olmayabilir veya basit olarak betimlenmeyebilir. Bireylerin okulda geçirecekleri zaman en kötü durumdan en iyi duruma ve kaliteli duruma kadar geçen bir süreç olarak değişebilmektedir. Bireylerin bilgiyi öğrenmede ve öğrenilen bilgiyi pazarlanma becerileri, bireyden bireye, zamana, mekana göre değişkenlik göstermektedir. Bu doğrultuda eğitim ile ücret düzeyi arasındaki ilişki pozitif yönlü ve kısmen de zayıf olması kaçınılmaz bir durumu ifade etmektedir.

2.2.1.2. Deneyim

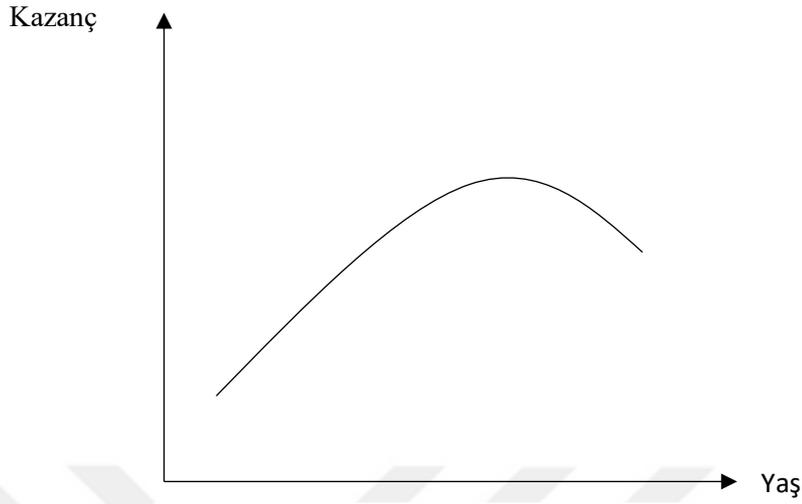
Deneyim, çalışanların işyerlerinde geçirdikleri zaman ve elde ettikleri tecrübe olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla bir çalışanın iş yerinde geçirdiği zamana yani deneyimine bağlı olarak elde edeceği ücret ile arasında ilişki olması beklenir. Deneyim, bireylerin sahip oldukları kıdemi, tecrübeyi ve firmaya olan sadakati de ön plana çıkartmaktadır. Firmalarda çalışanlara ödenen ücret düzeyinin belirlenmesinde

verimlilik, prim gibi ücret politikalarının uygulanmasında deneyim ya da kıdem ön planda değerlendirmeli ve ücretin düzeyi de bu bağlamda belirlenmelidir (Bezirgan, 2015:15).

Çalışanların firma içerisinde almış oldukları terfi durumunda alacakları ücret düzeyi terfi almadan önceki pozisyonundan fazla olması gerekmektedir. Bu durum firma içerisinde yükselmeleri özendirerek ve verimliliği de beraberinde getirecektir. Diğer taraftan kıdem düzeyleri aynı olan çalışanların da aynı ücreti almaları gerekmektedir. Genellikle çalışanların ücret düzeylerindeki artış, çalışanların işte geçirdikleri süreye yani kıdeme ya da yaşlarına göre dönemsel olarak meydana gelmektedir. Bu durum, bireylerin işte geçirdikleri süre ile almış oldukları örgün öğretim bilgi ve becerilerini geliştirmelerini, çalışmakta oldukları işlerde yeni bilgi beceriler kazanmaları anlamında ilgili sektör için değerli oldukları varsayılmaktadır (Bezirgan, 2015:16).

2.2.1.3. Yaş

Çalışan bireylerin yaşı ile elde ettikleri ücret geliri arasında yaşın ilerledikçe çalışan ücretlerinde de artışların gerçekleşmesi beklenir. Ancak bu durum belli bir yaş seviyesine kadar süregelmektedir. Çünkü çalışan ücretleri ile yaş değişkeni arasında azalan oranda bir artış söz konusudur. Aynı zamanda bireyin iş tecrübesi ya da deneyimi bireyin yaşı ile ifade edilmektedir. Bunun temel sebebi ise, bireyin eğitim hayatına devam etmek yerine genç yaşta iş hayatına katılması ile daha fazla deneyim elde etmesi düşüncesine dayanmaktadır. Bu noktada iş deneyimi fazla olan bireyin eğitim düzeyinin de yüksek olması kendi yaşlarına göre daha fazla ücret geliri elde etmesi kaçınılmaz olacaktır (Bezirgan, 2015:15).



Şekil 29. Yaş – Kazanç Profili (Parasız,2008:114)

Ücret düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki azalan orandaki artış, gelir fonksiyonunun konkav şeklinde olması yaş değişkeninin ikinci dereceden bir polinom şeklinde oluşmasını meydana getirmektedir. Bu durum şekil 26’ da gösterilmektedir. Bu durumda yaş ilerledikçe ücret geliri bir tepe noktasına kadar azalan oranda artış gösterir, belirli bir yaşa ulaştığında ise bir tepe noktasına ulaşır ve sonrasında ise gelir fonksiyonu ya düz bir seyir izler ya da yaş ilerledikçe elde edilen ücret düzeyi azalır (Metin, Üçdoğruk, 1997:285).

2.2.1.4. Cinsiyet

Çalışanların cinsiyeti ile elde ettikleri ücret arasındaki ilişki birçok çalışmaya konu olmuştur. Çalışmaların genelde çalışanların elde ettikleri ücret düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu farklılık piyasa ayrımcılığından ortaya çıkabileceği gibi insan sermayesinden de ortaya çıkabilmektedir (Çınar, 2018:26).

Gelişmekte olan ülkelerde iş hayatında iki tip ayrımcılık söz konusudur. Önce-ayrımcılık, belli bir grubun işgücüne katılmasını önlemek için ortaya çıkmaktadır. Bu durum kadınlarda ön plana çıkmakta ve bunun için kadınlar erkeklere göre eğitim olanaklarından çok fazla faydalanamaz bunun sonucunda ise işgücü piyasasına

girişleri noktasında zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Sonra- ayrımcılık ise, direk işgücü piyasası içerisinde gerçekleşmektedir. İşverenler, toplumsal kültürel karakteristiklerinin etkisi altında kalarak, bireylerin insan sermayesi özelliklerini farklı bir şekilde değerlendirmektedir. Gelişmiş ülkelerde daha çok sonra-ayrımcılık geçerlidir. Gelişmekte olan ülkelerde ise hem önce-ayrımcılık hem de sonra-ayrımcılık mevcuttur. Cinsiyet farklılıkları büyük oranda kadınların genellikle yarı zamanlı işlerde çalışmaları, kariyerlere uzun süre ara vermeleri ve bu durumun sonucunda çalışma deneyimlerinde azalmalar meydana gelmesi, daha düşük ücretli endüstrilerde çalışmaları ile açıklanabilir (Bezirgan, 2015:16). Nitekim kadınların eğitim düzeylerinin arttığı durumda işgücüne katılım oranında artışların meydana geldiğini ve gelirden cinsiyet eşitsizliğinin azaldığı görülmektedir (Gürler, Üçdoğru, 2007:587).

2.2.1.5. Medeni Durum

Medeni durum gerek işgücüne katılımı gerekse ücret düzeyi noktasında erkeklere nazaran kadınları daha fazla etkilemektedir. Medeni durum değişkeni ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre ücret düzeyi üzerinde de etkilidir. Gelişmiş ülkelerde kadınların ekonomik faaliyetlere daha fazla katıldığı ancak evlilikten sonra iş hayatından çekildikleri, gelişmekte olan ülkelerde ise bu durum tam tersi şeklindedir (Bezirgan, 2015:17). Kadınların işgücüne katılımlarında toplumun cinsiyete dayalı iş bölümüne göre de şekillenmektedir. Bu noktada kadınların; ev işlerinden sorumlu olması, çocuk, hasta ya da yaşlılara bakmak ile yükümlü tutulması toplumsal cinsiyet rollerini belirlemektedir. Genellikle kadınların evlendikten sonra çocuklarına bakmayı bu doğrultuda evde kalıp ekonomik faaliyetlerinden uzaklaşmayı tercih ettikleri görülmektedir (Kızıroğlu, 2014:69).

Erkeklerde medeni durum ile ücret arasındaki ilişki kadın çalışanların aksine tersi bir şekilde gerçekleşmektedir. Yine toplumsal roller gereği bekar erkek çalışanın evli erkek çalışana göre daha düşük ücret ile çalışmayan, evli erkek çalışanın eşinin de çalışması durumunda yine evli erkeklerin de düşük ücret düzeyinde çalışmaya razı olabileceğini göstermektedir (Çınar, 2018:27).

2.2.2. İnsan Sermayesi Modeli (Mincer Model)

Bir işletmede çalışmakta olan insanların sermayesi bireylerin bilgileri, becerileri, yetenekleri, yetkinlikleri, sahip oldukları potansiyel vb. taşıdıkları özellikleri, yaptıkları ve yapabilecekleri her şeyi ifade etmektedir. Kısacası insan sermayesi insanın ta kendisi olarak ifade edilebilmektedir. Bir firmada çalışan bireyler, zamanlarını ve yeteneklerini geliştirecek faaliyetlere yönelttiğinde, insan sermayesi ortaya çıkmış ve kullanılmış olur. Bu noktada firmalar için sermaye birikimi gerçekleştiren çalışanların ücret düzeyinin ne olacağı noktası önemli bir sorundur (Çınar, 2018: 28).

Kişisel gelir dağılımı kuramına göre kazanç düzeyinde meydana gelen eşitsizliklerin ne kadarlık bir kısmının insan sermayesindeki farklılıklardan kaynaklandığını çözümlmek için Mincer Modeli (1958,1974) yılında Jacob Mincer tarafından ortaya koyulmuştur. Mincer' in "kazanç denklemine" dayandırdığı insan sermayesi modelinde; bireyin eğitim görmek için yaptığı yatırım ve iş hayatında uygulamalı öğrenmeye dayanan tecrübesi bireyin çalışma yıllarında elde ettiği kişisel gelirden farklılaşmaya neden olmaktadır. Bu durumda bireyin yaşı ilerledikçe elde edeceği kazanç azalan oranda bir artış gösterecektir. Dolayısıyla bireyin yaşamı boyunca iş hayatında birçok deneyim kazanacak ve bu doğrultuda bireyin verimliliği ve kazancı da artacaktır. Diğer bir ifadeyle çalışan birey daha fazla kazanç elde etmek için insan sermayesine yatırımlarını arttıracaktır. Nitekim bireyin yaşı ilerledikçe belli bir süreçten sonra insan sermayesine yatırımları azalacaktır. Bu noktada verimliliği azalan birey çalışma hayatından kendisini alarak emekli olmaya karar verecektir. İfade edilen tüm bu etkilerden dolayı yaş-kazanç profili artan eğilimli ve konkav bir yapı sergileyecektir (bk. şekil 29). Tüm bu ifade edilenler çerçevesinde insan sermayesi modeli; bireyin okulu bitirir bitirmez iş hayatına atıldığı, ücret konusunda rasyonel davranış sergilediği, çalışanların yeteneklerinin ve sosyo-ekonomik birikimlerinin benzer yapıda olduğunu varsaymaktadır.

Mincer' in (1974) İnsan Sermayesi Modeli'nde kullandığı bağımsız değişkenler eğitim ve deneyim değişkenleridir. Bu doğrultuda model yapısı aşağıdaki gibidir (Mincer, 1974:84; Çınar, 2018:30).

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 E_i + \beta_3 E_i^2 + u_i \quad (2.1)$$

Denklem (2.1)' de;

$\ln W_i$: çalışan ücretlerin logaritması,

S_i : çalışan bireyin eğitim düzeyini,

E_i : çalışan deneyimini,

E_i^2 : çalışan deneyiminin karesini,

u_i : hata terimini, ifade etmektedir.

Denklem 2.1' deki hata terimi u_i ise $(u_i | S_i, E_i) \sim (0, \sigma^2)$ şeklinde dağılım göstermektedir.

Modelin örneklem ilişkisi ise denklem (2.2)' de verilmiştir.

$$\ln W_i = b_0 + b_1 S_i + b_2 E_i + b_3 E_i^2 + e \quad (2.2)$$

Denklem (2.3)'te ise alternatif olarak modelin genel hali gösterilmektedir.

$$\ln Y_i = b_0 + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} - b_3 X_{i2}^2 + e_i \quad (2.3)$$

Burada;

$\ln Y_i$: çalışan ücretlerinin logaritması,

X_{i1} : çalışan eğitimi seviyesini,

X_{i2} : çalışan deneyimi,

X_{i2}^2 : çalışan deneyiminin karesini göstermektedir.

Denklem (2.3)'de kullanılan $(e_i | X_{i1}, X_{i2}) \sim (0, \sigma^2)$ olarak dağıldığı varsayılan kalıntıları göstermektedir. Burada tahmin edilecek parametreler için şu bilgi verilebilmektedir. Kesme parametresi ortalama logaritmik ücret düzeyi olduğundan $b_0 > 0$ olması beklenmektedir. b_1 parametresi çalışan eğitiminin ücreti üzerindeki etkisini gösterdiğinden $b_1 > 0$, b_2 parametresi çalışan deneyiminin ücreti üzerindeki etkisi ifade ettiğinden $b_2 > 0$ ve son olarak b_3 parametresi çalışan deneyiminin karesinin ücreti üzerindeki etkisini ortaya koyduğundan $b_3 < 0$ olması beklenmektedir.

İnsan sermayesi modelinin alternatif kalıpları da yer almaktadır. Bir diğer alternatif, modelde kullanılan bağımsız değişkenler eğitim ve yaş değişkenleridir. Yani model yapısı şu şekildedir:

$$\ln Y_i = b_0 + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} - b_3 X_{i2}^2 + e_i \quad (2.4)$$

Burada;

$\ln Y_i$: çalışan ücretlerinin logaritması,

X_{i1} : çalışan eğitimi seviyesini,

X_{i2} : çalışan yaşını,

X_{i2}^2 : çalışan yaşının karesini göstermektedir.

Denklem (2.4)'de kullanılan $(e_i|X_{i1}, X_{i2}) \sim(0, \sigma^2)$ olarak dağıldığı varsayılan kalıntıları göstermektedir. Burada tahmin edilecek parametreler için şu bilgi verilebilmektedir. Kesme parametresi ortalama logaritmik ücret düzeyi olduğundan $b_0 > 0$ olması beklenmektedir. b_1 parametresi çalışan eğitiminin ücreti üzerindeki etkisini gösterdiğinden $b_1 > 0$, b_2 parametresi çalışan yaşının ücreti üzerindeki etkisi ifade ettiğinden $b_2 > 0$ ve son olarak b_3 parametresi çalışan yaşının karesinin ücreti üzerindeki etkisini ortaya koyduğundan $b_3 < 0$ olması beklenmektedir.

2.2.3. Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli

Temel İnsan Sermayesi Model'inde çalışan ücretlerinin sadece eğitim ve deneyime ya da eğitim ve yaş değişkenlerine göre bağlı olması birçok çalışmada modelin eksik tarafları olduğu göstermektedir. Bu doğrultuda insan sermayesi modelinin alternatif kalıpları türetilmektedir. Ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili olan başka değişkenlerin de temel insan sermayesi modeline eklenmesi ile genişletilmiş insan sermayesi modeline ulaşılabilir. Modelin genel yapısı şu şekildedir (Çınar 2018:31):

$$\ln Y_i = b_0 + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} + b_3 X_{i2}^2 + \dots + b_k X_{ik} + e_i \quad (2.5)$$

Burada $(e_i|X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{ik}) \sim(0, \sigma^2)$ olarak dağılan kalıntı terimidir. Genişletilmiş insan sermayesi modelinde de ilave birçok bağımsız değişken modele dahil edilmektedir. Bunlar; cinsiyet, medeni durum, doğum yeri, eş çalışma durumu, ev sahipliği, ehliyet, yabancı dil bilgisi, ofis programları kullanım becerisi, medeni durum gibi değişkenler sayılabilir.

Gerek temel insan sermayesi modelinde gerekse genişletilmiş insan sermayesi modelinde bağımlı değişken logaritmik olarak tanımlanıyorken, eşitliğin sağında yer alan bağımsız değişkenler orijinal gözlemler cinsindedir. Diğer bir ifadeyle yapılan literatür çalışmaları ücretle için uygun modelin logaritmik doğrusal kalıp olduğunu

göstermektedir (Heckman, Polachek, 1974:353; Metin, Üçdoğruk, 1997:285; Erdoğan, 1999:78).

Yukarıda tanımlanan denklemler logaritmik doğrusal yapıda olduğundan, bağımsız değişkendeki birim değerlik değişim karşısında bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde $100 * \beta_i$ ($i=1,2,3,\dots,k$) kadarlık etki yaratacaktır. Modelin daha genel biçimiyle sunulan Denklem (2.5)'te, kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde genelde pozitif etkisi olması beklenmektedir.

Örneğin çalışanın eğitimi ve deneyiminin bir yıl artması alacağı ücret üzerinde pozitif etkisi olacağı beklenmektedir veya çalışanın yabancı dil bilgisine ve ofis program bilgisine sahip olması da yine alacağı ücretler üzerinde pozitif etki yaratması beklenmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde insan sermayesi modelinde kullanılacak olan veri seti ve değişkenler hakkında bilgi verilecektir. Daha sonrasında ikinci bölümde açıklanan her bir sektöre ilişkin ücret farklılıklarının araştırılması için insan sermayesi modeli oluşturulup, ücret farklılıklarının sektörden sektöre değişimi ortaya koyulacaktır.

3.1. VERİ VE DEĞİŞKEN TANIMI

Bursa' da sektörlerde çalışan bireylerin ücretlerinde farklılığı ortaya koymak amacıyla 2000 kişiye anket uygulanmıştır. Anketler uygulanırken öncelikle Bursa için çalışma istatistikleri ve daha sonra sonrasında yine Bursa' da faaliyet gösteren firmaların sektörel dağılımı dikkate alınmıştır. Bu bilgiler dahilinde çalışan bireylerin eğitim ve firma içerisindeki statüleri de kullanılarak her bir özellik oranlı örnekleme yöntemi kullanılarak oranlanmıştır. Bu çerçevede anakütle oranı ile örneklem oranının birbirine yakın değerlerde gerçekleştiği noktada anket uygulaması sonlandırılmış ve 2000 kişiye ulaşılmıştır. Bu doğrultuda anakütle oranı ile örneklem oranının yakın düzeylerde gerçekleşmesi yapılan bu çalışmanın Bursa'nın genelini temsil etmektedir.

TÜİK 2016 çalışma istatistikleri incelendiğinde, Bursa' da 664.800 çalışanın olduğu görülmektedir. Bir bakıma bu çalışan sayısı çalışmanın anakütle değerini oluşturmaktadır. Gözlem sayısı 100.000'den büyük anakütller için %5 önem düzeyinde minimum 400, %3 önem düzeyinde minimum 1111 ve %2 düzeyinde ise minimum 2500 olması gerekmektedir (Yamane, 1973:727-729). İfade edilen bu değerlerin hesaplanması aşağıdaki gibidir:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

Denklem (1)' de ifade edilen n örneklem hacmini (sayısını), N anakütle hacmini ve e ya da α önem (anamlılık) düzeyini göstermektedir. Örnek olarak çalışan 664.800 kişinin $e(\alpha)=\%5$ anlamlılık düzeyine karşılık gelen örneklem hacmi:

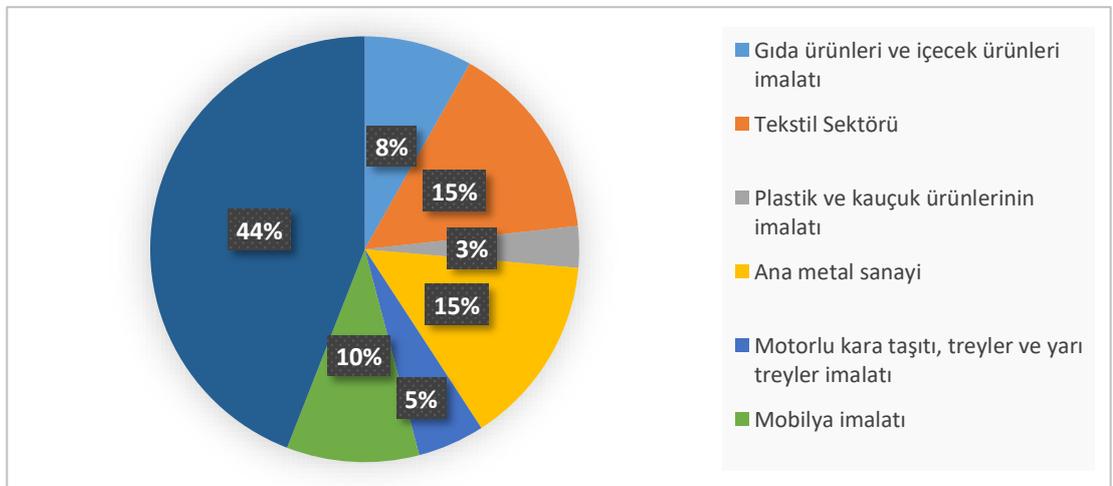
$$n = \frac{664800}{1+(664800)(0.05)^2} = 399.76 \cong 400 \quad (2)$$

Bu durumda çalışma da elde edilen anket sayısı örneklem hacmini oluşturmakta olup $n= 2000$ ve anakütle hacmi $N=664.800$ olduğunda anlamlılık düzeyi;

$$2000 = \frac{664800}{1+(664800)(\alpha)^2} \rightarrow \alpha = \% 2.2 \quad (3)$$

olacaktır ve elde edilen bu sonuç örneklem hacminin 2000 olmasının anlamlılık düzeyinde $\%2.2$ 'ye karşılık gelmesini ifade etmektedir. (1) nolu denklemde verilen yapıyı pratik olarak kolayca hesaplamak mümkündür (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, 07.11.2018).

Çalışmada ele alınan altı sektörün Bursa sanayisi içerisindeki dağılımı Şekil 30'da verilmiştir.



Kaynak: BTSO Oda Sicil Kayıtları

Şekil 30. Bursa Genelinde İmalat Sanayisinde Sektörlerin Dağılımı

Sektörlerin dağılımı incelendiğinde Bursa genelinde; gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektörü %8, tekstil sektörü %15, plastik ve kauçuk ürünlerin imalatı sektörü %2, ana metal sanayi sektörünün %15, motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektörü %5, mobilya imalatı sektörünün %10 payına sahiptir. Bu sektörlerin dağılımlarına karşılık gelen çalışan sayıları tablo 3.1’ de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. Sektörlerde Çalışan Sayısı

SEKTÖRLER	2017
Gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı	163
Tekstil sektörü	302
Plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı	63
Ana metal sanayi	289
Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı	101
Mobilya imalatı	200
İlgili sektörlerde toplam çalışan sayısı	1118
Diğer sektörlerde çalışan	882

Yapılan anket çalışmasında sektörlerin sanayi içerisindeki paylara karşılık olarak gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe çalışan 163 kişi, tekstil sektöründe 302, plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektöründe 63, ana metal sanayisinde 289, motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektöründe 101 ve son olarak mobilya imalatı sektöründe 200 kişi çalışmaktadır. Diğer sektörler ise; hizmet, bilişim, diğer sektör, inşaat, tarım ve hayvancılıktan oluşmakta olup burada toplam 882 kişi çalışmaktadır.

İncelenen her bir sektörde insan sermayesi modeli uygulanmadan önce kullanılacak olan değişkenleri tanımlamakta yarar vardır. Çalışmada kullanılacak olan değişkenler tablo 3.2’ de verilmiştir.

Tablo 3.2. Değişken Tanımları ve Kısaltmaları

Değişken	Kısaltma	Ölçüm ve Tanım
Ücret	Y_i	TL
Eğitim	X_{i1}	Yıl
Deneyim	X_{i2}	Yıl
Cinsiyet	X_{i3}	Kadın=0 Erkek=1
Yabancı Dil Bilgisi	X_{i4}	Yabancı Dil Bilmiyor = 0 Yabancı Dil Biliyor = 1 Yok = 0
Ehliyet	X_{i5}	Var = 1
Ofis Programları Bilgisi	X_{i6}	Ofis Programları Bilgisi Yok = 0 Ofis Programları Bilgisi Var = 1
Medeni Durum	X_{i7}	Bekar =0 Evli =1

Bağımsız değişkenlerin çalışan ücreti üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla iki şekilde tahmin edilecektir. Bu modellerden ilki temel insan sermayesi modeli olup denklem (4)’te modelin genel yapısı gösterilmektedir.

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} - \beta_3 X_{i2}^2 + u_i \quad (4)$$

şeklindedir. İkinci model ise, temel insan sermayesi modeline ilave değişkenler eklenerek oluşturulmuş genişletilmiş insan sermayesi modeli olup denklem (5)’te gösterilmektedir.

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} - \beta_3 X_{i2}^2 + \dots + \beta_k X_{ik} + u_i \quad (5)$$

Burada $u_i \sim (0, \sigma^2)$ olarak dağılım gösteren hata terimidir. Denklem (4) ve Denklem (5) literatürde de kullanıldığı gibi logaritmik doğrusal bir yapı gösterdiğinden bağımsız değişkendeki bir birim değişmeye karşılık bağımsız değişken ücret düzeyi üzerinde $100 \cdot \beta_i$ ($i = 1, 2, 3, \dots, 7$) kadarlık bir etki ortaya koyacaktır. Modelde bekleyişler için; tanımlanan temel insan sermayesi modelinde eğitim ve deneyim değişkenlerinin logaritmik ücretler üzerinde pozitif etki yaratması beklenmektedir. İlâveten genişletilmiş insan sermayesi modelinde ise çalışanın ehliyetinin varlığı, yabancı dil bilgisinin olması ve son olarak ofis programlarının kullanabilmesi yine logaritmik ücretler üzerinde pozitif etki yaratması beklenmektedir.

3.2. AMPİRİK BULGULAR

Çalışan bireylerin ücret düzeylerinin sektörler bazında incelemesi yapılırken ilk önce incelenen her bir sektöre ilişkin betimsel istatistikler verilecektir. Daha sonra ilgili her bir sektördeki çalışanların tamamı için temel insan sermayesi modeli uygulanacaktır ve cinsiyet değişkeninin ücret düzeyi üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak üzere kadın için ve erkek için ayrı ayrı olacak şekilde toplamda her bir sektör için üç model tahmin edilecektir. Daha sonrasında ise genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli çerçevesinde ücret düzeyi üzerinde etkili olan faktörler sektörel bazda ve cinsiyete göre farklılığı ortaya koyulmaya çalışılacaktır. Çalışmada kullanılan bağımlı değişken ise çalışan bireyin elde ettiği aylık ücret geliridir.

3.2.1. Gıda ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini

İlk olarak gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe çalışan bireylere ait betimsel istatistikleri açıklamakta yarar vardır. Bursa sanayisi içerisinde gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe çalışanların oranı %8' karşılık gelmekte olup bu doğrultuda çalışmada ilgili sektörde 163 kişinin ücret düzeyi incelenecektir.

Tablo 3.3. Gıda Ürünleri Ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektörüne İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kadın	%23.3
	Erkek	%76.7
Ortalama	Eğitim	10.36 YIL
	Deneyim	12.72 YIL
	Ücret	2131.35 TL
Ehliyet Var Mı ?	Evet	Hayır
	%66.87	%33.13
Yabancı Dil Biliyor Mu?	%22.70	%77.30
Medeni Durum	Bekar	Evli
	%55.21	%44.79

Gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe çalışan bireylerin 125'i erkek, 38'i ise kadın olup toplam da 163 kişidir. Bu doğrultuda ilgili sektörde çalışanların %23,3'ü kadın çalışan, %76,7'si ise erkek çalışandır. Sektörde çalışanların deneyimleri ortalama 12.72 yıl, eğitimlerinin ortalaması ise 10.36 yıldır. Yine sektörde çalışanların aldıkları ortalama ücret 2131,35 TL' dir. Çalışanların %66.87'sinin ehliyeti var ve çalışanların %22.70'i yabancı dil bilgisine sahiptir. Diğer taraftan çalışanların %55.21'i bekar çalışan, %44.79'u ise evlidir.

Betimsel istatistikler verildikten çalışanların ücret düzeyini belirlemek amacıyla İnsan Sermayesi Modeli uygulanacaktır. İlk adım olarak sektörün geneli için İnsan Sermayesi Modeli uygulanacak olup çalışanların elde ettikleri ücret gelirini erkek ve kadın çalışanlar için ayrı ayrı İnsan Sermayesi Modeli ile tahmin edilecektir. Sonraki adımda ise çalışanların sahip oldukları özelliklere göre almış oldukları ücret düzeyinin hangi değişkenlere bağlı olduğu genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli ile

ortaya koyulacaktır. Gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe çalışanların tamamı için uygulanan insan sermayesi modeli Tablo 3.4' te gösterilmektedir.

Tablo 3.4. Gıda Ürünleri Ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)		Model 1: Tüm Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	
Kesme	7.207722	0.135601	0.0000	
Eğitim	0.010037	1.115897	0.2662	
Deneyim	0.023371	0.011473	0.0433	
Deneyim ²	-0.000212	0.000302	0.4834	
R ²	0.139043			
\bar{R}^2	0.122832			
$\sum e_i^2$	26.37785			
F – istatistiği (Prob.)	8.561759(0.000026)			
n	163			

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Tahmin sonuçları incelendiğinde model 1 için kesme ve deneyim değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı, eğitim ve deneyim² değişkenleri ise istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Modelin determinasyon katsayısı $R^2 = 0.139043$, düzeltilmiş determinasyon katsayısına göre, serbestlik derecesi dikkate alındığında, eğitim, deneyim, deneyim² bağımsız değişkenleri ücretler üzerindeki değişimin yaklaşık olarak %12'sini açıklamaktadır. Modelin kalıntı kareler toplamı 26.37785 ve modelin genel anlamlılığını gösteren F-istatistiği = 8.561759 olarak bulunmuş olup bu anlamlılık düzeyine karşılık gelen olasılık değeri 0.000026 ile %1 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Bağımsız değişkenlerden eğitimin yılı değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe alınan eğitimin düzeyinin çalışan ücretleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Diğer bir değişken olan deneyim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışan bireyin deneyimi bir yıl arttığında elde ettiği ücret yaklaşık olarak ortalama %2.34 oranında arttırmaktadır. Ancak çalışanların deneyimlerindeki artış doğrusal olarak ortalama ücreti arttırsa da bu artış azalan oranda meydana gelmektedir. Bir başka deyişle deneyim² değişkeni -0.000212 olarak bulunması her iki parametrenin de işaretlerinin beklentilere uygun bir şekilde gerçekleştiği söylenebilir. Marjinal etkiyi ortaya koymak için ortalama değerler yerine yazıldığında, çalışan bireyin deneyiminin bir yıl artması sonucunda ortalama ücreti $((0.023371-2*-0.000212*12.72)*2131.35 \approx) 39.04$ TL artacaktır.

Gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe çalışanların ücret düzeyinin belirlenmesinde eğitimin yılı değişkeni istatistiksel olarak anlamsız meydana gelmiş olsa da çalışanın deneyiminin bir yıl artması durumunda elde edeceği ortalama ücret düzeyi yaklaşık olarak 39.04 TL artacaktır. Bu durumun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla model 2 ve model 3 ayrı ayrı tahmin edilmiş olup tahmin sonuçları tablo 3.5' te verilmiştir.

Sektörde cinsiyete göre ücret düzeyinin farklı olup olmadığını incelemek üzere tahmin edilen Model 2 ve Model 3 sonuçlarına göre her iki modelinde genel olarak %5 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Kadınların ücret düzeyini ortaya koymak için tahmin edilen Model 2'de determinasyon katsayısı $R^2 = 0.349920$, düzeltilmiş $\bar{R}^2 = 0.292559$ düzeyinde gerçekleşmiştir. Erkekler için tahmin edilen modelde $R^2 = 0.115146$, düzeltilmiş $\bar{R}^2 = 0.093207$ 'dir. Bu durumda eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri logaritmik ücreti; düzeltilmiş determinasyon katsayısında, serbestlik derecesi dikkate alındığında, kadınlarda %29 oranında ve erkeklerde ise %9 oranında açıklama gücüne sahiptir.

Tablo 3.5. Gıda Ürünleri Ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı						
Değişken:		Model 2 : Kadın Çalışanlar		Model 3 : Erkek Çalışanlar		
Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Stan. Hata	Prob.	Parametre	Stan. Hata	Prob.
Kesme	7.267877	0.134310	0.0000	7.169099	0.179044	0.0000
Eğitim	-0.006985	0.010734	0.5196	0.016804	0.011661	0.1522
Deneyim	0.042835	0.017500	0.0197	0.020410	0.013420	0.1309
Deneyim ²	-0.000911	0.000754	0.2350	-0.000142	0.000336	0.6737
R ²	0.349920			0.115146		
\bar{R}^2	0.292559			0.093207		
$\sum e_i^2$	2.220015			23.69299		
F – istatistiği	6.100406			5.248560		
(Prob.)	(0.001952)			(0.001938)		
n	38			125		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Sektörde çalışan kadınların ücret düzeyini etkileyen değişkenler incelendiğinde sadece deneyim değişkeninin bireysel olarak %5 düzeyinde anlamlı olduğu, eğitim ve deneyim² değişkenlerinin ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir.

Eğitim değişkeni için durum incelendiğinde kadın çalışanlarda eğitim değişkeni işaretleri beklentileri karşılamamakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Erkekler için eğitim değişkeni işaret yönüyle beklentileri karşılamış olsa da istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu durum kadın ve erkek için eğitim düzeyinin bir yıl artması çalışanın alacağı ücret düzeyi üzerinde anlamlı bir etki yaratmayacaktır.

Deneyim² değişkeni hem kadın hem de erkek için işaretleri beklentileri karşılamış olsa da istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Bu durumda kadın ve erkek için deneyimlerinin bir yıl artması ortalama ücret düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” çerçevesinde modele yeni ilave değişkenler eklendiğinde, Gıda ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı sektörü için çalışan ücretleri üzerinde etkili olan özelliklerin neler olduğu daha açık bir şekilde ortaya koyulacaktır. Tablo 3.6 ve Tablo 3.7 Gıda ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı sektörü için genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” tahmin sonuçlarını içermektedir.

Model 4 ve Model 5 tahmin sonuçları incelendiğinde her iki modelinde sonuçlarının birbirine benzer şekilde gerçekleştiğini görmek mümkündür. Bu doğrultuda Model 5 yorumlanmaktadır. Model 5’te hesaplanan F- istatistiği 6.461208 olarak bulunmuş ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Düzeltilmiş determinasyon katsayısı olan \bar{R}^2 ise yaklaşık olarak %21 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla serbestlik derecesi dikkate alındığında modelde yer alan bağımsız değişkenler ücretler üzerindeki değişimin yaklaşık olarak %21’ini açıklamaktadır.

İlk olarak Model 5’te bağımsız değişkenlerden; eğitim, deneyim, deneyim², yabancı dil bilgisi, ofis kullanım becerisi ve erkek değişkenleri istatistiksel olarak anlamsız düzeyde gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda bakıldığında Model 5’te bağımsız değişkenlerden ehliyet değişkeni ve yaş değişkeni istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmuştur.

Çalışan bireyin ehliyetinin olması durumunda ehliyeti olmayan çalışana nazaran ortalama %27.63 oranında daha yüksek ücret geliri elde etmektedir. Yine çalışan bireyin yaşı bir yıl arttığında ortalama ücreti %1 oranında artacaktır. Son olarak çalışan erkeğin aldığı ortalama ücret ile kadın çalışanların aldığı ortalama ücret arasında bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.6. Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 4 : Cinsiyet Etkisi Olmadan			Model 5 : Cinsiyet Etkisi Olduğunda		
	Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata
Kesme	7.029528	0.178898	0.0000	7.008892	0.185861	0.0000
Eğitim	-0.000775	0.008121	0.9241	-0.001302	0.008256	0.8749
Deneyim	0.005641	0.011318	0.6189	0.005204	0.011374	0.6479
Deneyim ²	-2.254503	0.000260	0.9310	-2.512044	0.000262	0.9238
Ehliyet	0.282558	0.057008	0.0000	0.276278	0.060923	0.0000
Yabancı Dil	0.053533	0.070662	0.4498	0.057837	0.072118	0.4238
Yaş	0.008093	0.003905	0.0398	0.008505	0.004232	0.0462
Ofis Prog. Bilgi.	0.003831	0.028328	0.8926	0.004819	0.029329	0.8697
Erkek	-	-	-	0.032267	0.075767	0.6708
R ²	0.250441			0.251299		
\bar{R}^2	0.216590			0.212406		
$\sum e_i^2$	22.96573			22.93944		
F – istatistiği	7.398335			6.461208		
(Prob.)	(0.000000)			(0.000000)		
n	163			163		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Diğer taraftan tahmin edilen genişletilmiş insan sermayesi modelinde yer alan bağımsız değişkenleri ortalama ücret düzeyinin belirlemede cinsiyete göre farklılık arz edip etmediğini belirleyebilmek amacıyla model kadın ve erkek çalışanlar için yeniden tahmin edilmiş olup tahmin sonuçları Tablo 3.7’de gösterilmektedir.

Tablo 3.7. Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı Sektöründeki Cinsiyete Göre Uygulanan Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 6 : Kadın Çalışanlar			Model 7 : Erkek Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Stan. Hata	Prob.	Parametre	Stan. Hata	Prob.
Kesme	6.620007	0.194686	0.0000	7.122221	0.247304	0.0000
Eğitim	0.015151	0.010130	0.1452	-0.005964	0.011208	0.5956
Deneyim	0.045474	0.015610	0.0067	0.000366	0.014217	0.9795
Deneyim ²	-0.001281	0.000638	0.0537	3.820478	0.000283	0.8929
Ehliyet	0.153631	0.069730	0.0354	0.297059	0.074694	0.0001
Yabancı Dil	-0.089500	0.086892	0.3112	0.099756	0.092277	0.2819
Ofis. Pr. Bil.	0.122617	0.040420	0.0050	-0.038247	0.031689	0.2299
Yaş	0.001688	0.002784	0.5488	0.011271	0.006889	0.1045
R ²	0.651748			0.237209		
\bar{R}^2	0.570490			0.191572		
$\sum e_i^2$	1.189274			20.42460		
F – istatistiği	8.020663			5.197739		
(Prob.)	(0.000017)			(0.000035)		
n	38			125		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Tablo 3.7’de gerek kadın çalışanlar gerekse erkek çalışanlar için tahmin edilen genişletilmiş insan sermayesi modellerinin genel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Dolayısıyla her iki modelde de uyumun iyiliği söz konusudur.

Ücretlerin belirlenmesinde önemli olan değişkenlerden birisi olan eğitim değişkeni hem kadın çalışanlarda hem de erkek çalışanlarda istatistiksel olarak anlamsız düzeyde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe eğitim değişkeni ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

Çalışanların deneyimi ise kadın çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunurken bu durum erkeklerde tam tersi şeklindedir. Dolayısıyla kadınların sektörde sahip oldukları deneyimi bir yıl arttığında diğer çalışanlara nazaran ortalama %5 daha fazla ücret almaktadır. Kadınlarda deneyim değişkenine ilişkin marjinal etkiyi hesaplamak mümkündür. Bu doğrultuda kadınlarda deneyim değişkeninin marjinal etkisi $((0.045474 - 2*0.001281*12.72)* 2131.35 \approx) 27.46$ TL'dir. Bu durumda kadın çalışanlarda deneyimi bir yıl arttığında diğer kadın çalışanlara nazaran ortalama 27.46 TL daha fazla ücret geliri elde etmektedirler. Ancak bu durum erkeklerde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.

Diğer bir değişken olan ehliyet değişkeni kadın ve erkek çalışanlar için istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde bulunmuştur. Ehliyeti olan bir kadın çalışan, ehliyeti olmayan kadın çalışana göre %15.36 daha fazla ücret almaktadır. Erkek çalışanın ehliyetinin olması durumunda ise ehliyeti olmayan bir erkek çalışana göre yaklaşık olarak %29.70 daha fazla ücret geliri elde etmektedir. Kadın ve erkek çalışanın ehliyetinin olması durumunda erkek çalışan neredeyse kadın çalışanın iki katı kadar bir gelir elde etmektedir.

Yabancı dil bilgisi değişkeni hem kadın hem de erkek çalışanda istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla kadın ve erkek çalışanların yabancı dil bilgisine sahip olup ya da olmaması gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Benzer şekilde yaş değişkeni için de aynı durum söz konusudur.

Ofis programları bilgisi değişkeni kadın çalışanlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup erkek çalışanlar için anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Bu doğrultuda kadın çalışanlarda ofis programları bilgisine sahip olması durumunda, ofis programları bilmeyen kadın çalışana göre yaklaşık olarak %12.26 daha fazla ücret geliri elde etmektedir.

Toparlamak gerekirse eğer; gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe ücreti etkileyen değişken, erkek çalışanlar için ehliyet değişkenidir. Kadın çalışanlarda ise ücret düzeyini, deneyime sahip olmaları, ehliyetinin olması ve ofis programlarını kullanabilmeleri aldıkları ücret üzerinde etkilidir.

3.2.2. Tekstil Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini

Bursa sanayisi içerisinde tekstil sektörünün payı %15'tir. Tekstil sektörünün payına karşılık gelen 2000 kişinin %15'i 300 kişi tekstil sektörünün ücret tahmini için örneklem sayısını oluşturacaktır. Tahmin edilecek modeller için incelenecek olan 300 kişiye ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.8' da verilmiştir.

Tablo 3.8. Tekstil Sektörüne İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kadın	%27.3
	Erkek	%72.7
Ortalama	Eğitim	10.62YIL
	Deneyim	15.43 YIL
	Ücret	2235.92 TL
Ehliyet Var Mı ?	Evet	Hayır
	%73.51	%26.49
Yabancı Dil Biliyor Mu?	%27.15	%72.85
Medeni Durum	Bekar	Evli
	%64.24	%35.76

Tekstil sektöründe yapılan anket çalışmasına katılan 300 kişinin %27.3'ü kadın çalışan, %72.7' si erkek çalışandır. Çalışmaya katılanların aldıkları eğitim düzeyi ortalama 10.62 yıl, deneyimleri 15.43 yıl ve aldıkları ortalama ücret düzeyi ise 2235.92 TL'dir ve çalışanların %64.24'ü bekar çalışan, %35.76'sı ise evli çalışandır. Ek olarak çalışanların %73.51'inin ehliyeti var ve %27.15'i ise yabancı dil bilgisine sahiptir.

Tüm çalışanlar için oluşturulan insan sermayesi modeli tahmin sonuçları incelendiğinde modelde yer alan tüm değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer taraftan her bir değişkenin işaretleri beklentileri karşılamaktadır. Tekstil sektöründe çalışanların tamamı için insan sermayesi modeli tahmin edilmiş olup tahmin sonuçları tablo 3.9' de verilmiştir.

Tablo 3.9. Tekstil Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)		Model 8: Tüm Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	
Kesme	6.894942	0.081403	0.0000	
Eğitim	0.040429	0.005821	0.0000	
Deneyim	0.029798	0.005764	0.0000	
Deneyim ²	-0.000452	0.000139	0.0013	
R ²	0.171073			
\bar{R}^2	0.162671			
$\sum e_i^2$	40.17790			
F – istatistiği (Prob.)	20.36265			
	(0.000000)			
n	300			

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Modelin kalıntı kareler toplamı 40.17790 düzeyinde gerçekleşmiştir. Modelin genel olarak anlamlılığını veren F-istatistiği 20.36265'tir ve bu değere karşılık gelen marjinal anlamlılık düzeyi ile de %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Modelin açıklama gücünü gösteren determinasyon katsayısı R² ile düzeltilmiş \bar{R}^2 değerleri birbirine yakın değerlerde gerçekleşmiş olup, serbestlik derecesi dikkate alındığında eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri tekstil sektöründe çalışanların tamamı için ortalama ücret düzeyinin yaklaşık olarak %16' sını açıklamaktadır.

Sektörde alınan tüm çalışanlar için eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %4.04 oranında arttırmaktadır. Eğitim değişkenine ait parametrenin işareti de beklentileri karşılamaktadır. Marjinal etkiyi hesaplamak için ortalama değerler yerine yazıldığında (0.040429*2295.32 ≈) 92.80

TL bulunur ki bu değer çalışanın eğitim düzeyindeki bir yıl artışın ortalama ücret düzeyi üzerinde yaklaşık olarak 92.80 TL arttıracadı anlamına gelmektedir.

Diğer bir değişken olan deneyim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde gerçekleşmiştir. Çalışanın firma içerisinde kazanacağı bir yıllık deneyim ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %3 oranına arttıracaktır. Ancak deneyimdeki artış doğrusal bir yapıda artış göstermiş olsa da bu durum çalışan ücretlerinin artışını azalan oranda meydana getirecektir. Bir başka ifadeyle deneyim ve deneyim² değişkenlerinin parametre işaretleri beklentileri karşılamakta olup deneyim² değişkeni negatif gerçekleşmesi çalışan ücretlerindeki artışın azalan oranda meydana geldiğini göstermektedir. Marjinal etki $((0.029798-2*0.000452*15.43)*2235.92 \approx)$ 36.38 TL bulunur. alışan deneyiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücret düzeyi 36.38 TL artacaktır.

Tekstil sektöründe dikkat edilirse, eğitim değişkeninin deneyim değişkenine göre ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkisi daha yüksektir. Tekstil sektöründe tüm çalışanlar için insan sermayesi modeli tahmin edildikten sonra cinsiyete göre alınan ücret düzeyinin farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla Model 9 ve model 10 tahmin edilmiş olup tahmin sonuçları Tablo 3.10' da verilmiştir.

Model 9 ve Model 10 incelendiğinde kadın ve erkek çalışanlar için insan sermayesi modeli tahmin sonuçlarına göre her iki model de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri ortalama ücret düzeyini kadınlarda yaklaşık olarak %23 açıklarken, erkeklerde ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %11' ini açıklamaktadır.

Eğitim değişkeni kadın ve erkekler için yaklaşık olarak aynı düzeylerde gerçekleşmiştir. Alınan eğitimin bir yıl artması kadınlarda ortalama creti %4.08, erkeklerde ise %4.02 oranında arttırmaktadır. Her iki model için eğitim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde gerçekleşmiştir ve parametre işaretleri bağlamında bekleyişleri karşılamaktadır. Marjinal etkiler incelendiğinde; eğitim düzeyinin bir yıl artması kadınlarda $(0.040825*2235.92 \approx)$ 91.28 TL artacağı, erkeklerde ise $(0.040234*2235.92 \approx)$ 25.60 TL artacağı görülmektedir.

Tablo 3.10. Tekstil Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı						
Değişken:	Model 9 : Kadın Çalışanlar			Model 10 : Erkek Çalışanlar		
Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Stan. Hata	Prob.	Parametre	Stan. Hata	Prob.
Kesme	6.763388	0.137840	0.0000	7.02166	0.104016	0.0000
Eğitim	0.040825	0.010080	0.0001	0.040234	0.006811	0.0000
Deneyim	0.034387	0.016393	0.0392	0.021541	0.006961	0.0022
Deneyim ²	-0.000498	0.000581	0.3935	-0.000327	0.000152	0.0325
R ²	0.262039			0.125406		
\bar{R}^2	0.233656			0.113145		
$\sum e_i^2$	8.408657			30.47131		
F – istatistiği	9.232236			10.22833		
(Prob.)	(0.000027)			(0.000003)		
n	82			218		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Eğitim değişkeni kadın ve erkekler için yaklaşık olarak aynı düzeylerde gerçekleşmiştir. Alınan eğitimin bir yıl artması kadınlarda ortalama ücreti %4.08, erkeklerde ise %4.02 oranında arttırmaktadır. Her iki model için eğitim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde gerçekleşmiştir ve parametre işaretleri bağlamında bekleyişleri karşılamaktadır. Marjinal etkiler incelendiğinde; eğitim düzeyinin bir yıl artması kadınlarda $(0.040825 \cdot 2235.92 \approx)$ 91.28 TL artacağı, erkeklerde ise $(0.040234 \cdot 2235.92 \approx)$ 89.96 TL artacağı görülmektedir.

Deneyim değişkeni için durum kadınlar ve erkekler için biraz farklıdır. Kadınların deneyimindeki bir yıl artış alacağını ücret düzeyini yaklaşık olarak %3.43 arttırmakta ve erkeklerde ise %2.15 oranında arttırmaktadır. Her iki modelde de deneyim parametresi istatistiksel olarak anlamlı ve parametre işaret olarak bekleyişleri

karşılacaktır. Deneyim değişkeni için marjinal etkiler hesaplandığında durum; kadınların deneyiminin bir yıl artması sonucunda ortalama ücret düzeyi $((0.034387 - 2*0.000498*15.43)*2235.92 \approx)$ 42.52 TL artmakta olup erkeklerde ise ortalama ücretin $((0.021541-2*0.000327*15.43)*2235.92 \approx)$ 25.60 TL artacağı görülmektedir. Bu durumda tekstil sektöründe kadın ve erkek çalışanların deneyiminin bir yıl artması sonucunda kadınların erkeklere göre alacağı ortalama ücret 16.92 TL daha fazla olacaktır.

Deneyim² değişkeni kadın ve erkek çalışanlar için parametre işaretleri bekleyişleri karşılamaktadır. Ancak erkek çalışanlarda deneyim² değişkeni istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşirken, kadın çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde gerçekleşmemiştir. Bu durum zaman içerisinde deneyimdeki artışın ortalama ücret düzeyi için erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre daha hızlı azalış göstereceğini ifade etmektedir. Bu sonuç sektörde, deneyimli kadın çalışanın deneyimli erkek çalışana göre daha az sayıda olması nedeniyle, ücretler üzerindeki olumsuz etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak tekstil sektöründe çalışanların tamamı için insan sermayesi modeli tahmin edildiğinde eğitim düzeyinin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini 92.80 TL arttırmaktadır. Deneyimdeki bir yıl artış ise tüm çalışanlar üzerinde ortalama ücreti 36.38 TL arttırmaktadır. Diğer taraftan alınan ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kadınların eğitiminin bir yıl artması sonucunda alacağı ortalama ücret düzeyi 91.28 TL artmakta olup bu durum erkeklerde ise 89.96 TL arttırmaktadır. Deneyim değişkeni ele alındığında ise kadın ve erkek çalışanlar için deneyimin bir yıl artması sonucunda kadınlar erkeklere göre 16.92 TL daha yüksek ücret geliri elde etmektedirler.

Genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” çerçevesinde modele yeni ilave değişkenler eklendiğinde, Tekstil Ürünleri İmalatı sektörü için çalışan ücretleri üzerinde etkili olan özelliklerin neler olduğu daha açık bir şekilde ortaya koyulacaktır. Tablo 3.11 ve Tablo 3.12 Tekstil Ürünleri İmalatı sektörü için genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” tahmin sonuçlarını içermektedir.

Tablo 3.11’de yer alan Model 11 ve Model 12 tahmin sonuçları birbirine benzer sonuçlar meydana getirmiştir. Her iki modelde de genel anlamlılık söz konusu olup, uyumun iyiliği vardır. Her iki modelde de yer alan bağımsız değişkenler serbestlik derecesi dikkate alındığında cinsiyet etkisi olmadığında ortalama ücreti %24 oranında açıklamakta olup, cinsiyet etkisi olduğunda ise bağımsız değişkenler ortalama ücret düzeyinin %24’ini açıklamaktadır. Burada açıklama gücü dikkate alındığında ortalama ücret düzeyi üzerinde cinsiyet etkisinin olduğu söylenebilir. Her iki modelde de bağımsız değişkenlerden sadece yaş değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Tekstil sektöründe eğitim değişkeni, cinsiyet etkisi olmadan ve cinsiyet etkisinin olduğu durumda çalışanın eğitimin bir yıl artması ortalama ücreti yaklaşık olarak %2 oranında arttırmaktadır. Bu durum deneyim değişkeni için aynı sonuçları meydana getirmiştir. Dolayısı ile cinsiyet etkisi olsun ya da olmasın çalışanların deneyiminin bir yıl artması durumunda diğer çalışanlara göre yaklaşık olarak %2 oranında daha fazla ücret almaktadır.

Çalışanın ehliyetinin olması cinsiyet etkisi olmadığında ortalama ücreti %18.16, cinsiyet etkisi olduğunda ise %13.18 oranında arttırmaktadır. Çalışanın yabancı dil bilgisine sahip olduğu durumda cinsiyet faktörünün etkisi görülmemektedir. Dolayısıyla yabancı dil bilgisi olan çalışan, olmayan çalışana göre yaklaşık olarak %16 oranında daha fazla ücret elde etmektedir. Diğer taraftan çalışanların yaş değişkeni istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. Dolayısı ile tekstil sektöründe çalışanların yaşı elde ettikleri ücret düzeyi üzerinde etkili değildir.

Ofis programları bilgisi değişkeni her ne kadar tahmin edilen iki modelde de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir ve işareti ile bekleyişleri karşılamamaktadır.

Tablo 3.11. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 11 : Cinsiyet Etkisi Olmadan			Model 12 : Cinsiyet Etkisi Olduğunda		
	Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata
Kesme	7.100517	0.149242	0.0000	7.077427	0.145234	0.0000
Eğitim	0.020945	0.006516	0.0015	0.025019	0.006775	0.0003
Deneyim	0.025197	0.005780	0.0000	0.019730	0.005851	0.0008
Deneyim ²	-0.000413	0.000139	0.0033	-0.000301	0.000135	0.0259
Ehliyet	0.181559	0.042016	0.0000	0.131816	0.039309	0.0009
Yabancı Dil	0.161669	0.056626	0.0046	0.162234	0.056340	0.0043
Yaş	-0.002519	0.003740	0.5015	-0.002450	0.003727	0.5114
Ofis Prog. Bilgi.	0.047119	0.019856	0.0183	0.052025	0.019415	0.0078
Evli	0.150304	0.057360	0.0092	0.140682	0.056738	0.0137
Erkek	-	-	-	0.109318	0.050639	0.0317
R ²	0.262376			0.273996		
\bar{R}^2	0.242028			0.251387		
$\sum e_i^2$	35.63929			35.07786		
F – istatistiği	12.89428			12.11882		
(Prob.)	(0.000000)			(0.000000)		
n	300			300		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Diğer taraftan çalışanların medeni durumu dikkate alındığında yine cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla cinsiyet etkisinin olmadığı ve cinsiyet etkisinin olduğu durumda evli çalışanlar bekar çalışanlara göre yaklaşık olarak %15 oranında daha fazla ücret elde etmektedirler. Son olarak burada erkek bir çalışanın

kadın çalışana göre yaklaşık olarak %10.93 oranında daha fazla ücret aldığı söylenebilir.

Cinsiyet etkisi olduğunda ortalama ücret düzeyi kadın ve erkek için farklı olduğu sonucuna ulaştıktan sonra kadın ve erkek çalışan için ücret düzeyi üzerine etkili olan faktörleri ortaya koymak adına genişletilmiş insan sermayesi modeli tahmin edilmiş olup, tahmin sonuçları Tablo 3.12’de Model 13 ve Model 14 ile ortaya koyulmuştur.

Tablo 3.12’de yer alan her iki model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla her iki model için de uyumun iyiliği söz konusudur. Kadın çalışanlar için tahmin edilen Model 13’te bağımsız değişkenler ortalama ücret düzeyini, serbestlik derecesi dikkate alındığında %27’sini açıklamakta olup bu durum erkek çalışanlarda %19’dur.

Ücret düzeyi üzerinde etkili olan değişkenlerden eğitim değişkeni kadın ve erkek çalışanlar için istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Kadın çalışanın eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda diğer kadın çalışanlara göre %3.54 daha fazla ücret elde etmektedir. Erkeklerde ise eğitim düzeyinin bir yıl artması diğer erkek çalışanlara göre %2.08 oranında daha fazla ücret aldığını ortaya koymaktadır. Eğitim değişkeni için marjinal etkiler hesaplandığında; kadınların eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda $(0.035439 * 2235.92 \approx) 79.24$ TL daha fazla ücret geliri elde etmekte olup, erkeklerde ise $(0.020830 * 2235.92 \approx) 45.57$ TL’dir. Dolayısıyla tekstil sektöründe eğitim değişkeni ortalama ücret düzeyi üzerinde etkilidir ve cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyinin bir yıl artması durumunda kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan 33.67 TL daha fazla ücret geliri elde etmektedirler.

Tablo 3.12. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 13 : Kadın Çalışan			Model 14 : Erkek Çalışan		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata	Prob.
Kesme	6.666034	0.218201	0.0000	7.386216	0.186107	0.0000
Eğitim	0.035439	0.011497	0.0029	0.020830	0.008626	0.0166
Deneyim	0.024052	0.018819	0.2053	0.017695	0.006766	0.0096
Deneyim ²	-0.000423	0.000599	0.4819	-0.000247	0.000146	0.0923
Ehliyet	0.152472	0.076844	0.0510	0.122262	0.041680	0.0037
Yabancı Dil	0.164763	0.080294	0.0438	0.144638	0.075537	0.0569
Yaş	0.000625	0.004599	0.8923	-0.004196	0.004629	0.3657
Ofis Prog. Bilgi.	0.013813	0.038271	0.7192	0.079876	0.022893	0.0006
Evli	0.129622	0.089606	0.1524	0.157750	0.068553	0.0224
R ²	0.345137			0.215303		
\bar{R}^2	0.272374			0.185267		
$\sum e_i^2$	7.274356			27.33926		
F – istatistiği	4.743328			7.168097		
(Prob.)	(0.000106)			(0.000000)		
n	81			220		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Deneyim ve deneyim² değişkeni kadın çalışanlar için tahmin edilen Model 13'te istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ancak deneyim değişkeni erkek çalışanlarda ücret düzeyi üzerinde etkili bir faktör olarak bulunmuştur. Erkek çalışanların tekstil sektöründeki deneyiminin bir yıl artması ile diğer erkek çalışanlardan yaklaşık olarak %1.77 daha fazla ücret elde etmektedirler. Bilindiği üzere deneyimlerdeki artış azalan bir oranda meydana gelmektedir. Erkek çalışanlarda deneyim değişkeninin marjinal etkisi; $((0.017695 - 2 * 0.000247 * 15.43) * 2235.92 \approx) 22.52$

TL olarak bulunur. Dolayısı ile erkek çalışanın sektör içerisinde kazanacağı bir yıllık deneyim diğer erkek çalışanlara göre 22.52 TL daha fazla ücret elde etmesini sağlayacaktır.

Çalışanların ehliyetinin olması kadın ve erkek çalışanlarda ücret düzeyi üzerinde etkili sonuçlar meydana getirmektedir. Her iki modelde de ehliyet değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, parametre işareti ile de bekleyişleri karşılaşmaktadır. Bu noktada ehliyeti olan bir kadın çalışan, ehliyeti olmayan kadın çalışana göre yaklaşık olarak %15.25 daha fazla ücret elde etmektedir. Erkek bir çalışanın ehliyeti olması durumunda, ehliyeti olmayan erkek çalışana göre %12.23 daha fazla ücret almaktadır. Tekstil sektöründe ehliyet değişkeni kadın çalışanlarda erkek çalışanlara nazaran %3.02 oranında daha fazla ücret aldığını ortaya koymaktadır.

Yabancı dil bilgisi değişkeni kadın çalışanlarda istatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlı iken, erkek çalışanlarda %10 düzeyinde anlamlıdır. Her iki modelde de yabancı dil değişkeninin parametre işareti önsel bekleyişleri desteklemektedir. Bu doğrultuda yabancı dil bilgisi olan kadın çalışan, yabancı dil bilgisi olmayan kadın bir çalışana göre yaklaşık olarak %16.48 daha fazla ücret almaktadır. Benzer şekilde incelendiğinde erkeklerde ise durum; yabancı dil bilgisi olan bir erkek çalışan, yabancı dil bilgisine sahip olmayan erkek bir çalışana göre yaklaşık olarak %14.46 oranında daha fazla ücret elde etmektedir. Bu durum ehliyet değişkeni ile benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla yabancı dil bilgisine sahip bir kadın çalışan, erkek çalışana nazaran %2.02 daha fazla ücret geliri elde etmektedir.

Yaş değişkeni ise her iki modelde de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. Dolayısıyla tekstil sektöründe yaş değişkeninin ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkisi cinsiyete göre de farklılık göstermemektedir. Diğer bir değişken olan ofis programları kullanım becerileri, kadın çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Ancak erkek çalışanlarda ofis programları bilgisi ücret düzeyini %7.99 oranında arttıracaktır.

Burada son değişken olan çalışanın medeni durumu değişkeni, kadın çalışanlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Ancak erkek çalışanlarda istatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla tekstil sektöründe,

evli bir erkek çalışan, bekar bir erkek çalışana göre yaklaşık olarak %15.78 daha fazla ücret elde etmektedir.

Tekstil sektörü için çalışanların elde ettikleri ücret düzeyini belirleyen faktörler ortaya koyulmaya çalışıldı. Bu doğrultuda sektörde kadın çalışanların ücreti üzerinde etkili olan faktörler; eğitim, ehliyet, yabancı dil değişkenleridir. Erkeklerde ise ücret düzeyini belirleyen faktörler; eğitim, deneyim, ehliyet, yabancı dil, ofis programları bilgisi ve medeni durum değişkenleridir. Bu doğrultuda tekstil sektöründe çalışanların elde ettikleri ücret düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermekte olup, erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha fazla ücret geliri elde etmektedirler.

3.2.3. Plastik ve Kauçuk İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini

Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektörünün Bursa sanayisi içerisindeki payı %3'e karşılık gelmektedir. Bu doğrultuda 2000 kişinin %3'ü 60 çalışana denk gelmektedir. Çalışmanın bu bölümünde 63 çalışan ilgili sektördeki ücret düzeyinin belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Çalışanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.13'te verilmiştir.

Tablo 3.13. Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kadın	%23.8
	Erkek	%76.2
Ortalama	Eğitim	10.63 YIL
	Deneyim	13.10 YIL
	Ücret	2260.80 TL
	Evet	Hayır
Ehliyet Var Mı ?	%74.60	%25.40
Yabancı Dil Biliyor Mu?	%30.16	%69.84
	Bekar	Evli
Medeni Durum	%42.86	%57.14

Plastik ve kauçuk ürünlerin imalatı sektöründe çalışan 63 kişinin %23.8' i kadın çalışan ve %76.2'si ise erkek çalışandır. Çalışanların aldıkları eğitim düzeyi ortalama 10.63 yıl, sektörde edindikleri deneyim ise ortalama 13.10 yıl ve son olarak elde ettikleri ücret geliri ortalama 2260.80 TL'dir. Sektörde çalışanların %74.60'mın ehliyet sahibi, %30.16'sı yabancı dil bilgisine sahiptir ve son olarak çalışanların büyük çoğunluğu evlidir ve evli oranların oranı %57.14'tür.

Plastik ve kauçuk ürünlerinin imalatı sektöründe çalışanların tamamı için insan sermayesi modeli tahmin edilmiş olup tahmin sonuçları Tablo 3.14'da verilmiştir.

Plastik ve kauçuk ürünlerin imalatı sektöründe çalışanlar için tahmin edilen insan sermayesi modeli istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Modelin kalıntı kareler toplamı 9.065907' dir. Modelde eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %21'lik kısmını açıklamaktadır.

Tablo 3.14. Plastik ve Kauçuk Ürünlerinin İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)		Model 15: Tüm Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	
Kesme	6.749999	0.166185	0.0000	
Eğitim	0.040059	0.012004	0.0015	
Deneyim	0.052954	0.017147	0.0031	
Deneyim ²	-0.000915	0.000384	0.0203	
R ²	0.250603			
\bar{R}^2	0.212498			
$\sum e_i^2$	9.065907			
F – istatistiği (Prob.)	6.576666			
	(0.000655)			
n	63			

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Eğitim değişkeninin ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde; eğitim düzeyinin bir yıl artması sektörde ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %4 oranında arttırmaktadır. Bu durumun marjinal etkisi hesaplandığında ise; $(0.040059 * 2260.80 \approx) 90.57$ TL olarak bulunmaktadır. Bu noktada sektörde çalışanın eğitim düzeyinin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini 90.57 TL arttırmaktadır.

Ortalama ücret düzeyini etkileyen bir diğer değişken olan deneyim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekteşmiştir ve parametrenin işareti bekleyişleri karşılamaktadır. Bu durumda çalışanın deneyiminin bir yıl artması sonucunda ortalama ücret düzeyi yaklaşık olarak %5.30 oranında artmaktadır. Bu artış doğrusal olmadığından azalan oranda bir artış ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle deneyim² değişkeni modelde istatistiksel olarak anlamlı olup parametre işareti anlamıyla bekleyişleri desteklemektedir. Deneyimin ortalama ücret düzeyini azalan orandaki artışını ortaya koymak üzere marjinal etkisi hesaplanabilir. Tüm çalışanlar için marjinal etki $((0.052954 - 2 * 0.000915 * 13.10) * 2260.80 \approx) 65.52$ TL olarak bulunmaktadır. Çalışanların deneyiminin bir yıl artması sonucunda elde edeceği ortalama ücret düzeyinin 65.52 TL artacağı söylenebilir.

Dikkat edilirse sektörde eğitim değişkeninin deneyim değişkenine göre etkisinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan sektörde elde edilen ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak üzere kadın ve erkek çalışanlar için insan sermayesi modeli ayrı ayrı tahmin edilmiştir ve tahmin sonuçları tablo 3.15' de verilmiştir.

Tablo 3.15'te kadınlar ve erkekler için tahmin edilen insan sermayesi modeli incelendiğinde; kadınlar için tahmin edilen model istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekteşmemiştir. Aynı zamanda modeli açıklamak için kullanılan değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. Bu durum sektörde çalışan kadın işçilerin sayısının az olması nedeni gerçekteştiği söylenebilir.

Tablo 3.15. Plastik ve Kauçuk Ürünlerin İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı						
Değişken:	Model 16 : Kadın Çalışanlar			Model 17: Erkek Çalışanlar		
Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Stan.	Prob.	Parametre	Stan.	Prob.
		Hata			Hata	
Kesme	6.878151	0.386855	0.0000	6.781267	0.125547	0.0000
Eğitim	0.010300	0.017430	0.5665	0.046946	0.010186	0.0000
Deneyim	0.084527	0.093115	0.3835	0.054105	0.018383	0.0052
Deneyim ²	-0.004386	0.004945	0.3940	-0.001027	0.000401	0.0138
R ²	0.191054			0.244036		
\bar{R}^2	-0.029567			0.194293		
$\sum e_i^2$	0.529026			6.698681		
F – istatistiği	0.865983			4.734621		
(Prob.)	(0.487601)			(0.006005)		
n	15			48		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Erkek çalışanlar için insan sermayesi modeli tahmin edildiğinde modelin genel olarak anlamlı bulunduğu ve aynı zamanda modeli açıklamak için kullanılan değişkenlerin de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunduğu söylenebilir. Erkekler için tahmin edilen modelde, eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri ortalama ücret düzeyinin yaklaşık olarak %19' unu açıklamaktadır.

Erkek çalışanların eğitim düzeyinin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini %4.69 oranında arttırmaktadır. Bu durumda marjinal etki (0.046946*2260.80 ≈) 106.14 TL olarak bulunmuş olup erkek çalışanların deneyiminin bir yıl artması ortalama ücreti yaklaşık olarak 106.14 TL arttırmaktadır.

Erkeklerde deneyimin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini %5.41 oranında arttırmaktadır. Ancak bu artış doğrusal olmamakla birlikte deneyim² değişkeni azalan oranda artış göstermektedir. Deneyim ve deneyim² değişkeni erkeklerde istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte işaretleri de bekleyişleri karşılamaktadır. Bu doğrultuda deneyime ilişkin marjinal etki hesaplanabilmektedir. Deneyim değişkeninin marjinal etkisi, $((0.054105 - 2 * 0.001027 * 13.10) * 2260.80 \approx)$ 61.49 TL olarak bulunur ve erkek çalışanların deneyiminin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini 61.49 TL arttırmaktadır.

Genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” çerçevesinde modele yeni ilave değişkenler eklendiğinde, Tekstil Ürünleri İmalatı sektörü için çalışan ücretleri üzerinde etkili olan özelliklerin neler olduğu daha açık bir şekilde ortaya koyulacaktır. Tablo 3.16 ve Tablo 3.17 Tekstil Ürünleri İmalatı sektörü için genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” tahmin sonuçlarını içermektedir.

Tablo 3.16’de yer alan Model 18 ve Model 19 tahmin sonuçları birbirine benzer sonuçlar meydana getirmiştir. Her iki modelde de genel anlamlılık söz konusu olup, uyumun iyiliği vardır.

Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektörü için tahmin edilen her iki genişletilmiş insan sermayesi modeli için modelin açıklama gücü, serbestlik derecesi dikkate alındığında, cinsiyet etkisi olmadan bağımsız değişkenler ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %30 oranında açıklamakta olup bu oran cinsiyet etkisi olduğunda ise %35’tir. Dolayısıyla sektörde çalışanların aldıkları ücretler üzerinde cinsiyet etkisinin olduğu söylenebilir.

Modelde yer alan değişkenlerin ortalama ücret üzerindeki etkisi incelendiğinde; cinsiyet etkisinin olmadığı ve cinsiyet etkisinin olduğu durumda da eğitim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, eğitim düzeyinin bir yıl artması ile ortalama ücret düzeyi yaklaşık olarak %3 oranında artmaktadır.

Tablo 3.16. Tekstil Ürünleri İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 18 : Cinsiyet Etkisi Olmadan			Model 19 : Cinsiyet Etkisi Olduğunda		
	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata	Prob.
Kesme	6.409204	0.529699	0.0000	6.287075	0.457178	0.0000
Eğitim	0.031193	0.016210	0.0596	0.032005	0.014136	0.0277
Deneyim	0.03953	0.018022	0.0916	0.021480	0.018624	0.2539
Deneyim ²	-0.000718	0.000446	0.1133	-0.000612	0.000431	0.1615
Ehliyet	0.368209	0.085033	0.0001	0.217265	0.114133	0.0624
Yabancı Dil	0.040995	0.115925	0.7250	0.030348	0.109375	0.7825
Yaş	0.009427	0.012375	0.4495	0.014377	0.010700	0.1848
Ofis Prog. Bilgi.	0.013830	0.054516	0.8007	-0.008982	0.052467	0.8647
Evli	0.071724	0.103213	0.4901	0.044849	0.097681	0.6480
Erkek	-	-	-	0.309842	0.142255	0.0339
R ²	0.390921			0.446702		
\bar{R}^2	0.300687			0.352745		
$\sum e_i^2$	7.368396			6.693585		
F – istatistiği	4.332310			4.754356		
(Prob.)	(0.000442)			(0.000118)		
n	63			63		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Sektörde deneyim değişkeni ortalama ücret düzeyi üzerinde cinsiyet etkisini barındırmamakla birlikte etkili olmadığı söylenebilir. Diğer taraftan her iki modelde de yabancı dil bilgisi, ofis programları bilgisi, yaş ve medeni durum değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Tahmin sonuçlarına göre; çalışanın ehliyetinin olması cinsiyet etkisinin olmadığı durumda ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %36.82 oranında arttırırken, cinsiyet etkisinin olduğu durumda ise çalışanın ehliyetinin olması ortalama ücreti %21.73 oranında arttırmaktadır. İlaveten erkek bir çalışan, kadın çalışana göre yaklaşık olarak %30.98 oranında daha fazla ücret geliri elde ettiği söylenebilir.

Cinsiyet etkisi olduğunda ortalama ücret düzeyi kadın ve erkek için farklı olduğu sonucuna ulaştıktan sonra kadın ve erkek çalışan için ücret düzeyi üzerine etkili olan faktörleri ortaya koymak adına genişletilmiş insan sermayesi modeli tahmin edilmiş olup, tahmin sonuçları Tablo 3.17’de Model 20 ve Model 21 ile ortaya koyulmuştur.

Tablo 3.17’de kadın çalışanların elde ettiği ücret düzeyini etkileyen faktörleri ortaya koymak için tahmin edilen genişletilmiş insan sermayesi modelinde; ele alınan tüm bağımsız değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Diğer taraftan modelin genel anlamlılığı için hesaplanan F- istatistik değeri de istatistiksel olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla kadın çalışanlar için tahmin edilen modelde uyumun iyiliği söz konusu değildir. Bu karşın erkek çalışanlar için tahmin edilen genişletilmiş insan sermayesi modelinde uyumun iyiliği söz konusudur. Yine erkek çalışanlarda ortalama ücret düzeyini etkileyen faktörlerden istatistiksel olarak anlamlı bulunan değişkenler; eğitim ve ehliyet değişkenidir. Diğer değişkenler ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir.

Sektörde, erkek çalışanların aldığı ücret düzeyini açıklama da kullanılan bağımsız değişkenler ortalama ücreti, serbestlik derecesi dikkate alındığında yaklaşık olarak %29’unu açıklamaktadır.

Ortalama ücret düzeyini açıklamak için modelde yer verilen eğitim değişkeni, %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olup, parametre işareti ile de önsel bekleyişleri karşılamaktadır. Dolayısıyla erkek bir çalışanın eğitiminin bir yıl artması sonucunda elde edeceği ücret %4.38 oranında artış gösterecektir. Bu durumun marjinal etkisi ise; $(0.043809 * 2260.80 \approx) 99.04$ TL’dir. Diğer önemli bir değişken olan ehliyet değişkeninin erkek çalışanlarda olması durumunda, ehliyeti olmayan erkek çalışana göre alacağı ücret %40.69 daha fazla olacaktır.

Tablo 3.17. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı	Model 20 : Kadın Çalışan			Model 21 : Erkek Çalışan		
Değişken: Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata	Prob.
Kesme	7.295707	1.209949	0.0009	5.971530	0.487723	0.0000
Eğitim	-0.021574	0.041418	0.6211	0.043809	0.013490	0.0024
Deneyim	0.075199	0.092236	0.4461	0.031287	0.019330	0.1136
Deneyim ²	-0.003673	0.005507	0.5296	-0.000979	0.000444	0.1136
Ehliyet	0.090927	0.234511	0.7116	0.406934	0.134051	0.0043
Yabancı Dil	0.311106	0.235801	0.2352	0.055249	0.140140	0.6956
Yaş	-0.004405	0.023949	0.8601	0.019817	0.012949	0.1340
Ofis Prog. Bilgi.	0.010561	0.149223	0.9459	0.020801	0.068107	0.7617
Evli	-0.119285	0.228291	0.6200	0.121160	0.112374	0.2876
R ²	0.445591			0.414443		
\bar{R}^2	-0.293621			0.294329		
$\sum e_i^2$	0.362567			5.188690		
F – istatistiği	0.602792			3.450404		
(Prob.)	(0.751979)			(0.004267)		
n	15			48		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Toparlamak gerekirse, plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektöründe kadın ile erkek çalışanın aldıkları ücretler üzerinde farklılıklar söz konusudur. Erkeklerin elde edeceği ücret geliri üzerinde; eğitim düzeyi ve ehliyet değişkeni büyük bir etkiye sahiptir. Kadın çalışanlar için tahmin edilen modelde, kadın çalışan sayısının az sayıda olması nedeniyle modelde yer alan değişkenlerin ve modelin geneli istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır.

3.2.4. Ana Metal Sanayi Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini

Ana metal sanayisi Bursa sanayisinin içerisindeki payı %15'tir. 2000 kişinin %15'i 300 kişiye karşılık gelmektedir. Ancak çalışmamızda ilgili sektörde çalışan sayısı 289 kişidir. Ana metal sanayisinde çalışan 289 çalışana ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.18' de verilmiştir.

Tablo 3.18. Ana Metal Sanayi Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kadın	%29.4
	Erkek	%70.6
Ortalama	Eğitim	10.10 YIL
	Deneyim	15.90 YIL
	Ücret	2419.69 TL
Ehliyet Var Mı ?	Evet	Hayır
	%78.55	%21.45
Yabancı Dil Biliyor Mu?	%22.84	%77.16
Medeni Durum	Bekar	Evli
	%26.99	%73.01

Sektörde çalışanların %29.4'ü kadın çalışan ve %70.6'sı kadın çalışandır. 289 çalışanın aldıkları eğitim ortalama yıl olarak 10.10 yıl, deneyimleri yıl bazında ortalama 15.90 yıl ve çalışanların aldıkları ücret düzeyi ortalama 2419.69 TL'dir. Sektörde çalışanların %78.55'inin ehliyet sahibi ve %22.84'ü yabancı dil bilgisine sahiptir. Sektörde çalışanların %73.01'i evli olup, %26.99'u ise bekar çalışandır.

Sektörde tüm çalışanlara ilişkin oluşturulan insan sermayesi modeli Tablo 3.19'te verilmektedir.

Tablo 3.19. Ana Metal Sanayi Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)		Model 22: Tüm Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	
Kesme	6.920320	0.097283	0.0000	
Eğitim	0.027859	3.993616	0.0001	
Deneyim	0.042441	0.006382	0.0000	
Deneyim ²	-0.000568	0.000106	0.0000	
R ²	0.189280			
\bar{R}^2	0.180655			
$\sum e_i^2$	40.83778			
F – istatistiği (Prob.)	21.94628 (0.000000)			
n	289			

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Sektördeki tüm çalışanlara ilişkin uygulanan insan sermayesi modeli sonuçları incelendiğinde modelin genel anlamlılık düzeyine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde gerçekleştiğini görmek mümkündür. Modelin kalıntı kareler toplamı 40.83778'dir. Modelin açıklama gücünü gösteren düzeltilmiş \bar{R}^2 değeri serbestlik derecesi dikkate alındığında %18 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu değer eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri ortalama ücret düzeyinin %18'lik kısmını açıkladığını ifade etmektedir. Diğer taraftan modelde kullanılan tüm değişkenler istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiş olup parametreler işaretleri ile beklentileri desteklemektedir.

Eğitim değişkeninin ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde; eğitim düzeyinin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini %2.79 oranında arttırmaktadır. Bu artışın marjinal etkisi ise $(0.027859 * 2419.69 \approx) 67.41$ TL'dir. Bu değer anlamı ise çalışanın eğitimindeki bir yıl artış ortalama ücret düzeyini 67.41 TL civarında arttırmaktadır.

Diğer bir değişken olan deneyim değişkeni incelendiğinde ise; çalışanın deneyiminin bir yıl artması sonucunda ortalama ücreti %4.24 oranında artmaktadır. Ancak artışın azalan orandadır. Bu doğrultuda azalan oranda artışı gösteren deneyim² değişkeni istatistiksel olarak anlamlı ve parametre işareti de bekleyişleri karşılamaktadır. Çalışanın deneyiminin ortalama ücret düzeyi üzerindeki marjinal etkisi $((0.042441 - 2 * 0.000568 * 15.90) * 2419.69 \approx) 58.99$ TL'dir. Dolayısı ile çalışanların deneyiminin bir yıl artması demek alacakları ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak 59 TL arttıracaktır. Sektördeki çalışanların aldıkları ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak tahmin edilmiş modeller Tablo 3.20'te verilmiştir.

Kadın ve erkek çalışanlara ilişkin tahmin edilen insan sermayesi modellerinin her ikisi de genel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Modelde yer alan değişkenler ortalama ücret düzeyini kadın çalışanlarda %15'ini, erkek çalışanlarda ise %19' unu açıklamaktadır.

Modelde yer alan eğitim değişkeni kadın ve erkek çalışanlar arasında büyük farklılıklar ortaya koymaktadır. Eğitim değişkeninin parametre işareti her iki modelde de bekleyişleri karşılasa da kadın çalışanlar için oluşturulan modelde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. Bu durum çerçevesinde, erkek çalışanların eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda aldıkları ortalama ücret düzeyi %3.85 oranında artmaktadır ve kadınlarda ise eğitimin bir yıl artması sonucunda aldıkları ücret düzeyi %0.008 oranında artmaktadır. Bu oranların ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek adına marjinal etkilerini hesaplamakta yarar vardır. Erkek çalışanlarda eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda ortalama ücret düzeyi $(0.038568 * 2419.69 \approx) 93.32$ TL artmaktadır. Kadınlarda ise bu durum $(0.008964 * 2419.69 \approx) 21.69$ TL arttırmaktadır. Erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre eğitim düzeyindeki bir yıl artış ile ortalama ücret düzeyinde 71.63 TL kadar fazla ücret elde etmektedirler.

Tablo 3.20. Ana Metal Sanayi Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı						
Değişken:		Model 23 : Kadın Çalışanlar			Model 24 : Erkek Çalışanlar	
Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Stan.	Prob.	Parametre	Stan.	Prob.
		Hata			Hata	
Kesme	7.015175	0.170151	0.0000	6.882810	0.113688	0.0000
Eğitim	0.008964	0.011441	0.4357	0.038568	0.008444	0.0000
Deneyim	0.053861	0.012362	0.0000	0.038878	0.007074	0.0000
Deneyim ²	-0.001136	0.000333	0.0010	-0.000504	0.000111	0.0000
R ²	0.178577			0.201463		
\bar{R}^2	0.146984			0.189485		
$\sum e_i^2$	8.336008			30.54453		
F – istatistik	5.652393			16.81935		
(Prob.)	(0.001477)			(0.000000)		
n	85			204		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Deneyim değişkeni her iki modelde de bireysel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Deneyiminin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini kadınlarda %5.38, erkeklerde ise %3.88 oranında arttırmaktadır. Bu artışın azalan oranda olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla deneyim² değişkeni incelendiğinde, her iki modelde de bireysel olarak anlamlı bulunmuş olup parametreleri işaretleri ile de beklentileri karşılamaktadır. Deneyim değişkeni için marjinal etkiler hesaplandığında; kadınların deneyiminin bir yıl artması ortalama ücreti ((0.053861-2*0.001136*15.90)*2419.69≈) 42.91 TL, erkek çalışanlarda ise deneyimin bir yıl artması sonucunda ortalama ücreti ((0.038878 – 2*0.000504*15.90)*2419.69≈) 55.29 TL kadar arttırmaktadır. Dikkat edilirse erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre deneyimlerdeki artış karşısında 12.38 TL daha fazla ücret almaktadırlar.

Cinsiyet etkisi olduğunda ortalama ücret düzeyi kadın ve erkek için farklı olduğu sonucuna ulaşıldıktan sonra kadın ve erkek çalışan için ücret düzeyi üzerine etkili olan faktörleri ortaya koymak adına genişletilmiş insan sermayesi modeli tahmin edilmiş olup, tahmin sonuçları Tablo 3.21’de Model 25 ve Model 26 ile ortaya koyulmuştur.

Tablo 3.21. Ana Metal Sanayi Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 25 : Cinsiyet Etkisi Olmadan			Model 26 : Cinsiyet Etkisi Olduğunda		
	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata	Prob.
Kesme	6.937649	0.138584	0.0000	6.896426	0.142961	0.0000
Eğitim	0.016933	0.007519	0.0251	0.018278	0.007519	0.0157
Deneyim	0.040201	0.007495	0.0000	0.038933	0.007519	0.0000
Deneyim ²	-0.000527	0.000112	0.0000	-0.000515	0.000111	0.0000
Ehliyet	0.142498	0.055934	0.0114	0.120086	0.059310	0.0439
Yabancı Dil	0.144625	0.084093	0.0866	0.141680	0.084174	0.0935
Yaş	-0.003598	0.003256	0.2701	-0.003445	0.003217	0.2853
Ofis Prog. Bilgi.	0.018642	0.025696	0.4688	0.018627	0.025527	0.4662
Evli	0.061219	0.060574	0.3131	0.059289	0.059728	0.3217
Erkek	-	-	-	0.080084	0.052734	0.1300
R ²	0.227299			0.233601		
\bar{R}^2	0.204655			0.208242		
$\sum e_t^2$	38.42969			38.11625		
F – istatistiği	10.03828			9.211845		
(Prob.)	(0.000000)			(0.000000)		
n	289			289		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Sektörün geneli için tahmin edilen modellerin geneli için hesaplanan F-istatistiği her iki model içinde anlamlı bulunmuş olup her iki modelde de uyumun iyiliği söz konusudur.

Cinsiyet etkisinin olmadığı Model 25'te yaş, ofis programları bilgisi ve medeni durum değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Bu değişkenlerin dışında kalan eğitim, deneyim, ehliyet, yabancı dil bilgisi değişkenleri ise istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu doğrultuda gerçekleşen tahmin sonuçları Model 26 ile benzerlikler göstermektedir. Dolayısıyla burada sadece Model 26'nın açıklanması yanlış olmayacaktır.

Çalışanların eğitim düzeyindeki bir yıl artış ortalama ücret düzeyini yaklaşık olarak %1.83 oranında arttırmaktadır. Bu artış oranına karşılık gelen marjinal etki değeri ise; $(0.018278 * 2419.69 \approx) 44.23$ TL'dir. Dolayısıyla çalışanın eğitiminin bir yıl artması sonucunda alacağı ücret diğer çalışanlara nazaran 44.23 TL daha fazla olacaktır.

Çalışanların sektör içerisindeki deneyimleri bir yıl arttığında alacakları ortalama ücret düzeyi yaklaşık olarak %4 oranında artış gösterecektir. Bu artış azalan oranda meydana gelmektedir. Dolayısıyla deneyim değişkenine ilişkin marjinal etki ise; $((0.038933 - 2 * 0.000515 * 13.10) * 2419.69 \approx) 61.56$ TL'dir. Bir çalışanın deneyimindeki bir yıl artış diğer çalışanlara nazaran alacağı ücret 61.56 TL daha fazla olacaktır.

Çalışan bireylerin ehliyetinin olması durumunda Ana Metal Sanayisinde alacağı ücret, ehliyeti olmayan bir çalışana göre %12 oranında daha fazla olacaktır. Yabancı dil bilgisine sahip çalışanlar sektörde yabancı dil bilmeyen çalışanlara nazaran %14 daha fazla ücret almaktadır.

Diğer taraftan Ana Metal Sanayisi sektöründe, çalışanların aldıkları ücret düzeyi üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkisi görülmemektedir. Bu durum ofis programlarını bilmek ve medeni durum değişkenleri içinde geçerlidir.

Ancak çalışan ücretlerini etkileyen bağımsız değişkenlerin cinsiyete göre farklılık arz edip etmediğini belirlemek amacıyla model kadın ve erkekler için yeniden tahmin edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3.22’de sunulmaktadır.

Tablo 3.22. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 27 : Kadın Çalışan			Model 28 : Erkek Çalışan		
	Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata
Kesme	7.301117	0.223816	0.0000	6.850537	0.177657	0.0000
Eğitim	-0.003726	0.012907	0.7737	0.023708	0.008956	0.0088
Deneyim	0.058980	0.021939	0.0090	0.036489	0.008551	0.0000
Deneyim ²	-0.001297	0.000531	0.0172	-0.000460	0.000114	0.0001
Ehliyet	0.193717	0.127617	0.1336	0.166536	0.065901	0.0123
Yabancı Dil	-0.102721	0.175965	0.5613	0.215707	0.097790	0.0286
Yaş	-0.005387	0.007637	0.4829	-0.003631	0.003762	0.3356
Ofis Prog. Bilgi.	-0.048886	0.059261	0.4123	0.029411	0.030248	0.3321
Evli	0.043207	0.137354	0.7540	0.074334	0.061807	0.2306
R ²	0.235311			0.250489		
\bar{R}^2	0.146651			0.219740		
$\sum e_t^2$	7.322995			26.66926		
F – istatistiği	2.654093			8.146194		
(Prob.)	(0.013387)			(0.000000)		
n	78			204		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Kadın çalışanlar için tahmin edilen genişletilmiş insan sermayesi modeli %5 düzeyinde, erkekler çalışanlar için tahmin edilen genişletilmiş insan sermayesi modeli ise %1 düzeyinde anlamlıdır. Her iki model için de uyumun iyiliğinin olduğu

söylenbilir. Diğer taraftan serbestlik derecesi dikkate alındığında ise kadınlar için tahmin edilen modelde yer alan bağımsız değişkenler ortalama ücret düzeyinin yaklaşık olarak %15'ini açıklamakta olup, erkekler için tahmin edilen modelde yer alan bağımsız değişkenler ortalama ücretin %22'sini açıklamaktadır.

Eğitim değişkeni için kadın ve erkek çalışanlar karşılaştırıldığında; kadın çalışanların aldıkları ücret düzeyi üzerinde almış oldukları eğitim düzeyi anlamlı değilken erkek çalışanlarda eğitim düzeyi istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Erkek çalışanlarda eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda aldıkları ücret diğer çalışanlara nazaran %2.37 oranında artmaktadır. Bu oranın marjinal etkisini hesaplamak mümkündür. O halde marjinal etki ; $((0.023708*2419.69\approx) 57.37$ TL'dir. Dolayısıyla eğitimi bir yıl artan erkek çalışan diğer çalışanlara karşın 57.37 TL daha fazla ücret geliri elde etmektedir.

Deneyim değişkeni kadın ve erkek çalışanlar için ortalama ücret düzeyi üzerinde etkilidir. Deneyimi bir yıl artan kadın çalışan yaklaşık olarak %5.90 oranında daha fazla ücret alırken, erkeklerde bu durum %3.65'tir. Doğaldır ki deneyim değişkeninde ki artış doğrusal değildir ancak azalan oranda artış göstermektedir. Dolayısıyla kadın çalışanların deneyimindeki artışa karşılık gelen marjinal etki; $((0.058980-2*0.001297*15.90)*2419.69\approx) 42.91$ TL'dir. Bu durum erkek çalışanlarda; $((0.036489-2*0.000460*15.90)*2419.69\approx) 52.90$ TL'dir. Dolayısıyla Ana Metal Sanayisi sektöründe erkek çalışanlar kadın çalışanlardan deneyiminin bir yıl artması sonucunda 9.99 TL daha fazla ücret almaktadırlar.

Ehliyet değişkeni ortalama ücret düzeyi üzerinde; kadın çalışanlarda anlamlı bir etkiye sahip değildir ancak erkek çalışanlarda ehliyetin olması durumunda elde edecekleri ücret yaklaşık olarak %16.65 oranında artmaktadır. Yabancı dil değişkeni yine kadın çalışanların elde ettiği ücret düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip değilken erkek çalışanların ücreti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu doğrultuda yabancı dil bilgisine sahip bir erkek çalışan, dil bilgisine sahip olmayan erkeğe göre yaklaşık olarak %21.57 daha fazla ücret elde etmektedir.

Diğer taraftan bakıldığında her iki modelde de yaş, ofis programları bilgisi ve medeni durum değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır.

Dolayısıyla kadın çalışanların aldıkları ücreti etkileyen tek faktör deneyim değişkenidir. Bu karşın erkek çalışanların ücretini etkileyen faktörler; eğitim, deneyim, ehliyet ve yabancı dil bilgisidir. Sonuç olarak Ana Metal Sanayisinde erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha yüksek ücret geliri elde etmektedirler.

3.2.5. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini

Motorlu kara taşıtı ve treyler ve yarı treyler imalatı sektörünün Bursa sanayisi içerisindeki payı %5'e karşılık gelmektedir. Bu bağlamda 2000 kişinin %5'i 101 kişi analize dahil edilmiştir. Motorlu kara taşıtı ve treyler ve yarı treyler imalatı sektörüne ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.23'te verilmiştir.

Tablo 3.23. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kadın	%13.9
	Erkek	%86.1
Ortalama	Eğitim	11.82 YIL
	Deneyim	17.37 YIL
	Ücret	2833.48 TL
	Evet	Hayır
Ehliyet Var Mı ?	%94.06	%5.94
Yabancı Dil Biliyor Mu?	%46.53	%53.47
	Bekar	Evli
Medeni Durum	%34.65	%65.35

Sektörde çalışanların %13.9'u kadın çalışan, %86.1'i ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyinin ortalaması 11.82 yıl, deneyimleri ise 17.37 yıl olup elde ettikleri ücret düzeyi ortalama 2833,48 TL'dir. Çalışanların %94.06'sı ehliyet sahibi, %46.53'ü yabancı dil bilgisi sahibidir. Son olarak çalışanların %65.35'i evli olup %34.65'i bekar çalışandır. Bu doğrultuda ilgili sektörde tüm çalışanlara ilişkin uygulanan insan sermayesi modeli Tablo 3.24'te verilmiştir.

Tablo 3.24. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)		Model 29: Tüm Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	
Kesme	7.140350	0.231566	0.0000	
Eğitim	0.028974	0.015714	0.0687	
Deneyim	0.012740	0.013150	0.3354	
Deneyim ²	4.063948	0.000255	0.8736	
R ²	0.093334			
\bar{R}^2	0.061334			
$\sum e_i^2$	21.81746			
F – istatistiği (Prob.)	2.916687 (0.038835)			
n	101			

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Sektördeki tüm çalışanlara ilişkin uygulanan insan sermayesi modeli sonuçları incelendiğinde; model genel olarak %5 düzeyinde anlamlıdır. Modelde yer alan değişkenler ortalama ücret düzeyini belirlemede sadece %6 düzeyinde etkilidir. Diğer taraftan modelde yer alan değişkenlerin bireysel anlamlılıkları karşılaştırıldığında ise; eğitim değişkeni dışındaki değişkenler bireysel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır.

Sektörde çalışanlara ilişkin eğitim değişkeninin ücret düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde; eğitim değişkeni istatistiksel olarak %10 düzeyinde anlamlı düzeyde gerçekleşmiş olup parametre işareti beklentileri karşılamaktadır. Eğitim değişkeninin marjinal etkisi ise $(0.028974 * 2833.48 \approx) 82.10$ TL'dir. Dolayısıyla çalışanların eğitim düzeylerindeki bir yıllık artışın ortalama ücret düzeyini 82.10 TL arttırdığı söylenebilir. Diğer bir değişken olan deneyim değişkeni modelde bireysel olarak anlamlı bulunamamıştır. Deneyim² değişkeni de bireysel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir ve ek olarak parametre de bekleyişleri karşılamamaktadır.

Dolayısıyla motorlu kara taşıtı ve treyler ve yarı treyler imalatı sektöründe ortalama ücret düzeyi üzerinde alınan eğitim düzeyi deneyime göre büyük bir önem teşkil etmektedir. Çalışanların elde ettikleri ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Model 30 ve Model 31 tahmin edilmiş olup tahmin sonuçları Tablo 3.25’te verilmiştir.

Tablo 3.25. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı						
Değişken:	Model 30 : Kadın Çalışanlar			Model 31 : Erkek Çalışanlar		
Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Stan. Hata	Prob.	Parametre	Stan. Hata	Prob.
Kesme	6.652561	1.218836	0.0004	7.180006	0.275644	0.0000
Eğitim	0.046726	0.065408	0.4931	0.023724	0.15277	0.1248
Deneyim	0.099482	0.198057	0.6275	0.014813	0.014155	0.2988
Deneyim ²	-0.004307	0.009346	0.6559	-3.754479	0.000271	0.9890
R ²	0.055797			0.132312		
\bar{R}^2	-0.258938			0.096158		
$\sum e_i^2$	8.869992			12.67084		
F – istatistik	0.177282			3.659707		
(Prob.)	(0.909116)			(0.016269)		
n	14			87		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılığını ortaya koymak adına tahmin edilen Model 30 ve Model 31 sonuçları incelendiğinde; kadınlar için tahmin edilen modelin genel olarak anlamlı olmadığı buna karşın erkek çalışanlar için oluşturulan modelin genel olarak %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Ancak insan sermayesi modeli kadın ve erkek çalışan için uygulandığında eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri her iki modelde de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde

gerçekleşmemiştir. Bu doğrultuda modele ücret düzeyini etkileyen faktörlerin eklenmesi gerekmektedir. Tablo 3.26 ve Tablo 3.27’de Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektörü için genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” tahmin sonuçlarını içermektedir.

Tablo 3.26. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 32: Cinsiyet Etkisi Olmadan			Model 33 : Cinsiyet Etkisi Olduğunda		
	Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata
Kesme	7.752559	0.444459	0.0000	7.756642	0.454473	0.0000
Eğitim	0.003832	0.016272	0.8144	0.003939	0.016709	0.8142
Deneyim	0.016870	0.020460	0.4121	0.017147	0.018986	0.3692
Deneyim ²	9.848599	0.000339	0.9769	7.377197	0.000328	0.9821
Ehliyet	0.024183	0.222739	0.9138	0.028927	0.264072	0.9131
Yabancı Dil	0.148324	0.120740	0.2229	0.148395	0.121995	0.2275
Yaş	-0.003833	0.002672	0.1553	-0.003883	0.002628	0.1435
Ofis Prog. Bilgi.	-0.143515	0.069453	0.0421	-0.143029	0.066496	0.0346
Evli	0.070008	0.195701	0.7215	0.069246	0.190458	0.7172
Erkek	-	-	-	-0.014496	0.251351	0.9542
R ²	0.162730			0.162812		
\bar{R}^2	0.077944			0.066214		
$\sum e_i^2$	20.13519			20.13322		
F – istatistiği	1.919290			1.685454		
(Prob.)	(0.068495)			(0.106658)		
n	101			101		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Tablo 3.26’da er iki modelde incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar birbirine benzer niteliktedir. Cinsiyet etkisinin olmadığı modelin tahmin sonucuna göre model genel olarak %10 düzeyinde anlamlıdır ancak cinsiyet etkisi söz konusu olduğunda ise tahmin edilen model istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Diğer taraftan her iki modelde de yer alan bağımsız değişkenlerden ofis programları bilgisi değişkeni dışındaki değişkenler istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. Ancak ofis programları bilgisi değişkeni her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiş olsa da parametre işareti önsel beklentileri karşılamamaktadır.

Tablo 3.27’de genişletilmiş insan sermayesi modeli sektörün geneli için cinsiyet etkisi olmadan ve cinsiyet etkisi olduğu durumlar için ayrı ayrı tahmin edilmiştir.

Ana metal sanayisinde çalışanların elde ettikleri ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılığını ortaya koymak adına genişletilmiş insan sermayesi modeli kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı tahmin edilmiş olup, tahmin sonuçları Tablo 3.27’de gösterilmektedir.

Tahmin sonuçları incelendiğinde kadın çalışanlar için tahmin edilen modelin F-istatistiği istatistiksel olarak anlamsız gerçekleşmiştir. Dolayısıyla kadın çalışanlar için tahmin edilen modelde uyumun iyiliği söz konusu değildir. Diğer taraftan erkek çalışanlar için tahmin edilen modelde uyumun iyiliği söz konusu olup %5 düzeyinde anlamlıdır.

Her iki modelde de ortalama ücret düzeyini açıklamak için modelde yer verilen bağımsız değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Ancak erkekler için tahmin edilen modelde ofis kullanım bilgisi değişkeni istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur ve erkek bir çalışan ofis programları bilgisine sahipse yaklaşık olarak %13.38 daha fazla ücret almasını sağlamaktadır.

Tablo 3.27. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı	Model 34 : Kadın Çalışan			Model 35 : Erkek Çalışan		
Değişken: Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata	Prob.
Kesme	12.61235	4.286229	0.0423	7.798979	0.599802	0.0000
Eğitim	-0.196912	0.151887	0.2646	0.007273	0.018389	0.6938
Deneyim	0.373115	0.510737	0.5055	0.04767	0.019982	0.0865
Deneyim ²	-0.018786	0.023737	0.4730	-0.000279	0.000336	0.4098
Ehliyet	1.009974	0.807096	0.2790	-0.165096	0.396020	0.6781
Yabancı Dil	0.334763	0.729560	0.6702	0.052577	0.102974	0.6113
Yaş	-0.091759	0.063840	0.2240	-0.002084	0.002999	0.4896
Ofis Prog. Bilgi.	-0.765582	0.616050	0.2818	0.133812	0.066441	0.0481
Evli	0.245713	0.504583	0.6518	-0.170858	0.123137	0.1699
R ²	0.651288			0.216999		
\bar{R}^2	-0.046135			0.122090		
$\sum e_i^2$	3.275851			11.42032		
F – istatistiği	0.933850			0.031654		
(Prob.)	(0.59105)			(0.031654)		
n	14			87		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Dikkat edilirse motorlu kara taşıtı ve treyler ve yarı treyler imalatı sektörü için tahmin edilen insan sermayesi modeli ve genişletilmiş insan sermayesi modeli sonuçları birbirini desteklemektedir. Ele alınan sektör için cinsiyete göre ve modelde yer verilen değişkenlere göre ortalama ücret düzeyini etkileyen faktörler tahmin edilen modeller ile açıklanamamaktadır.

3.2.6. Mobilya İmalatı Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini

Bursa sanayisi içerisinde mobilya imalatı sektörünün payı %10'a karşılık gelmektedir. Bu bağlamda çalışmada 2000 kişinin %10'u 200 kişi için insan sermayesi modeli tahmin edilecektir. Sektöre ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.28' de verilmiştir.

Tablo 3.28. Mobilya İmalatı Sektöründe Çalışanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kadın	%35
	Erkek	%65
Ortalama	Eğitim	10.24 YIL
	Deneyim	13.44 YIL
	Ücret	2061.20 TL
	Evet	Hayır
Ehliyet Var Mı ?	%78.50	%21.50
Yabancı Dil Biliyor Mu?	%14	%86
	Bekar	Evli
Medeni Durum	%29	%71

Mobilya sektöründe çalışanların %35'i kadın çalışan, %65'i ise erkek çalışandır. 200 çalışanın sektör içerisindeki eğitim ortalaması 10.24 yıl, deneyim ortalaması 13.44 yıl ve aldıkları ortalama ücret düzeyi ise 2061.20 TL' dir. Sektörde çalışanların %78.50'si ehliyet sahibi ve %14'ü ise yabancı dil bilgisine sahiptir. Diğer taraftan çalışanların %71'i evli ve %29'u bekadır.

Mobilya imalatı sektöründe tüm çalışanların aldıkları ücret düzeyi üzerinde eğitim ve deneyim değişkeninin etkisini ortaya koymak üzere Model 36 tahmin edilmiştir. Tahmin sonuçları Tablo 3.30' da gösterilmektedir.

Mobilya imalatı sektöründe tüm çalışanlar için oluşturulan insan sermayesi modeli incelendiğinde; modelin genel olarak anlamlı düzeyde gerçekleştiği söylenebilir. Modelde yer alan bağımsız değişkenler ortalama ücreti yalnızca %2'lik kısmını açıklayabilmektedir. Diğer taraftan modelde kullanılan bağımsız

değişkenlerin tamamı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve işaretleri itibari ile de beklentileri karşılamaktadır.

Tablo 3.30. Mobilya İmalatı Sektöründeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)		Model 36: Tüm Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	
Kesme	7.217746	0.090460	0.0000	
Eğitim	0.015013	0.006589	0.0238	
Deneyim	0.026732	0.007092	0.0002	
Deneyim ²	-0.000597	0.000166	0.0004	
R ²	0.070493			
\bar{R}^2	0.015013			
$\sum e_i^2$	20.82321			
F – istatistiği (Prob.)	4.954857 (0.002449)			
n	200			

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Sektörde çalışanların eğitim düzeyindeki bir yıllık artışının ortalama ücret düzeyini %1.50 oranında arttıracığı söylenebilir. Eğitim değişkenine ilişkin marjinal etki hesaplandığında ise; $(0.015013 \cdot 2061,20 \approx) 30.94$ TL olarak bulunmaktadır. Dolayısıyla sektörde çalışanların eğitim düzeyindeki bir yıllık artış ortalama ücret düzeyini 30.94 TL arttırmaktadır.

Çalışanların sektör içerisindeki deneyimi bir yıl arttığında ise elde ettikleri ortalama ücret düzeyi %2.67 oranında artmaktadır. Ancak bu artışın azalan oranda olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda deneyim² değişkeni ele alındığında, deneyim² değişkeni istatistiksel olarak anlamlı olduğu gibi parametre işareti yönüyle de beklentileri karşılamaktadır. Deneyimdeki artışın marjinal etkisi hesaplandığında ise $((0.026732 - 2 \cdot 0.000597 \cdot 13.44) \cdot 2061,20 \approx) 20.79$ TL olarak bulunur. Dolayısıyla

sektörün geneli için deneyimdeki bir yıllık artışın ortalama ücret düzeyini 20.79 TL arttıracığı söylenebilir.

Sektörde çalışanların elde ettiği ücret düzeyinin cinsiyete göre farklılığını ortaya koymak adına kadınlar için model 37 ve erkekler için model 38 tahmin edilmiştir. Tahmin sonuçları Tablo 3.31’de gösterilmektedir.

Tablo 3.31. Mobilya İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı						
Değişken:	Model 37 : Kadın Çalışanlar			Model 38 : Erkek Çalışanlar		
Log (Ücret)						
Değişkenler	Parametre	Stan.	Prob.	Parametre	Stan.	Prob.
		Hata			Hata	
Kesme	7.421617	0.163357	0.0000	7.156319	0.134374	0.0000
Eğitim	-0.005973	0.011072	0.5914	0.023925	0.008912	0.0082
Deneyim	0.022406	0.016830	0.1877	0.026195	0.009397	0.0061
Deneyim ²	-0.000481	0.000743	0.5199	-0.000592	0.000208	0.0051
R ²	0.079960			0.073155		
\bar{R}^2	0.038140			0.051087		
$\sum e_i^2$	3.326440			16.93464		
F – istatistik	1.912009			3.315012		
(Prob.)	(0.136180)			(0.022193)		
n	70			130		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Mobilya imalatı sektöründe çalışan ücretlerinin cinsiyete göre farklılığını ortaya koymak adına tahmin edilen modeller ayrı ayrı incelendiğinde; kadın çalışanlar için tahmin edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir ve buna karşılık erkek çalışanlar için tahmin edilen modelin %5 anlamlılık düzeyinde modelin geneli istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Diğer taraftan her

iki modelde yer alan bağımsız değişkenler ortalama ücret düzeyini açıklamakta hemen hemen aynı değerlerde meydana gelmiştir. Kadınlar için kurulan modelin ortalama ücret düzeyini açıklama gücü %3, erkekler için kurulan modelin ortalama ücret düzeyini açıklama gücü %5 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Eğitim değişkeni kadın çalışanlar için kurulan modelde istatistiksel olarak anlamlı gerçekleşmemiş olup aynı zamanda da parametre işareti itibari ile de beklentileri karşılamamaktadır. Erkek çalışanlar için kurulan modelde eğitim değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı ve işareti ile de beklentileri karşılamaktadır. Erkek çalışanlarda eğitim düzeyinin bir yıl artması ile ortalama ücret düzeyi %2.39 oranında artmaktadır. Bu doğrultuda erkek çalışanlarda eğitim değişkenine ilişkin marjinal etki; $(0.023925 * 2061,20 \approx) 49.31$ TL olarak bulunmuştur. Dolayısıyla erkek çalışanların eğitim düzeyindeki bir yıl artış ortalama ücret düzeyini 49.31 TL arttırmaktadır.

Diğer bir değişken olan deneyim değişkeni, kadın çalışanlar için tahmin edilen modelde her ne kadar parametre bağlamında beklentileri karşılasa da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde kadın çalışanlar için tahmin edilen modelde deneyim² değişkeni de istatistiksel olarak anlamlı değildir. Erkek çalışanlar için tahmin edilen modelde deneyim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı ve parametre işareti ile beklentileri karşılamaktadır. Bu doğrultuda mobilya imalatı sektöründeki erkek çalışanların deneyiminin bir yıl artması sonucunda ortalama ücret düzeyi %2.61 oranında artmaktadır. Bu artış doğrusal olmamakla birlikte azalan oranda bir artış ifade etmektedir. Bu durumu ortaya koymak adına deneyim değişkenine ilişkin marjinal etki hesaplanabilir. Deneyim değişkenine ilişkin marjinal etki ; $((0.026195 - 2 * 0.000592 * 13.44) * 2061,20 \approx) 21.19$ TL olarak bulunabilmektedir.

Mobilya imalatı sektöründe erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek ücret düzeyi aldığı söylenebilir. Eğitim düzeyi ile duruma bakıldığında erkeklerin eğitim düzeyindeki bir yıllık artış ortalama ücreti 49.31 TL, deneyimlerindeki bir yıllık artış ortalama ücreti 21.29 TL arttırmaktadır. Dikkat edilirse sektörde erkek çalışanların eğitim düzeyindeki artışlar deneyim değişkenine göre daha yüksek bir ücret geliri elde etmesine neden olmaktadır.

Genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” çerçevesinde modele yeni ilave değişkenler eklendiğinde, Mobilya İmalatı sektöru için çalışan ücretleri üzerinde etkili olan özelliklerin neler olduğu daha açık bir şekilde ortaya koyulacaktır. Tablo 3.32 ve Tablo 3.33 Mobilya İmalatı sektöru için genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” tahmin sonuçlarını içermektedir.

Tablo 3.32. Mobilya İmalatı Sektöründeki Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 39: Cinsiyet Etkisi Olmadan			Model 40 : Cinsiyet Etkisi Olduğunda		
	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata	Prob.
Kesme	7.405840	0.149493	0.0000	7.387899	0.152779	0.0000
Eğitim	0.001754	0.010681	0.8697	0.001389	0.010748	0.8973
Deneyim	0.024363	0.10307	0.0191	0.020994	0.010812	0.0537
Deneyim ²	-0.000584	0.000215	0.0071	-0.000556	0.000216	0.0109
Ehliyet	0.062636	0.048119	0.1946	0.032368	0.052300	0.5367
Yabancı Dil	0.090432	0.107502	0.4013	0.088248	0.106904	0.4101
Yaş	0.000574	0.004706	0.9031	0.001609	0.004997	0.7478
Ofis Prog. Bilgi.	-0.034351	0.017866	0.0560	-0.040867	0.018485	0.0282
Evli	0.003631	0.080479	0.9641	0.020214	0.079312	0.7971
Erkek	-	-	-	0.085852	0.050119	0.0884
R ²	0.103202			0.113753		
\bar{R}^2	0.065442			0.071550		
$\sum e_t^2$	19.95329			19.71854		
F – istatistiği	2.733111			2.695417		
(Prob.)	(0.007100)			(0.005679)		
n	200			200		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Mobilya imalatı sektöründe, çalışanların elde ettiği ücret düzeyi üzerindeki faktörleri ortaya koymak için tahmin edilen Model 39 ve Model 40 sonuçları birbirine benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda Model 40'ı yorumlamak yanlış olmayacaktır.

Her iki modelde de %1 düzeyinde anlamlı olup uyumun iyiliği söz konusudur. Serbestlik derecesi dikkate alındığında Model 40'ta yer alan bağımsız değişkenler ortalama ücret düzeyinin yaklaşık olarak %7'sini açıklamaktadır. Mobilya imalatı sektöründe ortalama ücret düzeyi üzerinde etkili olan faktörler; deneyim, ofis programları bilgisi ve cinsiyet değişkenleri önem arz etmektedir. Diğer taraftan eğitim, ehliyet, yabancı dil bilgisi, medeni durum ve yaş değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Bu doğrultuda istatistiksel olarak anlamlı bulunan değişkenlerin ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkisini açıklamakta yarar vardır.

Deneyim değişkeninin ortalama ücret üzerindeki etkisi incelendiğinde; çalışan bireyin deneyiminin bir yıl artması sonucunda diğer çalışanlara nazaran yaklaşık olarak %2.09 oranında daha fazla ücret geliri elde etmektedir. Bu artışın azalan oranda olduğu daha önce de ifade edilmişti. Dolayısıyla deneyim değişkenine ilişkin marjinal etki; $((0.020994 - 2 * 0.000556 * 13.44) * 2061.20 \approx) 12.47$ TL'dir. Dolayısıyla deneyimi bir yıl artan çalışan diğer çalışanlara nazaran 12.47 TL daha fazla ücret elde etmektedir.

Sektörde ofis programları bilgisi değişkeni, her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmiş olsa da parametre işareti anlamı ile önsel beklentileri karşılamamaktadır. Ücret üzerinde etkili olan faktörlerden bir diğeri olan cinsiyet değişkeni incelendiğinde; erkek bir çalışan kadın bir çalışana göre yaklaşık olarak %8.59 daha fazla ücret elde etmektedir. Dolayısıyla burada mobilya imalatı sektöründe çalışanların elde ettikleri ücretin deneyime göre ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Ortaya çıkan ücret farklılıklarını cinsiyete göre ortaya koymak adına kadın ve erkek için genişletilmiş insan sermayesi modeli tekrar tahmin edilmiş olup, tahmin sonuçları Tablo 3.33'te gösterilmektedir.

Tablo 3.33. Mobilya İmalatı Sektöründeki Kadın ve Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Log (Ücret)	Model 41 : Kadın Çalışan			Model 42 : Erkek Çalışan		
Değişkenler	Parametre	Standart Hata	Prob.	Parametre	Standart Hata	Prob.
Kesme	7.357949	0.222163	0.0000	7.451730	0.202841	0.0000
Eğitim	-0.013774	0.010793	0.2067	0.006891	0.014777	0.6418
Deneyim	0.003942	0.020562	0.8486	0.034449	0.014502	0.0191
Deneyim ²	-0.000199	0.000836	0.8127	-0.000757	0.000278	0.0075
Ehliyet	0.024336	0.054757	0.6583	0.102770	0.092460	0.2686
Yabancı Dil	0.267125	0.118850	0.0282	0.058233	0.147339	0.6934
Yaş	0.003383	0.005437	0.5360	-0.001588	0.007332	0.8289
Ofis Prog. Bilgi.	0.006129	0.019894	0.7591	0.055371	0.023288	0.0190
Evli	0.145413	0.065677	0.0306	0.077707	0.137504	0.5730
R ²	0.210065			0.120378		
\bar{R}^2	0.106467			0.061736		
$\sum e_i^2$	2.856042			15.90990		
F – istatistiği	2.027691			2.052778		
(Prob.)	(0.057830)			(0.045799)		
n	70			130		

Not: : Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşın Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Kadın ve erkek çalışan için ayrı ayrı tahmin edilen modelde çalışanların aldıkları ücreti belirleyen faktörler cinsiyete göre değiştiği görülmektedir. Bu doğrultuda bakıldığında eğitim değişkeni kadın ve erkek çalışanın ücreti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığından, mobilya imalatı sektöründe eğitim değişkeni ücret belirleyici faktörlerden birisi değildir.

Deneyim değişkeni ele alındığında, kadın çalışanlarda deneyim faktörü ücret düzeyi üzerinde etkili değilken erkekler çalışanlarda anlamlı düzeydedir ve ücret düzeyini etkilemektedir. Dolayısıyla deneyimi bir yıl artan erkek çalışan diğer çalışana göre %3.44 daha fazla ücret geliri elde etmektedir. Bu artışa karşılık gelen marjinal etki ise; $((0.034449 - 2 * 0.000757 * 13.44) * 2061.20 \approx) 29.06$ TL daha fazla ücret elde etmektedir.

Ehliyet değişkeni kadın ve erkek çalışanların elde ettikleri ücret düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Dolayısıyla mobilya imalatı sektöründe ehliyet değişkeni ortalama ücret düzeyi üzerinde etkili değildir. Ancak yabancı dil değişkeninin ücret üzerindeki etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanlarda anlamlı düzeyde değilken kadın çalışanların yabancı dil bilmesi aldıkları ücret düzeyini etkilemektedir. Yabancı dil bilgisi olan bir kadın çalışanın, yabancı dil bilgisi olmayan bir kadın çalışana nazaran %26.71 daha fazla ücret kazanmaktadır.

Ofis programları bilgisi erkek çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup eğer erkek çalışan ofis programları bilgisine sahipse yaklaşık olarak %5.54 oranında daha fazla ücret geliri elde etmesini sağlar. Medeni durum değişkeni ele alındığında, evli bir kadın çalışan bekar bir kadın çalışana göre %14.54 oranında daha fazla ücret geliri elde etmektedir. Ancak erkeklerin medeni durumu aldıkları ücret düzeyi üzerinde etkili değildir.

Toparlamak gerekirse, kadın çalışanların ücretini belirleyen faktörler; yabancı dil ve medeni durum değişkenidir. Bu doğrultuda çalışan kadınların mobilya imalatı sektöründe beyaz yaka olarak görev aldığı söylenebilir. Erkek alışanlarda ise, ücret düzeyini etkileyen en önemli faktörlerin deneyim değişkeni ve ofis programları bilgisi olduğudur. Dolayısıyla erkek çalışan mobilya imalatı sektöründe daha çok mavi yaka olarak görev aldığı söylenebilir. Mobilya imalatı sektöründe yabancı dil bilgisi olan ve evli olan bir kadın çalışan erkek çalışana göre daha fazla ücret elde etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİ

Günümüzde firmaların ele aldığı konulardan birisi de çalışan ücretlerinin hangi düzeyde olacağı sorusudur. Çünkü firmaların faaliyet gösterdikleri alanlardaki farklılıkları ücret düzeyi üzerinde de farklılaşmalara söz konusu olmaktadır. Diğer taraftan çalışanların sahip oldukları bireysel özellikleri de heterojen bir yapı da olup bireyden bireye değişkenlik göstermektedir. Bu noktada bireylerin sahip oldukları özelliklere göre farklı ücret geliri elde etmeleri doğaldır. Çalışanların sahip olduğu eğitim düzeyi, deneyimi, yabancı dil bilgisi, medeni durumu, cinsiyeti vb. faktörler bireyden bireye değişmektedir ve bu faktörler çalışanların aldıkları ücret düzeyinin farklılaşmasında da etkili bir rol oynamaktadır. Öte yandan çalışan ücretleri sadece bireylerin sahip oldukları özelliklere göre de belirlenmemektedir. Ülkenin ekonomik durumu, uygulanan ücret politikaları ücret düzeyini üzerinde etkilidir. Çünkü piyasadaki aksaklıklar, krizler vb. ekonomik sorunlar firmalar üzerindeki etkili bir faktör olmakta bu durumda da çalışanların ücretleri de etkilenmektedir.

Bu çalışmanın temel sorusundan birisi çalışan ücretlerinin sektörden sektöre farklılık gösterip göstermediği idi. Bu doğrultuda ele alınan sektörler için ücret düzeyini etkileyen faktörler ilk önce İnsan Sermayesi Modeli ile daha sonrasında ise modelin genişletilmiş hali ile ortaya koyulmaya çalışıldı. Ortaya çıkan sonuçlar çalışanların almış oldukları ücret düzeyinin sektörden sektöre ve çalışanın sahip oldukları özelliklere göre farklılaştığı ve bu farklılıkların sektör içerisindeki ücret düzeyine olan etkisi belirlendi. Bu amaçla bu kısımda her bir sektörde çalışan bireylerin, İnsan Sermayesi Modeli ile değişkenlerin ücret düzeyi üzerindeki etkisi karşılaştırılmalı olarak verilecektir.

İmalat sanayisi içerisinde faaliyet gösteren altı alt sektörün ücret düzeyini belirleyen faktörler için sektördeki tüm çalışanlar için uygulanan İnsan Sermayesi Modeli çerçevesinde eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenlerinin çalışanın elde edeceği ortalama ücret düzeyi üzerindeki etkilerinin karşılaştırılması Tablo 3.34'te gösterilmektedir. Tablo 4.1'de; her bir sektördeki tüm çalışanlar için uygulanmış olan İnsan Sermayesi Modeli ile sektörlerdeki ücret düzeyini etkileyen faktörlerden eğitim, deneyim ve deneyim² değişkenleri kullanılmıştır. Bu doğrultuda tabloda yer alan her bir değişkenin ücret üzerindeki etkisi ve hesaplanan marjinal etkisi değerleri yer

almaktadır ancak tabloda gösterilmeyen değerler ilgili değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bulunmamasını ifade etmektedir.

Tablo 4.1 incelendiğinde, sektörlerin tamamında çalışanların eğitim düzeyindeki artış ortalama ücret düzeyini arttırmaktadır ancak bu durum gıda ürünleri ve içecek ürünleri imalatı sektöründe geçerli değildir. Diğer bir değişken olan deneyim değişkeni ise tüm sektörlerde ücret düzeyi üzerinde etkili bir faktör iken motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı sektöründe deneyim değişkeni ücret düzeyi üzerinde etkili değildir.

Tablo 4.1. Sektörlerdeki Tüm Çalışanlara İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçlarının Karşılaştırılması

Sektörler	Eğitim		Deneyim	
	Etki (%)	Marjinal etki (TL)	Etki (%)	Marjinal etki (TL)
Gıda ve İçecek Ürünleri İmalatı	-	-	1.00	9.90
Tekstil Ürünleri İmalatı	4.04	92.80	3.00	36.38
Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	4.00	90.57	5.30	65.52
Ana Metal Sanayi	2.79	67.41	4.24	58.99
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	2.90	82.10	-	-
Mobilya İmalatı	1.50	30.94	2.67	20.79

Eğitim değişkeninin ücret düzeyi üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; çalışanın eğitiminin bir yıl artması durumunda diğer çalışanlara nazaran ortalama ücret düzeyi; Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe %4.04, Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektöründe %4, Ana Metal Sanayisinde %2.79, Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektöründe %2.90 ve Mobilya İmalatı sektöründe %1.50 oranında artmaktadır. Burada ifade edilen eğitim düzeyinin diğer çalışanlara nazaran bir yıl fazla olması durumunda en yüksek etki Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe gerçekleşmekte olup çalışanlar 92.80 TL daha fazla ücret geliri elde etmektedirler. Eğitim etkisinin ücret düzeyi üzerindeki en düşük etkisi ise Mobilya İmalatı sektöründe gerçekleşmekte olup marjinal etkisi 30.94 TL olarak meydana gelmektedir.

Tüm sektörler için uygulanan İnsan Sermayesi Modeli tahmin sonuçlarına göre eğitim düzeyindeki artış çalışanların elde edeceği ücret düzeyine en yüksek getiriye Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe gerçekleştiğini göstermektedir.

Deneyim değişkeninin ücret düzeyi üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; çalışanın deneyiminin bir yıl artması durumunda diğer çalışanlara nazaran ortalama ücret düzeyi; Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe %3, Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı Sektöründe %5.30, Ana Metal Sanayisinde %4.24, ve Mobilya İmalatı sektöründe %2.67 oranında artmaktadır. Bu artış oranlarına karşılık gelen en yüksek marjinal etki Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe gerçekleşmekte olup bu sektörde çalışan deneyiminin bir yıl artması ortalama 65.52 TL daha yüksek ücret almasını sağlayacaktır. Çalışanın eğitim ve deneyiminin birlikte bir yıl artması ile birlikte yine Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe çalışan ortalama 156.07 TL daha fazla ücret elde etmektedir.

Sektörlerde tüm çalışanlara ilişkin uygulanan İnsan Sermayesi Modeli kadın ve erkek için ayrı ayrı tahmin edilmiş olup tahmin sonuçları her bir sektör için eğitim ve deneyim değişkeni ile karşılaştırılması Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Ortalama ücret düzeyini eğitim ve deneyim ile açıklayan İnsan Sermayesi Modeli çerçevesinde kadın ve erkek için tahmin edilen modeller dikkate alındığında; Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı sektöründe ve Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektöründe eğitim ve deneyim değişkenleri kadın ve erkek için belirleyici faktör değildir. Dolayısıyla burada ifade edilen sektörlerde ücret düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.2. Sektörlerdeki Çalışanlarda Cinsiyetine İlişkin Uygulanan İnsan Sermayesi Modeli Sonuçlarının Karşılaştırılması

Sektörler	Eğitim				Deneyim			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	Etki (%)	Marjinal etki (TL)	Etki (%)	Marjinal etki (TL)	Etki (%)	Marjinal etki (TL)	Etki (%)	Marjinal etki (TL)
Gıda ve İçecek Ürünleri İmalatı	-	-	-	-	-	-	-	-
Tekstil Ürünleri İmalatı	4.08	91.28	4.02	89.96	3.44	42.52	2.15	25.60
Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	-	-	4.69	106.14	-	-	5.41	61.49
Ana Metal Sanayi	-	-	3.86	42.91	5.39	93.32	3.89	55.29
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	-	-	-	-	-	-	-	-
Mobilya İmalatı	-	-	-	-	2.39	49.31	2.62	21.19

Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe kadın ve erkek çalışanların eğitim ve deneyim düzeylerine göre aldıkları ücret düzeyi farklılık göstermektedir. Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe eğitim düzeyinin bir yıl artması kadın çalışanlarda ortalama 91.28 TL daha fazla ücret geliri elde etmesine, erkekler ise 89.96 TL daha fazla ücret geliri elde etmesini sağlamaktadır. Kadın çalışanlar açısından eğitim değişkeni değerlendirildiğinde sadece Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe çalışan kadınların ücretini arttırıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Erkek çalışanlarda ise eğitimin bir yıl artması sonucunda ortalama ücret düzeyi Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe 106.14 TL ve Ana Metal Sanayisinde 42.91 TL artmaktadır. Dolayısıyla burada erkeklerin eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda Tekstil Ürünleri İmalatı sektörü haricindeki sektörlerde erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla ücret geliri elde ettiği söylenebilir.

Deneyim değişkeni ele alındığında ise; Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı sektöründe, Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe ve Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektöründe kadın çalışanların elde ettiği ücret geliri

üzerinde etkili bir faktör olarak değerlendirilmemektedir. Bu durum Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektöründe erkek çalışanlar için de geçerlidir. Diğer taraftan deneyimin bir yıl artması ile Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe çalışan kadınların 42.52 TL ve erkeklerin ise 25.60 TL daha fazla ücret aldığı görülmektedir. Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe yine deneyimi bir yıl artan erkek çalışan diğer çalışanlara göre ortalama 61.49 TL daha fazla ücret almaktadır. Bu durum erkekler için Ana Metal Sanayisinde 55.29 TL ve Mobilya İmalatı sektöründe 21.19 TL daha fazla ücret aldığını ortaya koymaktadır.

Her iki değişken birlikte değerlendirildiğinde cinsiyet etkisinin olduğu açıkça görülmektedir. Erkek çalışanlar kadın çalışanlardan daha fazla ücret geliri elde etmektedirler.

Cinsiyet etkisi ortaya koyulduktan sonra İnsan Sermayesi modeline çalışanın; ehliyetinin olması, yabancı dil bilgisine sahip olması, ofis programları kullanabilmesi ve medeni durum değişkenleri ile model genişletilmiş çerçevede ele alınmıştır. Dolayısıyla ortalama ücret düzeyi genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli ile çalışanların cinsiyeti ve sahip oldukları özellikleri itibariyle sektörden sektöre ücreti etkileyen faktörler ortaya koyulmuştur. Her bir sektör için model tahmin sonuçlarının karşılaştırılması Tablo 4.3'te gösterilmektedir.

Tablo 4.3'te çalışmada her bir sektörde çalışan bireyleri sahip oldukları özelliklere göre ücret düzeyini belirleyen faktörler ortaya koyulmuştur. Eğitim, deneyim, ehliyet, yabancı dil, yaş, ofis programları bilgisi ve medeni durum değişkeninin sektörden sektöre ücret düzeyi üzerindeki etkisinin farklılaştığı söylenebilir. Her bir sektörde çalışanlarda aranan özellikler farklılık gösterdiği gibi bu farklılıklara göre de farklı ücretler ödenmektedir. Bu farklı ücret düzeyleri de cinsiyete göre de değişmektedir. Yaş değişkeni incelenen sektörlerde anlamlı bir etki yaratmadığı için tabloda yer verilmemiştir.

Genel olarak bakıldığında çalışanın ehliyetinin olması, yabancı dil bilmesi, ofis programları kullanabilmesi ve evli olması durumunda kadın ve erkek çalışanların aldıkları ücret düzeyi üzerinde farklı getiriler meydana getirmektedir.

Tablo 4.3. Sektörlerdeki Çalışanlarda Cinsiyete İlişkin Uygulanan Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçlarının Karşılaştırılması

Sektörler	Eğitim			Deneyim			Ehliyet		Yabancı Dil		Ofis Pr. Bilg.		Evli			
	Kadın	Erkek		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek		
	Etki (%)	Marjinal etki (TL)	Etki (%)	Marjinal etki (TL)	Etki (%)	Marjinal etki (TL)	Etki (%)	Etki (%)	Etki (%)	Etki (%)	Etki (%)	Etki (%)	Etki (%)	Etki (%)		
Gıda ve İçecek Ürünleri İmalatı	-	-	-	-	4.55	27.46	-	-	15.36	29.71	-	-	12.26	-	-	-
Tekstil Ürünleri İmalatı	3.54	79.24	2.08	45.57	-	-	1.77	22.52	15.25	12.23	16.48	14.46	7.98	-	15.78	
Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	-	-	4.38	99.04	-	-	-	-	-	40.69	-	-	-	-	-	
Ana Metal Sanayi	-	-	2.37	57.37	5.90	42.91	3.65	52.90	-	16.65	-	21.57	-	-	-	
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13.38	-	
Mobilya İmalatı	-	-	-	-	-	-	3.44	29.06	-	-	26.71	-	-	5.53	14.54	-

Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe kadın ve erkek çalışanların aldıkları ücreti eğitim düzeyi etkilemektedir. Bu doğrultuda eğitim düzeyinin bir yıl artması durumunda kadın çalışanların diğer kadın çalışanlara nazaran 79.24 TL, erkek çalışanların eğitim düzeyinin bir yıl artması ile diğer erkek çalışanlara nazaran 45.57 TL daha fazla ücret düzeyi elde etmektedir. Deneyim değişkeni ise sadece erkek çalışanlar için anlamlı bir etki yaratmaktadır. Bu etki; erkek bir çalışanın deneyiminin bir yıl artması sonucunda diğer erkek çalışanlara nazaran 22.52 TL daha fazla ücret almasını sağlamaktadır. Çalışanların ehliyet sahibi olması da yine ücret düzeyi üzerinde arttırıcı bir faktördür. Dolayısıyla kadın bir çalışanın ehliyetinin olması, ehliyeti olmayan kadın çalışana göre %15.24 daha fazla ücret elde etmesini sağlamaktadır. Bu durum erkeklerde ise %12.23 oranındadır. Çalışanların yabancı dil bilgisine sahip olması kadın çalışanlarda ücret düzeyini %16.48, erkeklerde ise %14.46 oranında arttırmaktadır. Diğer taraftan çalışanların ofis programları kullanabilmesi sadece erkek çalışanlar üzerinde etkili bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda ofis programları bilgisine sahip erkek çalışan diğer erkek çalışanlara göre %7.98 daha fazla ücret elde etmektedir. Son olarak Tekstil Ürünleri İmalatı sektöründe medeni durum değişkeninin ücret düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde; kadınlarda medeni durum anlamlı bir etki göstermezken, erkek ve evli bir çalışan, bekar bir erkek çalışana göre %15.78 daha fazla ücret elde etmektedir.

Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe deneyim eğitim değişkeni sadece erkek çalışanların ücreti üzerinde önemli bir faktördür. Dolayısıyla Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe erkek çalışanın eğitim düzeyinin bir yıl artması sonucunda diğer erkek çalışanlara göre 99.04 TL daha fazla ücret geliri elde etmesini sağlamaktadır. Deneyim değişkeni hem kadın hem de erkek çalışan için anlamlı bir etkiye sahip değildir. Ancak büyük bir etki yaratan değişken çalışanın ehliyetinin olması ile gerçekleşmektedir. Bu durum ise sadece erkek çalışanlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla erkek bir çalışanın ehliyetinin olması durumunda %40.69 daha fazla ücret alacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Ana Metal Sanayisinde eğitim değişkeni sadece erkek çalışanlar için anlamlı bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla erkek bir çalışanın eğitiminin bir yıl artması sonucunda 57.37 TL daha fazla ücret alacağını göstermektedir. Deneyim değişkeni ise

hem kadın hem de erkek çalışanların ücret düzeyini etkilemektedir. Kadın bir çalışanın deneyiminin bir yıl artması sonucunda diğer kadın çalışanlara göre 42.91 TL daha fazla ücret geliri elde etmesini sağlamaktadır. Bu etki erkek çalışanlarda 52.90 TL'dir. Ehliyet değişkeni ise sadece erkek çalışanların ücreti üzerinde etkilidir. Dolayısıyla ehliyet sahibi olan bir erkek çalışan, ehliyeti olmayan erkeğe göre %16.65 daha fazla ücret almaktadır. Çalışanın yabancı dil bilgisine sahip olması yine sadece erkek çalışanlar üzerinde etkilidir. Bu doğrultuda erkek bir çalışanın yabancı dil bilmesi %21.57 daha fazla ücret almasını sağlamaktadır.

Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektöründe ise sadece erkek çalışanlarda ofis programları bilgisi çalışan ücreti üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır. Sonuç olarak bir erkek çalışanın ofis programı bilmesi durumunda %13.38 oranında daha fazla ücret geliri elde etmesini sağlamaktadır.

Mobilya İmalatı sektöründe çalışanın eğitim düzeyi ve ehliyet sahibi olup olmaması ücret düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Deneyim değişkeni ise sadece erkek çalışanların ücret düzeyini etkilemektedir. Dolayısıyla erkek bir çalışanın sektörde deneyiminin bir yıl artması sonucunda diğer erkek çalışanlara nazaran 29.06 TL daha fazla ücret elde etmesini sağlamaktadır. Çalışanın yabancı dil bilgisi ise kadınların ücret düzeyini etkilemektedir ve yabancı dil bilgisine sahip bir kadın %26.71 daha fazla ücret geliri elde etmesine yol açmaktadır. Yine evli bir kadın çalışan bekar bir kadına göre %14.54 daha fazla ücret elde etmektedir. Son olarak erkek bir çalışan eğer ofis programları kullanma becerisine sahip ise %5.53 daha fazla ücret almaktadır.

İş hayatına yeni atılacak olan adayların veya iş hayatının içerisinde olan çalışanların alacakları ücret düzeyi üzerinde etkili olan faktörleri göstermesi adına çalışmada önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmada incelenen her bir sektörde çalışanlarda aranan nitelikleri sektörel bazda ve cinsiyete göre açıklamak mümkündür.

Gıda Ürünleri ve İçecek Ürünleri İmalatı sanayisinde çalışmak isteyen bir bireyin ehliyetinin olması hem kadın hem de erkek çalışan için sektörde aranan özelliklerden birisidir. Ücret düzeyini etkileyen faktörlerden deneyim ve ofis programları bilgisinin olması kadın çalışanlarda aranan niteliklerdir.

Tekstil sektöründe çalışmak isteyen bir bireyin, eğitim, ehliyet ve yabancı dil bilgisi kadın ve erkek çalışan için sektör içerisinde aranan niteliklerdendir. Tekstil sektöründe deneyim sadece erkek çalışanlarda etkilidir. Ofis programları bilgisi ise sadece kadın çalışanların ücret düzeyini etkilemektedir. İlaveten eğer erkek bir çalışan evli ise yine sektörde bekar erkeklere göre daha yüksek ücret elde etmektedir.

Plastik Ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe çalışmak isteyen erkek bir birey deneyim ve ehliyete sahipse daha yüksek ücret geliri elde edebilmektedir. Dolayısıyla Plastik Ve Kauçuk Ürünleri İmalatı sektöründe firma yöneticileri, erkek bir çalışanda deneyiminin ve ehliyetin olmasını beklemektedirler.

Ana Metal Sanayisinde ise çalışanda aranan özellikler; erkek ise eğitim, deneyim, ehliyet ve yabancı dil ücret düzeyini etkileyen özellikler iken kadınlarda ise sadece deneyim faktörü ücret düzeyini etkilemektedir. Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı sektöründe ise sadece çalışanda ofis programları bilgisi ön plandadır.

Mobilya imalatı sektöründe ise çalışanın sahip olduğu deneyim ve ofis kullanım becerileri erkeklerde aranan temel özellikler iken iken kadınlarda yabancı dil bilgisinin ve evli olmasının alacağı ücret düzeyi üzerinde etkili bir faktör olmaktadır.

İmalat sanayisinin altı alt sektörlerinde ücret düzeyi üzerinde önemli olan faktörler böylelikle ortaya kısmen de olsa koyuldu. Genel olarak değerlendirmek gerekirse, her sektörde ücret düzeyini etkileyen faktörler değişiklik göstermektedir. Bu değişiklik kadın ve erkek çalışan üzerinde de değişkenlik yaratmaktadır. Dolayısıyla çalışanların elde ettiği ücret geliri sektörden sektöre ve cinsiyete göre değişmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışmanın temel sorusu olan “çalışan ücretleri sektörlerle göre farklılık arz eder mi?” sorusunun cevabına ulaşılmaktadır.

TARTIŞMA

Çalışanların elde ettikleri ücret düzeylerinin sektörlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada, çalışanların ücret düzeyinin sektörlere göre ve cinsiyete göre farklılaştığı ortaya koyulmuştur. Çalışmada kullanılan veriler, Bursa sanayisinde incelenen sektörlerin gerçek oranına karşılık gelmesi itibariyle bulunan sonuçlar Bursa sanayisinin genelini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda iş hayatına yeni başlayacak olan adaylar için ve firma yöneticileri için bilgi sahibi olabilecekleri sonuçlara ulaşılmıştır.

Ücret düzeyini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar incelendiğinde, genelde çalışmaların kamu ve özel sektör ayrımı yapılarak incelenmiştir. Bu çalışmada ise ücret düzeyini etkileyen faktörler İnsan Sermayesi Modeli çerçevesinde sektörel bazda ele alınarak incelenmesi yönüyle önem taşımaktadır.

Bilindiği üzere Türkiye’de erkek çalışanların işgücüne katılım oranı kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeylerde gerçekleşmektedir. Bu noktada kadın ve erkek çalışanların elde ettikleri ücret düzeylerinin farklılaşması kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla öngörülen kadın ve erkek çalışanların ücret düzeylerinin farklılık gösterdiği bu çalışmada da ortaya koyulmuştur.

Son olarak bu çalışma, iş hayatına yeni başlayacak olan adaylar için yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Diğer taraftan sektörel bazda firma yöneticilerinin çalışanlarda aradıkları özellikleri belirlemesi noktasında fikir edinebilecekleri bir çalışma olması açısından önem taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- ACAR Ahmet Cevat, 2007, *İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması Ve Bir Uygulama*, İSTANBUL: Literatür Yayınları.
- AKAL Zuhâl, 1980, *Özendirici Ücret Sistemleri ve Kamu İktisadî Teşebbüslerinde Uygulama Durumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- AKGEYİK Tekin, Nilgün YAVUZ, 2011, “Türkiye’de Asgari Ücret, Milli Gelir ve İşsizlik İlişkisi (Ekonometrik Bir Analiz),” *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, no. 49 (October), <http://dergipark.gov.tr/iuamamk/issue/749/8069>.
- AKSOY Müge, 2010, *Performans Değerleme ve Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- AKSU Ömer Alparslan, 1993, “Ücreti Tayin Eden Faktörler ve Ücret,” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 48.
- ARTAN Sinan, 1981, *Ücret Yönetimi ve Türkiye’deki Uygulama*, Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler ak.
- AYŞE Ünal, 2000, “İnsan Kaynakları Yönetim Sistemine Ödüllendirme: Ücret Performans İlişkisi,” *Kamu-İş*, vol. 5, no. 4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/542.pdf>.
- BALKAN Gündüz, 1976, *Ücret Sistemleri*, İzmir: Ege Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları.
- BENLİGIRAY Serap, 2003, *Ücret Yönetimi*, ESKİŞEHİR: ANADOLU ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI.
- BEZİRGAN Elif, 2015, *Finans Sektöründe Personelin Ücret Belirleyicileri ve Mincer Kazanç Modeli İle Test Edilmesi*, *Journal of Applied Microbiology*, Başkent Üniversitesi.
- BİLİR HÜSNÜ, 2017, “Yeni-Keynesyen İktisatta Ücret Yapışkanlıkları,” *Politik Ekonomik Kuram*, vol. 1, no. 1, pp. 188–213, doi:10.30586/pek.310262.
- ÇINAR Mehmet, 2017, “Çalışanların Ücret Düzeyinin Belirlenmesinde Etkili Olan Faktörler: Bursa Örneği,” *ULUSLARARASI EKONOMİK*

- , 2018, *Ücret Üzerinde Etkili Olan Faktörler: İnsan Sermayesi Modeli Bursa Örneği*, 1st ed., Bursa: DORA YAYINLARI.
- DEMİR Fevzi, 2005, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 4th ed., İzmir: Birleşik Marbaacılık.
- DURMAZ Şerife, 2010, *Türkiye’de Uygulanan Ücret Politikaları*, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- ERDOĞAN Sibel, 1999, “TEMEL İNSAN SERMAYESİ MODELİ: SEÇİLMİŞ İLLERDE EKONOMETRİK YAKLAŞIM,” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, vol. 14, no. 1, pp. 75–90, doi:243088.
- ERGIN Gülperembe, 2009, *Çalışanların Ücretlendirilmesi: Sağlık Kurumlarında Çalışanların Ücret Sistemini Değerlendirmelerine İlişkin Bir Araştırma*, Hacettepe Üniversitesi.
- ERGÜL Hüseyin Fazlı, 2006, “Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi,” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, vol. 5, no. 18, pp. 92–105, <http://dergipark.gov.tr/esosder/issue/6132/82241>.
- GÜNDOĞAN Naci, Kemal BIÇERLİ, 2004, *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- GÜRLER Özlem Kiren, Şenay UÇDOĞRUK, 2007, “TÜRKİYE’DE CİNSİYETE GÖRE GELİR FARKLILIĞININ AYRIŞTIRMA YÖNTEMİYLE UYGULANMASI,” *Journal of Yaşar University*, vol. 2, no. 6, pp. 571–89, doi:10.19168/JYU.02608.
- GÜVEN Sami, 1995, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- HECKMAN James, Solomon POLACHEK, 1974, “Empirical Evidence on the Functional Form of the Earnings-Schooling Relationship,” *Journal of the American Statistical Association*, vol. 69, no. 346, p. 350, doi:10.2307/2285656.
- İNCE E., 1990, *Her Yönüyle Ücret*, Milliyet Yayınları.

- IŞIĞIÇOK Özlem, 2017, *Ücret Teorisi - Politikası - Yönetimi - Sistemleri*, BURSA: DORA YAYINLARI.
- IŞIK Ufuk, 2009, *1980 Sonrası Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi*, Cumhuriyet Üniversitesi.
- KAYTANCI Uğur Bülent, 2008, *ÜCRET TEORİLERİ VE TÜRKİYE İMALAT SANAYİİNDE ÜCRETLERİN DURUMU ÜZERİNE UYGULAMA*, Çukurova Üniversitesi.
- KIZIROĞLU Ahmet Mithat, 2014, “1980’den Günümüze Türkiye ve İstanbul’da İstihdam,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 3, pp. 61–110, <http://www.calismatoplum.org/sayi42/kiziroglu.pdf>.
- KORKMAZ ADİL, Ayşegül TURAN, Ahmet TURUNÇ, 1985, *Ücret ve İstihdam, Başlıca Yaklaşımlar ve Planlı Dönemdeki Gelişmeler*, Ankara: MPM Yayınları.
- KÖROĞLU Kazım, 1995, *Gümrük Birliğinin Türkiye Gıda Sanayii Üzerine Etkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- LORDOĞLU Kuvvet, Nurcan ÖZKAPAN, 2003, *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Der Yayınları.
- MEGEP, 2011, *Büro Yönetimi Arşivleme Sistemi*, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- METİN Kıvılcım, Şenay ÜÇDOĞRUK, 1997, “İstanbul İlinde Gelir Farklılıklarını Belirleyen Etmenler: İnsan Sermayesi Modeli (1994),” *Ekonomik Yaklaşım*, vol. 8, no. 27, pp. 283–302, <https://www.ejmanager.com/mnstemps/94/94-1395520162.pdf?t=1543955384>.
- MINCER Jacob, 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, New York, New York: Columbia University Press.
- ORKUN T., 2007, *Türkiye’de Tekstil Sektörü ve Enformal İstihdam*, Gazi Üniversitesi -SBE.
- ÖZTÜRK A. Turan, 2015, “İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE PERFORMANSA DAYALI ÜCRET VE TEŞVİK SİSTEMİ,”

- Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, vol. 2, no. 2, pp. 1–10, <http://dergipark.gov.tr/oybd/issue/16336/171022>.
- ÖZTÜRK Nazım, 2005, “ÜCRET KURAMINDA YENİ YAKLAŞIMLAR,” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, vol. 7, no. 1, pp. 29–49, <http://dergipark.gov.tr/gaziuiibfd/issue/28339/301208>.
- PARASIZ İlker, 1994, *Ücret Teorisi: Modern Yaklaşım*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- , 2002, *Modern Emek Ekonomisi*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, 2008, *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle*, 3rd ed., Bursa: Alfa Aktuel Yayınları.
- SARI Ramazan, 2002, “Kazançlar ve Eğitim İlişkisi: İl Bazında Yeni Veri Tabanı İle Kanıt,” *ODTÜ Gelişme Dergisi*, vol. 29, no. 3–4, pp. 367–80.
- SELİK Mehmet, 1974, *Marksist Değer Teorisi*, 6th ed., Ankara: Doğan Yayınları.
- TALAS Cahit, 1965, “2_Cahit_TALAS.Pdf,” Ankara: ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ DERGİSİ.
- TOKOL Aysen, 2000, *Sosyal Politika*, BURSA: VİPAŞ.
- TOPALHAN Türker, 2012, *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- TUNÇ Mehtap, 1997, *Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- ULAMA Şevki, 2002, *Ücret Sistemleri ve Nevşehir’deki Konaklama İşletmelerinde Özendirici Ücret Sistemlerinin Uygulamasına Yönelik Bir Araştırma*, Adnan Menderes Üniversitesi.
- YAMANE Taro, 1973, *Statistics: An Introductory Analysis*, New York: Harper International
- YILMAZ Burcin, Harun TERZİ, 2010, “TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ (AB) ÜLKELERİNDE ASGARİ ÜCRETİN KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZİ,” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, vol. 20, no. 2, pp. 121–37, <http://dergipark.gov.tr/atauniiibd/issue/2690/35374>.

ZAIM Sabahaddin, 1997, *Çalışma Ekonomisi*, FİLİZ KİTAPEVİ.

ZENGİN Tarkan, 2005, *Adaletsizliğin Adams'ın "Hakkaniyet Kuramı" Çerçevesinde Analizi*, Ankara: Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

www.surveyssystem.com.

www.tuik.gov.tr.

www.tcmb.gov.tr.

<https://ec.europa.eu>



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Ramazan ÖZ
Tez Adı	Çalışan Ücretleri Sektörlere Göre Farklılık Arz Eder Mi? : Bursa Örneği
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Ekonometri Anabilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Mehmet ÇINAR
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input checked="" type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

21/12/2018