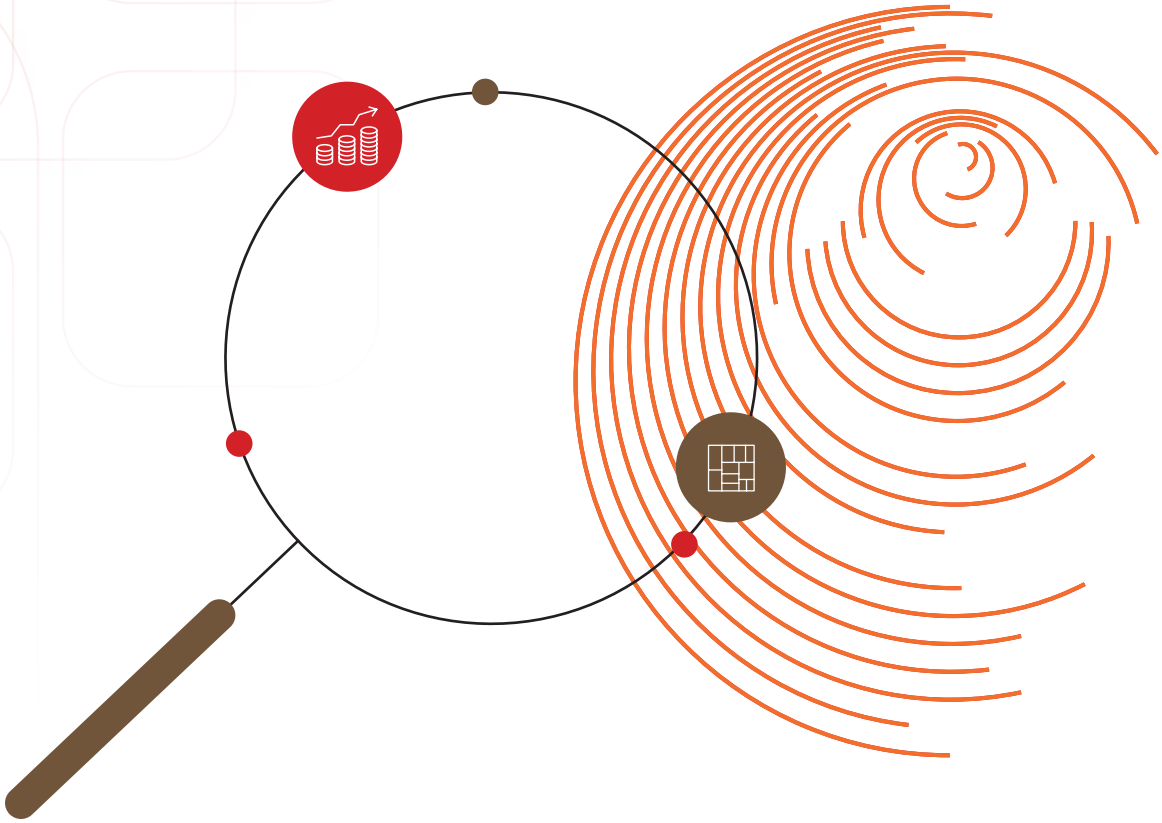
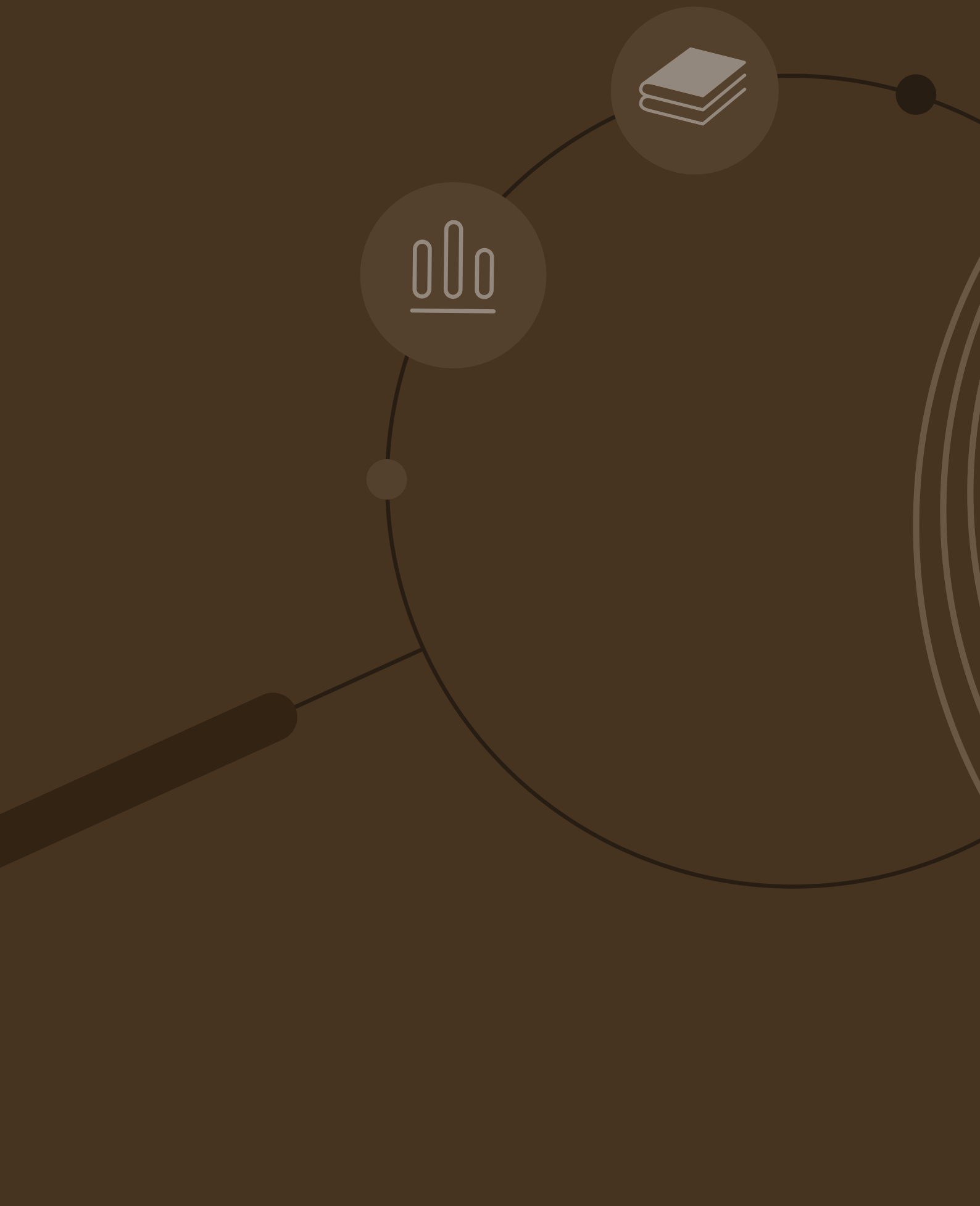
EKİM 2026

EKONOMİ GÜNDEMİ



- Türkiye'de Firmalar ve Ücret Eşitsizliği: Eşleştirilmiş İşveren-Çalışan Verilerinden Bulgular
- Ücret Pazarlığı ve İş Gücü Piyasasında Eşitsizlik
- Kurumlar Vergisi İndirimleri, Firma Büyümesi ve Çalışanların Kazançları

enstitü sosyal





Hazırlayanlar
Özgür Bayram Soylu
Mehmet Yücel Atış

Editör
Semra Gülen
Esma Yağmur

Grafik Tasarım
Betül Berra Işık

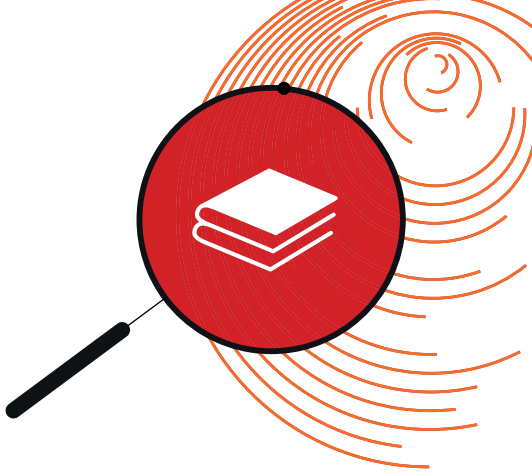
Enstitü Sosyal | Ekonomi Gündemi No. 12
Ekim 2026

Yayın Türü
Bülten

Yönetim Yeri
Burhaniye Mah. Hacı Reşit Paşa Sok. No. 18
Üsküdar / İstanbul

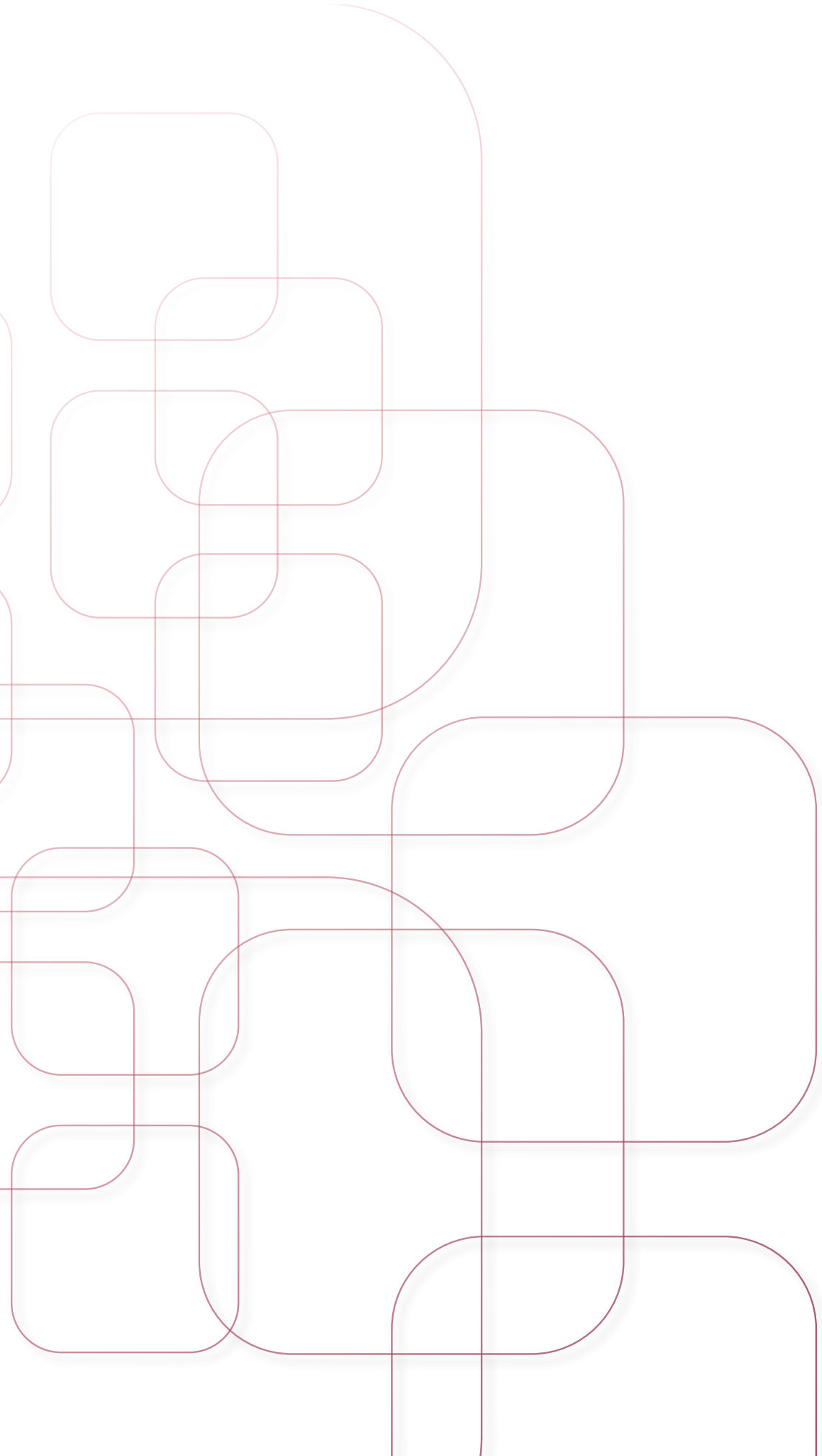
İletişim
0216 422 00 22
www.enstitusosyal.org
info@enstitusosyal.org

Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ destekli araçlardan faydalanılmıştır.



EKONOMİ GÜNDEMİ

- Türkiye'de Firmalar ve Ücret Eşitsizliği: Eşleştirilmiş İşveren-Çalışan Verilerinden Bulgular
- Ücret Pazarlığı ve İş Gücü Piyasasında Eşitsizlik
- Kurumlar Vergisi İndirimleri, Firma Büyümesi ve Çalışanların Kazançları



GİRİŞ

İktisat literatüründe ücret eşitsizliği; çalışanların beşerî sermaye farklılıkları, teknolojik değişim, iş gücü arz ve talebindeki dönüşümler ve iş gücü piyasasının kurumsal özellikleri üzerinden kapsamlı biçimde incelenmektedir. Eğitim, deneyim, mesleki beceriler ve çalışanların üretkenlik özellikleri, ücret farklılıklarının açıklanmasında belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, son yıllarda eşleştirilmiş işveren-çalışan verilerine dayanan araştırmalar, firmalar arasındaki heterojenliğin ücret dağılımındaki rolüne ilişkin ampirik bulguları kayda değer ölçüde genişletmiştir. Bu araştırmalar, benzer özelliklere sahip çalışanların farklı firmalarda farklı ücret düzeyleriyle karşılaşabildiğini, firmaların ücret ödeme politikalarının çalışanların kazançlarını etkilediğini ve iş gücü piyasasındaki eşleşme süreçlerinin ücret eşitsizliğinin oluşumuna katkıda bulunduğunu göstermektedir. Böylece ücret eşitsizliğine ilişkin analizler, bireysel özelliklerin yanı sıra firma düzeyindeki ücret primlerini, çalışanların firmalar arasındaki dağılımını ve ücret belirleme süreçlerinin kurumsal yapısını kapsayan bir çerçevede gelişmektedir.

Firma heterojenliği ile ücret eşitsizliği arasındaki ilişki, iş gücü piyasasında ücretlerin belirlenme biçimine yönelik daha kapsamlı soruları gündeme getirmektedir. Firmaların üretkenlik, kârlılık, büyüklük ve piyasa konumu bakımından farklılaşması, çalışanlara sunulan ücretlerin de farklılaşmasına zemin hazırlayabilmektedir. Bunun yanı sıra aynı firma bünyesinde benzer görevleri yerine getiren çalışanların ücretleri, bireysel pazarlık süreçleri ve alternatif istihdam olanakları gibi unsurlarla ilişkili olarak da değişebilmektedir. Firmaların ekonomik faaliyetlerini etkileyen vergi düzenlemeleri ve mali teşvikler ise yatırım, istihdam ve ücret ödemeleri üzerinde farklı büyüklüklerde etkiler oluşturabilmektedir. Bu çerçevede ücret eşitsizliğinin incelenmesi, firma performansının çalışan kazançlarına yansıma biçiminin ve ekonomik kazanımların sermaye sahipleri, yöneticiler ve farklı ücret gruplarındaki çalışanlar arasında nasıl dağıldığının değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Ekonomi Gündemi'nin Ekim sayısında incelenen üç araştırma, firma davranışları ile ücret ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişkileri farklı ampirik yaklaşımlar

üzerinden ele almaktadır. Türkiye'de ücret eşitsizliğinin firma ve çalışan kaynaklı bileşenlerini inceleyen ilk araştırma, firmalar arasındaki ücret farklılıklarının yapısal belirleyicilerine odaklanmaktadır. Almanya iş gücü piyasasını konu alan ikinci araştırma, bireysel ücret pazarlığının işleyişini ve ücret dağılımıyla ilişkisini analiz etmektedir. ABD'de gerçekleştirilen kurumlar vergisi reformunu değerlendiren üçüncü araştırma ise vergi indirimlerinin firmaların ekonomik faaliyetleri üzerindeki etkilerini ve özel kesimin elde ettiği gelir kazanımlarının farklı gruplar arasındaki dağılımını incelemektedir. Üç araştırmanın ortak noktasını, firma düzeyindeki ekonomik ve kurumsal mekanizmaların çalışanların kazançlarının belirlenmesinde ve ekonomik kazanımların paylaşımında oynadığı rol oluşturmaktadır.

1 Türkiye'de Firmalar ve Ücret Eşitsizliği: Eşleştirilmiş İşveren-Çalışan Verilerinden Bulgular

Firms and Wage Inequality in Türkiye: Learning from Matched Employer-Employee Data

Türkiye'de ücret eşitsizliğinin oluşumunda çalışanların bireysel özellikleri ile firmaların ücret belirleme davranışları nasıl bir rol oynamaktadır? Türel ve Yılmaz (2026), bu soruyu 2012-2023 dönemine ait eşleştirilmiş işveren-çalışan verilerini kullanarak incelemektedir. Araştırma, çalışanların ücret düzeylerinin belirlenmesinde bireysel özelliklerin başlıca rol oynadığını, bununla birlikte firmalara özgü ücret primlerinin ve çalışanların firmalar arasındaki dağılımının da ücret eşitsizliğinin önemli belirleyicileri arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. Özellikle 2019-2023 döneminde firmalara özgü ücret farklılıklarının ve kazanç potansiyeli yüksek çalışanların daha yüksek ücret primi sunan firmalarda yoğunlaşmasının eşitsizlik üzerindeki etkisi artmaktadır.

Rekabetçi iş gücü piyasası modellerinde ücret farklılıkları, büyük ölçüde emeğin marjinal verimliliği ve çalışanların beşerî sermaye özellikleri çerçevesinde açıklanmaktadır. Bununla birlikte, iş gücü piyasasında bilgi eksiklikleri, iş değiştirme maliyetleri, firma heterojenliği ve ücret belirleme süreçlerindeki kurumsal farklılıklar, benzer üretkenlik özelliklerine sahip çalışanlar arasında kalıcı ücret farklılıklarının oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir. Eşleştirilmiş işveren-çalışan verilerine dayanan ampirik literatür, firmaların ücret dağılımındaki rolünün belirlenmesine ve çalışanların firmalar arasındaki hareketliliğinin analiz edilmesine önemli katkılar sağlamıştır.

Türel ve Yılmaz (2026), bu literatürü Türkiye iş gücü piyasasına taşıyarak ücret eşitsizliğinin çalışan ve firma kaynaklı bileşenlerinin göreli önemini araştırmaktadır. Çalışma, firmalar arasındaki ücret primi farklılıklarının zaman içindeki değişimini, çalışanların daha yüksek ücret sunan işyerlerinde yoğunlaşma eğilimini ve işletme özelliklerinin ücret düzeyleriyle ilişkisini incelemektedir. Bu kapsamda çalışanların ücret potansiyelleri ile firmaların ücret ödeme eğilimleri arasındaki eşleşmeyi ifade eden "sıralanma" (*sorting*) mekanizmasına özel önem verilmektedir. Araştırmanın katkılarından biri, Türkiye'deki ücret eşitsizliğini geniş kapsamlı idari kayıtlar aracılığıyla değerlendirmesidir. Bu doğrultuda, firma özelliklerinin ücret farklılıklarının oluşumundaki rolü,

çalışanların firmalar arasındaki hareketliliği ve firma içi ücret dağılımı bütüncül bir ampirik yaklaşımla incelenmektedir. Ayrıca 2012-2018 ve 2019-2023 dönemlerinin karşılaştırılması, ücret eşitsizliğinin bileşenlerinin zaman içinde nasıl farklılaştığının ortaya konulmasına olanak sağlamaktadır.

Veri Seti, Örneklem ve Ekonometrik Yöntem

Araştırmada, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesindeki Girişimci Bilgi Sistemi'nden (GBS) elde edilen eşleştirilmiş işveren-çalışan verileri kullanılmaktadır. Firma sicil bilgileri, mali tablolar ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının birleştirilmesiyle oluşturulan veri seti, çalışanların ve istihdam edildikleri firmaların zaman içinde izlenmesine olanak tanımaktadır.

Araştırmanın temel örneklemi, eğitim ve kamu hizmetleri kapsamı dışında kalan erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Bulguların örneklem seçimine duyarlılığını değerlendirmek amacıyla üç farklı veri grubu kullanılmaktadır: en büyük bağlantılı küme (*largest connected set, LCS*), en az 20 çalışanı bulunan firmaları kapsayan örneklem ve bu firmalar arasında iş değiştiren çalışanların hareketliliğine dayanan örneklem. En geniş *LCS* örnekleminde 124.605.729 ücret gözlemi, 1.446.024 firma ve 17.802.609 çalışan bulunmaktadır. Ücretler, fiyat değişimlerinden arındırılmış günlük reel ücretler üzerinden logaritmik biçimde analiz edilmektedir.

Ekonometrik analizde, Abowd, Kramarz ve Margolis (1999) tarafından geliştirilen ve AKM modeli olarak bilinen iki yönlü sabit etkiler yaklaşımından yararlanılmaktadır. Bu yöntem, ücret farklılıklarının çalışanlara ve firmalara özgü kalıcı bileşenler üzerinden ayrıştırılmasını sağlamaktadır. Çalışan sabit etkisi, bireyin zaman içerisinde görece değişmeyen ve ücret potansiyeliyle ilişkili özelliklerini temsil ederken firma sabit etkisi, çalışan bileşimi kontrol edildikten sonra firmalar arasında devam eden ücret primi farklılıklarını yansıtmaktadır.

Çalışan ve firma sabit etkileri arasındaki kovaryans, çalışanların bireysel ücret özellikleri ile istihdam edildikleri firmaların sunduğu ücret primleri arasındaki eşleşme örüntülerini değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Pozitif kovaryans, yüksek ücret potansiyeline sahip çalışanların yüksek ücret primi sunan firmalarda yoğunlaşmasıyla tutarlı bir bulgu olarak yorumlanmaktadır. Varyans ayrıştırması aracılığıyla çalışan ve firma etkilerinin toplam ücret eşitsizliğine katkıları incelenmekte, ayrıca firmalar arası ve firma içi ücret farklılıklarının göreli ağırlıkları değerlendirilmektedir. Araştırmada firma büyüklüğü, kârlılık, çalışan başına net satış geliri, ihracat durumu, çalışanların beceri düzeylerine göre dağılımı ve mesleki görevlerin niteliği gibi değişkenlerin ücret düzeyleri ve dağılımıyla ilişkisi de ekonometrik modeller üzerinden analiz edilmektedir.

Bulgular

1. Ücret Eşitsizliğinde Firmaların Payı Ne Kadar?

Araştırmanın temel bulgusu, Türkiye'deki ücret farklılıklarının önemli bir bölümünün çalışanların yaş ve meslek gibi gözlemlenebilir özellikleri ile bireysel yetenek, motivasyon ve üretkenlik gibi

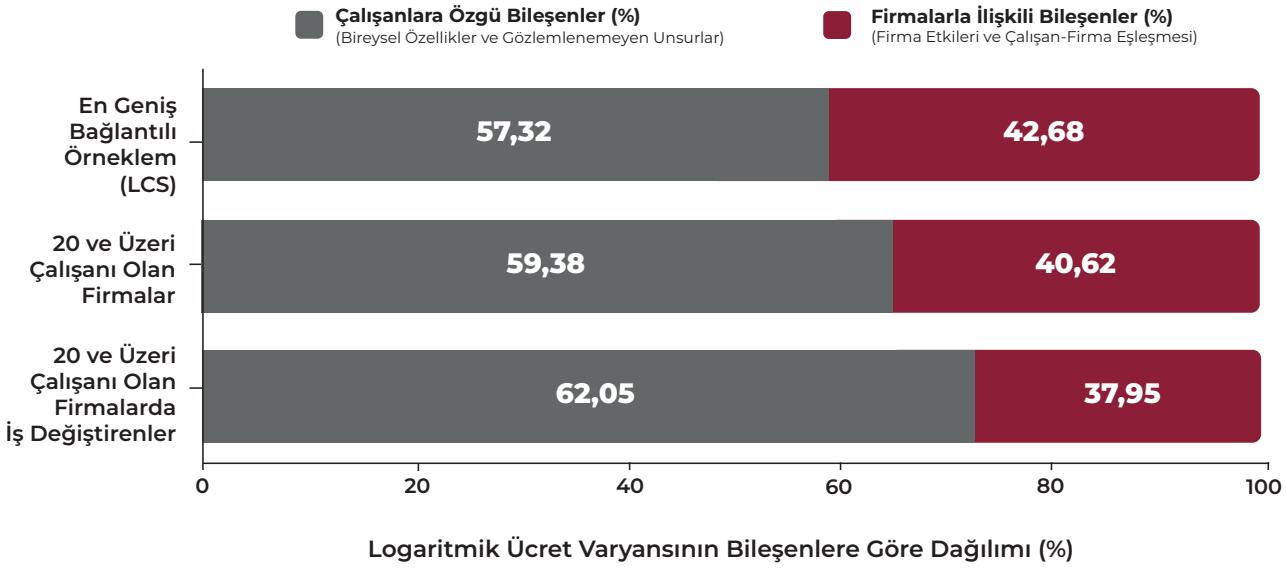
doğrudan gözlemlenemeyen özellikleriyle ilişkili olmasıdır. Bununla birlikte, çalışanların istihdam edildikleri firmaların ücret politikaları ve çalışanlarla firmalar arasındaki eşleşme örüntüleri de ücret farklılıklarının açıklanmasında kayda değer bir rol oynamaktadır. En geniş örneklemde ücret farklılıklarının %57,32'si çalışanlarla, %42,68'i firmalarla ilişkili bileşenler kapsamında hesaplanmıştır. En az 20 çalışanı bulunan firmalar için bu oranlar sırasıyla %59,38 ve %40,62; iş değiştiren çalışanlara odaklanan örneklemde ise %62,05 ve %37,95'tir. Böylece farklı örneklemlerde, firmalara özgü ücret farklılıkları ve çalışanlarla firmalar arasındaki eşleşmelerin toplam ücret eşitsizliğini açıklama payının yaklaşık %38 ile 43 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Bu bulgu, benzer bireysel özelliklere sahip çalışanların farklı firmalarda istihdam edilmeleri durumunda farklı ücretler elde edebildiğini göstermesi açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte, ücret eşitsizliğinin firmalarla ilişkili bileşeninin tamamı, firmaların ücretler üzerinde doğrudan yarattığı bir etki olarak yorumlanmamalıdır. Hesaplama, firmalara özgü ücret primlerinin yanı sıra yüksek ücret potansiyeline sahip çalışanların belirli firmalarda yoğunlaşmasıyla ilişkili bileşenleri de içermektedir. Grafik 1, bu ayrıştırmanın üç örneklemdeki sonuçlarını göstermektedir.

2. Ücret Eşitsizliği Zaman İçinde Nasıl Değişti?

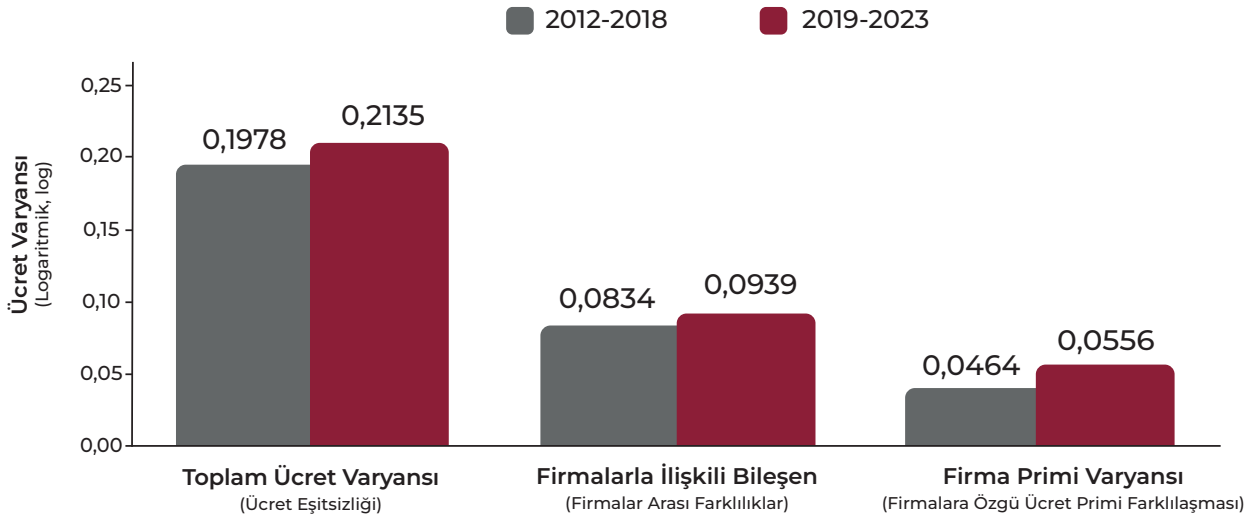
2012-2018 ve 2019-2023 dönemleri karşılaştırıldığında, Türkiye'de genel ücret eşitsizliğinin arttığı ve bu artışın büyük ölçüde firmalar arasındaki ücret farklılıklarından kaynaklandığı görülmektedir. En geniş örneklemde toplam logaritmik ücret varyansı 0,1978'den 0,2135'e yükselmiş; bu değişim yaklaşık %7,95'lik artışa karşılık

Grafik 1. Ücret Eşitsizliğinin Çalışan ve Firma Payı



Not: Ücret eşitsizliği, çalışanların logaritmik ücretlerinin varyansı üzerinden ölçülmektedir. Oranlar, bu varyansın çalışanlara özgü bileşenler ile firmalarla ilişkili bileşenler arasında nasıl dağıldığını göstermektedir.

Grafik 2. Ücret Varyansı Bileşenlerinin Dönemsel Değişimi



Not: Grafik, ücret eşitsizliğini (logaritmik ücret varyansı) ve bunun bileşenlerini 2012-2018 ve 2019-2023 dönemleri itibarıyla göstermektedir. Firmalarla ilişkili bileşen, firmalar arasındaki ortalama ücret farklılıklarını, firma primi varyansı ise firmalara özgü ücret primlerindeki farklılaşmayı ifade etmektedir.

gelmiştir. Aynı dönemde ücret eşitsizliğinin firmalarla ilişkili bileşeni %12,67, firmalara özgü ücret primlerindeki farklılaşma ise %19,84 artmıştır. Firmalarla ilişkili ücret farklılıklarının genel ücret eşitsizliğinden daha hızlı artması, çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde istihdam edildikleri firmaların giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir. Bu eğilim, farklı örneklem tanımlarında da gözlenmiştir. En az 20 çalışanı bulunan firmaların tamamını kapsayan örneklemde toplam ücret varyansı %4,26 artarken, firma ilişkili bileşendeki artış %9,29 olmuştur. İş değiştiren çalışanlar örnekleminde karşılık gelen oranlar %2,88 ve %10,74'tür. Dönemsel artışın büyüklüğü örneklemlere göre farklılaşsa da firmalarla ilişkili bileşenin daha hızlı büyümesi ortak bir bulgudur. Araştırmanın kapsadığı 2012-2023 döneminin özellikle son yıllarında yüksek enflasyon ve makroekonomik dalgalanmalar yaşanmıştır. Ancak çalışma, bu gelişmelerin ücret eşitsizliği üzerindeki bağımsız nedensel etkilerini ölçmemektedir. Grafik 2, ücret farklılaşmasının genel düzeyindeki artışla firmalara özgü ücret primlerindeki ayrışmayı karşılaştırmalı olarak sunmaktadır. Grafikteki değerler ücret artış oranlarını değil, logaritmik ücret dağılımının varyansını ifade etmektedir.

3. Firmalar Arasındaki Farklar mı, Firma İçindeki Farklar mı Daha Belirgin?

Ücret eşitsizliği, hem aynı firmada çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarından hem de firmaların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Makalede firmalar arası farklılıkların toplam eşitsizliğin yaklaşık %52-57'sini, firma içi farklılıkların ise %43-48'ini oluşturduğu belirtilmiştir. Bu bulgu, Türkiye'de ücret eşitsizliğini anlamak açısından çalışanların hangi firmada istihdam edildiğinin önemli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte

aynı firmada farklı görev, kıdem ve beceri düzeylerindeki çalışanlar arasındaki ücret farkları da belirginliğini korumaktadır.

4. Sektör, Teknoloji ve İhracat Özelliklerine Göre Ücret Farklılıkları

Ücret dağılımı, sektörlerin üretim yapısına ve firmaların ekonomik özelliklerine bağlı olarak önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Bilgi teknolojileri ve hizmetler grubunda toplam ücret varyansı 0,39 iken, inşaat sektöründe 0,12 olarak hesaplanmıştır. Firmalarla ilişkili bileşenlerin ücret eşitsizliğini açıklama payı, bu iki grupta sırasıyla %49 ve %25'tir. Ücret varyansı yüksek teknoloji firmalarında 0,36, düşük teknoloji firmalarında ise 0,18 düzeyindedir. İhracatçı firmalarda ücret varyansı 0,28, firmalarla ilişkili bileşenlerin payı %43 iken ihracatçı olmayan firmalarda bu değerler sırasıyla 0,15 ve %33 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, ücret dağılımının sektörlere ve firma özelliklerine göre değiştiğini göstermektedir. Ancak teknoloji düzeyinin veya ihracat faaliyetinin ücret eşitsizliğini doğrudan artırdığı sonucuna varmak için bu bulgular tek başına yeterli değildir.

Tablo 1. Sektör ve Firma Türüne Göre Ücret Dağılımı[1]

Grup	Toplam Varyans	Firma İlişkili Pay (%)
Bilgi teknolojileri ve hizmetler	0,39	49
İnşaat	0,12	25
Yüksek teknoloji	0,36	47
Düşük teknoloji	0,18	39
İhracatçılar	0,28	43
İhracatçı olmayanlar	0,15	33

5. Firma Büyüklüğü ve Ücret Ödeme Kapasitesi

Firma büyüklüğü arttıkça ücret eşitsizliğinde firmalarla ilişkili bileşenlerin payının da yükseldiği görülmektedir. En küçük işletme grubunda yaklaşık %7 olan bu pay, en büyük işletmelerde %42 düzeyine ulaşmaktadır. Bulgular, işletmelerin ölçeğiyle birlikte iş gücü yapısının, ücret basamaklarının ve ücret belirleme uygulamalarının da farklılaşabileceğini göstermektedir. Firma ücret primlerini inceleyen tamamlayıcı analizler, daha fazla varlığa sahip, ihracat yapan ve yüksek teknoloji grubunda yer alan firmaların daha yüksek ücret primleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna karşılık incelenen firma özellikleri, ücret primi farklılıklarının yaklaşık onda birini açıklayabilmektedir.

6. Firma Performansındaki Kazanımlar Ücretlere Ne Ölçüde Yansıyor?

Çalışmanın dikkat çekici bulgularından biri, firmaların ekonomik performansındaki iyileşmelerin çalışanların ücretlerine sınırlı ölçüde yansımasıdır. Yazarlar, firmaların verimlilik artışlarının çalışan ücretlerine ne ölçüde yansıdığını incelemektedir. Türkiye için belirtilen 0,012 düzeyindeki aktarım esnekliği, firma verimliliğindeki %1'lik artışın ücretlerde yaklaşık %0,012'lik artışla ilişkili olduğunu göstermektedir. Makalede karşılaştırma amacıyla verilen OECD ortalaması ise 0,10 düzeyindedir. Bu sonuç, Türkiye'de verimlilik artışlarının çalışan ücretlerine oldukça sınırlı ölçüde yansıdığına işaret etmektedir. Bu karşılaştırma, firmaların elde ettiği ekonomik kazanımlar ile çalışanların

1 Toplam varyans, grup içinde ücretlerin dağınıklığını, firma ilişkili pay ise bu dağınıklığın yüzde kaçının firmaya bağlı olduğunu gösterir.

ücretleri arasındaki bağın görece zayıf olabileceğine işaret etmektedir. Bu oran, her çalışanın verimliliği arttığında ücretinin de aynı ölçüde artacağı anlamına gelmemektedir. Yazarlar, verimlilik artışlarının ücretlere neden sınırlı ölçüde yansıdığını açıklarken sendikalaşmanın zayıflığına, kayıt dışı istihdama ve çalışanların ücret pazarlığındaki güçsüzlüğüne dikkat çekmektedir. Ancak çalışma, bu etkenlerin ücretler üzerindeki etkilerini ayrı ayrı ölçmemektedir.

Sonuç

Araştırma, Türkiye'de genel ücret eşitsizliğinin yalnızca çalışanların bireysel özellikleriyle açıklanamayacağını, firmaların ücret ödeme düzeyleri ve çalışanların firmalar arasındaki dağılımının da önemli olduğunu göstermektedir. Özellikle benzer özelliklere sahip çalışanların farklı firmalarda farklı ücretler alabilmesi ve yüksek ücretli firmalarda belirli çalışan gruplarının yoğunlaşması, ücret eşitsizliğini artıran unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bulgular, eğitim ve beceri politikalarının yanı sıra düşük ücretli firmalarda üretkenliğin geliştirilmesi, çalışanların daha iyi ücret sunan işlere erişiminin kolaylaştırılması ve verimlilik kazanımlarının ücretlere yansımasının izlenmesi gibi politika alanlarının birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir. Sektör, teknoloji düzeyi ve ihracat statüsüne göre gözlenen farklılıklar, müdahalelerin firma gruplarının özelliklerine duyarlı biçimde tasarlanmasının önemini artırmaktadır. Ayrıca firma ve çalışan bileşenlerini ayrıştıran model, gözlenen ilişkilerin tamamı için nedensel açıklama sunmamaktadır. Bu sınırlar çerçevesinde Türel ve Yılmaz (2026), Türkiye'de ücret eşitsizliğinin firma düzeyindeki boyutunu büyük ölçekli idari verilerle ortaya koyarak, ücret politikalarının ve üretkenlik kazanımlarının bölüşümsel sonuçlarının incelenmesi için önemli bir ampirik temel sağlamaktadır.

Kaynak: Türel, M., & Yılmaz, E. (2026). Firms and wage inequality in Türkiye: Learning from matched employer-employee data. *Journal of Post Keynesian Economics*, 1-45. https://doi.org/10.1080/01603477.2026.2704174

2 Ücret Pazarlığı ve İş Gücü Piyasasında Eşitsizlik

Bargaining and Inequality in the Labor Market

Almanya iş gücü piyasasında bireysel ücret pazarlığı ne kadar yaygındır ve bu pazarlıkların ücret eşitsizliğiyle ilişkisini hangi etkenler açıklamaktadır? Caldwell, Haegele ve Heining (2026), firma ve çalışan anketlerini idari istihdam kayıtlarıyla eşleştirerek ücret belirleme stratejilerini, çalışanların pazarlık deneyimlerini ve ücret farklılıklarını incelemektedir. Bulgular, bireysel pazarlığın önemli bir ücret belirleme mekanizması olduğunu ve pazarlığa açık pozisyonlarda cinsiyete dayalı ücret farkının daha yüksek seyrettiğini göstermektedir.

Ücret eşitsizliğinin ne ölçüde çalışanların gözlemlenebilen ve gözlemlenemeyen özelliklerinden, ne ölçüde işverenlerin ücret belirleme politikalarından kaynaklandığı, günümüz emek iktisadı araştırmalarının temel konularından biridir. Firma ve çalışan sabit etkilerine dayalı analizler, ücret eşitsizliğinin hangi unsurlardan kaynaklandığını ortaya koysa da aynı işverene bağlı olarak benzer işlerde çalışan kişilerin neden farklı ücretler aldığını tek başına açıklayamamaktadır. Bu çalışma, söz konusu boşluğu bireysel ücret pazarlığının yaygınlığını doğrudan ölçerek ve bu uygulamayı ücret dağılımıyla ilişkilendirerek ele almaktadır.

Çalışma, ücretlerin işverenler tarafından önceden belirlenen ücret tarifelerine göre mi, yoksa çalışanlarla yapılan bireysel pazarlıklar sonucunda mı belirlendiğini araştırmaktadır. Ayrıca bireysel ücret pazarlığının aynı firmada çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğiyle nasıl ilişkili olduğunu incelemektedir. Araştırmanın özgün yönü ise işverenlerin ücret belirleme uygulamalarını ve çalışanların pazarlık deneyimlerini anketlerle doğrudan ortaya koymasıdır. Bu bilgiler sosyal güvenlik kayıtlarındaki ücret verileriyle birleştirilerek daha kapsamlı biçimde analiz edilmiştir. Çalışmada bireysel ücret pazarlığı, işveren ile işçi arasında karşılıklı ücret tekliflerinin sunulmasıyla sınırlı bir süreç olarak ele alınmamaktadır. Benzer niteliklere sahip ve aynı pozisyona başvuran adaylara, ücret beklentileri veya alternatif iş olanakları doğrultusunda farklı başlangıç ücretleri teklif edilmesi de bireysel pazarlık kapsamında değerlendirilmektedir.

Bulgular, çalışanların pazarlık gücünün işe alım aşamasından itibaren ücretlerin

belirlenmesinde rol oynayabildiğini ve açıkça karşı teklif sunulmasa bile ücret eşitsizliğinin ortaya çıkabildiğini göstermektedir. Bu süreçte iş gücü piyasasındaki rekabet koşulları, firmaların ücret belirleme gücü ve çalışanların alternatif iş olanakları da önem taşımaktadır. Rekabetçi iş gücü piyasası varsayımı altında benzer üretkenlik düzeyine sahip çalışanların birbirine yakın ücretler elde etmesi beklenmektedir. Ancak işverenlerin adayların kabul etmeye razı oldukları en düşük ücret düzeyine ve alternatif iş olanaklarına ilişkin bilgi edinmesi, aynı pozisyon için benzer niteliklere sahip çalışanlara farklı ücret teklifleri sunulmasına olanak sağlayabilmektedir.

Araştırmanın Verileri ve Örneklemi

Araştırmanın ilk veri kaynağı, Almanya merkezli Ifo Ekonomi Araştırmaları Enstitüsü aracılığıyla Eylül 2021 ile Ocak 2022 arasında gerçekleştirilen firma anketidir. İki aşamada gerçekleştirilen firma anketinin yanıt oranı %51 olmuş, araştırmanın firma düzeyindeki analizlerinde 772 firmanın yanıtları kullanılmıştır. Anket kapsamında, çoğunluğu insan kaynakları yöneticileri, genel müdürler ve firma sahiplerinden oluşan katılımcılara ücret belirleme uygulamaları hakkında sorular yöneltilmiştir. Firmaların yeni işe alınacak çalışanlara sundukları ücretleri nasıl belirledikleri ve başka bir işverenden teklif alan mevcut çalışanlarının ücretlerini yeniden görüşmeye ne ölçüde açık oldukları ayrı ayrı incelenmiştir. Araştırmanın ikinci veri kaynağı, Almanya'daki İş Gücü Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü (IAB) aracılığıyla gerçekleştirilen çalışan anketidir. Bu kapsamda 135.000 tam zamanlı çalışana anket daveti gönderilmiş, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olarak çalışmaya devam eden 9.756 kişi ana analiz örneklemine dâhil edilmiştir. Bu çalışanların 7.079'u, araştırmanın ilk aşamasındaki firma anketine katılan işverenlerin bünyesinde istihdam edilmektedir. Çalışan anketi aracılığıyla ücret beklentileri, işverenlerin sunduğu ücret teklifleri ve bunların zamanlaması, çalışanların karşı teklifleri, iş değiştirme davranışları, risk alma eğilimleri ve iş arama süreçlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler elde edilmiştir. Araştırmanın üçüncü veri kaynağını, Almanya'nın sosyal güvenlik sistemine ait idari kayıtlar ile firmaların finansal ve kurumsal bilgilerini içeren uluslararası Orbis veri tabanı oluşturmaktadır. Firma anketine katılan 553 işletme, bilgilerinin idari kayıtlarla eşleştirilmesine izin vermiş ve eşleştirmeye uygun firmaların yaklaşık %95'inin verilerine ulaşılmıştır. Bu firmalarda 2020 yılı itibarıyla toplam 416.821 tam zamanlı çalışan istihdam edilmektedir. Analizlerin bir bölümünde ise örneklem 25-50 yaş grubundaki çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Sosyal güvenlik kayıtları çalışanların ücretleri, meslekleri, iş yerleri ve istihdam geçmişlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler sunarken Orbis veri tabanı firmaların toplam varlıkları ve faaliyet süreleri gibi ekonomik ve yapısal özelliklerinin incelenmesine olanak sağlamaktadır.

Araştırma örnekleminin değerlendirilmesinde, orta ve büyük ölçekli işletmelerin firma anketinde daha yüksek oranda temsil edildiği dikkate alınmalıdır. Ankete katılan işletmelerin

Tablo 1. Araştırmanın Veri Kaynakları

Veri Bileşeni	Kapsam	Analitik İşlev
Firma anketi	772 firma (2021-2022)	Ücret belirleme ve pazarlık stratejileri
Çalışan anketi	9.756 çalışan (2022)	Teklifler, talepler ve müzakere davranışı
İdari kayıtlar	Eşleşen firmalarda 416.821 tam zamanlı çalışan (2020)	Ücretler, meslekler, geçmiş işverenler
Orbis	Firma bilanço bilgileri	Firma özellikleri ve verimlilik göstergeleri

%7'si 1-9, %38'i 50-249 ve %27'si 250 ve üzeri çalışan istihdam etmektedir. Bu durum, araştırmaya katılan firmaların büyüklüklerine göre dağılımının Almanya'daki tüm firmaların dağılımını tam olarak yansıtmadığını göstermektedir. Orta ve büyük ölçekli işletmelere ağırlık verilmesi, kurumsallaşmış insan kaynakları ve ücret belirleme uygulamalarının daha ayrıntılı incelenmesine olanak sağlamakla birlikte, bulguların tüm işletmelere genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır.

Ankete katılan firmaların %41'inde toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar bulunmaktadır. Bununla birlikte, Almanya'da toplu iş sözleşmelerinin varlığı, ücretlerin bireysel düzeyde farklılaşmasını tamamen engellememektedir. Toplu sözleşmelerle belirlenen ücret düzeylerinin üzerinde ödeme yapılabilmesi ve bazı çalışan gruplarının farklı ücret düzenlemelerine tabi olması, işverenlere bireysel ücret belirleme konusunda belirli bir esneklik sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışmada toplu pazarlık ve bireysel ücret pazarlığı, birbirini dışlayan uygulamalar olarak ele alınmamakta; aynı iş yerinde birlikte var olabilen ücret belirleme mekanizmaları olarak değerlendirilmektedir.

Ücret Pazarlığının Ölçülmesi

Firma anketinde, işverenlerin bireysel ücret pazarlığına ne ölçüde olanak tanıdığını belirlemek amacıyla, aynı pozisyona başvuran ve benzer niteliklere sahip adaylara standart ücretin üzerinde ne kadar ödeme yapılabileceği sorulmuştur. Standart ücretin üzerinde herhangi bir ödeme yapabileceğini belirten firmalar, ilgili çalışan grubu için bireysel ücret pazarlığına açık olarak değerlendirilmiştir. Bu uygulama, iş gücü piyasasına yeni girenler, iş deneyimi bulunan ancak yönetici pozisyonunda olmayan çalışanlar ve yöneticiler için ayrı ayrı incelenmiştir. Ayrıca firmaların uygun çalışan bulmakta zorlandıkları pozisyonlarda ücret pazarlığına ne ölçüde açık oldukları da araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca, mevcut bir çalışanın başka bir işverenden teklif alması durumunda, görev ve sorumlulukları değiştirilmeden ücretinin ne ölçüde artırılabileceği değerlendirilmiştir. Böylece işe alım aşamasındaki ücret belirleme uygulamaları ile mevcut

çalışanların ücretlerinde sonradan yapılan düzenlemeler birbirinden ayrıştırılmıştır. Bu yaklaşım, firmaların ücret politikalarının bütün çalışanlar için aynı olmayabileceğini ve çalışanların niteliklerine, görevlerine ve istihdam sürecindeki konumlarına göre farklılaşabileceğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Ifo aracılığıyla gerçekleştirilen firma anketindeki yanıtların güvenilirliğini değerlendirmek için aynı firmada çalışan farklı yöneticilerin verdiği bilgilerin tutarlılığı incelenmiştir. Ayrıca bu yanıtların kamuya açık firma verileriyle ne ölçüde örtüştüğü araştırılmış ve işverenlerin ücret belirleme uygulamalarına ilişkin açıklamaları, çalışanların anketlerde aktardıkları deneyimlerle karşılaştırılmıştır. Bu kontroller, firma yöneticilerinin yanıtlarının iş yerlerinde uygulanan ücret politikaları hakkında anlamlı bilgiler sunduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, anketlerde bildirilen uygulamaların her bir ücret pazarlığında birebir aynı şekilde işlediği varsayılmamaktadır.

Ücret eşitsizliğine ilişkin analizlerde, çalışanların yaş, eğitim ve iş deneyimi gibi bireysel özellikleri ile meslek ve iş yerine özgü farklılıklar dikkate alınmıştır. Araştırma, bireysel ücret pazarlığına açık pozisyonlarla standart ücretlerin uygulandığı pozisyonlarda kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin nasıl değiştiğini incelemektedir.

1. Bireysel Pazarlık Ne Kadar Yaygın?

Çalışmanın öne çıkan bulgularından biri, bireysel ücret pazarlığının Almanya iş gücü piyasasında yaygın bir uygulama olmasıdır. Firma anketine katılan işverenlerin bünyesinde çalışanların %78'i, bireysel ücret pazarlığına olanak tanınan pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Ancak ücret pazarlığına ilişkin olanaklar, çalışan gruplarına göre önemli ölçüde değişmektedir. İşverenlerin yaklaşık %55'i iş gücü piyasasına yeni giren çalışanlarla, %85'i deneyimli ancak yönetici pozisyonunda bulunmayan çalışanlarla ve %95'i yöneticilerle bireysel ücret pazarlığı yapabileceklerini belirtmiştir.

Çalışan grupları arasındaki farklılıklar, pazarlık imkânının bulunmasının yanı sıra ücretlerde yapılabilecek artışların büyüklüğünde de ortaya çıkmaktadır. Firmaların %63'ü, işe alacakları yöneticilere başlangıçta belirledikleri ücretin %10'undan daha fazlasını teklif edebileceklerini belirtmiştir. Bu oran, deneyimli ancak yönetici pozisyonunda olmayan çalışanlar için %22, iş gücü piyasasına yeni girenler için ise %7'dir. Bulgular, firmaların ücret tekliflerini çalışanların görev ve deneyim düzeylerine göre değiştirebildiğini, özellikle yönetici pozisyonlarında ücret pazarlığına daha fazla esneklik tanındığını göstermektedir.

Araştırmada ayrıca firmalara, benzer niteliklere sahip on aday için sunabilecekleri en yüksek ve en düşük ücret teklifleri arasındaki fark sorulmuştur. İşverenlerin yanıtlarına göre, benzer niteliklere sahip adaylara sunulabilecek en yüksek ve en düşük ücret teklifleri arasındaki fark, iş gücü piyasasına yeni girenlerde ortalama %3, yönetici pozisyonunda olmayan deneyimli çalışanlarda %5, yöneticilerde ise %10'dur. Yalnızca adaylara farklı ücret teklifleri sunabileceğini belirten firmalar dikkate

alındığında bu oranlar sırasıyla %6, %10 ve %12'ye ulaşmaktadır. Bu sonuçlar, benzer niteliklere sahip çalışanlara aynı pozisyon için farklı ücretler teklif edilebildiğini göstermektedir. Ancak belirtilen oranlar, fiilen gerçekleşmiş ücret farklılıklarını değil, işverenlerin varsayımsal işe alım koşullarında yapabileceklerini bildirdikleri ücret tekliflerini yansıtmaktadır.

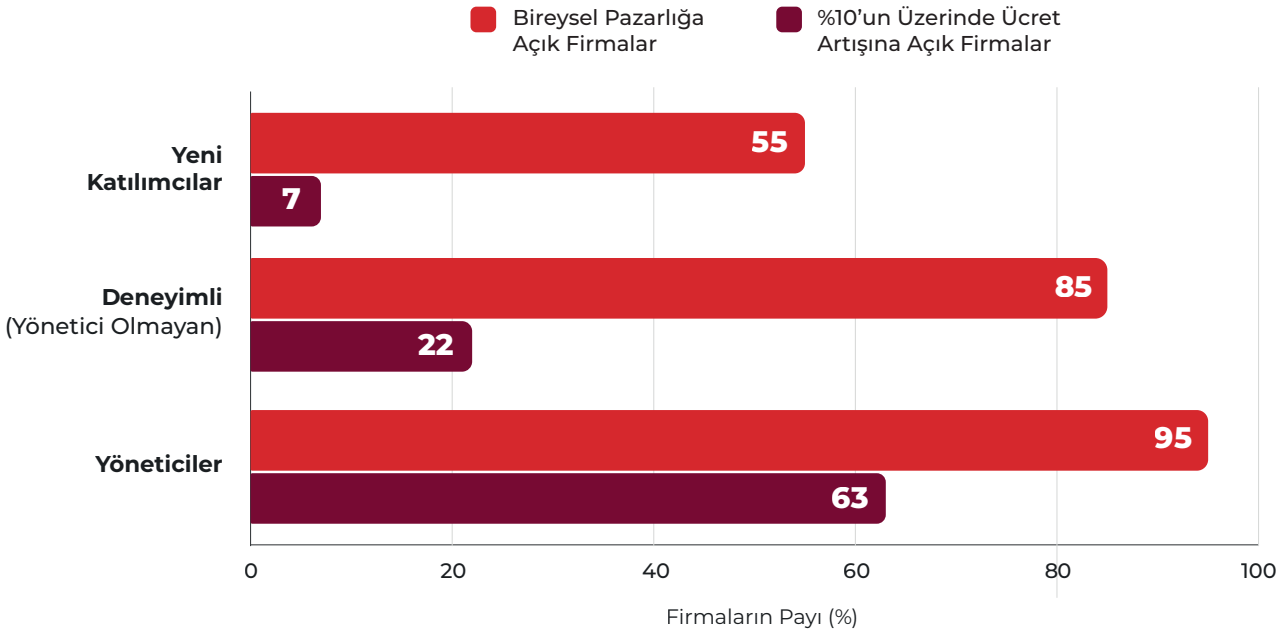
Bireysel ücret pazarlığı, işe alım süreciyle de sınırlı kalmamaktadır. Mevcut çalışanların başka bir işverenden teklif alması, firmaların ücret artışına yönelik tutumlarını önemli ölçüde değiştirebilmektedir. İş gücü piyasasına yeni girmiş çalışanların başka bir iş teklifi alması durumunda ücret artışı yapabileceğini belirten firmaların oranı %57 iken deneyimli çalışanlar, yöneticiler ve uygun çalışan bulmanın güç olduğu meslek gruplarında bu oran %80'in üzerine çıkmaktadır. Bu bulgular, çalışanların alternatif iş olanaklarının ve işverenler açısından yerlerine yeni çalışan bulmanın güçlüğünün ücret pazarlığında önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Grafik 1, bireysel ücret pazarlığının yaygınlığını ve firmaların ücret artışı yapma esnekliğini çalışan gruplarına göre karşılaştırmaktadır. Kırmızı sütunlar bireysel pazarlığa açık firmaların oranını, gri sütunlar ise standart ücretin %10'undan fazla artış yapabileceğini belirten firmaların oranını göstermektedir. Her iki göstergenin de iş gücü piyasasına yeni giren çalışanlardan yönetici pozisyonlarına doğru yükselmesi, ücret pazarlığı imkânlarının ve olası ücret artışlarının çalışan grupları arasında eşit dağılmadığını ortaya koymaktadır.

2. Firma Verimliliği mi, İş Gücü Piyasası Koşulları mı?

Araştırmanın bulguları, bireysel ücret pazarlığının esas olarak daha üretken veya daha yüksek ücret ödeyen firmalarda görülen bir uygulama olmadığını ortaya koymaktadır. Firma yaşı, işletme büyüklüğü ve çalışan başına düşen varlıklar gibi göstergeler ile bireysel ücret pazarlığına açıklık arasında güçlü ve sistematik bir ilişki tespit edilmemiştir. Benzer şekilde, bireysel pazarlığa olanak tanıyan

Grafik 1. Çalışan Gruplarına Göre Pazarlığa Açıklık (%)



firmaların ortalama ücret düzeylerinin diğer firmalardan belirgin biçimde yüksek olmadığı görülmektedir. Buna karşılık, firmaların ücret pazarlığına ne ölçüde açık olduğu, uygun çalışan bulmanın zorluğu, mevcut çalışanların yerine başka kişilerin ne kadar kolay istihdam edilebildiği ve iş gücü piyasasındaki arz-talep koşullarıyla daha yakından ilişkilidir. Ücret pazarlığı uygulamalarının çalışan gruplarına göre değişmesinde, firmaların genel özelliklerinden çok çalışanların görev ve deneyim düzeylerinin etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, bireysel ücret pazarlığının firmaların ekonomik performansından ziyade belirli niteliklere sahip çalışanları işe alma ve mevcut çalışanları elde tutma ihtiyaçlarıyla yakından ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

Çalışmada ayrıca toplu iş sözleşmesi kapsamı ve firmaların Doğu Almanya'da faaliyet göstermesi gibi kurumsal ve bölgesel özelliklerin de ücret pazarlığı uygulamalarıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bireysel ücret pazarlığının yaygınlığını açıklarken çalışanların kişisel özellikleri veya firmaların ekonomik performansı tek başına yeterli görülmemektedir. Ücretlerin belirlenmesinde toplu pazarlık düzenlemelerinin, belirli mesleklerdeki iş gücü arzının ve çalışanların alternatif istihdam olanaklarının birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

3. Ücret Beklentileri ve Pazarlık Sürecinin İşleyişi

Çalışan anketinin bulguları, ücret pazarlığının işverenin ilk resmî ücret teklifinden önce başlayabildiğini göstermektedir. Ankete katılanların %60'ından fazlası, işe alım sürecinde ilk teklif yapılmadan önce ücret beklentilerini işverenle paylaştıklarını belirtmiştir. İşverenler ise bu bilgileri adaylara sunacakları başlangıç ücretlerini belirlerken dikkate alabilmektedir. Nitekim firmaların %44'ü, işe alınacak adaylara sunulan başlangıç ücretlerinin farklılaştırılmasının, nihai ücretin belirlenmesinde karşılıklı pazarlık kadar, hatta pazarlıktan daha önemli olduğunu belirtmektedir.

Bu bulgular, çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının işe alım sürecinin başlangıcında ortaya çıkabileceğine işaret etmektedir. Benzer niteliklere sahip iki adaydan daha düşük ücret beklentisi bildiren kişi, aynı pozisyon için daha düşük bir başlangıç ücreti teklifi alabilmektedir. İşe giriş ücretlerinin sonraki dönemlerde yapılacak ücret artışlarını da etkilemesi durumunda, başlangıçta oluşan farklılıkların zaman içinde devam etmesi mümkündür. Bununla birlikte, çalışma bu olası uzun dönemli etkiyi doğrudan ölçmediği için söz konusu ilişkinin nedensel olduğunu ileri sürmemektedir.

Araştırmada, başka işverenlerden alınan tekliflerin her zaman iş değişikliğiyle sonuçlanmadığı da görülmektedir. Çalışanlar, alternatif iş tekliflerini mevcut işverenlerinden daha yüksek ücret talep etmek amacıyla kullanabilmekte ve ücret koşullarının yeniden değerlendirilmesinin ardından mevcut işlerinde kalabilmektedir. Bazı çalışanların alternatif işverenlerle birden fazla görüşme gerçekleştirmelerine rağmen teklifleri kabul etmemeleri, ücret pazarlığı sürecinde tarafların birbirlerinin seçenekleri ve beklentileri hakkında sınırlı bilgiye sahip olabileceğini düşündürmektedir.

Firma ve çalışan anketlerinden elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ücretlerin belirlenmesinde çalışanların beklentilerini açıklamalarının, işverenlerin başlangıç tekliflerinin, karşılıklı ücret görüşmelerinin ve alternatif iş olanaklarının etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, iş gücü piyasasındaki ücret farklılıklarını anlamak için işverenlerin ve çalışanların birbirlerinin ücret beklentileri, kabul edebilecekleri ücret düzeyleri ve alternatif iş olanakları hakkında sahip oldukları bilgilerin yanı sıra pazarlık güçleri arasındaki eşitsizliklerin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

4. Alternatif İş Olanakları, Risk Alma Eğilimi ve Ücret Pazarlığı Davranışları

Bireysel ücret pazarlığının çalışanlar arasında farklı sonuçlar doğurmasında, işverenlerin ücret belirleme esnekliğinin yanı sıra çalışanların bu imkânlardan ne ölçüde yararlanabildikleri de önem taşımaktadır. Araştırmanın bulguları, aynı iş yerinde ve benzer mesleklerde çalışan kişiler arasında daha güçlü alternatif istihdam olanaklarına sahip olanların ücret artışı talep etme ve elde etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu ilişki, işe alım sürecindeki ücret görüşmelerinde olduğu kadar mevcut çalışanların ücretlerinin yeniden belirlenmesinde de gözlenmektedir.

Çalışmada, çalışanların ücret pazarlığı sırasında iş fırsatını kaybetme riskini göze alma istekliliği ile başka iş bulma olanaklarının pazarlık sürecindeki rolleri de karşılaştırılmaktadır. Bulgular, pazarlık davranışlarındaki farklılıkların açıklanmasında alternatif istihdam olanaklarının risk alma eğilimlerine kıyasla daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, ücret pazarlığının çalışanların kişisel özellikleriyle birlikte iş gücü piyasasında sahip oldukları seçeneklerden de etkilendiğine işaret etmektedir. Başka firmalardan iş teklifi alabilme, mesleki becerilerin farklı iş yerlerinde kullanılabilirliği ve belirli mesleklerdeki iş gücü talebi, çalışanların işveren karşısındaki pazarlık konumunu güçlendirebilmektedir.

Bu bulgular, aynı iş yerinde benzer görevleri yerine getiren çalışanlar arasında gözlenen ücret farklılıklarının değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır. Çalışanların üretkenlikleri ve mesleki niteliklerinin yanı sıra alternatif istihdam olanakları ve bu olanakları ücret görüşmelerinde kullanabilme kapasiteleri de ücretlerin farklılaşmasında rol oynayabilmektedir. Araştırmanın önemli bir sınırlılığı, kullanılan verilerin çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının ne ölçüde bireysel ücret pazarlığından kaynaklandığını kesin olarak belirlemeye olanak tanımamasıdır.

5. Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları

Çalışmanın ücret eşitsizliğine ilişkin temel bulgusu, bireysel ücret pazarlığına açık pozisyonlarda kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının daha yüksek olmasıdır. Çalışan anketinden elde edilen sonuçlar, kadınların benzer mesleklerde ve aynı iş yerlerinde çalışan erkeklere kıyasla daha seyrek ücret artışı talep ettiklerini ve ücret görüşmeleri sonucunda daha sınırlı iyileştirmeler elde ettiklerini göstermektedir. Kadınların alternatif iş olanaklarının erkek meslektaşlarına kıyasla

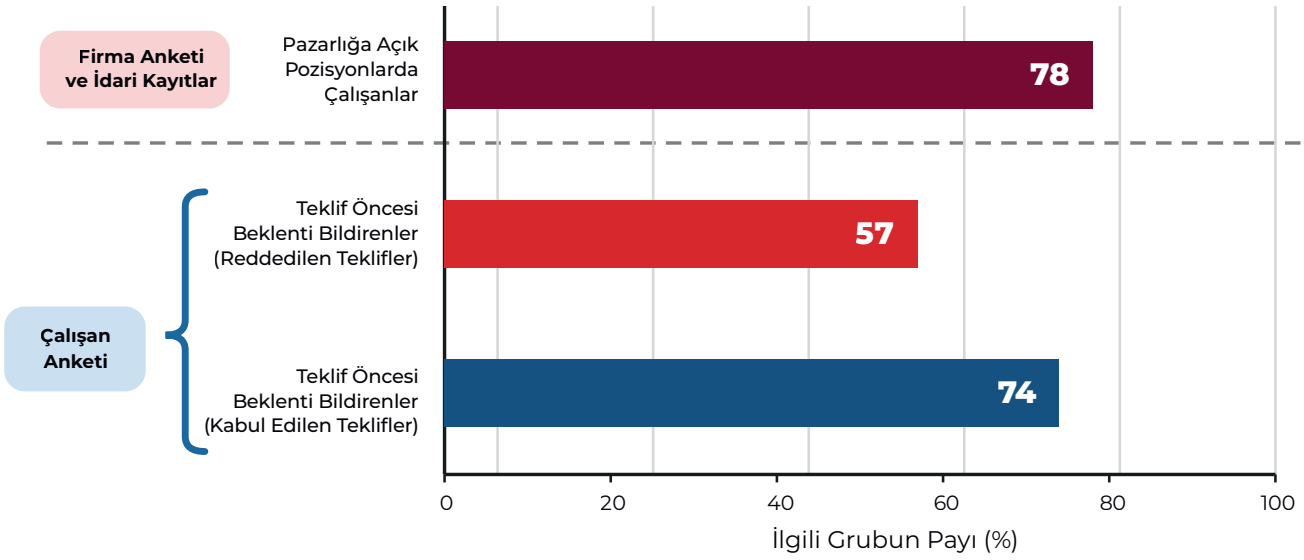
daha sınırlı olması, ücret pazarlığındaki bu farklılığın nedenlerinden biri olmakla birlikte tek başına yeterli bir açıklama sunmamaktadır.

Cinsiyetler arasındaki ücret farkı, kullanılan karşılaştırma yöntemine göre değişmektedir. Meslek ve iş yeri özellikleri dikkate alınmadan yapılan ilk karşılaştırmada, bireysel ücret pazarlığına açık olan ve olmayan her iki grupta da kadın çalışanların ücretlerinin erkek çalışanlara kıyasla yaklaşık %9 daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak aynı meslek ve iş yerinde çalışan kişiler karşılaştırıldığında belirgin bir ayrışma ortaya çıkmaktadır. Bireysel ücret pazarlığının uygulanmadığı pozisyonlarda kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı istatistiksel anlamlılığını kaybederken pazarlığa açık pozisyonlarda yaklaşık %4-5 düzeyinde kalmaktadır. Çalışanların meslek, deneyim ve diğer gözlemlenebilir özellikleri dikkate alındığında ise cinsiyetler arasındaki ücret farkının, bireysel pazarlığa açık firmalarda diğer firmalara göre yaklaşık 3 yüzde puan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu bulgular, bireysel ücret pazarlığına açık firmalarda kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin daha belirgin olduğunu göstermektedir. Ancak burada belirtilen %9'luk ilk ücret farkı, çalışanların özellikleri dikkate alındığında ortaya çıkan %4-5'lik fark ve pazarlığa açık firmalarda gözlenen 3 yüzde puanlık ek fark, farklı karşılaştırmaların sonuçlarıdır. Dolayısıyla bu oranlar birbirine eklenerek yorumlanmamalıdır. Ayrıca araştırmanın gözlemsel verilere dayanması nedeniyle, bireysel ücret pazarlığının cinsiyetler arasındaki ücret farkını doğrudan 3 yüzde puan artırdığı yönünde nedensel bir sonuca ulaşılamamaktadır.

Araştırmada, kadın adayların erkeklere kıyasla daha düşük ücret talep etmelerinde çalışma saatleri, esnek çalışma imkânları ve ücret dışındaki ek haklara daha fazla önem vermelerinin etkili olup olmadığı da incelenmektedir. Ancak bulgular, ücret dışındaki çalışma koşullarına verilen önemin, kadın ve erkek adayların pazarlık davranışları arasındaki farklılıkları tek başına izah etmeye yetmediğini göstermektedir.

Grafik 2. Bireysel Ücret Pazarlığına Açıklık ve Ücret Beklentilerinin Bildirilmesi (%)



Çalışanların ücretlere ilişkin aynı bilgilere sahip olduklarının varsayıldığı senaryolarda da ücret taleplerindeki farklılıkların devam etmesi, ücret şeffaflığının tek başına bireysel pazarlıkla ilişkili eşitsizlikleri gidermekte yeterli olmayabileceğine işaret etmektedir.

Grafik 2'de bireysel ücret pazarlığına ilişkin iki farklı veri kaynağından elde edilen göstergeler sunulmaktadır. Firma anketi ve idari kayıtlar, çalışanların %78'inin bireysel ücret pazarlığına açık pozisyonlarda istihdam edildiğini göstermektedir. Çalışan anketinde ise ilk resmî ücret teklifinden önce ücret beklentisini bildirenlerin oranı, sonradan reddedilen tekliflerde %57, kabul edilen tekliflerde %74 olarak belirlenmiştir. Bu oranlar farklı veri kaynaklarına ve çalışan gruplarına dayandığından aynı durumun alternatif ölçümleri olarak değerlendirilmemelidir.

6. Önceki İşverenin Ücret Politikası ve Çalışanların Bireysel Özellikleri

Araştırmanın bir diğer önemli katkısı, çalışanların önceki iş yerlerindeki ücret koşullarının yeni iş yerlerinde elde ettikleri ücretlerle ilişkisini incelemesidir. Bu amaçla, ücret farklılıklarını çalışanların bireysel özellikleri ve firmalarla ilişkili bileşenler üzerinden ayrıştırmaya olanak tanıyan, Abowd, Kramarz ve Margolis (1999) tarafından geliştirilen AKM yaklaşımından yararlanılmıştır. Bulgular, bireysel ücret pazarlığına açık iş yerlerine geçen çalışanların önceki firmalarında elde ettikleri ücret avantajlarının yeni iş yerlerindeki ücretleriyle de pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, bireysel ücret pazarlığının uygulanmadığı iş yerlerinde benzer bir ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu, çalışanların önceki işlerinde elde ettikleri ücretleri yeni işverenleriyle yaptıkları pazarlıklarda referans alabileceklerini düşündürmektedir. Ancak önceki işverenin ücret politikası ile yeni işteki kazanç düzeyi arasında gözlenen ilişki, doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanmamalıdır.

Çalışmada ayrıca, AKM yöntemiyle hesaplanan ve çalışanların iş yerleri arasında geçiş yapsalar da korudukları ücret avantajlarını yansıtan çalışan sabit etkilerinin bireysel ücret pazarlığı davranışlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Daha yüksek çalışan sabit etkilerine sahip kişilerin ücret pazarlığına daha fazla yönelmeleri, çalışanlar arasındaki kalıcı ücret farklılıklarının mesleki beceri ve üretkenliklerinin yanı sıra alternatif iş olanakları ve ücret pazarlığı davranışlarıyla da bağlantılı olabileceğini düşündürmektedir.

Bu bulgular, Türkiye'de ücret eşitsizliğini çalışan ve firma kaynaklı bileşenlere ayrıştıran araştırmalar açısından da önem taşımaktadır. Özellikle çalışan sabit etkilerinin doğrudan bireysel üretkenliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmesinde ihtiyatlı olunması gerektiğine işaret etmektedir. Çalışanların alternatif istihdam olanakları, önceki iş yerlerinde elde ettikleri ücret avantajları ve bireysel pazarlık davranışları da bu bileşene yansıyabilmektedir. Bu nedenle ücret eşitsizliğini değerlendirirken yalnızca çalışanların ve firmaların ücret farklılıklarındaki paylarına değil, ücretlerin işverenler ile çalışanlar arasındaki görüşmelerde hangi koşullarda ve nasıl belirlendiğine de odaklanmak gerekmektedir.

Politika Çıkarımları

Araştırmanın bulguları, ücret eşitsizliğinin oluşumunda firmalar arasındaki ücret farklılıklarının yanı sıra aynı firma içerisinde uygulanan ücret belirleme yöntemlerinin de önemli olduğunu göstermektedir. Bu açıdan, firmaların genel ücret düzeylerini inceleyen yaklaşımlar ile bireysel ücret pazarlığını ele alan çalışmalar birbirini tamamlamaktadır. Bazı araştırmalar, benzer niteliklere sahip çalışanların farklı firmalarda neden farklı ücretler aldığını incelemektedir. Bireysel ücret pazarlığına odaklanan çalışmalar ise aynı firmada benzer işleri yapan çalışanların ücretleri arasındaki farklılıkları değerlendirmektedir.

Çalışmanın bulgularından hareketle öne çıkan politika alanlarından biri ücret şeffaflığının artırılmasıdır. Çalışanların benzer pozisyonlar için geçerli ücret aralıklarına ilişkin bilgi sahibi olması, işverenler ile çalışanlar arasındaki bilgi farklılıklarını azaltabilir. Bununla birlikte, araştırmada çalışanların ücretler hakkında aynı bilgilere sahip olduklarının varsayıldığı durumlarda dahi pazarlık davranışlarındaki farklılıkların devam etmesi, ücret şeffaflığının tek başına yeterli olmayabileceğine işaret etmektedir. Bu nedenle işe alım süreçlerinde ücret aralıklarının önceden belirlenmesi, ücret artışlarının hangi ölçütlere göre yapılacağının açıklanması ve benzer görevleri yerine getiren çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının düzenli olarak incelenmesi, birlikte değerlendirilebilecek politika araçlarıdır.

Bir diğer politika önceliği, çalışanların alternatif iş olanaklarına erişimini kolaylaştırmak ve bu alandaki eşitsizlikleri azaltmaktır. Bu çerçevede mesleki becerilerin geliştirilmesi, çalışanların farklı işlere ve sektörlere geçişini kolaylaştıracak programların yaygınlaştırılması ve iş arama hizmetlerinin güçlendirilmesi, çalışanların pazarlık gücünün daha dengeli dağılmasına katkıda bulunabilir. Bununla birlikte, söz konusu politikaların ücret eşitsizliği üzerindeki etkileri araştırmada doğrudan ölçülmemiştir. Bu öneriler, çalışmanın ortaya koyduğu ilişkilerden hareketle geliştirilen olası politika çıkarımları olarak değerlendirilmelidir.

Araştırmanın politika açısından dikkat çektiği üçüncü konu, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının ücret belirleme süreçleriyle ilişkisidir. Bulgular, bireysel ücret pazarlığına açık pozisyonlarda cinsiyetler arasındaki ücret farkının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, ücret eşitsizliğinin değerlendirilmesinde işverenlerin ücret kararlarının yanı sıra çalışanların ücret talep etme olanaklarının ve pazarlık süreçlerinin de dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir. Bu uygulamaların özellikle kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin azaltılması açısından önemi bulunmaktadır. Ücret belirleme süreçlerinin daha şeffaf ve denetlenebilir hâle gelmesi, cinsiyete dayalı farklılıkların tespit edilmesini ve giderilmesini kolaylaştırabilir. Öte yandan, firmaların ücret belirleme esnekliğinin tamamen ortadan kaldırılması, özellikle uygun çalışan bulmanın güç olduğu alanlarda işe alımları ve mevcut çalışanların işte tutulmasını zorlaştırabilir. Bu nedenle önerilen düzenlemelerde ücret eşitliği kadar iş gücü piyasasının ihtiyaçları da gözetilmelidir.

Sonuç

Caldwell ve diğerleri (2026), Almanya iş gücü piyasasında bireysel ücret pazarlığının yaygın olduğunu ve benzer niteliklere sahip çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bulgularına göre firmaların önemli bir bölümü, aynı pozisyondaki çalışanlara farklı ücretler sunabilmektedir. Bu esneklik özellikle yöneticiler, deneyimli çalışanlar ve uygun çalışan bulmanın güç olduğu meslek gruplarında daha belirgindir. Çalışanların alternatif istihdam olanakları ve ücret pazarlığı davranışları ise söz konusu esneklikten kimlerin, ne ölçüde yararlanabildiğiyle yakından ilişkilidir.

Makalenin temel katkısı, işverenlerin ücret belirleme uygulamalarını firma ve çalışan verilerini birlikte kullanarak incelemesidir. Böylece ücretlerin hangi süreçler sonucunda belirlendiği de analize dâhil edilmektedir. Bireysel ücret pazarlığına açık pozisyonlarda kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının daha yüksek olması ve çalışanların önceki iş yerlerinde elde ettikleri ücret avantajlarının yeni iş yerlerindeki ücretleriyle ilişkili bulunması, bu yaklaşımın ücret eşitsizliğini açıklamadaki önemini ortaya koymaktadır.

Kaynak: Caldwell, S., Haegele, I., & Heining, J. (2026). Bargaining and inequality in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics, 141*(1), 315–371. https://doi.org/10.1093/qje/qjaf049

3 Kurumlar Vergisi İndirimleri, Firma Büyümesi ve Çalışanların Kazançları

Corporate Tax Cuts, Firm Growth, and Workers' Earnings

Kurumlar vergisi indirimlerinin ekonomik etkileri, kamu maliyesinde etkinlik ve gelir dağılımı açısından önemli bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Vergi yükünün azaltılmasının yatırımları, istihdamı ve üretimi artıracağı yönündeki beklentiler, bu süreçte ortaya çıkan ekonomik kazanımların çalışanlara ne ölçüde yansıdığı sorusuyla birlikte değerlendirilmelidir. Kennedy ve diğerleri (2026), ABD'de 2017 yılında kabul edilen ve temel vergi düzenlemeleri 2018 yılında uygulanmaya başlanan Vergi İndirimleri ve İstihdam Yasası (*Tax Cuts and Jobs Act,* TCJA) kapsamında gerçekleştirilen kurumlar vergisi indirimlerinin ekonomik faaliyetler ve gelir dağılımı üzerindeki etkilerini incelemektedir.

Çalışmanın ayırt edici katkısı, kurumlar vergisi indirimlerinin firmaların yatırımları, satış gelirleri, kârları ve istihdam düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemekle sınırlı kalmamasıdır. Araştırma, bu indirimlerin çalışanların ücretlerine, ücret dağılımının farklı kesimlerine, yöneticilerin kazançlarına ve hissedarların gelirlerine nasıl yansıdığını da ele almaktadır. Bu yaklaşım, firmaların toplam ücret ödemelerinde meydana gelen artışların çalışan gruplarına nasıl dağıldığının belirlenmesine olanak sağlamaktadır. Böylece ekonomik faaliyetlerdeki genişlemenin farklı gelir gruplarına ne ölçüde yansıdığı daha ayrıntılı biçimde incelenmektedir.

Makalenin temel bulgusu, kurumlar vergisi indirimlerinin firmaların ekonomik faaliyetlerini artırmasına rağmen kısa dönemde sağlanan gelir kazanımlarının daha çok yüksek ücretli çalışanlara, üst düzey yöneticilere ve hissedarlara yönelmesidir. Bu bulgu, vergi indirimlerinin ekonomik büyümeyi destekleyici etkileri ile gelir dağılımı üzerindeki sonuçlarının birbirinden farklılaşabildiğini göstermektedir.

Kurumsal Arka Plan

ABD'de 2017 yılında kabul edilen ve temel düzenlemeleri 2018 yılında uygulanmaya başlanan TCJA, kapsamlı bir vergi reformu niteliği taşımaktadır. Düzenlemeyle kurum kazançları üzerinden vergi ödeyen C tipi şirketlerin (*C corporations*) en yüksek federal kurumlar vergisi oranı %35'ten %21'e indirilmiştir. Böylece vergi oranı 14

yüzde puan, önceki düzeyine kıyasla ise %40 azalmıştır.

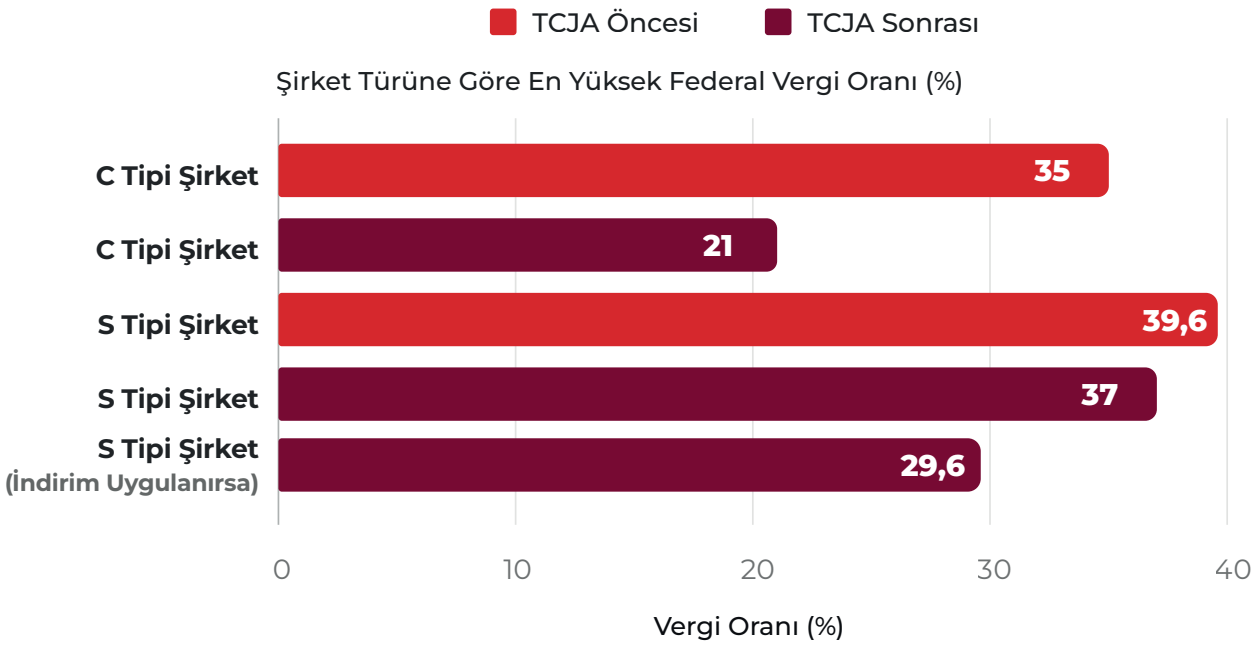
S tipi şirketlerde (*S corporations*) ise kazançlar şirket düzeyinde federal gelir vergisine tabi tutulmak yerine doğrudan ortakların kişisel gelirleri üzerinden vergilendirilmektedir. Reform kapsamında en yüksek federal kişisel gelir vergisi oranı %39,6'dan %37'ye düşürülmüştür. Ayrıca belirli koşulları sağlayan işletme gelirlerine tanınan %20'lik indirim sayesinde, bu kazançlar üzerindeki en yüksek marjinal federal gelir vergisi oranı %29,6'ya kadar inebilmiştir.

C ve S tipi şirketlerin benzer sektörlerde faaliyet göstermesi ve büyüklük bakımından karşılaştırılabilir olması, TCJA kapsamındaki vergi indirimlerinin bu iki grup üzerindeki etkilerini incelemeye olanak tanımaktadır. Araştırmada, C tipi şirketlerin kurumlar vergisi oranındaki daha büyük düşüş esas alınarak vergi indirimlerinin ekonomik sonuçları değerlendirilmektedir. Ancak şirketlerin hukuki statüleri rastgele belirlenmediği için bulguların nedensel olarak yorumlanması belirli bir varsayıma bağlıdır. Buna göre, vergi reformu uygulanmamış olsaydı karşılaştırılan şirket gruplarının ekonomik göstergelerinin benzer eğilimler izlemesi beklenmektedir.

Grafik 1, TCJA öncesinde ve sonrasında C ve S tipi şirketler için geçerli olan en yüksek federal vergi oranlarını karşılaştırmaktadır. Gri sütunlar düzenleme öncesindeki, kırmızı sütunlar ise sonrasındaki oranları göstermektedir. C tipi şirketlerde en yüksek kurumlar vergisi oranı 14 yüzde puan azalırken S tipi şirketlerin ortaklarına uygulanan en yüksek kişisel gelir vergisi oranı 2,6 yüzde puan düşmüştür. İki şirket türü arasındaki bu farklılık, araştırmada vergi indirimlerinin ekonomik etkilerini karşılaştırmak için kullanılmaktadır.

Araştırmada, ABD İç Gelir İdaresinin (*Internal Revenue Service,* IRS) firma

Grafik 1. TCJA Öncesi ve Sonrasında En Yüksek Federal Vergi Oranları (%)



düzeyindeki vergi beyannameleri ile çalışanların ücret kayıtlarının eşleştirilmesiyle oluşturulan 2013-2019 dönemine ait idari panel verileri kullanılmaktadır. Çalışanların ücret bilgileri, ABD'de işverenlerin her yıl düzenlediği ve çalışanlara ödenen ücretler ile yapılan vergi kesintilerini gösteren W-2 formlarından elde edilmektedir. Analiz döneminin 2019 yılıyla sınırlandırılmasının amacı ise COVID-19 salgınının ekonomik faaliyetlerde yol açtığı olağanüstü koşulların araştırma bulgularını çarpıtmasını önlemektir.

Araştırmanın örneklemi, 49.235 farklı firma ve bu firmalara ait 231.360 firma-yıl gözleminden oluşmaktadır. Örnekleme dâhil edilen firmaların en az 10 çalışan istihdam etmesi, yıllık satışlarının 1 milyon ile 10 milyar dolar arasında olması ve pozitif sermaye ile maliyet bildirmesi gerekmektedir. Halka açık şirketler, satışlarının %5'inden fazlasını yurt dışında gerçekleştiren firmalar ve inceleme döneminde hukuki statüsünü değiştiren işletmeler analiz dışında bırakılmıştır. Bu kısıtlamalar, karşılaştırılan şirketlerin benzer özelliklere sahip olmasını sağlamayı amaçlamakla birlikte, bulguların özellikle büyük ve halka açık şirketlere genellenebilirliğini azaltmaktadır.

2016 yılına ait betimleyici istatistiklere göre örneklemdeki firmalar ortalama 472 çalışan istihdam etmekte, çalışan başına yıllık ortalama kazanç yaklaşık 63.200 dolar, firma başına yıllık ortalama satış ise 136,6 milyon dolar düzeyinde bulunmaktadır. Ortalama ücret ile çalışanların yarısının altında, diğer yarısının üzerinde kazanç elde ettiği ortanca ücret arasındaki fark, firmaların toplam ücret ödemelerinin yanı sıra ücretlerin çalışanlar arasında nasıl dağıldığının da incelenmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırmada firmaların yatırım harcamaları, sermaye birikimi, satışları, maliyetleri, vergilendirilebilir gelirleri, vergi ödemeleri, temettü dağıtımları ve hisse geri alımları gibi değişkenlere ilişkin bilgiler vergi beyannamelerinden elde edilmektedir. Çalışan kayıtları ise istihdam, toplam ücret ödemeleri ve bireysel yıllık kazançların incelenmesine olanak sağlamaktadır. Yönetici kazançlarının ölçümünde, her firmada en yüksek ücret elde eden beş çalışanın kazançları esas alınmaktadır. Dolayısıyla bu gösterge, çalışanların resmî yönetici ünvanlarına göre değil, firma içindeki ücret sıralamasına göre oluşturulmaktadır.

Yöntem ve Nedensel Tanımlama

Araştırmada, kurumlar vergisine ilişkin düzenlemelerin etkilerini belirlemek amacıyla benzer sektörlerde faaliyet gösteren ve benzer büyüklükteki C ve S tipi şirketlerin TCJA öncesi ve sonrasındaki ekonomik performansları karşılaştırılmaktadır. Bu amaçla olay çalışması (*event study*) ve farkların farkı (*difference-in-differences,* DiD) yöntemleri kullanılmaktadır. Analizlerde firmaların zaman içinde değişmeyen özellikleri ile aynı sektör ve büyüklük grubundaki işletmelerin karşılaştığı ortak ekonomik koşullar dikkate alınmaktadır. Ayrıca istatistiksel hesaplamalarda, aynı firmaya ait gözlemlerin birbirinden bağımsız olmayabileceği dikkate alınmaktadır.

Olay çalışmasında 2016 yılı karşılaştırma için referans dönem olarak belirlenmiştir. Reform öncesindeki 2013-2015 yıllarına

ait veriler, iki şirket grubunun benzer ekonomik eğilimler gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Reformun kabul edildiği 2017 yılı, firmaların vergi değişikliğine ilişkin beklentilerini ve olası erken tepkilerini incelemeye olanak sağlamaktadır. Reformun uygulamaya girmesini izleyen 2018-2019 dönemi ise vergi indirimlerinin firmaların ekonomik faaliyetleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesinde esas alınmaktadır.

Araştırmanın ikinci aşamasında, vergi oranlarındaki değişimlerin yatırım, istihdam ve diğer ekonomik göstergeler üzerindeki etkileri daha ayrıntılı biçimde tahmin edilmektedir. Bu kapsamda, firmaların reform öncesindeki hukuki statüleri ile reform sonrası dönem arasındaki etkileşim araç değişken (*instrumental variable*) olarak kullanılmaktadır. Böylece vergi sonrası getirilerde meydana gelen değişimlere firmaların ne ölçüde tepki verdiği incelenmektedir. C ve S tipi şirketlerin her ikisi de TCJA kapsamında farklı ölçülerde vergi indirimlerinden yararlandığı için bulgular, iki grup arasındaki göreli farklılıklar üzerinden yorumlanmaktadır. Bu yaklaşım, düzenleme yapılmasaydı şirketlerin ekonomik performanslarının benzer eğilimler izleyeceği varsayımına dayanmaktadır. Şirketlerin hukuki statülerinin rastgele belirlenmemesi ise bulguların nedensel açıdan yorumlanmasını güçleştiren ayrı bir metodolojik sınırlılıktır.

Vergi Yükündeki Farklılaşma: İlk Aşama Bulguları

Farkların farkı yöntemiyle elde edilen sonuçlar, reform sonrasında C tipi şirketlerin marjinal vergi oranlarının S tipi şirketlere kıyasla ortalama 4,2 yüzde puan daha fazla azaldığını göstermektedir (standart hata: 0,1 yüzde puan). Bu bulgu, C tipi şirketlerin elde ettikleri ilave kazanç üzerinden karşılaştıkları vergi yükünün daha fazla hafiflediğine işaret etmektedir. Vergi sonrası elde tutulan kazanç payının logaritmasına ilişkin 0,055 katsayısı, C tipi şirketlerin vergi sonrası getirilerinin S tipi şirketlere göre yaklaşık %5,7 daha fazla arttığını ortaya koymaktadır (standart hata: 0,002). Federal vergi ödemelerine ilişkin -0,263 katsayısı ise C tipi şirketlerin vergi ödemelerinde karşılaştırma grubuna göre yaklaşık %23,1'lik bir azalmaya karşılık gelmektedir.

Bu ilk aşama bulguları, vergi reformunun C ve S tipi şirketler üzerindeki etkilerinin büyüklük bakımından farklılaştığını ortaya koymakta ve sonraki analizler için bir karşılaştırma zemini sunmaktadır. Bununla birlikte, yasal kurumlar vergisi oranının %35'ten %21'e düşürülmesi ile araştırmada tahmin edilen 4,2 yüzde puanlık azalma birbirinden farklıdır. İlk değer, mevzuatta gerçekleştirilen 14 yüzde puanlık vergi indirimini ifade ederken ikinci değer, örneklemdeki C ve S tipi şirketlerin marjinal vergi oranlarında reform sonrasında ortaya çıkan ortalama göreli değişimi göstermektedir.

Reel Ekonomik Faaliyet: Yatırım, İstihdam ve Üretim

Vergi indirimlerinin reel ekonomik faaliyetler üzerindeki etkileri, firmaların sermaye stoku, yatırım harcamaları, istihdam düzeyi, toplam ücret ödemeleri ve vergilendirilebilir gelirlerindeki değişimler üzerinden incelenmektedir. Sermaye stoku için tahmin edilen 0,824 esneklik

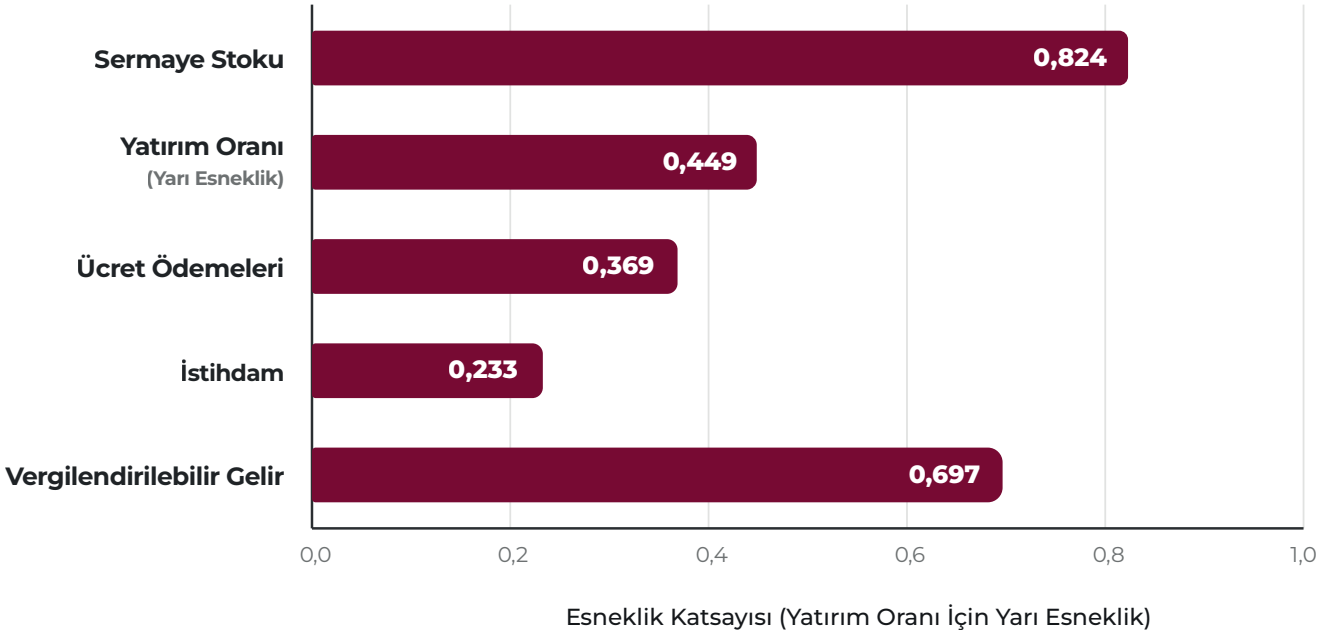
katsayısı (standart hata: 0,138), vergi sonrası getirideki %1'lik artışın sermaye stokunda yaklaşık %0,82'lik bir artışla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, vergi indirimlerinin firmaların sermaye birikimini artırdığını ortaya koymaktadır.

Yatırım oranına ilişkin yarı esneklik katsayısı 0,449 (standart hata: 0,070) olarak tahmin edilmiştir. Bu bulgu, vergi sonrası getirilerdeki artışın firmaların yatırım oranlarındaki yükselişle ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Ancak yarı esneklik katsayısı, diğer göstergeler için hesaplanan esnekliklerden farklı olarak yatırım oranındaki yüzde değişimden ziyade, yatırım oranının düzeyindeki değişimi ifade etmektedir.

İş gücü piyasasına ilişkin bulgular da vergi indirimlerinin firmaların faaliyetlerini genişlettiğini göstermektedir. Toplam ücret ödemelerine ilişkin esneklik katsayısı 0,369 (standart hata: 0,086), istihdam esneklik katsayısı ise 0,233 (standart hata: 0,084) olarak hesaplanmıştır. Buna göre vergi sonrası getirideki %1'lik artış, firmaların toplam ücret ödemelerinde yaklaşık %0,37'lik, çalışan sayısında ise %0,23'lük bir artışla ilişkilidir. Toplam ücret ödemelerinin istihdamdan daha hızlı artması, firmaların çalışan sayısındaki yükselişe çalışan başına ortalama ücret ödemelerindeki artışın da eşlik ettiğini göstermektedir. Ancak bu ilave ücret ödemelerinin çalışanlar arasında nasıl dağıldığını belirlemek için bireysel kazançların ayrıca incelenmesi gerekmektedir.

Vergilendirilebilir gelire ilişkin esneklik katsayısı 0,697 (standart hata: 0,158) olarak tahmin edilmiştir. Bu bulgu, vergi sonrası getirideki %1'lik artışın firmaların vergilendirilebilir gelirlerinde yaklaşık %0,70'lik bir artışa karşılık geldiğini göstermektedir. Dolayısıyla vergi reformunun etkileri vergi ödemelerindeki azalmayla sınırlı kalmamış; sermaye birikimi, yatırım, istihdam ve firma gelirlerinde de artışlar gözlenmiştir.

Grafik 2. Vergi Sonrası Getirideki Değişime Karşı Tahmin Edilen Tepkiler



Araştırmada, vergi indirimlerine verilen tepkilerin firmaların özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmektedir. Bulgular, sermaye yoğunluğu yüksek sektörlerde faaliyet gösteren C tipi şirketlerin kâr ve yatırım artışlarının S tipi şirketlere kıyasla daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık, küçük ölçekli veya nakit varlıkları düşük firmalarda benzer biçimde güçlü bir yatırım tepkisi tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar, vergi indirimlerinin yatırımları finansman kısıtlarını hafifletmekten ziyade sermaye kullanım maliyetini düşürerek teşvik etmiş olabileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, söz konusu mekanizmaların toplam etki içindeki payları kesin olarak ayrıştırılamamaktadır.

Grafik 2, vergi sonrası getirilerdeki değişime karşı firmaların farklı ekonomik göstergelerde verdikleri tepkileri karşılaştırmaktadır. Bulgular, incelenen bütün göstergelerin vergi indirimlerine olumlu tepki verdiğini ortaya koymaktadır. Esneklik katsayıları açısından en güçlü tepki sermaye stokunda, en sınırlı tepki ise istihdamda görülmektedir.

Ücret Dağılımı: Büyümenin Çalışanlara Yansıması

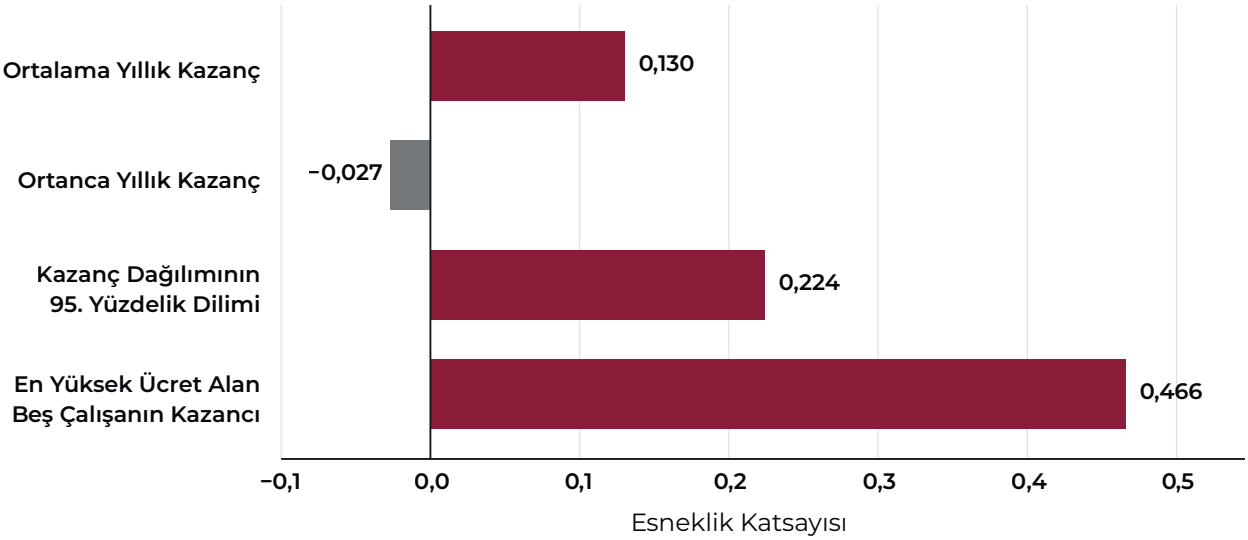
Araştırmanın gelir dağılımı açısından en önemli bulgusu, vergi indirimlerinin sağladığı firma büyümesinden çalışanların farklı ölçülerde yararlanmasıdır. Vergi sonrası getirideki %1'lik artış, ortalama yıllık kazançlarda yaklaşık %0,13'lük bir yükselişe karşılık gelmektedir. Ortanca kazanç için tahmin edilen -0,027 esneklik katsayısı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna karşılık esneklik katsayısı, kazanç dağılımının 95. yüzdelik diliminde 0,224'e, firma içinde en yüksek ücret alan beş çalışanın kazançlarında ise 0,466'ya ulaşmaktadır. Başka bir ifadeyle, vergi sonrası getirideki %1'lik artış, bu iki grubun kazançlarında sırasıyla yaklaşık %0,22 ve %0,47'lik artışlarla ilişkilidir.

Ortalama kazançlar yükselirken medyan kazançlarda anlamlı bir değişim görülmemesi, firma büyümesinden kaynaklanan ücret artışlarının dağılımın üst kesimlerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Dolayısıyla toplam ücret ödemelerindeki genişleme, çalışanların tamamının ekonomik kazanımlardan benzer ölçüde yararlandığı anlamına gelmemektedir.

Araştırmada, firma içinde en yüksek ücreti alan çalışanların kazançlarındaki artışın, satışlar, kârlılık ve göreli satış performansı kontrol edildiğinde de sürdüğü belirlenmiştir. Bu durum, söz konusu artışın firmaların ölçülebilen ekonomik performansıyla bütünüyle açıklanamadığına işaret etmektedir. Ücret pazarlığı, firma içi ücret belirleme mekanizmaları ve ekonomik kazançların paylaşımı olası açıklamalar arasında yer almakla birlikte, araştırma bunların etkilerini ayrı ayrı nedensel olarak ortaya koymamaktadır. Ayrıca firma içinde en yüksek ücreti alan beş çalışan, yönetici ünvanlarına göre değil, kazanç sıralaması esas alınarak belirlenmektedir.

Grafik 3, ücret dağılımının farklı noktalarına ilişkin esneklik katsayılarını karşılaştırmaktadır. Bulgular, ortanca kazançlarda istatistiksel olarak anlamlı bir değişim tespit edilmediğini, buna karşılık yüksek ücret alan çalışanların vergi indirimlerinden daha fazla yararlandığını ortaya koymaktadır.

Grafik 3. Vergi Sonrası Getirideki Değişime Göre Çalışan Kazançlarının Tahmini Esneklik Katsayıları



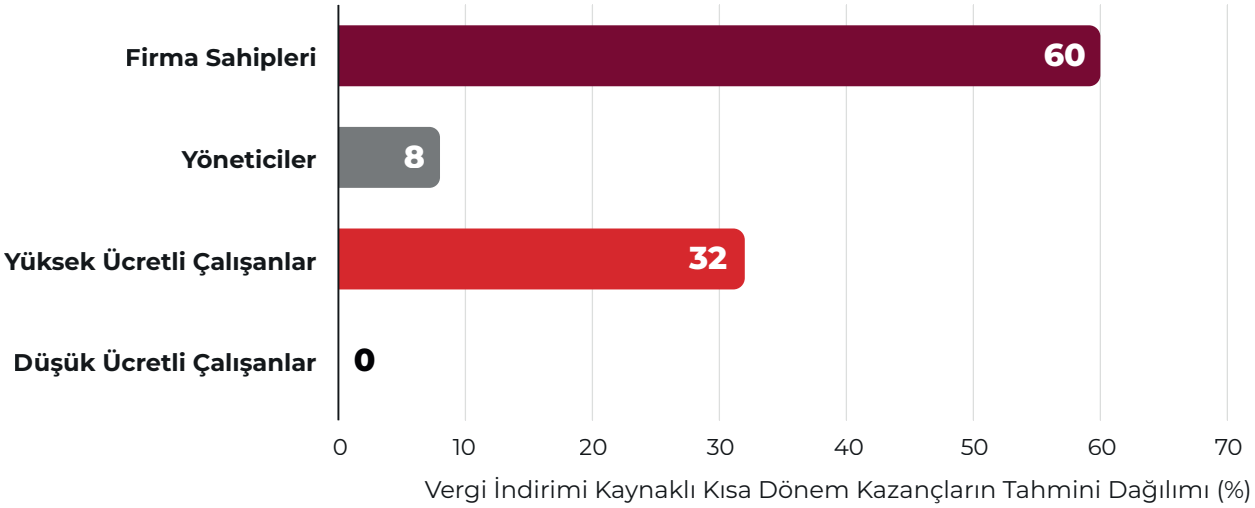
Vergi İndirimlerinin Bölüşümsel Etkileri: Kim Ne Kadar Kazandı?

Araştırmacılar, tahmin edilen esneklik katsayılarını ve idari kayıtlardan elde edilen gelir paylarını kullanarak kurumlar vergisi indirimlerinin yarattığı kısa dönemli özel gelir kazanımlarının farklı gruplar arasında nasıl dağıldığını hesaplamaktadır. C tipi şirketlere ilişkin temel tahminlere göre bu kazanımların %60'ı şirket sahiplerine, %8'i yöneticilere ve %32'si yüksek ücretli çalışanlara gitmektedir. Düşük ücretli çalışanların payı ise yuvarlanmış olarak %0 düzeyindedir. Ancak bu oran, hiçbir düşük ücretli çalışanın kazancının artmadığı veya uzun dönemde herhangi bir ücret artışı yaşanmayacağı anlamına gelmemektedir. Yalnızca araştırmanın kısa dönemli kazanımların dağılımına ilişkin tahminini yansıtmaktadır.

Bulgular, vergi indirimlerinden sağlanan ekonomik kazanımların ağırlıklı olarak sermaye sahipleri ve yüksek gelirli çalışanlarda yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Bu dağılım, şirketlerin vergi yükünün hafiflemesiyle ortaya çıkan kazanımların düşük ücretli çalışanlara kendiliğinden aktarılmadığını göstermektedir. Ayrıca yüksek ücretli çalışanların da önemli bir pay elde etmesi, kurumlar vergisinin gelir dağılımı üzerindeki etkilerinin emek ve sermaye arasındaki paylaşımın ötesinde, çalışanların kendi aralarındaki kazanç farklılıkları açısından da değerlendirilmesini gerektirmektedir. Grafik 4, C tipi şirketler için hesaplanan kısa dönemli özel gelir kazanımlarının gruplar arasındaki tahminî dağılımını göstermektedir. Düşük ücretli çalışanlara ilişkin %0'lık pay yuvarlanmış tahminî değeri temsil etmektedir.

Araştırmacılar, çalışanların aynı zamanda sermaye geliri elde edebildiğini ve şirket sahiplerinin de ücretli olarak çalışabildiğini dikkate alarak vergi indirimlerinden kaynaklanan kazanımları bireylerin toplam gelir düzeylerine göre yeniden hesaplamaktadır. Buna göre kısa dönemli özel gelir kazanımlarının %87'si en yüksek

Grafik 4. Vergi İndiriminden Sağlanan Kazançların Gruplara Göre Dağılımı (%)



Not: Paylar yuvarlanmıştır; %0, bireysel kazanç etkisinin kesin olarak sıfır olduğunu ifade etmez.

gelirli %10'luk kesime, kalan %13'ü ise nüfusun diğer %90'ına gitmektedir. Bu bulgu, kurumlar vergisi indirimlerinden sağlanan ekonomik kazanımların gelir dağılımının üst kesiminde belirgin biçimde yoğunlaştığını göstermektedir. Bununla birlikte, hesaplamalar kamu harcamalarındaki olası değişimleri ve vergi indirimlerinin uzun vadeli finansmanından kaynaklanabilecek etkileri kapsamamaktadır.

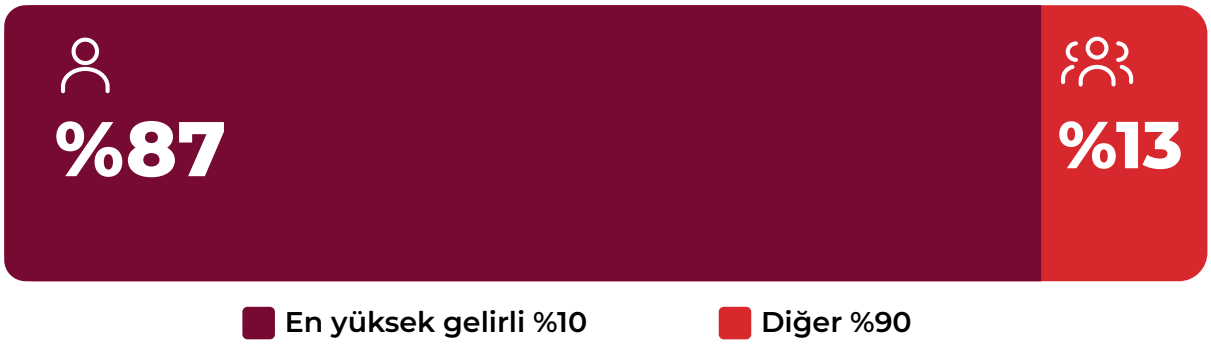
Grafik 5, kısa dönemli özel gelir kazanımlarının bireylerin toplam gelir düzeylerine göre dağılımını göstermektedir. Kırmızı sütun en yüksek gelirli %10'luk kesimin, gri sütun ise geri kalan %90'ın toplam kazanımlardan aldığı payı temsil etmektedir.

Vergi İndirimlerinin Ekonomik Etkinlik ve Gelir Dağılımı Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmada, kurumlar vergisi indirimlerinin ekonomik etkinlik açısından sonuçları, yaklaşık 0,70 olarak tahmin edilen vergilendirilebilir gelir esnekliği üzerinden değerlendirilmektedir. Bu parametre kullanılarak hesaplanan kamu fonlarının marjinal değeri (*Marginal Value of Public Funds,* MVPF) 1,47 olup %95 güven aralığı 1,21-1,91'dir. Çalışmanın varsayımları altında bu değer, vazgeçilen her 1 dolarlık kurumlar vergisi geliri karşılığında yaklaşık 1,47 dolarlık toplam özel gelir kazancı sağlandığını ifade etmektedir.

Bununla birlikte yazarlar, ekonominin genelinde ortaya çıkan etkilerin firmaların toplam tepkilerini zayıflatması durumunda bu tahminin bir üst sınır olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. MVPF'nin 1'in üzerinde olması, vergi indiriminin alternatif kamu harcamalarından veya vergi politikalarından daha yüksek toplumsal fayda sağladığı anlamına gelmemektedir. Böyle bir değerlendirme, vazgeçilen kamu gelirlerinin alternatif kullanım alanlarını, vergi indiriminin nasıl finanse edileceğini ve farklı gelir gruplarının

Grafik 5. Vergi İndiriminden Sağlanan Kazançların Gelir Gruplarına Göre Dağılımı (%)



refahına verilen ağırlıkları da dikkate almayı gerektirmektedir.

Bulgular, vergi indirimlerinin firmaların yatırım, istihdam ve üretim faaliyetlerini desteklerken ekonomik kazanımların ağırlıklı olarak üst gelir gruplarında yoğunlaşabildiğini göstermektedir. Bu durum, ekonomik etkinlik ile gelir dağılımında adalet hedeflerinin birlikte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Vergi avantajlarının belirli istihdam veya ücret koşullarına bağlanması, firma büyümesinden doğan kazanımların çalışanlara aktarılmasını destekleyen düzenlemeler ve tamamlayıcı yeniden dağıtım politikaları bu çerçevede tartışılabilecek seçeneklerdir. Ancak söz konusu politika araçları araştırmada doğrudan test edilmemiştir. Bunlar, çalışmanın bulgularından hareketle geliştirilen politika önerileridir.

Sonuç

Kennedy ve diğerleri (2026), kurumlar vergisinde yapılan büyük ölçekli indirimlerin firmaların yatırım, istihdam ve üretim faaliyetlerini artırırken ekonomik kazanımların çalışanlar arasında eşitsiz dağılmasına yol açabildiğini ortaya koymaktadır. Sermaye stokundaki ve firma büyüklüğündeki artışlara rağmen ortanca kazançlarda istatistiksel olarak anlamlı bir iyileşme tespit edilmemesi, vergi indirimlerinden sağlanan ekonomik kazanımların çalışanlar arasında eşit biçimde dağılmadığına işaret etmektedir. Özellikle şirket sahipleri ve yüksek gelirli çalışanların kazanımlardan daha fazla pay alması, vergi politikalarının sonuçlarının üretim ve istihdam göstergeleriyle birlikte gelir dağılımı açısından da değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Çalışmanın temel iktisadi katkısı, ekonomik etkinlik kazanımları ile bölüşümsel sonuçların aynı vergi politikasının farklı boyutları olduğunu göstermesidir. Bu çerçevede kurumlar vergisi indirimlerinin toplumsal refah üzerindeki etkisi, yaratılan toplam ekonomik kazancın büyüklüğü kadar bu kazancın farklı gelir grupları arasında nasıl paylaşıldığına da bağlıdır.

Kaynak: Kennedy, P. J., Dobridge, C. L., Landefeld, P., & Mortenson, J. (2026). Corporate tax cuts, firm growth, and workers' earnings. *American Economic Review, 116*(9), 3380–3422. https://doi.org/10.1257/aer.20240404

SONUÇ

Ücret eşitsizliğinin kaynaklarını anlamak, çalışanların eğitim, deneyim ve mesleki niteliklerinin yanı sıra firmaların ücret belirleme davranışlarını, iş gücü piyasasındaki pazarlık ilişkilerini ve kamu politikalarının bölüşümsel etkilerini birlikte değerlendirmeyi gerektirmektedir. Bu sayıda incelenen üç araştırma, farklı ülkeler ve ampirik yöntemler üzerinden ortak bir noktaya işaret etmektedir: Firmaların ekonomik performansındaki iyileşmeler, çalışanların kazançlarına her zaman aynı ölçüde yansımamaktadır. Bu ilişkinin niteliği, çalışanların firmalar arasındaki dağılımına, ücret belirleme mekanizmalarına ve ekonomik kazanımların nasıl paylaşıldığına bağlı olarak değişmektedir.

Türkiye üzerine gerçekleştirilen Türel ve Yılmaz (2026) çalışması, ücret eşitsizliğinin önemli bir bölümünün firmalar arasındaki farklılıklarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışanların hangi firmalarda istihdam edildiği, firmaların sunduğu ücret primleri ve çalışanlarla firmalar arasındaki eşleşme örüntüleri, ücret dağılımının belirleyici unsurları arasında yer almaktadır. Bu bulgular, eğitim ve beceri geliştirme politikalarının önemini ortadan kaldırmamakta; çalışanların kazançlarını belirleyen unsurlar arasında firmaların verimlilik, teknoloji düzeyi ve ücret ödeme kapasitesi bakımından taşıdığı farklılıkların da dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Caldwell ve diğerleri (2026), ücret eşitsizliğinin firma içindeki belirleyicilerine odaklanmaktadır. Araştırmada, bireysel ücret pazarlığının ne ölçüde yaygın olduğu incelenirken çalışanların pazarlık olanakları, alternatif istihdam seçenekleri ve kurumsal uygulamaların ücretlerin belirlenmesindeki rolü de ele alınmaktadır. Bireysel pazarlık ile cinsiyete dayalı ücret farklılıkları arasındaki ilişki, ücret belirleme süreçlerinde şeffaflığın ve kurumsal düzenlemelerin önemine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, gözlenen ilişkilerin tamamı bireysel pazarlığın doğrudan nedensel etkisi olarak yorumlanamamaktadır.

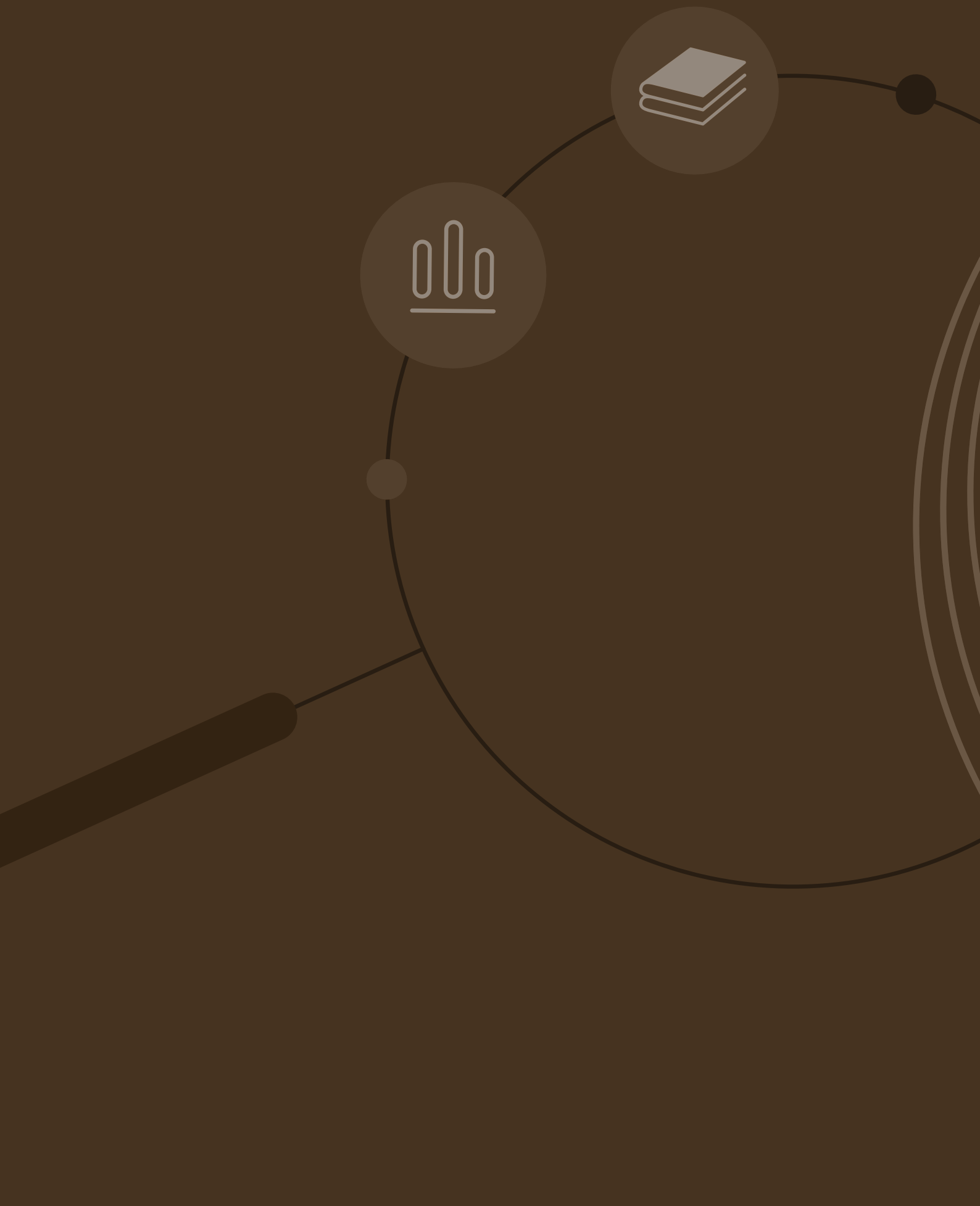
Kennedy ve diğerlerinin (2026) çalışması ise firma büyümesinin ve vergi politikalarının gelir dağılımı üzerindeki etkilerini incelemektedir. ABD'deki kurumlar vergisi indirimlerinin yatırım, istihdam, satış

gelirleri ve kârlılığı artırmasına rağmen, kısa dönemli özel gelir kazanımlarının %87'sinin en yüksek gelirli %10'luk kesimde yoğunlaşması, ekonomik büyümenin bölüşümsel sonuçlarının önemini ortaya koymaktadır. Özellikle medyan kazançlarda anlamlı bir artış gözlenmemesi, firmaların ekonomik faaliyetlerindeki genişlemenin düşük ve orta gelirli çalışanların kazançlarına aynı ölçüde yansımadığını göstermektedir.

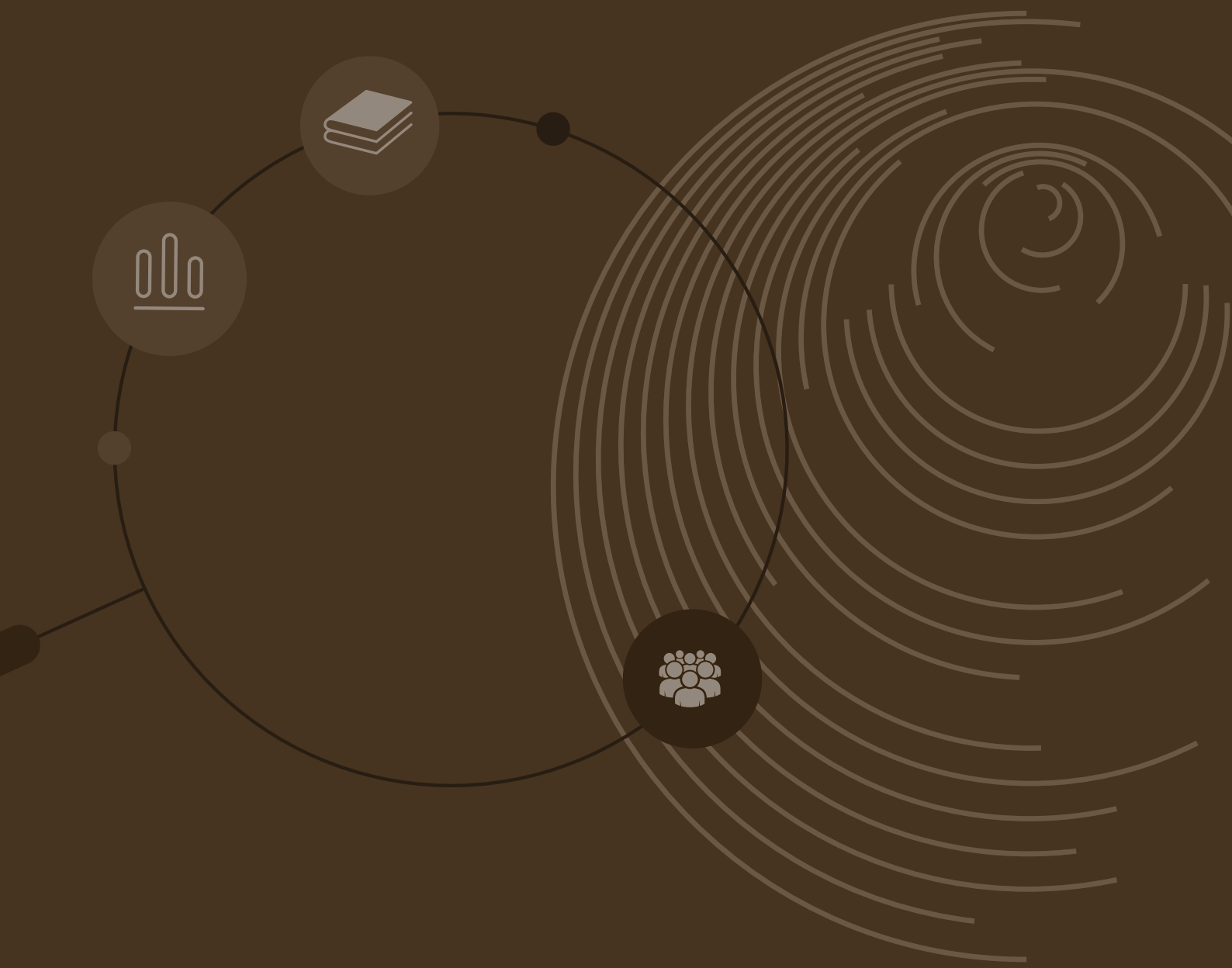
Üç araştırma birlikte değerlendirildiğinde, firmaların ücretlerin belirlenmesinde ve ekonomik kazanımların paylaşımında önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Firmalar arasındaki ücret farklılıkları ve firma içindeki pazarlık ilişkileri ücret eşitsizliğinin farklı boyutlarını açıklamaktadır. Vergi indirimlerinden sağlanan kazanımların dağılımı ise ekonomik politikaların sonuçlarının çalışanlara, yöneticilere ve firma sahiplerine farklı biçimlerde yansıyabildiğini ortaya koymaktadır. Bu mekanizmalar birbiriyle ilişkili olsa da araştırmaların farklı ülkeleri, kurumsal yapıları ve yöntemleri kapsaması, bulguların ortak bir nedensel çerçevede değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Her çalışma, firmaların ücretlerin belirlenmesindeki ve ekonomik kazanımların paylaşımındaki işlevine farklı bir açıdan ampirik kanıt sunmaktadır.

Politika açısından bulgular, ücret eşitsizliğini azaltmaya yönelik müdahalelerin iş gücü arzıyla sınırlı kalmaması gerektiğine işaret etmektedir. Eğitim ve beceri geliştirme politikalarının firmaların verimlilik ve ücret ödeme kapasitesini artıran uygulamalarla desteklenmesi, ücret belirleme süreçlerinde şeffaflığın güçlendirilmesi ve mali teşviklerin bölüşümsel sonuçlarının izlenmesi, birbirini tamamlayan politika alanları olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte, bu araçların etkinliği ülkelerin iş gücü piyasası kurumlarına, firma yapılarına ve mali olanaklarına bağlı olduğundan, farklı ekonomik koşullara uyarlanabilecek ve sonuçları ampirik olarak değerlendirilebilecek politika tasarımlarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Sonuç olarak, bu sayıda incelenen çalışmalar, firmaların ekonomik performansındaki iyileşmelerin çalışanların kazançlarına nasıl yansıdığına işaret etmektedir. Çalışmalar ayrıca ücretlerin belirlenmesinde etkili olan kurumsal yapıların ve ekonomik kazanımların paylaşımını şekillendiren mekanizmaların birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ekonomik kazanımların büyüklüğü kadar çalışanlar, yöneticiler ve sermaye sahipleri arasında nasıl paylaşıldığı da toplumsal refah açısından belirleyicidir. Bu nedenle ücret eşitsizliğinin azaltılması, verimliliği artırmaya yönelik politikaların yanı sıra verimlilik artışından sağlanan ekonomik kazanımların çalışanlar arasında nasıl paylaşıldığını belirleyen kurumsal ve iktisadi mekanizmaların da dikkate alınmasını gerektirmektedir.







enstitü
sosyal