



## İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASINDA REZERVASYON ÜCRETLERİ

Ozan Bakış, Seyfettin Gürsel

BETAM WORKING PAPER SERIES NO. 023

NİSAN 2024



# İstanbul İşgücü Piyasasında Rezervasyon Ücretleri\*

Ozan Bakış\*\* Seyfettin Gürsel\*\*\*

## Giriş

İş arayanların bir işi kabul etmek için talep ettiği en düşük ücrete rezervasyon ücreti denmektedir. Elbette, bu ücret kişinin ücret dışı geliri, eğitim seviyesi, yaşadığı bölgede geçim koşulları, mensup oldukları hanenin maddi durumu, daha önce çalışmış olanların yararlanabildikleri işsizlik ödeneği, kendi vasıf ve deneyimlerine benzer çalışanların aldıkları ücretler ve asgari ücret seviyesi gibi pek çok unsur tarafından belirlenmektedir. Bu faktörlere ek olarak makroekonomik koşullar rezervasyon ücretine etki etmektedir. Örneğin, kriz ortamlarında iş bulmak zorlaştığından aynı zamanda kimi hanelerin gelirleri de azaldığından iş arayanların talep ettikleri rezervasyon ücretlerinde düşüş olabilir.

Bir işi kabul etmek için iş arayanların talep ettikleri en düşük ücret ile istihdamını artırmak isteyen firmaların teklif ettikleri ücret arasında her zaman uyum olmayabilir. Bunun iki temel sebebi bulunmaktadır. Bir yandan kira başta olmak üzere hayat pahalılığına etki eden pek çok unsur bölgeden bölgeye farklıdır. Diğer yandan firmalar ulusal düzeyde belirlenen asgari ücreti referans alma eğiliminde olduklarından, rezervasyon ücretlerinin hayat pahalılığı sebebiyle yüksek olduğu bölgelerde asgari ücret ile rezervasyon ücretleri arasında ciddi bir fark oluşabilmektedir. Bu koşullarda arz ile talep arasında uyumsuzluk (*mismatch*) ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucu olarak hem istihdamını artırmak isteyen işletmeler eleman bulmakta zorluk yaşarken öte yandan işsizlerin iş arama süreleri giderek artar ve sonuçta yapısal işsizlik yükselir ve giderek katılaşır.

İstanbul işgücü piyasasında durum tam da böyledir. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi'nin (Betam) İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) için hazırladığı ilk İstanbul İşgücü Piyasası raporu sırasında (2021 yılı verileri ile hazırlanıp 2022 yılında yayınlanan) karşılaştığımız bazı olgular bu durumu teyit eder nitelikteydi. Bir

---

\* Sagalassos Çalıştay-5 katılımcılarına (2-5 Kasım 2023) değerli katkı ve önerileri için teşekkür ederiz.

\*\* Bahçeşehir Üniversitesi, ozan.bakis@eas.bau.ed.tr

\*\*\* Bahçeşehir Üniversitesi, seyfettin.gursel@eas.bau.ed.tr

tarafıta o gün geçerli olan asgari ücret seviyesinde eleman arayan fakat çalıştıracak insan bulamadığını beyan eden pek çok firma bulunurken diğer tarafıta azımsanmayacak bir işsizlik oranı (yüzde 14'n üstü) söz konusuydu. Son iki yılda işsizlik oranı azalmış olsa da saha verileri bu yıllarda da işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun varlığını teyit ettiler. Nasıl oluyor da açık iş pozisyonları ve işsizlik aynı anda gözleniyor? Sebepleri nelerdir? Cinsiyet, yaş, eğitim gibi faktörler ile bu olgu arasındaki ilişki nedir?

Elinizdeki alışma bu sorulara cevap aramaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre İstanbul'da kadınların rezervasyon creti erkeklere kıyasla daha düşüktür. Hiç çalışmamış olanlarla kıyaslandığında çalışmış olanların rezervasyon creti daha yüksektir. İşsizlere kıyasla potansiyel işsizlerin rezervasyon creti daha yüksektir. Bir işi kabul ederken bir koşul belirtenler koşulum yok diyenlere kıyasla daha yüksek rezervasyon ücretine sahiptirler. Son olarak, regresyon analizi işsiz kalınan sürenin rezervasyon ücretine doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Eldeki TK verilerinde bu soru sorulmadığı için rezervasyon creti Türkiye işgücü piyasasında hemen hemen hiç araştırılmamıştır. Bu eksiği gidermek için Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi (Betam) tarafından İstanbul Büyükşehir Belediyesi için hazırlanan İstanbul İşgücü Piyasası Araştırmaları (İSİPA) kapsamında sahadan toplanan son üç yılın anket verileri kullanılmıştır. İSİPA anketleri 2021, 2022 ve 2023 yıllarının Ekim ayında yapılmış, nihai rapor ise takip eden yılın ocak/şubat aylarında yayınlanmıştır.

Türkiye ile ilgili bizim ulaşabildiğimiz yegne alışma İstekli ve şentürk (2016) tarafından yapılmıştır. Yüksek Lisans tezinden türetilen bu çalışma için 2013 yılı Ekim ayında 15 ilde 2162 kişi ile yapılmış bir İşkur anketi kullanılmıştır. Çalışmanın ana kütlesi işsizler olduğu için belirlenen illerde bulunan İş Kurumu İl Müdürlüklerinde kayıtlı kişilerle Türkiye İş Kurumu ofislerinde anket gerçekleştirilmiştir. Anket yapılan kişilerin yüzde 63,6'sı (yaklaşık üçte ikisi) erkek, kalanı kadındır. Potansiyel işgücü (alışmayı arzulayan ama iş bulma ümidi olmadığından ya da ailesel nedenlerle iş aramayanlar) kapsam dışı bırakılmıştır. Örneklemin sınırlılığı nedeniyle bölgeler arası kişi başı gelir ve geçim koşulları farkları dikkate alınmamıştır.

Haurin ve Sridhar (2003) ABD panel verilerini, Caliendo ve ark. (2017) Alman panel verilerini, Brown ve ark. (2011) İngiliz panel verilerini, Bloemen ve Stanca (2001) Hollanda panel verilerini, Le Barbanchon ve ark. (2020) Fransız idari kayıtlarını kullanarak kadınların rezervasyon ücreti olarak erkeklerin gerisinde kaldıklarını ortaya koymaktadır. Çalışmaların çoğu fakın yüzde 10 civarı olduğunu belirtiyor. Kimi çalışmalar rezervasyon ücretinin belirleyenlerine odaklanırken diğerleri gözlemlenen farkı bileşenlerine ayırtmaya çalışmaktadır. Çocuk sayısı, eğitim, işsiz geçirilen süre, eski işteki ücret, finansal durum gibi faktörler rezervasyon ücreti tartışmalarında öne çıkmaktadır.

## Veriler

İSİPA kapsamında 2021 yılında 10083, 2022 ve 2023 yıllarında ise 5'er bin kişiyle görüşülmüştür. Görüşülen kişilere ait temel bazı bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Örnekleme yer alan başlıca dağılımların TÜİK HİA İstanbul istatistikleri ile karşılaştırılması yararlı olabilir. Örneklemede kadın payı (yüzde 47,4) olandan bir miktar düşüktür. Buna karşılık çalışanların (istihdamdakiler) örneklem (çalışabilir nüfus) içindeki payı (yüzde 48,5) diğer ifadeyle istihdam oranı HİA 2021-22 ortalamasına (yüzde 48,9) çok yakındır. Keza eğitim düzeylerinin dağılımı da büyük ölçüde örtüşmektedir. İstanbul HİA'da (2021-22) ve örneklemede üç eğitim düzeyinin payları şöyledir: Lise altı yüzde 45,8-49,2; Lise yüzde 28,0-25,9; Lise üstü Yüzde 26,2-24,9. Çalışmamızın odak noktası olan işsizlerin payı<sup>1</sup> üç yıllık veri havuzunda yüzde 10,5'tir. İstanbul HİA istatistiklerinde (2021-22) bu pay yüzde 6,2'dir. Örneklemede işsiz sayısı yüksek tahmin edilmiştir; bu yüksek tahmin büyük ölçüde kadın işsiz sayısının yüksek tahmin edilmesinden kaynaklanmaktadır.

**Tablo 1. İSİPA anketleri**

Kırılım	N	Pay (%)	Değişken
Lise Üstü	5001	24,9	Eğitim
Lise	5194	25,9	Eğitim

<sup>1</sup> Örnekleme içinde işsizlerin payı (yüzde 10,5) çalışabilir nüfus içinde işsizlerin payının muadilidir; işsizlik oranı ile karıştırılmamalıdır.

Kırılım	N	Pay (%)	Değişken
Lise Altı	9888	49,2	Eğitim
Kadın	9516	47,4	Cinsiyet
Erkek	10567	52,6	Cinsiyet
25-44	9207	45,8	Yaş grubu
45-69	7292	36,3	Yaş grubu
15-24	3122	15,5	Yaş grubu
	462	2,3	Yaş grubu
diğer	6944	34,6	Durum
çalışıyor	9748	48,5	Durum
işsiz	2105	10,5	durum
pot_issiz	1286	6,4	durum

Anketlerde rezervasyon ücreti şu şekilde sorulmuştur:

**İşsizlere:** Bir işte çalışmaya başlamak için kabul edeceğiniz en düşük aylık ücret nedir? [2023'te ek soru: Bu işte günde kaç saat çalışmayı bekliyorsunuz? Bu işte haftanın kaç günü çalışmayı bekliyorsunuz?

**Potansiyel işgücüne:** İş aramaya karar verdiğiniz takdirde teklif edilen bir işi kabul etmek için razı olacağınız en düşük aylık ücret nedir? [2023'te ek soru: Bu işte günde kaç saat çalışmayı bekliyorsunuz? Bu işte haftanın kaç günü çalışmayı bekliyorsunuz?]

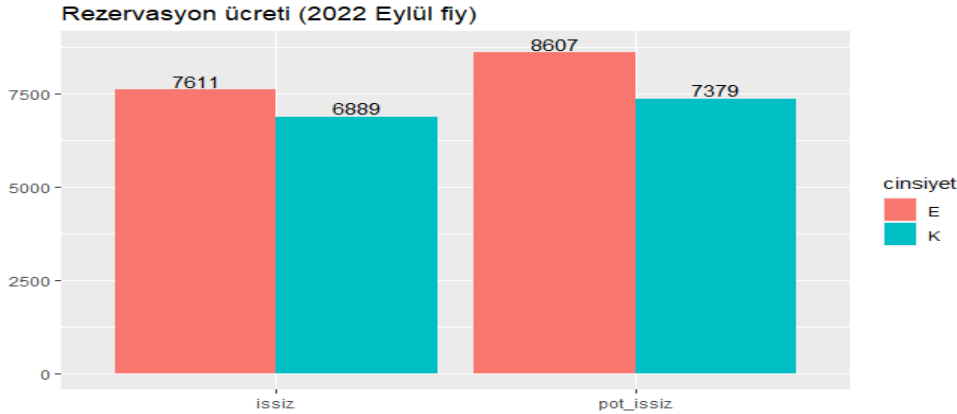
Ekim 2022'de asgari ücret 5500 TL idi (Temmuz 2022'de kararlaştırılan asgari ücret). 2021 ve 2023 yılı rezervasyon ücretlerini TÜFE ile 2022 Eylül fiyatlarına çektiğimizde İstanbul'da işsizlerin ve potansiyel işgücünün toplamı dikkate alındığında, erkekler için ortalama rezervasyon ücretinin 7955 TL kadınlar için ise 7108 TL olduğunu gözlemliyoruz. Bu da yaklaşık yüzde 12'lik bir farka denk gelmektedir. Anketten gelen ücretler Hanehalkı

İşgücü Anketi'nde (HİA) **gözlemlenen ücretler** ile kıyaslandıklarında oldukça gerçekçi şekilde tahmin edildikleri görülmektedir.<sup>2</sup> Ama esas vurgulanması gereken olgu, İstanbul'da ortalama rezervasyon ücretinin (7532TL) asgari ücretten yüzde 37 oranında daha yüksek olmasıdır. Bu önemli farkı eldeki veriler ile olabildiğince aydınlatmak için regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizlere hazırlık mahiyetinde önce ortalama rezervasyon ücretinin cinsiyet, işgücü durumu ayrımında ne ölçüde farklılaştığına kısaca değinilecek ardından her yıla özgü rezervasyon ücreti dağılımı ele alınacaktır.

### İşsizlerde ve potansiyel işgücünde rezervasyon ücretleri

İSİPA 2021-22-23 verilerine göre işsizler (aktif olarak iş arayanlar) ile potansiyel işgücüne mensup kişilerin (çalışmayı arzuladığı halde aktif olarak iş aramayanlar) ortalama rezervasyon ücretleri cinsiyet ayrımında Şekil 1'de gösterilmiştir.

### Şekil 1. İşgücü durumuna göre rezervasyon ücretleri

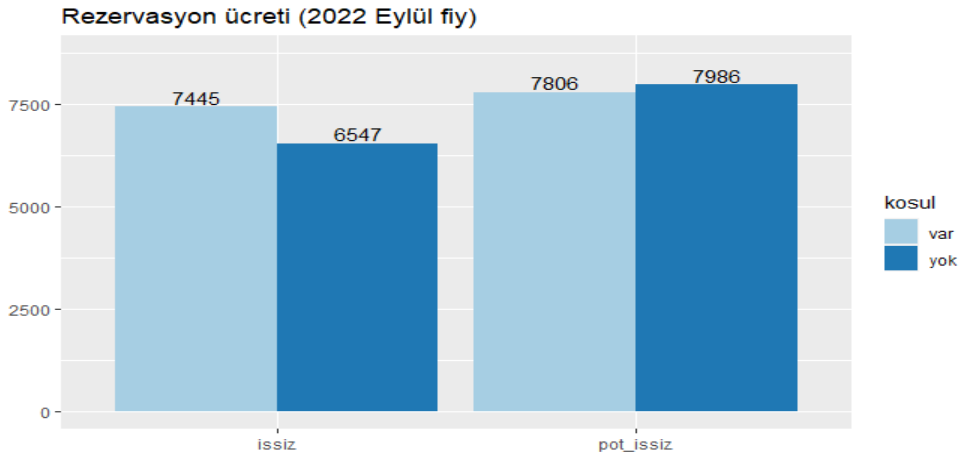


<sup>2</sup> İSİPA'daki **rezervasyon ücretleri** HİA 2021 ve 2022 yılı verilerinde **gözlemlenen ücretler** ile kıyaslanabilir. Her iki yılda da 500 bine yakın kişi ile görüşülmüştür. 2021 yılı rakamlarını TÜFE endeksi ile 2022 yılına çektikten sonra özel sektörde çalışanlarda ortalama ücretin Türkiye genelinde erkekler için 6382 TL kadınlar için ise 5488 TL olduğunu hesaplıyoruz. Aradaki fark yüzde 16'dır.

İlk gözlem, işsizlerde olduğu gibi potansiyel işgücünde de rezervasyon ücretinin kadınlarda erkeklere kıyasla düşük olmasıdır. Bu fark işsizlerde yüzde 10,5, potansiyel işgücünde yüzde 16,6'dır. İkinci gözlem, potansiyel işgücünde olanların rezervasyon ücretlerinin işsizlerin rezervasyon ücretlerine kıyasla yüksek olmasıdır; fark erkeklerde yüzde 13,1, kadınlarda yüzde 7,1'dir. Bu gözlemlerin muhtemel nedenlerine regresyon analizleri bölümünde değinilecektir.

Anketlerde iş arayanlara ve potansiyel işgücü mensuplarına rezervasyon ücretlerinin yanı sıra bir işi kabul etmek için talep ettikleri koşullar olup olmadığı da sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmı "koşulum yok" yanıtı verirken<sup>3</sup> diğer kısmı bir ya da daha fazla koşulu olduğunu beyan etmiştir<sup>4</sup>. Koşulları olanlar ve olmayanların ortalama rezervasyon ücretleri her iki grup için Şekil 2'de izlenebilir.

## Şekil 2. Koşul durumuna göre rezervasyon ücretleri



Beklenebileceği gibi aktif olarak iş arayanlar (işsizler) arasında koşulu olmayanların ortalama rezervasyon ücreti (6547 TL) koşulu olanlarınkinden (7445 TL) yüzde 13,7 daha

<sup>3</sup> Örneklemde koşulu olmadığı söyleyenlerin payı işsizlerde yüzde 20,6; potansiyel işgücünde yüzde 18,8'dir.

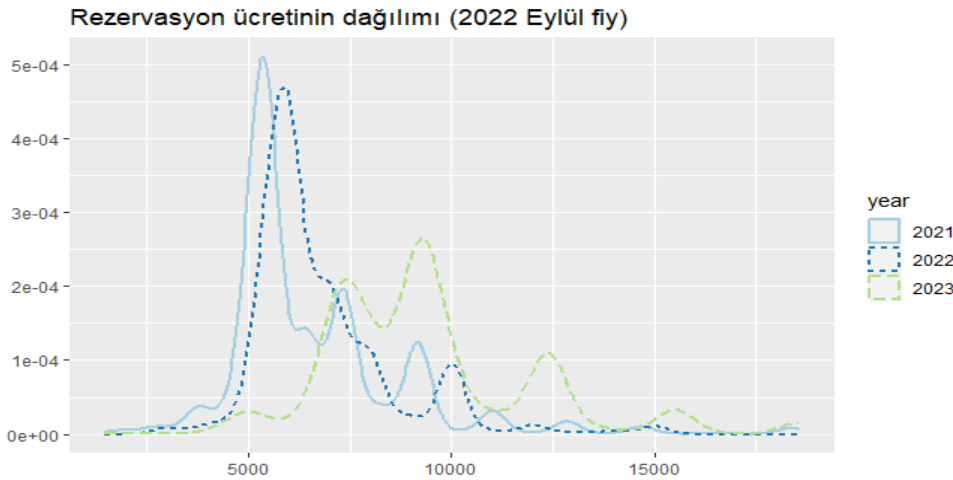
<sup>4</sup> Bu koşullar şunlardır: 1) En az asgari ücretten bir iş olmalı 2) Eğitimini aldığı mesleğe uygun bir iş olmalı 3) Tam zamanlı bir iş olmalı 4) Evime yakın olmalı, 5) Sigortası olmalı 6) Yol, yemek gibi nitelikli hakları olmalı 7) İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli iş olmamalı

yüksektir. Buna karşılık potansiyel işgücünde koşulu olmayanların rezervasyon ücreti (7806 TL) olanlara kıyasla (7986 TL) az da olsa yüksek çıkmıştır; ancak fark yüzde 2,3'ten ibarettir.

### Rezervasyon ücretlerinin yıllık dağılımlarında farklılaşma

Şekil 3'te rezervasyon ücretlerinin her yıl için dağılımları gösterilmiştir. Karşılaştırmanın yapılabilmesi için 2021 ve 2023 ücretlerinin TÜFE ile 2022 yılına uyarlandıklarını tekrar hatırlatalım. Dikkat edilirse 2021 ve 2022 yıllarının dağılım eğrileri çok büyük ölçüde örtüşmektedir; 2022 eğrisi 2021 eğrisini biraz daha sağında konumlanmıştır. İstanbul'da 2022 yılından itibaren hayat pahalılığının özellikle kiraların hızla yükselişe geçmesiyle artmaya başladığı düşünüldüğünde bu 2022 rezervasyon ücreti dağılımının sınırlı ölçüde sağa kaymış olması normaldir. Buna karşılık 2023 eğrisi belirgin şekilde sağa kaymış durumdadır. Eğer rezervasyon ücreti her yıl TÜFE oranında artış gösterse dağılım eğrisinin 2023 yılında bu ölçüde sağa kayması beklenmezdi.

### Şekil 3. Rezervasyon ücretlerinin yıllara göre dağılımı



Bu kayma iş arayanların ve potansiyel işgücünün 2023 yılında, daha önceki yıllara kıyasla, çok daha yüksek bir rezervasyon ücreti talep ettiğini ortaya koymaktadır. Bunun bir nedeni 2023 yılında İstanbul'da geçim koşullarının giderek ağırlaşması, bir diğer nedeni de rezervasyon ücretinin esas olarak asgari ücreti referans alması ve bu ücretin 2023 yılında milletvekili ve cumhurbaşkanlığı seçimlerinin etkisiyle TÜFE üzerinde artış göstermesidir. Asgari ücretin TÜFE üzerinde arttığı Tablo 2'yi inceleyerek anlayabiliriz. Tablo 2'de asgari



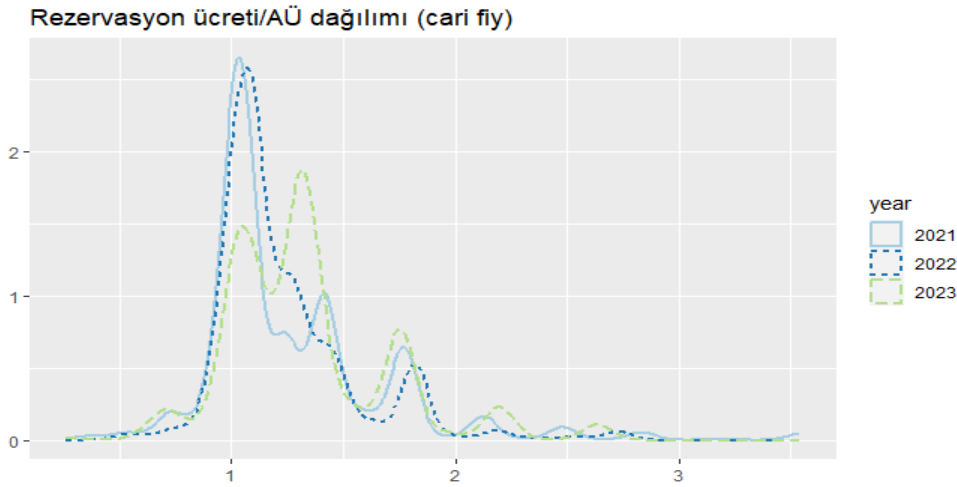
ücretin ve TÜFE'nin 6 aylık birikimli artışları verilmektedir. 2023 Ocak ayında 6 aylık TÜFE artışı yüzde 15 iken asgari ücret artışı yüzde 55 olmuştur. Benzer şekilde 2023 Temmuz ayında 6 aylık TÜFE artışı yüzde 25 iken asgari ücret artışı yüzde 34 olmuştur.

**Tablo 2. Rezervasyon ücretleri - Asgari ücret**

Ay	Yıl	TÜFE	AÜ	TÜFE_6ay_kat	AÜ_6ay_kat
Ocak	2021	504,8	2826		
Temmuz	2021	547,5	2826	1,08	1,00
Ocak	2022	687,0	4253	1,25	1,51
Temmuz	2022	977,9	5500	1,42	1,29
Ocak	2023	1128,0	8507	1,15	1,55
Temmuz	2023	1352,0	11402	1,20	1,34

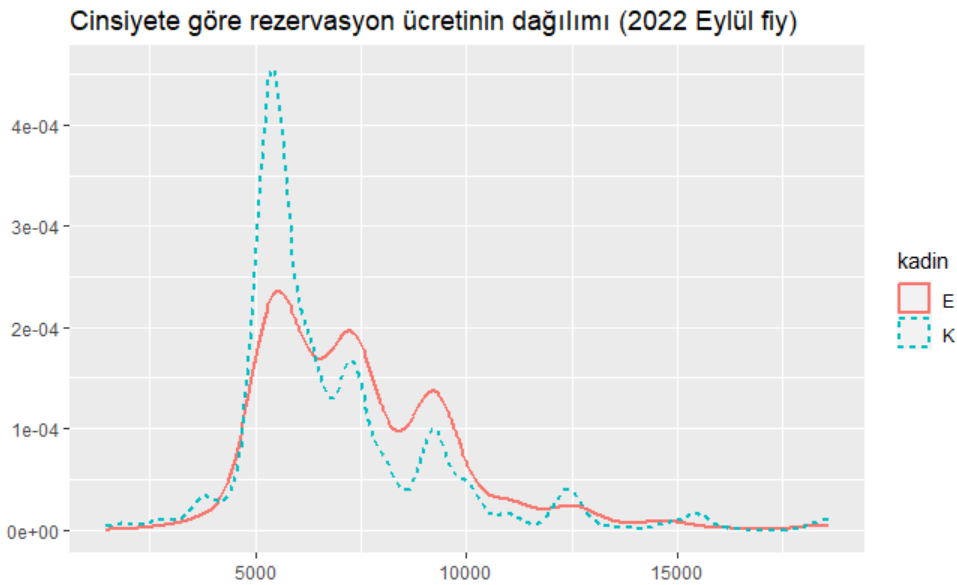
Rezervasyon ücretinin asgari ücrete endeksli olduğunu Şekil 4 net olarak göstermektedir. Rezervasyon ücretinin asgari ücrete oranı olarak tanımladığımız *görelî ücret* dağılımını üç yıl için yaptığımızda 2023 yılının 2021 ve 2022 yıllarına büyük ölçüde benzediğini görmekteyiz.

**Şekil 4. Rezervasyon ücretlerinin yıllara göre dağılımı**



Regresyon analizine geçmeden önce son olarak rezervasyon ücretlerinin toplu dağılımına (üç yıl bir arada) kadın-erkek ayrımı itibariyle bir göz atmakta fayda var (Şekil 5). İki dağılımı eğrisi arasındaki en dikkat çeken fark, kadınların rezervasyon ücretleri asgari ücretin (5.500TL) biraz üzerinde bir seviyede yoğunlaşırken, erkeklerin rezervasyon ücretlerinin asgari ücretin belirgin şekilde üzerinde ve çok daha geniş bir aralıkta yoğunlaşmış olmalarıdır. Ortalamada kadınların erkeklere kıyasla daha düşük rezervasyon ücretine sahip olmaları da bu dağılım özelliğinden kaynaklanmaktadır.

**Şekil 5. Rezervasyon ücretlerinin cinsiyet bazında dağılımı**



### İSiPA: Regresyon analizi

Rezervasyonu ücretinin belirleyicilerini tahmin etmek için aşağıdaki modeli kullanıyoruz

$$\log(ucret)_i = \beta_0 + \lambda_t + \beta_1 kadin_i + X_i^T \Gamma + u_i$$

Burada  $X$  vektörü eğitim, yaş grubu, işgücü piyasası durumu gibi bireysel özellikleri temsil etmektedir. Esas ilgilendiğimiz parametre  $\beta_1$  olup bu parametre bize rezervasyonu ücretlerinin cinsiyete ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir.  $\beta_1 < 0$  ise bunu cinsiyet temelinde nedensel bir ilişkiden ziyade doğrudan gözlemlenemeyen tercihleri yansıması olarak yorumlamak daha doğru olacaktır. Dışlanmış değişken yanlılığı ("omitted variable bias") olarak bilinen bu durumun pek çok sebebi olabilir. Önemli olan, kadınlar ile erkeklerin sistematik olarak bu faktörler bakımından farklılık göstermesidir.

Literatürde kadın-erkek arasındaki rezervasyon ücreti farkları için muhtemel etkenler olarak şu faktörler öne çıkmaktadır:

- sahip olunan eğitim seviyesi,
- meslek ile iş tecrübesi dikkate alınarak başvurulmuş işin ortalama ücreti,
- esnek çalışma imkânları gözetilerek başvurulmuş işin ortalama ücreti,
- çalışılmayan zamanın görece değeri,
- arama-eşleşme sürecindeki zorluklar,
- verimlilik,
- firmaların cinsiyet temelli ücret politikaları,
- psikolojik farklılıklar (risk ve rekabete karşısındaki tutum, öz güven vb.),
- işin toplum nezdindeki algısı/prestiji.

Tablo 3'te yer alan regresyon sonuçları Literatürde yer alan etkenlerin geçerliliğini teyit eder niteliktedir. Üzerinde önemle durulması gereken olgu kuşkusuz kadınların rezervasyon ücretlerinin erkeklerinkinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşük olmasıdır; katsayı eksi 0,14 tahmin edilmiştir. Yukarıda giriş kısmında bu katsayının benzer çalışmalarda yüzde 10 civarında tahmin edildiğini belirtmiştik.

Çok benzer karakteristiklere sahip kadın ve erkeklerin farklı rezervasyon ücretine sahip olmaları ilk bakışta şaşırtıcı gelebilir. İlk akla gelen, kullandığımız veride doğrudan gözlemlenemeyen bazı nedenlerle kadınların çoğunlukla nispeten olarak düşük ücretli işlere başvurmayı tercih etmeleridir. İş arayan kadınların, mesai saatlerinde esneklik, işyerinin eve yakınlığı, ağır olmayan işler gibi ücretlerin görece olarak düşük olduğu işleri tercih etmeleri anlaşılır bir olgudur<sup>5</sup>; özel yaşamda toplumsal değerlerin dayattığı iş

---

<sup>5</sup> Kadın erkek eşitsizlikleri üzerine yaptığı çalışmalar sayesinde 2023 Nobel Ekonomi ödülüne layık görülen Claudia Goldin bu açıklamayı ilk getiren iktisatçıdır. Bu konuda bkz. Goldin, C. (2019). Danimarka İŞKUR'unun tüm iş arayanların son derece zengin verilerini kullanan ve 2023'te yayınlanan bir çalışma (Flutchmann ve ark., 2023) Goldin'in bulgularını teyit etmiştir. Danimarka'da iş arayanlar 2016'dan itibaren aradıkları işin niteliği, özellikleri ve bekledikleri ücretleri de kapsayan çok geniş bir formu doldurmaları

bölümünün sonucu olsa da. Ayrıca Türkiye’de genç kadınların üniversite eğitiminde ağırlıklı olarak sosyal bilim bölümlerini tercih ettikleri görülmektedir (Bkz. Filiztekin, 2018). Bu bölümlerin kazandırdığı mesleklerin ortalamada mühendislik bölümlerine kıyasla daha düşük ücretlere sahip olduğu bilinmektedir.

Bir diğer sonuç lise üstü eğitimlilerin lise altı eğitimlilere kıyasla daha yüksek rezervasyon ücretine sahip olmasıdır; kat sayı 0,16’dır. Buna karşılık lise mezunlarının rezervasyon ücreti ile daha düşük eğitim seviyesine sahip olanları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonucun bir bakıma lise diplomasının piyasa açısından değersizliğinin göstergesi olduğu ileri sürülebilir. Orta ve ileri yaş grubunda yer alanların rezervasyon ücretleri de genç yaş grubu mensuplarından yüksektir. Keza potansiyel işgücünün işsizlere kıyasla az da olsa (0,04) yüksek, teklif edilen işi koşulsuz kabul etmeye hazır olanların ise koşulu olanlara kıyasla sınırlı ölçüde düşük (-0,05) rezervasyon ücretlerine sahiptirler.

Bunlar beklenen sonuçlardır. Buna karşılık rezervasyon ücretlerinin 2021 yılına kıyasla anlamlı bir şekilde 2022’de sınırlı ölçüde (0,04) 2023’te ise büyük ölçüde (0,41) yüksek olması yukarıda rezervasyon ücretlerinin yıllara özgü dağılımlarına dair yapılan analizi ve yorumları tamamen teyit eder nitelikte olduğunu belirtmek isteriz. 2023’te İstanbul’da geçim koşullarının ağırlaştığını ve asgari ücrete yüksek reel zamlar yapıldığını hatırlatalım.

**Tablo 3. Regresyon analizi (işsiz + potansiyel işgücü)**

	İşsiz + Pot. işgücü		İşsiz		Pot. İşgücü	
(Intercept)	8,69 ***	(0,02)	8,69 ***	(0,02)	8,71 ***	(0,03)
yas_gr25-44	0,14 ***	(0,01)	0,15 ***	(0,02)	0,11 ***	(0,03)
yas_gr45-69	0,12 ***	(0,02)	0,13 ***	(0,02)	0,10 ***	(0,03)
Kadın	-0,14 ***	(0,01)	-0,15 ***	(0,01)	-0,11 ***	(0,02)
egit3_lise	0,01	(0,01)	0,02	(0,02)	0,00	(0,02)

zorunlu tutulmuştur. Söz konusu çalışma, bu tam sayım veri sayesinde kadınların özgün tercihleri nedeniyle ağırlıklı olarak nispeten düşük ücretli ama nispeten esnek işlere başvurduklarını göstermektedir.

egit3_liseUstu	0,16 ***	(0,01)	0,14 ***	(0,02)	0,19 ***	(0,03)
yil_2022	0,04 ***	(0,01)	0,04 ***	(0,02)	0,06 **	(0,02)
yil_2023	0,41 ***	(0,02)	0,39 ***	(0,02)	0,44 ***	(0,03)
koşulu_yok	-0,05 ***	(0,01)	-0,07 ***	(0,02)	-0,02	(0,03)
pot_işgücü	0,04 ***	(0,01)				
N	2839		1702		1137	
R squared	0,26		0,27		0,25	

\*\*\* p < 0,01; \*\* p < 0,05; \* p < 0,1.

Regresyon analizinin bir diğer ilginç bulgusu, işsizler ile potansiyel işgücü katsayılarında gözlemlenen farklılıklardır. Potansiyel işgücüne mensup kadınların katsayısı (-0,11) iş arayan kadınların kat sayısından (-0,15) daha düşüktür. Diğer ifadeyle potansiyel işgücündeki kadınların rezervasyon ücreti iş arayan kadınlarınkinden daha yüksektir. Öte yandan potansiyel işgücünde kat sayı lise üstü düzeyde belirgin olarak yüksektir: 0,14'e 0,19. Bu durum, daha sınırlı ölçüde, 2022 ve 2023 yılları için de geçerlidir. Potansiyel işgücünde olanlar aktif olarak iş aramadıkları için ücret ve işin niteliği konusunda daha talep kâr davranıyor olabilirler.

İşsizler ve potansiyel işgücü mensuplarını toplu olarak ve ayrı ayrı dikkate alarak yapılan regresyona ilaveten işsizlere (aktif olarak iş arayanlara) özgü etkenleri irdelemek için işsizlere odaklanan bir regresyon da yapılmıştır. Yeni değişkenler, iş arama ve iş tecrübesi ile işsizlik süresinden oluşmaktadır. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir. Hiç çalışmamış olanlarla kıyaslandığında çalışmış olanların rezervasyon ücreti daha yüksektir. Deneyim sahibi olmak ücretleri artırdığı için bu sonuç da beklenen bir sonuçtur. Son olarak bir yıldan daha uzun bir süredir iş arayanlar ile bir yıldan daha az bir süredir iş arayanlar arasında bir fark gözükmediğini belirtelim.

**Tablo 4. Regresyon analizi (sadece işsizler)**

	(1)		(2)		(3)	
(Intercept)	8,64 ***	(0,04)	8,69 ***	(0,02)	8,71 ***	(0,02)

yas_gr25-44	0,07 **	(0,03)	0,14 ***	(0,02)	0,14 ***	(0,02)
yas_gr45-69	0,07 *	(0,04)	0,11 ***	(0,02)	0,11 ***	(0,02)
Kadın	-0,09 ***	(0,02)	-0,14 ***	(0,01)	-0,15 ***	(0,01)
egit3_lise	-0,02	(0,03)	0,02	(0,02)	0,02	(0,02)
egit3_lisUstu	0,12 ***	(0,03)	0,15 ***	(0,02)	0,14 ***	(0,02)
yil_2022	0,08 ***	(0,03)	0,05 ***	(0,02)	0,05 ***	(0,02)
yil_2023	0,40 ***	(0,03)	0,41 ***	(0,02)	0,40 ***	(0,02)
ilk_is_ogrenci	-0,02	(0,03)				
ilk_is_yeni_mezun	0,07 **	(0,03)				
issiz_sure_1yil+	0,03	(0,03)	-0,01	(0,01)	-0,00	(0,01)
is_tec_yok			-0,05 ***	(0,02)	-0,05 ***	(0,02)
koşulu_yok					-0,06 ***	(0,02)
N	570		1702		1702	
R squared	0,30		0,27		0,27	

\*\*\* p < 0,01; \*\* p < 0,05; \* p < 0,1.

Regresyon analizlerini yorumlarken benzer karakteristiklere sahip kadın ve erkeklerin neden farklı rezervasyon ücretine sahip olduklarını açıklarken bir olasılığın “doğrudan gözlemlenemeyen bazı nedenlerle kadınların çoğunlukla nispeten olarak düşük ücretli işlere başvurmayı tercih etmeleri” olabileceğini belirtmiştik. Örnek olarak ise toplumsal değerlerin dayattığı iş bölümünün sonucu kadınların mesai saatlerinde esneklik, işin ağır olmayışı ve işyerinin eve yakın olması gibi kriterler gözetebileceğini ifade etmiştik. Biraz da bu hipotezleri test etmek amacıyla 2023 yılı anketinde rezervasyon ücreti için haftada çalışılması planlanan gün ve günlük çalışma süresini sorduk. Veriler erkek ile kadın arasında çalışılmak istenen gün bakımından fark olmadığını, fakat günlük çalışma saati açısından bir fark olduğunu gösteriyor (bkz. Tablo 5). Kadınların, erkeklere kıyasla ortalamada 1,43 saat (yüzde 16) kadar daha az çalışmayı istedikleri anlaşılmaktadır. Kadınlar talep ettikleri rezervasyon ücreti de yaklaşık olarak yüzde 14 kadar daha düşük

olduğu için kadın-erkek arasında gözlemlenen rezervasyon ücreti farkının büyük oranda çalışılmak istenen saatlerin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir.

**Tablo 5. Çalışılmak istenen gün ve saat**

	(saat)		(gün)	
(Intercept)	8,95 ***	(0,32)	5,28 ***	(0,07)
Kadın	-1,43 ***	(0,41)	0,03	(0,09)
N	275		275	
R squared	0,04		0,00	

\*\*\* p < 0,01; \*\* p < 0,05; \* p < 0,1.

## SONUÇ

İstanbul İşgücü Piyasasında gün geçtikçe işgücü arzı ile talebi arasında bir uyumsuzluk sorununun büyüdüğünü gözlemliyoruz. Bir tarafta mevcut asgari ücret seviyesinde eleman arayan fakat çalıştıracak insan bulamamaktan şikâyet eden firmalar bulunurken diğer tarafta azımsanmayacak bir işsizlik oranı söz konusu. Bu çalışmada bu sorunun farklı boyutlarına ışık tutmaya çalıştık. Regresyon analizi sonuçlarına göre İstanbul'da kadınların rezervasyon ücreti erkeklere kıyasla daha düşüktür. Hiç çalışmamış olanlarla kıyaslandığında çalışmış olanların rezervasyon ücreti daha yüksektir. İşsizlere kıyasla potansiyel işsizlerin rezervasyon ücreti daha yüksektir. Bir işi kabul ederken bir koşul belirtenler koşulum yok diyenlere kıyasla daha yüksek rezervasyon ücretine sahiptirler. Son olarak, regresyon analizi işsiz kalınan sürenin rezervasyon ücretine doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız analizler rezervasyon ücretinin geçmiş enflasyonu değil asgari ücreti referans aldığını ortaya koymaktadır. Bu iddiamızı destekleyen olgu TÜFE endeksi ile reelleştirdiğimiz *reel rezervasyon ücret* dağılımı ile rezervasyon ücretinin asgari ücrete oranı olarak tanımladığımız *görelî ücret* dağılımının kıyasına dayanmaktadır. 2021 ve 2022 yılları ile kıyaslandığında reel rezervasyon ücreti seviyesi 2023 yılında daha yüksektir. Bunun nedeni ise 2023 yılında asgari ücretin cumhurbaşkanlığı seçimleri etkisiyle TÜFE

üzerinde artış göstermesidir. Nitekim, görelî ücrette baktığımızda üç yılın da çok büyük bir benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda sıralanan bulgulara rağmen rezervasyon ücreti ile ilgili eksik kalan pek çok boyut vardır. İlk akla gelenlerden bir tanesi cinsiyet temelinde gözlemlenen farkın ne oranda başvuru için türünden kaynaklandığıdır. Eğer kadınlar daha düşük ücretli işlere başvuruyor ise beyan ettikleri ücretlerin de daha düşük olması şartıcı olmayacaktır. Eğer böyle bir durum söz konusu ise bu durum gözlemlenen farkın ne kadarını açıklamaktadır? Bir diğer önemli boyut rezervasyon ücreti dinamiklerinin bölgesel olarak ne oranda farklılık gösterdiği. Dönem dönem tartışılan bölgesel asgari ücret tartışmalarını daha verimli ve sağlıklı şekilde yürütebilmek için rezervasyon ücretlerinin bölgesel düzeyde ne kadar ayrıştığını bilmek gerekir.

## Kaynakça

Bloemen, H. G., & Stanca, E. G. (2001). Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 400-439.

Brown, S., Roberts, J., & Taylor, K. (2011). The gender reservation wage gap: evidence from British panel data. *Economics Letters*, 113(1), 88-91.

Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., & Wittbrodt, L. (2017). The Short-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform.

Filiztekin, Alpay. 2018. "Üniversite Mezunlarının Diploma Alanlarına Göre İşgücündeki Yerleri", ed. E. Aslanoglu, N. Engin, O. Erdogan and C. Karahasan, *Türkiye Ekonomisinde Kalkınma ve Dönüşüm, Taner Berksoy'a Armagan*. Imge Yayınları, İstanbul.

Fluttmann, J., Glenny A., Harmon N., Mailbom J., (2003). The Gender Application Gap: Do men and women apply for the same jobs?, IZA DP No. 14906.

Goldin, C. (2019). Human Capital, In: Diebolt, C., Hauptert, M (eds), *Handbook of Cliometrics*. Springer, 147-177.

Haurin, D. R., & Sridhar, K. S. (2003). The impact of local unemployment rates on reservation wages and the duration of search for a job. *Applied economics*, 35(13), 1469-1476.

Le Barbanchon, T., Rathelot, R., and Roulet, A. (2021). Gender Differences in Job Search: Trading off Commute Against Wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 381-426.