

**T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI
VE
İSTİHDAM ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Volkan ÇANKAYA

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa ULUS

EYLÜL 2014

ÖNSÖZ

Türk bankacılık sektörünün yapısı ve istihdam analizi konulu bu tez, sektörün ve bünyesindeki istihdamın son 10 yıl içerisindeki gelişimini ele almaktadır. Sektörün güncel değerlendirmesinin yapıldığı bu tez ile sadece işgücü piyasasına ilişkin çalışmalara katkı sağlanması değil, aynı zamanda diğer sektörler için de uygulanabilir bir model oluşturulması planlanmıştır. Bu yüksek lisans tezinin gerek altyapısının oluşturulması gerek yazımı için gösterdiği yönlendirme ve anlayıştan dolayı tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mustafa Ulus’a; sabır ve desteğini esirgemeyen eşim Özgür Gezer’e ve yol arkadaşım Eren Paydaş’a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
KISALTMALAR.....	v
GRAFİK LİSTESİ	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
RESUME	viii
ABSTRACT	xii
ÖZET	xvi
1. GİRİŞ ve ARKA PLAN	1
2. LİTERATÜR TARAMASI	7
2.1 İşgücü Talebi	7
2.2 Eğitim ve Beşeri Sermaye	12
2.3 İş Arama	15
2.4 İşgücü Arzı	19
2.5 Toplu Pazarlık	24
2.6 Vergi	28
2.7 Teknoloji ve Küreselleşme	34
2.8 Ücret Farklılıkları	44
3. BANKACILIK SEKTÖRÜ GENEL GÖRÜNÜMÜ	50
3.1 Türk Bankacılık Sektörünün Gelişimi	50
3.1.1 1980 Öncesi Dönem ve 24 Ocak 1980	50
3.1.2 1980'ler	51
3.1.3 1990'lar	52
3.1.4 Kasım 2000 Dalgalanması ve 2001 Krizi	54
3.1.5 Yeniden Yapılanma Programı	55
3.1.6 2002-2007 Yeniden Yapılanma Dönemi ve 2008 Küresel Finansal Krizi.....	58
3.2 Türk Bankacılık Sektörünün Temel Finansal Göstergeleri	62
3.2.1 Varlık ve Ortaklık Yapısı.....	62
3.2.2 Varlıklar	64
3.2.3 Özkaynaklar	64
3.2.4 Net Kar	65
3.2.5 Sermaye Yeterlilik Oranları	66
3.2.6 Bankacılık Sektörü Performansına İlişkin Oranlar	67
4. BANKACILIK SEKTÖRÜ İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL GÖSTERGELER	69
4.1 Büyüme, İstihdam ve Eğitim Sorunsalı.....	69
4.2 Şube ve Personel Sayıları	71
4.3 Alternatif Dağıtım Kanalları (İnternet Bankacılığı)	73
4.4 Bankacılık Sektörü ve Küçülme	76
4.5 Bankacılık Sektöründe Eğitim Seviyeleri ve Kadın İstihdamı	77

5. KISITLAR VE AMPİRİK ANALİZ	81
5.1 Kısıtlar	81
5.2 Ampirik Analiz	84
5.2.1 Ücret Tahmin Modelleri: Kapsam, Amaç, Değişkenler	84
5.2.2 Ücret Tahmin Modelleri ve Sonuçları	88
5.2.3 Personel Giderleri, Vergi, Özkaynak Başına Düşen Getiri Modelleri: Kapsam, Amaç, Değişkenler	95
5.2.4 Personel Giderleri, Vergi, Özkaynak Başına Düşen Getiri Modelleri ve Sonuçları	97
6. SONUÇLAR	109
7. KAYNAKÇA	113
EKLER	118
CURRICULUM VITAE.....	124
TEZ ONAY SAYFASI.....	1

KISALTMALAR

TMSF: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu

TBB: Türkiye Bankalar Birliği

BDDK: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

IMF: Uluslararası Para Fonu

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Devlet İç Borçlanma Faizi	53
Grafik 2: Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi	58
Grafik 3: TÜFE-Genel	59
Grafik 4: GSYH-Sabit Fiyatlarla	60
Grafik 5: Net Kamu Borç Stoku/GSYH	61
Grafik 6: Mevduatın Krediye Dönüşüm Oranı	61
Grafik 7: Varlıklar	64
Grafik 8: Özkaynaklar	65
Grafik 9: Kar/Zarar	66
Grafik 10: Personel Sayıları.....	72
Grafik 11: Şube Sayıları	72
Grafik 12: Personel/Şube Sayısı	73
Grafik 13: Türkiye Bankacılık Sistemi Reel Personel Giderleri Artış Endeksi...	97
Grafik 14: Mevduat Bankaları Reel Personel Giderleri Artış Endeksi.....	97
Grafik 15: Kalkınma ve Yatırım Bankaları Reel Personel Giderleri Artış Endeksi.....	98
Grafik 16: Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları Reel Personel Giderleri Artış Endeksi.....	98
Grafik 17: Diğer Mevduat Bankaları Reel Personel Giderleri Artış Endeksi	99
Grafik 18: Türkiye Bankacılık Sistemi Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi...	100
Grafik 19: Mevduat Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi	100
Grafik 20: Kalkınma ve Yatırım Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi	101
Grafik 21: Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi	101
Grafik 22: Diğer Mevduat Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi	102
Grafik 23: Türkiye Bankacılık Sistemi Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi	103
Grafik 24: Mevduat Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi	103
Grafik 25: Kalkınma ve Yatırım Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi	104
Grafik 26: Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi	105
Grafik 27: Diğer Mevduat Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi	105

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Bankacılık Hisse Senetlerinin Yatırımcı Gruplarına Göre Dağılımı .	63
Tablo 2: Sermaye Yeterlilik Oranları	67
Tablo 3: Aktif Getiri Oranları.....	67
Tablo 4: Özkaynak Getiri Oranları	68
Tablo 5: Yıllara Göre Türkiye’de Nüfus, İşgücü ve İstihdam.....	70
Tablo 6: Sektörel Eğitim Seviyeleri 2002-2012	71
Tablo 7: Toplulaştırılmış İnternet ve Mobil Bankacılık İstatistikleri	75
Tablo 8: Kapanan Bankalara Ait Personelin Sektör Toplamındaki Payı	76
Tablo 9: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri 2002.....	77
Tablo 10: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri 2012.....	77
Tablo 11: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri Kadın-Erkek 2002	78
Tablo 12: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri Kadın-Erkek 2012	79
Tablo 13: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı Özet İşgücü Durumu Tablolar	81
Tablo 14: TÜİK İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması.....	86
Tablo 15: Ücret Tahmin Modelleri Değişkenleri ve Açıklamaları.....	87
Tablo 16: Ücret Tahmin Modelleri 1.....	88
Tablo 17: Ücret Tahmin Modelleri 2.....	88
Tablo 18: Ücret Tahmin Modelleri 3.....	89
Tablo 19: Ücret Tahmin Modelleri 4.....	90
Tablo 20: Ücret Tahmin Modelleri 5.....	90
Tablo 21: Ücret Tahmin Modelleri 6.....	91
Tablo 22: Ücret Tahmin Modelleri 7.....	92
Tablo 23: Ücret Tahmin Modelleri 8.....	93
Tablo 24: Ücret Tahmin Modelleri 9.....	94
Tablo 25: 2003-2013 Yılları Personel Giderleri Payı	106
Tablo 26: 2003-2013 Yılları Vergi Karşılıkları Payı	107
Tablo 27: 2003-2013 Yılları Net Kar Payı	108

RESUME

Les crises économiques que la Turquie avait subi pendant la période de transition à la libre concurrence au cours de la première partie des années 1980, ont assuré la formation des institutions régulatrices et de supervisions qui ont formé la base principale du secteur bancaire Turc qui s'ouvre aux marchés extérieurs à partir de la fin des années 1980 et du début des années 1990. Après le programme de restructuration de l'Agence de Régulation et de la Supervision des Banques qui s'est exécutée par la crise économique de 2001, le secteur bancaire était capable de se concentrer sur les services d'intermédiation qui sont primordiaux et il a atteint une croissance économique durable. La compétence du secteur bancaire a augmenté non seulement par la diminution des banques des fonds publics mais aussi par l'expansion des banques étrangères des fonds privés. En outre, les indicateurs principaux du secteur bancaire comme des fonds, des actifs et la profitabilité ont augmenté régulièrement malgré le rétrécissement du marché global de crédit. En plus de tout cela, les capitaux propres solos et les actifs du secteur bancaire turc ont respectivement accru 6,41 et 7,07 fois dans la première décennie de 21^{ème} siècle par rapport aux niveaux de la crise de 2001. Donc, le niveau d'éducation de %28 de l'emploi du secteur bancaire s'est amélioré davantage et la balance d'emploi entre les hommes et les femmes s'est fixée par la fin de 2012. Malgré la croissance accélérée économique et financière, le niveau d'emploi pour le secteur était juste de 1,5 fois.

Pendant ce temps, une partie très importante des recherches en Turquie s'est concentrée au développement de la performance financière et il était évident qu'il y ait une absence d'une étude se concentrant de l'emploi du secteur. Le problème de traiter la structure du secteur bancaire d'un point de vue différent dispose un analyse actuel de l'emploi et des données financières simultanément et cela nous mène à une évaluation comparative pour cette étude. En plus de ceux-ci, les chiffres inférieurs du travail noir ou sous-déclaration de la population active, l'exactitude des données sur les salaires dans le système et des informations obtenues du public sur les coûts d'emplois dérivés par des Etats financiers ont contribué de manière significative à la fiabilité de la computation des résultats de l'étude. Les sections de cette étude sont essentiellement présentées comme la revue de la littérature, la perspective du secteur bancaire et de l'analyse empirique.

Dans la section revue de la littérature, des concepts et des éléments principaux du marché de travail sont abordés et les approches développées dans la littérature

sont examinées. Les dynamiques de base désignant la demande et l'offre d'emploi, la relation entre l'éducation et le salaire, la théorie de la recherche d'emploi; les effets de la négociation et des syndicats, l'impôt qui est considéré comme un instrument de la marché de travail et les effets des rôles de production changeants soumis à la technologie et à la mondialisation sur le marché de travail se sont adressés dans cette étude.

Dans la section de la perspective du secteur bancaire, les développements dans l'économie turque et les effets de ces développements sur le secteur bancaire sont évalués. Alors que les développements du secteur bancaire turc sont étudiés, les tournants comme les années 1970, le 24 janvier 1980, les années 1980, les années 1990, la crise économique de 2001 et le programme de restructuration, l'ère de restructuration entre 2002 et 2007 ; et la crise financière mondiale sont examinés. Comme indiqué dans cette partie, l'économie turque a été une économie relativement fermée avant le 24 Janvier 1980 ; l'industrialisation, le commerce, les taux d'intérêt et le système financier sont largement influencés par des actes des autorités publics. Les décisions du 24 Janvier 1980 et le programme de stabilisation compréhensive en 1980's ont transformé l'économie du pays et des régulations excessifs sont remplacés par une économie de marché ouverte. Par l'apparition de la crise préliminaire dans la période de transition à l'économie de marché ouvert, la nature requise des agences régulatrices et de la supervision est comprise. Donc, les marchés sont organisés par la Banque Centrale de Turquie à partir de 1986. Comme l'itinéraire pour le progrès est tracé, la crise de 2001 peut être interprétée comme un point d'arrêt et le programme de restructuration qui a été exécuté respectivement a eu pour l'objectif d'éliminer l'instabilité des banques publiques dans le système financier. En plus de ceux-ci, la liquidation des banques contrôlées par le Fond d'assurances des dépôts d'épargne et des mécanismes supplémentaires pour des banques privées qui ont été affectées par des circonstances négatives de la crise sont procurés. Par conséquent, il est observé que le secteur bancaire Turc avait le rôle de financement des dépenses publiques avant la crise de 2001. Comme des changements structurels sont entrés en vigueur dans le secteur bancaire, la dominance des banques d'investissements publiques sur le secteur en général s'est évoluée vers un système plus efficace dont la principale activité d'opération est ainsi réalisée.

Les effets de ces améliorations peuvent être tracés par rapport aux indicateurs des états de finance et que la structure durable est réglée ; et les bilans et les déclarations des revenus ont été améliorés. Le développement rapide du secteur est atteint comme la liquidité globale repose sur le secteur bancaire Turc, la profondeur financière a augmenté et la croissance relativement plus élevée est rassurée. Comme les indicateurs 2012 de l'Agence de la Régulation et de la Supervision qui représente la structure du secteur bancaire sur les actifs et les investisseurs sont analysés, on observe que les actifs des banques de dépôts privées ont une part dominante de 51%; ce groupe de capital est respectivement suivi par le part des banques publique qui est 27,6%; le part des banques des dépôts globales qui est 12,5% et finalement le part stable des banques de participations de 5,2%. Comme les données de l'association

bancaire de Turquie sont examinées, de 2002 à 2012 les résultats de fin de l'année présents que la part des actifs des banques de capitaux privés a diminué de 76,54% à 58,08; le part des actifs des banques publiques est passées de 27,38% à 28,83% et celui des banques de capitaux étrangères a augmenté de 2.19% à 12,97%. D'autre part, le bénéfice des banques de capitaux privés a diminué de 76.54% à 58.08%, profit de la part des banques de capitaux publics a augmenté de 12.02% à 30.09% et celui des banques de capitaux étrangères a augmenté de 1.82% à 10.13%. Comme les niveaux de bénéfice du secteur bancaire turc sont analysés, 2006-2007 et 2008-2009 étaient les périodes où le niveau de croissance des profits sont les plus rapides, donc les bénéfices sont respectivement accrues de 8.618.967.000 TL à 12.024.212.000 TL et de 12.846.644.000 TL à 19.385.792.000 TL respectivement. D'autre part, la participation active des mécanismes de risques et de contrôlés après la crise de 2001 associé avec des ratios de fonds propres élevés ont assuré la stabilité du secteur bancaire Turc pendant la crise financière mondiale.

En ce qui concerne de point de vue de la main-d'œuvre, la position de fin d'années des banques de capitaux privées entre 2002-2012 indiquent le leadership dans le secteur; non seulement des banques de capitaux publiques mais aussi de ceux qui sont privées ont systématiquement augmenté leur force de travail. Soit par des changements dans les groupes d'investisseurs ou bien des partenariats, les banques de capitaux étrangères ont eu une augmentation importante de leurs parts comme ils ont augmenté leur nombre de travailleurs de 5,416 à 38,772 en 10 ans.

Comme la structure de l'emploi du secteur bancaire turc est examinée en détails, on voit deux grandes tendances frappantes. Le premier est l'augmentation du taux de participation des femmes de la main-d'œuvre et la seconde est l'augmentation du niveau d'éducation des travailleurs. Günlük-Şenesen et Özar (2001) citent que le taux d'emploi des femmes dans le secteur était de 32% en 1970. Ce ratio atteint le taux de 50% selon les données de l'Association des Banques de Turquie. Comme les niveaux d'enseignement du système bancaire de la Turquie sont examinés, 56% de la force de travail a terminé son enseignement supérieur à la fin de 2002; ce ratio a augmenté au niveau de 81% à la fin de 2012.

Deux analyses empiriques ont été proposées afin de gérer les écarts de salaire et le pouvoir de négociation des travailleurs. Le premier a pour l'objectif de déterminer l'effet du capital humain et les écarts de salaires. Le second vise à gérer l'augmentation et les tendances de bénéfices nets, les provisions pour l'impôt et les coûts d'emploi qui contiennent des salaires et des cotisations de sécurité sociale en même temps.

Dans la première section de l'analyse empirique, un modèle de salaire de base est formé afin de mesurer le rôle du capital humain. Dans la première analyse qui utilise la statistique de la population active des ménages de l'institut des statistiques de Turquie (2010, 2011, 2012); les années de scolarité, l'âge et la tenure sont définis comme un modèle de salaire de base alors le sexe, l'état du lieu du travail, les

facteurs régionaux d'écarts de salaires ont été ajoutés et les effets de ces variables sur les salaires sont examinés en fonction des années.

Dans la deuxième partie de l'analyse empirique, afin de composer une approche panoramique et complète sur le secteur, les analyses des tendances de bénéfices nets, les provisions pour des impôts et les coûts d'emploi sont calculés et la position relative de ces groupes d'intérêts est examinée. La donnée financière de l'Association des Banques de Turquie entre 2003 et 2013 a été utilisée et la série de l'indice des prix à la consommation STI (2003=100) sont appliquées à ces données financières afin de standardiser les rapports financiers trimestriels. Après le processus de standardisation, l'incrémentale géométrique sont calculés afin de présenter les coûts d'emploi, la revenue sur capitaux propres et la tendance des provisions marginales d'impôts en dernière 10 années et leurs rendements cumulatifs.

Dans la dernière partie de l'étude, le schème du partage du surplus, qui contient les coûts d'emploi d'exposition, la revenue des capitaux propres et provisions marginales d'impôts, représente des parties qui ont été favorisées par des groupes d'intérêts entre 2003 et 2013.

Les résultats de cette analyse indiquent que le pouvoir du niveau d'enseignement se rétrécit et les salaires s'approchent à leurs points de maximum. D'autre part, l'autorité publique est observée à préférer la profondeur financière au lieu d'augmenter ou bien maximiser le revenu de l'impôt réel. En outre, les effets d'une filiale de gouvernement potentielle devraient être limités sur le nombre de travailleurs et leurs salaires. Cette étude spécifique pour le secteur bancaire permet également aux investisseurs de différencier leurs revenus, soumise à leur portfolio de capital ainsi.

ABSTRACT

The crisis during the transition period to free market economy in the first half of the 1980's basically shaped the regulation and supervision agencies in the second half of the same decade; and the principals of Turkish banking sector's outgoing structure were formed in the late 1980's and in the early 1990's. By the restructuring program of Banking Regulation and Supervision Agency, which was executed after 2001 economic crisis, the banking sector was able to concentrate on its key financial intermediation services by means of sustainable macroeconomic growth. The competitiveness of the banking sector has increased due to not only the decrease in the number of public capital banks but also the spread of foreign capital banks. Moreover, the key structural indicators of banking sector like equities, assets, profitability have grown steadily despite the narrowing global credit market. In addition to those, Turkish banking sector's solo equities and assets has reached respectively to 6.41 and 7.07 times between the third quarters of 2003 and 2013. Hence 28% of the employment in the sector has improved its educational levels one step further and the employment level of women and men has been balanced by the end of 2012. In spite of the accelerated economic and financial growth, employment in the sector was able to aggregate 1.5 times.

While an important proportion of academic research in Turkey have been focused on the developing financial performances, the absence of a study focusing on the labor market structure of the sector is clear. The *problematique* of handling the structure of banking sector from another point of view has prioritized an updated analysis of the financials and employment simultaneously and led to a comparable evaluation in this study. In addition to those, lower undeclared or under-declared participation to workforce, the accuracy of wage data in the system and publicly provided information about employment costs derived from financial statements have significantly contributed to the reliability of computation results in the study. The sections of the study are basically presented as Literature Review, The Outlook of Banking Sector and Empirical Analysis.

In the Literature Review section, principal concepts and elements of labor market are discussed; the approaches developed in the literature are examined. The basic dynamics designating labor demand and supply, the relationship between education and wage, job search theory, the effects of collective bargaining and unions, tax as a labor market instrument and the effects of changing production roles necessitated by technology and globalization on labor market are addressed in the study.

In the section titled Outlook of Banking Sector, the developments in Turkish economy and their effects on Turkish banking sector between 1980 and 2013 are evaluated. The decade before 1980's, 24th January 1980, 1980's, 1990's, 2001 Crisis and Restructuring Program, 2002-2007 Restructuring Era and Global Financial Crisis have been determined as the milestones of this section. As detailed in this section, Turkish economy had been a relatively closed economy before 24 January 1980, where industrialization, trade, interest rates and the financial system are largely shaped by public authorities. The acts of 24 January 1980 and comprehensive stabilization program in the 1980's have reversed the over-regulation trend into an outgoing market economy. By the appearance of preliminary crisis in the transition period to outgoing market economy, requisiteness of regulative and supervising agencies have been comprehended and the markets started to be organized through Central Bank from 1986. Along this line of progress, 2001 Crisis stands out as an important breakpoint, due to the following restructuring program of banking sector, which targeted public banks as an instability factor in the financial system. Additionally the liquidation of banks controlled by Savings Deposit Insurance Fund and supplementary mechanisms were supplied for the private banks that have been affected by negative circumstances of the crisis. While Turkish banking sector had the primary role of financing public expenditures before 2001 Crisis, due to these structural changes, the dominance of public capital banks over banking sector has led to a more efficient banking system, which restored its main operating activities.

The effects of those improvements can be observed at the basic indicators of financial statements of Turkish banking sector as well, while sustainable structure is settled, balance sheets and income statements of the banking sector have also been improved. Along this line of progress, global liquidity started to show confidence to Turkish banking sector, rapid development of the sector was achieved, financial depth increased and relatively higher growth was ensured. When Banking Regulation and Supervision Agency's 2012 indicators, which present banking sector structure on assets and investors, are analyzed, it is observed that private deposit banks' assets have a dominant share of 51%; followed by public capital banks with a share of 27.6%; global deposit banks with a share of 12.5% and participation banks with a steady share of 5.2%. When 10-year-data of The Banks Association of Turkey is examined, 2002-2012 end year results present that private capital banks' share has decreased from 76.54% to 58.08%; public capital banks' asset share has moved from 27.38% to 28.83%; foreign capital banks' asset share has increased from 2.19% to 12.97%. On the other hand, private capital banks' profit share has decreased from 76.54% to 58.08%; public capital banks' profit share has increased from 12.02% to 30.09%; foreign capital banks' profit share has increased from 1.82% to 10.13%. When Turkish banking sector's profit levels are analyzed, 2006-2007 and 2008-2009 prove to be the fastest profit growing periods, where the profit levels have increased from 8,618,967,000 TL to 12,024,212,000 TL and from 12,846,644,000 TL to 19,385,792,000 TL respectively. On the other hand, active involvement of risk and control mechanisms after 2001 Crisis associated with high capital adequacy ratios have ensured Turkish banking sector's stability during the global financial crisis.

In terms of labor share, private capital banks' 2002-2012 end year positions indicate leadership in the sector and it is observed that not only public capital banks but also private capital banks have systematically increased their work force. Either by the changes in investor groups or partnerships, foreign capital banks had a significant share increase as they increased their number of workers from 5,416 to 38,772 within 10 years.

As labor structure of Turkish banking sector is examined in a detailed manner, two main trends are striking. The first one is the increase in labor participation rate of women and the second one is the increase in the overall educational level of workers. Günlük-Şenesen and Özar (2001) quotes that women's employment rate in the sector was 32% in 1970. This ratio has come up to 50% in 2012 according to the Banks Association of Turkey's data. When educational levels of the Turkish banking system are examined, it is observed that 56% of the work force has completed their higher education by the end of 2002 and this ratio has increased to 81% by the end of 2012.

Two empirical analyses have been put forward in order to handle wage gaps and the bargaining power of labor. The first one primarily aims at determining the effect of human capital on wage gaps; while the second one aims at handling the increase and the trends of net profits, provisions for taxes and employment costs, which cover wage and social security payments concurrently.

In the first section of the empirical analysis, a basic wage model is formed in order to measure the role of human capital. In the first analysis that utilize Turkish Statistical Institute's Household Labor Force Statics (2010, 2011, 2012); years of schooling, age, tenure, tenure² are set as a base wage model, and then sex, workplace status, regional wage gap factors are added and the effects of those variables on wages are examined by yearly bases.

In the second section of the empirical analysis, in order to compose a more comprehensive panoramic approach to the sector, the trend analyses of net profits, provisions for taxes and employment costs are computed and the relative positions of those interest groups are examined. The Banks Association of Turkey's financial data between 2003 and 2013 has been utilized and TSI Consumer Price Index (2003=100) series have been applied to this financial data, in order to standardize quarterly financial reports. After the standardization process, geometric incrementals are computed in order to exhibit last 10 year trends and their cumulative returns of employment costs, returns on equities and marginal tax provisions.

In the last section of the study, the surplus sharing schema is provided to exhibit the portions that have been favored by interest groups from employment costs, return on equity and marginal tax provisions between 2003 and 2013.

The results indicate that the power of educational level on wage gaps gets narrowed, as the wages approach saturation point. On the other hand, public authority seems to prefer increasing financial depth, instead of increasing or

maximizing real tax income. Moreover the impact of a potential government subsidiary is expected to be limited on the number of workers employed and the wages. This study specific to banking sector also enables investors to differentiate their returns according to their capital groups as well.

ÖZET

Türkiye'nin 1980'li yılların ilk yarısında, serbest piyasa ekonomisine geçişte yaşadığı krizler, aynı dönemin ikinci yarısında düzenleyici ve denetleyici kuruluşların şekillenmesini sağlamış ve 1980'li yılların sonu ile 1990'lı yılların başında Türk bankacılık sektörünün dışa açılan yapısının ilkesel zemini oluşturmuştur. Sektörün asli niteliği olan aracılık faaliyetlerine ağırlık verebilmesi ise, 2001 Krizi'nin ardından ele alınan yeniden yapılanma programı ve istikrarlı makroekonomik büyüme ile sağlanabilmiştir. Yabancı sermayeli bankaların yaygınlaşması ve kamu sermayeli bankaların sektör içindeki payının düşmesi ile birlikte rekabet artmış; küresel finansal kriz sebebiyle daralan kredi piyasasına rağmen varlık, özkaynak, karlılık başta olmak üzere bankacılık sektörünün temel yapısal göstergelerinde istikrarlı büyüme sağlanmıştır. Bununla birlikte 2003 yılından 2013 yılı üçüncü çeyreğine kadar geçen süreçte nominal ve solo bazda bankacılık sektörü özkaynakları 6,41, aktifleri ise 7,07 katına ulaşmıştır. Nitekim kriz sonrası dönemde, sektör istihdamının %28'inin eğitim seviyesi bir kademe artmış; 2012 yılsonu itibariyle kadın ve erkek istihdam dengesi oluşmuştur. Ekonomik ve finansal büyümenin derin bir ivme kazandığı bu dönemde, sektör istihdamı ise ancak 1,5 katına ulaşmıştır.

Türkiye'de bankacılık sektörü üzerine yapılan çalışmaların önemli bir bölümü, bankaların gelişen finansal performansları üzerine yoğunlaşmaktayken bankacılık sektörü işgücü piyasasına doğrudan odaklanan bir çalışmanın eksikliği ortadadır. Bankacılık sektörü yapısının başka açılardan da ele alınması sorunsalı; sektör yapısı ve istihdam analizini bir arada gerçekleştirmeyi, sektör hakkında güncel ve karşılaştırılabilir bir değerlendirme yapmayı bu çalışmada ön plana çıkarmıştır. Nitekim bankacılık sektöründeki ücret verilerinin tamlığı; finansal raporlamalarda personel giderlerine ait bilgilerin diğer sektörlerin aksine kamuya açık olması ve sektörel kayıtdışılık faktörünün çok düşük olması, çalışmada hesaplanan sonuçların güvenilirliğine önemli katkı sağlamaktadır. Çalışma; temel olarak Literatür Taraması, Bankacılık Sektörü Genel Görünümü ve Ampirik Analiz ana bölümlerinden oluşacak şekilde sunulmuştur.

Literatür taraması bölümünde, işgücü piyasasına dair analize katkıda bulunacak temel kavramlar ve bileşenler üzerinde durulmuş, söz konusu kavramlara ilişkin literatürde geliştirilen yaklaşımlar incelenmiştir. İşgücü talebi ve işgücü arzını belirleyen temel dinamikler; ücretlerin eğitim ile ilişkisi; iş arama teorisi; toplu pazarlık ve sendikalaşmanın işgücü üzerindeki etkileri; işgücünü şekillendiren bir bileşen olarak vergi ile teknoloji ve küreselleşmeye bağlı olarak değişen üretim biçimlerinin işgücü piyasası üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

Bankacılık Sektörü Genel Görünümü bölümünde ise Türkiye ekonomisindeki gelişmeler ile bu gelişmelerin 1980-2013 yılları arasında Türk Bankacılık Sektörü üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Türk Bankacılık Sektörü'nün gelişimi incelenirken, 1980 Öncesi Dönem ve 24 Ocak 1980, 1980'ler, 1990'lar, 2001 Krizi ve Yeniden Yapılanma Programı, 2002-2007 Yeniden Yapılanma Dönemi ve 2008 Küresel Finansal Krizi gibi bazı temel kırılma noktaları ele alınmıştır. Bu bölümde de detaylandırıldığı üzere Türk ekonomisi, 24 Ocak 1980 öncesi döneme kadar nispeten kapalı bir ekonomi olarak kalmış; sanayileşme, ticaret, faiz oranları ve finansal sistem, ağırlıkla kamu otoritesi tarafından şekillendirilmiştir. 24 Ocak 1980 kararları ve 1980'li yıllardaki kapsamlı stabilizasyon programı ise Türk ekonomisinin aşırı regüle edilmiş içe kapalı yapısının, dışa dönük açık bir piyasa ekonomisine yönelmesini sağlamıştır. Serbest piyasa ekonomisine geçişte karşılaşılan ilk krizlerle beraber düzenleyici ve denetleyici kuruluşların gerekliliği anlaşılmış ve 1986 yılı, Merkez Bankası bünyesinde piyasaların oluşturulmaya başladığı yıl olmuştur. Bu gelişim çizgisi takip edildiğinde, 2001 Krizi'nin önemli bir kırılma noktası olduğu ve hemen ardından yürürlüğe konulan bankacılık sektörünün yeniden yapılandırılması programı ile kamu bankalarının mali sistem içinde bir istikrarsızlık unsuru olmaktan çıkarılmasının hedeflendiği görülmektedir. Bununla birlikte Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu bünyesindeki bankaların tasfiyesi ve yaşanan krizlerden olumsuz yönde etkilenen özel bankaların sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayacak mekanizmaların oluşturulması sağlanmıştır. Nitekim 2001 Krizi öncesinde Türk bankacılık sektörünün asıl aktivitelerini gerçekleştirmek yerine, kamu harcamalarını finanse etme işlevi üstlendiği görülmektedir. 2002 yılından itibaren yapısal değişimlerin etkisini göstermeye başlamasıyla beraber kamu bankalarının rekabeti bozucu yöndeki sektörel baskınlığının yerini, asıl faaliyet alanını kazanan bir bankacılık sistemi almıştır.

Türk Bankacılık Sektörü'nün temel finansal göstergelerinde de bu gelişmelerin etkileri izlenebilmektedir. İstikrarlı yapının yerleşmeye başlamasıyla birlikte bankacılık sektörünün bilançoları ve gelir tabloları, düzelme ve gelişme eğilimine girmiştir. Küresel likiditenin Türk bankacılık sektörüne güven kazanmasıyla birlikte hızlı bir sektörel büyüme sağlanmış, finansal derinlik artmış, daha önceki dönemlerin üzerinde seyreden bir büyüme sağlanmıştır. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nun 2012 yılsonu itibariyle bankacılık sektörünün varlık ve ortaklık yapılarını içeren göstergeleri incelendiğinde; özel mevduat bankalarının %51 aktif büyüklük payı ile sektörün ağırlığını oluşturduğu; bu sermaye grubunu sırasıyla %27,6 ile kamu mevduat bankaları ve %12,5 ile küresel mevduat bankalarının takip ettiği görülmektedir. Katılım bankalarının ise sektörde %5,2 ile istikrarlı bir payı bulunmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği'nin son 10 yıllık verilerine incelendiğinde ise; 2002-2012 yılsonları itibariyle özel sermayeli mevduat bankalarının sektördeki varlık payının %68,28'den %57,10'a düştüğü, kamu sermayeli mevduat bankalarının %27,38'den %28,83'e ulaştığı, yabancı sermayeli bankaların ise %2,19'dan %12,97'ye yükseldiği görülmektedir. Öte yandan aynı dönemde özel sermayeli mevduat bankalarının sektör kar payı %76,54'ten %58,08'e gerilerken, kamu sermayeli mevduat bankalarının sektör payı %12,02'den %30,09'a; yabancı

sermayeli bankaların sektör payı ise %1,82'den %10,13'e yükselmiştir. Türk bankacılık sektörünün kar seviyeleri incelendiğinde, 2006-2007 ve 2008-2009 yılları arasında sektörün en hızlı büyümesini gerçekleştirdiği ve kar seviyelerinin bu dönemlerde sırasıyla 8.618.967.000 TL'den 12.024.212.000 TL'ye ve 12.846.644.000 TL'den 19.385.792.000 TL'ye yükseldiği kaydedilmiştir. Bununla birlikte, küresel finansal krize rağmen sektörün 2009 yılsonu karlılığı yüksek seyretmiş; özellikle sermaye yeterlilik seviyelerindeki yükseklik ile risk ve kontrol mekanizmalarının 2001 Krizi sonrası aktif bir şekilde uygulanması, Türk bankacılık sektörünün küresel krizden daha az etkilenmesini sağlamıştır.

İstihdam açısından bakıldığında, özel sermayeli mevduat bankaları 2002-2012 yılsonu itibariyle sektörde birincil konumunu korurken; hem kamusal sermayeli mevduat bankaları hem de özel sermayeli mevduat bankaları personel sayılarını sistematik olarak artırmıştır. Yabancı sermayeli bankalar ise gerek yatırımcı gruplarındaki değişimler gerekse de katıldıkları ortaklıklar sayesinde personel sayılarını 10 yıl içerisinde 5.416'dan 38.772'ye yükselterek dikkate değer bir pay artışı gerçekleştirmiştir.

Türk bankacılık sektörünün işgücü yapısı detaylı olarak incelendiğinde, önemli iki eğilim göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki kadınların iş gücüne katılım oranının artması, ikincisi ise banka çalışanlarının eğitim seviyesindeki artıştır. Günlük-Şenesen ve Özar (2001), kadınların 1970'te bankacılık sektöründe iş gücünün %32'sini oluşturduğunu aktarırken, Türk Bankalar Birliği'nin verilerine göre bu rakam 2012'de %50'ye ulaşmıştır. Eğitim seviyeleri incelendiğinde ise 2002 yılsonu itibariyle Türkiye bankacılık sistemi istihdam payının %56'sını yükseköğrenim kurumlarını bitirmiş personelin oluşturduğu, 2012 yılsonu itibariyle bu oranın %81'e yükseldiği görülmektedir.

İstihdamın pazarlık gücünü ve bireysel ücret farklarını ele almak amacıyla yapılan çalışmada iki adet ampirik analiz hazırlanmıştır. Bunlardan ilki, beşeri sermaye başta olmak üzere ücret farklarını tespit etmeyi; ikincisi ise ücret ve sosyal güvenlik ödemelerinin birlikte muhasebeleştiği personel giderleri ile net kar ve vergi karşılıklarının artış ve trendlerini ele almayı amaçlamıştır.

Ampirik analizin birinci bölümünde, ilk olarak beşeri sermayenin ücretler üzerindeki rolünü incelemek amacıyla temel bir ücret modeli oluşturulmuştur. 2010, 2011, 2012 yılları TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırmaları verilerinden faydalanılarak yapılan analizde; eğitim yılı, yaş, kıdem, kıdem² değişkenleri ile oluşturulan temel ücret fonksiyonuna cinsiyet, işyeri statüsü, kayıtdışılık, bölgesel ücret farklılıkları faktörleri eklenmiş; söz konusu değişkenlerin ücretler üzerindeki rolü yıl bazlı incelenmiştir.

Analizin ikinci bölümünde, sektörün yapısı ile ilgili bütüncül ve panoramik yaklaşım geliştirebilmek amacıyla; sermaye gruplarına göre personel giderlerinin, vergi karşılıklarının ve net karların trendleri analiz edilerek; söz konusu faktörlerden faydalanan çıkar gruplarının göreceli konumları ele alınmıştır. 2003-2013 yılları

arasında Türkiye Bankalar Birliği'nin finansal verilerinden faydalanılmış, TÜİK Tüketici Fiyat Endeks Rakamları (2003=100) serisi kullanılarak dönemsel finansal veriler standardize edilmiştir. Söz konusu standardizasyon sonrasında yıllık ortalama büyümeler hesaplanarak personel giderleri, özkaynak başına getiri ve marjinal vergi karşılıklarının son 10 yıl içerisindeki trendleri ve kümülatif getirileri hesaplanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise sermaye gruplarına göre her bir çıkar grubunun; personel giderleri, vergi karşılıkları ve net kar ile oluşturulan artı değer bölüşüm şemasından 2003-2013 yılları arasında aldıkları paylar sunulmuştur.

Analizin sonuçları, eğitim seviyesinin bankacılık sektöründeki ücretleri ayırıştırma gücünü daralttığına ve personel ücretlerinin doyum noktasına yaklaştığına işaret etmektedir. Öte yandan kamu otoritesinin, vergi gelirlerini maksimize etmek veya reel bazda vergi gelirlerini artırmak yerine, bankacılık sektörünün derinliğini artırmayı hedeflediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kamu otoritesinin bankacılık sektörüne sağlayacağı olası desteğin, istihdam edilen personel sayısı ve ücretler üzerindeki etkisinin sınırlı olacağı anlaşılmaktadır. Bankacılık sektörü özelinde yapılmış bu çalışma, ayrıca yatırımcılara getirilerini sermaye gruplarına göre ayırt etme imkanı da sağlamaktadır.

BÖLÜM I

GİRİŞ ve ARKA PLAN

Türkiye ekonomisinin ilkesel olarak serbest piyasa ekonomisine geçişini sağlayan 24 Ocak 1980 kararları, 1980’li yılların sonunda finans piyasasını düzenleyen ve denetleyen kuruluşların sayısındaki artışla desteklense de istikrarsız makroekonomik koşullar 1990’lı yıllar süresince bankacılık sektörünün asli niteliği olan aracılık faaliyetlerini sürdürmesini zorlaştırmıştır. 2001 Krizi’nin ardından bankacılık sektörünün yapısını ele alan çalışmalarda, TMSF’ye devredilen bankalar, sektörel işsizlik ve finansal analizler temel sorunsal olarak ele alınmıştır. Nitekim kriz sonrası dönemde Türkiye bankacılık sektörünün mali yapısını güçlendirmek, sürdürülebilir rekabet ve karlılık sağlamak amacıyla yeniden yapılanma programı yürürlüğe konulmuştur. Makroekonomik istikrar ile birlikte yabancı sermayeli bankaların sektördeki hacmi artmış; bankacılık sektörünün temel yapısal göstergelerinde istikrarlı büyüme sağlanmıştır.

2001 Krizi’nin ardından bankaların yönetimlerinde profesyonelleşme ihtiyacı doğmuş, artan uzmanlaşma ihtiyacı ile birlikte üniversite mezunlarının istihdamdaki payı artmaya başlamıştır. Nitekim kriz sonrası dönemde sektör istihdamının dörtte birinin eğitim seviyesi bir kademe yükselmiş ve sektördeki kadın ve erkek çalışanların oranı birbiriyle dengelenmiştir. İstikrarlı ekonomik büyüme sektörün yapısal gelişimine önemli katkı sağlarken, istihdamdaki büyüme sektörün yapısal büyümesinin gerisinde kalmıştır.

Bankacılık sektörü istihdamını doğrudan ele alan bir çalışmanın eksikliği ortada iken, Türkiye’de sektör üzerine yapılan çalışmaların önemli bir bölümü bankaların gelişen finansal performansları üzerine yoğunlaşmıştır. Söz konusu durum bankacılık sektörü yapısının başka açılardan da ele alınması sorunsalını doğurmuş; sektör yapısı ve istihdam analizi bu çalışmada birlikte ele alınarak sektör hakkında güncel karşılaştırılabilir bir değerlendirme yapılması hedeflenmiştir. Nitekim hem sektörel kayıtdışılık faktörünün çok düşük olması hem de finansal raporlamalarda personel giderlerine ait bilgilerin diğer sektörlerin aksine kamuya açık olması, sektörel istihdam analizindeki ücret verilerinin tamlığına ve hesaplanan sonuçların güvenilirliğine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bireysel ücret farklarını ve istihdam edilenlerin pazarlık gücünü ele almak amacıyla çalışmada iki adet ampirik analiz

hazırlanmıştır. Bunlardan ilki ile beşeri sermaye başta olmak üzere ücret farklarının tespit edilmesi; ikincisiyle ücret ve sosyal güvenlik ödemelerinin birlikte muhasebeleştiği personel giderleri ile net kar ve vergi karşılıklarının artış ve trendlerinin hesaplanması amaçlanmıştır.

İlk analizde 2010, 2011, 2012 yılları TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırmaları verileri kullanılmış; bankacılık sektörünü temsil etmesi amacıyla finansal hizmet faaliyetleri sektörü seçilmiştir. Buna ek olarak başta beşeri sermaye olmak üzere bölgesel farklılıklar, cinsiyet, işyeri statüsü, kayıtdışılık faktörleri ve eğitim-cinsiyet etkileşim değişkeni kullanılarak enflasyon ile indirgenmiş saat başına ücret tahmin edilmiş; bireysel ücret farklarının sebepleri araştırılmıştır. İkinci analizde, TÜİK Tüketici Fiyat Endeks Rakamları (2003=100) serisi ve Türkiye Bankalar Birliği'nin 2003 - 2013 yılları arasındaki finansal verileri kullanılmıştır. Yıllık ortalama büyümler hesaplanarak elde edilen dönemsel finansal verilerin (personel başına reel giderler, özkaynak başına reel getiriler, reel vergi karşılıkları) son 10 yıl içerisindeki trendleri ve kümülatif getirileri hesaplanmış, karşılaştırmalar yapılmıştır.

Birinci ampirik analide, bir banka çalışanının beşeri sermayesini ve tercihlerini kullanarak bireysel ücretlerini nasıl ve ne kadar artırabileceği; ikinci ampirik analizde sektörde oluşan artı değerden faydalanan çıkar gruplarının (çalışanlar, hissedarlar, kamu otoritesi) göreceli pazarlık güçlerinin zaman içindeki değişimi ele alınmıştır. Dolayısıyla ikinci analizde ele alınan personel başına reel getiri oranlarındaki değişim, birinci analizde ele alınan ortalama bireysel ücretlerin son 10 yıl içerisinde nasıl arttığına işaret etmekte; hesaplanan trend analizleri ile çıkarımlarda bulunmaktadır.

Bankacılık sektörünün yapısı ve istihdam analizi, içinde çok sayıda kavramı barındırdığından bu bölümde öncelikle ampirik analize katkıda bulunacak 3 adet finansal tanıma ve işgücü piyasasına ilişkin temel kavramların TÜİK tarafından hazırlanan tanımlarına yer verilecek, daha sonra literatür taraması bölümünde işgücü piyasasına ilişkin bileşenler detaylandırılacaktır. Sözgelimi istihdam ve işgücü kavramları farklı anlamlara sahip olsalar da, bu kavramlar gerek literatürde gerekse günlük kullanımda birbirlerinin yerine kullanılabilmekte, aralarındaki ayrım karıştırılmaktadır. Farklı kullanımlara açıklık getirmek amacıyla söz konusu kavramların tanımları ve aralarındaki ayrım ortaya konulmuştur:

a) Finansal Tanımlar:

Net Kar: Bir muhasebe döneminde raporlanan tüm hasıla ve giderlerinden kalan kar.

Varlıklar: Firmanın sahip olduğu hizmet işlevi gören (potansiyel) araçlar bütünü.

Özkaynaklar: Firmanın sermayedarlarına ait tüm yükümlülükleri (Fraser ve Ormiston, 2007).

b) İşgücü Piyasasına İlişkin Tanımlar:

Kurumsal olmayan nüfus: Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus: Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

İşgücüne dahil olmayanlar: İşsiz veya istihdamda bulunmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücüne dahil olmayanlar aşağıdaki gruplara ayrılmıştır.

1. İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar: Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. İki alt başlıkta ele alınmaktadır:

1.1. İş bulma ümidi olmayanlar: Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

1.2. Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

2. Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

3. Ev işleriyle meşgul: Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

4. Eğitim/öğretim: Bir öğrenim kurumuna devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

5. Emekli: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

6. Çalışamaz halde: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

7. Diğer: Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

İstihdam: Aşağıda yer alan işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.

- İşbaşında olanlar: Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.
- İşbaşında olmayanlar: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir.

İşsiz: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler.

İstihdam oranı: İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

İşgücüne katılma oranı: İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

İşsizlik oranı: İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır. (TÜİK, 2014)

İşgücü piyasası: Belirli bir görev ya da iş tanımını karşılayan emek hizmetinin ücret karşılığında değişiminin yapıldığı piyasaya işgücü piyasası denir. (Boeri ve Van. Ours, 2008)

İşgücü piyasası, işgücü talebinin ve arzının birbiriyle eşleşmesi ile ortaya çıkarken, firmalar sermaye ve istihdamlarını göz önünde bulundurarak uzun vadeli işgücü talebini; uyum maliyetlerini göz önünde bulundurarak da kısa vadeli işgücü talebini belirlemektedir. Bunun karşısında bireyler, temel olarak ücret dışı gelir ve çalışmaya başlayacağı minimum ücreti (rezervasyon ücreti) hesaba katarak işgücüne katılıp katılmamayı ve ne kadar süre çalışacağını tercih ederler. İşgücü piyasasına ilişkin mevzuat ise gelir vergisi, asgari ücret, çalışma saatleri ve fazla mesai ücretleri gibi kısıtlar yoluyla işgücü piyasasının esnekliğini etkiler.

Firmalar, başta maddi sermaye ve personellerin beşeri sermayesi olmak üzere üretim faktörlerini kullanarak sürdürülebilir artı değer yaratmaya çalışırken; bireyler eğitim seviyeleri ve mesleki kıdemleri başta olmak üzere beşeri sermayelerini kullanarak ücretlerini artırmaya çalışırlar. Kamu otoritesi, ücretler üzerinden aldığı progresif gelir vergileri ve firmalardan sağladığı çeşitli vergiler yoluyla, oluşturulan artı değerın tekrar dönüştürülmesi işlevini görürken; işçi ve işveren kuruluşları firma, sektör, bölge, ülke gibi değişik seviyelerdeki pazarlık güçleri ile oluşturdukları artı değerın bölüşüm ve gelişimlerini etkilemeye çalışırlar. Bununla birlikte kamu otoritesi, sahip olduğu vergi aracı dışında, gerek oluşturduğu mevzuat gerekse de düzenleyici ve denetleyici kuruluşları ile mevcut piyasa üzerindeki yönlendirici rolünü üstlenir.

Genel refah seviyesini artıran teknoloji ve küreselleşme, esas itibarıyla işgücünün yerini alarak veya işgücünü tamamlayarak işgücü piyasasını etkilemekte ve kimi iş kollarının daralmasına, kimi iş kollarının ise açılmasına yol açmaktadır. Söz gelimi bankacılık sektörü özelinde düşünüldüğünde, internet bankacılığı ve atm-btm makineleri başta olmak üzere bilgi sistemlerine ilişkin teknolojik gelişmeler, bankaların operasyonel yüklerini hafifletmiş; operasyonel görev tanımları ağırlıkta olan işgücüne olan talebi düşürmüştür. Söz konusu gelişmelerden birincil aşamada operasyon ve servis görevlileri olumsuz yönde etkilenirken; ikincil aşamada çağrı merkezleri ve pazarlama birimleri olumlu yönde etkilenmektedir.

Teknoloji ve küreselleşme ise nitelikli olan ve olmayan işgücü ihtiyacını veya söz konusu işgücü gruplarının göreceli ücretlerini belirlemede önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde farklı düzeylerde süregelen sistematik ücret farklılıklarının sektörlerin yapısıyla ilişkili olduğu savı ile beşeri sermaye ile ilişkili olduğu savı karşıtlık oluştururken; ücret farklılıklarının temel olarak nitelikli olan ve olmayan işgücü ayrımı ile şekillendiği kanaati ağır basmaktadır. Nitekim işgücü piyasası bileşenleri üzerine yapılan literatür taraması bölümünde, söz konusu karşıtlıklar tartışılacak, ilerleyen bölümlerdeki analizlerin çerçevesi oluşturulacaktır.

BÖLÜM II

LİTERATÜR TARAMASI

İşgücü kavramı ve analizi çok sayıda kavramı içinde barındırmakla birlikte söz konusu literatür, diğer çalışma alanları ve disiplinlerle de iç içedir. Bu bölümde işgücü piyasası kavramlarının temel bileşenleri ve analize katkıda bulunacak etkenler üzerinde durulacak, söz konusu kavramlara ilişkin literatür taraması gerçekleştirilecektir.

2.1 İşgücü Talebi

İşgücü talebi, tam esnek işgücü piyasasında bir işçinin marjinal üretiminin firmanın marjinal maliyetine eşit olduğu noktaya kadar devam edecektir. Bununla birlikte başta yasal faktörler olmakla birlikte diğer kısıtlar, söz konusu esnekliği etkilemektedir. İşgücü talebi, literatürde temel olarak uzun süreli işgücü talebi ve kısa süreli işgücü talebi olmak üzere iki ana bileşene işaret etmektedir. Uzun süreli işgücü talebi, temel olarak sermaye ve işgücü olmak üzere iki faktörle açıklanmakta, bununla birlikte daha fazla faktörle de analizler yapılmaktadır. Kısa süreli işgücü talebinde ise temel olarak uyum maliyetleri göz önünde bulundurulmaktadır.

Rosen (1968), demiryolu çalışanlarını teçhizat bakım görevlisi, yol bakım görevlisi ve saha görevlisi olmak üzere 3 ana gruba ayırarak yaptığı çalışmada, çalışanlar için gerçekleştirilen yatırım, yer değiştirme kriterlerini dikkate almış ve kısa dönemli işgücü varyasyonlarını incelemiştir. Çalışmada kısa süreli işgücü hakkında ilk dikkati çeken unsur, yüksek sabit maliyetle çalışan grubun daha düşük sabit maliyetle çalışan gruba göre işgücü varyasyonunun düşük olması ve düşük sabit maliyetle çalışan grubun kısa dönemde işgücünü etkileyen faktörlerin yerine ikame edilebilmesidir. Dikkat çeken ikinci unsur ise yüksek maliyetli çalışanların sadece daha yüksek bir ortalama çalışma süresine sahip olması değil, aynı zamanda çalışma saati varyasyonlarının da yüksek olmasıdır.

Kısa dönemli işgücüne ilişkin olarak, kişi başına düşen yüksek çalışma saati yüksek sabit maliyetli çalışanlarda; kısa süreli işgücü değişkenliği ise düşük sabit maliyetli çalışanlarda karşılık bulmaktadır. Nitekim yüksek sabit maliyetli

Çalışanların istihdam ediliş süreleri, düşük maliyetli çalışanlara göre gecikme içermektedir. Sherwin Rosen, alışma saatleri, istihdam seviyesi ve kompozisyonu değişimleriyle ortaya çıkacak maliyetlerin nasıl düşürüldüğünü öngörmüştür.

Calmfors ve Hoel (1988), alışma saatlerindeki bir azalmanın istihdamı artıracığına ilişkin savları eleştirerek çalışmalarına başlar; söz konusu argümanın aksine, gerçek çalışma saatlerinin normal çalışma saatlerinden fazla mesai sebebiyle farklılaşacağını belirterek kendi yaklaşımlarını savunur. Calmfors ve Hoel, fazla mesai uygulamalarına yönelik çeşitli teorik vakaları gözden geçirerek, bu kısıtın dışsal etkilerinden çok içsel etkileri üzerinde durur. İşgücü teşviki olarak sunulan normal çalışma saatlerindeki azalışın yüksek olasılıkla verimlilik karşıtı bir etki oluşturacağını dile getirir. İlk olarak, firmaların fazla mesaiyi fazla işgücüne alternatif olarak gördüğü durumda, normal çalışma saatlerindeki bir düşüşün, fazla mesainin çalışan başına düşen maliyetleri yükseltecek olmasına değinilir. ıktılar sabit iken, bu olasılık istihdamı artıracaktır. İkincil olarak, firma kar maksimizasyonunu oluşturacak bir çıktı seviyesi sağlamaya çalıştığında, normal çalışma saatlerindeki düşüşe bağlı olarak istihdam üzerinde negatif yönlü bir etki oluşacaktır.

Fazla mesai primi ve düşük normal çalışma saatleri kombinasyonu ile oluşturulan istihdam artışı, çıktı seviyesi sabit tutularak sağlanabilecektir, fakat kar maksimizasyonunu oluşturacak bir çıktı seviyesi sağlanmaya çalışıldığında bunun istihdama negatif bir etki yaratacağı açıktır. Çalışma saatlerine getirilen bir kısıtlamanın nihai olarak istihdam seviyesini artırıcı bir çözüm olarak görülemeyeceğı belirtilmiştir.

Trejo (1991), alışan Standartları Kanunu'ndaki (Fair Labor Standards Act) fazla mesai hükümlerinin ekonomik etkilerini analiz ettiğı çalışmasında, fazla mesainin maliyetini artıracak bir yasal düzenlemenin firmaları fazla mesai yerine fazla istihdama yönelteceğı savını eleştirir. Fazla mesainin maliyetini artıran yasal düzenlemeler ve işgücü talebi ilişkisini ele alan çalışmalarda, normal zamanlı çalışma ücretinin fazla mesai ücretinden bağımsız olduğu varsayımının kabul görmesi eleştirilir.

Sabit ücret yaklaşımı, haftalık 40 saatin üzerindeki mesaiye yük eklendiğinde, normal zamanlı çalışma ücretinin sabit kalacağı ve fazla mesai yapan bir çalışanın haftalık kazancını artıracak imasını içermektedir. Sabit iş yaklaşımı, firma ve çalışanların haftalık çalışma saatleri ve ücreti konusunda anlaşacağını ve bu sebeple fazla mesai ücretlerindeki değişimin normal zamanlı çalışma ücretleri üzerinde yapılacak düzenlemelerle ortadan kaldırılacağını öngörmektedir. Nihai olarak haftalık çalışma saati ve ücretleri, fazla mesai düzenlemelerine karşın etkilenmemiş olarak kalacaktır.

Yalnız asgari ücret kazanan çalışanların normal zamanlı çalışma ücretleri üzerinde yasal bir değişiklik yapılmayacağı için, sabit iş yaklaşımı asgari ücretli çalışanlar üzerinde farklı bir etki doğuracaktır; asgari ücretli çalışmayanların üzerinde ise gerçek bir ekonomik etki yapamayacaktır. Trejo, fazla mesaiye ilişkin iki yaklaşımın da işgücü piyasasında oluşacak sonuçları tek başına açıklayamayacağını belirtir. Sabit yaklaşımla yorumlandığında, fazla mesaiye ilişkin düzenlemelerin asgari ücret kazananlar üzerinde daha fazla etkisi olacağı belirtilir; buna haftalık 40 saat asgari ücretle çalışanların fazla mesaiye uyum olasılığının düşüklüğü destek olmaktadır. Nihai olarak sabit ücret yaklaşımı, işgücü talebi bazlı etkilerin ücret düzenlemeleri yoluyla hafifletileceğini öngörür. Bununla birlikte söz konusu ücret düzenlemeleri fazla mesai düzenlemelerinin ekonomik etkilerini bütünüyle ortadan kaldırmaz, dolayısıyla bu yasal düzenlemelerin iş yaratıcı potansiyel etkisini düşürür.

Hamermesh (2002), hafta sonu, gece vardiyası, esnek çalışma saatleri gibi işgücü piyasasına ilişkin yapısal değişikliklerin, fazla mesai düzenlemeleri tarafından göz ardı edilmesine değinir ve fazla mesai düzenlemelerinin amacına ne kadar hizmet ettiğini sorgular. Esnek çalışma saati ve iş saatleri limitlerine ilişkin müeyyidelerin uygulanması üzerinde durur. Örneğin işçilerin ve firmaların, fazla mesai ücretleri yerine işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesini engellemek için standart çalışma saatleri içinde izin kullandırmayı yeğleyen 90'lı yıllardaki girişimlerin, fazla mesai düzenlemelerinin orijinal hedefinden uzaklaşmasının en belirgin örneği olduğu ifade edilmiş, bu noktada işgücünü yaymanın ötesinde iş esnekliği sağlama amacı güdüldüğü belirtilmiştir.

Genel olarak, haftalık olağan çalışma günlerinde değişiklik gözlemlenmese de son 25 yılda gerek yarı zamanlı gerek tam zamanlı işlerin tüm yıl boyunca çalışma sıklığındaki artışı; çalışma haftalarının akşam, gece ve cumartesi günlerini de içermesinin birbirlerini desteklediği belirtilir. Bunun üzerine Hamermesh, Avrupa işgücü piyasasındaki günlük veya daha uzun süreli kısıtların uygulamasını örnek göstererek bir takvim yılındaki çalışma saatlerinin düzenlenmesini önerir, ayrıca odak noktasını çalışma saatleri kadar, ne zaman çalışıldığı üzerine de kurar. Bu esneklik-iş yarma sorunsalında, fazla mesai düzenlemelerinin bir takvim yılı çalışma saatleri üzerinde koyacağı kısıtın, mevcut istihdamı genişleteceğini belirtir. Çalışan Standartları Kanunu (Fair Labor Standards Act) hükümleri içerisinde gece ve hafta sonu çalışmayı caydıran cezaların daha çok göz önünde bulundurulması gerekliliğine vurgu yapar.

Lazear (1990), birçok Avrupa ülkesinde işverenin çalışanların işine son vermesinin kısıtlandığını; bu durumun Amerika'da ise mahkeme, diğer kurumlar ve deneyim temelli işsizlik sigortasının varlığı sebebiyle devam edebildiğini belirtir. İşverenin, işe almada kısıt bulunmadığı takdirde, bu kısıtları birinci modelde kıdem tazminatının firmaya geri transferini sağlayan bir kontrat yoluyla; ikinci modelde ise işten ayrılma olasılığı ve muhtemel kıdem tazminatının birlikte ölçümlemlenip kontratlaştırılması yoluyla engelleyebileceği belirtilir. İşveren bir nevi işi-alma veya işe giriş ücreti yoluyla, işçinin işten ayrılması halinde oluşan kıdem tazminatı yükümlülüğünü ortadan kaldırmış olur.

İşten çıkarma yoluyla ortaya çıkan kıdem tazminatı, çalışanların deneyimliliği ile arttığından, yeni çalışanların işe alınma oranını da düşürebilmektedir; bununla birlikte işe yeni alınacakların sayısı negatif olamayacağı için, işten çıkarma yoluyla ortaya çıkan kıdem tazminatının işgücü üzerindeki negatif etkileri de analizlerde kısıtlı olmaktadır. Bu yüzden işgücüne katılım oranı yüksek olan ülkelerde, kıdem tazminatı uygulamasının yeni çalışanların istihdamı üzerindeki negatif etkileri daha belirgin olmaktadır. Nitekim iş güvenliği sağlayan uygulamaların istihdam ve çalışma saatleri üzerinde anlamlı bir etkisinden söz edilmektedir. Bununla birlikte Amerika'da geçici ve yarı zamanlı işlerin, genel olarak kıdem tazminatı uygulamasından muaf tutulması sebebiyle, işverenler tam zamanlı çalışanlar yerine yarı zamanlı, geçici işgücü yaratarak kısmen de olsa kıdem tazminatının negatif

etkilerinden kendilerini muaf tutabilmektedirler. Lazear, kıdem tazminatı gibi iş güvenliğini artırıcı düzenlemelerin sosyal maliyetsiz bir şekilde uygulanamayacağını vurgular.

Topel (1983), Lazear'ı destekleyen çalışmasında, deneyim temelli kıdem tazminatının birçok ülkede aslında dört dörtlük uygulanmadığını, kıdem tazminatının içerdiği mali yükümlülükler sebebiyle, ekonominin olumlu seyrettiği zamanlarda aşırı istihdama; olumsuz seyrettiği zamanlarda ise eksik istihdama ve genç nüfusta yüksek seyreden işsizliğe yol açtığını vurgular. Özellikle, ekonominin olumsuz seyrettiği zamanlarda bu durum, Avrupa'da işten çıkarmaların daha düşük; Amerika'da ise daha yüksek seyretmesi şeklinde gözlemlenmiştir.

Bentolila ve Bertola (1990), düşük büyüme-yüksek risk beklentilerinin yaygın olduğu Petrol Krizi sonrası dönemde, tipik bir Avrupa firmasının işgücü politikasının nasıl şekillendiğini ele almıştır. Avrupa iş piyasası düzenlemelerinin katılığı göz önüne alındığında, riskli bir dönemde istihdamın artırılmasındaki zorluklardan daha çok, işten çıkarmalardaki zorlukların firmaları etkilediği belirtilmiştir. Bununla birlikte işten çıkarma maliyetlerinde gerçekleşen beklenmedik bir azalmanın, işten çıkarmalarda anlamlı bir etki oluşturduğu; işe alma eğilimini ise çok küçük ölçüde artırdığı gözlemlenmiştir. 1979'da esnek istihdam önlemlerini alan İngiltere'de, 1980-82 döneminde gözlemlenen işten çıkarmalardaki artış; benzer esnek istihdam önlemlerini alan Almanya'da (1985) ve Fransa'da (1986) işe alımlarda arzu edilen seviyeye ulaşılamaması bu çıkarımları desteklemiştir.

Üretim esnekliği, firma doğum ve sona ermelerini içeren daha kapsamlı bir uygulamayla ele alındığında; düşük üretim esnekliğinin, düşük karlılığa ve firmanın düşük değere sahip olmasına yol açtığına, işçi işveren arasında gelir dağılımı sorununu ortaya çıkardığına, bu vesile ile sermaye birikimi ve ortalama istihdamda bir azalmaya yol açtığına değinilmiştir. Yüksek işten çıkarma ve sektörler arası geçiş maliyetleri söz konusuysa, istihdam istikrarı ile düşük üretkenlik arasında bir denge seçme zorunluluğu da ortadadır.

Autor ve diğ. (1998) bilgisayar kullanımı ile işgücü yapısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, yetenekli işgücünü temsilen üniversite-lise mezunu

ayrımını sunmuş; işgücü arzında ve talebinde üniversite mezunlarının değişimi, görece artışları üzerine çalışmıştır. 1970 ve 1980 dönemlerinde, toplam yatırımlar içerisinde daha yüksek bilgisayar yatırımlarına sahip sektörlerde, işgücünün nitel artışının daha yüksek olduğu görülmüştür. Nitekim bilgisayar yatırım oranındaki büyümenin, Amerikan imalat sektöründe çalışan işgücünün 1970-80 arası dönemdeki nitel artışının üçte birini açıklayabildiğine işaret edilmiştir. Bununla birlikte ortalama nitelikli işgücü talebi 1970-95 döneminde, 1940-70 arası dönemine nazaran daha hızlı artış göstermiş; 1970 sonrası dönemde nitelikli işgücü talebindeki artış, sektörler arası işgücü geçişkenliğinden öte sektörlerin kendi işgücündeki nitel artışla şekillenmiştir. Nitekim aynı dönemde bilgisayar kullanımı yoğun sektörlerde nitelikli işgücü talebi yoğunlaşmıştır. Bilgisayar kullanımı yoğun sektörlerde yönetici ve uzman kadrolarının, yardımcı yönetici ve hizmet elemanlarının yerini almasının, nitelikli işgücü talebinin artışındaki yapısal değişimle uyum içerisinde olduğu ifade edilmiştir.

2.2 Eğitim ve Beşeri Sermaye

Makul seviyedeki bir eğitim, sertifika ile nitelendiğinde ortalamanın üzerinde kazandıran bir işe sahip olmanın birincil ve genel yolu olarak görülmekte; genel ve temel eğitime katılımın yaygınlaşmasıyla beraber yükseköğrenim ve alanlaşmanın görece önemi de artmaktadır. Bu durum, maddi sermayenin artı değeri ortaya çıkarmadaki rolü kadar, beşeri sermayenin artı değeri ortaya çıkarmadaki rolünü ön plana çıkarmış; nitekim beşeri sermaye kavramı, kapsamlı olarak ilk kez Gary Becker tarafından incelenmiştir. Bu bölümde eğitim-beşeri sermaye ilişkisinin yanı sıra, eğitimin işaret ettiği sosyal maliyet ve planlama gibi hususlar üzerinde de durulacaktır.

Becker (1993), gelir seviyesi istikrarlı büyüyen ülkelerde, genel ve hizmet içi eğitim seviyeleriyle beşeri sermayelerin artış gösterdiğini belirtip; sırasıyla ilköğretim, lise ve üniversite eğitimlerinin yaygınlaştığına dikkat çeker. Zamanın, tüketim ve iş faaliyetleri olarak ikiye ayrıştırıldığı klasik öğretinin dışında, Becker beşeri sermayeyi kazanç oranlarını etkileyen üçüncü bir kategoride inceler. Öne sürdüğü üçüncü kategoride Becker, bireyin eğitim veya hizmet içi unsurlarda harcadığı zamansal kayıp ile üretkenliğindeki değişimi ele alır. Beşeri sermayenin gelişmesi ile birlikte ülke içi ve ülkeler arası işlerde alanlaşmanın geçtiğimiz birkaç

yüzyıl boyunca arttığını ifade ettikten sonra; küçük, sıradan bir Amerikan şehrinde bile binlerce çeşit servisin artık bir arada bulunabildiğini vurgular. Eğitim ve işgücünün kendi içinde veya sektörler arasındaki alanlaşması, farklı görevlerde yoğunlaşmış işçi faaliyetlerinin bir takım çalışmasıyla sektörel ürünlere dönüşmesine benzetilmekte; kapsamlı bir işgücü alanlaşmasının harcanan zamanı azaltarak üretkenliği artırdığı ifade edilmektedir.

Spence (1973), eğitimin yeteneğin bir sinyali; sinyallerin de verimlilik ile ters korelasyona sahip maliyetler olduğu varsayımından hareketle, verimliliği ele almayan bir eğitimin aslında iş piyasasına gönderilen bir sinyal olduğunu ortaya koyar. İşverenin, önündeki gözlemlenebilen kamusal verileri (ırk, cinsiyet, sabıka kaydı,...) gözlemleyerek kendisi için doğru tercihi yapmaya çalıştığını belirttiikten sonra, bu sinyallerin üretkenlikle olan ilişkisinin işveren tarafından geri bildirim yoluyla gözlemlendiğine değinir.

Eğitim yoluyla kazanılan getiriler sinyal maliyetlerini de beraberinde taşıdığından, eğitimin sosyal ve özel getirileri de birbirlerinden ayrılmaktadır. Spence, aşırı eğitimin genellikle iş piyasasında gelişigüzel oluşan denge modelinin beklenen bir sonucu olduğunu vurgular ve iş piyasasında oluşan sinyal dengesi ile sosyal refah dengesinin birbirleriyle uyuşamayacağı üzerinde durur. Bununla birlikte modelindeki en önemli bileşenin, iş piyasasında sinyallerin doğmasına, sinyallere göre eğitimlerin şekillenmesine yol açan işverenin kendini olumlayan tavırlarının kendini doğrulamaya devam edişi olduğu belirtilir.

Weiss (1983), kendi çalışmasında Becker ve Spence'in çalışmalarından hareketle, ilk olarak beşeri sermaye teorisinde insanların eğitim sürecinde öğrendiklerinin üretkenliği etkilediğini, buna istinaden kazançların etkilendiğini; ikincil olarak insanların doğuştan gelen özelliklerine göre de sıralandığını belirterek iki çalışmadaki ayrımı vurgular. Eğitim ve doğuştan gelen özellikler arasındaki pozitif korelasyona dikkat çeken Weiss, insanların doğuştan gelen özelliklerini kendi istekleri doğrultusunda eğitim alarak geliştirdiği ve gelirlerini maksimize ettiği üzerinde durur.

Weiss, Spence'e ek olarak bireylerin eğitimlerinin aldıkları not ve derecelerle de değerlendirmeye tabi tutulduğunu, bir işverenin bireyin ne kadar eğitimi hangi dereceyle aldığı bilgisine de sahip olduğunu belirtir ve Spence'i firmaların bireyleri

neden hemen bir sıralamaya tabi tutmadıklarını sorarak eleştirir. Weiss kendi öne sürdüğü bu soruyu, firmaların sadece işçilerin yeteneklerini değil eğitimlerini de dikkate aldıklarını ifade ederek cevaplar. Eğitimin sosyal maliyeti olduğunu varsaydığı koşulda dahi, Weiss başarılı olanlarla başarılı olmayanları niteleyebilmesi sebebiyle eğitimin bir yetenek sıralama yöntemi olarak kullanılmasında bir sakınca olmadığını altını çizer. Nitekim Weiss, bireylerin oyun teorisi içgüdüleriyle kendilerine uygun bir eğitim programına dahil olduklarını ifade eder ve bu oyun teorisinin ücret teklifleri ve eğitim seviyeleri ile aktif bir şekilde modellenmesi gerekliliği üzerinde durur.

Swinkels (1999), eğitimin üretkenlik üzerinde bir artı değer yaratmadığı varsayımını eleştirerek eğitimin boşa gitmediğini ifade eder. Eğitimin üretkenliği artırdığı varsayımına dayanan standart modellerde, daha yetenekli bireylerin kendilerini daha yeteneksiz bireylerden ayırtırmak için aşırı eğitim aldıklarını belirtir; kendi modelinde ise daha yeteneksiz bireylerin daha yetenekli olanlarla kısmen de olsa aynı grupta yer alabilmek için aşırı eğitim aldıklarını vurgular. Aynı grupta yer almak daha yeteneklilerin özenini kıracağından, nihai olarak daha yetenekli olanların bu gruptan ayrılarak tekrar eksik eğitimsizliğe yöneleceği belirtilmiştir.

Nitekim eğer daha yeteneksiz olanlar yetenekli olanları taklit edebilirse, eğitim olgusunun da bir sinyal aracı olarak kendiliğinden anlamsızlaşacağı, bu sefer daha yetenekli olanların eksik eğitilmiş olmayı tercih edeceği yinelenir. Ayrışmanın, düşük yetenek seviyesindekilerin, iş tekliflerinde belirtilen ücretleri kabul ederek yüksek yetenek seviyesinde olanları taklit etmekten vazgeçmesi yoluyla oluşacağına vurgu yapılır.

Hanushek (2002), eğitimin sosyal ve ekonomik kaynakların dağılımında adaleti artırıcı bir rol aldığını belirtir; eğitimin daha başarılı sonuçlar vermesi için nasıl finanse edilmesi gerektiği ve çıktılarının nasıl değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durur. Özel okullardaki performansın kamu okullarının üzerinde olup olmadığını; özel okullar daha iyi performansa sahipse, bu okulların daha iyi eğitim sunmalarından mı, yoksa daha yetenekli öğrencileri bünyelerinde barındırmalarından mı kaynaklandığını temel sorunsal olarak ele alır. Özel okulların, farklı teşvik ve finansman mekanizmalarını inceleyerek kamu okullarının yapısına dair bir çıkarıma varılabileceğini belirtir.

Eğitim ile ilgili tartışmaların kamuoyunda genellikle eğitime ayrılan harcama seviyesi ile şekillendiği, fakat harcamaların sonuçlarına yeterince odaklanılmadığı, böylelikle alternatif eğitim politikalarının uygulanabilirliğinden uzaklaşıldığı belirtilmiştir.

Goux ve Maurin (1994), üretkenlik ve ücretlerin eğitim ile ilişkisini doğrudan kurmayıp, söz konusu ilişkiyi diploma ve sertifikalar aracılığıyla ortaya koymaya çalışır. Her ne kadar eğitim ile üretkenlik arasındaki ilişki yadsınmasa da belgelendirilmemiş okuma sürelerinin ücretlere yansımadağı savunulur. Bununla birlikte, savaş sonrası dönemden itibaren okulluluğun etkisinin düşme eğiliminde olduğı, fakat temel eğitim sertifikalarının yanı sıra yüksek lisans, doktora, mesleki formasyon gibi daha işlevsel kanallarla okulluluğun anlamhlılaştığı ifade edilir. Nitekim iş tecrübesi, kariyer yolunun başında daha fazla bir anlama sahip olsa da meslek hayatının ilerleyen zamanlarında iş tecrübesinin öneminin de git gide azaldığı görölmektedir. Diğer bir ifadeyle, beşeri sermaye de maddi sermaye gibi bir birikimle oluşurken, piyasa koşulları içerisinde beşeri sermayenin fiyatlanması da zamanla değişebilmektedir. Birey, beşeri birikim ve çıktıları sayesinde hizmet araç ve imkanlarına daha rahat erişebilirken, beşeri birikimin gelişmesiyle birlikte beşeri birikim seviyelerinin görelı değeri de değişebilmektedir.

2.3 İş Arama

Neoklasik yaklaşım, iş arama ve bilgi maliyetleri üzerinde durmayarak bireyin sahip olduğı zamanı, boş zaman ve iş zamanı olmak üzere iki ana kategoriye ayırır. Bu durumda birey, iş ve boş zaman arasındaki zaman paylaşımını, hane halkının kendi tüketimi için üretimini de kapsayacak şekilde kendi istekleri doğrultusunda kurar. İş piyasasındaki bilgilerin işverenler veya iş arayanlar tarafından tam olarak bilinmemesi, söz konusu bilginin değerini ve bu bilgiyi işleyen aracı iş kurumlarının varlık sebebini karşımıza çıkarır. İş arama modelleri, literatürde esas olarak, iş piyasasının teklif alma-verme aktifliği, rezervasyon ücreti, işsizlik sigortası gibi hususları göz önünde bulundurarak etkin arama eşleşme modellerini oluşturmaya çalışır.

Stigler (1962), ürünlerin katı bir şekilde homojen olduğı piyasalarda bile alıcı veya satıcıların tam bilgiye sahip olamaması nedeniyle ürün fiyatlarının çeşitlik gösterdiğini, fakat tam bilgiye ulaşmanın alternatif maliyetinin de çoğı zaman daha

yüksek olduğunu ifade etmiştir. Her ne kadar işgücü piyasası ile diğer piyasalar benzer özelliklere sahip olsa da, piyasanın bir bileşeni olan çalışanların özelliklerinin birbirlerinden farklılaştığına, ücret ile ölçümlenemeyen iş koşullarının bulunduğu işaret etmiştir. Arama maliyetlerinin işgücü piyasasındaki yansımaları üzerinde durmuş ve mühendislerin aylık ücret varyasyonlarını incelemiştir. Stigler, genç çalışanların daha kapsamlı iş aramalarından dolayı, deneyimli çalışanların ücret varyasyonlarının genç olanlara göre daha yüksek olduğunu; iş tecrübesi yüksek çalışanların mesleki yetenek farklılıklarının belirli bir işverence daha rahat ayrıştırılabildiğini; deneyimli çalışanların daha fazla görev başı eğitime sahip olmalarından dolayı yeteneklerinin çeşitlendiğini belirtmiştir.

Özel sektördeki aracı iş kurumlarının varlık sebepleri olan arama maliyetleri dolayısıyla, işçi ve işverenler için bilginin en maliyetli olduğu alanlarda yoğunlaştığına; söz konusu kurumların ücret ve komisyonlarının ise arama maliyetlerinin doğrudan göstergesi olduğuna ve iş aramaya ilişkin ölçüm alanları oluşturduğuna değinir. Arama maliyetlerinden doğan kurumların, daha etkin işleyen bir iş piyasası oluşturarak her çalışanı kendi maksimum üretim seviyesine yaklaştırdığını; daha az etkin işverenlerin daha nitelikli işgücüne sahip olmasını veya etkin olmayan çalışanların daha nitelikli bir işe sahip olmasının önüne geçerek eşleşmeleri etkinleştirdiğini, sosyal fayda sağladığını öne sürmüştür.

Lynch (1983), 1979 yılında Londra’da ikamet edip yeni mezun olan gençlerin, işsizlik ve iş arama tercihlerini incelediği çalışmasında; işsizlik ücretinin rezervasyon ücretine etkisinin düşük olduğunu, cinsiyet veya milliyetin bu ilişkideki varyasyonu yükseltmediğini, bununla birlikte iş teklifi alma sıklığının rezervasyon ücreti üzerinde baskı oluşturmadığını ifade etmiştir.

Lynch, iş teklifi alma sıklığı ile yeni bir işi alma arasındaki esnekliğin işaretinin, artı veya eksi olmasının önceden kestirilemeyeceğini ifade ettikten sonra, iş teklifi alma sıklığı arttıkça karşıt iki etkinin de kendiliğinden oluştuğunu belirtir. Örneğin daha sık iş teklifi alan bir kişinin iş sahibi olma olasılığı yükselse de daha sık iş teklifi alabileceğinin farkında olan birey, kendi rezervasyon ücretini artırabilecek ve iş teklifini kabul etme olasılığını düşürebilecektir. Lynch, çalışmasında birincil etkinin, ikincil etkiye baskın olduğunu, iş teklifi alma sıklığının rezervasyon ücreti üzerinde düşük de olsa yükseltici bir etkiye sahip olduğunu, işsizlik ücretinin ise rezervasyon ücretini belirlemede anlamlı bir etkisinin

bulunmadığını gözlemlemiştir. Nihai olarak genç işsizler ve genç çalışanlar üzerinde, iş teklifi alma sıklığının iş teklifini kabul etme olasılığı kadar önemi bulunduğu belirtilmiştir.

Wolpin (1987), çalışmasında 1979 yılında liseden mezun olmuş ve öğrenime devam etmemiş gençleri, mezun oldukları tarihten ilk kez gerçek bir işe sahip oldukları veya son iş görüşmelerini gerçekleştirdikleri tarihe kadar incelemiştir. Wolpin, mezuniyetten iş sahibi oluşa geçiş sürecinde, diğer klasik tanımlamaların dışına çıkarak gerçek bir işi, haftada 30 saatin üzerinde çalışmanın olduğu 3 aydan uzun süreli işler olarak tanımlamıştır.

Çalışmasında oluşturduğu iş arama modelinde arama maliyetindeki azalmanın, rezervasyon ücretini ve dolayısıyla işsizlik süresini artırdığını ifade etmiş; arama maliyetindeki %50'lik bir azalışın işsizlik süresini %9 oranında artırdığını; iş arama maliyeti sabitken de işsizlik ödeneğinin işsizlik süresini %44 oranında artırabileceğini örneklemiştir. İş teklifi alma sıklığının %1'den %5'e çıktığı durumda, işsizlik süresi %60 oranında azalma göstermiş; iş teklifi alma sıklığı yeniden iki katına çıktığında ise işsizlik süresi yeniden %21 oranında düşüş sergilemiştir. İş teklifi alma sıklığının her dönem için bir olduğu koşuldaysa beklenen işsizlik süresinin yarı oranında düşürülebileceğini öngörmüştür. Dolayısıyla, her ne kadar bilgi maliyetini içerse de iş teklifi alma-verme sıklığının, iş piyasasında yapısal olmayan işsizlik süresinin yarı oranında kısaltılabilmesi açısından önem arz ettiği vurgulanmıştır.

Krueger ve Summers (1988), etkin ücret modellerinin işsizlik üzerindeki dönemsel dalgalanmaları açıklayabildiğine vurgu yaparak; firmalar birbirlerine denk olduklarında, farklı firmaların farklı ücretlendirmelere sahip olamayacağını ifade etmiştir. Bununla birlikte firmaların personel yetiştirme, izleme, ölçme, personel devir oranı gibi maliyetlerin yanı sıra yönetim kapasiteleri, üretim teknolojileri gibi farklılaşmalarına istinaden ödenen optimal ücretlerin değişkenlik gösterebileceği üzerinde durulmuştur. Nitekim çalışan faydasını doğrudan etkilemeyen firma özelliklerinin, ücret farklılıklarını nasıl doğurabileceği, etkin ücret modelleri vasıtasıyla ortaya koyulmuştur.

Krueger ve Summers, göreceli ücretlerin farklılıklarını ve sektörlere göre değişkenliğini inceleyerek, aynı yetenek seviyelerine sahip işçilerin ücret

farklılıklarını araştırır. Çalışmada, ücret farklılıklarının (asgari ücret, sendikali-sendikasız işçi ücretleri) dışsal bir kamusal mekanizma tarafından denetlenmediği, cezalandırılmadığı koşulları içeren tam etkin bir ücret modeli oluşturulmaya çalışılmış, elde edilen kısıtlı bulgularda etkin ücret modellerinde ön görüldüğü üzere yüksek ücret ödeyen sektörlerin, personel devir oranını düşürerek kendilerine fayda sağlayabileceği gösterilmiştir.

Sektörel ücret yapılarını inceleyen ilk ekonomistlerden olan Slichter da ücret yapılarının zaman içinde değişim gösterdiğini, fakat değişim hızlarının yavaş olduğunu, sektörler arası ücret yapılarının yirmi otuz yıllık dönemlerde dahi ne az ne çok denilebilecek değişimler geçirdiğini belirtmiştir. Söz konusu durumu, yönetim politikalarının ücret yapılarını belirlemede önemli oluşuyla teorize etmeye çalışmıştır.

Çalışmada, ücret dışı ödemelerin de dikkate alındığı modelde, ücret dışı ödemelerin sektörel ücret farklılıklarını azaltmak yerine artırdığı görülmüştür. Buna ek olarak, sektörel ücret yapılarındaki farklılıklarda görülen istikrarın, kısa dönem sektörel işgücü geçişkensizliği veya geçici işgücü talep şokları ile açıklanamayacağı belirtilmiştir.

Çalışmada, rant paylaşımı ücret farklılıklarını açıklamada etkin ücret teorileri dikkate alınarak iki açıdan ele alınmıştır. Firmaların rant paylaşımı yapmadığı birincil durumda; firmanın mevcut işgücü, üretim noktasında işbirliği yapmayıp yüksek olasılıkla görevden kaçma, çıkma, engelleme gibi tutumlara yönelecektir. Yüksek ücretler ödenerek, firmalar denetim oluşturma çabalarından nispeten kurtulup bu olumsuz sonuçlardan sakınacaktır. Ücretlerdeki değişimin maliyetlere birincil derecede etki etmediği belirtilmiş, etkin ücret koşullarında rant paylaşımının firmalar için standart rekabet koşullarındakine göre daha ucuz olduğunun altı çizilmiştir. Dolayısıyla rant paylaşımı, ücret farklılıklarını açıklamada alternatif bir yaklaşım olarak ele alınmamış, etkin ücret modellerinin bir türü olarak ele alınmıştır. Çalışmadaki bulgular; karlılığın, sektörler arası yüksek ücret farklılıklarına büyük ölçüde duyarsız olduğunu göstermiş, bu durumun işsizliğin yoğun olduğu zamanlarda firmaların ücretleri aşağı çekme isteğini düşürdüğü vurgulanmıştır.

2.4 İşgücü Arzı

İşgücü arzı, tam esnek işgücü piyasasında bir bireyin ücret dışı gelir, rezervasyon ücreti gibi temel faktörler ile kazanabileceği ücretin faydasını hesaba katarak, bireyin boş zaman ve çalışma zamanı arasında denge kurması esasına dayanır. Birey, söz konusu faktörleri hesaba katarak işgücüne katılıp katılmamanın, katılacaksa ne kadar süre çalışacağını kararına varır. Bununla birlikte, başta asgari ücret gibi yasal faktörler olmakla birlikte diğer kısıtlar, söz konusu esnekliği etkilemektedir. İşgücü arzı, literatürde esas olarak rezervasyon ücreti ve ücret dışı gelir olmak üzere iki ana bileşene işaret etmektedir. Rezervasyon ücreti ve ücret dışı gelir, bireyin hangi noktada çalışmaya başlayacağını açıklarken; ücret geliri, bireyin iş ve boş zaman arasında yaptığı zaman dağılımını açıklamaktadır.

Becker (1965), işe ayrılan zaman ile boş zaman dağılımını, tam gelir ve hane halkının kendi tüketimi için üretimi kavramlarını öne sürerek incelemiştir. Tam gelir kavramı kapsamında, boş zamana ayrılan süre ile iş aramaya ayrılan süre arasında bir ayrım oluşturulmamıştır. Firmaların klasik gider minimizasyonunu ilke edinmesi gibi, hane halklarının da zamanı ve diğer girdileri bir üretici gibi minimize ettiğine, aynı zamanda birer tüketici olduklarına vurgu yapılmıştır. Kaynaklar üzerindeki kısıtlar ve emtia fiyatları dikkate alınarak, girdilerin maksimum fayda seviyesine ulaşması amacıyla çeşitli üretim seviyeleri elde edilmiştir. Emtia fiyatları, ürünlerin zamansal ve maddi giderleri ile ölçülürken; üründen faydalanmak için kaybedilen zamansal ve maddi fayda da ölçülünerek tam gelir kavramına katılmış ve söz konusu tüm kaynaklar tek bir başlık altında ele alınmıştır. Tam gelir yaklaşımı, zaman ve ürün kısıtlarını üretim ve tüketim noktalarında ayırtırmak yerine, tek bir zaman ve kısıt mekanizması oluşturarak elde edilebilecek maksimum gelir-fayda seviyesine ulaşmayı hedefler.

Haliyle hane halkları, tüm kısıtları göz önünde bulundurarak toplam faydasını en üst noktaya çıkarmaya çalışırken, tam gelir yaklaşımı zaman ve paranın birbirine dönüşebilme özelliğini kullanarak bir ölçüm aracına haline gelir. Dikkate alınması gereken bir diğer husus ise ev içi üretimin ekonomistler tarafından küçük fabrikalar olarak nitelenmeye başlamasıdır. Bu küçük fabrikalar; maddi sermaye, işgücü ve hammaddeler yoluyla temizlik, beslenme ve diğer faydalı üretim faaliyetlerini sürdürürler.

Çalışılmayan zamanın, çalışılan zamana göre ekonomik refah seviyesine daha fazla katkı yapabileceğinin zaman dağılımı yapılarak anlaşılmasıyla, kaybedilen zaman ve bunun fırsat maliyetlerinin ekonomik hale getirilmesinin de önemi anlaşılmıştır. Eğitimin iki dönem yerine üç veya daha fazla dönem içinde kurgulanmasının tam gelir yaklaşımı altında değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Amerika'nın ilk otuz yılını içeren döneminde, ikinci otuz yıllık dönemine nazaran çalışma saatlerinin düşük olmasının, ücretlerin yüksekliğinden çok, hane halkının kendi tüketimi için üretiminin yüksekliğinden kaynaklandığı vurgulanmıştır.

Lucas ve Rapping (1969), toplam çalışma saatlerini, 1929-65 yılları arasını kapsayan işgücü arz fonksiyonuyla incelemiş ve reel ücretlere göre işgücü arzının nasıl şekillendiğini gözlemlemiştir. Özel ve kamu sektörlerindeki işgücünün üretim için harcadığı toplam çalışma saati ile ücret ve diğer ek ödemeleri içeren toplam parasal ücret belirlenmiş, kümülatif veriler üzerinde kestirimlerde bulunulmuştur. Çalışmada reel ücretleri ve işgücü yetenek seviyesini hesaba katmak içinse GSYH deflatörü, okulluluk oranı, nüfus gibi bileşenler kullanılmıştır.

Kestirim sonuçlarında, işgücü arzının üç temel değişkene ilksel olarak tepki verdiği öne sürülmüştür. Öngörülen normal reel ücret oranının, işgücü arzında göz ardı edilebilir bir etkisinin bulunduğu; reel ücretin, beklenen normal ücretten sapma gösterdiği noktalarda, işgücü arzında güçlü pozitif bir etkisinin bulunduğu; genel fiyat seviyesinin beklenen normal genel fiyat seviyesinden sapma gösterdiği noktalarda ise işgücü arzında yine güçlü pozitif bir etkinin bulunduğu görülmüştür.

İşgücü arzı çok dönemli bir karar mekanizması olarak ele alındığında, paranın satın alma gücünü değiştiren değer değişimlerinin aslında parasal bir yanılsama yaratmadığı; hane halklarının rasyonel bir davranış geliştirdiği vurgusu yapılmış; işgücündeki kısa ve uzun dönem dalgalanmaların bu yaklaşım ile uyumlu olduğu belirtilmiştir.

Dolayısıyla ölçümlenen işsizliğin friksiyonel işsizliği kapsamayan kısmının, ücret seviyelerini geçici olarak düşük bulup daha iyi koşulları aramayı yeğleyen bireyleri temsil ettiği; söz konusu gönüllü bekleyişin ise işsizliğin bir sosyal maliyeti olmadığı anlamına gelmediği vurgulanmıştır. Diğer bir ifadeyle, hem işçi hem de yatırımcı açısından beklenen ve arzulanan kazanç oranlarının sürdürülemeyeceği algısı, işsizliğin sosyal maliyetini açığa çıkarmaktadır. Nitekim işgücü arzındaki

değişimlerin para politikası faktörleri kullanılarak değil, temel olarak sektörlerdeki değişimler yoluyla ortaya çıkacağı ifade edilmiştir.

Lilien ve Hall (1986), 1956-1983 yılları arasında Amerika’da kişi başına ortalama iş saatinin 1168, iş saatlerindeki varyasyonun temel kaynağının ise istihdam seviyesindeki dalgalanmalar olduğunu belirtmiştir. İş saatlerindeki toplam azalışın tam zamanlı iş saatlerindeki kısalmadan değil, dönemsel işgücü eksikliklerinden kaynaklandığı vurgulanmıştır. Dönemsel işgücü eksikliklerine ise dört ana etkenin yol açtığını kaydedilmiştir.

Dönemsel işgücü eksikliklerine yol açan etkenlerden ilki, işsizlik sigortasının, işsizlik olarak yansımalarının gözlemlendiği iş saatindeki azalmaları sübvansetmesi; ikincisi, kısa iş saatlerinden dolayı işçilerin işe gidip gelme, merkeze yerleşme gibi sabit maliyetlerin yükünü üstlenmek yerine evde kalmayı tercih etmesi; üçüncüsü, üretim teknolojilerinin haftalık çalışma süresinin düşmesine neden olması veya işe başlama, ara verme, sonlandırma maliyetlerinin yüksekliğini karşılayamaması, diğer bir ifadeyle firmanın bu üretim biçimiyle öngörülebilirliğinin düşmesi; dördüncüsü ise sektörlerin işgücü ile ilgili yapılanmasının, geçişkenliğinin düşük olması olarak sıralanmıştır. Söz konusu dördüncü etken ile sektörler arası işgücü geçişi ve sektörlerin kendilerini yapılandırmaları sırasında doğan dönemsel işsizlik nitelenmiştir.

İşsizlik seviyesindeki dalgalanmalara ilişkin çıkarımların ise ekonominin karşılaştığı reel şoklar ile ekonominin durumuna ilişkin yanlış algılar olduğu ifade edilmiştir. Reel talebin seviye ve dağılımındaki değişimler reel şok olarak değerlendirilirken; normalin üstünde seyreden ücretlerin doğrudan aşırı işsizliğe yol açabildiği, normalin üstünde seyrettiği düşünülen ücretlerin de daha az çalışmaya yol açarak işsizliği artırabildiği ifade edilmiştir. Ücret seviyesi çalışanlar tarafından doğru algılanmadığında, beklenenden daha uzun süreli işsizlikle karşı karşıya kalındığı da vurgulanmıştır. İş döngüsündeki dalgalanmalar, nominal şokların aksine büyük bir oranda reel şoklarla ilişkilendirilmiş; çalışmada kullanılan reel iş döngüsü tanımında, resesyon ve periyodik ekonomik büyümeler, reel ekonomik ortamdaki dışsal değişimlerin etkin bir karşılığı olarak sunulmuştur.

Heckman (1993), kapsama ve derinlik kavramlarını öne sürerek işgücü arzını teorize etmiştir. Heckman, kapsama ayrımı ile işgücüne katılım oranını, işgücü

tercihlerini; derinlik ayrımı ile de günlük çalışma saatleri ve yıllık çalışma haftalarını kastetmiştir. Kapsama ve derinlik ayrımının, tanımlayıcı ve yapısal işgücü arz fonksiyonları ile ele alınmasını, geliştirilen politikaların vergi, refah seviyesi, refah kayıpları yönünden sorgulanmasını, dört kategori oluşturarak sağlamaya çalışmıştır.

Neoklasik işgücü arzının gelir ve ikame etkilerini gözlemleyerek, iş saati ve haftalarının seçimini oluşturmaya yarayan ilk kategoride, vergi ve transfer ödemelerinin refah seviyesine etkisi ele alınmıştır. İkinci kategoride, işgücü arzının özellikleri, birinci kategorinin bileşenleri ile birlikte tercih dağılımını öngörmek üzere ele alınmıştır. Üçüncü kategoride, ücret ve ekonomik aktörlere aktarılan kaynak miktarına bağlı olarak toplam işgücü arz eğrisi ele alınmıştır. Birinci terim yoluyla işçilerin işgücü arz eğrisi üzerindeki hareket gözlemlenirken; ikinci terim yoluyla işgücüne katılım ile işgücünden ayrılma durumları gözlemlenmiştir. Dördüncü kategoride ise işgücü ile işgücüne katılım ele alınmıştır.

Heckman, teorik çerçevesini oluşturduktan sonra, işgücü arzı ile ilgili son yirmi yılda yapılmış çalışmaların önemli bir bölümünün tek yönlü olduğunu ve birbirlerini tekrarladığını; eksik veri gibi ölçüm sebeplerinden dolayı yanlış sonuçların ortaya çıktığını dile getirir ve çalışmaların bazı ortak söylemlere sahip olduğunu vurgular.

1960'lı yıllarda evli kadın işgücü arzının erkek işgücü arzına nazaran ücret ve gelir esnekliklerinin daha yüksek olduğu yönündeki kanaatlerin, aslında kadınların işgücüne katılım esnekliği ile erkeklerin çalışma saati esnekliğinin karşılaştırılmasından kaynaklandığı; ücret ve ücret dışı gelirin işgücü arzı üzerindeki etkileri gözlemlenirken sıfırdan farklı olan esneklikler göz ardı edilerek daha çok kapsama ayrımı (işgücüne katılım-işgücünden çıkış) ile işgücü arzının açıklanmaya çalışıldığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte işgücüne giriş ve çıkışlar işgücü arz fonksiyonunun esnekliğini etkilemekteyken, kayıp ücret verilerinin öneminin azımsandığı ve ölçümlenmiş ücret verilerinin işgücü arzı üzerindeki varyasyona beklenen derecede açıklayıcılık getirmediği belirtilmiştir.

Gustman ve diğ. (1994), emeklilik sözleşmelerini; firmanın işçinin emekliliğine ilişkin yazılı planının yasal emeklilik mevzuatınca belirlenmiş uzun dönemli ödenekler olarak düzenlenmesi, üzerindeki hakların zaman içinde işçi ve işveren tarafından değişimini de içerecek şekilde sunulması olarak tanımlamıştır.

Belirlenmiş katkı planı ve belirlenmiş fayda planı olmak üzere iki temel emeklilik sözleşmesi üzerinde durulmuştur.

Vergi avantajı ve yaşlılık döneminin finanse edilmesi gibi temel davranışsal beklentiler yoluyla emeklilik planlarının yapısı ve uyumu da şekillenmektedir. Bununla birlikte, emeklilik planları ile ölçek ekonomisi yaratılarak bireysel olarak kişinin kendisine sağlayacağı katkıdan daha fazlası elde edilmektedir. Emeklilik sigortaları, işçi açısından vergi avantajlı emeklilik birikimi, sigortalı çalışma motivasyonu, ölçek ekonomisi gibi avantajlar sunarken; firmalar açısından da işçi kalitesini korumak, personel devir oranını düşürmek, emeklilikteki işten çıkışları düzenlemek gibi avantajlar sunmaktadır. Söz konusu avantajlardan iki tarafın faydalanmasıyla, uzun dönem işgücü arzı başta olmak üzere, istihdam edilen personelin ücret miktarının ve niteliğinin zaman içindeki belirlenişi sağlanmaktadır.

Temel bir işgücü piyasasında, işçilerin maliyeti marjinal üretim seviyelerine denk olana kadar işçiler istihdam edilirler. Yalnız, işgücü piyasasında sözleşmeler, emeklilik sözleşmelerini de beraberinde taşıdığından, üretkenlik ve ödeme dengesi de dönemler boyunca birbirinden ayrışabilmektedir.

Nitekim çalışanların sürekli istihdam edilmesi veya istihdamının kesintilere uğraması, emeklilik planlarının katkı ve birikim miktarlarının zaman içinde değişmesi, erken ve normal emeklilik gibi faktörler sebebiyle firmalar, emeklilik ödeneklerini her dönem için değil, süreli olarak planlama durumunda kalmaktadır. Dönemsel ödemelerin net bugünkü değeri periyodik olarak hesaplanarak firma karlılığını sürdürecektir ödeme dengesi oluşturulabilmektedir.

Emeklilik sigortalarında değişkenlik gösteren eğilim ise belirlenmiş fayda planlarının yerini, 1980'li yıllardan itibaren belirlenmiş katkı planlarının almaya başlamasıdır. Nitekim en fazla prim ödeyen grubun daha erken emekli olduğu, birikimlerini önceden kullanmak zorunda kalanların da emeklilik yaşlarının geciktiği üzerinde durularak uzun dönem işgücü planlaması yapılırken emeklilik ile işgücü arzı arasındaki ilişkinin dikkate alınması gerekliliği vurgulanmıştır.

Lumsdaine ve diğ. (1990), Amerika'da erken emeklilik çıkış planlarının yaygınlaşması üzerine emeklilik planlarını değerlemek için opsiyon fiyatları modellerinin geliştirilmeye başlandığı belirtmiş; en etkin emeklilik planını opsiyon fiyatları modeliyle öngörmeye çalışmıştır. Beklenen işçi maliyetini düşürmek,

teşvikli emekliliği maksimize etmek ve görece yaşlı personelin çalışma saatini düşürmek amacıyla etkin bir model planlanması, oluşturulması hedeflenmiştir. Fortune 500 firmaları ele alınarak yapılan çalışmada, firma planlarının optimal plan üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

İlk olarak erken emeklilik çıkış planlarının kaynağı ve muhtemel nedenleri üzerinde durulmuş, genellikle görece yaşlı olan personelin artı değerinden daha fazla ücret alması, araştırmaları tetikleyen ilk etken olarak ifade edilmiştir. Belirlenmiş katkı planlarının, işçilerin erken emekliliğinde birincil teşvik mekanizması olduğu belirtilmiştir. İkincil olarak genç işçilerin fırsat maliyeti ve yetiştirilmesi hesaba katıldığında, görece yaşlı olan işçilerin emekli olması ile genç işçilere yer ve yükselme alanı da açılabilirdiği ifade edilmiştir. Üçüncül olarak, firmalar işten çıkarma maliyetlerine katlanmamak için, erken emeklilik çıkış planları sunarak istihdamlarını düşürebilmektedir.

Dolayısıyla erken emeklilik çıkış planları, katkısı giderlerinden düşük olan personelin en uygun araçlarla yenilenmesinin önünü açmaktadır. Farklı çıkış senaryolarının değerlendirildiği çalışmada, yer değiştirme stratejileri ele alınarak farklı opsiyon fiyatlama modelleri ele alınmıştır.

2.5 Toplu Pazarlık

Pazarlık gücü, tek bir işveren ve işçinin yaptığı kontrat sırasında oluşabileceği gibi, birden fazla işçi ile işveren arasında da oluşabilmektedir. Pazarlık gücü elde etmek, esas itibarıyla tarafların birlikte ürettikleri artı değerın paylaşılması sorunsalına dayanırken; pazarlık gücü elde etmek amacıyla sendika, toplu sözleşme gibi ekonomik araçlar oluşturmak da pazarlık gücünün yansımaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Karşımıza çıkan bu ekonomik araçlar; firma, sektör, bölge, ülke gibi yerel seviyelerde değişik ücret baskıları oluşturduklarından, standartlaştırılarak ölçümlenmeleri zorlaşmıştır. Toplu pazarlık ve sendikalaşmanın üretkenlik ve karlılığı düşürerek baskı oluşturduğu kanaati yaygın olsa da işgücü üzerindeki etkisi belirsiz kalmaktadır.

Lewis (1986), çalışma koşulları aynı iken bir işçinin toplu sözleşme yapıldığında aldığı ücret ile sendikalı olmadan aldığı ücret arasındaki farkı ele aldığı çalışmasında, ücret farklılığını vurgulamak için hazırlanan ücret denklemlerinde farklı ücret açıklayıcı değişkenler kullanıldığının altını çizer. Söz konusu denklemleri

oluşturan açıklayıcı faktörlerin bir veya birkaçının denklemde bulunmamasının, ücret farklılıklarını açıklamada bazı değişkenlerin etkisini değiştirdiğini, dolayısıyla modellerin bütünlüğünü koruyamadığını ifade eder. Yatay kesit mikro veri kullanılarak kurulan denklemlerin çoğunluğunda, ücret seviyeleri ele alınarak yapılan ücret farklılığı kestirimlerinin yukarıya doğru yanlı olduğunu; sektör, mavi yaka beyaz yaka, kamu özel, cinsiyet gibi değişkenleri içeren benzer çalışmaların da düzeltilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Lewis, kendi çalışmasında Amerika'da 1967-79 yılları arasında ücret farklılığının %14 ortalamasında olduğunu, bununla birlikte ücret farklılığının yıllar itibariyle %11 ile %18 oranları arasında değişim gösterdiğini belirtmiştir.

Blanchflower ve Freeman (1992), 1970'li ve 1980'li yıllarda Amerika ve diğer kalkınmış OECD ülkelerinde sendika temsilindeki düşüşün boyutlarını, sendikaların ekonomik etkilerinin ve derinliklerinin ülkeler arasında farklılaşmasıyla ele alır. Çalışmadaki karşılaştırmalı analiz sonuçlarına göre, Amerika'daki sendikal faaliyetin gerilemesinin bir anormallik olmadığı; 1950'li ve 1960'lı yıllardaki sendikal başarıların ekonomik performansla da desteklenmesi koşullarının oluşturulmadığı vurgulanmıştır.

Sendikaların farklı endüstri kollarında olmalarına rağmen birlikte hareket etmeleri veya merkezi bir sendika tarafından faaliyetlerin yürütülmesi, Avusturya ve İskandinavya gibi merkezi sendika geçmişi olan küçük ülkelerde mümkünken; Kanada, Amerika, Britanya gibi büyük ülkelerin ekonomik yapılarının merkezi bir sendika tarafında faaliyeti oluşturmaya elverişli olmadığı belirtilmiştir. Yapılan karşılaştırmalı analizde, Amerika'daki sendikal ücret farklarının farklı gelir seviyelerinde de olduğu, bu tablonun diğer ülkelerdeki sonuçlardan farklılaşmadığı ifade edilmiştir. Çalışmada, Amerika'da sendikaların ücretler üzerindeki monopol etkisinin Amerikan sendikal katılımını zamanla düşüşe sürüklediği belirtilmiş, yeni uluslararası deneyimlerden yola çıkarak yeni bir sendikal temsil mekanizmasının oluşturulması gerekliliği vurgulanmıştır.

Duncan ve Stafford (1980), çalışma koşullarındaki bazı temel noktaların üzerinde durarak çalışmasına başlar. Makine ve teçhizatlı bir iş yerinde çalışmanın doğası gereği kişi başına düşen sermaye miktarının artması sebebiyle, makine ve teçhizatın işleyen bir üretim seviyesinde kullanması da desteklenmektedir. Bu

durum, planlanmamış üretim kesintilerinin düşürülmesi, vardiya, uzun çalışma günleri doğması olasılığını tetiklemektedir. Nitekim işçiler tek bir çalışma grubuna, fabrikaya veya sermaye stokunun tam kullanımına dair şirket politikasına dahilken, bir uzlaşmanın oluşması noktasında ise sendikalılık da dahil olmak üzere daha düşük bir bireysel mekanizma ile karşılaşılması tetiklenmektedir.

Fazla mesaiyi kabul etmediğinde cezalandırılan bir işçinin sendikaya katılım oranının, kendi isteği doğrultusunda fazla mesai yapan bir işçininkine oranla %17; fazla mesai üzerinde söz hakkı olmayan, fazla mesaiyi kabul etmediğinde de cezalandırılmayan bir işçinin sendikaya katılım oranının kendi isteği doğrultusunda fazla mesai yapan bir işçininkine oranla %13 daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Çalışmada aşırı fiziki çaba gerektiren işlerde çalıştığını beyan eden işçilerin diğer iş kollarına oranla sendika üyesi olmaya daha yatkın olduğunun %10 güvenilirlik seviyesinde anlamlı olduğu ifade edilmiştir.

Çalışma koşullarından dolayı daha yüksek ücret gerektiren bazı meslek kollarında mavi yakalı işçilerin sendikaya katılımı daha yaygınken; bu meslek kollarının dışında kalanlarda sendikal katılımın daha düşük seyrettiği belirtilmiştir. Nitekim çalışma koşullarından ayrıştırıldığında %20 oranında olan görelî ücret avantajı, mavi yakalı erkek çalışanlarda %6 oranına; %31 oranında olan görelî ücret avantajı ise tüm mavi yakalı çalışanlarda %19 oranına gerilemiştir.

Farber (1983), basit bir probit-logit modelinin sendikal katılımı belirlemede yetersiz olduğunu savunarak Amerika'daki işçilerin sendikal durumunu bir dizi değişken kullanarak açıklamaya çalışır. Sendikalaşma oranının beyaz olmayanlarda daha yüksek olması beklenirken beyaz olanların sendikal temsilinin daha yüksek olduğunu belirtir. Yine sendikalaşma oranının güneyli olmayanlarda daha düşük olması beklenirken, işçiler yönünden sendikal temsile nispeten düşük talep gözlemlenmiştir; güney bölgesinin dışında daha sınırlı olan sendikal işlerde ise düşük arz olduğu belirtilmiştir. Farber, güneydeki işçi sendikalarının yönetim ve organizasyon giderlerinin yüksekliğinin mevcut işleri engellediğini ve boş olan işler için daha uzun süre beklenildiğini de çalışmasına eklemiştir.

Abowd ve Farber (1982), sendikal işlerde işçilerin bireysel sendikal statüsünü sıralama ve belirleme imkanı veren bir model geliştirmiş; daha yetenekli işçilerin sendikal işlerde çalışmada daha isteksiz olacağını; işverenlerin ise daha yetenekli

işçileri sendikalı olarak çalıştırmada istekli olacağını ifade etmiştir. Sıralama modelleriyle ilgili elde edilen deneysel sonuçların genel olarak bu ifadelere zıt düşmediğinin; aksine belirtilen durumu desteklediğinin altı çizilmiştir.

Olabilirlik oran sıralaması yapıldığında, sıralama içermeyen modellerin geçerliliklerine karşı çıkılabileceği belirtilerek; hipotez edildiği üzere deneyimin, sendikalı bir işi arzulamada negatif, sıralamada önde olmayla ise pozitif bir bağıntısının bulunmadığı belirtilmiştir. Elde edilmiş sonuçlar, tutarlı bir davranış teorisine dayanmadığından, basit bir probit modelinin sendika statüsünü yanlış belirlemeye yol açabileceği üzerinde durulmuş; bu tür modellerin diğer bağıntıları göz ardı ettiği, nihai olarak yanıltıcı olduğu vurgulanmıştır.

Son olarak çalışmada kullanılan model, sendikalı ve sendikasız sektörlerdeki dağılıma dair bir dizi çıkarımda bulunmaya da olanak tanımaktadır. İşe yeni başlayanların ağırlıklı olarak sendikalı işleri tercih ettiği fakat elde edemedikleri; işçilerin sendikasızlık kıdemi zamanla arttıkça da sendikaya katılım istekliliğinin düştüğü görülmüştür. Dolayısıyla, işçilerin sendikal statülerini aslında iş hayatındaki başarılarının şekillendirdiği, sıraya erken girip girememelerini de yine başarılarının belirlediği vurgulanmıştır.

Robinson (1989), ilk olarak en küçük kareler yöntemi dışındaki çalışmaların sabit bir şablon izlemediğini, sonuçlarının geniş oranda dalgalandığını, dolayısıyla da kullanılan yöntemlerin güvenilir olmadığını ifade eder. Robinson çalışmasında, var olan kanıtların gözden geçirildiği ve sendikal işsellik problemini ele alırken faydalanılabilecek yeni kanıtların da sunulabildiği üzerinde durmuştur.

Büyük kapsamlı bireysel veri setlerinde işsellik üzerine düzeltmelerin güçlü bir mevcut teşkil ettiği, düzeltme yöntemlerinde en küçük kareler yöntemine nazaran daha fazla farkın oluştuğu, bu uyumsuzluğun da işçilerin sektörlere rastgele atanmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Nitekim seçme etkisinden ötürü yatay kesit analizlerin aşağı doğru yanlı sonuçlar verdiği, bunun birçok araştırmacının ön kabulü olan, daha yetenekli işçilerin sendikalaşmamış firmalarca istihdam edileceği kanısı ile de çeliştiği belirtilmiştir. Bu durumun, sadece en küçük kareler yönteminde dışlanmış değişken olan ‘yeteneğin’ olması durumunda yukarı doğru yanlı sonuçlar üretebileceği, aksi halde en küçük kareler yönteminin sistematik olarak aşağı doğru yanlı sonuçlar üreteceği vurgulanmıştır.

Düzeltilmiş sonuçların en küçük kareler yöntemindeki sonuçlara nazaran yüksek oluşu, birçok araştırmacının da ifade ettiği rant paylaşımının kapsamı sorunsalını oluşturmuştur. Sendikal durum dışsal olduğu takdirde, tahmin edilen yüksek fark, söz konusu rant paylaşımı bağı sebebiyle sıkıntılı konumda olacaktır. Nitekim geniş ve belirgin bir sıralamanın bulunmadığı durumlarda yüksek rantlar, açıklanması zor bir durum teşkil edeceğinden çalışmaların geçerliliği de etkilenecektir. Sendikal durum içsel olduğu takdirde ise ücret farkları ve rantlar daha karmaşık bir hal alacak, diğer bir ifadeyle de yüksek bir fark bu sefer yüksek bir ranta işaret edemeyecektir.

2.6 Vergi

Vergi, toplumsal sözleşmeye dayanarak gelir üreten kurumlar ve bireyler arasında maddi bir bağ kurulmasını sağlamakta ve toplumsal sözleşmeye uygun bir şekilde artı değerın tekrar dönüştürülmesi işlevini görmektedir. Gerek iş piyasası üzerinde doğrudan oluşturulmuş yasal düzenlemeler, gerek gelir vergisinin harcanabilir gelir üzerinde yarattığı etki, gerekse de vergi düzenlemelerinin sektörler üzerinde yarattığı etki itibarıyla verginin işgücünün genişliğini ve derinliğini etkileyen kamusal bir araç olduğu açıktır.

Vergi üzerine yapılan çalışmalarda, artan oranlı vergilerin işsizliği ve çalışma saatlerini düşürdüğüne, fakat yüksek vergi yüklerinin bazı durumlarda hem işsizliği artırabildiğine hem de çalışma saatlerini düşürebildiğine işaret edilmiştir. Verginin, özellikle harcanabilir geliri düşürmesi yoluyla iş piyasasına, işsizlik ve çalışma saatleri dışında oluşturabildiği diğer bir etki de işgücüne katılım oranıdır. Bu bölümde vergi yükünün üretkenlik, işgücüne katılım, işsizlik gibi işgücü piyasasına dair temel bileşenleri etkileyen yapısı nedeniyle yarattığı sosyal maliyet ve faydalar üzerinde durulacaktır.

Coe (1990), kısa dönem makroekonomik politikaların, enflasyonist ve anti enflasyonist etkileri ile işgücü piyasası üzerindeki sonuçlarını, doğal işsizlik oranı üzerinden dikkate aldığını belirtir. Uzun dönem makroekonomi politikalarının ise doğal işsizlik oranı ve bu işsizlik oranının nasıl düşürülebileceği üzerinde durduğunu ifade eder. Kanada ekonomisinin bu politika araçları ile 1970'lerin başından itibaren işgücü piyasasını nasıl etkilediği üzerinde duran Coe, çalışmasında öncelikle asgari

ücret ve işgücündeki sendikalaşma oranının reel ücretleri etkilediğini, buna istinaden doğal işsizlik oranının etkilendiğini belirtir.

1970-72 yılları arasında reel ücrete oranla işsizlik sigortasının artmasının doğal işsizlik oranını 1 puan artırdığı; 1970'lerin ortasından 1980'lerin ortasına kadar asgari ücretteki istikrarlı görelî düşüşün, doğal işsizlik oranını 1 puan düşürdüğü belirtilmiştir. Bununla birlikte 1971-80 yılları arasında işgücündeki sendikalaşmanın doğal işsizlik oranını 1,5 ile 2 puan kadar artırdığı; ileriki dönemlerde sendikalaşmadaki düşüşle beraber doğal işsizlik oranının 1 puan düştüğü gözlemlenmiştir.

Diğer bir yapısal belirleyici olan verginin, üretim faktörlerinin başında gelen işçi maliyetlerini görelî artırmasıyla yatırım ve üretim dengesini; çalışma saati ve boş zaman dengelerini şekillendirmesiyle de doğal işsizlik oranını etkilediği ifade edilmiştir. Ücretler üzerindeki vergilerin düşürülmesi ve diğer vergilerin artırılmasının doğal işsizlik oranının düşürülmesine katkıda bulunduğu belirtilmiştir. 1970'lerin başından sonuna kadar, ücretler üzerindeki kesintilerin artmasının doğal işsizlik oranını 1,5 puan artırdığı, sonraki dönemlerde de 1 puanlık daha artış olduğu savunulmuştur.

Lockwood ve Manning (1993), artan oranlı gelir vergisinin ücretleri ve dolayısıyla işsizliği düşürdüğünü, ortalama vergideki bir artışın ise ters yönde bir etki yaptığını ifade ederek, uzun dönemde verginin oranlı olmayan yönünün, artan oranlı yönüne göre doğal işsizlik oranı üzerinde daha kapsamlı bir etkisinin olduğunu ekler.

Büyük Britanya'daki vergi yapısının aksine, İskandinav'daki artan oranlı vergi yapısının düşük işsizlik oranını desteklediği, Britanya'daki vergi sisteminin daha düşük refah seviyesini yukarı yönlü taşıma işlevi görmediği, verginin tekrar dağılımına yönelik etkin bir yapının bulunmadığı, marjinal vergi oranındaki düşüşü takiben yüksek kazanca sahip olanların gelirlerinde yüksek bir artış olduğu vurgulanmıştır.

Ücret baskısının düşürülmesi hedeflendiği takdirde, ortalama vergi oranının üstünde bir marjinal vergi oranının oluşturulması gerekliliği belirtildikten sonra, marjinal vergi oranının güçlü bir progresif yapısının bulunması gerektiği vurgulanır. Progresif vergi yoluyla ücret baskısının düşürülmesi sabit tutularak, sosyal refahı yüksek olanlardan sosyal refahı düşük olanlara bir dağıtım mekanizmasının

oluşturulması hedeflendiği takdirde, sık ve dar vergi dilimlerinin artan oranlı hale getirilerek oluşturulması gerekliliğinin altı çizilir.

Summers ve diğ. (1993), daha önceki çalışmalarda işgücü piyasasının, merkezileşme ve sendika-işveren uzlaşması boyutlarıyla ele alındığını ifade ederken, kendi çalışmalarında pazarlık gücü oluşturması sebebiyle merkezileşme boyutuna odaklandıklarını belirtir. Çalışmalarında, pazarlık sürecinin kurum, sektör, ülke gibi seviyelerin hangi basamağında olduğu dikkate alınırken, Calmfors ve Driffill'in oluşturduğu indeksten iç koordinasyonun da ölçümlenebilmesi sebebiyle faydalanılmıştır.

Çalışmada, sol politik görüşleri temsilen yüksek vergi ve korporatizme yol açabilecek olan gelir adaletsizliği ve sol politik görüşlü hükümetlerin iktidar süreleri vekil (proxy) olarak kullanılmış, anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Ekonomilerin korporatist özellikleri ile toplam vergi yükünün yüksek seviyelerde oluşu arasında anlamlı bir bağ bulunmuş, istihdam üzerindeki vergilerin kolektif olarak organize olmuş ülkelerde daha ucuz olduğu gözlemlenmiş, bununla birlikte korporatist ekonomilerin emeklilik kesintilerinde aynı durum gözlemlenmemiştir.

Bir kontrol mekanizması oluşturmak amacıyla, Avusturya, Norveç, İsveç, Danimarka ile Kanada, Amerika, İsviçre, Japonya ülkeleri üzerinden yüksek korporatist ve düşük korporatist kukla değişkenleri tanımlanmış; GSYH üzerindeki istihdam vergi yükleri ile kukla değişken arasındaki karşılıklı ilişki, 1965-1984 yılları arasındaki analiz döneminde anlamlı bulunmuştur. Nihai olarak ülkeler arası vergi farklılıklarını açıklamada, işgücü arzına ilişkin kararların hangi seviyede alındığının önemi vurgulanmıştır.

Tyrväinen (1995), birçok OECD ülkesinde işsizlik oranının son 20 yılda yükseldiğini, aynı dönem içerisinde işverenin ödediği reel ücret ile işçinin aldığı reel ücret arasındaki farkın arttığını, reel ücretin bu tür kesintilere direnç gösterdiğini, dolayısıyla denge işsizlik seviyesinin etkilendiğini ifade etmiştir. Amerika, Japonya, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Kanada, Avustralya, İsveç ve Finlandiya ekonomilerinde reel ücret direnci anlamlı bulunmaktayken, reel ücret direnç derecelerinin farklılık gösterdiği belirtilmiştir.

İşverenin üzerindeki sosyal güvenlik katkısının düşürülerek, diğer vergi oranlarının artırılmasının işsizlik seviyesinde bir gevşeme yarattığı; uyum sürecinin

etkili olmaya başlamasıyla ise söz konusu yararlı etkinin ortadan kalktığı gözlemlenmiştir. Faydalı etkinin uzun sürede ortadan kalktığı durumlarda, maliyet değişimine birincil olarak ücretlerin geç tepki gösterebildiği; ikincil olarak yüksek ücretlere istihdamın geç tepki gösterebildiği vurgulanmıştır.

Tüm ülkelerde ücretler, gelir vergisi oranındaki değişime tepki gösterirken Kanada, Japonya, İtalya ve Finlandiya’da vergi sistemlerinin dik progresif yapısı ile ücret baskısının oluşmadığı belirtilmiş; işsizlik değişkeni ücret belirleme şemasından çıkarıldığında, ücret yapısını açıklamak için kurulan ilişkiler tüm ülkelerde anlamsız bulunmuştur. Dolayısıyla reel ücret ile işsizlik arasında bir ilişkinin bulunduğu anlaşıldığı ifade edilmiştir; ancak işsizlik üzerindeki reel ücret direncinin ülkeler arasında dikkate değer biçimde farklılaştığı belirtilmiştir.

Gelir üzerinden alınan vergilerden tüketim üzerinden alınan vergilere geçişin, kısa ve uzun dönemde hem istihdam hem de işsizlik üzerinde olumlu etki yarattığı, bununla birlikte bu politika için ön koşulun yüksek tüketim vergilerinin oluşturulması olduğu belirtilmiştir. Yüksek tüketim vergilerinin oluşturulması halinde ise işsizlik sigortası, emeklilik primleri gibi ücret dışı ödeneklerin reel değerinde düşüş görüleceği vurgulanmıştır.

Nickell (1997), Amerikan işgücü piyasasının esnek, Avrupa işgücü piyasasının ise katı olduğu yönünde ayırım yapmanın yetersiz olduğunu belirterek, Avrupa’da gözlemlenen yüksek işsizliğin Avrupa işgücü piyasasının katılığından kaynaklandığı savının belirsiz ve muhtemelen yanıltıcı olduğu eleştirisini sunar. Geleneksel olarak işgücü piyasasının katı olduğu ifade edilen ülkelerde, işsizlik üzerinde belirgin bir etkinin bulunmadığını da ekler.

İşsizlere cömert işsizlik ödenekleri sağlarken iş bulmaları yönünde baskı yapılmamasının; yeteneklerini ve isteklerini artırıcı düzenleyici politikaların oluşturulmamasının; sendikal ve toplu pazarlık gücüyle ücretler yüksek seviyede bağlanırken gerek sendikaların gerekse de işverenlerin bu bağlamda koordinasyonsuz kalmasının, işgücü piyasasının yüksek işsizlikle paralellik seyretmesine yol açtığı belirtilmiştir. Bununla birlikte istihdam üzerindeki yüksek vergilerin veya gençlere yönelik yüksek asgari ücretlerin, yüksek ücret kesintileriyle birlikte hareket etmesinin ve işgücü piyasasının temelinde vasat eğitim seviyesinin bulunmasının bu paralellığe katkı sağladığı vurgulanmıştır.

İstihdamı koruma ve işgücü piyasasını düzenleyen genel mevzuatların katılığı; işçilerin iş bulması yönünde teşvik-baskı mekanizmaları (işsizlik priminin süresini düzenleyici, işsizlerin yetenek istek artırıcı düzenlemeleri) oluşturulmadan cömert işsizlik primlerinin sunulmamasının, ortalama işsizlik seviyesi üzerinde güçlü bir baskı oluşturmayacağı ifade edilmiştir. Yüksek sendikalaşmanın ve sendika kapsamının işverenler arası koordinasyon ile dengelenmesinin buna katkı sağladığı ifade edilmiştir.

Alesina ve Perotti (1997), rekabeti bir ülkenin imalat sektöründeki birim işgücü maliyetinin rakip ülkelere göre konumuyla tanımlar ve işgücü piyasasındaki merkezileşme seviyesine dayandırılarak istihdam üzerinden alınan vergilerin, birim işgücü maliyetlerinde lineer olmayan etki oluşturacağını belirtir. Bireysel işgücü arz esnekliğinin düşük olduğu hesaba katıldığında, mali politikaların vergi yoluyla yapabileceği etkinin düşük olduğunu da ekler. Nitekim kullanılan tanımlayıcı verilerde, sosyal harcamalar ve istihdam üzerinden alınan vergilerdeki artışa dikkat çekilirken, devletlerin tüketim harcamalarında benzer bir artış bulunmadığı ifade edilmiştir.

Çalışmada, istihdam ve sermaye üzerindeki yüksek bozucu vergiler ile sendikaların varlığı göz önünde bulundurularak, ekonomideki farklı aktörler arasında oluşabilecek yeniden dağıtım mekanizması incelenmiştir. İşgücü ve sermaye üzerindeki yüksek bozucu vergiler ile finanse edilmiş bir transfer mekanizmasının, birim işgücü maliyeti üzerinde lineer olmayan bir etki yarattığı belirtilmiştir. Söz konusu lineer olmayan etkinin sendikal merkezileşme seviyesi ile değiştiği ifade edilmiştir.

İşgücü üzerindeki vergi oranları ile finanse edilen emeklilere yeniden dağıtım mekanizmasının, görece birim işgücü maliyetinde artışa yol açığının; işgücü piyasasının daha fazla merkezileştiği durumlarda vergi yükünün birim işgücü maliyetine kayışının daha yüksek olacağının altı çizilmiştir. İşgücü piyasaları merkezileşmesinin tüm ekonomideki pazarlıklar yoluyla yüksek olduğu ülkelerde, istihdam vergi yükünün birim işgücü maliyetine kayışının, işgücü piyasaları merkezileşmesinin sektörel seviyede pazarlıklar yoluyla yürütüldüğü ülkelerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Nihai olarak ücret belirlemedeki merkezileşme seviyesi ile vergi yükünün birim işgücü maliyetine kayışı arasındaki ilişkinin kambur bir şekil sergilediği belirtilmiştir.

Daveri ve diğ. (2000), Avrupa'daki istihdam maliyetlerinin yüksek oluşunun birden fazla sebebi olduğunu belirterek, bu sebeplerin başında yer alan ve belirleyici role sahip olanın istihdam üzerindeki yüksek vergiler olduğunu ifade eder. Ücretlerin, güçlü ve merkezi olmayan sendikalarca belirlendiği koşulda, istihdam üzerindeki vergilerde meydana gelen artışın, yüksek reel ücretlere yol açtığı belirtilmiş ve bunun ilk olarak işgücü talebini düşürdüğü, dolayısıyla işsizliği artırdığı; ikincil olarak da firmaların işgücü yerine sermayeyi yeğlemesine neden olduğu, dolayısıyla bunun uzun vadede yatırım ve büyüme teşvikini azalttığı belirtilmiştir.

Avrupa Birliği'nde 1965 ve 1995 yılları arasında istihdam vergilerindeki 14 puanlık bir artışın işsizliği 4 puan artırdığı, nihai üretimdeki yatırım payını 3 puan düşürdüğü, büyümede 0,4 puanlık bir yavaşlama oluşturduğu belirtilmiştir. Çalışmada, 1960-1998 yılları arasında, Avrupa Birliği'ndeki işsizlik oranındaki istikrarlı artış ve büyüme oranındaki istikrarlı yavaşlayış bir gösterge olarak kabul edilmiştir.

İşgücü piyasası rekabet içermediği koşulda, istihdam maliyetlerindeki kalıcı dışsal bir artışın işgücü talebini düşürerek işsizliği artırdığı, işgücünden sermayeye geçişle sermayenin marjinal veriminin düştüğü, dolayısıyla yüksek işsizliğe düşük büyümenin eşlik etmesinin de aynı sebepten kaynaklandığı vurgulanmıştır.

Acemoglu (2001), işgücünü etkileyen vergi haricindeki asgari ücret ve işsizlik ödentisi dışsallarının, işgücü kompozisyonunu olumlu yönde etkileyebileceği üzerinde durarak, var olan iyi işler ve kötü işler dengesi göz önünde bulundurulduğunda, bu uygulamaların işgücü verimliliğini ve genel refah seviyesini artırabileceği üzerinde durur. Hatta cömert bir işsizlik ödentisi yoluyla sadece iyi işlerin payının değil, iyi işlerin sayısının da artırılabilirliğini savunur.

Acemoglu, sunduğu eşleşme modelinde, işsizlik sigortası ve asgari ücretin firmaların daha fazla yüksek ücretli iş üretmesini, dolayısıyla işgücü verimliliğini teşvik edeceğini belirtir. Bir sosyal planlamacı tarafından geliştirilmemiş ve merkezsizleşmiş bir dengenin sistematik olarak az sayıda iyi iş ürettiği, dolayısıyla ücret dağılımının alt limitindeki ücretlerin biraz üstünde sunulan bir asgari ücretin, etkin ücretleri düşürerek sadece refahı değil, aynı zamanda iyi işlerin sayısını da

artıracağını yineler. Bazı durumlarda açılan iyi iş sayısının kapanan kötü iş sayısını aşarak işsizliğin düşürülmesine katkıda bulunabileceğine vurgu yapılır.

2.7 Teknoloji ve Küreselleşme

19. yüzyılın son dönemleri ile 20. yüzyılın ilk dönemlerinde değişen üretim biçimleri iş piyasasını doğrudan etkilemiş, kimi iş kollarının kapanmasına yol açmış, kimi iş kollarının ise oluşmasını sağlamıştır. Özellikle ekonomik birliklerin oluşmasıyla beraber ticaret hacmi artmış, iş piyasasının yeni ve eski üretim biçimleri, düzenlemelerin el verdiği ölçüde hem daha uygun işgücü piyasalarına hem de yeni pazarlara nakil gerçekleştirmiştir.

İşgücü piyasası ile teknolojik değişimler ve artan ticaret arasında kurulan ilişkilerin içsellik problemine temas etmesi, nedensellik ve bağıntıların bir arada bulunmaları, işgücü piyasalarının kurumlarının aldığı rollerin farklılaşması, tartışmaların artmasını sağlamıştır. Sermaye ile işgücünün birbirinin yerini alabilme ve birbirini tamamlama özelliklerinin toplam veriler üzerinden ayrıştırılamaması, ölçüm hataları içeren nitelikli olan ve olmayan işgüçlerinin arzlarında veya göreceli konumlarındaki değişimler, söz konusu tartışmaların belli koşullarda geçerli olmasına yol açarken; yeni faktörlerin çalışmalara katılımı, söz konusu problemler eşliğinde gelişmiştir.

Teknoloji ve küreselleşmenin genel refah seviyesini artırdığı bir olgu iken; artı değeri sürdürülebilir bir biçimde artırmak isteyen sermayedarın teknoloji ile beraber işgücünü nasıl şekillendireceği, önümüzdeki tartışmaların kapsamını da belirlemiştir. Teknoloji ve küreselleşmenin, işgücünün yerini alıcı mı yoksa işgücünü tamamlayıcı mı rol üstlendiğinin araştırılması, ücret ve işgücü yapısı ile ücret eşitsizliklerini ortaya koymada etkin bir kaynak olarak kullanılmasını da sağlamaktadır.

Katz ve Murphy (1992), 1963-1987 yılları arasında ücret farklılıkları yapısındaki temel değişimin ana unsuru olarak eğitim seviyesi yüksek, yetenekli ve kadın işgücü taleplerindeki artışı gözlemler; sektörler ve meslekler arası işgücü dağılımındaki değişimden ise en fazla üniversite mezunları ile kadınların fayda sağladığını belirtir. Üniversite mezunu ücret primindeki değişkenliğin temel faktörü olarak da üniversite mezunu arzındaki dalgalanmaların yattığı vurgulanmıştır. Özellikle 1980'li yıllarla birlikte kadın ve erkek işgüçlerinin ücret yapılarında

değişim gözlemlenirken, 1979-1987 yılları arasında ortalama kadın ücretlerinin ortalama erkek ücretlerine nazaran %8'lik bir artış gösterdiği belirtilmiştir.

1980'li yıllarda Amerika'da hem kadın hem de erkek işgücünde ücret farklılıklarının büyük oranda arttığı gözlemlenmiş olup, ücret eşitsizliklerinin artmasında üç temel unsurun önemli rol aldığı ifade edilmiştir. İlk olarak, üniversite mezunlarının hızlı görece ücret artışıyla beraber eğitimden kaynaklı ücret eşitsizliklerinde artışın görüldüğü ifade edilmiş; ikincil olarak görece düşük eğitim seviyesindeki daha yaşlı işçilerin ortalama maaşının genç olanlarınkine oranla artış gösterdiği belirtilmiş; nihai olarak da özellikle belli demografik ve yetenek gruplarında ücret eşitsizliğinin büyük artış gösterdiği vurgulanmıştır.

1980'li yıllarda Amerika'da ücret yapısındaki değişim, başlıca işgücü talebinin daha eğitilmiş ve daha yetenekli işgücü arzına kayışı ile şekillenmiş olup, ücret değişiminin kadınların lehine geliştiği genel kabul görmüştür. Teknolojik değişimler, fiziksel güce dayanan işgücü talebini azaltırken, daha eğitilmiş ve esnek işgücü talebini artırmıştır. 1980'li yıllardaki yüksek ticaret açığına eşlik etmiş ürün taleplerindeki kaymalar, imalat sektöründeki işgücü talebini düşürürken; işgücünün kadın ve eğitim yoğun sektörlerle kaymasının yolu açılmıştır. Sendikaların güç kaybı, ücret modellerindeki değişim, asgari ücretin alım gücündeki kayıplar, kurumsal etkenler olarak faktörleşmiştir.

İşgücü yapısının, endüstriyel ve mesleki dağılımının görece daha yetenek odaklı sektörlerle yönelmesi, daha yetenekli işgücünün görece talebindeki eğilimin temeli olarak karşımıza çıkmıştır. Bu yansımanın en çok gözlemlendiği alan olarak, detaylı alt sektörler arasındaki görece işgücü kayışı örnek gösterilmiş, sektörler arası geçişkenliğe yetenek odaklı teknolojik değişikliklerin eşlik ettiği vurgulanmıştır.

Son 20 yılda düzenli olarak, daha yetenekli işgücünün lehine gelişen işgücü talebi artışı, eğitim farklılıklarındaki hareketlilik ve sektör içi ücret eşitsizlikleri ile paralellik göstermiştir. Çalışmada, 150 endüstri meslek birimindeki işgücü talebi dağılımında ölçümlenen değişimlerin büyük çoğunluğunun, artan görece ücreti destekleyen talep kaymalarıyla şekillendiği ifade edilmiştir. İmalat sektöründeki uluslararası değişimden kaynaklanan talep kaymaları ise 1980'li yıllarda yükselen ticari açıklarla beraber, sayısal olarak belirgin hale gelebilmiştir. Katz ve Murphy

ayrıca bilgisayarların iş hayatında yaygınlaşmasının, işgücü talebindeki dağılımın önemli bir bileşeni olduğunu da savunmuştur.

Üniversite mezunu ücret priminin 1960'lı yıllarda artış gösterdiği, 1970'li yıllarda düşüş eğiliminde olduğu, 1980'li yıllarla birlikte önemli bir büyüme gerçekleştirdiği kaydedilmiştir. Üniversite mezunu arzının, işgücündeki paysal büyümesinin 3 dönem boyunca gösterdiği farklılıklar, üniversite mezunu lehine gelişen ücret farklılıklarındaki değişimi açıklamada önemli bir yer tutarken; bu değişim kadın erkek ücret farklılığını aydınlatma noktasında aynı ölçüde bir katkı sağlamamıştır.

1980'li yılların ortalarıyla beraber, ücret yapılarının neredeyse tüm OECD ülkelerinde benzer şekilde geliştiği ifade edilirken, ücret yapısı gelişimlerdeki değişim etkisinin önemli ölçüde çeşitlendiği vurgulanmıştır. Ülkeler arası ücret yapısındaki uzaklaşmaların, hangi ölçüde arz-talep faktörlerindeki değişimlerle şekillendiği üzerinde durmak gerekliliğinin altı çizilmiştir.

Krueger (1993), 1980'li yıllarda Amerika'daki ücret farklılıklarında istatistiksel olarak anlamlı değişimlerin araştırmacılar tarafından kaydedildiğinin, üniversite mezunu ücret priminin 1979-1991 yılları arasında %34'ten %56'ya yükseldiğinin, kadın erkek arasındaki ücret farklılığının düşmesine rağmen, beyazların siyahlara göre ücret farkının açıldığının gözlemlendiğinin altını çizmiştir. 1980'li yıllardaki ücret yapısı değişimlerinin açıklayıcısı olarak iki temel önermenin ağırlık kazandığı vurgulanmıştır. Bunlardan ilki, artan ekonomik rekabetle birlikte Amerika'daki ekonomik durumun, görece düşük eğitim ve yetenek seviyesindekilerin aleyhine gelişmesi; ikincisi ise teknolojik değişimlerle birlikte eğitim ve yetenek seviyesi yüksek olanların görece üretkenliğindeki artış olduğu üzerinde durulmuştur.

Diğer faktörlerin sabit olduğu koşullarda, bilgisayar kullananlar %10 ile %15 arasında daha yüksek ücret kazanırken; 1980'li yıllarda bilgisayarların yaygınlaşması ve daha eğitilmiş işgücünün bilgisayar kullanmasıyla beraber, eğitimin getirisinde bilgisayar kullanımının da önemli bir yer tutmaya başladığı ifade edilmiştir. 1984 ve 1989 yılları arasında eğitimin ücret getirisinin üçte biri ile yarısı oranındaki katkının bilgisayarların yaygınlaşmasından kaynaklandığı savunulmuştur.

Katz ve Murphy (1992) daha önceki çalışmalarda toplam faktör verimliliğindeki büyüme ile bilgisayarların yaygın olduğu sektörler arasında pozitif bir bağıntının bulunduğunu hatırlatmış; toplam ücret veya verimlilik artışında önemli bir etki gözlemlenmese de teknolojik değişimin ücret dağılımında değişimlere yol açması üzerinde durmuştur. Bilgisayar kullanımıyla birlikte bilgisayar kullananların üretkenliğinin %10 ile %15 oranında artmasının, diğer işçilerin üretkenliğini artırmadığını ifade etmiştir. Nitekim bilgisayar teknolojisinin, işçilerin üretkenliğini tamamlayıcı olabildiği gibi, üretkenliklerinin yerine geçebildiği de vurgulanmıştır.

1984-89 yılları arasında bilgisayar kullanan işgücünün %50 oranında artmasına rağmen ücretlerde bir düşüşün gözlemlenmediği vurgulanmış olmakla beraber, yakın zamanda bilgisayar kullanımı değerinin düştüğüne yönelik bulguların da ortaya koyulduğu belirtilmiştir.

Berman ve diğ. (1994), Amerikan imalat sektöründe görece daha nitelikli işgücüne geçişin temel sebebinin teknolojik değişimler olduğunu savunur; yalnız savunma sektörü yapılanmasının ve artan uluslararası ticaretin üretim bandı önünde olmayan işgücünü artırdığını, bu artışın ise daha nitelikli işgücüne geçiş olgusunu kapsayamadığını ifade eder. Teknolojik değişim argümanını işaret eden bu noktada, sektör içi daha nitelikli işgücüne geçişin, araştırma geliştirme ve bilgisayar yatırımlarındaki artış ile güçlü korelasyona sahip olduğu vurgulanır.

1987 yılı itibarıyla imalat sektöründe mavi yakalı ve daha az eğitilmiş işgücü, %23 ile lise ve altı eğitim seviyesine sahipken; sektör üniversite mezunlarının %14'ünü istihdam edebilmiştir. Üretim bandı önündeki işçilerin imalat sektöründeki oranı nispeten sabit kalırken, imalat sektörünün toplam istihdam payındaki düşüşünün daha az eğitilmiş işgücüne yönelik talebi de düşürdüğü ifade edilmiştir. Ticaretin, imalat içi işgücü dağılımına olan etkisinden çok, imalat sektörünün işgücü hacmini düşürmesi etkisi üzerinde durulmuş; bununla birlikte çalışmada işgücü değişiminin temel olarak ticarete atfedilemeyeceği belirtilmiştir. Nitekim 1947-58 yılları arasında üretim bandı dışı çalışan işgücü payının %10,5 puan arttığı, bununla birlikte imalat sektörü ithalatlarının ise düzenli bir seyir izlediği yinelenmiştir.

Savunma sanayinin toplam payı düşerken, imalat sektöründeki sermaye yoğunlukları sabit bir yapıda kalmış ve üniversite mezunlarındaki artışla birlikte üniversite mezunu primi de artış göstermiştir. Söz konusu eğilimlerin, nitelikli işgücü

talebindeki artışın kaynağını oluşturduğu ifade edilmiş, bununla birlikte bilgisayar devriminin abartılmış etkisinden sakınmamız gerektiğinin altı çizilmiştir.

Wood (1995), dünya pazarında nitelikli olmayan işgücüne sahip yeni imalat sektörlerinin yayılmasından çok, gelişmiş ülkelerde nitelikli olmayan işgücünün barındığı sektörlerin zamanla üretimden çekilmesinin, ticaretin gelişmiş ülkelerdeki nitelikli olmayan işgücünü azaltmada etkili olduğunu; bu pazarların açılmasının, gelişmiş ülkelerdeki hem nitelikli olmayan hem de nitelikli işçilerin faydasına olduğunu ifade eder. Teknoloji ve ticaret yapısındaki değişimlerle birlikte hizmet sektörünün ticaret hacminin arttığı ve halihazırda eğitim seviyesi yüksek Kore, Doğu Avrupa ve Eski Sovyet ülkelerindeki artan orta nitelikli imalat gücünün, özellikle gelişmiş ülkelerdeki yabancı rekabetinden korunan sektörlerde orta nitelikli veya nitelikli olmayan işgücünü katı rekabete maruz bırakmaya başladığı ifade edilmiştir.

Ticaretin işgücü piyasaları üzerinde geniş etkisi olduğunu savunan iktisatçıların, aynı zamanda ithalatın işgücü piyasaları üzerinde dar etkisi olduğunu savunmasının korumacı politikaları teşvik ettiği eleştirisi getirilmiş; ticaretin işgücü üzerindeki etkilerinin giderilmesi için ilk olarak belli işgücü kollarındaki talep düşüşüne paralel olarak istihdam edilenlerin de düşürülmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Kendiliğinden de gelişecek olan bu fiili durumun, eğitim ve kurs mekanizmalarını içeren devlet müdahaleleri ile hızlandırılması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Esnek ücret piyasasına sahip Amerika’da, nitelikli olmayan işgücündeki göreceli ücretlerin zaman içinde denge noktasını bulana kadar teşvik, vergi iadesi, erişilebilir kamu hizmetleri yoluyla desteklenmesi önerilmiştir.

Avrupa’da özellikle ticaret gerçekleşmeyen sektörlerde uygulanan teşviklerin, nitelikli olmayan işgücü lehine bir durum yaratacağı, nitelikli olmayan işgücü arz hızındaki kendiliğinden gerçekleşecek yavaşlamayı ve oluşacak problemlerin çözüm sürecini uzatacağı ifade edilmiştir. Ödeneklerin düşük ücret veya işsizlik gibi hem bir engel hem de bir teşvik mekanizmasını içinde barındırdığı ifade edilmiş; bu noktada nitelikli olmayan işçilerin çocuklarının eğitiminin ele alınmasının, içerdiği politik risklere rağmen daha olumlu bir destek unsuru olduğu belirtilmiştir.

Di Nardo ve Pischke (1997); Krueger’in ücret farklılıklarını açıklamada ücret ile bilgisayar arasında nedensel bir ilişki kurmaya çalıştığına, yalnız bu ilişkiyi kurarken verileri hatalı seçtiğine işaret ederek kendisini eleştirir ve söz konusu yatay

kesit analizlerin bireysel etkileri kontrol edemediğini ifade eder. Krueger'in bilgisayar ile ilgili analizlerinin, beyaz yakalıların sık kullandığı araçları içerdiğine; benzer ilişkilerin hesap makinesi, kalem, telefon kullanımı ya da masa başında oturup oturmama gibi faktörlerle de kurulabileceğine değinilir.

Kurulan ilişkiler yoluyla, bilgisayarın tek başına bir getirisi olup olmadığının veya bir seçme etkisi içerip içermediğinin belirlenemeyeceği; bilgisayar da dahil olmak üzere artan ve karmaşılaşan mesleki yeteneklilik taleplerinin doğrudan ölçülenmesinin zorlaştığı vurgulanır. Nitekim teknolojinin ücretler, bilgisayar kullanımının da işçiler üzerinde açık bir etkisinin, kurulan söz konusu ilişkiler yoluyla açığa çıkarılamayacağı yinelenir.

Card ve Di Nardo (2002), 1970'li yıllarda üniversite-lise mezunu ücret farkının daraldığının, 1980'lerin ortalarında ise bu durumun tekrar tersine dönmeye başladığının; aynı dönem içerisinde kişisel bilgisayarların iş hayatında yer tutmasıyla birlikte teknoloji firmalarının değerinin arttığının altını çizer ve ücret eşitsizliklerinin artmaya devam ettiğini belirtir. 1979-1999 yılları arasında, çalışanların ilk ve son %10'luk dilimleri arasındaki ücret farkı artışının %17 oranında olduğu; oluşan farkın %75'inin 1984 itibariyle meydana gelmiş olduğu vurgulanmıştır. Ücret eşitsizliğindeki artışların ilk nedeni olarak teknolojik değişim etkili görülse de asgari ücretin reel değerindeki düşüş de diğer bir açıklayıcı değişken olarak göz önünde bulundurulmuştur. Nitekim 1973-2000 yılları arasında, tüketici fiyat endeksindeki yükselişe yetişemeyen asgari ücret eğrisi, ücret eşitsizliği ve çalışanların ilk ve son %10'luk dilimleri arasındaki ücret farkı ile paralel bir seyir izlemiştir.

Çalışmada, asgari ücretin ücret yapılarını neredeyse bütünüyle açıklayabildiği savından sakınılarak, 1982 yılındaki ekonomik durgunluğun sendikalaşmayı düşürdüğü, işgücü dağılımının yeniden sağlandığı ifade edilir; bunun 1980'li yıllardaki ücret farkının daha hızlı açılmasına katkıda bulunmuş olabileceği vurgulanır. Nihai olarak, teknolojik değişimin artan ücret eşitsizliğini açıklamada zayıf kaldığı ve başka etkenlerin yeterince göz önünde bulundurulmadığı ifade edilmiştir.

Katz ve Autor (1999), ücret yapılarını ve ücret eşitsizliklerini analiz ederken; araştırmacıların işgücü piyasasını düzenleyici kuruluşların rolü kadar, rekabetçi ücret yapılarını şekillendiren arz talep faktörlerini de göz önünde bulundurması gerektiğini

belirtir. İşgücü piyasasını düzenleyici kuruluşları analiz ederken, ücretler üzerindeki etkinin gözlemlenmesinin yanı sıra, işgücüne katılım oranı ve dağılımının nasıl değiştiğinin de göz önünde bulundurulması gerekliliğini ifade eden Katz, piyasa güçlerine karşı gelişen dışsal politik müdahalelerin de değerlendirmesi gerekliliğinin altını çizer.

Kısa zaman kesitlerinde yapılan güncel analizlerin yerine, uzun döneme yayılmış analizlerin ücret yapılarını ortaya çıkarmada daha etkili olacağı ifade edilmiş; örneğin tek başına 1980’lerde Amerika’daki ücret değişimlerini açıklamaya çalışan analizlerin daha talep yönlü kuvvetlere odaklandığı belirtilmiş ve talep kaymalarının belirleyiciliği üzerinde durulmuştur. Kadın, daha eğitilmiş, daha deneyimli işgücü gruplarının yükselen göreceli ücretlerinden dolayı arz oranlarının da göreceli olarak yükseldiğine, dolayısıyla arz oranlarının yükselişine ilişkin daha az çıkarımlarda bulunulduğuna vurgu yapılmıştır.

1970’lerdeki analizlerin, artan üniversite mezunu ve doğum oranındaki ani artışlara işaret eden demografik faktörler ile deneyimden doğan ücret farklılıklarının ve eğitim seviyesi farklı gruplar arasındaki ücret farkının genişliğine odaklandığı belirtilmiştir. 1960-1990 yılları arası zaman kesitlerine sahip analizlerin ise 1970’lerde özellikle üniversite mezunlarının göreceli arz hızının yükselişine, 1980’lerde ise yavaşlamasına değindiği belirtilmiş; nitekim daha eğitilmiş lehine gelişen talep kaymalarının, ücret yapılarının ana açıklayıcı faktörü olduğu ifade edilmiştir.

Özellikle 1980’li ve 1990’lı yıllarda, yetenekli işgücü lehine gelişen teknoloji ve küreselleşme baskısının, uzun dönem analizleri açıklamada yeni bir bileşen olduğu vurgulanmıştır. Ülke içi bölgesel farklılıkların veya ülkeler arası bölgesel farklılıkların göz önünde bulundurulmasının; kurumsal, arz ve talep yönlü şok ve dışsal çeşitliliği kapsayacak olması sebebiyle faydalı sonuçlar verebileceği belirtilmiştir.

Acemoglu ve diğ. (2001), Amerika ve İngiltere’de son 25 yılda ücret eşitsizliği artarken sendikalaşmanın azaldığını ifade etmiştir. Ücretli erkek çalışanların ilk ve son %10’luk dilimleri arasındaki ücret farkının 1980 yılından 1990 yılına kadar Amerika’da 2,7 den 3,5’e, İngiltere’de ise 2,4’ten 3,1’e yükseldiği; Amerika’da özel sektörde çalışan erkek işçilerdeki sendikalaşmanın %24’ten %12’ye, İngiltere’de ise

%54'ten %38'e düştüğü belirtilmiştir. Çalışmada yetenekli lehine gelişen teknolojik değişimlerin, ücret eşitsizliğinin ve sendikalaşmadaki düşüşün ana kaynağı olduğu vurgulanmıştır.

Çalışmada, sendikalarla ilgili olarak teknolojinin yarattığı ücret baskısının daha yetenekli işçilerin lehine geliştiğinin altı çizilerek; ücret baskısının sendikanın getirdiği faydalarla telafi edilebildiği ölçüde, daha yetenekli işçiler ile yetenekli olmayan işçiler arasında koalisyonun sürdüğü savunulmuştur. Bununla beraber piyasa koşullarında yetenekli işçiler ile yetenekli olmayan işçiler arasında ücret farklılığı açıldığı zaman ise bu ilişkinin zayıfladığı hipotezi benimsenmiş; ücret farklılıklarının artmasının birincil nedeninin, sendikalaşmadaki azalış olmadığı, yetenekli lehine gelişen teknolojik değişimin, sendikaların oluşturduğu baskıyı ortadan kaldırması olduğu ifade edilmiştir.

Acemoglu, öncelikle denge noktasında firmaların kar elde edemediği, dolayısıyla sendika tarafından rant paylaşımı yapılamayan, ölçeğe göre sabit getirisi olan bir üretim teknolojisi kurgusu oluşturmuş; daha sonra tüm toplu sözleşme gücünün sendikada olduğu bir model geliştirmiş; son olarak da rekabet ve küreselleşmenin temsil edilmesi amacıyla firmaların çıkış imkanının olmadığı bir koşul oluşturmuştur. Böylelikle teknolojik değişim ve artan rekabetin sendikasızlaşma üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

Yeni teknolojik yapı eskisine oranla daha fazla yetenekli lehine olduğunda, sendikaların bu uyuma karşı tepki geliştirebileceği; fakat sendikasızlaşmış yeni teknolojiye sahip firmaların, eski teknolojiye sahip firmalar ile sendika kavramının yerini alacağı üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte yöneticiler ile firma sahiplerinin, yetenekli lehine teknolojik altyapılar kurabileceği, bunun sendikalaşmayı doğrudan etkileyeceği yinelenmiştir. Nitekim İngiltere'de sendikalı eski tip fabrikaların kapanışı ile yeni açılan firmaların sendika içermemesinin, sendikal gücün azalmasında bir pay tuttuğu vurgulanmıştır. Nihai olarak, özellikle yeni teknoloji ve organizasyon biçimlerinin gelişmesiyle birlikte yeni işçi kurumlarının sendikaların yerini alabileceği belirtilmiş, bu durumun yeni ve önemli bir araştırma alanı doğuracağı öngörülmüştür.

Acemoglu (2002), ilk olarak Amerika'da eğitimin getirisinin ve ücret yapılarının geçtiğimiz 60 yıl boyunca ve 20. yüzyıl genelinde, teknik değişimden

dolayı yetenekli işgücü lehine olduğunu; bu durumun özellikle son birkaç dönem içinde artış gösterdiğini; 19. yüzyılda ise genel kanının aksine teknik değişimin yetenekli olan işgücünü ikame edici özellik gösterdiğini belirtmiştir. Acemoglu, teknik değişimlerin de kar amacı güttüğüne, yeni teknolojilerin de bu ilkeyi esas aldığına değinerek, İngiltere'deki şehirlerde 19. yüzyıl boyunca artan yetenekli olmayan işgücü arzının bu eğilimin bir sonucu olduğunu dile getirir.

Acemoglu, artan yetenekli işgücü arzının oluşturduğu baskıyla yetenekli lehine gelişen tamamlayıcı teknik değişimin 20. yüzyılı şekillendirdiğini; geliştirilen teknolojik modellerle de dönüşümün gerçekleştiğini ifade etmiştir. Yakın dönemdeki teknolojik değişimlerin firmaların üretim biçimlerini belirlediğini; işgücü piyasasını, işgücü piyasası düzenlemelerini, işgücü piyasası kurumlarının biçimlerini ve ücret yapısını da bu kanal yoluyla yönlendirdiğini ifade etmiştir. Anglo-Sakson ve Kıta Avrupa'sı ekonomilerindeki ayrışmanın, teknik değişimlerin, kurumsal değişimlerin ve bu etkenlerin birbirleriyle etkileşiminin detaylı analizinin, ücret farklılıklarına açıklayıcılık getirebileceği ifade edilmiştir.

Pierce (2001), 1981-1997 yılları arasında Amerika'da işveren tarafından ödenen ücret dışı ödenekleri ele aldığı çalışmada; ücret dışı ödenek eşitsizliğinin ücret eşitsizliğini geçtiğini, emeklilik sağlık sigortası gibi ödeneklerin düşük ücretli işçilerde düştüğünü, yüksek ücretli işçilerde ise arttığını belirtmiştir.

İstihdam gider endeksleri kullanılarak yapılan çalışmada; özellikle gönüllü ücret dışı ödeneklerin dahil edilmesiyle ölçümlenen dağılımın yaygınlaştığını, yasal ödentilerin sabit gider karakteristikleri taşıdığını, gönüllü ücret dışı ödeneklerin alt gelir gruplarında neredeyse bulunmadığını ifade etmiştir.

Ücret dışı ödeneklerin gelir eşitsizliğine katkısının 1980'li yılların başında hızlı bir artış göstermesi; bunun 1986-96 yılları arasında yavaşlayan bir oranla devam etmesi; yalnız söz konusu etkinin, gönüllü ödeneklerin de dahil edilmesiyle, ücret eşitsizliğini %10-15 oranında artırdığı vurgulanmıştır. Nitekim sağlık sigortası kapsamının daralmasıyla birlikte ücret dışı ödeneklerin alt %50'lik dilimin aleyhine geliştiğinin, reel ücretlerde azalma ile karşılaşan düşük ücretli işçilerin ücret dışı ödeneklerden aldığı payın gerilediğinin altı çizilmiştir.

Goldin ve Katz (1998), 20. yüzyılın başlarında imalat sektörünün enerji kaynağı olarak daha fazla elektriğe geçişiyle birlikte, nitelikli olmayan üretici işgücünün daha öncesinde parçası olduğu üretim bantlarındaki yapının değiştiğini, dolayısıyla işçilerin kendilerine olan talebin düştüğünü ifade etmişlerdir. Teknoloji ile yeteneği birbirlerini tamamlayıcı yapıya kavuşturan üretim biçimlerindeki ilk değişimlerin, bugün bütünüyle yaygınlaştığı üzerinde durulmuştur.

Nitekim 1909-1940 yılları arasındaki işgücü piyasası ile günümüz işgücü piyasasının, söz konusu teknolojik geçişe verdiği tepkinin farklılaşmasının ardında, eğitime katılım oranının farklılaşmasının ve geçmişte lise mezunu olanların artmasının yattığı ifade edilir. 1910 yılındaki lise mezunu işgücünün sekreterlik, yazıcılık, satış temsilciliği gibi dönemin beyaz yakalı işlerine yöneldiği; 1920'lerde okul hareketinin yayılmasıyla birlikte lise mezunu işgücü ile lise mezunu olmayan işgücü arasındaki ücret farkının daraldığı; 1940'lı yıllara kadar ise ücret farklılıklarının görece olarak sabit bir seyir izlediği belirtilmiştir. Çalışmada, teknolojinin nitelikli olmayan işgücünün yerine geçme özelliği barındırmasıyla beraber, nitelikli işgücünün üretim kapasitesinin arttığı, yani nitelikli işgücünü tamamlayıcı bir yapının oluştuğu vurgulanmıştır.

Gottschalk ve Smeeding'in (1997) çalışmasında, 1980 dönemi ve 1990'ların başında ücret ve hane halkı gelir eşitsizliklerindeki artışların sadece Amerika'da değil diğer ülkelerde de görüldüğü, doğrudan alınan vergi ve transfer harcamaları ile bu eşitsizliğin bir kısmının ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Daha az müdahaleci devlet yapısı ve daha dar kapsamlı sosyal güvenlik programı olan ülkelerde, piyasa gelirlerindeki değişimin ücret farklılıklarını açıklamada baskın olduğu; Amerika, Japonya, Avustralya gibi ülkelerde bu durumun gözlemlendiği; İngiltere'de ise vergi ve transfer sistemlerinin bu duruma katkı sağladığı belirtilmiştir. Finlandiya, Kanada ve Norveç'te harcanabilir gelir eşitsizliğinde piyasa gelirlerine göre daha az bir eşitsizlik artışı olduğu görülürken, Yeni Zelanda ve İsveç'te ise gelir eşitsizliğinde görece olarak daha hızlı bir artış bulunduğu vurgulanmıştır.

2.8 Ücret Farklılıkları

Gerek teknoloji ve gerekse de ticari birlikler yoluyla şekillenen küreselleşme, yerel işgücü piyasalarındaki yapıyı ve kompozisyonu değiştirmekle birlikte, ücret eşitsizliklerini de şekillendirebilmektedir. Her ne kadar nitelikli ve nitelikli olmayan işgücü ayrımı, ücret eşitsizliklerini oluşturan temel kaynak olarak kabul edilse de sektörel farklılıklar, firma büyüklükleri, rant paylaşımı, sendika üyesi olma olmama, kaytarma gibi diğer faktörler de ücret eşitsizliklerini açıklamadaki unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret farklılıklarına ilişkin kimi çalışmalar, sektörler ve firmalar arası sistematik farklılıkların yıllar itibariyle sürdüğüne işaret ederken, kimi çalışmalar yetenek farklılıklarından doğan sistematik farklılıkları kontrol altında tutarak sektör değiştiren bireylerin sektör değiştirirken karşılaştıkları ücret farklılıklarına vurgu yapmayı yeğlemiştir. Bu bölümde ücret farklılıklarını oluşturan temel faktörler ele alınmakla birlikte ücret farklılıklarının sürdürülebilirliği üzerinde durulacaktır.

Duncan ve Holmlund (1983), her mesleğin avantajlı olan ve olmayan tüm yönlerinin, tam rekabet piyasası gereği, yakın işgücü piyasası çeperi içerisindeki ücretleri eş kılacağı veya ücretlerin birbirlerine yakınsayacağı savını hem destekleyen, hem de bu sav ile zıtlık oluşturan örneklerin bulunduğunu ifade etmiştir. Nitekim çalışmada, işçilerle yapılan anketlerin sonuçları kamusal verilerle birlikte ele alınmış ve bu savın geçerliliği sorgulanmıştır.

1968-1974 yılları arasındaki İsveç yaşam koşulları anketine dayanan ve imalat sektöründen kamu sektörüne erkek işçilerin ücreti dikkate alınarak yapılan çalışmada; kişisel ve mesleki özelliklerin çeşitliliği kapsanarak ücret değişimlerinin açıklanması hedeflenmiştir. Çalışmada, işçiler tarafından ifade edilen meslek özelliklerinin ücret değişikliği formülasyonlarındaki yanlışlıkları düşürdüğü, bazı değişkenlerin anlamlılığını değiştirdiği vurgulanmıştır. Tehlikeli çalışma koşulları içeren endeks ile stresli çalışma koşulları içeren endekslerin ücret farklılıklarına eşlik ettiği, yalnız aşırı fiziki güç ve kısıtlı çalışma saatlerinin ücretler üzerinde aynı tutarlı etkiyi yaratmadığı vurgulanmış; bununla birlikte zihinsel olarak yorucu iş kollarında %5 oranında bir ücret farkı oluştuğunun altı çizilmiştir.

Çalışmada ayrıca araştırmaların işçilerin beyanlarını esas alan verilere dayanması veya bu verilerin kamusal verilerle birleştirilerek çalışma yapılmasının,

daha masraflı da olsa ölçüm hatasını en aza indirgeyebilmek için gerekli olduğu vurgulanmıştır. Bu yöntemle hatalı işarete sahip değişkenlerin düzeltildiği, makul açıklayıcılıkların ise sağlandığı ifade edilmiştir.

Dickens ve Katz (1986), yüksek ücret yapısına sahip sektörlerin işten ayrılma oranlarının düşük, işgücü üretkenliklerinin ise yüksek olduğunu; bünyesinde daha az kadın işgücünü barındırdığını belirtir. Daha uzun çalışma saatleri ve daha yüksek ek ödeme-ücret geliri oranına sahip bu sektörlerde, büyük firmaların sendikalaşma oranları yüksek iken daha karlı olduğu ayrıca vurgulanmıştır. Nitekim sektör etkisinin, ücret farklılaşmalarında %7 ile %30 oranında açıklayıcılık gücüne sahip olduğu ifade edilmiştir.

Ücret farklılaşmalarının, sektörlerin barındırdığı işçilerin sahip olduğu sistematik beceri farklarından kaynaklanabileceği gibi, işlerin parasal olmayan faydalarından da kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Sektörler arası kısa dönem işgücü geçişkenliğinin olmamasının yarattığı engellerin ise bir başka açıklama olarak karşımıza çıktığının altı çizilmiştir. Nitekim birbirlerine benzer işçilerin ücretlerinin farklı sektörlerde değişmesi bu görüşü desteklemektedir. Bununla birlikte eğitimin getirisi diğer çalışmalarda da belirtildiği üzere pozitif olurken, büyük ve yüksek sermaye işgücü oranına sahip şirketlerde ayrıca pozitif ücret primi de gözlemlenmiştir.

Bir sektördeki sendikalaşmanın, organize olan işçilere yönelik talebi azaltması yoluyla hem sendikalı hem de sendikalı olmayan işçilerin ücretlerini etkilediği belirtilmiş, sendikaya dayalı organizasyonlar ile ücretler arasında pozitif bir ilişki bulunduğu vurgulanmıştır. Sermaye yoğun sektörlerin pazar paylarında yoğunlaşma olduğu, yine bu sektörlerin işgücünün üretkenliğini tamamlayıcı ve artırıcı özellik taşıdığı ifade edilmiş; işçinin sahip olduğu adalet algısının, firmanın ödeme gücü ile paralellik gösterdiğinin altı çizilmiştir. Dolayısıyla sermaye yoğun ve ürün pazarı yoğun sektörlerde ücretlerin rant paylaşımını esas aldığı vurgulanmıştır.

Aynı sektörde yer alan büyük firmalar ile ücretler arasında bulunan pozitif ilişki, ücret yapısını açıklayan modellerle uyum göstermiş olup; sermaye yoğunluğunun işçilerin ve ücretlerin lehine pazarlık gücü yarattığına, sermayenin istihdama oranının sektör ücretleri ile güçlü pozitif bağlarının bulunduğu işaret edilmiştir.

Krueger ve Summers (1988), firmaların, rant paylaşımı yoluyla üretkenliği etkileyebilecek işten ayrılma, kaytarma gibi durumlardan sakınabildiği; bu sakınma esnasında birincil etki olarak rant paylaşımı ile ödenen ücretlerin normal ücretlerden fazla olduğu, fakat ikincil durumda sakınılan durumların getirdiği faydanın ücretleri telafi ettiği belirtilmiştir. Nitekim sektör analizleri uzun dönemli ele alındığında, ücret farklılıklarının kısa dönemli işsizlik kavramı ile açıklanamayacağı ifade edilmiştir.

Deneyim, yaş, kıdem gibi farklılıkların düzeltilmesinden sonra dahi sektörler arası ücret farklılıklarında 1 puanlık bir açıklayıcılık kaybının olduğu; istihdam payı düşük, tekel gücü ve karlılığı yüksek sektörlerde ise ücretlerin istikrarlı bir yüksekliğe sahip olduğu vurgulanmıştır.

Sektörler arası ücret farklılaşmaları ile gönüllü olmayan işsizlik arasında bir bağ bulunduğu belirtilmiş; ücret farklılıklarının işçiler üzerinde sektörler arası geçiş için bekleme anlamına gelebileceği, bu yüzden de doğal işsizlik oranının artabileceği üzerinde durulmuştur. Nitekim etkin ücret modellerinin dönemsel dalgalanmalara dayalı işsizliği azaltabileceği, özellikle yüksek ücret farklılıkları barındıran sektörlerin söz konusu işsizlik oranını ele alarak ücretleri düzenleyebileceği vurgulanmıştır.

Topel (1991), sektörler ve firmalar arası işgücü hareketliliğinde pay sahibi olan kıdemin, beşeri sermayenin bir bileşeni olduğu üzerinde durarak, iş sözleşmelerinde belirleyici rolü olduğunu vurgular. Nitekim bir işin ömür boyu getirisinin hesaplanmasının, işçileri motive etmede ve işe almada stratejik rolü olduğunun altını çizer. Tipik bir iş ilişkisi içerisinde, diğer faktörler sabit tutulduğunda, 10 yıl boyunca kıdemli olmanın tipik bir işçinin gelirini %25 oranında artırdığı belirtilmiş, kıdemle ilgili söz konusu kanunun alt limit olduğu ayrıca vurgulanmıştır.

Ücret ve işlerin sürekliliği ile uyumlu bu sonuçların, aynı zamanda personel değişim oranı ve kıdem arasındaki ilişkiyle benzerlik gösterdiği ifade edilmiştir. Yer değiştirme ve işsizlikten kaynaklanan ücret kayıplarının, belli bir işi uzun süre boyunca elde tutmanın getirisinden daha yüksek olduğu vurgulanırken, ücret artışlarının ve sermaye birikiminin bulunmadığı koşullarda, bu gözlemlerin açıklamasının güç hale geldiği belirtilmiştir.

Çalışmada, belli bir işteki kıdemin beşeri sermaye ile doğrudan bir bağının bulunmadığı, ancak dolaylı bir bağının bulunabileceği ifade edilmiş; ayrıca beşeri sermaye-kıdem ölçüm hatasının, söz konusu getirilerin ölçümlenen halinden aslında daha yüksek olacağına işaret ettiği vurgulanmıştır. Beşeri sermayenin, ekonomideki iş kolları veya sektörler için özel bir olgu olması durumunda ise, kıdemin beşeri sermayenin getirisini kolaylıkla temsil edeceği belirtilmiştir. Eldeki bulgularla kıdemin ücretleri yükselten bir olgu olarak sunulması gerekliliği savunulmuştur.

Campbell ve Kamlani (1997), 184 firmayı dikkate alarak yaptıkları ankete dayalı çalışmalarında çoğunlukla büyük firmaları incelemiştir. Çalışmada, ters seçilme ve işçilerin ücretlere bağlı olarak değişen çabasının, ücret katılığını öne çıkaran ve destekleyen iki unsur olduğu belirtilmiştir. Bir resesyon esnasında, en üretken işçilerin işten ayrılmalardan ziyade en düşük üretkenlikteki işçilerin işten çıkarılmasının hedeflendiği vurgulanmış; bu yüzden ücretlerin kısılmasının yerine işten çıkarmaların tercih edildiği ifade edilmiştir.

Birçok firmanın ücret farklılıklarını, üretkenlik farklılıklarından daha dar bir bant içinde tutmaya çalışmasının sebebinin, işçilerin adalet algısı ve motivasyonları olduğu belirtilmiş; bu sayede ters seçilme modellerinin ücret farklılıklarını açıklamada başarılı olduğu ifade edilmiştir. Nitekim işverenler, en üretken işçilerin iş bırakması riskine karşılık en az üretken işçilerin işten çıkarılmasını yeğlemektedir.

Çalışmada, ücretleri zamana yaygın olarak sabit tutmaya çalışmanın işçilerin korkusunu tetiklememeyi, dolayısıyla daha az çaba sarf etmelerini engellemeyi amaç edindiği ifade edilmiş, ücretlerin katılığının ise zımni sözleşme teorisine destek oluşturduğu vurgulanmıştır. Nitekim işçilerin personel değişim oranını açıklamada, işten ayrılma davranışlarının ve kaytarmanın önemli etkisinin olduğu; ters seçilme probleminin ise işten çıkarılanları değil işe alınanları kapsadığı yinelenmiştir.

Abowd ve diğ. (1999), Fransa'daki firmaların ekonomik performansını dikkate alarak, ücret verilerini ele aldıkları çalışmada, sektörel ve kişisel farklılıkların ücretlerin öncelikli belirleyicileri olduğunu ifade etmişlerdir. Fransa'da 84 ayrı sektörde gerçekleştirilen çalışmada, gözlemlenebilen sektörler arası firma farklılıkları düzeltildikten sonra, kişisel etkilerin sektörler arası ücret farklılığını açıklamada, firma etkilerinden daha güçlü olduğu belirtilmiştir.

Oluşturulan 25 istihdam büyüklüğü kategorisinde, ücretlerin firma büyüklüğü ile azalan oranda arttığı; yalnız firma büyüklüğünün etkisinin, firma büyüklüğü-ortalama işçi etkisi hesaba katılarak daha yakından gözlemlenebileceği ifade edilmiştir. Firma özel-yüksek ücretlerin, yüksek üretkenlik ve yüksek karlılık ile ilişkili olduğunun altı çizilmiştir.

Kıdemin ücretler üzerinde dikkate değer bir getirisi olduğu belirtilmiş, bununla birlikte kıdemin getirisinin hesaba katılış yönteminin, kıdemin etkisini şekillendirebildiği ifade edilmiştir. Beşeri sermayeye odaklanan bireysel ücret yapısı ile firma yapısına odaklanan firma etkisi arasında çok düşük bir bağıntı bulunduğu, bu durumun işgücü piyasasının özelliklerini açıklamaya yönelik ‘etkileşimleri’ ortaya koymada etkisiz olduğu yinelenmiştir.

Ortalama kişisel etkinin üzerinde etkisi olan yüksek ücretli işçileri istihdam eden firmaların daha üretken personele sahip olduğu, yalnız bunun daha yüksek karlılık yaratmadığı; bununla birlikte ortalama bir firmadan daha yüksek ücret yapısına sahip firmaların daha üretken personel barındırdığı, bunun yanı sıra daha yüksek karlılığa sahip olduğu belirtilmiştir.

Goux ve Maurin (1999), yüksek endüstrileşme seviyesine sahip bir ekonominin ücret farklılıklarını açıklamayı hedefleyerek Fransa’ya ilişkin verileri kullanmış ve ücret farklılıklarının ölçümlenemeyen işgücü yeteneklerinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Nitekim sektör değiştiren işçilerin ücretlerinde %2-3 seviyesinde varyasyonların gözlemlendiği belirtilmiş ve bunun yatay kesit analizlerde gözlemlenen varyasyonun üçte biri civarında olduğu vurgulanmıştır.

Ücretlerin firma büyüklüğü ve sermaye yoğunluğu ile değiştiği ifade edilse de aynı sektör içindeki bir firmanın aynı işçiye %20 ile %30 arasında değişen ücret farkı sağladığı, dolayısıyla aynı sektördeki firma ücretlerinin sektörler arası ücret farklılıklarından daha belirleyici olduğu yinelenmiştir. Nitekim firmaların sadece ücret uygulamalarının değil, aynı zamanda işçilerinin ölçümlenebilen ve ölçümlenemeyen özelliklerinin farklılaştığı; belli bir sektörde en yetenekli işçilerin

tüm firmalara dağıldığı, yalnız en yetenekli işçilerin en çok da sermaye yoğunlaşmasının yüksek olduğu sektörlerde istihdam edildiği belirtilmiştir.

Özellikle büyük firmaların, işçilerinin performansını doğrudan ölçmekte zorlandığı veya sermaye yoğun firmaların barındırdığı teknolojinin belli beşeri sermayeleri gerekli kıldığı koşullarda, yüksek ücret politikası uygulamanın etkinliği geliştireceğine değinilmiş ve düzeltilmiş sektörler arası ücret farklılıklarının işgücünün geçişken olmamasından kaynaklandığının altı çizilmiştir.

Yetenekli olmayan işçilerden yetenekli işçilere geçişin, Kıta Avrupa'sında yüksek işsizliğe; bununla birlikte Amerika'da özellikle gelir eşitsizliğindeki artışa yol açtığını ifade eden Atkinson (2001), bu durumun iki bölge için de tek bir basit sebebe dayanmasını “Transatlantik Anlaşma” olarak yorumlar. IMF ve OECD gibi uluslararası kuruluşların politikalarının önemli bir bölümünü bu olgunun şekillendirdiğini vurgular.

Kazanç kapasitesi sürdürülebilirliğinin işgücündeki yetenekli-yetenekli olmayan ayrımından daha önemli bir bileşen olduğu; kazanç kapasitesi sürdürülebilirliğinin, sadece düşük gelir seviyeli işgücünün değil, ortanca gelir seviyeli işgücünün de yüksek gelir seviyeli işgücüne oranla görece güç kaybetmesini açıklamaya olanak tanıdığı belirtilir.

Çalışmada, görelî işgücü talebindeki yer değiştirmenin, uluslararası ticaretin liberalleşmesi ve yeni sanayileşen ülkelerin artırdığı rekabet ile şekillenişine değinilir; bilgi ve otomasyon alanlarındaki teknolojik değişimin yetenekli işgücü lehine geliştiği vurgulanır. Avrupa Birliği ve Amerika'dan oluşan bu iki bloklu yapıda, Avrupa Birliği'nde mevcut asgari ücret uygulamasının, ürünlerin ve işçilerin görelî fiyatlarını etkileyeceği belirtilip, Amerika'daki değişken yapıya sahip ücretlerin bu sayede düşük eğitim seviyeli işçilerde yükselişe geçeceği; Avrupa Birliği'nde işsizlik artarken Amerika'da bu durumun gözlemlenemeyeceği sonucuna varılır. Atkinson, artan uluslararası ticaret ve rekabetin teknolojik değişimlerle birlikte kaçınılmaz olarak bu bölgede ücret eşitsizliğine yol açtığını ifade ederken, piyasa koşullarının yarattığı olumsuz etkinin yeniden dağıtım mekanizmaları yoluyla giderilmemesini, sosyal adaletsizlik olarak niteler.

BÖLÜM III

BANKACILIK SEKTÖRÜ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Bu bölümde, ilk olarak Türkiye ekonomisindeki gelişmeler ile bu gelişmelerin 1980-2013 yılları arasında Türk bankacılık sektörü üzerindeki etkileri ele alınacaktır. İkincil olarak ampirik analizde kullanılacak olan bankacılık sektörünün güncel finansal göstergeleri sunulacaktır. Üçüncül olarak ise bankacılık sektörünün istihdam analizi gerçekleştirilecektir.

3.1 Türk Bankacılık Sektörünün Gelişimi

3.1.1 1980 Öncesi Dönem ve 24 Ocak 1980

Türk ekonomisi, 24 Ocak 1980 öncesi döneme kadar kapalı bir ekonomi olarak kalmış; sanayileşme, ticaret, faiz oranları ve finansal sistem ağırlıkla kamu otoritesi tarafından şekillendirilmiştir. Finansal sistemdeki kamu otoritesinin oluşturduğu kısıtlara, yüksek nominal ve reel faizlerin eklenmesi, kredi kuruluşlarının esnek olmayan yapısı, Türk Lirası'nın değerinin diğer döviz birimleri karşısında değer kazanmasına yol açmış ve Türkiye'nin uluslararası piyasalarla bütünleşmesini geciktirmiştir. Yasal düzenlemeler, yabancı bankaların sektöre girişini engellemekle beraber döviz alış verişlerine kısıtlar getirdiğinden piyasada rekabetçi baskıların oluşması gecikmiştir. Bankacılık sektörünün yasal ve mevzuat değişiklikleriyle birlikte gerçek dönüşümünü henüz tam olarak gerçekleştirmediği bu dönemde, fiyat rekabetinden yoksun temel işlevlerini sürdüren Türk bankalarının günümüzdeki oligopolistik yapısı oluşmuştur.

Balkan ve Yeldan (1998), 24 Ocak 1980 kararlarının ve 1980'li yıllardaki kapsamlı stabilizasyon programının, Türk ekonomisinin aşırı regüle edilmiş içe kapalı yapısının, dışa dönük açık bir piyasa ekonomisine yönelmesini sağladığını ifade eder. Sabit döviz rejimindeki değişim, fiyat kontrol mekanizmalarının ortadan kaldırılması, ticaretin kademeli olarak serbest bırakılması ve teşvik mekanizmalarının yavaş yavaş terk edilmesinin bu reformist programın temel bileşenleri olduğunun altı çizilir. Nitekim gelişmiş milli ekonomilerin uluslararası finansal sisteme dönüşümünün altında, finansal sektörün liberalleşmesini hedefleyen

bir dizi politikanın yattığı; liberalleşme politikalarının ise temel olarak büyüme ve istikrarı sağlamlaştırmak için sırasıyla birikim oranını ve ekonomik işlevselliği artırmayı amaç edindiği belirtilmiştir. Bununla birlikte bu dönüşümü geçiren gelişmekte olan ekonomiler, kısa dönem sermaye hareketleri yaşamış, finansal istikrarları bozulmuş ve yer yer kriz olgusuyla karşı karşıya kalmıştır.

3.1.2 1980'ler

Yağcılar'ın (2011), Türk bankacılık sektörünün rekabet yapısını analiz ettiği çalışmasında aktardığı üzere; 24 Ocak 1980 kararları ve stabilizasyon programıyla yerel birikimlerin artırılması hedeflendiğinden, mevduat ve kredi faiz oranları programla uyumluluk gösterilerek serbest bırakılmış, bu doğrultuda finansal sektörün derinliğinin ve bankacılık sektöründeki rekabetin artırılması amaçlanmıştır. Türk ekonomisinin ve bankacılık sektörünün rekabete karşı direncinin devam etmesiyle birlikte fiyat ve faiz oranları hedeflenen seviyenin üstünde kalmış, büyük ölçekli bankalar yeni sistemde faiz oranlarını belirleyici rol üstlenmişlerdir.

70 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin kabul edilmesiyle birlikte mevduat sertifikası yaygınlaşmış, bankacılık sektörüne girişler teşvik edilmiştir. Mevduat sertifikasının yaygınlaşmasıyla birlikte bankaların da dahil olduğu aracı kurumların sayısı artmış; bankacılık sektörü sürekli mevduat sertifikaları üretip; bunları halka pazarlayan bir yapıya dönüşmüştür. Sertifikaların halka daha yüksek bir fiyatla satılması ile elde edilen tasarruflar, yüksek riskli yatırımlarda değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu gelişmelerle birlikte ortaya çıkan faiz yarışı, 1982 yılında finansal piyasalarda krize yol açmış; küçük banker iflaslarıyla başlayan çöküş, büyük bankerlerin ve bazı küçük bankaların iflası ile devam etmiştir.

Serbest piyasa ekonomisine geçişte karşılaşılan ilk krizlerle beraber düzenleyici ve denetleyici kuruluşların kurulmasının gerekliliği anlaşılmış ve 1986 yılı, Merkez Bankası bünyesinde piyasaların oluşturulmaya başlandığı yıl olmuştur. Sırasıyla, 1986 Mart ayında Bankalararası Para Piyasası, 1987 Şubat ayında Açık Piyasa İşlemleri, 1988 Ağustos ayında Döviz-Efektif Piyasası, 1989 Nisan ayında ise Altın Piyasası kurulmuştur. Özellikle yerli bankaların, yurtdışı bankalar ile

işlemlerinin artması ve bankaların daha etkin denetiminin hedeflenmesiyle birlikte bağımsız denetimden geçme uygulaması 1987 tarihinde başlamıştır.

1989 yılı itibariyle Türk bankacılık sistemine yeni bankaların girişi artmıştır. Yeni bankalar, genellikle yabancı sermaye katılımıyla kurulmuş ve daha çok yatırım bankacılığına yönelmişlerdir. Artan rekabet, bankaları yeni mali ürünler pazarlamaya, maliyetleri düşürücü önlemler almaya, sermaye piyasalarındaki faaliyetlerini geliştirmeye ve otomasyona yönlendirmiştir.

3.1.3 1990'lar

Döviz hesaplarının açılmasını serbest bırakan düzenlemelerle birlikte 1990'lı yıllarda yabancı para mevduatlarında hızlı bir gelişim görülmüş, yabancı para mevduatlarının toplam mevduatlar içindeki payı artmıştır. 1980'li yıllardaki liberalleşme politikalarının sancısını yaşayan Türk ekonomisi, 1990'lı yıllarda kamu finansmanı ile döviz kurunun yüksekliği ve değişkenliği gibi makroekonomik sorunlarla karşılaşmıştır. Nitekim makroekonomik istikrarsızlıklar ve bankacılık sektöründeki rekabet iki yönlü bir ilişkiyi beraberinde getirmiş ve makroekonomik istikrarsızlıkların süreklilik arz etmesi, bankacılık sektöründeki bozucu etkenlerin derinleşmesine ve kalıcılılaşmasına yol açmıştır.

Alper ve Onis (2002), çalışmalarında bankacılık ve makroekonomi arasındaki ilişkiyi üç ana başlık altında irdelemiştir. İlk olarak sistemdeki kamu bankaları ağırlığının sektörde bozucu etkilere yol açtığına, ikincil olarak sektöre göz ardı edilebilir seviyede yabancı banka girişinin gerçekleştiğine, son olarak da yeni katılımların bankaların açık pozisyonlarını rekabete dayalı bir ikileme sürüklediğine değinilmiştir. Bankacılık sektöründeki bu yapısal boşluklar makroekonomik risklerle birleştiğinde, ekonomik sistemin sağlıklı bir yapıya dönüşümü de gecikmiştir.

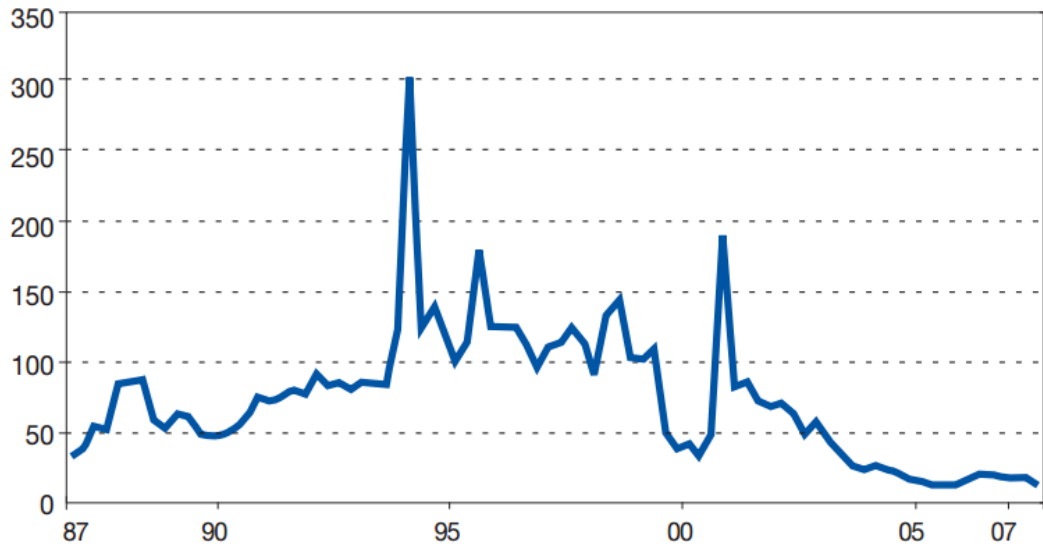
Akıbetleri ile birlikte ele alındığında 1994 Krizi, kamu bankalarının politikleşen mevduat ve kredi uygulamalarının arttığı, özel sektörün de dahil olduğu bankacılık piyasanın rekabet koşullarının zedelendiği bir dönem olurken; bu kurumların piyasa faaliyetlerinden çok, yönetsel kararlarının karlılıklarını belirlediği ve politik rant dağıtımında araç olarak kullanıldığı ifade edilmiştir. Kamu

bankalarının sermaye, karlılık ve likiditelerinin büyük ölçüde belli sektörlerle aktarılan kaynaklardan dolayı kırılganlıklar taşıdığı, bankaların hazine ile doğrudan ilişkilerinin ise bu kırılganlıkları krize dönüştürdüğü vurgulanmıştır.

Nihai olarak, bankacılık sektörünün varlıkları ve özkaynakları 1994 krizi ile birlikte büyük kayıplar yaşamış, piyasa faizleri tekrar yükselmiştir. Kriz öncesi dönemde tarımsal işletmeleri destekleyen Ziraat Bankası ile küçük ve orta ölçekli işletmeleri destekleyen Halk Bankası, bu politik teşviklerin ana kanalı olarak kullanılmış; kriz sonrası dönemde iki bankanın toplam varlıklarında %30 oranında kayıplar yaşanmıştır.

Grafik 1: Devlet İç Borçlanma Faizi (Bileşik, Yıllık, Yüzde)

Kaynak: TBB (2008)



Türkiye Bankalar Birliği'nin 1958-2007 yılları arasında Türkiye'de Bankacılık Sistemi'ni değerlendirdiği Kasım 2008 tarihli raporunda sunulduğu üzere; kamu açığındaki büyümeye rağmen genişleyici politika uygulamasının sürdürüldüğü bir ortamda, faiz oranlarının düşürülmesi yönündeki rasyonel olmayan ısrarcı yaklaşım ile parasal genişleme ve finansal araçlara getirilen yeni vergiler, yatırımcıların TL cinsinden araçlardan kaçmalarına neden olmuştur. Piyasalar tarafından gönderilen sinyallere rağmen 1994 krizinden kaçınılamamış, 1994 yılında bankacılık sektörünün toplam aktifleri 68,6 milyar dolardan 51,6 milyar dolara, özkaynakları ise 6,6 milyar dolardan 4,3 milyar dolara küçülmüş ve üç bankanın faaliyetine son verilmiştir.

Türkiye'nin uluslararası kredi notunun düşmesiyle birlikte bankaların yurtdışından borçlanmaları olumsuz yönde etkilenmiş, dış kaynaklar sınırlanınca kaynak talebinin tümü iç piyasaya yönelmiştir. 1995 yılından sonra ekonomideki toparlanma ile bankacılık sektörünün büyümesi olumlu bir seyir izlemiştir.

Yurtdışından sağlanan borçlanmaya vergi getirilmesiyle, hem TL hem de yabancı borçlanma üzerindeki parasal yükler artmış, repo ve vadeli döviz işlemlerinin hızla büyümesi de yine bu dönemde gerçekleşmiştir. Parasal ve mali yüklerin maliyetler üzerindeki olumsuz etkisi nedeniyle kaynakların bir bölümü kıyı bankalarına yönelmiştir.

3.1.4 Kasım 2000 Dalgalanması ve 2001 Krizi

Türkiye Bankalar Birliği'nin Kasım 2008 tarihli raporunda sunulduğu üzere; Türkiye'nin IMF ile 1999 yılı sonunda imzaladığı stand by anlaşması çerçevesinde, 2000 yılı başından itibaren “Enflasyonu Düşürme Programı” uygulanmaya başlanmıştır. Bu program çerçevesinde enflasyonun düşürülmesi ve ekonomideki yapısal sorunların çözülmesi amaçlanmıştır. 1999 tarihinde Bankalar Kanunu'nda yapılan başlıca değişiklikler ile idari ve mali açıdan bağımsız bir bankacılık denetim mekanizmasının kurulması, kredi tanımının iştirakleri de kapsayacak şekilde genişletilmesi, dolaylı kredi özkaynak ilişkisinin daraltılması, konsolide bazda denetimin getirilmesi, risk yönetiminin düzenlenmesi, sorunlu bankaların mali yapılarının güçlendirilmesi ve faaliyetlerine müdahale yöntemlerinin düzenlenmesi hedeflenmiştir.

Kamu kesimi açığının büyümesine neden olan sosyal güvenlik, tarım, kamu iktisadi teşebbüslerinin açıklarının kontrol altına alınması ve küçültülmesine ilişkin radikal düzenlemeler eylem planına alınsa da kamu bankaları ile ilgili yeniden yapılandırmayı öngören kanunların çıkarılmaması gibi yapısal düzenlemelerdeki aksaklıklar, programın itibarını zedelemiştir. Ticaret açığının artması ve faiz oranlarının kaçınılmaz olarak yükselmesiyle birlikte kırılganlıklar daha belirgin olarak görülmeye başlamıştır. Bu gelişmeler bankacılık sektöründeki likidite talebini yükseltmiş, bankacılık sektöründeki varlıkların önemli bir bölümünün hazine kağıtlarından oluşması nedeniyle Kasım 2000 dalgalanması meydana gelmiştir, 2000

yılı sonunda IMF'nin sunduğu ek kaynak ile döviz rezervleri artsa da ülkedeki politik istikrarsızlığın yarattığı güvensizlik sonucunda 2001 Krizi kaçınılmaz hale gelmiştir.

Ekonomi 2001 yılında reel bazda yüzde 9,4 küçülürken; işsizlik oranı yüzde 6,3'den yüzde 8,5'e; kamu kesimi açığının GSMH'ye oranı ise yüzde 11,9'dan yüzde 16,5'e yükselmiştir. Şubat 2001 Krizi'ni izleyen dönemde, bankacılık sektörü yeniden yapılandırma programı çerçevesinde çok sayıda banka Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devredilmiş veya kapatılmıştır. Bu dönemde bankacılık sektörünün mali bünyesinde meydana gelen tahribat, sektörde kapsamlı bir yeniden yapılanma uygulamasını zorunlu hale getirmiştir.

3.1.5 Yeniden Yapılanma Programı

Boyacıoğlu'nun (2003), 1980 sonrası Türk bankacılık sektöründeki gelişmeleri ve krizlerin sektör üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında sunulduğu üzere; sabit kur rejiminin terk edilmesiyle birlikte ekonominin yeniden yapılandırılmasına yönelik altyapıyı oluşturmak amacıyla "Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı" uygulamaya konulmuştur. "Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı" çerçevesinde oluşturulan Bankacılık Sektörünün Yeniden Yapılandırılması Programı'nın temel amacı; kamu bankalarını mali sistem içinde bir istikrarsızlık unsuru olmaktan çıkarmak, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu bünyesindeki bankaların sorunlarını en kısa sürede çözüme kavuşturmak ve yaşanan krizlerden olumsuz yönde etkilenen özel bankaların sağlıklı bir yapıya kavuşmalarını sağlayacak düzenlemeleri gerçekleştirmek olarak belirlenmiştir.

Yeniden yapılandırma programı; kamu, özel ve fondaki bankaların mali ve operasyonel yapısının güçlendirilmesine yönelik uygulamalar ile bankacılık sektöründeki gözetim ve denetimin etkinliğini artıracak; sektörü daha etkin ve rekabetçi bir yapıya kavuşturacak yasal ve kurumsal düzenlemeleri içermiştir. Programın ana hedeflerinden biri de görev zararları yüksek, sistematik olarak rekabet bozucu uygulamaları bulunan kamu bankalarına, yasal ve yönetsel farklılıklardan dolayı verilen bir takım ayrıcalıklar ve yükümlülüklerin ortadan kaldırılması olmuştur. Özellikle yasal düzenlemelerle kamu bankalarına bankacılık dışında verilen görevler, bu bankaların kaynak ve faaliyetlerinin verimli olmayan alanlara

yönelmesine ve rekabet güçlerinin zayıflamasına neden olduğundan, kamu bankalarına ilişkin bu süreçteki ilk adım, bu bankaların yönetimini ortak yönetim kuruluna devretmek olmuştur. Kamu bankalarını yeniden yapılandırma ve özelleştirmeye hazırlama yetkisi bu çerçevede Ortak Yönetim Kurulu'na verilmiştir.

Yeniden yapılanma programında kamu bankalarının finansal risklerini azaltmak amacıyla sırasıyla görev zararı alacaklarının tasfiyesi, kısa vadeli yükümlülüklerin azaltılması, kamu bankalarına sermaye desteği sağlanması, mevduat faizlerinin piyasa faizlerine uyumlu hale getirilmesi ve kredi portföyünün etkin yönetilmesi alanlarında yoğunlaşmıştır. Nitekim 2001 yılı içinde 23 katrilyon lira tutarında özel tertip tahvil verilmek suretiyle bu bankaların görev zararı alacakları ve bu zararlara tahakkuk etmiş faiz tutarının tamamı tasfiye edilmiştir. Bunun yanı sıra, yeni görev zararı oluşumunun engellenmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Yeniden yapılanma programında kamu bankalarının operasyonel risklerini azaltmak amacıyla organizasyon, teknoloji, ürün, insan kaynakları, krediler, mali kontrol, planlama, risk yönetimi ve hizmet yapısının çağdaş bankacılığın ve uluslararası rekabetin gereklerine göre yapılandırılması amaçlanmış, yeniden yapılandırma kapsamında kamu bankaları; müşteri ve kar odaklı, dengeli büyümeye dayanan bir organizasyon yapısına kavuşturulmuştur. Ayrıca Emlak Bankası'nın bankacılık lisansı 6 Temmuz 2001'de BDDK tarafından iptal edilmiş ve Ziraat Bankası'na devredilmiştir.

Özel bankalara yönelik program kapsamında, bu bankaların sermaye yapılarının güçlendirilmesi, yabancı para açık pozisyonlarının daraltılması, devir ve birleşmelerin özendirilmesi, sorunlu kredilerin çözülmesi, iç kontrol ve risk yönetim sistemleri oluşturulması konularında düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Halihazırda Kasım ve Şubat krizleri sonrası artan belirsizlik ve döviz kurlarındaki yüksek oranlı dalgalanmalar, özel bankaların yabancı para pozisyon açıklarını kapatma eğilimlerini artırmıştır. 2001 yılında bankaların ve iştiraklerinin devir ve birleşmelerini kolaylaştırmak amacıyla vergi teşvikleri getirilmiştir.

“Bankacılık Sektörünün Yeniden Yapılandırılması Programı” 31 Ocak 2002 tarihinde yayımlanan 4743 sayılı kanun çerçevesinde ilave araçlarla güçlendirilmiş

ve özel sermayeli bankalara kamu tarafından sermaye desteği sağlanmasının yasal çerçevesi oluşturulmuştur. Özellikle bankacılık sektöründeki finansal derinliği ve istikrarı artırmak amacıyla, bankaların tahsili gecikmiş alacaklarının tasfiyesini sağlamak ve bu suretle bankaların aktiflerine akıcılık kazandırmak üzere varlık yönetimi şirketlerinin kurulması, finansal krizler ile birlikte ödeme gücünü kaybeden reel sektör şirketlerinin faaliyetlerini sürdürmesine imkan sağlayacak borç yapılandırma sistemlerine işlerlik kazandırılması ve böylece bankaların yaşanan krizler nedeniyle erozyona uğrayan sermaye yapılarının güçlendirilmesi sağlanmıştır.

Bankaların gerçek mali durumlarının ortaya çıkartılabilmesi için üç aşamalı bir denetim sistemi uygulanmıştır. Bu denetimler sırasıyla; bağımsız denetim kuruluşlarının ilk denetimi, bağımsız denetçilerin uygunluk açısından yaptıkları ikinci denetim ve yeminli murakıplarının yerinde denetimleridir. Bu süreç sonunda 25 bankayı kapsayan sermaye ihtiyacının 224 trilyon lira olduğu belirlenmiştir. Söz konusu sermaye açığının, öncelikle bankalarca karşılanması uygun görülmüş, gerekli sermayenin tamamının bankalar tarafından temin edilememesi halinde, TMSF katkısının söz konusu olması öngörülmüştür. Ayrıca bankaların gerçek mali durumunun saptanabilmesi için, “Banka Sermayelerinin Güçlendirilmesi Programı” kapsamındaki bankaların 2001 yılsonu mali tablolarına enflasyonun etkisi yansıtılmıştır. Program kapsamındaki bankalar, bilançolarında enflasyon muhasebesi nedeniyle yüksek miktarda zarar açıklamak zorunda kalmışlardır.

Sonuç olarak, yeniden yapılandırma süreci çerçevesinde bankacılık sektöründe özkaynak artışını özendirmek amacıyla, gayrimenkul ve iştirak hissesi satışından doğan kazançlara vergi teşvikleri getirilmiş; TL mevduatlar için ayrılan munzam karşılıklara faiz ödenmesi uygulamasına başlanmış; bankaların ve iştiraklerinin devir ve birleşmelerini kolaylaştırmak yönünde uygun ortam hazırlanmıştır. Bu amaçla kurumsal devir ve birleşmeler için vergi teşvikleri getirilmiştir; özel bankalar yabancı para açık pozisyonlarını önemli ölçüde kapatmışlardır. Bankaların karşılaşacakları riskleri en iyi şekilde yönetebilmelerine imkan verecek etkin bir iç denetim ve risk yönetimi sistemi kurmaları yönünde gerekli düzenlemeler tamamlanmış ve sermaye yeterliliği oranının hesaplanmasına piyasa risklerinin de dahil edilmesi uygulamasına geçilmiştir.

3.1.6 2002-2007 Yeniden Yapılanma Dönemi ve 2008 Küresel Finansal Krizi

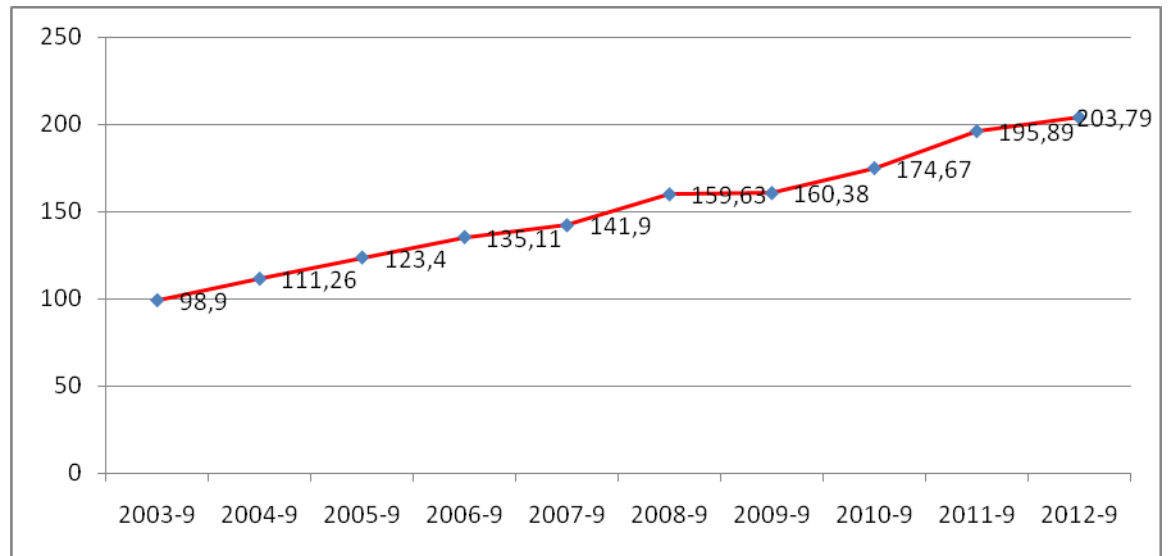
Bu bölümde yeniden yapılanma döneminde, Türk ekonomisi ve bankacılık sektöründeki gelişmeler sayısal göstergeler eşliğinde ele alınacaktır.

Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'nın yürürlüğe girmesinin ardından mali disiplin sağlanmaya başlamış ve Türk ekonomisinin görece istikrara kavuşmasıyla birlikte 2001 Krizi'nin olumsuz etkileri de ortadan kalkma eğilimine girmiştir. Nitekim 2001 Krizi öncesinde Türk bankacılık sektörü asıl aktivitelerini gerçekleştirmek yerine, kamu harcamalarını finanse etme işlevi görmekteydi. 2002 yılından itibaren yapısal değişimlerin etkisini göstermeye başlamasıyla birlikte, kamu bankalarının rekabeti bozucu yöndeki sektörel baskınlığının yerini, asıl faaliyet alanını kazanan bir bankacılık sektörü almıştır.

İstikrarlı yapının yerleşmeye başlamasıyla birlikte bankacılık sektörünün bilançoları ve gelir tabloları, düzelme ve gelişme eğilimine girmişlerdir. Küresel likiditenin Türk bankacılık sektörüne güven kazanmasıyla birlikte hızlı sektörel büyüme sağlanmış, finansal derinlik artmış, daha önceki dönemlerin üzerinde seyreden bir seviyede ekonomik büyüme gerçekleşmiştir. 2000'li yıllara kadar kronik yüksek enflasyon ile mücadele eden Türk ekonomisinde, fiyat istikrarını sağlamaya ve enflasyonu düşürmeye yönelik parasal politikalar uygulamaya konulmuştur.

Grafik 2: Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi (2003=100) (Aylık)

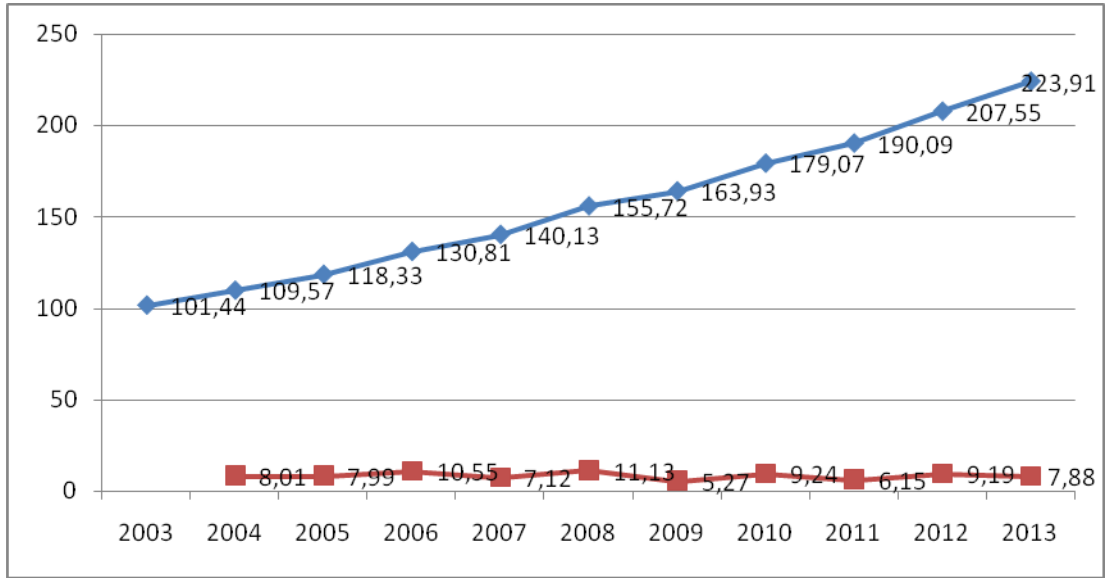
Kaynak: TÜİK



Kriz sonrası dönemde dalgalı döviz kurunu benimseyen Türkiye, 1990'lı yıllardan sonra ilk kez 2004 yılında tek haneli enflasyon oranlarına sahip olabilmektedir. Üretici ve tüketici fiyat endeksleri sırasıyla Grafik 2 ve Grafik 3'te sunulmuş; enflasyonun tek haneye düşmesi, belirsizlik ve risk algılarının da olumlu yönde değişmesine katkıda bulunmuştur.

Grafik 3: TÜFE-Genel (2003=100) (Aylık)

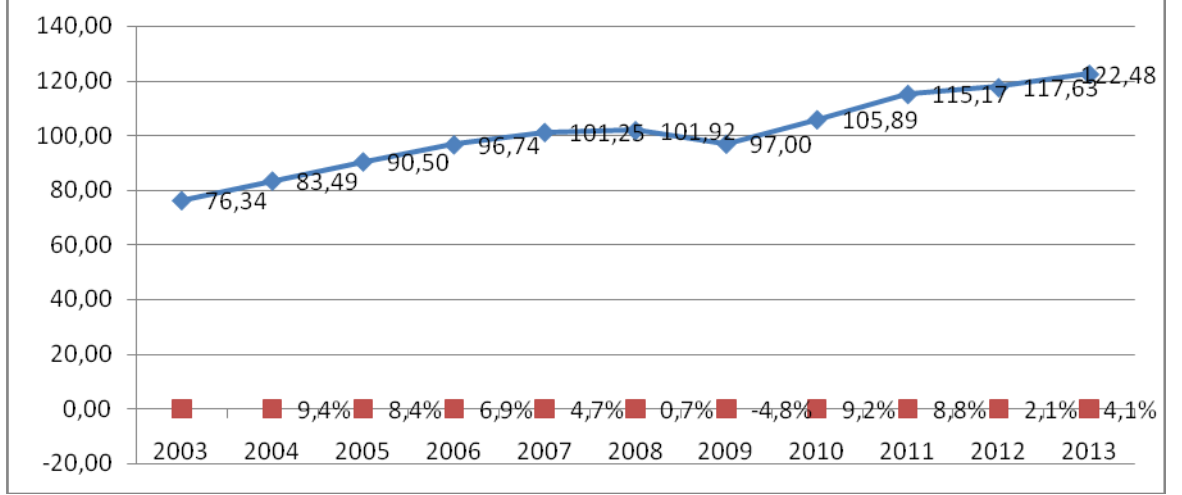
Kaynak: TÜİK



İç piyasadaki borçlanma araçlarının kısıtlılığı ve küresel likidite fazlalığının oluşturduğu fırsatlardan faydalanan Türkiye; uyguladığı mali politikalar sayesinde özellikle 2008 yılına GSYH büyümesinde kadar kayda değer bir performans gerçekleştirmiştir. 2008 yılındaki gerilemeden sonra ise GSYH tekrar büyümeye devam etmiştir. Yalnız 2008 yılında gerçekleşen küresel ekonomideki dalgalanmalar, ABD'nin resesyona girmesi kaygılarıyla birleşince Türk ekonomisine yönelen para ve sermaye hareketlerinde duraksama yaşanmış; dolayısıyla Türk ekonomisinde bankacılık dışı sektörler, küresel finansal krizden payına düşeni almıştır. Nitekim Türk ekonomisinin Grafik 4'teki endeksini incelediğimizde, 2008'de yaşanan refah kaybı belirginleşmektedir.

Grafik 4: GSYH-Sabit (1998) fiyatlarla (Milyar TL) (Yıllık)

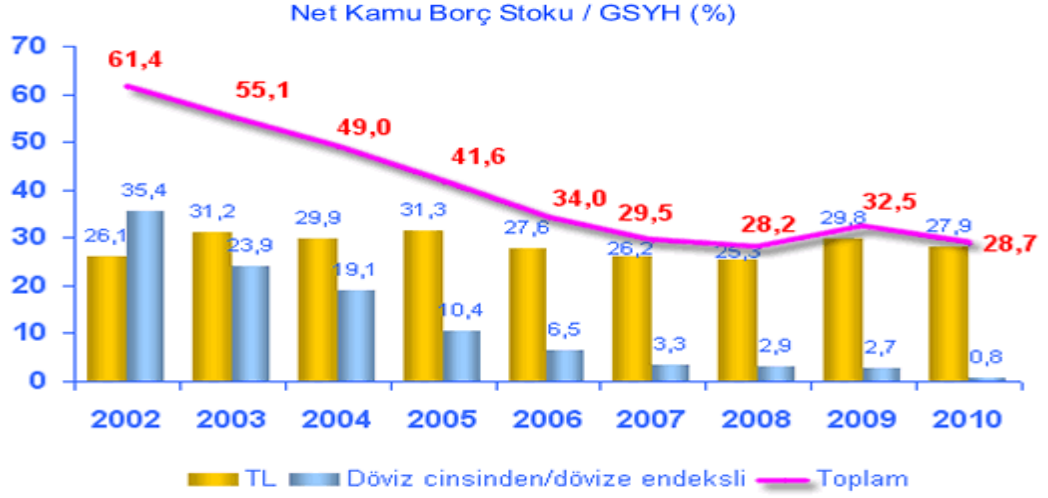
Kaynak: TÜİK



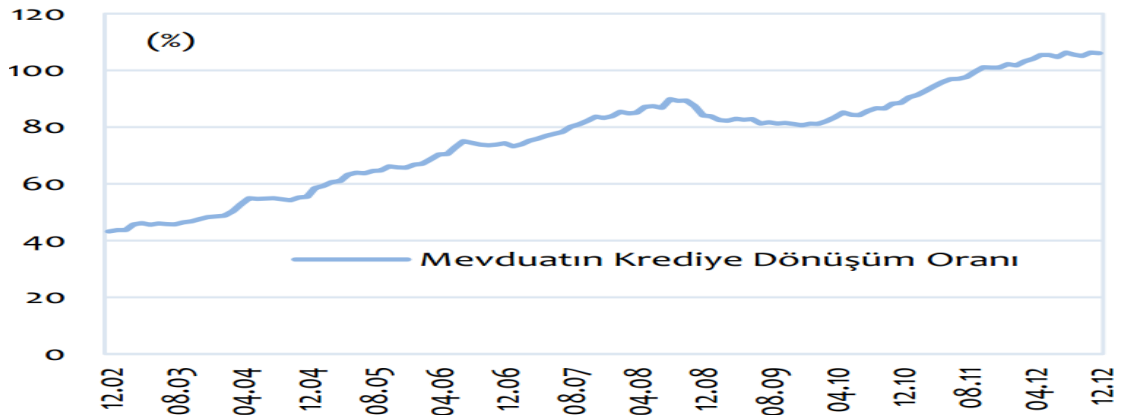
Küresel finansal krizin bankacılık sektörü üzerindeki etkileri diğer dönemlerle karşılaştırıldığında, Türk bankacılık sektörünün 2001 Krizi ve ardından gelen yapılanma programlarından ders çıkardığı anlaşılmaktadır. Denetleyici ve düzenleyici kuruluşlar tarafından sıkı denetim ve gözetim faaliyetlerinin oluşturulması, yüksek sermaye oranlarının uygulanması, likidite boşluğuna düşülmemesi, bankacılık sektörünün dalgalanmalar karşısındaki yapısını sağlamlaştırmıştır.

Konut kredisi içeren riskli yatırım araçlarından uzak durulması ve hem özel sektörün hem de kamu kuruluşlarının istikrarlı davranmasıyla, dış kaynak kullanımı ve borçlanma yoluyla desteklenen büyümeye 2009 yılı itibariyle devam edilebilmiş; 2011 yılı itibariyle Türk ekonomisi konumunu restore etmiştir.

Türk ekonomisinin küresel krizden daha az etkilenmesinin bir sebebi de mali disiplinin borçlanma noktasındaki yansımalarıdır. İstikrar programıyla birlikte kontrol altına alınan bütçe açıkları sayesinde net kamu borç stokunun GSYH içindeki payı sistematik olarak azalmaya başlamış, Grafik 5'te görüldüğü üzere, 2002 yılında %61 olan bu oran, 2010 yılında %29'a gerilemiştir.

Grafik 5: Net Kamu Borç Stoku / GSYH (%)**Kaynak:** www.hazine.gov.tr

Küresel finansal kriz süresince Merkez Bankası'nın genişleyici politikalarından sakınarak faiz oranlarını belli bir seviyede tutması 2002-2009 yılları arasındaki büyümenin aksine kredilerde azalma sağlamış; mevduatın krediye dönüşüm oranı Grafik 6'da sunulduğu üzere düşmüştür.

Grafik 6: Mevduatın Krediye Dönüşüm Oranı (%)**Kaynak:** BDDK (2012)

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun Aralık 2012 tarihli finansal piyasalar raporunda da sunulduğu üzere, kredi mevduat oranı son 10 yıl içerisinde artış eğiliminde olup; Aralık 2012 itibariyle bu oran yaklaşık %106 düzeyindedir. Aracılık fonksiyonu açısından olumlu bulunan bu oran, ilk bakışta bankaların likidite sıkıntısında olduğuna dair bir izlenim uyandırır da mevduat dışı fon kaynaklarının

artması ve bu durumun pasif vadesinin uzamasına katkı sağlaması, bankaların likidite göstergeleri üzerindeki olumsuz etkiyi görece olarak gidermektedir.

Her ne kadar sektörün temel fon kaynağı olan mevduat ile temel plasman kalemi olan kredilerin vade yapısı sektördeki vade uyumsuzluğuna işaret etse de bankaların kaynak yapısını çeşitlendirme ve vadesini uzatma çabalarının yanı sıra yatırımcıların farklı mevduat dışı yatırımları tercih etmeleri, toplam kaynakların krediler üzerindeki payını artırmaktadır.

3.2 Türk Bankacılık Sektörünün Temel Finansal Göstergeleri

3.2.1 Varlık ve Ortaklık Yapısı

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nun 2012 yılsonu itibarıyla bankacılık sektörünün varlık ve ortaklık yapılarını içeren Tablo 1 incelendiğinde; aktif büyüklük paylarının kamu mevduat bankalarında %27,6, özel mevduat bankalarında %51, küresel mevduat bankalarında %12,5, küresel mevduat şubelerinde %0,1, katılım bankalarında %5,2, kamu kalkınma ve yatırım bankalarında %2,5, özel kalkınma ve yatırım bankalarında %1,1, küresel kalkınma ve yatırım bankalarında %0,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Mevduat bankalarının ağırlığını oluşturduğu bankacılık sektöründe, özel mevduat bankalarını sırasıyla kamu mevduat bankaları ve küresel mevduat bankaları takip etmektedir; katılım bankalarının ise sektörde %5,2 ile dikkate değer bir payı bulunmaktadır.

Tablo 1: Bankacılık Hisse Senetlerinin Yatırımcı Gruplarına Göre Dağılımı**Kaynak: BDDK (2012)**

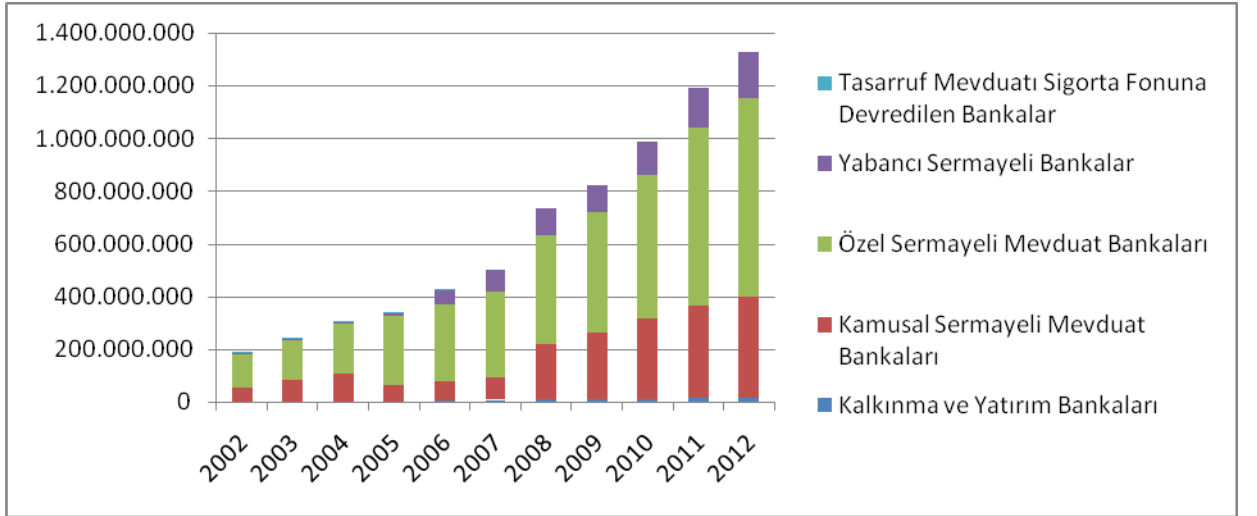
Banka Türü			Banka Adı	Aktif Payı (%)		Hissedarların Kamu, Özel ve Küresel Sermaye Dağılımı (%)							
				2011	2012	Kamu	Özel	Küresel	Borsa Yerli	Borsa Küresel	Diğer Pay(**)	TOPLAM	
Mevduat Bankaları	Kamu	1	Adabank A.Ş.	0	0	100						100	
		2	Birleşik Fon Bankası A.Ş	0,1	0,1	100						100	
		3	T.C. Ziraat Bankası A.Ş.	13,2	11,9	100						100	
		4	Türkiye Halk Bankası A.Ş	7,5	7,9	51,06			3,95	44,95	0,04	100	
		5	Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	7,3	7,7	74,55			4,4	20,8	0,25	100	
	Özel	6	Akbank T.A.Ş.	11	11,4		38,98	9,5	20,92	26,33	4,26	100	
		7	Alternatifbank A.Ş	0,5	0,6		95,18		4,81			100	
		8	Anadolubank A.Ş.	0,5	0,5		98,45				1,55	100	
		9	Fibabanka A.Ş.	0,2	0,3		100					100	
		10	Şekerbank T.A.Ş.	1,2	1,1		34	33,9	20,7	11,4		100	
		11	Tekstil Bankası A.Ş.	0,3	0,3		74,8		14,9	10,3		100	
		12	Türkish Bank A.Ş.	0,1	0,1		64,58	34,29			1,13	100	
		13	Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	3,1	3,2		27,38	47,22	1,58	23,73	0,05	100	
		14	Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	12	11,7		16,6	25	12,5	45,79	0,01	100	
		15	Türkiye İş Bankası A.Ş.	13,3	12,9		68,81		7,07	23,94	0,18	100	
		16	Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	8,9	8,9			76,2	3,3	20,5		100	
		Küresel Banka	17	Arap Türk Bankası A.Ş.	0,2	0,2	15,4	20,6	64				100
			18	Burgan Bank A.Ş	0,4	0,3			99,25			0,74	100
			19	Cıttbank A.Ş.	0,6	0,5			100				100
			20	Denizbank A.Ş.	3	3,2			99,8	0,2	0		100
			21	Deutsche Bank A.Ş.	0,2	0,1			100				100
	22		Finansbank A.Ş.	3,8	4			58,2	0,2	41,6		100	
	23		HSBC Bank A.Ş.	2	1,9			100				100	
	24		ING Bank A.Ş.	1,7	1,8			100				100	
	25		ODEA Bank A.Ş.	0	0,3			100				100	
	26		Turkland Bank A.Ş.	0,2	0,2			100				100	
	Küresel Şube	27	Bank Mellat	0,3	0			100				100	
		28	Habib Bank Limited	0	0			100				100	
		29	JP Morgan Chase Bank N.A.	0,2	0			100				100	
		30	Portigon A.G.	0,1	0			100				100	
		31	Societe Generale S.A.	0,1	0			100				100	
		32	The Royal Bank Of Scotland N.V.	0,1	0,1			100				100	
Katılım Bankaları	Özel	33	Asya Katılım Bankası A.Ş.	1,4	1,6		26,54		22,17	31,18	20,06	100	
		34	Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş.	0,9	0,9		6,23	61,9	4,77	18,2	8,89	100	
		35	Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş.	1,2	1,4		18,71	80,24			1,03	100	
		36	Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş.	1,1	1,3		26,5	66,3			7,17	100	
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	Kamu	37	İller Bankası	0,9	0,9	100						100	
		38	İMKB Takas ve Saklama Bankası A.Ş.	0,2	0,3	48,3	42,5				9,2	100	
		39	Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş.	0,8	1,1	100						100	
		40	Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.	0,2	0,2	99,08			0,92			100	
	Özel	41	Aktif Yatırım Bankası A.Ş.	0,2	0,3		100					100	
		42	Diler Yatırım Bankası A.Ş.	0	0		100					100	
		43	GSD Yatırım Bankası A.Ş.	0	0		100					100	
		44	Nurul Yatırım Bankası A.Ş.	0	0		94,1				5,89	100	
		45	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.	0,8	0,8	5,3	40,4		22,1	31,9	0,21	100	
	Küresel	46	Bankpozitif Kredi Ve Kalkınma Ban. A.Ş.	0,2	0,1		30,2	69,8				100	
		47	Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş.	0,1	0,1			100				100	
		48	Standard Chartered Yat.Bank. Türk A.Ş.	0	0			100				100	
		49	Taib Yatırımbank A.Ş.	0	0			99,46			0,53	100	

3.2.2 Varlıklar

Türkiye Bankalar Birliği'nin son 10 yıllık verilerine dayanılarak hazırlanan Grafik 7'de; 2002-2012 yılsonları itibariyle özel sermayeli mevduat bankalarının sektördeki varlık payının %68,28'den %57,10'a düştüğü, kamu sermayeli mevduat bankalarının sektör payının %27,38'den %28,83'e ulaştığı, yabancı sermayeli bankaların sektör payının %2,19'dan %12,97'ye yükseldiği görülmektedir. Kalkınma ve yatırım bankalarının sektör payı yatay bir seyir izlemiş, tasarruf mevduatı sigorta fonuna devredilen bankaların payı ise 2007 yılsonu itibariyle ortadan kalkmıştır. 2002-2012 dönemini kapsayan süreçte yabancı sermayeli bankaların payındaki artış dikkat çekerken, sektörel pay değişimleri göz önüne alındığında özel sektör bankaların yabancı yatırımcıların ilgi alanına girdiği anlaşılmaktadır; söz konusu değişim yatırımcı gruplarına göre pay sahipliğini de etkilemektedir.

Grafik 7: Varlıklar (Bin TL)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



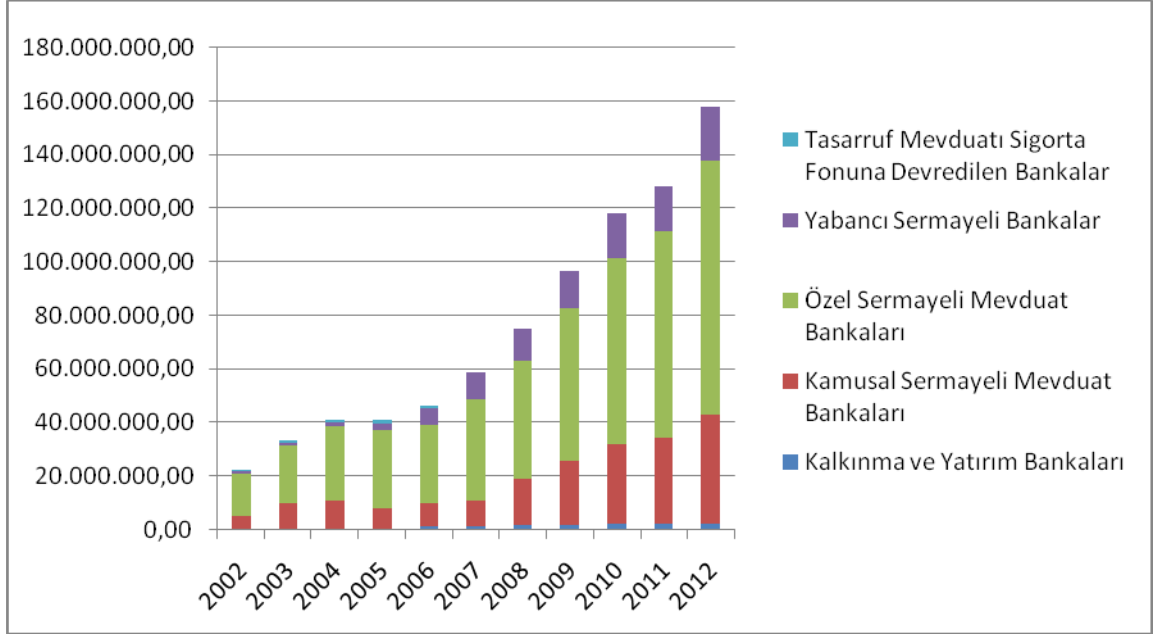
3.2.3 Özkaynaklar

Türk bankacılık sektörünün 2002-2012 yılları arasında hızlı bir büyüme gerçekleştirdiği, gerek Grafik 7'de gerek Grafik 8'de açıkça anlaşılmakta; buna ek olarak sektörün hem varlık hem de özkaynak büyümesinin benzer bir seyir izlediği görülmektedir. Grafik 8'de, 2002-2012 yılsonları itibariyle özel sermayeli mevduat bankalarının sektördeki özkaynak payı %69,80'den %59,75'e düşmüş, kamu sermayeli mevduat bankalarının sektör payı %21,89'dan %25,78'e ulaşmış, yabancı

sermayeli bankaların sektör payı %4,12'den %12,88'e yükselmiştir. Kalkınma ve yatırım bankalarının sektör payı yatay bir seyir izlerken, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devredilen bankaların payı ise 2007 yılsonu itibariyle ortadan kalkmıştır.

Grafik 8: Özkaynaklar (Bin TL)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



3.2.4 Net Kar

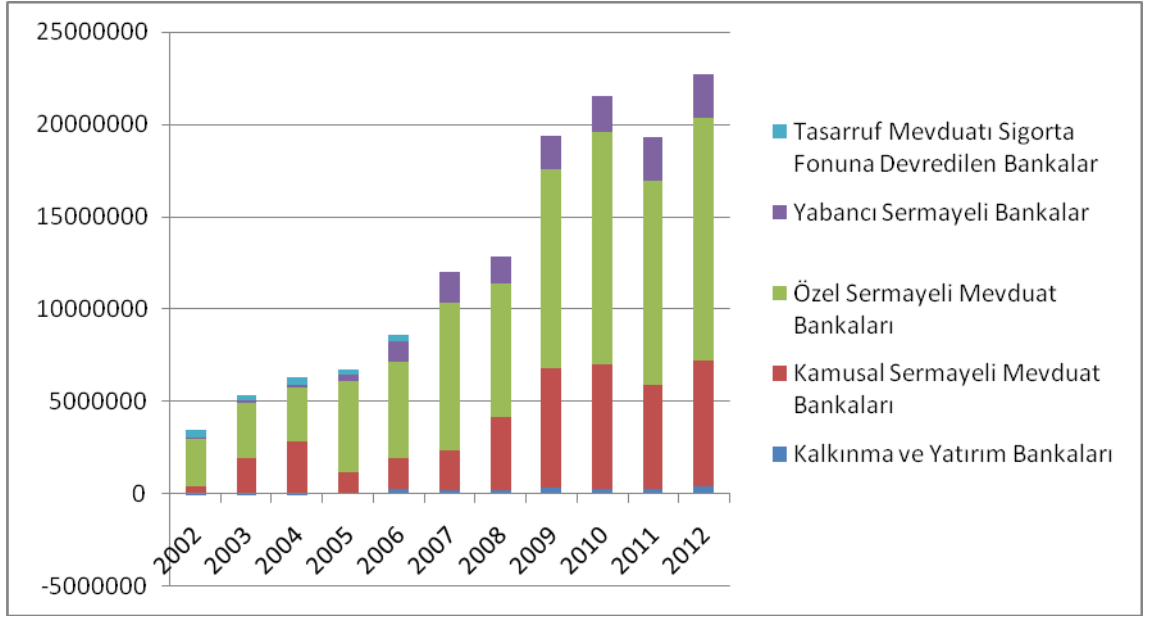
Grafik 9'da, bankaların türlerine göre kar-zarar seviyeleri gösterilmiştir. 2002-2012 yılsonları itibariyle özel sermayeli mevduat bankalarının sektör kar payı %76,54'ten %58,08'e gerilemiş, kamu sermayeli mevduat bankalarının sektör payı %12,02'den %30,09'a yükselmiş, yabancı sermayeli bankaların sektör payı %1,82'den %10,13'e yükselmiş, kalkınma ve yatırım bankalarının sektör payı -%1,64'ten %1,71'e yükselmiştir. 2002 yılsonu itibariyle sektördeki kar payı %11,26 olan Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devredilen bankaların tasfiyesi ise 2007 yılsonu itibariyle gerçekleşmiştir.

Türk bankacılık sektörünün kar seviyeleri incelendiğinde, 2006-2007 ve 2008-2009 yılları arasında bankacılık sektörünün en hızlı büyümesini gerçekleştirdiği görülmektedir. Kar seviyeleri bu dönemlerde sırasıyla 8.618.967.000 TL'den 12.024.212.000 TL'ye ve 12.846.644.000 TL'den 19.385.792.000 TL'ye yükselmiştir. Bununla birlikte Türk bankacılık sektörü, küresel finansal krize rağmen 2009 yılsonu karlılığının yüksek oluşu sebebiyle eleştirilmiştir; her ne kadar sektörün

karlılığı asıl olarak kredi ve komisyon gelirlerine dayansa da bankaların yeni kredi kullandırmadaki temkinliliği tepki çekmiştir. Özellikle sermaye yeterlilik seviyelerindeki yükseklik ile risk ve kontrol mekanizmalarının 2001 Krizi sonrası aktif bir şekilde uygulanması Türk bankacılık sektörünün yabancı bankacılık sektörüne oranla küresel krizden daha az etkilenmesini sağlamıştır.

Grafik 9: Kar/Zarar (Bin TL)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



3.2.5 Sermaye Yeterlilik Oranları

Tablo 2’de, banka türlerine göre sermaye yeterlilik oranları gösterilmiştir. Türkiye Bankacılık Sistemi’nde, özkaynakların toplam varlıklar içerisindeki payının %12 civarında olduğu; TMSF’ye devredilen bankaların sermaye yeterlilik oranlarının arttığı, buna bağlı olarak 2007 yılı itibariyle TMSF’ye devredilen bankaların tasfiyesinin gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 2: Sermaye Yeterlilik Oranları2002-2012 (%)**Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım**

Sermaye Yeterlilik Oranı Aktif/Özkaynak (%)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Türkiye Bankacılık Sistemi	12	14	14	12	11	12	10	12	12	11	12
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	67	64	67	57	25	22	20	20	20	17	17
Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları	10	12	10	12	12	11	8	9	10	9	11
Özel Sermayeli Mevduat Bankaları	12	14	15	11	10	12	11	12	13	11	12
Yabancı Sermayeli Bankalar	23	25	21	14	11	12	11	14	13	11	12
TMSF'ye Devredilen Bankalar	17	41	66	83	71	-	-	-	-	-	-

3.2.6 Bankacılık Sektörü Performansına İlişkin Oranlar

Bankacılık sektörünün performansına ilişkin göstergeleri ele aldığımızda, banka türlerine göre aktif ve özkaynak getiri oranları 2002-2012 yılsonları itibariyle sırasıyla Tablo 3 ve Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 3: Aktif Getiri Oranları2002-2012 (%)**Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım**

Aktif Getiri Oranı (%)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Türkiye Bankacılık Sistemi	1,82	2,17	2,07	1,97	2,02	2,41	1,75	2,36	2,18	1,62	1,71
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	-10,38	-12,33	3,23	3,59	4,40	2,69	2,06	2,99	2,38	1,83	2,64
Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları	0,80	2,26	2,57	1,88	2,29	2,57	1,89	2,57	2,23	1,61	1,79
Özel Sermayeli Mevduat Bankaları	2,04	2,00	1,58	1,87	1,79	2,45	1,76	2,36	2,29	1,63	1,74
Yabancı Sermayeli Bankalar	1,51	3,05	2,47	2,41	1,98	2,03	1,39	1,75	1,54	1,59	1,34
TMSF'ye Devredilen Bankalar	10,97	12,90	19,94	14,28	31,40	-	-	-	-	-	-

Türk bankacılık sektörünün aktif getiri oranı, sektördeki pay sahipliği itibarıyla kamu ve özel mevduat bankalarının ağırlığı ile şekillenmiştir. Sektördeki en iyi ortalama performansı, sırasıyla kamusal sermayeli mevduat bankaları, özel sermayeli mevduat bankaları ve yabancı sermayeli mevduat bankaları göstermiştir. Bankacılık sektörünün aktif getiri oranı 2007 yılında en yüksek seviyesindeyken, 2008 yılında gerçekleşen küresel krizin de etkisiyle aktif getiri oranları daha düşük bir seviyeye gerilemiş, 2009 yılı ise küresel krizin etkilerinden ayrışma yılı olmuştur. Kamusal sermayeli mevduat bankaları, özel sermayeli mevduat bankalarından az da olsa daha iyi bir performans gösterirken, kalkınma ve yatırım bankalarının 2002-2003 yılları zararı ve mevduat bankalarından farklılaşan yapısı, söz konusu bankaların getiri oranlarının daha dalgalı ve riskli bir seyir izlemesine yol açmıştır.

Tablo 4: Özkaynak Getiri Oranları 2002-2012 (%)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım

Özkaynak Getiri Oranı (%)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Türkiye Bankacılık Sistemi	15	16	15	16	19	20	17	20	18	15	14
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	-15	-19	5	6	18	12	10	15	12	11	15
Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları	8	20	27	15	20	23	23	27	23	18	17
Özel Sermayeli Mevduat Bankaları	17	14	11	17	18	21	16	19	18	14	14
Yabancı Sermayeli Bankalar	7	12	12	17	18	17	12	13	12	14	11
TMSF'ye Devredilen Bankalar	65	31	30	17	44	-	-	-	-	-	-

Türk bankacılık sektörünün özkaynak getiri oranları incelendiğinde, sektördeki performans sıralaması değişmemekle birlikte, özkaynak getirisinin kümülatif kaldıraç etkisi, banka türleri arasındaki farklılaşan getiri oranlarını daha da belirginleştirmektedir. Bankacılık sektörünün özkaynak getiri oranı 2007 ve 2009 yıllarında en yüksek seviyesine ulaşırken, kamusal sermayeli mevduat bankalarının 2004 ve 2007 yıllarındaki %27 oranındaki özkaynak getirileri sektördeki en iyi performans olarak kaydedilmiştir.

BÖLÜM IV

BANKACILIK SEKTÖRÜ İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL GÖSTERGELER

Bu bölümde, Türkiye ekonomisi ve işgücüne ilişkin genel göstergeler ele alınarak, bankacılık sektörü istihdamının yaygınlığı ve derinliğine dair analizler yapılacaktır.

4.1 Büyüme, İstihdam ve Eğitim Sorunsalı

İşgücü piyasasına ilişkin temel kategorik göstergelerin sunulduğu Tablo 5 incelendiğinde 2000-2012 yılları arasında işgücüne katılım oranının %50 ile nispeten sabit kaldığı; işsizlik oranının söz konusu yıllar arasında %10 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. İstihdam edilenler kategorisi incelendiğinde yer yer negatif büyüme görülsede işgücüne katılım oranındaki büyüme özellikle 2004 yılından itibaren istikrarlı bir şekilde devam etmiştir.

Her ne kadar 2003-2012 yılları arasındaki büyüme hızları değişkenlikler içerse de 2001 Krizi'nden itibaren ekonomik büyümedeki artış istikrarlı bir şekilde devam etmiştir. 2002-2012 yılları arasında, TÜİK verilerine göre istihdam edilenlerde gerçekleşen yıllık ortalama büyüme %1,82 iken; sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasılda gerçekleşen yıllık ortalama büyüme %4,63 olmuştur. Her ne kadar ekonomik büyüme ve istihdam arasında pozitif bir korelasyon bulunsa da ekonomik büyümenin genel istihdama katkısının istenilen düzeye erişmediği görülmektedir.

Tablo 5: Yıllara Göre Türkiye’de Nüfus, İşgücü ve İstihdam (Bin Kişi)**Kaynak:** www.tuik.gov.tr

Yıllara Göre Türkiye’de Nüfus, İşgücü ve İstihdam (Bin Kişi)					
	15 ve Daha Yukarı Yaşta Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Katılma Oranı (%)
2000	46.211	23.078	21.581	1.497	49,9
2001	47.158	23.491	21.524	1.967	49,8
2002	48.041	23.818	21.354	2.464	49,6
2003	48.912	23.640	21.147	2.492	48,3
2004	47.544	22.016	19.632	2.384	46,3
2005	48.359	22.455	20.067	2.388	46,4
2006	49.174	22.751	20.423	2.328	46,3
2007	49.994	23.114	20.738	2.376	46,2
2008	50.772	23.805	21.194	2.611	46,9
2009	51.686	24.748	21.277	3.471	47,9
2010	52.541	25.641	22.594	3.046	48,8
2011	53.593	26.725	24.110	2.615	49,9
2012	54.680	27.803	25.577	2.226	50,8

İstihdam edilenlerin sektörel eğitim seviyelerinin sunulduğu Tablo 6 incelendiğinde, 2002-2012 yılları arasında madencilik ve taş ocağı sektöründe genel eğitim seviyesinin kayda değer oranda düştüğü; tarım, inşaat ve ulaştırma sektörlerinde eğitim seviyelerinin nispeten sabit kaldığı, bununla birlikte imalat, toptan ve perakende ticaret ile imalat sektörlerinde eğitim seviyelerinin nispeten arttığı gözlemlenmektedir. Elektrik, gaz ve su sektöründe en alt ve en üst eğitim kademelerinde çalışanların oranı yükselirken; bankacılık sektörünün de yer aldığı mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri alanında tüm eğitim kademelerinden yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim kademesine önemli oranda geçiş olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Sektörel Eğitim Seviyeleri 2002-2012 (%)**Kaynak:** www.tuik.gov.tr

Sektör\Eğitim Seviyesi	1-Bir okul bitirmeyen	2-İlkokul	3-Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim	4-Genel Lise	5-Meslek Lisesi	6-Yüksekokul, fakülte ve üzeri	Toplam (Bin Kişi)
1- Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	26-19	68-66	3-7	2-3	1-3	1-1	7458-6097
2- Madencilik ve taşocakçılığı	2-2	40-57	15-12	15-12	12-9	17-8	120-113
3- İmalat sanayi	2-3	57-48	13-15	9-8	11-16	7-10	3731-4420
4- Elektrik, gaz ve su	1-12	33-29	15-10	13-7	24-22	14-20	103-218
5- İnşaat ve bayındırlık işleri	7-7	60-59	11-15	7-7	6-7	9-6	958-1709
6- Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	5-3	54-43	15-16	12-15	7-13	7-11	3980-3502
7- Ulaştırma, haberleşme ve depolama	2-3	53-52	17-17	13-11	9-10	6-8	1004-1095
8- Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	1-0	20-5	9-4	21-18	11-11	37-61	697-686

İstihdam edilenlerin dörtte birini kapsayan eğitim kademelerindeki bu artış sadece bankacılık sektörüne ilişkin eğitim seviyelerinin sunulacağı Tablo 9 ve Tablo 10'da ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte bankacılık sektörü şube ve personel sayıları incelediğinde, istihdam edilenlerde gerçekleşen yıllık ortalama %4,3 oranındaki büyümenin sektör istihdamını 1,5 katına çıkardığı görülmekte; bununla birlikte sektör varlık ve öz kaynaklarının reel bazda yaklaşık olarak 2,5 katına çıktığı dikkate alındığında sektörel büyümenin kendi istihdamına katkısının istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir.

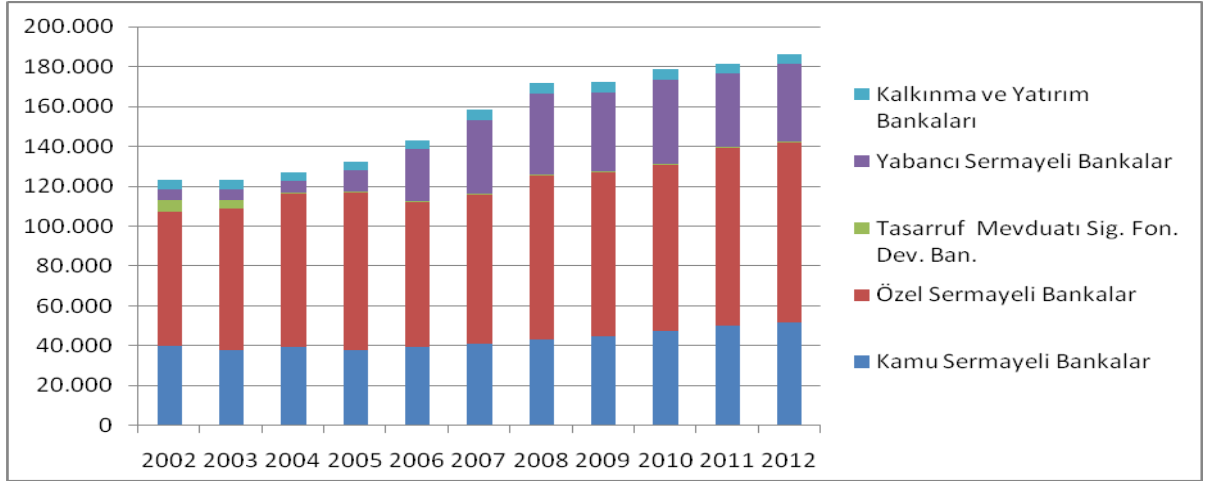
4.2 Şube ve Personel Sayıları

Grafik 10'da görüldüğü üzere, 2002 yılında en yüksek personel payına sahip olan özel sermayeli mevduat bankaları, 2012 yılsonu itibarıyla sektörde yine birincil konumda yer almaktadır. 2002-2012 yılları arasında hem kamusal sermayeli mevduat bankaları hem de özel sermayeli mevduat bankaları personel sayılarını sistematik olarak artırırken, kalkınma ve yatırım bankaları personel istihdamında görece olarak

yatay bir seyir izlemişlerdir. Yabancı sermayeli bankalar, gerek yatırımcı gruplarındaki değişimler gerekse de katıldıkları ortaklıklar sayesinde personel sayılarını 10 yıl içerisinde 5.416'dan 38.772'ye yükselterek dikkate değer bir pay artışı gerçekleştirmiştir; bununla birlikte Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devredilen bankalardaki personelin önemli bir bölümü 2004 yılsonu itibariyle tasfiye edilmiştir.

Grafik 10: Personel Sayıları

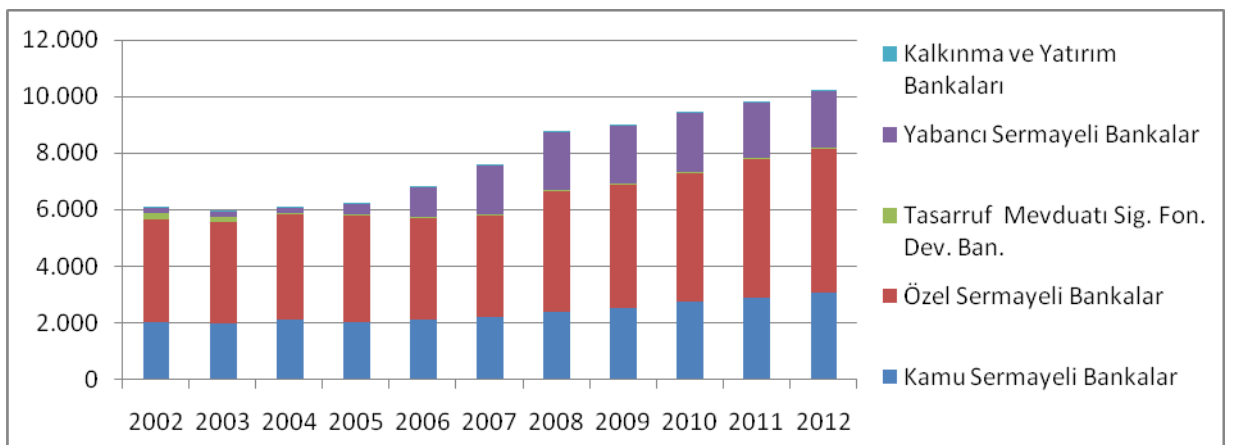
Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 11'de görüldüğü üzere, 2002 yılında en yüksek şube sayısına sahip olan özel sermayeli mevduat bankaları, 2012 yılsonu itibariyle sektörde yine birincil konumda yer almaktadır. 2002-2012 yılları arasında hem kamu sermayeli mevduat bankaları hem de özel sermayeli mevduat bankaları şube sayılarını artırırken, yabancı sermayeli bankalar personel sayısında gerçekleştirdikleri artış oranının üzerinde şube açarak şube bankacılığına verdikleri önemi göstermişlerdir.

Grafik 11: Şube Sayıları

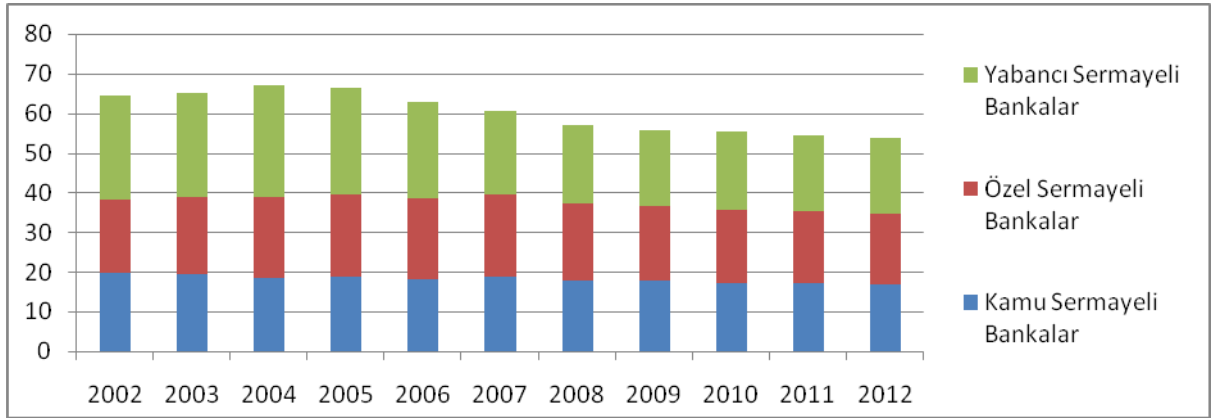
Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Nitekim Grafik 12’deki şube başına düşen personel sayılarını incelediğimizde, her üç sermaye grubunda da personelin bankacılık sektörü içindeki konumlanışında değişim gözlenmektedir. Gerek şube sayılarındaki artışların gerekse de değişen bankacılık uygulamalarının şube başına personel sayısını düşürdüğü gözlemlenirken, yabancı sermayeli bankaların şube ve bireysel bankacılık kanallarını daha etkin bir şekilde kullanmaya başladığı anlaşılmaktadır. Kalkınma ve yatırım bankalarının şube başına düşen personel sayısı 2002 yılsonu itibariyle 260 iken, 2012 yılsonu itibariyle 107’ye düşmüştür; yalnız bu sermaye grubundaki bankaların genel merkez odaklı yapısını koruması, şube bankacılığına geçmedeki çekincelerini de ortaya koymaktadır.

Grafik 12: Personel/Şube Sayısı

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



4.3 Alternatif Dağıtım Kanalları (İnternet Bankacılığı)

Teknolojik gelişmelerin artmasıyla beraber, bankaların sadece operasyonel yapılarında değil aynı zamanda sektörün işgücünde de yeniden yapılanmalar gözlemlenmiştir. Klasik bankacılık uygulamalarının ATM/BTM cihazlarıyla, internet bankacılığıyla, mobil bankacılık gibi alternatif dağıtım kanalları aracılığıyla yapılabilmesi özellikle operasyonel hataların önünü kesmiş, buna istinaden standart operasyon uygulamalarının önü açılmıştır. Nitekim sektörde gişe görevlisi olarak tanımlanan işgücüne olan ihtiyaç düşmüş; gişe görevlisi olarak çalışanların göreceli pazarlık gücü ise azalmıştır. İşgücü üzerindeki bu birincil kısıtlayıcı etkilerin karşılığında ise bankaların daha etkin çalışması sağlanmış, sektörde çağrı merkezleri başta olmak üzere yeni iş kolları oluşmuştur.

Alternatif dağıtım kanallarının, hem işlem hem de büyüme hacimleri dikkate değer olmakla birlikte söz konusu dağıtım kanallarının sektör-içi payının artması bankacılık sektörünün gelişimi düşünüldüğünde hem yeni hem de hızlıdır. Bununla birlikte internet bankacılığının zamanla güvenilirlik kazanması söz konusu alana bankaların da zamanla katılmasını sağlamıştır. Nitekim Türkiye Bankalar Birliği üyesi bankalardan, internet bankacılığı hizmeti veren 26 banka ile mobil bankacılık hizmeti veren 13 bankanın bilgileri 2006 yılı itibariyle yayınlanmaya başlamıştır.

TBB'nin 2013 tarihli internet ve mobil bankacılık istatistikleri konulu raporunda sunulduğu üzere; internet bankacılığı yapmak üzere son bir yıl içerisinde en az bir kez giriş işlemi yapmış toplam bireysel müşteri sayısı 13,9 milyon iken; kurumsal müşteri sayısı 1 milyon 132 bin kişi olmuştur. Ekim-Aralık 2012 döneminde, toplam aktif müşteri sayısında bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 946 bin kişi, bir önceki üç aylık döneme göre ise 691 bin kişi artış olmuştur. Bununla birlikte son bir yıl içerisinde en az bir kez giriş işlemi yapmış mobil bankacılık müşteri sayısı ise 1 milyon 836 bin kişi olmuştur.

Tablo 7'de yatırım işlemleri de dahil olmak üzere, internet ve mobil bankacılık kanallarıyla yapılmış toplulaştırılmış finansal işlem adetleri sunulmuştur. Söz konusu işlemlerin şube bankacılığı kanalıyla yapıldığı düşünüldüğünde internet bankacılığının gişe görevlilerinin yerini alan yönü daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 7: Toplulaştırılmış İnternet ve Mobil Bankacılık İstatistikleri**(İşlem Adedi-Bin) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım**

Dönem	Yatırım İşlemleri Toplam	Para Transfer İşlemleri Toplam	Ödemeler Toplam	Kredi Kartı Toplam	Diğer Finansal İşlemler Toplam	İnternet Bankacılığı Toplam	İnternet ve Mobil Bankacılık Toplam
2013-6	11.013	58.684	37.769	11.084	2.721	121.272	132.353
2013-3	10.076	54.836	38.204	10.741	3.134	116.990	125.371
2012-12	10.216	54.914	36.708	10.374	2.291	114.502	122.459
2012-9	9.127	49.329	34.129	9.668	2.277	104.530	109.392
2012-6	11.666	51.095	33.448	9.987	2.695	108.891	112.427
2012-3	11.550	48.238	34.305	9.505	2.201	105.799	108.657
2011-12	11.432	46.424	33.258	9.057	1.709	101.880	104.372
2011-9	12.374	42.150	29.079	8.680	1.961	94.245	95.799
2011-6	11.398	41.811	27.810	8.184	1.951	91.154	92.496
2011-3	11.031	39.877	28.588	8.160	1.823	89.479	90.601
2010-12	9.551	39.868	26.186	8.203	1.745	85.553	85.553
2010-9	9.227	36.889	21.981	7.690	1.714	77.501	77.501
2010-6	11.235	37.383	20.295	7.457	1.836	78.206	78.206
2010-3	11.863	35.421	24.986	6.949	1.635	80.853	80.853
2009-12	10.915	37.346	24.581	7.048	1.971	81.860	81.860
2009-9	10.292	34.292	25.176	6.550	1.868	78.178	78.178
2009-6	11.145	34.632	23.952	6.411	1.937	78.077	78.077
2009-3	8.887	31.313	23.263	6.264	1.811	71.537	71.537
2008-12	9.248	29.718	20.578	6.050	1.596	67.190	67.190
2008-9	8.900	31.114	18.828	6.143	1.619	66.605	66.605
2008-6	7.861	29.406	16.236	5.634	1.615	60.752	60.752
2008-3	8.248	29.854	17.465	5.848	1.426	62.841	62.841
2007-12	7.615	29.335	15.393	5.352	1.131	58.826	58.826
2007-9	8.024	28.609	13.754	4.994	1.087	56.468	56.468
2007-6	10.101	27.376	12.443	5.537	1.784	57.240	57.240
2007-3	9.671	26.615	11.709	5.052	1.640	54.688	54.688
2006-12	8.832	24.300	10.232	4.058	1.231	48.653	48.653
2006-9	9.203	24.466	9.441	4.135	857	48.102	48.102
2006-6	10.320	24.372	8.534	3.891	916	48.033	48.033
2006-3	9.366	21.893	1.520	3.472	840	37.092	37.092

4.5 Bankacılık Sektöründe Eğitim Seviyeleri ve Kadın İstihdamı

Bankacılık sektörü istihdamının eğitim seviyeleri incelendiğinde, 2002 yılsonu itibariyle kamu sermayeli mevduat bankalarının istihdam payının %55'ini yükseköğrenim kurumlarını bitirmemiş personelin oluşturduğu, yabancı sermayeli bankaların istihdam payının %71'ini ise yükseköğretim kurumlarını bitirmiş personelin oluşturduğu görülmektedir. 2002-2012 yılları arasında lise ve dengi okullardan mezun olmuş personelin yerini, yıllar itibariyle yükseköğrenimini bitirmiş olanlar almakla beraber; yüksek lisans ve doktora mezunu personelin sektör içindeki payının da görece olarak artış eğiliminde olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri 2002 (%)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım

2002	İlkokul ve Ortaokul	Lise ve Dengi Okullar	Yüksek Öğretim Kurumlarını Bitirmiş Olanlar	Yüksek Lisans ve Doktora Yapmış Olanlar	TOPLAM
Sektör Toplam	1	43	53	3	100
Kamu Ser. Mev.	1	54	44	2	100
Özel Ser. Mev.	1	39	57	3	100
TMSF	1	35	61	3	100
Yabancı Ser.	1	28	63	8	100
Kalkınma ve Yatırım	3	27	62	8	100

Tablo 9 ve Tablo 10 birlikte incelendiğinde, sermaye gruplarına göre istihdam farklılıkları görülsede 2002 yılından 2012 yılına kadar bankacılık sektörü toplam istihdamının %25'inin lise ve dengi okullardan, yükseköğretim kurumlarını bitirmiş veya yüksek lisans ve doktora yapmış olanlara kaydığı görülmektedir.

Tablo 10: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri 2012 (%)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım

2012	İlkokul ve Ortaokul	Lise ve Dengi Okullar	Yüksek Öğretim Kurumlarını Bitirmiş Olanlar	Yüksek Lisans ve Doktora Yapmış Olanlar	TOPLAM
Sektör Toplam	1	18	75	6	100
Kamu Ser. Mev.	1	17	75	7	100
Özel Ser. Mev.	0	17	78	5	100
TMSF	8	47	42	4	100
Yabancı Ser.	1	23	69	6	100
Kalkınma ve Yatırım	6	14	65	14	100

Nitekim Türk bankacılık sektörünün işgücü yapısı detaylı olarak incelendiğinde, önemli iki eğilim göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki kadınların işgücüne katılım oranının artması, ikincisi ise banka çalışanlarının eğitim seviyesindeki artıştır. Günlük-Şenesen ve Özar (2001), kadınların 1970’te bankacılık sektöründe işgücünün %32’sini oluşturduğunu aktarırken, Türk Bankalar Birliği’nin verilerine göre bu rakam 2012’de %50’ye ulaşmıştır.

Tablo 11: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri 2002 Kadın-Erkek (%)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım

2002	İlkokul ve Ortaokul		Lise ve Dengi Okullar		Yüksek Öğretim Kurumlarını Bitirmiş Olanlar		Yüksek Lisans ve Doktora Yapmış Olanlar		TOPLAM	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Sektör Toplam	90	10	66	34	47	53	54	46	56	44
Kamu Ser. Mev.	96	4	75	25	58	42	55	45	68	32
Özel Ser. Mev.	88	12	60	40	42	58	53	47	50	50
TMSF	97	3	60	40	44	56	51	49	50	50
Yabancı Ser.	91	9	60	40	40	60	51	49	47	53
Kalkınma ve Yatırım	85	15	73	27	62	38	61	39	66	34

Her ne kadar ilkokul ve ortaokul mezunlarının sektördeki istihdam oranı 2002 yılsonu itibariyle düşük olsa da daha önceki dönemlerde bu oranın daha yüksek seyrettiği görülmektedir. İlkokul, ortaokul ve lise mezunları içindeki kadın istihdamı dengesizliği, sektördeki kadın istihdam payı üzerindeki etkileri, yıllar itibariyle yükseköğrenim kurumlarını bitirmiş olan kadın ve erkek istihdamının artmasıyla giderilebilmiştir. Kadın istihdam oranındaki en düşük seviye, Tablo 11’de sunulduğu üzere, 2002 yılsonu itibariyle %32 ile kamu sermayeli mevduat bankalarında; 2012 yılsonu itibariyle ise %33 ile kalkınma ve yatırım bankalarında görülmüştür.

Özel ve yabancı sermayeli bankalar kadın istihdam politikaları konusunda birbirlerine çok yakın ve paralel bir seyir izlerken, iki sermaye grubunda 2012 yılsonu itibariyle gerçekleşen %54’lük kadın istihdam oranı sayesinde Tablo 12’de detaylı olarak sunulan sektörel kadın-erkek istihdam dengesi elde edilmiştir.

Tablo 12: Bankacılık Sektörü İstihdamının Eğitim Seviyeleri Kadın-Erkek 2012 (%)**Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım**

2012	İlkokul ve Ortaokul		Lise ve Dengi Okullar		Yüksek Öğretim Kurumlarını Bitirmiş Olanlar		Yüksek Lisans ve Doktora Yapmış Olanlar		TOPLAM	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Sektör Toplam	84	16	65	35	46	54	49	51	50	50
Kamu Ser. Mev.	97	3	72	28	55	45	49	51	58	42
Özel Ser. Mev.	93	7	64	36	42	58	48	52	46	54
TMSF	76	24	71	29	53	47	75	25	64	36
Yabancı Ser.	58	42	59	41	41	59	47	53	46	54
Kalkınma ve Yatırım	95	5	80	20	63	37	58	42	67	33

Bununla birlikte bankacılık sektöründe cinsiyete göre ayrımcı uygulamalar olup olmadığını tespit etmek üzere yapılmış araştırmalar, istatistiksel veri yetersizliğinden dolayı kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları üzerinde durmak yerine; genellikle kadınların sektördeki hangi yönetsel hiyerarşide konumlandığı veya iş pozisyonlarındaki farklılaşan dağılımı üzerine yoğunlaşmaktadır. Ancak bu konularda da sektör genelini kapsayan istatistiksel veri bulunmadığından, kimi araştırmacılar çalışmalarını sektör yöneticileri ve çalışanları ile yapılan mülakatlara ve bankaların personel arşivlerine dayandırmaktadırlar.

Günlük-Şenesen ve Özar, kadın çalışan oranının yüksek olduğu bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerine çalışma yapmanın paradoksal gibi görüldüğünü; çünkü ayrımcılığın genellikle erkek egemen sektörlerde gözlemlendiğinin altını çizmektedir. Eğitim seviyesinin diğer sektörlerle göre yüksek olduğu ve kadınlar ile erkeklerin aşağı yukarı benzer görevlerde çalıştığı bankacılık sektöründe ise ayrımcılığın hemen göze çarpmayan gizil mekanizmalar yoluyla kendini gösterdiği ifade edilmektedir. Bu nedenle bankacılık sektörü verilerinin, sadece günümüzün cinsiyete dayalı sorunlarına ışık tutmakla kalmayacağı; gelecekte ortaya çıkabilecek yeni sorunlara da işaret edebileceği vurgulanmaktadır.

Günlük-Şenesen ve Özar'ın Türkiye'de faaliyet gösteren 16 özel bankanın çalışanları arasında 1997'de gerçekleştirdiği ankete dayalı çalışmasında, bankacılık sektöründe istihdamın %41 gibi önemli bir bölümünü oluşturan kadın çalışanların, sektörde her düzeyde temsil edilmedikleri; kariyer basamaklarında yukarıya doğru tırmanırken “camdan bir duvar” ile karşılaştıkları ifade edilmiştir. Çalışmada, yetenekli personelin %50'sinden fazlasını oluşturan kadınların, üst düzey yönetimde çok daha az bir oranla temsil edildikleri vurgulanmıştır.

Özbilgin ve Woodward (2004) ise Türkiye'den üç, İngiltere'den ise altı banka ve finans kurumu çalışanları ile gerçekleştirdikleri anket ve mülakatlara dayalı çalışmalarında, Türk bankalarının ideal çalışan prototipine odaklanmakta ve her iki ülkede de bankalarda dikey olarak yükselmek isteyen personelin uzun çalışma saatlerini göze alması gerektiğini vurgulamaktadır. Organizasyona duyulan bağlılığın bir göstergesi ve üst düzey yöneticiliğe yükselmenin bir önkoşulu olarak sunulan fazla mesainin, özel alanlarında ailevi sorumlulukları olan kadınları dezavantajlı konuma yerleştirdiği ifade edilmiştir. Türk toplumunda, kadının sosyal hayattaki yerine ve serbest dolaşımına dair yerleşik kültürel kodların da bankacılık sektöründe kadın çalışanların hangi görevlerde pozisyonlandırıldığını belirlediğini gözlemleyen araştırmacılar, yapılan mülakatlarda kadın banka müfettişlerinin ülkenin her yerinde her şubeye gitmesinin uygun olmayacağı yönünde ifadelerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

BÖLÜM V

KISITLAR VE AMPİRİK ANALİZ

5.1 Kısıtlar

TÜİK İşgücü İstatistikleri Özet İşgücü Durumu Tabloları 2000 yılı temel alınarak incelendiğinde, çalışma çağındaki nüfusun düzenli bir artış içinde olduğu, işgücüne katılım oranının 2001 Krizi'nden nispeten etkilenmediği; bununla birlikte istihdam oranının 2002 yılına geçişte birlikte 1,2 puan düştüğü görülmektedir. 2001 Krizi'yle birlikte düşen alım gücüne paralel olarak işsizlik oranının %18 oranında arttığı ve çift haneli rakamlara ulaştığı gözlemlenmiştir. Yüksek çift haneli işsizlik oranlarının ise ancak 2011 yılsonu itibariyle tek haneli rakamlara düştüğü Tablo 13'te görülmektedir.

Tablo 13: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı Özet İşgücü Durumu Tablolar

Kaynak: www.tuik.gov.tr

TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı								
Kurumsal olmayan sivil nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu (Bin) (15+ yaş) Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İstihdam oranı %	İşgücüne dahil olmayan nüfus
2012	54.724	27.339	24.821	2.518	50	9,2	45,4	27.385
2011	53.593	26.725	24.110	2.615	49,9	9,8	45	26.867
2010	52.541	25.641	22.594	3.046	48,8	11,9	43	26.901
2009	51.686	24.748	21.277	3.471	47,9	14	41,2	26.938
2008	50.772	23.805	21.194	2.611	46,9	11	41,7	26.967
2007	49.994	23.114	20.738	2.377	46,2	10,3	41,5	26.879
2006	49.174	22.751	20.423	2.328	46,3	10,2	41,5	26.423
2005	48.358	22.454	20.066	2.388	46,4	10,6	41,5	25.904
2004	47.544	22.016	19.632	2.385	46,3	10,8	41,3	25.527
2003	48.912	23.640	21.147	2.493	48,3	10,5	43,2	25.272
2002	48.041	23.818	21.354	2.464	49,6	10,3	44,4	24.223
2001	47.158	23.491	21.524	1.967	49,8	8,4	45,6	23.667
2000	46.211	23.078	21.581	1.497	49,9	6,5	46,7	23.133

Türkiye’de işgücüne katılım oranının görece olarak düşük olmasının yanı sıra işgücü piyasasına ilişkin önemli bir diğer husus, 2012 yılsonu itibarıyla 24,8 milyon çalışanın ancak 18,3 milyonunun aktif sigortalı olmasıdır (SGK, 2012). Dolayısıyla 7,2 milyon çalışanın sigortasız olarak çalıştığı anlaşılmaktadır; bu rakam yaklaşık olarak her dört kişiden birinin sigortasız olarak çalıştığı anlamına gelmektedir.

Çalışan kesimin pazarlık gücünün en önemli göstergelerinden biri olan sendikalaşma oranındaki azalış ise diğer OECD ülkeleriyle paralellik göstermektedir, fakat 2002-2012 yılları arasında sendikalaşma oranındaki düşüş hızı Türkiye’de daha yüksek seyretmiştir. Nitekim OECD’nin güncel istatistiklerine göre üye ülkelerdeki ortalama sendikalaşma oranı %19,8 iken 2012 yılsonu itibarıyla bu oran %17’ye gerilemiş; Türkiye’de ise 2001 yılsonu itibarıyla %10 olan sendikalaşma oranı 2011 yılsonu itibarıyla %5,4’e düşmüştür. 2012 yılsonu rakamı ise söz konusu raporlamada yer almamıştır (OECD, 2014).

Sosyal güvencesiz veya eksik sosyal güvenceli işgücü piyasası yapısında, işgücüne katılım oranı ortalama %50 civarındadır. Düşük işgücüne katılım oranının ve görece yüksek işsizliğin ücretler ve işgücü piyasası üzerinde oluşturduğu bir diğer baskılayıcı etki kıdem tazminatı karşılık ve kullanımlarının yasal ve fiili işleyişinde karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu baskılayıcı etki kendisini ücret ve kıdem tazminatlarına ek olarak işsizlik sigortasında da göstermektedir. Nitekim Grafik 6’da sunulduğu üzere, 67,5 milyar TL tutarındaki işsizlik sigortası birikimi, Net Kamu Borç Stoku’nun GSYH’ya oranında borçluluk oranı düşüren bir bileşen olarak sunulmuştur. Sosyal güvenlik açıkları ile birlikte ele alındığında, iş güvenliğinde süregelen sorunlar kayıt dışı çalışmayı ve işgücü piyasasının esnekleşmesini kolaylaştırmakta; bu durum fiili çalışma süreleri ile yasal çalışma sürelerinin birbirlerinden kayda değer bir şekilde farklılaşmasına yol açmaktadır.

Finansal hizmet faaliyetleri sektörü özelindeki iş arama görünürlüğü, özellikle standardize başvuru sürecine sahip bankacılık sektöründe yoğunlaşmaktadır. Toplu işe alım süreçlerine sahip, istihdam kapasitesi görece olarak yüksek özel sermayeli mevduat ve kamu bankalarında bu durum daha çok belirginleşmektedir; nitekim 2009 yılında Halkbank’ın 1.250 adet personel alımı için toplam 300.000 kişi iş başvurusunda bulunmuştur. Bankacılık sektörü işgücü piyasasındaki söz konusu arz

fazlalılığı, istihdam edilen personelin uyum maliyetlerine katlanma isteksizliğini de artırmaktadır. Söz konusu sermaye grubundaki bankalara kıyasla ölçek ekonomisinden faydalanma avantajı düşük özel ve yabancı sermayeli mevduat bankaları ile mevduat kabul etmeyen bankalar, yaygın olarak rakip firmaların istihdamında bulunan deneyimli personeli kendi istihdamlarına katma yolunu tercih etmektedir.

Başta yüksek kayıtdışılık oranı olmak üzere Türkiye işgücü piyasasını karakterize eden bu kısıtlar, açıklanan değişken olarak ücret verilerini merkeze alacak çalışmaların güvenilirliğini zedelemektedir. Her ne kadar bankacılık sektörü tam kayıtlılık oranına sahip olsa da finansal hizmet faaliyetleri sektörü çok düşük oranda kayıtdışılık faktörü içermektedir. Nitekim TÜİK verileri analiz edilirken, çalışmada bankacılık sektörünün temsil gücünün artırılması amacıyla işyeri statüsü “diğer” olarak tanımlanmış gözlemler analizden çıkarılmış; yalnız kayıtdışılık faktörünün bankacılık sektöründeki tam kayıtlılık oranına rağmen analizdeki yeri korunmuştur. Nitekim banka bünyesinde fiili olarak tam zamanlı çalışmasına rağmen taşeron firma bünyesinde kaydı bulunan personellerin ücret farkının tahmin edilmesi söz konusu faktör ile sağlanmıştır.

TÜİK hane halkı işgücü verilerine dayanılarak yapılan ampirik analizde, işyeri statüsü “diğer” kategorisinin hariç tutulması, analizin kamu ve özel sektör karşılaştırmalı olarak yapılmasına olanak sağlamıştır. Ham ücret verileri yerine çalışma saati başına düşen ücret faktörü açıklanan değişken olarak kullanılırken, eğitim yılı, yaş, kıdem, kıdem² değişkenleri ile temel ücret fonksiyonu oluşturulmuştur. Yıl kukla değişkeni ile elde edilen temel ücret modelinde, 2010 yılı baz fiyatlarıyla oluşan ücret farkları hesaplanmıştır. Kayıtdışılık, bölgesel farklılıklar, işyeri statüsü ve cinsiyet faktörleri ile temel ücret modeli genişletilmiş; söz konusu değişkenlerin ücretler üzerindeki rolü ele alınmıştır.

Bankacılık sektörünü doğrudan temsil eden veriler ise Türkiye Bankalar Birliği tarafından derlenen raporlarca sunulmakta, söz konusu raporlamalardaki gelir tablolarında muhasebeleşen personel giderleri kalemi, ücret verilerinin tamlığını ve doğruluğunu sağlamaktadır. Dolayısıyla, TÜİK verileri ile yapılan ampirik analizde mevcut saat başı ücret ve diğer faktörler ankete dayalı veriler sunarken; TBB verileri

ile yapılan ampirik analizde kullanılan personel giderleri hesabı, bankacılık sektörü istihdamına ilişkin ankete dayanmayan kesin finansal veriler sunmaktadır. Kayıtlılık oranına paralellik gösteren sendikal katılım oranındaki düşüklük ise temel itibariyle, sendikal statüden çok işyeri statüsünün ücretler üzerindeki rolünü öne çıkarmaktadır. Buna ek olarak kamu sektöründe iş güvenliğinin yüksek, çalışma saatlerinin daha az esnek oluşu; kamu ile özel sektör arasında oluşan ücret farkını belirginleştirmekte ve saat başına düşen kazancı anlamlandırmaya katkı sağlamaktadır.

Finansal hizmet faaliyetleri alanındaki yüksek kayıtlılık oranı ve kamu sektöründeki iş güvenliği birlikte değerlendirildiğinde, işyeri statüsü esas olarak sendikal statü bünyesindeki pazarlık gücünü temsil işlevini görmektedir. Nitekim ampirik analizin birinci bölümünde kullanılan verisetinde, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık ve mevcut işteki duruma (ücretli, işveren, kendi hesabına çalışan, aile işçisi) ilişkin veriler istihdam durumu bilgileri olarak yer almakta, yalnız sendikal statü durumu belirtilmemektedir. Dolayısıyla mevcut işgücü piyasası, sendikal katılım ve iş güvenliği mevzuatı içerisinde çalışan kesimin pazarlık gücünün diğer unsurlar karşısındaki değişimi ve konumu Bölüm 5.2.4'te ele alınmış; toplam personel giderlerinin, sektörün özkaynak başına düşen kar ve marjinal vergiler karşısındaki değişimi ele alınarak toplu pazarlık gücü hakkında önemli bilgiler sağlanmıştır.

5.2 Ampirik Analiz

5.2.1 Ücret Tahmin Modelleri: Kapsam, Amaç, Değişkenler

2010, 2011, 2012 yılları Hanehalkı İşgücü Araştırmaları Eurostat NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kullanılarak yapılan çalışmada, bankacılık sektörünü temsil etmesi amacıyla finansal hizmet faaliyetleri (sigorta ve emeklilik fonları hariç) meslek kodu (64) seçilmiştir. Sektörün alt birimleri arasında parasal aracı kuruluşların faaliyetleri, holding şirketlerinin faaliyetleri, trustlar, fonlar ve benzeri mali varlıklar ile diğer finansal hizmet faaliyetleri (sigorta ve emeklilik fonları hariç) bulunmakta olup; sektör kayıtlılık oranı %100'e yakındır. Ampirik analizin birinci bölümünde kullanılacak olan modeller, Literatür Taraması bölümünde tartışılan ücret farklılıkları, eğitim ve beşeri sermaye, işgücü arzı;

Bankacılık Sektörü Genel Görünümü bölümünde sunulan sektör içi eğitim seviyesi ve cinsiyet ile TÜİK verilerinde yer alan bölgesel düzeyler dikkate alınarak oluşturulmuş; değişkenler arasındaki etkileşimler gözlemlenmiştir.

Bölüm 5.1’ de değinilen kısıtlar göz önünde bulundurularak, ilk olarak beşeri sermayenin ücretler üzerindeki rolünü incelemek amacıyla temel ücret modeli oluşturulmuştur. Bununla birlikte Bölüm 4.5’te değinilen kadın istihdamı ve söz konusu istihdamın göreceli ücretlerini ele almak amacıyla analizde cinsiyet değişkeni kullanılmıştır. Bir sonraki adımda, bankacılık sektörünün temsil gücünün artırılması için işyeri statüsü “diğer” tanımıyla yer alan gözlemler analizden çıkarılmış; sektör grupları kamu ve özel olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Her ne kadar bankacılık sektörü tam kayıtlılık oranına sahip olsa da analize konu olan finansal hizmet faaliyetleri alanı %2 civarında kayıtdışı orana sahiptir. Nitekim bankaların dışarıdan firma kaynağı kullanarak aldığı hizmetleri gözlemleyebilmek, söz konusu firmaların barındırabileceği kayıtdışı personeli dikkate almak amacıyla kayıtlılık değişkeninin analizdeki yeri korunmuştur.

Bölgesel farklılıkların ücret üzerindeki etkilerini ele almak ve diğer değişkenlere ait katsayılarının tamlığını sağlamak amacıyla 12 bölge analize katılmıştır. Çalışmada bölgesel farklılıkları ele almak amacıyla, İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması 1. Düzey seçilmiştir. İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması 1. Düzey’de yer alan 12 bölge Tablo 14’te listelenmiştir. Söz konusu sınıflandırmaya ek olarak, TÜİK verilerinde nüfusu 20.000 ve altı olanlar kır, 20.000 üstü olanlar ise kent kategorisinde ele alınmıştır.

Tablo 14: TÜİK İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması, 1. Düzey**Kaynak:** www.tuik.gov.tr

Kod-Coğrafi kapsam Adı-Kapsadığı 1.DÜZEY Adı	
TR1	1- İstanbul (İstanbul)
TR2	2- Batı Marmara (Tekirdağ-Balıkesir)
TR3	3- Ege (İzmir-Aydın-Manisa)
TR4	4- Doğu Marmara (Bursa-Kocaeli)
TR5	5- Batı Anadolu (Ankara-Konya)
TR6	6- Akdeniz (Antalya-Adana-Hatay)
TR7	7- Orta Anadolu (Kırıkkale-Kayseri)
TR8	8- Batı Karadeniz (Zonguldak-Kastamonu-Samsun)
TR9	9- Doğu Karadeniz (Trabzon)
TRA	10- Kuzey Doğu Anadolu (Erzurum-Ağrı)
TRB	11- Orta Doğu Anadolu (Malatya-Van)
TRC	12- Güney Doğu Anadolu (Gaziantep-Şanlıurfa-Mardin)

Çalışmada açıklanan değişken olarak kullanılan saat başına kazanç, aylık net nakdi gelir ile haftalık çalışma süresinin uyumlulaştırılması yoluyla hesaplanmıştır. En küçük kareler (OLS) yöntemiyle hesaplanan temel ücret fonksiyonunun açıklayıcı değişkenleri arasında yaş, eğitim yılı, mesleki kıdem bulunmakta olup, kıdem değişkenine düzeltici etki sağlaması amacıyla kıdem² değişkeni eklenmiştir:

$$\ln(W) = \beta_1 + \beta_2E + \beta_3Y + \beta_4K + \beta_4K^2 + u$$

Temel ücret modeli, Tablo 15’te sunulan eğitim yılı, yaş, kıdem, kıdem² değişkenleri ve ampirik analizin ikinci bölümünde de kullanılan üçer aylık ortalama enflasyon deflatörleri dikkate alınarak oluşturulmuştur. Yıl kukla değişkeni ise temel ücret modelinde 2010 yılı sabit fiyatları ile oluşan saatlik ücretlerdeki değişimi ele almaktadır. Buna ek olarak sosyal güvenlik kaydı, cinsiyet, bölge, kır/kent değişkenleri temel ücret modeli değişkenlerine eklenmiş ve temel ücret modeli genişletilmiştir. Ampirik analizin birinci bölümünde kullanılan değişkenler ve açıklamaları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15: Ücret Tahmin Modelleri Değişkenleri ve Açıklamaları

Değişkenler	Açıklamalar				
Saatlik Ücret	Saat Başı Ücret (ln)				
Eğitim Yılı	Okul Bitirmeyen	İlkokul (5)	Ortaokul (8)	Lise ve Dengi Okullar (11)	Yüksekokul Fakülte ve Üzeri (15)
Yaş	-				
Kıdem	Sektör Kıdem Yılı				
Kıdem ²	Kıdem (Karesel Olarak Asimetrik Artış)				
İşyeri Statüsü	Özel/ Kamu				
Sosyal Güvenlik Kaydı	Kayıtlı / Kayıtdışı				
Cinsiyet	Erkek/ Kadın				
Bölge (NUTS1)	TÜİK İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması, 1. Düzey (12 Bölge)				
Kır / Kent	Nüfusu 20.000 ve Altı / Nüfusu 20.001 ve Üstü				
Yıl	2010/2011/2012				

Ampirik analizin birinci bölümündeki regresyonlarda, White'ın değişen varyansa dirençli tahmincisi ile düzeltilmiş standart hatalar kullanılmıştır. Eksik değişken sorununu tespit edebilmek amacıyla RESET testi ve eşvaryanslılık sorununu tespit edebilmek amacıyla Breush-Pagan testi gerçekleştirilmiştir. Ampirik analizin ikinci bölümündeki trend modellerinde ise hem ardışık bağımlılık hem de değişen varyans problemi nedeniyle, öncelikle White'ın değişen varyansa dirençli tahmincisi ile düzeltilmiş standart hatalar kullanılmış, ardından AR(1) düzeltmesi ile ardışık-bağlanım (otokorelasyon) sorunu düzeltilmiştir. Ampirik analiz sonuçlarının sunulduğu tablolarda parantez içinde t-istatistikleri gösterilmiştir. EKK tahminlerine birincil sonuçlarda yer verilirken, ikincil sonuçlar içerisinde White'ın değişen varyansa dirençli tahmincisi ile düzeltilmiş standart hatalara yer verilmiştir.

5.2.2 Ücret Tahmin Modelleri ve Sonuçları

Tablo 16: Ücret Tahmin Modelleri 1

eğitim	0.113***	(33.04)	0.113***	(34.13)
yaş	0.036***	(22.99)	0.036***	(17.60)
kıdem	0.027***	(7.12)	0.027***	(6.64)
kıdem2	-0.001***	(-7.83)	-0.001***	(-7.89)
sabit	-0.802***	(-11.75)	-0.802***	(-10.62)

Gözlem sayısı: 3209 R²: %42,0 Düz. R²: %41,9

Tablo 16’da sunulan temel ücret modelinde (eğitim yılı, yaş, kıdem, kıdem²) sektördeki 1 eğitim yılı saat başına kazanılan ortalama ücreti %11,3 oranında artırmaktadır. Sektörel kıdem yılı ve yaş değişkenleri birbirine paralellik gösterirken; değişkenlerdeki 1 birimlik artış ücretlerde yaklaşık olarak ortalama %3’lük bir artışa yol açmaktadır. Kıdem’in karesel olarak asimetric 1 birimlik artışı ise ortalama maaşı %0,1 düşürmektedir. Tüm yılları içeren temel ücret modeli R² değeri %42,0 olarak hesaplanmış; tüm katsayılar 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 17: Ücret Tahmin Modelleri 2

eğitim	0.114***	(33.16)	0.114***	(34.21)
yaş	0.037***	(23.16)	0.037***	(17.71)
kıdem	0.027***	(7.22)	0.027***	(6.72)
kıdem2	-0.001***	(-7.97)	-0.001***	(-7.98)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.082***	(-4.19)	-0.082***	(-4.13)
2012	-0.068***	(-3.40)	-0.068***	(-3.39)
sabit	-0.761***	(-11.08)	-0.761***	(-10.13)

Gözlem sayısı: 3209 R²: %42,4 Düz. R²: %42,3

Temel ücret modeline yıl kukla değişkeni eklenerek elde edilen Tablo 17’deki ücret modeli ele alındığında, temel ücret modeli katsayılarının sabit kaldığı; bununla birlikte 2010 yılı baz fiyatları dikkate alındığında, 2011 yılındaki saat başına düşen ücretin %8,2; 2012 yılındaki saat başına düşen ücretin ise %6,8 oranında düşük olduğu hesaplanmıştır. Nitekim ham veriler incelendiğinde, haftalık ücretin 2011 yılında nispeten sabit kaldığı, 2012 yılında arttığı; bununla birlikte 2010 yılı baz fiyatlarıyla saat başı ücretin 2011 yılında %7 oranında; 2012 yılında ise %4 oranında düştüğü gözlemlenmiştir.

Tablo 18: Ücret Tahmin Modelleri 3

eğitim	0.113***	(33.65)	0.113***	(34.23)
yaş	0.036***	(23.35)	0.036***	(17.87)
kıdem	0.027***	(7.41)	0.027***	(6.96)
kıdem2	-0.001***	(-7.83)	-0.001***	(-7.83)
TR1	0.000	(.)	0.000	(.)
TR2	-0.278***	(-6.87)	-0.278***	(-7.92)
TR3	-0.182***	(-7.04)	-0.182***	(-6.77)
TR4	-0.245***	(-7.67)	-0.245***	(-7.78)
TR5	-0.121***	(-5.18)	-0.121***	(-5.05)
TR6	-0.351***	(-10.42)	-0.351***	(-10.71)
TR7	-0.236***	(-5.06)	-0.236***	(-6.66)
TR8	-0.208***	(-5.43)	-0.208***	(-6.14)
TR9	-0.247***	(-5.73)	-0.247***	(-6.56)
TRA	-0.300***	(-5.06)	-0.300***	(-5.09)
TRB	-0.294***	(-4.31)	-0.294***	(-6.52)
TRC	-0.280***	(-6.13)	-0.280***	(-5.93)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.079***	(-4.16)	-0.079***	(-4.07)
2012	-0.064***	(-3.30)	-0.064***	(-3.29)
sabit	-0.583***	(-8.57)	-0.583***	(-7.88)

Gözlem sayısı: 3209 R²: %46,1 Düz. R²: %45,8

Yıl kukla değişkeni ile elde edilen temel ücret modeli, Tablo 18’de bölgesel farklılıklar hesaba katılarak genişletilmiş ve R² değerinde 3,7 puan artış hesaplanmıştır. Temel ücret modelindeki katsayıların geçerliliği ve anlamlılık düzeyinde ise bir değişim görülmemiştir. Regresyonlarda temel alınan İstanbul bölgesi dışındaki bölgelerin katsayı işaretlerinin tümünün negatif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yıl değişkenin dikkate alınmasıyla 2010 yılı ile 2011 ve 2012 yıllarında oluşan saat başı ücretler arasındaki farklar yaklaşık olarak 0,4 puan azalmıştır.

Tablo 19: Ücret Tahmin Modelleri 4

eğitim	0.116***	(33.67)	0.116***	(33.99)
yaş	0.035***	(21.79)	0.035***	(16.74)
kıdem	0.029***	(7.86)	0.029***	(7.30)
kıdem2	-0.001***	(-8.47)	-0.001***	(-8.43)
1.erkek	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kadın	-0.086***	(-5.12)	-0.086***	(-5.14)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.081***	(-4.17)	-0.081***	(-4.11)
2012	-0.067***	(-3.39)	-0.067***	(-3.38)
sabit	-0.710***	(-10.27)	-0.710***	(-9.31)

Gözlem sayısı: 3209 R²: %42,9 Düz. R²: %42,7

Yıl kukla değişkeni ile elde edilen temel ücret modeline kıyasla, cinsiyet faktörü hesaba katılarak elde edilen Tablo 19'daki modelde, R² değeri nispeten değişmemiş; katsayıların geçerliliği ve anlamlılığını koruduğu görülmüştür. Buna ek olarak eğitim yılı, yaş ve kıdem değişkenlerine ait katsayılar 0,2 puan artarken, yıl değişkenine ait katsayıların 0,1 puan düştüğü görülmüştür. Regresyonda kadın değişkeninin işaretinin ise negatif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Nihai olarak, kadınlardaki saat başı ücretin erkeklere nazaran %8,1 oranında düşük olduğu hesaplanmıştır.

Tablo 20: Ücret Tahmin Modelleri 5

eğitim	0.115***	(34.35)	0.115***	(33.92)
yaş	0.034***	(21.81)	0.034***	(16.73)
kıdem	0.030***	(8.19)	0.030***	(7.67)
kıdem2	-0.001***	(-8.42)	-0.001***	(-8.36)
1.erkek	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kadın	-0.101***	(-6.13)	-0.101***	(-6.12)
TR1	0.000	(.)	0.000	(.)
TR2	-0.277***	(-6.88)	-0.277***	(-7.98)
TR3	-0.185***	(-7.18)	-0.185***	(-6.86)
TR4	-0.257***	(-8.08)	-0.257***	(-8.16)
TR5	-0.133***	(-5.66)	-0.133***	(-5.53)
TR6	-0.356***	(-10.62)	-0.356***	(-10.93)
TR7	-0.246***	(-5.31)	-0.246***	(-6.94)
TR8	-0.230***	(-6.01)	-0.230***	(-6.71)
TR9	-0.257***	(-5.98)	-0.257***	(-6.79)
TRA	-0.310***	(-5.25)	-0.310***	(-5.28)
TRB	-0.289***	(-4.27)	-0.289***	(-6.47)
TRC	-0.287***	(-6.31)	-0.287***	(-6.12)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.078***	(-4.12)	-0.078***	(-4.04)
2012	-0.063***	(-3.27)	-0.063***	(-3.26)
sabit	-0.519***	(-7.57)	-0.519***	(-6.87)

Gözlem Sayısı: 3209 R²: %46,7 Düz. R²: %46,4

Yıl kukla değişkeni ile elde edilen temel ücret modeli, Tablo 20’de bölgesel farklılıklar ve cinsiyet faktörleri hesaba katılarak genişletilmiş, temel ücret modelindeki katsayıların geçerliliği ve anlamlılık düzeyinde bir değişim görülmemiş; buna ek olarak bölge faktörünün eklenmesi ile birlikte cinsiyet değişkeni katsayısı 1,5 puan artmıştır.

Tablo 21: Ücret Tahmin Modelleri 6

eğitim	0.131***	(30.84)	0.131***	(30.85)
yaş	0.034***	(21.89)	0.034***	(16.70)
kıdem	0.031***	(8.51)	0.031***	(7.96)
kıdem2	-0.001***	(-8.55)	-0.001***	(-8.42)
1.erkek	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kadın	0.472***	(4.90)	0.472***	(5.15)
TR1	0.000	(.)	0.000	(.)
TR2	-0.279***	(-6.96)	-0.279***	(-7.90)
TR3	-0.189***	(-7.38)	-0.189***	(-7.11)
TR4	-0.254***	(-8.01)	-0.254***	(-8.09)
TR5	-0.135***	(-5.79)	-0.135***	(-5.65)
TR6	-0.354***	(-10.61)	-0.354***	(-11.06)
TR7	-0.247***	(-5.36)	-0.247***	(-6.95)
TR8	-0.234***	(-6.15)	-0.234***	(-6.82)
TR9	-0.263***	(-6.17)	-0.263***	(-6.88)
TRA	-0.294***	(-5.00)	-0.294***	(-5.02)
TRB	-0.287***	(-4.25)	-0.287***	(-6.37)
TRC	-0.275***	(-6.07)	-0.275***	(-5.85)
1.erkek # eğitim	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kadın # eğitim	-0.041***	(-6.05)	-0.041***	(-6.26)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.081***	(-4.28)	-0.081***	(-4.19)
2012	-0.067***	(-3.50)	-0.067***	(-3.48)
sabit	-0.735***	(-9.55)	-0.735***	(-8.83)

Gözlem Sayısı: 3209 R²: %47,3 Düz. R²: %47,0

Tablo 21’de sunulan eğitim yılı ve cinsiyet ile oluşturulan etkileşim değişkeni, temel ücret modeli değişkenleri ile bölgesel ücret farklarının açıklayıcılıklarını ve anlamlılıklarını etkilememiş olup; eğitim yılı ve cinsiyet değişkenlerinin kendi anlam ve açıklayıcılıklarını etkilemiştir. Eğitim yılındaki artışın etkileşimli değişken üzerindeki etkisi cinsiyet faktörü ile birlikte dikkate alındığında, görelî ücretlerin lise ve altı eğitim seviyesinde kadın çalışanlar lehine avantaj sunduğu; yüksekokul fakülte ve üzeri eğitim seviyelerinde ise erkek çalışanlar lehine avantaj sunduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 10’da sunulan bankacılık sektörü istihdamına ilişkin eğitim seviyeleri ve Tablo 12’de sunulan kadın-erkek çalışan oranları birlikte ele alındığında söz konusu etkileşim değişkeni, kadınların yönetici pozisyonlarına geçerek ücretlerini artırmadaki sıkıntılarına işaret etmektedir. Her ne kadar sektördeki kadın erkek çalışan oranı dengelenmiş olsa da yüksek eğitim seviyelerinde çalışanların sektör istihdamındaki payının %80 civarında olması erkekler lehine gelişen ücret farkının etkisinin sürmesini sağlamıştır.

Tablo 22: Ücret Tahmin Modelleri 7

eğitim	0.115***	(34.22)	0.115***	(33.61)
yaş	0.034***	(21.95)	0.034***	(16.76)
kıdem	0.030***	(8.32)	0.030***	(7.78)
kıdem2	-0.001***	(-8.91)	-0.001***	(-8.78)
1.özel	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kamu	0.071***	(3.41)	0.071***	(3.77)
1.erkek	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kadın	-0.097***	(-5.88)	-0.097***	(-5.87)
TR1	0.000	(.)	0.000	(.)
TR2	-0.296***	(-7.28)	-0.296***	(-8.54)
TR3	-0.194***	(-7.52)	-0.194***	(-7.14)
TR4	-0.270***	(-8.42)	-0.270***	(-8.51)
TR5	-0.152***	(-6.32)	-0.152***	(-6.34)
TR6	-0.367***	(-10.91)	-0.367***	(-11.29)
TR7	-0.270***	(-5.77)	-0.270***	(-7.53)
TR8	-0.248***	(-6.43)	-0.248***	(-7.06)
TR9	-0.277***	(-6.40)	-0.277***	(-7.21)
TRA	-0.326***	(-5.51)	-0.326***	(-5.50)
TRB	-0.321***	(-4.70)	-0.321***	(-7.14)
TRC	-0.302***	(-6.62)	-0.302***	(-6.36)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.080***	(-4.23)	-0.080***	(-4.15)
2012	-0.066***	(-3.41)	-0.066***	(-3.38)
sabit	-0.520***	(-7.60)	-0.520***	(-6.86)

Gözlem sayısı: 3209 R²: %46,6 Düz. R²: %44,3

Tablo 22’de temel ücret modeli, bölgesel farklılıklar, cinsiyet ve işyeri statüsü faktörleri hesaba katılarak genişletilmiş ve R² değeri %46,6 olarak hesaplanmıştır. Temel ücret modelindeki katsayıların geçerliliği ve anlamlılık düzeyinde bir değişim görülmemiş, buna ek olarak yıl ve eğitim yılı değişkenlerine ait etkilerin ise nispeten sabit kaldığı görülmüştür. Kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına kıyasla ortalama %7,1 daha yüksek oranda kazandığı gözlemlenirken; ham veriler ele alındığında kamu ile özel sektör arasındaki indirgenmiş saat başı ücret farkı 2012

yılında kayda değer bir biçimde daralmış, yalnız kamu sektörü lehine olan avantaj devam etmiştir.

Tablo 23: Ücret Tahmin Modelleri 8

eğitim	0.114***	(33.80)	0.114***	(33.77)
yaş	0.034***	(22.02)	0.034***	(16.92)
kıdem	0.030***	(8.21)	0.030***	(7.67)
kıdem2	-0.001***	(-8.86)	-0.001***	(-8.72)
1.özel	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kamu	0.070***	(3.34)	0.070***	(3.71)
1.erkek	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kadın	-0.097***	(-5.87)	-0.097***	(-5.85)
1.kayıtlı	0.000	(.)	0.000	(.)
2.k.dışı	-0.128*	(-1.89)	-0.128	(-1.45)
TR1	0.000	(.)	0.000	(.)
TR2	-0.295***	(-7.26)	-0.295***	(-8.46)
TR3	-0.194***	(-7.52)	-0.194***	(-7.13)
TR4	-0.269***	(-8.41)	-0.269***	(-8.55)
TR5	-0.151***	(-6.30)	-0.151***	(-6.32)
TR6	-0.366***	(-10.89)	-0.366***	(-11.30)
TR7	-0.270***	(-5.77)	-0.270***	(-7.51)
TR8	-0.249***	(-6.45)	-0.249***	(-7.07)
TR9	-0.277***	(-6.41)	-0.277***	(-7.20)
TRA	-0.328***	(-5.55)	-0.328***	(-5.54)
TRB	-0.322***	(-4.72)	-0.322***	(-7.16)
TRC	-0.301***	(-6.59)	-0.301***	(-6.34)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.079***	(-4.20)	-0.079***	(-4.12)
2012	-0.065***	(-3.39)	-0.065***	(-3.37)
sabit	-0.510***	(-7.45)	-0.510***	(-6.77)

Gözlem sayısı: 3209 R²: %46,6 Düz. R²: %44,3

Her ne kadar bankacılık sektörü tam kayıtlılık oranına sahip olsa da analize konu olan finansal hizmet faaliyetleri sektörü %2 civarında kayıtdışılık oranına sahiptir. Bankada tam zamanlı çalışan bir destek personelinin doğrudan istihdam edilip edilmemesi veya dış kaynak kullanılarak çalıştırılıp çalıştırılmaması, banka politikalarına göre farklılıklar içermektedir. Söz konusu kayıtdışılık oranı doğrudan bir gösterge olarak kabul edilemese de esas itibariyle taşeron firma bünyesinde kayıtlı olup, bankada tam zamanlı olarak çalışanlar hakkında ipuçları sağlamaktadır.

Nitekim Tablo 23'te bölgesel farklılıklar, cinsiyet ve işyeri statüsü faktörleri hesaba katılarak genişletilen modele kayıtdışılık faktörü eklendiğinde R² değeri sabit kalmış, temel ücret modelindeki katsayıların geçerliliği ve anlamlılık düzeyinde bir

değişim görülmemiştir. %90 güven aralığında anlamlı bulunan kayıtdışılık değişkeni, temel ücret modelindeki katsayıların yanı sıra yıl, bölgesel farklılıklar ve cinsiyet faktörlerinde de anlamlı bir değişime yol açmamıştır; nihai olarak söz konusu değişken, saatlik ücretlerde %12,8 oranındaki bir farka işaret etmektedir.

Verisetinde sağlanan diğer bir faktör ise yerleşim yerlerinin nüfusuna ilişkindir. Söz konusu kayıt, nüfusu 20.000 ve altı olan yerleşim yerlerini kır; nüfusu 20.000 ve üstü olan yerleşim yerlerini kent olarak tanımlamaktadır. Her ne kadar Tablo 14'te sunulan 12 bölgeye ait İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması'nın söz konusu kır/kent ayrımı faktöründen elde edilebilecek açıklayıcılığı kapsadığı beklenmiş olsa da kır/kent ayrımı hesaplamalara dahil edilmiştir. Nihai olarak Tablo 24'te sadece kır/kent ayrımı katsayısının anlamlı olmadığı görülmüştür.

Tablo 24: Ücret Tahmin Modelleri 9

eğitim	0.114***	(33.60)	0.114***	(33.53)
yaş	0.034***	(21.94)	0.034***	(16.89)
kıdem	0.030***	(8.19)	0.030***	(7.65)
kıdem2	-0.001***	(-8.82)	-0.001***	(-8.69)
1.erkek	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kadın	-0.098***	(-5.91)	-0.098***	(-5.91)
TR1	0.000	(.)	0.000	(.)
TR2	-0.287***	(-7.00)	-0.287***	(-8.15)
TR3	-0.191***	(-7.38)	-0.191***	(-6.98)
TR4	-0.268***	(-8.36)	-0.268***	(-8.50)
TR5	-0.152***	(-6.33)	-0.152***	(-6.36)
TR6	-0.366***	(-10.89)	-0.366***	(-11.29)
TR7	-0.265***	(-5.63)	-0.265***	(-7.31)
TR8	-0.246***	(-6.39)	-0.246***	(-7.00)
TR9	-0.272***	(-6.28)	-0.272***	(-7.06)
TRA	-0.312***	(-5.17)	-0.312***	(-5.15)
TRB	-0.320***	(-4.68)	-0.320***	(-7.11)
TRC	-0.302***	(-6.62)	-0.302***	(-6.37)
1.özel	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kamu	0.071***	(3.40)	0.071***	(3.78)
2010	0.000	(.)	0.000	(.)
2011	-0.079***	(-4.19)	-0.079***	(-4.11)
2012	-0.065***	(-3.40)	-0.065***	(-3.37)
1.kayıtlı	0.000	(.)	0.000	(.)
2.k.dışı	-0.129*	(-1.90)	-0.129	(-1.46)
1.kır	0.000	(.)	0.000	(.)
2.kent	0.045	(1.29)	0.045*	(1.52)
sabit	-0.547***	(-7.38)	-0.547***	(-6.89)

Gözlem sayısı: 3212 R²: %47,4 Düz. R²: %47,1

5.2.3 Personel Giderleri, Vergi, Özkaynak Başına Düşen Getiri Modelleri: Kapsam, Amaç, Değişkenler

Ampirik analizin ikinci bölümünde sektörün yapısı ile ilgili bütüncül ve panoramik yaklaşım geliştirebilmek amacıyla maksimum olabilirlik yöntemi (MLE) kullanılmış; sermaye gruplarına göre personel giderlerinin, vergi karşılıklarının ve net karların trendleri analiz edilmiştir. Söz konusu faktörlerden faydalanan çıkar gruplarının göreceli konumları bölümün sonunda ele alınmıştır.

2003-2013 yılları arasında Türkiye Bankalar Birliği (TBB) bünyesinde aktif olarak faaliyet gösteren veya faaliyetleri Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) gözetiminde yürütülen bankaların solo (konsolide olmayan) finansal verileri kullanılarak yapılan çalışmada; TBB veritabanında sunulan bilanço, gelir tabloları, net kar, vergi karşılıkları, personel giderleri faktörleri ile veritabanında sunulmayan, fakat TBB tarafından yayınlanan personel sayıları verileri kullanılmıştır.

Çalışmada konsolide olmayan finansal tablolar kullanılarak öncelikle bankaların, iştirak ve ortaklık faaliyetlerinin bankacılık faaliyetlerinden arındırılması sağlanmıştır. 2007 yılından itibaren üçer aylık dönemlerde yayınlanan personel giderleri ile 2003-2006 yılları arasında yıllık yayınlanan personel giderlerinin mukayese edilebilmesini sağlamak amacıyla, öncelikle 2007 yılı itibariyle yayınlanan üçer aylık gerçek personel giderlerinin yıllık personel giderlerine oranları hesaplanmıştır. Daha sonra üçer aylık personel sayıları temel alınarak üçer aylık personel giderleri tahmin edilmiştir. Gerçek değerler ile tahmin değerleri arasındaki dönemsel ortalama farklılıklar sırasıyla -%1,4, %0,5, %0,2, %0,6 olarak gerçekleşmiştir.

Hesaplanan dönemsel ortalama farklılıkların 2007 yılı itibariyle personel sayılarının dönemsel dağılım oranlarına eklenmesi yoluyla yeniden tahmin edilen değerler ile gerçek değerler arasındaki ortalama (mutlak) değer farkı, Türkiye bankacılık sistemi için %0,2 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla dönemsel personel sayıları ve farklılıklar temel alınarak 2003-2006 yılları arası tahmin edilecek üçer aylık değerler ile yayınlanmayan gerçek değerler arasındaki farkın %0,2'ye kadar düşürülmesi hedeflenmiş, tahmin edilen değerler personel giderleri analizine katılmıştır.

Çalışmada bir diğer önemli husus ise 2004 ve 2006 yılları ikinci dönemlerinde, kalkınma ve yatırım bankaları için kümülatif vergi karşılıklarının, elde edilen net karlara rağmen kamu otoritesi tarafından düşürülmüş olmasıdır. Bir tür kamu teşviki olarak değerlendirilebilecek bu durumun seriler üzerindeki olumsuz etkisini engellemek amacıyla ikinci dönemlere ait kümülatif vergi karşılıkları, dönemselleştirilirken eşit olarak birinci ve ikinci dönemler arasında dağıtılmıştır.

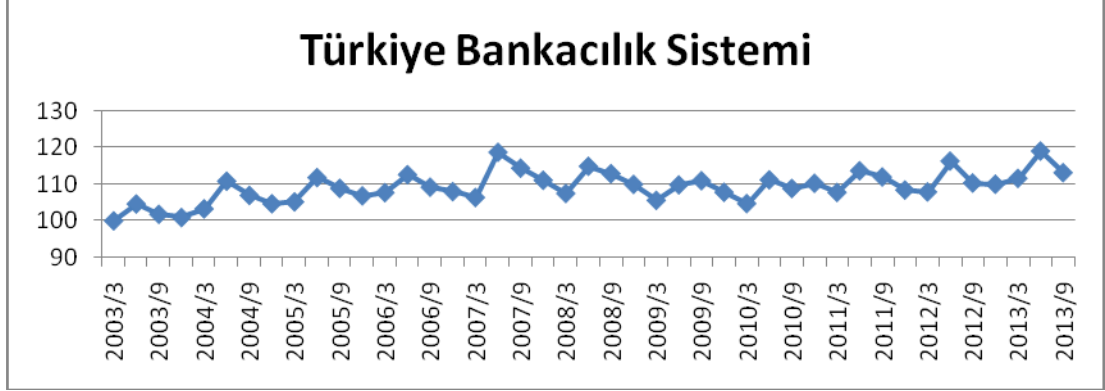
Söz konusu düzeltmeler sağlandıktan sonra EK-1’de sunulan TÜİK Tüketici Fiyat Endeks Rakamları (2003=100) serisi kullanılarak her döneme ait finansal veriler standardize edilmiştir. Söz konusu hesaplamalar aracılığıyla Literatür Taraması bölümünde tartışılan vergi, toplu pazarlık ve toplu pazarlık gücünü dolaylı yoldan etkileyen teknoloji ve küreselleşmenin sektör üzerindeki etkileri üzerine çıkarımlar sağlanmaya çalışılmıştır.

Nihai olarak Bankacılık Sektörü Genel Görünümü Bölüm 3.2.3, 3.2.4 ve 4.2’de değinilen özkaynaklar, net kar, personel sayıları faktörleri ile TBB veri tabanında sunulan personel giderleri ve vergi unsurları göz önünde bulundurularak, sırasıyla marjinal vergi karşılıklarının, personel başına giderlerin ve özkaynak başına getirilerin sermaye gruplarına göre son 10 yıl içerisindeki gelişimleri ve kümülatif getirileri hesaplanmıştır. Bölüm 5.2.4’te açıklamalarına yer verilen modellerin tümü Ek-2’de sunulmuştur.

5.2.4 Personel Giderleri, Vergi, Özkaynak Başına Düşen Getiri Modelleri ve Sonuçları

Grafik 13: Türkiye Bankacılık Sistemi Reel Personel Giderleri Artış Endeksi

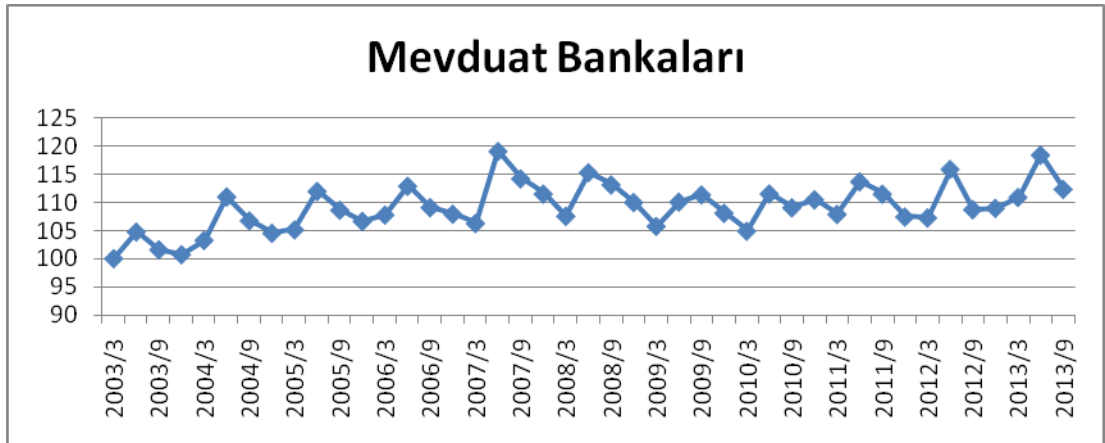
(2003=100)Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Türkiye bankacılık sistemi 2003/3 dönemi baz alınarak hazırlanan Grafik 13'te görüldüğü üzere reel personel giderleri dönemsel dalgalanmalara rağmen artış eğilimindedir. Endeks değeri, 2007/6 ve 2013/6 dönemlerinde iki kez en yüksek seviyesi olan 119'a ulaşmış; 2013/9 dönem sonu itibariyle ise 113 olmuştur. Elde edilen 0,189 trend katsayısı anlamlı bulunmuş olup R^2 değeri %19,3 olarak hesaplanmıştır.

Grafik 14: Mevduat Bankaları Reel Personel Giderleri Artış Endeksi (2003=100)

Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım

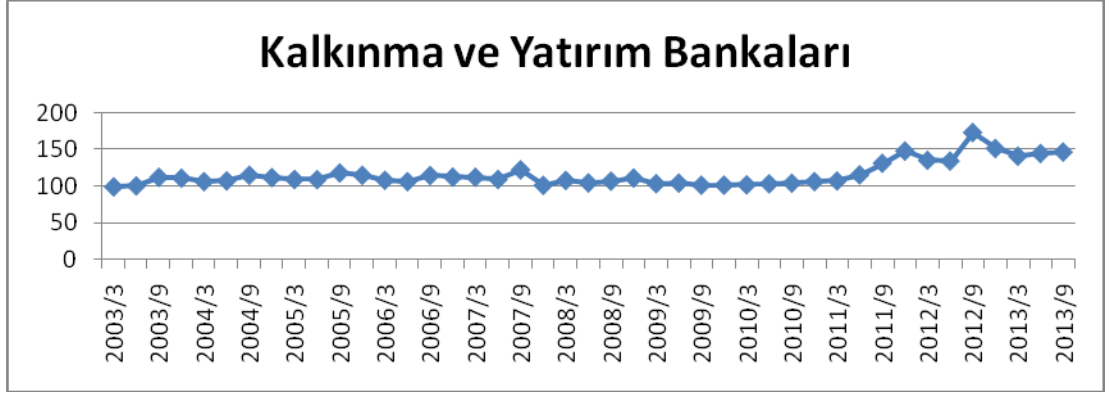


Grafik 14'te görüldüğü üzere mevduat bankaları reel personel giderleri, sektördeki hacminin de etkisiyle Türkiye bankacılık sistemine benzerlik gösteren bir artış eğilimindedir. Endeks değeri, 2007/6 döneminde en yüksek seviyesi olan 119'a

ulaşmış; 2013/9 dönem sonu itibariyle ise 112 olmuştur. Elde edilen 0,171 trend katsayısı ise anlamlı bulunmuş olup R^2 değeri %14,9 olarak hesaplanmıştır.

Grafik 15: Kalkınma ve Yatırım Bankaları Reel Personel Giderleri

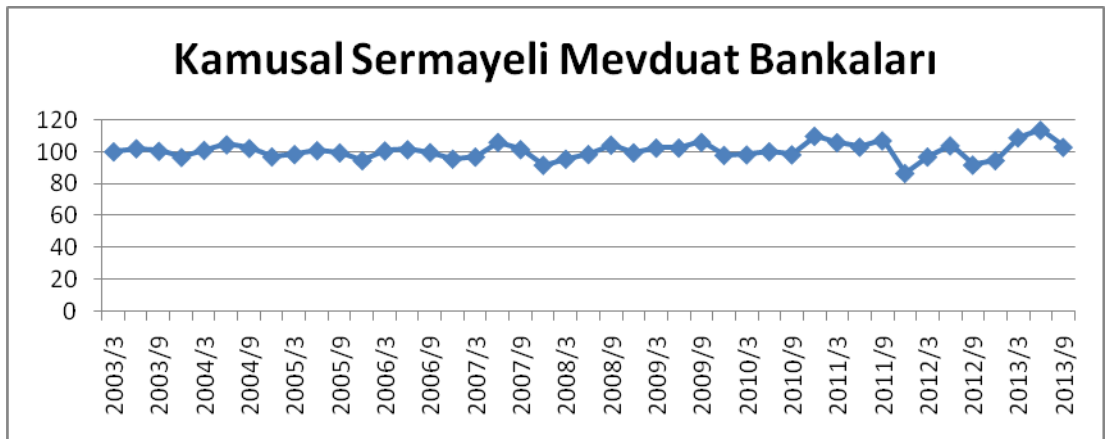
Artış Endeksi (2003=100)Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 15'te görüldüğü üzere kalkınma ve yatırım bankaları reel personel giderleri, mevduat bankalarının aksine uzun süre düz bir seri izlemiş olup, endeks değeri 2012/9 döneminde en yüksek seviyesi olan 174'e ulaşmış; 2013/9 dönem sonu itibariyle ise 147 olmuştur. Elde edilen 0.901 trend katsayısı ise anlamlı bulunmuş olup R^2 değeri %31,4 olarak hesaplanmıştır.

Grafik 16: Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları Reel Personel Giderleri

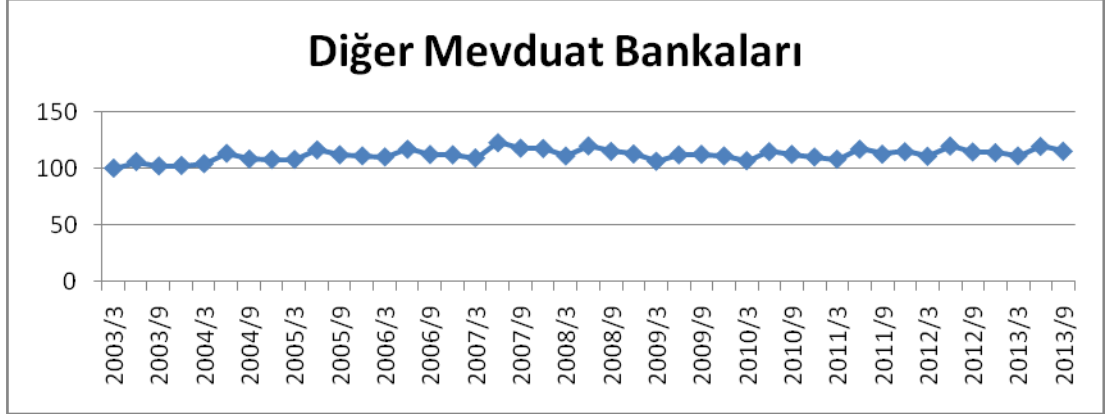
Artış Endeksi (2003=100)Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 16'da görüldüğü üzere kamusal sermayeli mevduat bankaları reel personel giderleri, kalkınma ve yatırım bankalarına benzerlik gösteren bir seri izlemiştir. Endeks değeri öncelikle 2011/12 döneminde en düşük seviyesi olan 86'ya gerilemiş, 2013/6 döneminde ise en yüksek seviyesi olan 114'e ulaşmış ve 2013/9

dönem sonu itibariyle 103 olmuştur. Elde edilen 0,067 trend katsayısı ise anlamlı bulunmamıştır.

Grafik 17: Diğer Mevduat Bankaları Reel Personel Giderleri Artış Endeksi (2003=100) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 17’de görüldüğü üzere özel sermayeli mevduat bankaları, yabancı sermayeli mevduat bankaları ile TMSF bünyesindeki bankaların toplulaştırılmış reel personel giderleri, sektördeki hacimlerinin de etkisiyle mevduat bankalarına benzerlik gösteren bir seri izlemiştir. Endeks değeri öncelikle 2007/6 döneminde en yüksek seviyesi olan 123’e ulaşmış ve 2013/9 dönem sonu itibariyle 115 olmuştur. Elde edilen 0,207 trend katsayısı ise anlamlı bulunmuş olup R^2 değeri %14,1 olarak hesaplanmıştır.

Son olarak kalkınma ve yatırım bankaları ile mevduat bankaları personel giderleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla oluşturulan trend analizinde, kalkınma ve yatırım bankaları ile mevduat bankaları arasındaki endeks değerlerinin farkı alınmıştır. İki sermaye grubunun personel giderleri arasındaki farkın trendi %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunsa da oluşturulan model anlamlı bulunmamıştır. Aynı yöntem kamusal sermayeli mevduat bankaları ile diğer mevduat bankaları için de uygulanmış; iki sermaye grubunun personel giderleri arasındaki farkın trendi de anlamlı bulunmamıştır.

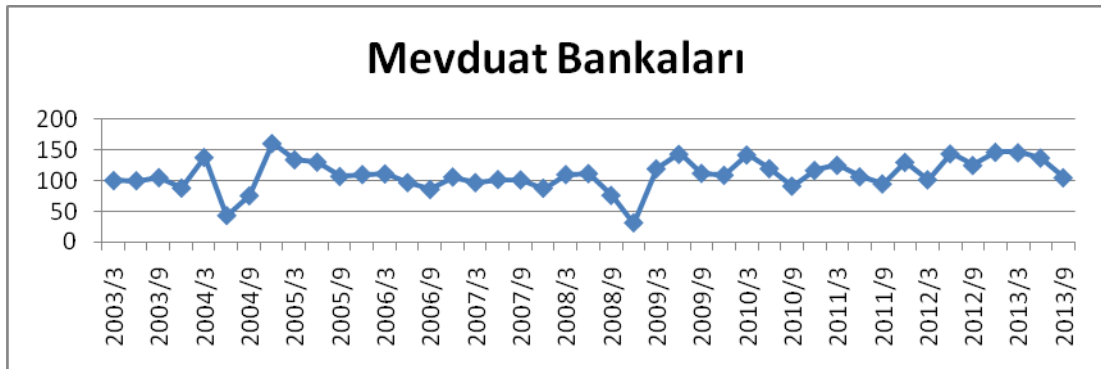
Grafik 18: Türkiye Bankacılık Sistemi Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi (2003=100)Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Türkiye bankacılık sistemi 2003/3 dönemi baz alınarak hazırlanan Grafik 18’de görüldüğü üzere, reel vergi gelirleri sıklıkla dönemsel dalgalanmalarla karşılaşmıştır. Endeks değeri, 2004/12 döneminde en yüksek seviyesi olan 151’e ulaşmış, 2008/12 döneminde en düşük seviyesi olan 35’e gerilemiş; 2013/9 dönem sonu itibariyle ise 103 olmuştur. Elde edilen trend katsayısı ve model anlamlı bulunmamıştır. Kamu otoritesinin reel vergi gelirlerini artırmada görece olarak başarılı olamadığı, bununla birlikte vergi gelirlerini ekonomiyi yönlendirmede olumlu bir araç olarak kullandığı anlaşılmaktadır. Nitekim Küresel Finansal Kriz döneminde olduğu gibi kamu otoritesinin sektörü zaman zaman teşvik etmek amacıyla bu aracı kullandığı anlaşılmaktadır.

Grafik 19: Mevduat Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi (2003=100)

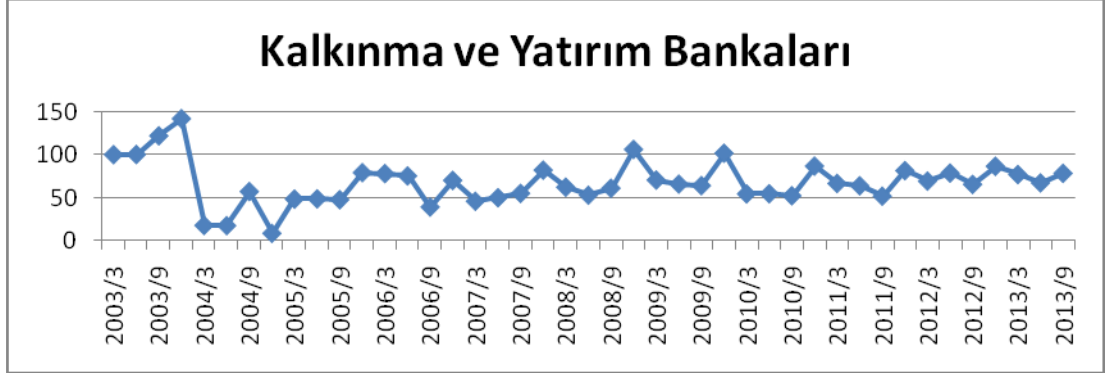
Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 19’da görüldüğü üzere mevduat bankalarından toplanan reel vergi gelirleri sektördeki hacminin de etkisiyle Türkiye bankacılık sistemine benzerlik

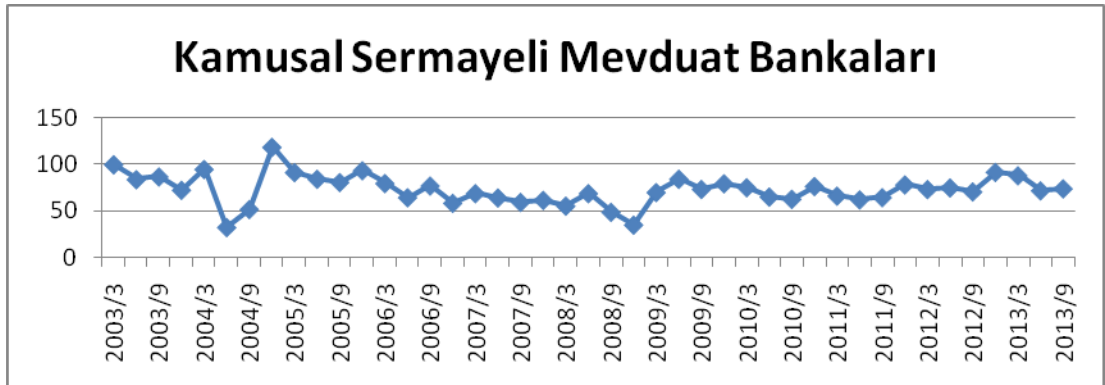
gösteren eğilim içindedir. Endeks değeri, 2004/12 döneminde en yüksek seviyesi olan 161'e ulaşmış, 2008/12 döneminde en düşük seviyesi olan 31'e gerilemiş; 2013/9 dönem sonu itibariyle 105 olmuştur. Elde edilen trend katsayısı ve model ise anlamlı bulunmamıştır.

Grafik 20: Kalkınma ve Yatırım Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi (2003=100)Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 20'da görüldüğü üzere kalkınma ve yatırım bankalarından toplanan reel vergi gelirleri 2003 yılında en yüksek seviyesindeyken 2004 yılında en düşük seviyesi olan 9'a kadar gerilemiştir; 2013/9 dönem sonu itibariyle endeks değeri 78 olmuştur. Elde edilen trend katsayısı ve model ise beklendiği üzere anlamlı bulunmamıştır.

Grafik 21: Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi (2003=100) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım

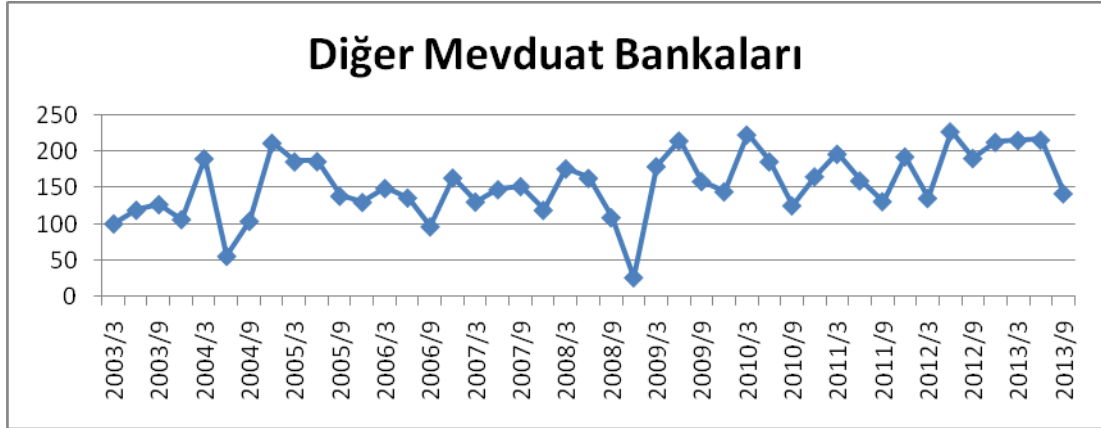


Grafik 21'de görüldüğü üzere kamusal sermayeli mevduat bankalarından toplanan reel vergi gelirleri 2006 yılından itibaren daha düzenli bir seri izlemiş olup, 2008 yılında en düşük seviyelerini görmüştür; 2013/9 dönem sonu itibariyle endeks

değeri 74 olmuştur. Elde edilen trend katsayısı ve model ise beklendiği üzere anlamlı bulunmamıştır.

Grafik 22: Diğer Mevduat Bankaları Reel Vergi Gelirleri Artış Endeksi

(2003=100)Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım

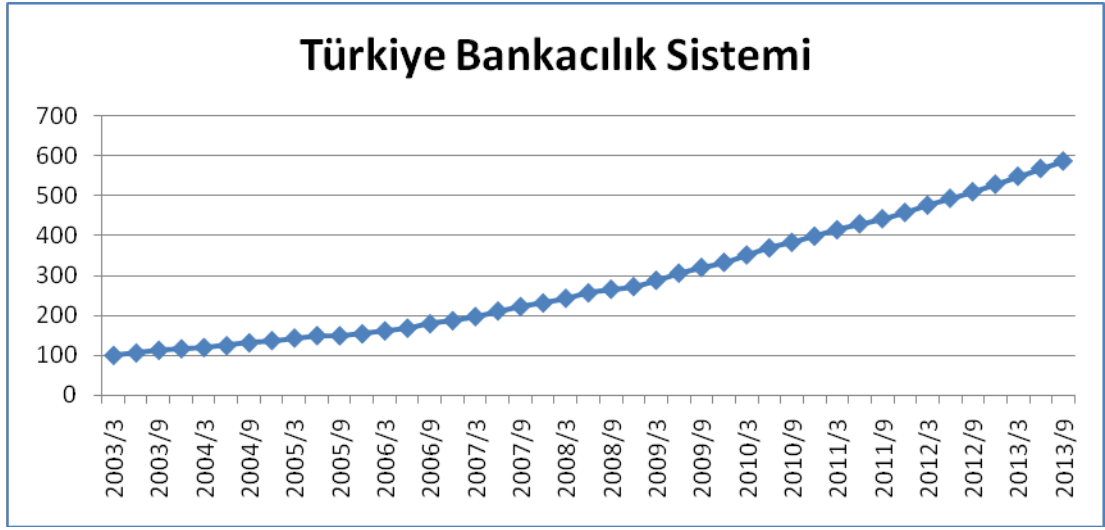


Grafik 22’de görüldüğü üzere diğer mevduat bankaları, kamusal sermayeli mevduat bankalarından veya kalkınma ve yatırım bankalarından toplanan reel vergi gelirlerinin aksine daha düzensiz bir seyir izlemiştir. Bununla birlikte özel sermayeli bankalar ile yabancı sermayeli bankaların sektördeki varlık hacmi reel bazda 3,4 katına çıkmasına rağmen, 2013/9 dönem sonu itibariyle endeks değeri 1,4 katına ulaşabilmiştir. Elde edilen trend katsayısı ve model ise beklendiği üzere anlamlı bulunmamıştır.

Kalkınma ve yatırım bankaları ile mevduat bankalarından toplanan vergiler arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla oluşturulan trend analizinde, kalkınma ve yatırım bankaları ile mevduat bankaları arasındaki vergi endeks değerlerinin farkı alınmıştır. İki sermaye grubundan elde edilen vergi gelirleri arasındaki farkın trendi ve oluşturulan model anlamlı bulunmamıştır.

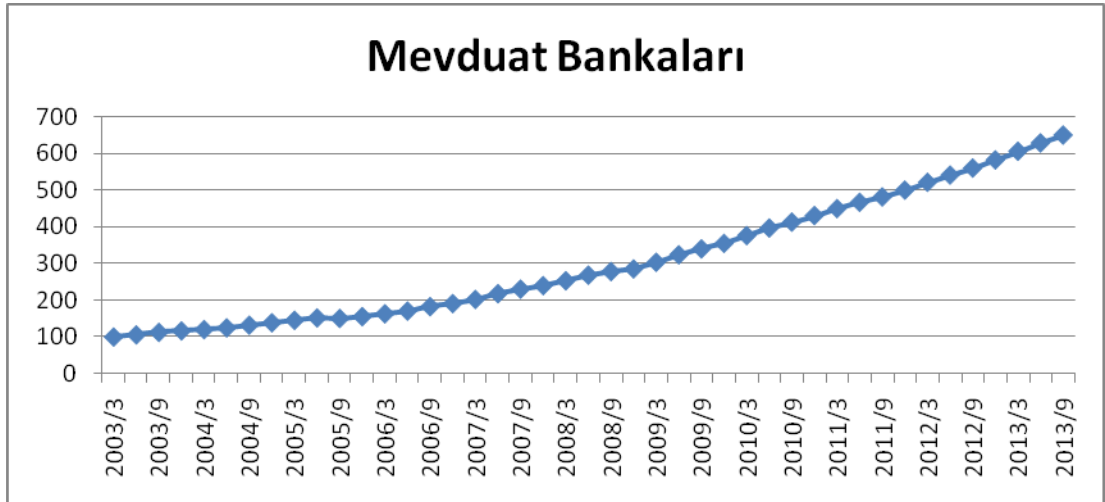
Aynı yöntem kamusal sermayeli mevduat bankaları ile diğer mevduat bankaları için de uygulanmış; iki sermaye grubundan toplanan vergi gelirleri arasındaki farkın trendi anlamlı bulunmuş olup; modelin R^2 değeri %39,4 olarak hesaplanmıştır. Model ve katsayının anlamlı bulunmasında, diğer mevduat bankaları grubunda meydana gelen büyüme ile kamusal sermayeli mevduat bankalarından alınan vergilerin reel değerindeki düşüş etkili olmuştur. Söz konusu farkın katsayısı -1,791 olarak hesaplanmış olup; reel vergi gelirlerine kamusal sermayeli mevduat bankalarının katkısı görece olarak azalmıştır.

Grafik 23: Türkiye Bankacılık Sistemi Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi(2003=100) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



2003 yılı baz alınarak hesaplanan bankacılık sistemi özkaynakları başına düşen kümülatif reel getiri endeksi Grafik 23'te sunulmuştur. 2005/6 ve 2005/9 döneminde reel bazda bir artış gerçekleşmese de endeksin istikrarlı bir artış içinde olduğu görülmektedir. 2007/3 ve 2007/6 dönemleri arasında en yüksek artış hızı %7,11 olarak hesaplanmıştır. 2013/9 dönem sonu itibariyle ise söz konusu değer 586 olmuştur. Elde edilen 11,57 trend katsayısı anlamlı bulunmuş olup R^2 değeri %17,1 olarak hesaplanmıştır.

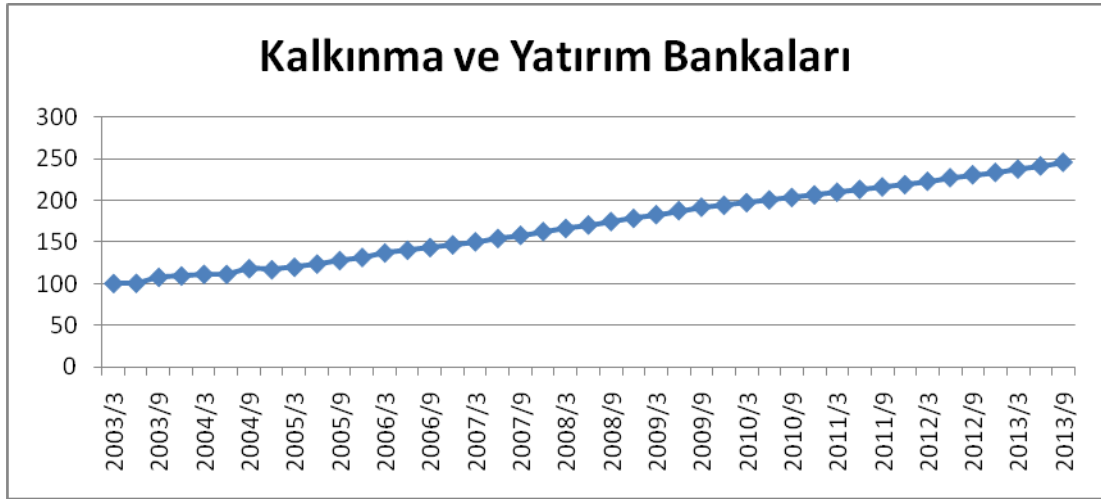
Grafik 24: Mevduat Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi (2003=100) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



2003 yılı baz alınarak hesaplanan mevduat bankaları özkaynak başına düşen kümülatif reel getiri endeksi Grafik 24'te sunulmuştur. Sektördeki hacminin de

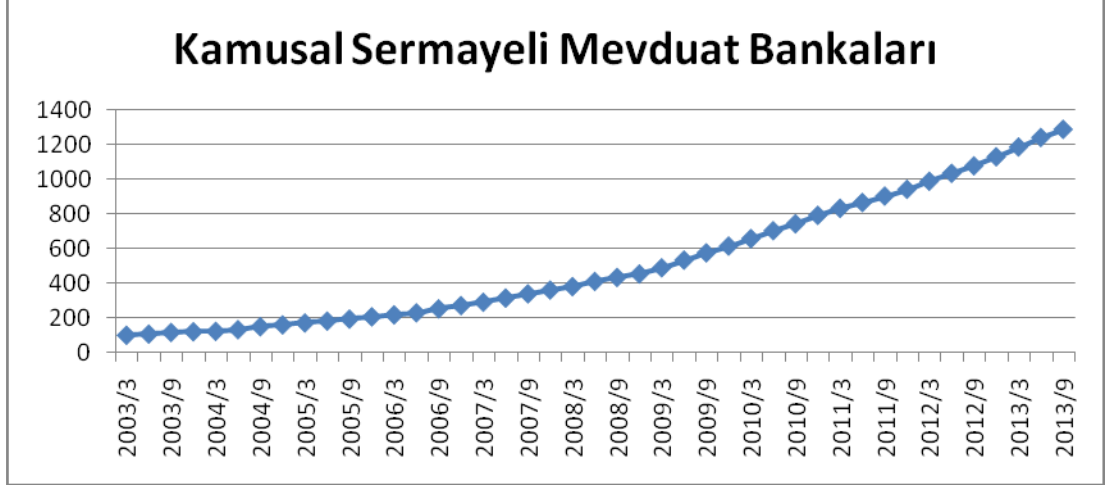
etkisiyle Türkiye bankacılık sistemine benzerlik gösteren bir artış eğiliminde olan mevduat bankaları endeksi yalnız 2005/6 ve 2005/9 döneminde reel bazda -%0,66 değer kaybetmiştir. 2007/3 ve 2007/6 dönemleri arasında en yüksek artış hızı %7,39 olarak hesaplanmıştır. 2013/9 dönem sonu itibariyle ise söz konusu değer 651 olmuştur. Elde edilen 13,119 trend katsayısı anlamlı bulunmuş olup R^2 değeri %16,3 olarak hesaplanmıştır.

Grafik 25: Kalkınma ve Yatırım Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi (2003=100) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



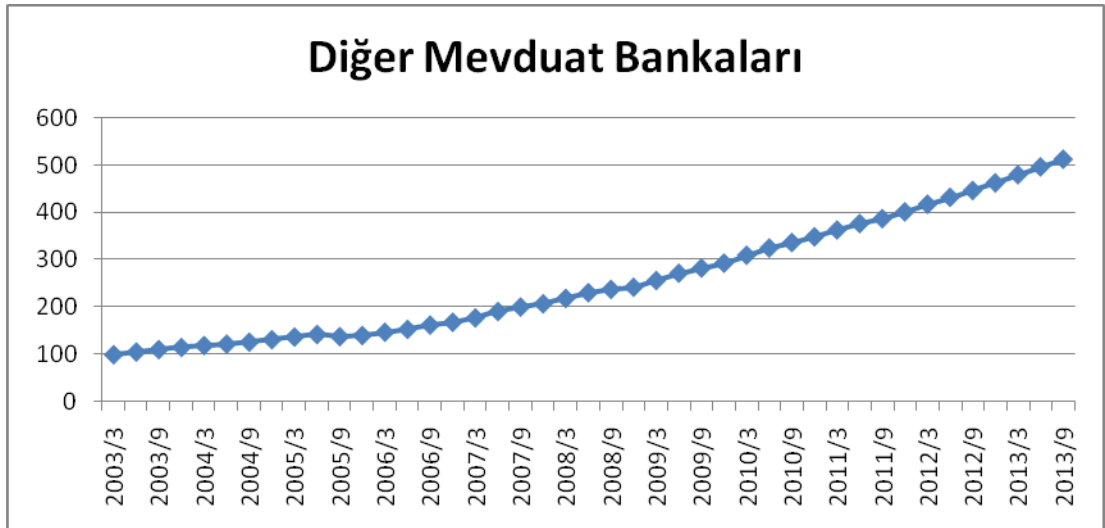
Grafik 25'te kalkınma ve yatırım bankaları özkaynak başına düşen kümülatif reel getiri endeksi sunulmuştur. Sermaye yeterlilik oranlarındaki yüksekliğin de etkisiyle kalkınma ve yatırım bankaları, Türkiye bankacılık sistemi veya mevduat bankalarının sahip olduğu getiri oranlarına sahip olamamış, yalnız istikrarlı olarak pozitif getirilerini sürdürmüştür. 2013/9 dönem sonu itibariyle endeks değeri 245'e ulaşan kalkınma ve yatırım bankaları, yalnız 2004/9 ve 2004/12 dönemleri arasında reel bazda -%0,66 değer kaybetmiş, en yüksek getirisini 2003/6 ve 2003/9 dönemleri arasında %7 ile sağlamıştır. Elde edilen 3,533 trend katsayısı anlamlı bulunmuş olup R^2 değeri %98,5 olarak hesaplanmıştır.

Grafik 26: Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi (2003=100) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 26’da kamusal sermayeli mevduat bankaları özkaynak başına düşen kümülatif reel getiri endeksi sunulmuştur. Sermaye yeterlilik oranlarındaki düşüklüğün de etkisiyle kamusal sermayeli mevduat bankaları getiri oranları, Türkiye bankacılık sistemi veya mevduat bankalarının sahip olduğu getirilerin üstünde seyretmiştir. 2013/9 dönem sonu itibariyle endeks değeri 1.290’a ulaşan kamusal sermayeli mevduat bankalarının negatif getirisi bulunmamakta olup, en yüksek reel getiri 2004/6 ve 2004/9 dönemleri arasında %12,88 ile sağlanmıştır. 28,33 trend katsayısı anlamlı bulunmuş; R^2 değeri %16,1 olarak hesaplanmıştır.

Grafik 27: Diğer Mevduat Bankaları Özkaynak Başına Reel Kümülatif Getiri Endeksi (2003=100) Kaynak: www.tbb.org.tr, Kendi Hesaplamalarım



Grafik 27’de diğer mevduat bankaları özkaynak başına düşen kümülatif reel getiri endeksi sunulmuştur. Sektördeki hacminin de etkisiyle diğer mevduat bankaları getiri oranları, Türkiye bankacılık sisteminin sahip olduğu getiri oranlarına paralellik göstermiştir. 2013/9 dönem sonu itibariyle endeks değeri 512’ye ulaşan diğer mevduat bankalarının tek negatif getirisi 2005/6 ve 2005/9 dönemleri arasındadır, en yüksek reel getiri 2007/3 ve 2007/6 dönemleri arasında %7,30 ile sağlanmıştır. 9,81 trend katsayısı anlamlı bulunmuş; R^2 değeri %16,0 olarak hesaplanmıştır.

Kalkınma ve yatırım bankaları ile mevduat bankalarının özkaynak başına düşen reel getiri oranları arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla oluşturulan trend analizinde, kalkınma ve yatırım bankaları ile mevduat bankaları arasındaki endeks değerlerinin farkı alınmıştır. İki sermaye grubundan elde ettiği getiri oranları arasındaki farkın trendi -9,67 olarak hesaplanmış; %16,1 R^2 değerine sahip olan model anlamlı bulunmuştur.

Aynı yöntem kamusal sermayeli mevduat bankaları ile diğer mevduat bankaları için de uygulanmış; iki sermaye grubunun özkaynak başına düşen reel getiri oranları arasındaki farkın trendi anlamlı bulunmuş olup; modelin R^2 değeri %16,8 olarak hesaplanmıştır. Anlamlı trend katsayısının yüksek bulunmasında, kamusal sermayeli bankaların görece düşük sermaye yeterlilik oranları ve TMSF’ye devredilen bankaların görece düşük performansı etkili olmuştur. Söz konusu farkın katsayısı 18,5 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde sermaye gruplarına göre personel giderleri, vergi giderleri ve net kar değerleri üçüncü dönemler için toplulaştırılmış; oluşturulan artı değer şeması içerisinde her çıkar grubunun artı değerden aldıkları dönemsel paylar sunulmuştur.

Tablo 25: 2003-2013 Yılları Personel Giderleri Payı (3. Çeyrekler, Kümülatif)

PERSONEL GİDERLERİ	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Türkiye Bankacılık Sistemi	32%	36%	37%	30%	29%	34%	28%	29%	34%	32%	33%
Mevduat Bankaları	33%	36%	39%	31%	29%	34%	28%	29%	34%	33%	33%
Kalkınma ve Yatırım Bankalar	19%	24%	20%	18%	21%	21%	18%	24%	26%	26%	26%
Kamusal Ser. Mev. Bankaları	28%	27%	26%	25%	23%	27%	22%	23%	30%	27%	28%
Diğer Mevduat Bankaları	36%	42%	47%	34%	32%	37%	31%	31%	36%	35%	35%

Tablo 25’te sunulan bölüşüm şemasında, ortalama personel giderlerinin en yüksek olduğu sermaye grubu %36 ile diğer mevduat bankaları iken en düşük olduğu sermaye grubu %22 ile kalkınma ve yatırım bankalarıdır; bankacılık sistemi ortalaması ise %32 olarak hesaplanmıştır. Reel ücretlerin artış hızları göz önünde bulundurulduğunda, personel giderleri payının çalışan kesimin pazarlık gücü veya vergi karşılıklarındaki dalgalanmalardan çok, net kar oranlarındaki dalgalanmalardan etkilendiği anlaşılmaktadır. Nitekim bankacılık sistemi vergi karşılıkları payının, en fazla artış gözlemlendiği 2005 yılında 7 puan artmasına rağmen, personel giderleri payı 1 puan artmıştır. Yine 2006 yılında vergi karşılıkları payı 9 puan düşmesine rağmen, personel giderleri payı 7 puan düşmüştür.

Tablo 26: 2003-2013 Yılları Vergi Karşılıkları Payı (3. Çeyrekler, Kümülatif)

SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLER VERGİ KARŞILIĞI	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Türkiye Bankacılık Sistemi	20%	17%	24%	15%	13%	13%	14%	13%	14%	15%	14%
Mevduat Bankaları	20%	17%	25%	15%	13%	13%	14%	13%	14%	15%	14%
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	20%	7%	9%	12%	9%	10%	11%	11%	12%	12%	13%
Kamusal Ser. Mev. Bankaları	26%	17%	23%	19%	15%	15%	15%	14%	15%	17%	16%
Diğer Mevduat Bankaları	16%	17%	26%	13%	12%	13%	13%	13%	13%	14%	14%

Tablo 26 incelendiğinde personel başına ortalama gideri en yüksek sermaye grubu olan kalkınma ve yatırım bankalarının, özellikle 2004-2009 yılları arasında kayda değer bir vergi avantajlarının bulunduğu görülmektedir. Tüm yıllar itibarıyla söz konusu sermaye grubunun ortalama vergi karşılığı %12 olarak hesaplanmış, bankacılık sistemi ortalaması ise %15 olarak gerçekleşmiştir. Kamusal sermayeli mevduat bankalarının sermaye yeterlilik oranları ile sahip olduğu rekabet avantajının bir bölümü %18 tutarındaki ortalama vergi karşılığı ile dengelenmiştir. Bununla birlikte Tablo 26 ve Grafik 18 birlikte ele alındığında, kamu otoritesinin artan sektör hacmine rağmen, reel vergi gelirlerini sistematik olarak artırmak yerine, sektörün büyümesini özellikle 2005 yılından itibaren teşvik ettiği görülmektedir.

Tablo 27: 2003-2013 Yılları Net Kar Payı (3. Çeyrekler, Kümülatif)

NET KARI/ZARAR	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Türkiye Bankacılık Sistemi	48%	48%	39%	55%	59%	53%	58%	58%	53%	53%	53%
Mevduat Bankaları	47%	47%	36%	54%	58%	52%	58%	58%	52%	53%	53%
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	61%	68%	71%	70%	70%	69%	71%	64%	62%	62%	61%
Kamusal Ser. Mev. Bankaları	46%	56%	51%	57%	62%	58%	63%	63%	54%	56%	56%
Diğer Mevduat Bankaları	47%	40%	27%	53%	56%	50%	55%	56%	51%	51%	51%

Tablo 27 incelendiğinde, kalkınma ve yatırım bankalarının, vergi ve personel giderleri avantajlarının net karlarına yansıdığı görülmektedir. Tüm yıllar itibarıyla söz konusu sermaye grubunun net kar bazında aldığı ortalama pay %66 olmuştur. Bankacılık sistemi ortalaması %52 iken diğer mevduat bankalarının aldığı pay %49 olmuştur. Net kar payı oranları beklendiği üzere vergi karşılıklarındaki artış ve azalış yönlerinin aksi yönünde hareket etmiştir. 2005 yılına geçişte gözlemlenen 7 puanlık vergi karşılığı artışında net kar payı oranı 9 puan düşmüş; 2006 yılına geçişte gözlemlenen 9 puanlık vergi karşılığı düşüşünde net kar payı oranı 16 puan artmıştır. Vergi oranlarında görülen kayda değer düşüş oranının 2006 yılından itibaren sistematik olarak net kar oranına kayması, çalışan kesimin pazarlık gücünün vergi oranlarındaki düşüşlerden görece olarak daha az faydalandığını ortaya koymaktadır.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR

1980’li yılların ilk yarısında serbest piyasa ekonomisine geçişte yaşanan krizler, aynı dönemin ikinci yarısında düzenleyici ve denetleyici kuruluşların şekillenmesini sağlamış; buna istinaden 1980’li yılların sonu ile 1990’lı yılların başında Türk bankacılık sektörünün dışa açılan yapısının ilkesel zemini oluşmuştur. Her ne kadar dışa açılmanın ilkesel zemini oluşmuş olsa da makroekonomi ile bankacılık sektörü arasındaki karşılıklı ilişki, sektörün istikrarlı bir yapıya kavuşmasının önünde 1990’lı yıllar boyunca bir engel olarak kalmıştır.

Sektörün asli niteliği olan aracılık faaliyetlerine ağırlık verebilmesi ise, 2001 Krizi’nin ardından ele alınan yeniden yapılanma programı ve istikrarlı makroekonomik büyüme ile sağlanabilmektedir. Yabancı sermayeli bankaların yaygınlaşması ve kamu sermayeli bankaların sektör içindeki payının düşmesi ile birlikte rekabet artmış; küresel finansal kriz sebebiyle daralan kredi piyasasına rağmen varlık, özkaynak, karlılık başta olmak üzere bankacılık sektörünün temel yapısal göstergelerinde istikrarlı büyüme sağlanmıştır. Nitekim 2003 yılından 2013 yılı üçüncü çeyreğine kadar geçen süreçte nominal ve solo bazda bankacılık sektörü özkaynakları 6,41, aktifleri ise 7,07 katına ulaşmıştır.

Artan teknoloji ve küreselleşme ile beraber gelişen ve merkezileşen bankacılık süreçleri uzmanlaşma ihtiyacını doğururken, 2001 Krizi ile birlikte TMSF’ye devredilen bankalarda meydana gelen artış, sektördeki istihdamın kayda değer bir bölümünün hem tasfiyesine yol açmış hem de yenilenmesine olanak tanımıştır. Nitekim kriz sonrası dönemde, sektör istihdamının %28’nin eğitim seviyesi bir kademe artmış; 2012 yılsonu itibariyle kadın ve erkek istihdam dengesi oluşmuştur. Ekonomik ve finansal büyümenin derin bir ivme kazandığı bu dönemde, sektör istihdamı ancak 1,5 katına ulaşmıştır.

Bankacılık sektörünün finansal performansı mevcut iken, istihdamın pazarlık gücünü ve bireysel ücret farklarını ele almak amacıyla çalışmada iki adet ampirik analiz hazırlanmıştır. Bunlardan ilki, beşeri sermayenin ücret farklarına etkisini tespit etmeyi; ikincisi ise ücret ve sosyal güvenlik ödemelerinin birlikte muhasebeleştiği personel giderleri, net kar ve vergi karşılıklarının artış ve trendlerini ele almayı amaçlamıştır.

İlk analizde 2010, 2011, 2012 yılları TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırmaları verilerinden faydalanılmış, bankacılık sektörüne konu olan finansal hizmet faaliyetleri sektörü seçilerek bireysel ücret farklarının sebepleri araştırılmıştır.

Üniversite mezunu oranı yüksek olan bankacılık sektöründe, eğitim seviyesinin ücretleri belirlemede önemli bir rolü olduğu tespit edilmiş olsa da eğitim etkileşimli cinsiyet değişkeni, modellere düşük oranda açıklayıcılık katabilmiştir. Ücretleri açıklamada cinsiyet ve bölgesel farklılıkların ise anlamlı ve kayda değer bir payı olduğu görülmüştür. Söz konusu analizde dikkat çeken bir diğer husus, saat başına kazanç ve bölgesel farklılıklar hesaba katıldığında işyeri statüsüne bağlı ücret farklarının istatistiksel olarak anlamlı hale gelmesidir. İlk bakışta özel-kamu sektörleri arasında anlamlı bir fark oluşmazken, fazla mesai ve bölgesel ücret politikaları hesaba katıldığında ücret farkı kamu sektörü lehine gelişmektedir.

Bankacılık sektörü tam kayıtlılık oranına sahip olmasına rağmen, sektörde dış kaynak olarak başvuru alan yardımcı personelin ücret farkını hesaplamak için kayıtdışılık faktörü analize katılmıştır. Söz konusu istihdam yöntemi banka politikalarına göre değişiklikler içerse de kayıtdışılık faktörü, taşeron firma bünyesinde kayıtlı olup bankada tam zamanlı olarak çalışanlar hakkında ipuçları sağlamaktadır.

İkinci analizde, 2003-2013 yılları arasında Türkiye Bankalar Birliği'nin finansal verilerinden faydalanılmış, TÜİK Tüketici Fiyat Endeks Rakamları (2003=100) serisi kullanılarak dönemsel finansal veriler standardize edilmiştir. Söz konusu standardizasyon sonrasında yıllık ortalama büyümeler hesaplanarak personel giderleri, özkaynak başına getiri ve marjinal vergi karşılıklarının son 10 yıl içerisindeki trendleri ve kümülatif getirileri hesaplanmıştır.

Söz konusu dönemde Türkiye bankacılık sistemi personel başına düşen reel giderler, 2003 yılı baz fiyatlarıyla %13 artarken; özkaynaklar kendisinin 4,86 katı kadar kümüle reel getiri sağlamıştır. Yine aynı dönemde kamu otoritesinin Türkiye bankacılık sisteminden topladığı reel vergi %3 oranında artmıştır. Kamusal sermayeli mevduat bankalarının sağladığı vergiler, diğer mevduat bankalarının sektördeki gelişen hacimlerinin de etkisiyle görece olarak azalmıştır. Yabancı sermayeli mevduat bankaları, özel sermayeli mevduat bankaları ve TMSF bünyesindeki bankaların söz

konusu gelişimi, iki sermaye grubundan toplanan reel vergi gelirleri arasındaki farkın da anlamlı bulunmasını sağlamıştır.

Kalkınma ve yatırım bankaları ile mevduat bankalarının özkaynak başına düşen reel getiri oranları arasında, mevduat bankaları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir trend oluşurken; kamusal sermayeli mevduat bankaları ile diğer mevduat bankaları kıyaslandığında söz konusu fark, kamusal sermayeli mevduat bankaları lehine gelişmiştir.

Çalışmanın son bölümünde, sermaye gruplarına göre her bir çıkar grubunun; personel giderleri, vergi karşılıkları ve net kar ile oluşturulan artı değer bölüşüm şemasından 2003-2013 yılları arasında aldıkları paylar sunulmuştur. Personel giderlerinin bölüşüm şemasından aldıkları ortalama pay Türkiye bankacılık sistemi için %32 olarak hesaplanmıştır. Bölüşüm şemasında dikkat çeken diğer hususlar Türkiye bankacılık sistemi net dönem karları ortalamasının %50'nin üstünde olması ve son 10 yıl içinde vergi karşılıklarına düşen payın 5 puan azalmasıdır.

Bununla birlikte teknolojik değişimler ve rekabet, sadece istihdamın yapısını etkilememekte, aynı zamanda istihdam ve ücretler için yaşanan rekabeti de artırmaktadır. Nitekim iş piyasası koşullarının istihdam üzerinde yarattığı bu etki, kendisini bankacılık sektöründe aşırı eğitim yoluyla göstermiştir. Her ne kadar beşeri sermayenin temel göstergesi olan personel başına giderler, bankacılık sektörünün son 10 yılı içerisinde reel bazda %13 oranında artmış olsa da söz konusu oran, sektördeki her dört kişiden birinin eğitim seviyesinin son 10 yıl içinde birer kademe artmış olmasıyla birlikte değerlendirilmelidir.

Dolayısıyla ikinci analizde ele alınan personel başına reel getiri oranları, birinci analizde ele alınan eğitim yılı dikkate alınarak değerlendirildiğinde, %13 oranındaki reel getiri artışının neredeyse tamamının sektördeki eğitim seviyesi artışından kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. Hem sektör istihdamının gelişen beşeri yapısı hem de yapılan ampirik analizler, eğitim seviyesinin ücretleri ayırıştırma gücünü daralttığına ve personel ücretlerinin doyum noktasına yaklaştığına işaret etmektedir.

Sektörde artan üniversite mezunu oranı dikkate alındığında uzun vadede, eğitim seviyesinden çok mesleki sertifikasyonlar ve üniversite niteliğinin ücret farklılıklarını belirleme rolü olacağı ortaya çıkmaktadır. Yapılan ampirik analizler sonucunda, sektör çalışanları istihdam tercihleri ve ücretleri arasındaki ilişkiyi

görebileceği gibi bağlı bulundukları bankanın veya sermaye grubunun kendilerine sağladığı getirileri diğer sermaye gruplarındaki getirilerle de kıyaslayabilecektir.

Diğer taraftan, kamu otoritesinin vergi gelirlerini maksimize etmek veya reel bazda vergi gelirlerini artırmak yerine, bankacılık sektörünün derinliğini artırmayı hedeflediği görülmektedir. Kamu otoritesinin bankacılık sektörüne sağlayacağı olası desteğin ise istihdam edilen personel sayısı veya ücretler üzerinde sınırlı etkisi olacağı anlaşılmaktadır. Nitekim sermaye gruplarına göre reel vergi gelirlerinde meydana gelen artışlar görece olarak incelendiğinde, artan yatırımların da etkisiyle özel ve yabancı bankalardan sağlanan vergilerin, kamu bankalarından sağlanan vergilere oranla anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Bankacılık sektörü özelinde yapılmış bu çalışma, ayrıca yatırımcılara getirilerini sermaye gruplarına göre analiz etme imkanı sağlamaktadır.

Son olarak diğer sektörlerde ait personel giderleri, yapılacak yeni çalışmalara dahil edildiği takdirde sektörel yapı ve istihdam analizlerinin daha kesin veriler üzerinden oluşturulması sağlanabilecek ve sektörler arası karşılaştırmaların yapılması mümkün olacaktır.

7. KAYNAKÇA

Abowd, J. M. ve Farber, H. S. (1982) Job Queues and the Union Status of Workers, *Industrial and Labor Relations Review*, 35(3): 354-367.

Abowd, J. M., Kramarz, F. ve Margolis, D. N. (1999) High Wage Workers and High Wage Firms, *Econometrica*, 67(2): 251-333.

Acemoglu, D. (2001) Good Jobs versus Bad Jobs, *Journal of Labor Economics*, 19(1): 1-21.

Acemoglu, D. (2002) Technical Change, Inequality, and the Labor Market, *Journal of Economic Literature*, 40(1): 7-72.

Acemoglu, D., Aghion, P. ve Violante, G. L. (2001) Deunionization, Technical Change and Inequality, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 55: 229-264.

Alesina, A. ve Perotti, R. (1997) The Welfare State and Competitiveness, *The American Economic Review*, 87(5): 921-939.

Alper, C. E. ve Onis, Z. (2002) Soft Budget Constraints, Government Ownership of Banks and Regulatory Failure: The Political Economy of the Turkish Banking System in the Post-Capital Account Liberalization Era, *Boğaziçi University Department of Economics Research Paper*.

Atkinson, A. B. (2001) A Critique of the Transatlantic Consensus on Rising Income Inequality, *The World Economy*, 24(4): 433-452.

Autor, D. H., Katz, L. F., ve Krueger A. B. (1998) Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*, 113(4): 1169-1213.

Balkan, E. and E. Yeldan (1998) “Financial Liberalization in Developing Countries: The Turkish Experience” in Medhora, R. and J. Fanelli (ed.) *Financial Reform in Developing Countries* Macmillan Press, s. 129-156.

BDDK-Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (2012) *Finansal Piyasalar Raporu*, Aralık 2012, Sayı: 28.

Becker, G. S. (1965) A Theory of the Allocation of Time, *The Economic Journal*, 75(299): 493-517.

Becker, G. S. (1993) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, University of Chicago Press, s. 24, 77, 306, 318.

- Bentolila, S. ve Bertola G. (1990) Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis?, *The Review of Economic Studies*, 57(3): 381-402.
- Berman, E., Bound, J. ve Griliches, Z. (1994) Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures, *The Quarterly Journal of Economics*, 109(2): 367-397.
- Boeri, Tito ve J. C. Van. Ours (2008). The Economics of Imperfect Labor Markets, Princeton: Princeton UP, s. 2-3.
- Blanchflower, D.G. ve Freeman, R.B. (1992) Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries, *Industrial Relations*, 31: 56-79.
- Boyacıoğlu, M. A. (2003) 1980 Sonrası Türk Bankacılık Sektöründeki Gelişmeler, Krizlerin Sektör Üzerindeki Etkileri ve İyileştirici Öneriler, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9: 523-538.
- Burke, R. J. ve Nelson, D. L. (1997) Downsizing and Restructuring: Lessons from the Firing Line for Revitalizing Organizations, *Leadership and Organization Development Journal*, 18(7): 325-334.
- Calmfors, L. ve Hoel, M. (1988) Work Sharing and Overtime, *The Scandinavian Journal of Economics*, 90(1): 45-62.
- Campbell III, C. M. ve Kamlani, K. S. (1997) The Reasons for Wage Rigidity: Evidence From a Survey of Firms, *The Quarterly Journal of Economics*, 112(3): 759-789.
- Card, D. ve Di Nardo, J. E. (2002) Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles, *NBER Working Papers* 8769.
- Coe, D. T. (1990) Structural Determinants of the Natural Rate of Unemployment in Canada, *International Monetary Fund (Staff Papers)*, 37(1): 94-115.
- Daveri, F., Tabellini, G., Bentolila, S. ve Huizinga, H. (2000) Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries, *Economic Policy*, 15(30): 47-104.
- Di Nardo, J. E. ve Pischke, J. S. (1997) The Returns to Computer Use Revisited: Have Pencils Changed the Wage Structure Too?, *The Quarterly Journal of Economics*, 112(1): 291-303.
- Dickens, W. T. ve Katz, L. F. (1986) Interindustry Wage Differences and Industry Characteristics, *NBER Working Paper* 2014.
- Duncan, G. J. ve Holmlund, B. (1983) Was Adam Smith Right After All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials, *Journal of Labor Economics*, 1(4): 366-379.

- Duncan, G. J. ve Stafford, F. P. (1980) Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?, *The American Economic Review*, 70(3): 355-371.
- Farber, H. S. (1983) The Determination of the Union Status of Workers, *Econometrica*, 51(5): 1417-1437.
- Fraser, L. M. ve Ormiston, A. (2007) Understanding Financial Statements, *Pearson Education, Inc.*, Upper Saddle River, s. 44, 101.
- Goldin, C. ve Katz, L. F. (1998) The Origins of Technology-Skill Complementarity, *The Quarterly Journal of Economics*, 113(3): 693-732.
- Gottschalk, P. ve Smeeding, T. M. (1997) Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality, *Journal of Economic Literature*, 35: 633-687.
- Goux, D. ve Maurin, E. (1994) Éducation, Expérience et Salaire, *Économie & Prévision*, 116(116): 155-178.
- Goux, D. ve Maurin, E. (1999) Persistence of Interindustry Wage Differentials: A Reexamination Using Matched Worker-Firm Panel Data, *Journal of Labor Economics*, 17(3): 492-533.
- Gustman, A. L., Mitchell, O. S. ve Steinmeier, T. L. (1994) The Role of Pensions in the Labor Market: A Survey of the Literature, *Industrial and Labor Relations Review*, 47(3): 417-438.
- Günlük-Şenesen, G.ve Özar, Ş. (2001). Gender-Based Occupational Segregation in the Turkish Banking Sector, İçinde: E. Mine Çınar (Ed.) *The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa*, JAI, 247-267.
- Hamermesh, D. S. (2002) Overtime Laws and the Margins of Work Timing, *Conference on Work Intensification sunumu*, Paris, 1-25.
- Hanushek, E. A. (2002) Publicly Provided Education, NBER Publications.
- Heckman, J. J. (1993) What has been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years? *The American Economic Review (Papers and Proceedings)*, 83(2): 116-121.
- Katz, L. F. ve Autor, D. H. (1999) Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. İçinde: Ashenfelter, O. ve Card, D. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3(A): 1463-1555.
- Katz, L. F. ve Murphy, K. M. (1992) Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors, *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1): 35-78.
- Krueger, A. B. (1993) How Computers Have Changed the Wage Structure: Evidence from Microdata, 1984-1989, *The Quarterly Journal of Economics*, 108(1): 33-60.

- Krueger, A. B. ve Summers, L. H. (1988) Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure, *Econometrica*, 56(2): 259-293.
- Lazear, E. P. (1990) Job Security Provisions and Employment, *Quarterly Journal of Economics*, 105: 699-726.
- Lewis, G. (1986), Union Relative Wage Effects. İçinde: Ashenfelter, O. Ve Layard, R. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 2: 1139-1181.
- Lilien, D. M. ve Hall, R. E. (1986) Cyclical Fluctuations in the Labor Market. İçinde: O. C. Ashenfelter ve Richard Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 2: 1001-1035.
- Lockwood, B. ve Manning, A. (1993) Wage Setting and the Tax System Theory and Evidence for the United Kingdom, *Journal of Public Economics*, 52(1): 1-29.
- Lucas, R. E. Jr. ve Rapping, L. A. (1969) Real Wages, Employment, and Inflation, *Journal of Political Economy*, 77(5): 721-754.
- Lumsdaine, R. L., Stock, J. H. ve Wise, D. A. (1990) Efficient Windows and Labor Force Reduction, *Journal of Public Economics*, 43: 131-159.
- Lynch, L. M. (1983) Job Search and Youth Unemployment, *Oxford Economic Papers*, 35 (Supp.): 271-282.
- Nickell, S. (1997) Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America, *The Journal of Economic Perspectives*, 11(3): 55-74.
- OECD-Organization for Economic Co-Operation and Development (2014). Trade Union Density. Erişim tarihi: Haziran 8, 2014
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN
- Özbilgin, M. F. ve Woodward, D. (2004) 'Belonging' and 'Otherness': Sex Equality in Banking in Turkey and Britain, *Gender, Work and Organization*, 11(6): 668-688.
- Pierce, B. (2001) Compensation Inequality, *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4): 1493-1525.
- Robinson, C. (1989) The Joint Determination of Union Status and Union Wage Effects: Some Tests of Alternative Models, *Journal of Political Economy*, 97(3): 639-667.
- Rosen, S. (1968) Short-Run Employment Variation on Class-I Railroads in the U.S., 1947-1963, *Econometrica*, 36(3/4): 511-529.
- SGK-Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Aylık Temel Göstergeler, Aralık.
- Spence, M. (1973) Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374.

Stigler, G. J. (1962) Information in the Labor Market, *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2): 94-105.

Summers, L., Gruber, J. ve Vergara, R. (1993) Taxation and the Structure of Labor Markets: The Case of Corporatism, *The Quarterly Journal of Economics*, 108(2): 385-411.

Swinkels, J. M. (1999) Education Signalling with Preemptive Offers, *The Review of Economic Studies*, 66(4): 949-970

TBB-Türkiye Bankalar Birliği (2008). 50. Yılında Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye’de Bankacılık Sistemi “1958-2007”, Yayın No: 262.

TBB-Türkiye Bankalar Birliği (2013). İnternet ve Mobil Bankacılık İstatistikleri, Aralık 2012, Rapor No: DT22.

Topel, R. H. (1991) Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority, *Journal of Political Economy*, 99(1): 145-176.

Topel, R. H. (1983) On Layoffs and Unemployment Insurance, *The American Economic Review*, 73(4): 541-59.

Trejo, S. J. (1991) The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation, *The American Economic Review*, 81(4): 719-740.

TÜİK- Türkiye İstatistik Kurumu (2014). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri: Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar. Erişim tarihi: Haziran 8, 2014
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

Tyrväinen, T. (1995), Real Wage Resistance and Unemployment: Multivariate Analysis of Cointegrating Relations in 10 OECD Countries, *OECD Jobs Study Working Papers*, No. 10, OECD Publishing.

Weiss, A. (1983) A Sorting-cum-Learning Model of Education, *Journal of Political Economy*, 91(3): 420-442.

Wolpin, K. I. (1987) Estimating a Structural Search Model: The Transition from School to Work, *Econometrica*, 55(4): 801-817.

Wood, A. (1995) How Trade Hurt Unskilled Workers, *The Journal of Economic Perspectives*, 9(3): 57-80.

Yağcılar, G.G (2011) Türk Bankacılık Sektörünün Rekabet Yapısının Analizi, BDDK Kitapları No: 10.

EKLER**EK-1 Tüketici Fiyat Endeks Rakamları; Consumer Price Index Numbers (2003=100)**

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
	January	February	March	April	May	June	July	August	September	October	November	December
2003	94,77	96,23	98,12	99,09	100,04	100,12	99,93	100,09	101,44	102,38	103,68	104,12
2004	104,81	105,35	106,36	106,89	107,35	107,21	107,72	108,54	109,57	112,03	113,50	113,86
2005	114,49	114,51	114,81	115,63	116,69	116,81	116,14	117,13	118,33	120,45	122,14	122,65
2006	123,57	123,84	124,18	125,84	128,20	128,63	129,72	129,15	130,81	132,47	134,18	134,49
2007	135,84	136,42	137,67	139,33	140,03	139,69	138,67	138,70	140,13	142,67	145,45	145,77
2008	146,94	148,84	150,27	152,79	155,07	154,51	155,40	155,02	155,72	159,77	161,10	160,44
2009	160,90	160,35	162,12	162,15	163,19	163,37	163,78	163,29	163,93	167,88	170,01	170,91
2010	174,07	176,59	177,62	178,68	178,04	177,04	176,19	176,90	179,07	182,35	182,40	181,85
2011	182,60	183,93	184,70	186,30	190,81	188,08	187,31	188,67	190,09	196,31	199,70	200,85
2012	201,98	203,12	203,96	207,05	206,61	204,76	204,29	205,43	207,55	211,62	212,42	213,23
2013	216,74	217,39	218,83	219,75	220,07	221,75	222,44	222,21	223,91	227,94	227,96	229,01
2014	233,54	234,54	237,18	240,37								

EK-2

	(1)		(2)	
	<u>pers_tur</u>		<u>pers_tur</u>	
trend	0.189***	(3.71)	0.189***	(3.73)
Constant	105.127***	(81.55)	105.127***	(78.28)
Observations	43		43	
aic	232.850		232.850	
bic	236.372		236.372	
F	9.832		13.941	
p	0.003		0.001	
r2	0.193		0.193	
r2_a	0.174		0.174	
	(1)		(2)	
	<u>pers_mev</u>		<u>pers_mev</u>	
trend	0.171***	(3.28)	0.171***	(3.24)
Constant	105.429***	(80.00)	105.429***	(76.58)
Observations	43		43	
aic	234.765		234.765	
bic	238.288		238.288	
F	7.198		10.500	
p	0.010		0.002	
r2	0.149		0.149	
r2_a	0.129		0.129	

	(1)		(2)	
	pers_kal		pers_kal	
trend	0.901**	(2.49)	0.901**	(2.31)
Constant	97.671***	(10.34)	97.671***	(16.18)
Observations	43		43	
aic	316.118		316.118	
bic	319.641		319.641	
F	18.809		5.337	
p	0.000		0.026	
r2	0.314		0.314	
r2_a	0.298		0.298	

	(1)		(2)	
	pers_kam		pers_kam	
trend	0.067	(0.92)	0.067	(0.81)
Constant	98.841***	(53.54)	98.841***	(70.66)
Observations	43		43	
aic	264.829		264.829	
bic	268.351		268.351	
F	7.118		0.658	
p	0.011		0.422	
r2	0.148		0.148	
r2_a	0.127		0.127	

	(1)		(2)	
	pers_dig		pers_dig	
trend	0.207***	(3.05)	0.207***	(3.08)
Constant	107.350***	(62.55)	107.350***	(57.71)
Observations	43		43	
aic	251.492		251.492	
bic	255.014		255.014	
F	6.712		9.469	
p	0.013		0.004	
r2	0.141		0.141	
r2_a	0.120		0.120	

	(1)		(2)	
	pf_kalmev		pf_kalmev	
trend	0.680*	(1.99)	0.680*	(1.84)
Constant	-6.677	(-0.76)	-6.677	(-1.01)
Observations	43		43	
aic	331.762		331.762	
bic	335.284		335.284	
F	3.683		3.380	
p	0.062		0.073	
r2	0.082		0.082	
r2_a	0.060		0.060	

	(1)		(2)	
	pf_kamdig		pf_kamdig	
trend	-0.142	(-1.32)	-0.142	(-1.24)
Constant	-8.411***	(-3.07)	-8.411***	(-3.55)
Observations	43		43	
aic	283.775		283.775	
bic	287.297		287.297	
F	0.375		1.537	
p	0.544		0.222	
r2	0.009		0.009	
r2_a	-0.015		-0.015	

	(1)		(2)	
	vergi_tur		vergi_tur	
trend	0.567*	(1.74)	0.567*	(1.78)
Constant	94.372***	(11.45)	94.372***	(10.43)
Observations	43		43	
aic	396.016		396.016	
bic	399.538		399.538	
F	2.984		3.155	
p	0.092		0.083	
r2	0.068		0.068	
r2_a	0.045		0.045	

	(1)		(2)	
	vergi_mev		vergi_mev	
trend	0.604*	(1.76)	0.604*	(1.82)
Constant	96.376***	(11.08)	96.376***	(10.26)
Observations	43		43	
aic	400.611		400.611	
bic	404.134		404.134	
F	2.937		3.307	
p	0.094		0.076	
r2	0.067		0.067	
r2_a	0.044		0.044	

	(1)		(2)	
	vergi_kal		vergi_kal	
trend	0.063	(0.15)	0.063	(0.13)
Constant	66.524***	(6.28)	66.524***	(4.42)
Observations	43		43	
aic	399.683		399.683	
bic	403.206		403.206	
F	2.205		0.017	
p	0.145		0.898	
r2	0.051		0.051	
r2_a	0.028		0.028	

	(1)		(2)	
	vergi_kam		vergi_kam	
trend	-0.216	(-0.86)	-0.216	(-0.79)
Constant	77.859***	(12.21)	77.859***	(9.38)
Observations	43		43	
aic	361.074		361.074	
bic	364.596		364.596	
F	5.072		0.627	
p	0.030		0.433	
r2	0.110		0.110	
r2_a	0.088		0.088	

	(1)		(2)	
	vergi_dig		vergi_dig	
trend	1.590***	(3.14)	1.590***	(3.37)
Constant	119.175***	(9.33)	119.175***	(9.49)
Observations	43		43	
aic	443.061		443.061	
bic	446.584		446.584	
F	9.803		11.373	
p	0.003		0.002	
r2	0.193		0.193	
r2_a	0.173		0.173	

	(1)		(2)	
	vf_kalmev		vf_kalmev	
trend	-0.516	(-0.97)	-0.516	(-0.92)
Constant	-30.658**	(-2.27)	-30.658*	(-1.78)
Observations	43		43	
aic	438.865		438.865	
bic	442.387		442.387	
F	0.704		0.844	
p	0.406		0.364	
r2	0.017		0.017	
r2_a	-0.007		-0.007	

	(1)		(2)	
	vf_kamdig		vf_kamdig	
trend	-1.791***	(-4.99)	-1.791***	(-5.42)
Constant	-42.126***	(-4.65)	-42.126***	(-5.11)
Observations	43		43	
aic	423.619		423.619	
bic	427.141		427.141	
F	26.610		29.374	
p	0.000		0.000	
r2	0.394		0.394	
r2_a	0.379		0.379	

	(1)		(2)	
	ozg_tur		ozg_tur	
trend	11.572***	(14.47)	11.572***	(14.94)
Constant	84.027	(1.38)	84.027***	(17.98)
Observations	43		43	
aic	268.814		268.814	
bic	272.336		272.336	
F	8.431		223.320	
p	0.006		0.000	
r2	0.171		0.171	
r2_a	0.150		0.150	

	(1)		(2)	
	ozg_mev		ozg_mev	
trend	13.119***	(13.49)	13.119***	(13.92)
Constant	81.574	(1.09)	81.574***	(14.47)
Observations	43		43	
aic	285.571		285.571	
bic	289.093		289.093	
F	7.991		193.697	
p	0.007		0.000	
r2	0.163		0.163	
r2_a	0.143		0.143	

	(1)		(2)	
	ozg_kal		ozg_kal	
trend	3.533***	(60.08)	3.533***	(46.63)
Constant	92.524***	(60.27)	92.524***	(36.96)
Observations	43		43	
aic	158.247		158.247	
bic	161.769		161.769	
F	2627.623		2174.009	
p	0.000		0.000	
r2	0.985		0.985	
r2_a	0.984		0.984	

	(1)		(2)	
	ozg_kam		ozg_kam	
trend	28.333***	(11.96)	28.333***	(12.24)
Constant	59.406	(0.31)	59.406***	(4.55)
Observations	43		43	
aic	361.847		361.847	
bic	365.370		365.370	
F	7.888		149.862	
p	0.008		0.000	
r2	0.161		0.161	
r2_a	0.141		0.141	

	(1)		(2)	
	ozg_dig		ozg_dig	
trend	9.809***	(12.97)	9.809***	(13.52)
Constant	85.696	(1.59)	85.696***	(18.00)
Observations	43		43	
aic	264.567		264.567	
bic	268.090		268.090	
F	7.789		182.773	
p	0.008		0.000	
r2	0.160		0.160	
r2_a	0.139		0.139	

	(1)		(2)	
	ogf_kalmev		ogf_kalmev	
trend	-9.666***	(-10.00)	-9.666***	(-10.35)
Constant	15.071	(0.21)	15.071**	(2.63)
Observations	43		43	
aic	285.246		285.246	
bic	288.768		288.768	
F	7.870		107.024	
p	0.008		0.000	
r2	0.161		0.161	
r2_a	0.141		0.141	

	(1)		(2)	
	ogf_kamdig		ogf_kamdig	
trend	18.524***	(10.65)	18.524***	(10.93)
Constant	-27.845	(-0.20)	-27.845***	(-2.80)
Observations	43		43	
aic	335.461		335.461	
bic	338.983		338.983	
F	8.276		119.485	
p	0.006		0.000	
r2	0.168		0.168	
r2_a	0.148		0.148	

t statistics in parentheses

Parantez içinde *t*-istatistikleri gösterilmektedir. EKK tahminleri birincil tablolarda verilmektedir.

İkincil sonuçlar içerisinde *t*-istatistikleri White's Heteroskedasticity-Uyumlu Standart Hatalar ile elde edilmiştir. Açıklamalar(Observations: Gözlem Sayısı, aic:Akaike Bilgi Kriteri; bic:Schwarz-Bayesian Bilgi Kriteri; F-value: F-Degeri; p:Prob>F; r2:R-Kare; r2_a:Uyarlanmış R-Kare

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

CURRICULUM VITAE**Volkan ÇANKAYA**

Doğum Yeri ve Yılı: ANKARA-1986

İletiřim: sunavolkan@yahoo.com

Galatasaray Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı
34357 Ortaköy/ İstanbul

Eğitim

2009: Ortadoęu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü

İř Deneyimi

2009-2011: Akbank TAŞ Teftiş Kurulu Başkanlığı, Mufettiř

2011-2014: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Memur

Dil Becerileri

Türkçe: Anadil

İngilizce: İkinci Dil

Fransızca: Üçüncü Dil (Temel)

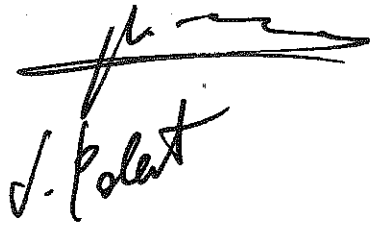
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Galatasaray Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ad Soyad : Volkan ÇANKAYA
Tez Konusu : Türk Bankacılık Sektörünün Yapısı ve İstihdam Analizi
Savunma Tarihi : Yüksek Lisans-Ağustos 2014
Tez Danışmanı : Mustafa ULUS

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı, Adı, Soyadı

İmza

Prof. Dr. Haluk LEVENT**Yrd. Doç Dr. Mustafa ULUS****Yrd. Doç Dr. Sezgin POLAT**