

# Türkiye’de geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları

## Wage differentials between temporary and permanent workers in Turkey

Selçuk GEMİCİOĞLU<sup>1</sup>   
Hasan ŞAHİN<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Van, Türkiye

<sup>2</sup>Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü, Ankara, Türkiye

### öz

Geçici istihdam hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sağlamış olduğu bazı avantajlardan ötürü genelde işverenler bazen de işçiler tarafından tercih edilen bir istihdam türü olmuş fakat çoğu zaman düşük ücretlerle ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmanın amacı cinsiyet bağlamında Türkiye işgücü piyasasında geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını araştırmaktır. Analizler Türkiye İstatistik Kurumu tarafından derlenen 2018 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırmasından elde edilen veriler kullanılarak kantil regresyon yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre hem erkekler hem de kadınlar için kalıcı işlerde istihdam edilenlere göre geçici işlerde istihdam edilenlerin ücretlerinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Geçici istihdamın yaratmış olduğu bu ücret cezalandırmalarının ücret dağılımın en alt kademesinde daha fazla hissedildiği görülmüştür. Bu doğrultuda hem erkekler hem de kadınlar için Türkiye işgücü piyasasında yapışkan zemin etkisine ulaşılmış ve erkeklere kıyasla kadınlar için yapışkan zemin etkisinin daha büyük olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Geçici istihdam, ücret farklılıkları, yapışkan zemin etkisi, cam tavan etkisi

**JEL Kodları:** J24, J31, J41

### ABSTRACT

Temporary employment has been a type of employment that is generally preferred by employers and sometimes workers due to some of the advantages it provides in both developed and developing countries, but it is often associated with low wages. The aim of this study is to investigate the wage gap between temporary and permanent jobs in the Turkish labor market in the context of gender. Analyzes are carried out with the quantile regression using the data obtained from the 2018 Household Labor Force Survey conducted by Turkish Statistical Institute. The findings showed that the wages of those employed in temporary jobs were lower than those employed in permanent jobs for both men and women. These wage penalties created by temporary employment were felt more at the bottom of the wage distribution. Accordingly, there is a sticky floor effect in the Turkish labor market for both men and women, and the sticky floor effect is greater for women compared to men.

**Keywords:** Temporary employment, wage differentials, sticky floor effect, glass ceiling effect

**JEL Codes:** J24, J31, J41

### Giriş

Son zamanlarda geçici istihdam sağlamış olduğu bazı avantajlardan ötürü hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde genellikle işverenler bazen de işçiler tarafından tercih edilen bir istihdam türü olmuştur. Geçici istihdam işgücü açısından sağladığı maliyet avantajları, işgücü esnekliği ve teknolojik değişimler gibi nedenlerden ötürü işverenler tarafından tercih edilmektedir (Le & Nguyen-Huu, 2016). İşgücü maliyeti açısından ele alındığında, geçici istihdam işletmelere daha düşük ücret ve ücret dışı harcama olanakları tanımaktadır. İşgücü esnekliği açısından bakıldığında, geçici istihdam işletmelere mevsimsel dalgalanmalara karşın talep değişikliklerine cevap verme, geçici olarak işe gelmeyen işçilerin yerine başka işçileri istihdam etme veya yeni işe alınan çalışanları açık uçlu bir sözleşme sunmadan önce değerlendirme esnekliği sağlamaktadır (ILO, 2021). Teknolojik gelişmeler açısından değerlendirildiğinde ise teknolojik gelişmelerle birlikte çevrimiçi hizmetlerin geliştirilmesi, geçici istihdam gibi standart olmayan çalışma biçimlerini kolaylaştırmaktadır (Le & Nguyen-Huu, 2016).

Bazı çalışanlar iş ve eğitim hayatını birlikte sürdürmek istedikleri veya çocuk bakımı gibi kalıcı istihdama bağlı kalmalarını engelleyen başka sorumluluklara sahip oldukları için gönüllü bir şekilde geçici işlerde istihdam edilmeyi tercih edebilmektedir. Bunun yanı sıra geçici istihdam olumsuz çalışma koşullarıyla özellikle de daha yüksek işsizlik olasılığıyla bağlantılı görüldüğü için iş güvencesizliğini telafi eden daha yüksek ücretler alındığında, işçiler geçici bir işte istihdam edilmeyi kabul edebilmektedir (Picchio, 2006). Çoğu zaman ise işçiler kalıcı bir iş bulmakta zorlandıkları veya kısa dönemli bir gelir kaynağına ihtiyaç duydukları için gönülsüz bir şekilde geçici işlerde istihdam edilmektedir. Örneğin Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2018)'na göre Türkiye işgücü piyasasında geçici işlerde istihdam edilenlerin yaklaşık %80'i sürekli bir iş bulamadığı için geçici işlerde çalışırken, geçici işlerde istihdam edilenlerin %20'den biraz fazlası ya sürekli bir iş istemediği ya da sözleşmesi eğitim sürecini kapsadığı için geçici işlerde çalışmaktadır.

Geliş Tarihi/Received: 31.08.2021

Kabul Tarihi/Accepted: 18.10.2021

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:  
Selçuk GEMİCİOĞLU  
E-posta: selcukgemicio28@gmail.com

Cite this article: Gemicioğlu, S., & Şahin, H. (2022). Wage differentials between temporary and permanent workers in Turkey. *Trends in Business and Economics*, 36(1), 115-124.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Geçici işlerde çalışanlar genellikle daha düşük ücretlerle istihdam edildiği için kalıcı ve geçici işlerde çalışanların ücretleri arasında önemli düzeylere varan farklılıklar görülmektedir. Kalıcı ve geçici işlerde istihdam edilenler arasındaki ücret farklılıkları, ücret dağılımının alt ve üst basamaklarında önemli düzeylere ulaşabilmektedir. Örneğin yapışkan zemin etkisi olarak bilinen geçici bir işte istihdam edilmenin ücret dağılımının en alt kademelerinde daha büyük ücret cezalandırılmalarına yol açabilmesi ya da cam tavan etkisi olarak bilinen geçici bir işte istihdam edilmenin ücret dağılımının en üst kademelerinde daha büyük ücret cezalandırılmalarına neden olabilmesi gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Buna ilaveten işgücü piyasasında geçici işlerde istihdam edilen kadınlar ve erkekler gibi bazı gruplar için ücret cezalandırılmalarının boyutu da farklılık gösterebilmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı cinsiyet bağlamında Türkiye işgücü piyasasında kalıcı ve geçici işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını ve yapışkan zemin ve cam tavan etkilerinin varlığını araştırmaktır. Çalışmanın ilgili literatüre katkısı, Türkiye işgücü piyasasında geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını ele alan sınırlı sayıda çalışmalardan biri olması ve geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının cinsiyet bağlamında ele alan çalışmalara öncülük etmesidir. Çalışmanın diğer önemli katkı ise geçici işlerde çalışanlar için cinsiyete göre yapışkan zemin ve cam tavan etkilerinin varlığını araştırmasıdır.

Çalışmanın gelecek bölümünde geçici istihdam ile ücretler arasındaki ilişkiyi ele alan teorik ve ampirik literatüre yer verilmiştir. Sonraki bölümde Türkiye işgücü piyasasında geçici istihdamın görünümüne ve ücretler üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Takiben bölümde veri seti tanımlanmıştır. Sondan bir önceki bölümde ekonometrik model ve bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise ulaşılan sonuçlar aktarılmış ve politika çıkarımlarında bulunulmuştur.

## Literatür Özeti

Kalıcı ve geçici işlerde istihdam edilenler arasındaki ücret farklılıklarını açıklamaya çalışan teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu teorik yaklaşımlar incelendiğinde, telafi edici ücret teorisi ile geçici istihdamın ücretler üzerindeki olumlu etkisi (ücret primi) açıklanmaya çalışılırken içerdekiler-dışardakiler, etkin ücret, işgücü piyasası segmentasyon ve tampon stok teorileri ile geçici istihdamın ücretler üzerindeki olumsuz etkisi (ücret cezalandırması) açıklanmaya çalışılmıştır.

Rosen (1986) telafi edici ücret teorisine göre rekabetçi bir işgücü piyasasında işverenler, geçici işlerde istihdam edilenlerin iş güvencesizliğini daha yüksek ücretlerle telafi edeceği için geçici işlerde istihdam edilenlere yönelik bir ücret primi ortaya çıkacaktır. Kalıcı işlerde çalışanlar iş güvencesi, ücretli izin hakkı ve bazı yan haklar gibi maddi olmayan haklara sahip olduklarından dolayı daha düşük ücretli bir işte çalışmayı kabul etmeleri, geçici işçilerin lehine bir ücret farkının oluşmasını sağlamaktadır (Le & Ngu-Lyen-Huu, 2016).

Doeringer ve Piore (1971) işgücü piyasası segmentasyon teorisine (ikili işgücü piyasası teorisi) göre işgücü piyasası işgücü hareketliliğinin çok sınırlı olduğu iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm terfi olanaklarının yüksek, istihdam sürekliliğinin olduğu olumlu çalışma koşullarına sahip kalıcı ve yüksek ücretli işlerden oluşurken ikinci bölüm terfi olanaklarının sınırlı ve iş değiştirme hızının yüksek olduğu olumsuz çalışma koşullarına sahip geçici ve düşük ücretli işlerden oluşmaktadır. Bu durum işgücü piyasasının birinci bölümünde yer alan kalıcı bir şekilde istihdam edilenler ile işgücü

piyasasının ikinci bölümünde yer alan geçici bir şekilde istihdam edilenler arasında ücret farklılıklarının görülmesine yol açmaktadır. Rebitzer ve Taylor (1991)'da ikili işgücü piyasası teorisi ile işçileri izleme maliyetlerinin yüksek ve ürün talebinin belirsiz olduğu durumlarda firmaların hem geçici hem de kalıcı işçileri çalıştıracakları fakat kalıcı işçilere göre geçici işçilerin ücretlerinin daha düşük düzeyde olacağı hatta geçici ve kalıcı işçilerin birbirleri ile tam ikame olması durumunda bile bu durumun geçerli olabileceği ifade edilmiştir.

Bentolila ve Dolado (1994)'da olduğu gibi içerdekiler-dışardakiler teorisinin geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar için uyarlandığı durumlar da mevcuttur. Kalıcı ve geçici işler için uyarlanan içerdekiler-dışardakiler teorisine göre geçici işlerde çalışanlarla karşılaştırıldığında kalıcı işlerde çalışanları işten çıkarma maliyetinin daha yüksek olması bu işçilerin işverenlerle ücretler üzerindeki pazarlık gücünü artırmaktadır. Kalıcı işlerde istihdam edilenlerin ücreti, piyasa ücret düzeyinin üzerinde olsa dahi işverenlerin kalıcı işlerde çalışanları geçici işlerde çalışanlarla ikame etmesi zordur ve bu durum geçici işlerde çalışanlar için bir ücret cezalandırılmasına neden olmaktadır.

Etkin ücreti teorisine göre daha yüksek ücretler işçilerin eforlarını artırmaktadır fakat işverenlerin ücret artırımına gitmeden de geçici işlerde çalışanlara sözleşme yenileme sözü vererek bu bireylerin eforlarını yüksek düzeyde tutabileceği ileri sürülmüştür (Guell, 2000).

Booth ve ark. (2002) tampon stok modeline göre geçici işlerde çalışanlar, ekonomik koşulların elverişsiz olduğu ortamlarda işverenler tarafından kolaylıkla işten çıkarılabilen bir tampon stok görevi görmektedir. Firmalar geçici işlerde çalışanların işten çıkarılma olasılığının daha yüksek olduğunu bildiği için eğitimlerine daha az yatırım yapmaktadır. Daha az genel ve firmaya özgü eğitime sahip geçici işçilerin diğer firmalarda çalışma olasılığı da daha az olduğundan ücret düzeyleri daha düşüktür.

Ampirik uygulamalar incelendiğinde genellikle kalıcı işlerde çalışanlara göre geçici işlerde çalışanların ücretlerinin daha düşük olduğu, başka bir ifade ile geçici işlerin bir ücret cezalandırmasına yol açtığı ortaya çıkmıştır. Kantil regresyon yönteminin kullanıldığı çalışmalarda (Bosio, 2014; Comi & Grasseni, 2012; Duman, 2019; Lass & Wooden, 2019; Le & Ngu-Lyen-Huu, 2016) geçici işlerde çalışanlar için ücret cezalandırılmalarının ücret dağılımı boyunca değişkenlik gösterdiği özellikle de ücret cezalandırılmalarının ücret dağılımının uç kısımlarında yoğunlaştığı görülmüştür. Daha spesifik olarak Le ve Nguyen-Huu (2016)'da Vietnam ve Pakistan'da ücret dağılımının alt kademelerinde daha büyük ücret cezalandırılmaları (yapışkan zemin etkisi) ile karşılaşıldığı Endonezya da ise ücret dağılımının üst kademelerinde daha büyük ücret cezalandırılmaları (cam tavan etkisi) ile karşılaşılmıştır. Bosio (2014)'da İtalya işgücü piyasasında yapışkan zemin etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Duman (2019)'da Türkiye işgücü piyasasında cam tavan etkisinin varlığına rastlanmıştır. Lass ve Wooden (2019)'da ise kalıcı işlere göre üç farklı geçici istihdam türü için ücret farklılıkları araştırılmıştır. Kalıcı bir işte istihdam edilenlere kıyasla belirli süreli sözleşmeye sahip işçilerin ücretlerinin aynı düzeyde olduğu, düşük ücretli gündelik işçilerin ücret cezalandırılmasına maruz kaldığı, yüksek ücretli işçiler için ücret primi olduğu ve son olarak geçici işçi ajanslarında çalışan işçilerin de genellikle ücret primi aldığı görülmüştür.

Bazı çalışmalarda ise geçici işlerde istihdam edilenler için görülen yapışkan zemin ve cam tavan etkilerinin boyutunun cinsiyete

göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Choi (2020)'de erkekler ve kadınlar için yapışkan zemin etkisinin varlığına ulaşılmış ve bu etkinin erkeklerde biraz daha büyük olduğu ortaya çıkmıştır.

Özetle Türkiye dışında diğer ülkeler için geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları cinsiyet bağlamında çok az çalışmada ele alınmıştır. Buna ilaveten Türkiye özelinde geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını araştıran sınırlı sayıda çalışmanın olması ve bu konunun cinsiyet bağlamında incelenmemesi açısından bu çalışmanın literatüre katkı sağlama-sı beklenmektedir.

## Türkiye'de Geçici İstihdamın Görünümü ve Ücretler Üzerindeki Etkisi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2021) 'ne göre işçilerin yalnızca belirli bir süre çalıştığı geçici istihdam, sabit süreli, proje veya göreve dayalı sözleşmelerin yanı sıra gününbirlik işler dahil olmak üzere mevsimlik veya arada sırada çalışılan işlerden oluşmaktadır. Türkiye'de geçici istihdam oranı incelendiğinde yıllar içinde geçici istihdam oranının değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Geçici istihdam oranının 90'lı yıllar boyunca artış göstererek 1999'da %22 ile en yüksek seviyesine ulaştığı, 2004'te %8.3 ile en düşük seviyesini gördüğü ve daha sonrasında istikrarlı bir seyir izleyerek 2016'da %13.6 civarında değer aldığı ifade edilmiştir (Duman, 2019).

Türkiye'de geçici istihdamın yapısının ve ücretler üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılması için Tablo 1'de bireysel ve işle ilgili özelliklere göre 2018 yılında kalıcı ve geçici işlerde istihdam edilenlerin oranı, dağılımı, ortalama saatlik ücretleri ve nispi ücret farkı raporlanmıştır.

Tablo 1'de görüleceği üzere 2018 yılında Türkiye işgücü piyasasında geçici istihdam oranı %12.56'dır. Cinsiyete göre bu oran erkekler için %13.06, kadınlar içinse %11.41 değerini almıştır. Türkiye işgücü piyasasında 1998'de geçici işlerde istihdam edilenlerin %18.7'sinin kadın olduğu ve 2016'da bu oranın %25.8'e yükseldiği belirtilmiştir (Duman, 2019). 2018'de ise geçici işlerde çalışanların %27.39'unun kadın olduğu görülmektedir. Buna göre yıllar içinde kadınların geçici istihdamdan aldığı payda görülen artış trendinin son zamanlarda da devam ettiği ortaya çıkmıştır. Yaşa göre geçici istihdam oranı önemli ölçüde değişkenlik göstermiştir. Geçici istihdam oranı %24.11 ile 15-24 yaş aralığında istihdam edilen bireyler için en yüksek değerini alırken, işgücü verimliliğinin en yüksek düzeyde olduğu 25-54 yaş aralığında istihdam edilen bireyler için %9.75 ile en düşük değerini almıştır. 54 yaş üzerindeki çalışan bireyler içinse geçici istihdam oranının %17.09 ile görece yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Picchio (2006) ile aynı doğrultuda gençler ve işgücü piyasasına yeni giriş yapanların, geçici işlerde istihdam edilme olasılığının diğer yaş grubundakilere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi en düşük grup için geçici istihdam oranı yaklaşık %30 iken eğitim düzeyi en yüksek grup için bu oran yalnızca %3.66'dır. Eğitim düzeyi arttıkça geçici istihdam oranı önemli ölçüde azalmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na kayıtlı olan bireylere kıyasla kayıt dışı istihdam edilen bireyler için geçici istihdam oranı çok daha yüksek bulunmuştur. Kayıt dışı bir şekilde istihdam edilen bireyler arasından her 10 kişiden neredeyse 4'ü geçici bir işte çalışmaktadır. İş yeri statüsü özel, kamu ve diğer olanlar için geçici istihdam oranı sırası ile %14.18, %7.81 ve %3.22 bulunmuştur<sup>1</sup>. İşyeri statüsü kamu ve diğer olanlara göre özel olanların daha büyük bir oranı

geçici işlerde istihdam edilmektedir. Vasıf gerektirmeyen, yarı vasıf ve vasıf gerektiren mesleklerde istihdam edilenler için geçici istihdam oranı sırası ile %20.59, %8.41 ve %4.61 düzeyindedir. Yarı vasıf ve vasıf gerektiren mesleklerde istihdam edilenlere göre vasıf gerektirmeyen mesleklerde istihdam edilenler için geçici istihdam oranı çok daha yüksek bulunmuştur. İstihdam edilen sektöre göre geçici istihdam oranının tarım sektöründe %73.19 gibi çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin büyük bir çoğunluğunun mevsimlik, gününbirlik ve arada sırada çalışılan işler gibi sınırlı süreli işlerde istihdam edilmesi, bu sektörde geçici istihdam oranının oldukça yüksek olmasına yol açmaktadır. İş yeri büyüklüğü 10 işçiden az, 10-49 işçi arasında ve 50 işçiden daha fazla olanlar için geçici istihdam oranları sırası ile %21.63, %10.76 ve %5.95 bulunmuştur. İş yeri büyüklüğü daha az olanlar için geçici istihdam oranının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Türkiye işgücü piyasasında kalıcı ve geçici işlerde istihdam edilen bireylerin ortalama saatlik ücretleri sırası ile 8.12 ve 13.60 TL'dir. Buna göre geçici işlerde istihdam edilen bireyler ile kalıcı işlerde

**Tablo 1.**  
*Geçici ve Kalıcı İşlerde İstihdam Edilenlerin Oranı, Dağılımı, Ortalama Saatlik Ücretleri ve Nispi Ücret Farkı (2018)*

	Geçici İstihdam Oranı (%)	Geçici ve Kalıcı İstihdamın Dağılımı (%)		Ortalama Saatlik Ücret (TL) ve Nispi Ücret Farkı (%)		
		Geçici	Kalıcı	Geçici	Kalıcı	Nispi Ücret Farkı
Genel	12.56			8.12	13.60	-40.29
Cinsiyet						
Erkek	13.06	72.61	69.44	8.52	13.58	-37.26
Kadın	11.41	27.39	30.56	7.19	13.66	-47.36
Yaş						
15-24	24.11	31.8	14.30	6.28	8.48	-25.94
25-54	9.75	60.19	80.03	9.14	14.47	-36.83
>54	17.09	8.02	5.59	8.79	13.83	-36.44
Eğitim Seviyesi						
Bir okul bitirmeyen	29.78	10.24	3.47	6.48	6.61	-1.97
İlkokul, Ortaokul veya ilköğretim	19.27	64.71	38.95	7.36	8.79	-16.27
Lise	8.74	16.31	24.47	9.74	11.38	-14.41
Üniversite ve üzeri	3.66	8.74	33.1	11.26	21.52	-47.68
SGK'ya Kayıtlılık						
Kayıtlı	6.97	45.50	87.24	9.33	14.55	-35.88
Kayıt dışı	38.03	54.50	12.76	6.47	6.76	-4.49
İş Yeri Statüsü						
Özel	14.18	86.19	74.96	7.80	11.19	-30.29
Kamu	7.81	13.19	22.38	9.34	22.32	-58.15
Diğer	3.22	0.62	2.66	12.10	6.74	+79.53
Vasıf Türüne Göre Meslekler						
Vasıfsız	20.59	68.88	38.17	7.69	9.40	-18.19
Yarı Vasıflı	8.41	21.79	34.09	6.62	10.45	-36.65
Vasıflı	4.61	9.33	27.74	13.47	23.10	-41.69
Sektör						
Tarım	73.19	16.23	0.85	6.10	8.71	-29.97
Sanayi	16.10	42.42	31.77	8.05	11.10	-27.48
Hizmet	8.10	41.35	67.38	8.66	14.84	-41.64
İş Yeri Büyüklüğü						
<10 İşçi	21.63	58.64	30.53	7.35	8.97	-18.06
10-49 İşçi	10.76	22.66	27.01	8.45	13.60	-37.87
>50 İşçi	5.95	18.70	42.46	9.38	16.88	-44.43

Kaynak: 2018 HİA'dan yazarların kendi hesaplamalarıdır.

<sup>1</sup> İş yeri statüsü, "diğer" kategorisinde olanlar vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt, elçilik vb. kurumlarda istihdam edilenlerden oluşmaktadır.

İstihdam edilen bireylerin ortalama saatlik ücretleri arasında 5.5 TL gibi bir fark bulunmuş olup geçici işlerde istihdam edilenlerin aleyhine %40 oranında göreceli ücret farkının olduğu ortaya çıkmıştır. Erkekler ve kadınlar için kalıcı işlerde istihdam edilenlerin ortalama saatlik ücretleri 13.58 ve 13.66 TL ile birbirine çok yakın değer alırken geçici işlerde istihdam edilen erkek ve kadınların ortalama saatlik ücretleri 8.52 ve 7.19 TL'dir. Erkekler ve kadınlar için nispi ücret farkı ise sırası ile %37.26 ve %47.26 düzeyindedir. Bu açıdan bakıldığında geçici istihdam erkeklere göre kadınlarda daha büyük ücret cezalandırmalarına yol açmıştır. Eğitim seviyesi arttıkça ortalama saatlik ücretler kalıcı işlerde çalışanlar için 6.61'den 21.52 TL'ye yükselirken geçici işlerde çalışanlar için 6.48'den 11.26 TL'ye yükselmiştir. Bununla birlikte eğitim seviyesi arttıkça nispi ücret farkında %2'den %48'e önemli bir artış yaşanmıştır. Buna göre eğitim seviyesi en düşük olan kategoride (Bir okul bitirmeyen) kalıcı ve geçici işlerde istihdam edilenlerin ortalama saatlik ücret düzeylerinin çok yakın değerler aldığı görülürken eğitim seviyesi en yüksek olan kategoride (Üniversite ve üzeri) kalıcı ve geçici işlerde çalışanlar arasında hem mutlak hem de nispi olarak önemli bir ücret farkı olduğu ortaya çıkmıştır.

Kalıcı ve geçici işlerde çalışanlar arasında sosyal güvencesi olanların ortalama saatlik ücretleri sırası ile 14.55 TL ve 9.33 TL iken göreceli ücret farkı yaklaşık %36 düzeyindedir. Kalıcı ve geçici işlerde çalışanlar arasında sosyal güvencesi olmayanlar içinse ortalama saatlik ücretler sırası ile 6.76 TL ve 6.47 TL iken göreceli ücret farkı sadece %4.5'tir. Bu bağlamda kalıcı ve geçici işlerde istihdam edilenler arasında sosyal güvenceye sahip olmak önemli düzeyde nispi ücret farkına yol açarken sosyal güvencesi olmayanlar için çok küçük düzeyde bir fark yaratmaktadır. İş yeri statüsü kamu ve özel olanlar için geçici işlerde çalışanlar aleyhine mutlak ve nispi ücret farkına rastlanırken iş yeri statüsü diğer olanlar için geçici işlerde çalışanlar lehine mutlak ve nispi ücret farkına rastlanmıştır. İş yeri statüsü özel ve kamu olanlar için nispi ücret farkı sırası ile %30 ve %58 iken iş yeri statüsü diğer olanlar için yaklaşık %80 düzeyindedir. Vasıf gerektirmeyen, yarı vasıf gerektiren ve vasıf gerektiren mesleklere göre kalıcı ve geçici bir şekilde istihdam edilenlerin ortalama saatlik ücretleri arasında da nispi ücret farkının yüksek olduğu görülmektedir. Nispi ücret farkı özellikle yarı vasıf ve vasıf gerektiren meslek gruplarındakiler için yaklaşık %37 ve %42 gibi yüksek değerler almıştır. İstihdam edilen sektöre ve iş yeri büyüklüğüne göre kalıcı ve geçici işlerde çalışanlar arasındaki nispi ücret farkı en çok %41 ile hizmet sektöründe ve %44 ile çalışılan iş yerindeki işçi sayısı 50'den fazla olanlardadır.

Özetle işyeri statüsü diğer olanlar hariç diğer tüm bireysel ve işle ilgili özelliklere göre geçici istihdamın ücret cezalandırmalarına yol açtığı görülmüştür. Başka bir ifade ile kalıcı işlerde istihdam edilen bireylere kıyasla geçici işlerde istihdam edilen bireylerin ortalama saatlik ücretleri hem mutlak hem de göreceli olarak daha düşük düzeylerde kalmıştır.

## Veri Seti

Bu çalışmada TÜİK tarafından derlenen 2018 Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA)'ndan elde edilen veriler kullanılmıştır. 2018 HİA'da 15 ve daha yukarı yaştaki 374172 ferde ait istihdam bilgileri yer almaktadır. Çalışmada geçici ve kalıcı işlerde istihdam edilen bireylerin ücretleri arasındaki farklılıklar incelendiği için örneklem yalnızca ücretli, maaşlı ve yevmiyeli bir şekilde istihdam edilen bireyler arasından ücret, maaş ve yevmiye gelirine ilişkin bilgilerine ulaşılan 98679 fertten oluşmaktadır. HİA'da ücretler aylık çalışma saatleri ise haftalık olarak raporlanmaktadır. Buna göre saatlik ücretlere ulaşmak için Tansel ve ark., (2019)'ne benzer şekilde

öncelikle bireyin esas işindeki haftalık çalışma süresi 4.3 ile çarpılarak aylık çalışma süresi elde edilmiş ardından aylık ücretler aylık çalışma saatine bölünmüştür. Bireylerin geçici bir işte çalışıp çalışmadığını belirlemek içinse HİA'da yer alan "Bu işinizin süreklilik durumu nedir?" sorusundan faydalanılmış olup bu soruya "geçici veya sınırlı süreli iş (mevsimlik, günübirlik, sözleşmeli, sözleşmesiz arada sırada çalışma dahil)" cevabını verenlerin geçici bir şekilde istihdam edildiği kabul edilmiştir.

Geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları analizinde kullanılan değişkenlere ve tanımlarına Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2'de görüleceği üzere saatlik ücretin logaritması olarak tanımlanan ücret değişkeni bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Bireysel özelliklerin ücretler üzerindeki etkisini ölçmek için yaş ve yaşın karesi, eğitim seviyesi ve medeni durum değişkenleri bağımsız değişken olarak analize dahil edilmiştir. Ücretler üzerinde etkili olduğu düşünülen geçici istihdam, SGK'ya kayıtlılık, iş yeri statüsü, meslek, sektör ve iş yeri büyüklüğü değişkenleri ise analizde kullanılan diğer açıklayıcı değişkenlerdir.

Cinsiyete göre ortalama ve kantiller boyunca kalıcı ve geçici işlerde çalışanların saatlik ücretlerinin logaritması Tablo 3'te raporlanmıştır.

Diğer açıklayıcı değişkenler kontrol edilmeksizin ham veriden ulaşılan istatistikler göre erkeklerde kalıcı işlerde çalışanlar için ortalama saatlik ücretin logaritması 2.42 değerini alırken geçici işlerde çalışanlar için 1.96 değerini almıştır. Kadınlarda ise kalıcı ve geçici işlerde çalışanlar için ortalama saatlik ücretin logaritması sırası ile 2.37 ve 1.81'dir. Buna göre hem erkekler hem de kadınlar için kalıcı işlerde çalışanlara kıyasla geçici işlerde çalışanların bir ücret

**Tablo 2.**  
*Geçici ve Kalıcı İşlerde Çalışanlar Arasındaki Ücret Farklılıkları Analizinde Kullanılan Değişkenler*

Değişkenler	Tanımlar
Bağımlı Değişken	
Ücret	Saatlik ücretin logaritması
Bağımsız Değişkenler	
Bireysel Özellikler	
Yaş	Bireyin yaşı
Yaş <sup>2</sup>	Bireyin yaşının karesi
Eğitim Seviyesi	Lise ve altı (ref), Üniversite ve üzeri
Medeni Durum	Evliliği (ref), Evli
İş ile İlgili Özellikler	
Geçici İstihdam	Kalıcı istihdam (ref), Geçici istihdam
SGK'ya Kayıtlılık	Kayıtlı (ref), Kayıtsız
İş Yeri Statüsü	Özel (ref), Kamu, Diğer
Meslek	Vasıflı (ref), Yarı vasıflı, Vasıfsız
Sektör	Tarım (ref), Sanayi, Hizmetler
İş Yeri Büyüklüğü	50'den daha az (ref), 50 ve üzeri

Not: Parantez içindeki "ref" ibareleri referans kategoriyi temsil etmektedir.

**Tablo 3.**  
*Cinsiyete Göre Kalıcı ve Geçici İşlerde Çalışanların Saatlik Ücreti*

	Erkek		Kadın	
	Kalıcı	Geçici	Kalıcı	Geçici
Ort	2.42	1.96	2.37	1.81
q=0.10	1.82	1.35	1.54	1.07
q=0.25	2.05	1.69	2.01	1.44
q=0.50	2.28	2.05	2.23	2.01
q=0.75	2.86	2.23	2.90	2.23
q=0.90	3.26	2.49	3.30	2.41

Kaynak: 2018 HİA'dan yazarların kendi hesaplamalarıdır.



cezalandırması ile karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Tüm kantiller boyunca da geçici işlerde istihdam edilen erkekler ve kadınlar için ücret cezalandırmalarının olduğu gözlemlenmiştir. Buna ilaveten ücret dağılımının alt basamaklarında erkekler göre kadınlar daha büyük bir ücret cezalandırmasına maruz kalmıştır.

## Ekonometrik Model ve Bulgular

### Kantil Regresyon Modeli

Koenker ve Basset (1978) tarafından geliştirilen Kantil regresyon modeli, bağımlı değişkenin koşullu dağılımının farklı noktalarında bağımsız değişkenler ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi ayrıntılı bir şekilde incelemeye izin veren bir istatistiki yöntemdir. Geçici işlerde çalışmak ücretler üzerinde özellikle de ücret dağılımının alt ve üst kademelerinde farklı etkiler yaratabildiği için analizler kantil regresyon modeli ile gerçekleştirilmiştir. Kantil regresyon modeli aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

1 nolu denklemde  $Quant_q$  koşullu kantil fonksiyonunu temsil ederken  $q$  bu fonksiyonun kaçınıcı kantil için oluşturulduğunu göstermektedir. Bağımlı değişken olan  $w_i$   $i$ . işçinin saatlik ücretinin logaritması ve  $X_i$  bireysel ve işle ilgili özellikleri temsil eden açıklayıcı değişkenler vektörüdür.

$$Quant_q(w_i|X_i) = X_i\beta_q, \quad 0 < q < 1 \quad (1)$$

Cameron ve Trivedi (2009)'ye göre kantil regresyon katsayılarını ( $\beta_q$ ) tahmin etmek için aşağıdaki amaç fonksiyonu minimize edilir.

$$Q(\beta_q) = \sum_{i:y_i \geq X_i\beta} q|w_i - X_i\beta_q| + \sum_{i:y_i < X_i\beta} (1-q)|w_i - X_i\beta_q| \quad (2)$$

2 nolu denklemde görüleceği üzere hataların kareleri toplamını minimize eden EKK yönteminden farklı olarak, Kantil regresyon modeli öngörü hatalarının mutlak değerlerinin ağırlıklı toplamını minimize eder. 'nun aldığı değer 1'e yaklaştıkça öngörü hataları pozitif olan gözlemler öngörü hataları negatif olan gözlemlerden daha büyük bir ağırlığa sahip olur.

Kantil regresyon modelinde katsayı tahminleri için standart hatalar ve güven aralıkları, tahmincinin asimptotik standart hatası kullanılarak veya ön yüklem yapılarak elde edilebilir (Koenker, 2005)<sup>2</sup>. Duman (2019)'da ifade edildiği gibi asimptotik standart hata metodu, her bir kantilde yer alan bağımsız değişkenlerin bu kantillerdeki gözlenemeyenlerin ortalaması ile ilişkisiz olduğunu varsaymaktadır fakat bu değişkenler gözlenemeyenlerin ortalaması ile ilişkili olabileceğinden kantil regresyon modeli sapmalı standart hatalara sahip olabilir. Bu yüzden asimptotik standart hataları kullanmak yerine çoğu zaman ön yüklemeler ile kantil regresyon katsayıları tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda Kantil regresyon modeli,  $q = 0.1, 0.25, 0.5, 0.75$  ve  $0.9$  için 100 ön yüklem ile çalıştırılmıştır<sup>3</sup>.

Geçici işlerde çalışmak işçinin kendi seçimi ya da işverenin seçimi olabileceği için örneklem rassal bir şekilde oluşmamış olabilir ve bu durum bir örnek seçim yanlılığına yol açabilir. Buna göre örnek seçim yanlılığını dikkate almak için iki aşamalı Heckman (1979) modeline benzer bir model çalıştırılmıştır. Birinci aşamada daha önce tanımlanan bağımsız değişkenlere ilaveten Duman (2019)'a benzer şekilde birey istihdam ediliyor ve iş arıyorsa 1 aksi takdirde 0 değerini alan bir kukla değişken oluşturularak geçici bir şekilde istihdam edilme olasılığı probit modeli ile tahmin edilmiştir. Ardından tahmin edilen bu modelden Ters Mills Oranı ve Ters Mills Oranı'nın karesi elde edilmiştir. İkinci aşamada ise daha önce

tanımlanan açıklayıcı değişkenlerin yanı sıra örnek seçim yanlılığını düzeltmek için Ters Mills Oranı ve Ters Mills Oranı'nın karesi açıklayıcı değişken olarak kullanılmış ve Kantil regresyon modeli tahmin edilmiştir.

## Bulgular

Erkekler için Kantil regresyon modeli tahmin sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir. Açıklayıcı değişkenlerin saatlik ücretler üzerindeki etkilerini yorumlamaya geçmeden önce modele seçim yanlılığını kontrol etmek için eklenen Ters Mills Oranı ve Ters Mills Oranı karesinin 10. kantil dışında diğer kantillerde saatlik ücretleri etkilediği görülmüştür. Buna göre örnek seçim yanlılığının olduğu ortaya çıkmış ve örnek seçim yanlılığı dikkate alınarak düzeltilmiş Kantil regresyon tahmin sonuçlarına ulaşılmıştır.

F test istatistiğine göre tüm kantillerde yer alan geçici istihdam değişkeni katsayılarının birbirine eşit olduğu boş hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda her bir kantilde geçici istihdam değişkeninin saatlik ücretler üzerinde istatistiki olarak farklı etkilere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer değişkenler sabitken, kalıcı işlerde çalışanlara göre geçici işlerde çalışanların saatlik ücretleri 10., 25. ve 50. kantillerde sırası ile %22.2, %19.6 ve %11.2 daha az iken 75. ve 90. kantillerde sırası ile yalnızca %6.1 ve %3.5 daha azdır. Kalıcı işlerde istihdam edilenlere kıyasla geçici işlerde istihdam edilenlerin saatlik ücretlerinin tüm kantillerde daha düşük olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda geçici istihdamın bir ücret cezalandırmasına yol açtığı ve bu ücret cezalandırmasının yüksek ücret düzeylerini temsil eden 90. ve 75. kantillere göre düşük ücret düzeyini temsil eden 10. ve 25. kantillerde daha büyük olduğu gözlenmektedir. Buna göre erkekler için Türkiye işgücü piyasasında yapışkan zemin etkisinin varlığına ulaşılmıştır.

Diğer açıklayıcı değişkenlerin saatlik ücretler üzerindeki etkisi genel olarak beklendiği gibidir ve Emeç ve ark. (2019) ve Balaylar vd. (2021)'nde elde edilen bulgular ile benzerdir. Becker (1962)'de tanımlanan yaş-ücret profili ile uyumlu bir şekilde tüm kantillerde yaş ve ücretler arasında ters U şeklinde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre yaş ile birlikte önce ücretler artmakta ve belirli bir noktadan sonra azalmaya başlamaktadır. Tüm kantillerde düşük eğitim seviyesine sahip bireylere kıyasla yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin saatlik ücretlerinin daha yüksek olduğu diğer bir ifade ile eğitim seviyesi yüksek bireyler için bir ücret priminin ortaya çıktığı görülmektedir. Kantiller boyunca eğitim seviyesinin ücretler üzerindeki etkisi %17 ile %21 aralığında değişmektedir. Medeni durumun 10. kantil hariç diğer kantillerde saatlik ücretler ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Evli olmayanlara göre evlilerin saatlik ücretlerinin 25. kantilde %1.4, 90. Kantilde ise %5.4 daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. SGK'ya kayıtlılık ücretleri etkileyen diğer bir faktördür. Ücret dağılımının üst kademelerinden alt kademelerine doğru ilerledikçe SGK'ya kayıtlı olanlara göre SGK'ya kayıtlı olmayanların ücretleri tüm kantillerde daha düşüktür. SGK'ya kayıtlı olmayanlar için ücret dağılımının en alt ve en üst kantilinde ücretlerin sırası ile %33.7 ve %16.8 daha az olduğu görülmektedir.

İş yeri statüsü ve saatlik ücretler arasında da anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. İş yeri statüsü özel olanlara göre kamuda çalışanların tüm kantillerde bir ücret primi elde ettiği görülmekte ve bu ücret primi %39'dan %54'e kadar ulaşmaktadır. İş yeri statüsü diğer olanlar içinse ücret dağılımının alt basamaklarında ücret cezalan-

<sup>2</sup> Ön yüklem ile ifade edilmek istenen durum bootstrapping'dir. Ön yüklem ile gözlemler örneklem içinden rassal bir şekilde seçilerek ve bu işlem birden fazla kez yapılarak, örneğin 100 defa, robust standart hatalar elde edilir.

<sup>3</sup> Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde  $q = 0.1, 0.25, 0.5, 0.75$  ve  $0.9$  sırası ile 10. 25. 50. 75. ve 90. kantil şeklinde ifade edilecektir.

Tablo 4.  
Kantil Regresyon Modeli Tahmin Sonuçları (Erkek)

	Kantiller (q)				
	10.	25.	50.	75.	90.
Geçici İstihdam	-0.222*** (0.008)	-0.196*** (0.008)	-0.112*** (0.008)	-0.061*** (0.007)	-0.035*** (0.009)
Yaş	0.031*** (0.002)	0.023*** (0.002)	0.020*** (0.002)	0.023*** (0.002)	0.028*** (0.002)
Yaş <sup>2</sup>	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
Eğitim Seviyesi	0.179*** (0.017)	0.181*** (0.011)	0.173*** (0.011)	0.179*** (0.013)	0.210*** (0.016)
Medeni Durum	0.011 (0.008)	0.014** (0.006)	0.026*** (0.005)	0.043*** (0.007)	0.054*** (0.009)
SGK'ya Kayıtlılık	-0.337*** (0.020)	-0.261*** (0.013)	-0.183*** (0.013)	-0.184*** (0.015)	-0.168*** (0.021)
İş Yeri Statüsü					
Kamu	0.492*** (0.014)	0.532*** (0.009)	0.540*** (0.009)	0.485*** (0.010)	0.392*** (0.012)
Diğer	-0.146*** (0.035)	-0.125*** (0.039)	0.008 (0.035)	0.124*** (0.031)	0.170*** (0.048)
Meslek					
Yarı Vasıflı	-0.301*** (0.007)	-0.323*** (0.006)	-0.358*** (0.006)	-0.404*** (0.006)	-0.497*** (0.009)
Vasıfsız	-0.191*** (0.007)	-0.261*** (0.008)	-0.325*** (0.008)	-0.406*** (0.008)	-0.509*** (0.011)
Sektör					
Sanayi	0.048 (0.035)	0.063*** (0.021)	0.113*** (0.016)	0.126*** (0.020)	0.146*** (0.023)
Hizmetler	-0.111*** (0.043)	-0.092*** (0.027)	-0.015 (0.023)	0.016 (0.027)	0.049 (0.031)
İş Yeri Büyüklüğü	0.069*** (0.011)	0.052*** (0.008)	0.061*** (0.008)	0.083*** (0.009)	0.102*** (0.010)
Ters Mills Oranı	0.182*** (0.058)	-0.126*** (0.040)	-0.264*** (0.035)	-0.431*** (0.040)	-0.606*** (0.060)
Ters Mills Oranı <sup>2</sup>	0.008 (0.012)	0.076*** (0.008)	0.107*** (0.007)	0.143*** (0.008)	0.187*** (0.012)
Sabit Terim	0.987*** (0.052)	1.675*** (0.036)	2.049*** (0.032)	2.390*** (0.033)	2.693*** (0.046)
Geçici İstihdam: H0 = [q10=q25=q50=q75=q90] için F (4, 68633) = 72.67 Prob> F = 0.0000					
R2	0.34	0.33	0.38	0.43	0.40
Gözlem Sayısı	68649	68649	68649	68649	68649

Not: \*\*\* ve \*\* sırası ile %1 ve %5 seviyesinde istatistikî bakımdan anlamlılık düzeylerini, parantez içindeki değerler ise 100 ön yüklemle elde edilen robust standart hataları ifade etmektedir.

dırmaları görülürken ücret dağılımının üst basamaklarında ücret priminin oluştuğu görülmektedir. Vasıf türlerine göre meslekler saatlik ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Vasıf gerektiren mesleklerde karşılaştırıldığında yarı vasıf gerektiren ve vasıf gerektirmeyen meslekler de ücret dağılımı boyunca saatlik ücretlerin daha düşük olduğu görülmektedir. Hem yarı vasıf gerektiren hem de vasıf gerektirmeyen meslek türleri için özellikle en üst kantillerde sırası ile %49.7 ve %50.9'e varan yüksek düzeylerde ücret cezalandırmaları yaşanmaktadır. Saatlik ücretleri etkileyen faktörlerden bir diğeri istihdam edinilen sektördür. 10. kantil dışında diğer tüm kantillerde tarım sektöründe istihdam edilenlere göre sanayi sektöründe istihdam edilenlerin saatlik ücretleri daha fazladır. Sanayi sektöründe çalışmanın saatlik ücretler üzerindeki olumlu etkisi 25. kantilden 90. kantile doğru ilerledikçe %6.3'ten %14.6'ya kadar artmıştır. Tarım sektöründe çalışanlara kıyasla hizmetler sektöründe istihdam edilenler içinse 10. ve 25. kantillerde sırası ile %11.1 ve %9.2 düzeyinde bir ücret cezalandırılmasının olduğu görülmüştür. Saatlik ücretler iş yeri büyüklüğü tarafından da etkilenmektedir. Çalışan sayısının 50'den daha az olduğu iş yer-

lerinde istihdam edilenlerle karşılaştırıldığında 50 ve daha yukarı sayıda çalışanın olduğu iş yerlerinde istihdam edilenlerin saatlik ücretlerinin tüm kantillerde daha fazla olduğu ve iş yeri büyüklüğünün %5.2'den %10.2'ye kadar bir ücret primi doğurduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 5'te kadınlar için Kantil regresyon modelinden elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Erkeklerde olduğu gibi kadınlar için gerçekleştirilen tahminlerde Ters Mills ve Ters Mills Oranı karesinin yalnızca 50. kantil hariç diğer tüm kantillerde saatlik ücretlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda seçim yanlılığının varlığına ulaşılmış ve seçim yanlılığı göz önünde bulundurularak düzeltilmiş Kantil regresyon tahmin sonuçları elde edilmiştir. Kadınlar için de F test istatistiğine göre tüm kantillerde yer alan geçici istihdam değişkeni katsayılarının birbirine eşit olduğu boş hipotezi reddedilmiştir.

Erkekler için elde edilen Kantil regresyon modeli tahmin sonuçları ile karşılaştırıldığında kadınlar için iş yeri statüsü (diğer) ve sektör değişkenleri hariç diğer tüm açıklayıcı değişkenlerin kat-

Tablo 5.  
Kantil Regresyon Modeli Tahmin Sonuçları (Kadın)

	Kantiller (q)				
	10.	25.	50.	75.	90.
Geçici İstihdam	-0.483*** (0.020)	-0.389*** (0.012)	-0.353*** (0.010)	-0.292*** (0.015)	-0.233*** (0.016)
Yaş	0.020*** (0.004)	0.012*** (0.003)	0.012*** (0.003)	0.019*** (0.004)	0.029*** (0.006)
Yaş <sup>2</sup>	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
Eğitim Seviyesi	0.211*** (0.020)	0.180*** (0.014)	0.212*** (0.016)	0.292*** (0.023)	0.336*** (0.036)
Medeni Durum	0.065*** (0.010)	0.050*** (0.006)	0.033*** (0.005)	0.030*** (0.007)	0.040*** (0.009)
SGK'ya Kayıtlılık	-0.674*** (0.028)	-0.459*** (0.023)	-0.296*** (0.020)	-0.190*** (0.024)	-0.196*** (0.039)
İş Yeri Statüsü					
Kamu	0.535*** (0.030)	0.589*** (0.019)	0.554*** (0.025)	0.406*** (0.033)	0.302*** (0.054)
Diğer	-0.100*** (0.036)	-0.339*** (0.029)	-0.455*** (0.031)	-0.449*** (0.041)	-0.411*** (0.066)
Meslek					
Yarı Vasıflı	-0.217*** (0.011)	-0.253*** (0.007)	-0.327*** (0.009)	-0.416*** (0.009)	-0.475*** (0.013)
Vasıflı	-0.185*** (0.022)	-0.198*** (0.015)	-0.299*** (0.021)	-0.448*** (0.022)	-0.592*** (0.038)
Sektör					
Sanayi	-0.326*** (0.060)	-0.307*** (0.044)	-0.137*** (0.050)	0.044 (0.063)	0.241*** (0.090)
Hizmet	-0.347*** (0.046)	-0.294*** (0.037)	-0.108*** (0.040)	0.081 (0.050)	0.293*** (0.067)
İş Yeri Büyüklüğü	0.060*** (0.008)	0.031*** (0.006)	0.028*** (0.006)	0.049*** (0.007)	0.073*** (0.012)
Ters Mills Oranı	0.665*** (0.066)	0.460*** (0.041)	0.003 (0.048)	-0.316*** (0.050)	-0.694*** (0.080)
Ters Mills Oranı <sup>2</sup>	-0.138*** (0.010)	-0.081*** (0.009)	0.026*** (0.008)	0.096*** (0.007)	0.179*** (0.009)
Sabit Terim	1.075*** (0.059)	1.555*** (0.054)	2.097*** (0.041)	2.362*** (0.047)	2.614*** (0.063)
Geçici İstihdam: H0 = [q10=q25=q50=q75=q90] için F (4, 30014) = 32.19 Prob> F = 0.0000					
R2	0.47	0.45	0.46	0.50	0.44
Gözlem Sayısı	30030	30030	30030	30030	30030

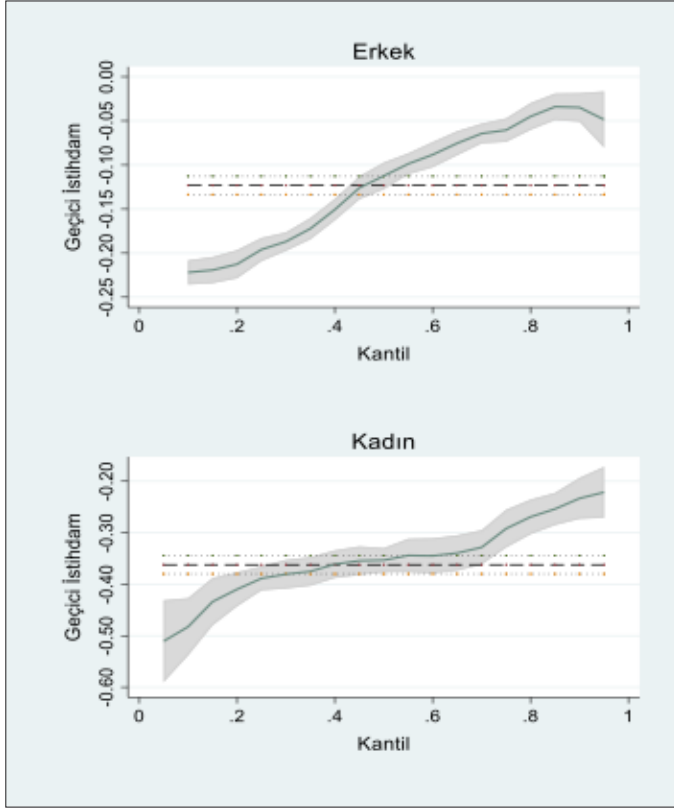
Not: \*\*\* ve \*\* sırası ile %1 ve %5 seviyesinde istatistikî bakımdan anlamlılık düzeylerini, parantez içindeki değerler ise 100 ön yüküleme ile elde edilen robust standart hataları ifade etmektedir.

sayı işaretlerinin aynı yönde olduğu ve bazı değişkenlerin katsayı büyüklüklerinin önemli ölçüde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Çalışmanın odak noktasını oluşturan geçici istihdam değişkeni katsayısının erkeklerle kıyaslandığında tüm kantillerde daha büyük değer aldığı görülmektedir. Kalıcı işlerde istihdam edilenlere göre geçici işlerde istihdam edilenlerin saatlik ücretleri 90., 75., 50., 25., ve 10. kantillerde sırası ile %23.3, %29.2, %35.3, %38.9 ve %48.3 daha azdır. Geçici işlerde istihdam edilen kadınlar içinde önemli ölçüde ücret cezalandırmalarının olduğu görülmektedir.

Bu doğrultuda Türkiye işgücü piyasasında kadınlar için de yapışkan zemin etkisine ulaşılmış olup erkeklerle kıyaslandığında yapışkan zemin etkisinin çok daha büyük olduğu ortaya çıkmıştır. Erkeklerde eğitim seviyesi düşük olanlara göre yüksek olanlar için en fazla %21'e (90. kantilde) kadar bir ücret primi ortaya çıkarken kadınlar eğitim seviyesi düşük olanlara kıyasla yüksek olanlar için 90. kantilde %33.6 düzeyinde bir ücret primi görülmektedir. Erkeklerle kıyaslandığında kadınlar için SGK'ya kayıtlılık değişkeninin katsayısı 10. kantilde önemli ölçüde farklılaşmış ve SGK'ya kayıtlı olanlara kıyasla SGK'ya kayıtlı olmayanlar için bu kantilde %67.4 gibi yüksek bir

ücret cezalandırmasının yaşandığı görülmüştür. Erkeklerden farklı olarak kadınlarda iş yeri statüsü özel olanlara göre diğer olanların tüm kantillerde ücret cezalandırmaları ile karşı karşıya olduğu ve alt kantillerden üst kantillere doğru ilerledikçe bu cezalandırmaların boyutunun %40'ları aştığı ortaya çıkmıştır. Kadınlarda tarım sektöründe çalışanlara göre sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlar için 10., 25. ve 50. kantillerde ücret cezalandırmaları yaşanırken 90. kantilde bir ücret primi oluşmuştur. Erkeklerle karşılaştırıldığında ise sanayi sektöründe alt kantillerde görülen ücret primlerinin yerini %32.6'ya varan ücret cezalandırmalarının aldığı görülmektedir. Hizmet sektöründe alt kantillerde görülen düşük düzeydeki ücret cezalandırmalarının yerini yine %35'e varan ücret cezalandırmaları almıştır. Diğer açıklayıcı değişkenlerin katsayı büyüklükleri ise erkeklerle benzerlik göstermektedir.

Erkekler ve kadınlar için geçici istihdamın ücretler üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılması ve kantil regresyon modeli tahmin sonuçlarının %95 güven aralığı ile EKK tahminleri ile karşılaştırması için Şekil 1'de erkekler ve kadınlar için kantiller boyunca ve ortalamada geçici istihdamın ücretler üzerindeki etkisi gösterilmiştir.



**Şekil 1.**

*Erkekler ve Kadınlar için Kantiller Boyunca ve Ortalamada Geçici İstihdamın Ücretler Üzerindeki Etkisi*

Şekil 1'de düz kesikli çizgi EKK tahmininden elde edilen geçici istihdam değişkeninin katsayısını verirken eğri çizgi kantil regresyon modeli tahmininden elde edilen geçici istihdam değişkeninin katsayısını vermektedir. Şekil 1'de görüleceği üzere EKK tahmin sonuçlarına göre erkekler ve kadınlar için kalıcı istihdama kıyasla geçici istihdamın saatlik ücretler üzerindeki etkisi sırası ile %11.3 ve %34.4'tür. Buna ilaveten hem erkekler hem de kadınlar için geçici istihdam, ücret dağılımının üst basamaklarına göre alt basamaklarında daha büyük ücret cezalandırmalarına yol açmaktadır. Erkeklerle kıyaslandığında ise kadınların ücret dağılımının her noktasında daha büyük ücret cezalandırmaları ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir.

## Sonuç ve Öneriler

Türkiye işgücü piyasasında geçici istihdamın yapısı ve cinsiyete göre geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları araştırılmıştır. Geçici istihdamın yapısı incelendiğinde genç ve yaşlılar, eğitim düzeyi düşük olanlar, kayıt dışı bir şekilde istihdam edilenler, iş yeri statüsü özel olanlar, vasıf gerektirmeyen mesleklerde, tarım sektöründe ve iş yeri büyüklüğü az olan işyerlerinde çalışanlar için geçici istihdam oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Hem erkekler hem de kadınlar için Kantil regresyon modelinden elde edilen bulgular, kalıcı işlerde istihdam edilenlere göre geçici işlerde istihdam edilenlerin saatlik ücretlerinin tüm kantillerde daha düşük olduğunu göstermiştir. Geçici bir şekilde istihdam edilmek özellikle ücret dağılımının alt basamaklarında önemli düzeylerde ücret cezalandırmalarına yol açmıştır. Bunun yanı sıra erkeklerle karşılaştırıldığında geçici istihdam, ücret dağılımının alt kademelerinde kadınlar için çok daha fazla ücret cezalandırmalarına neden olmuştur. Sonuç olarak Türkiye işgücü

piyasasında hem erkekler hem de kadınlar için yapışkan zemin etkisinin varlığına ulaşılmış ve bu yapışkan zemin etkisinin kadınlarda çok daha büyük olduğu görülmüştür.

EKK yönteminden elde edilen bulgular, kalıcı işlerde istihdam edilenlere kıyasla geçici işlerde istihdam edilenlerin saatlik ücretlerinin erkekler ve kadınlar için sırası ile %11.3 ve %34.4 daha az olduğunu göstermiştir. Kantil regresyon modelinden elde edilen bulgular ise erkekler için kalıcı işlerde çalışanlara göre geçici işlerde çalışanların saatlik ücretlerinin en alt kantilde %22.2 en üst kantilde %3.5 daha az olduğunu, kadınlar içinse en alt kantilde %48.3 ve en üst kantilde %23.3 daha az olduğunu göstermiştir. EKK tahmininden elde edilen katsayılar ile Kantil regresyon modelinden elde edilen katsayıların önemli ölçüde farklılaştığı görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında, geçici istihdamın ücretler üzerindeki etkisinin incelenmesinde Kantil regresyon modelinin kullanılmasının daha uygun olduğu ortaya konmuştur.

Saatlik ücretlerin yaş ve yaşın karesi, eğitim seviyesi, medeni durum, SGK'ya kayıtlılık, iş yeri statüsü, meslek, sektör ve işyeri büyüklüğü gibi faktörlerle ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hem erkekler hem de kadınlar için eğitim seviyesi, medeni durum ve işyeri büyüklüğünün neredeyse tüm kantillerde ücret primlerine yol açtığı görülürken SGK'ya kayıtlılık ve mesleğin ücret cezalandırmalarına neden olduğu görülmüştür. Yaş ve yaşın karesi ile saatlik ücret arasında ters U şeklinde bir ilişkiye ulaşılmıştır. Son olarak erkekler ve kadınlar için sektör ve iş yeri statüsü saatlik ücretler üzerinde farklı etkiler yaratmıştır.

Erkekler ve kadınlar için geçici istihdamın yaratmış olduğu ücret cezalandırmaları ücret eşitsizliği, gelir eşitsizliği ve yoksulluk gibi ekonomik sorunların derinleşmesine yol açabilir. Geçici istihdamın yaratmış olduğu bu olumsuz etkileri ortadan kaldırmak isteyen politika yapıcılar geçici işlerde çalışanların parasal ve parasal olmayan haklarını kalıcı işlerde çalışanlarına benzer bir şekilde düzenleyebilir. Özellikle de geçici işlerde istihdam edilen kadınlar, ücret dağılımının alt kademelerinde daha fazla ücret cezalandırmalarına maruz kaldığı için oluşturulacak politikaların kadınlar özelinde düzenlenmesinin daha etkin sonuçlar doğurması beklenmektedir.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Fikir – H.Ş., S.G.; Tasarım – H.Ş., S.G.; Denetleme – H.Ş., S.G.; Kaynaklar – H.Ş., S.G.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – S.G.; Analiz ve/veya Yorum – H.Ş., S.G.; Literatür Taraması – S.G.; Yazıyı Yazan – S.G.; Eleştirel İnceleme – H.Ş.

**Çıkar Çatışması:** Çalışmanın herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almamışlardır.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Concept – H.Ş., S.G.; Design – H.Ş., S.G.; Supervision – H.Ş., S.G.; Resources – H.Ş., S.G.; Data Collection and/or Processing – S.G.; Analysis and/or Interpretation – H.Ş., S.G.; Literature Search – S.G.; Writing Manuscript – S.G.; Critical Review – H.Ş.

**Conflict of Interest:** The study does not have a conflict of interest with any person or institution.

**Financial Disclosure:** The authors received no financial support for this study.



## Kaynaklar

- Acar Balaylar, N., Emeç, H., ve Üçdoğruk Birecikli, Ş. (2021). Türkiye'de İmalat ve Hizmet Sektörlerindeki Ücret Farklılıklarının Dilim Regresyonla Analizi. *Çalışma ve Toplum*, 68(1), 45-74.
- Bentolila, S. and Dolado, J. J. (1994). Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, 9(18), 53-99.
- Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002). Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?. Available At SSRN 372479.
- Bosio, G. (2014). The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach. *Labour*, 28(1), 64-86.
- Choi, Y. (2020). Temporary-Permanent Contracts' Wage Gap Across the Wage Distribution in South Korea: Using Unconditional Quantile Regression with Individual Fixed-Effects. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 20(1), 1-28.
- Comi, S. and Grasseni, M. (2012). Are Temporary Workers Discriminated Against? Evidence from Europe. *The Manchester School*, 80(1), 28-50.
- Doeringer, P. and Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Heath.
- Duman, A. (2019). Wage Penalty for Temporary Workers in Turkey: Evidence from Quantile Regressions. *The Developing Economies*, 57(4), 283-310.
- Guell, M. (2000). Fixed-Term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis. *Industrial Relations Section Working Paper*, (433).
- Emeç, H., Birecikli, Ş. Ü., Ve Akgün, Ç. Dilim Regresyon Yöntemiyle Türkiye'de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Der-gisi*, 9(1), 85-101.
- Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica: Journal of The Econometric Society*, 153-161.
- ILO (2021). *What is Temporary Employment?* 20.05.2021 tarihinde [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_534826/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang--en/index.htm) adresinden alındı.
- Koenker, R. (2005). *Quantile Regression*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Koenker, R. and Bassett Jr, G. (1978). Regression Quantiles. *Econometrica: Journal of The Econometric Society*, 33-50.
- Lass, I. and Wooden, M. (2019). The Structure of The Wage Gap for Temporary Workers: Evidence from Australian Panel Data. *British Journal of Industrial Relations*, 57(3), 453-478.
- Le, T.T.L. and Nguyen-Huu, T. T. (2016). Wage Differentials between Temporary and Permanent Workers in Developing Asian Countries.
- Picchio, M. (2006). *Wage Differentials between Temporary and Permanent Workers in Italy*. Ancona: Università Politecnica delle Marche.
- Rosen, S. (1986) The Theory of Equalizing Differences, in Handbook of Labor Economics, ed. by Orley Ashenfelter and Richard Layard. Amsterdam: North Holland, 641-692.
- Rebitzer, J. B. and Taylor, L. J. (1991). A Model of Dual Labor Markets When Product Demand is Uncertain. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 1373-1383.
- Tansel, A., Dalgıç, B. and Güven, A. (2019). Wage Inequality and Wage Mobility in Turkey. *Social Indicators Research*, 142(1), 107-129.
- TÜİK (2018). Hanehalkı İşgücü Araştırması.

## EXTENDED SUMMARY

**Research Problem and Questions:** This study aims to investigate the wage differentials between those working in temporary and permanent jobs by gender in the Turkish labor market. This paper answer such as that questions how does temporary employment affect wages across the wage distribution? Does the effect of temporary employment on wages across the wage distribution differ by gender? Is there a sticky floor or glass ceiling effect in the Turkish labor market?

**Literature Review:** There are wage differentials between permanent and temporary workers, and temporary employment is often associated with lower wages. According to the theory of equalizing differences developed by Rosen (1986), temporary employment creates a wage premium. Doeringer and Piore (1971) and Rebitzer and Taylor (1991) showed that by using the theory of the dual labor market temporary employment causes a wage penalty. Similarly, the wage penalty of temporary employment is suggested by the insider-outsider theory (Bentolila and Dolado, 1994), the efficiency wage theory (Guell, 2000), and the buffer stock model (Booth et al., 2002). Empirical findings vary from country to country. Le and Nguyen-Huu (2016) found the sticky floor effect in Vietnam and Pakistan, and the glass ceiling effect in Indonesia. Bosio (2014) showed that there is a sticky floor effect in the Italian labor market. Duman (2019) reached the the glass ceiling effect in the Turkish labor market.

**Data and Methodology:** We used data obtained from the 2018 Household Labor Force Survey (HLFS) collected by Turkish Statistical Institute (TURKSTAT). The sample consists of wage and salaried employees and casual workers. We run the quantile regression because there is a major wage differential between permanent and temporary workers and the effect of temporary employment on wages may vary across the wage distribution. In addition, the fact that the sample consisting of temporary and permanent jobs is not random may cause sample selection bias. The study utilizes a similar approach to Heckman's (1979) two-step procedure to control the sample selection bias. First, we estimated the probability of being in temporary employment with the probit model using a set of covariates and an additional variable for exclusion constraints and then obtained the inverse mills ratio and its square. Finally, we employed the quantile regression by using the inverse mills ratio and its square.

**Results:** The quantile regression showed that the wages of those employed in temporary and permanent jobs differ across the wage distribution. Temporary employment for women compared to men has resulted in greater wage penalties across the wage distribution. These wage penalties occurred especially at the bottom of the wage distribution. Accordingly, there is a sticky floor effect for both men and women, and the sticky floor effect is greater for women in the Turkish labor market.