

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖR ÜCRET FARKLILIKLARI:
KATMANLI İŞGÜCÜ PİYASASI KURAMININ TÜRKİYE EMEK
PİYASASINA UYGULANMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Erdal AYDIN**

Anabilim Dalı : İktisat

Programı : İktisat

HAZİRAN 2009

**FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖR ÜCRET FARKLILIKLARI:
KATMANLI İŞGÜCÜ PİYASASI KURAMININ TÜRKİYE EMEK
PİYASASINA UYGULANMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Erdal AYDIN
(412071009)**

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 04 Mayıs 2009

Tezin Savunulduğu Tarih : 05 Haziran 2009

**Tez Danışmanları: Doç. Dr. İpek İLKKARACAN AJAS (İTÜ)
Yrd. Doç. Dr. Mehtap HİSARCIKLILAR (İTÜ)
Diğer Jüri Üyeleri : Prof.Dr.Ümit ŞENESEN (İTÜ)
Yrd. Doç. Dr. Haluk LEVENT(GSÜ)**

HAZİRAN 2009

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında Türkiye’de istihdamın yapısına ilişkin önemli sorunlardan biri olan enformelleşme, ücret farklılıkları bağlamında ele alınmıştır. İşsizlik ve göç enformel sektörün oluşumuna kaynaklık eden en önemli etmenler olmakla beraber, firmaların rekabet edebilmek amaçlı işgücü maliyetlerini düşürmeye yönelik girişimleri enformel istihdamın ülkemizde giderek genişlemesine yol açmaktadır. Analizler, enformel istihdamın formel istihdama kıyasla hem ücretler açısından hem de çalışma saatleri açısından ciddi olumsuzluklar barındırdığını göstermiştir. Çalışanların giderek daha zor yaşam koşullarıyla baş etmek zorunda kaldığı günümüzde, sorunların derinlemesine analizinin yanı sıra, doğru politikaların hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır.

İTÜ İktisat Yüksek Lisans Programı’ ndaki eğitimim süresince bana ve diğer tüm öğrencilerine göstermiş olduğu ilgi ve verdiği destekten ötürü Prof.Dr.Ümit Şenesen’e, bana bu konu üzerine çalışma fırsatı vermeleri ve tezin hazırlanış sürecindeki yönlendirme ve yardımları için danışman hocalarım Doç.Dr. İpek İlkaracan Ajas ve Yrd.Doç.Dr. Mehtap Hisarcıklılar’a ve daima yanımda olarak desteğini benden esirgemeyen Deniz İkiz’e teşekkürü bir borç bilirim.

Temmuz 2009

Erdal AYDIN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÇİZELGE LİSTESİ	iv
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
1. GİRİŞ	1
2. KATMANLI İŞGÜCÜ PİYASASI KURAMI	4
2.1. Neoklasik Ücret Farklılıkları Teorisi İle Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Karşılaştırılması	4
2.2. Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Tarihsel Kökleri	6
2.3. Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramı ve Farklı Yaklaşımlar	8
2.3.1. İş rekabeti teorisi	8
2.3.2. İkili işgücü piyasası teorisi	9
2.3.3. Radikal yaklaşım	10
3. FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖR AYRIMI	12
3.1. Enformel Sektör Kavramı	12
3.2. Türkiye İşgücü Piyasası Ve Enformel Sektörün Gelişimi	16
3.2.1. Arz yönlü dinamikler	17
3.3.2. Talep yönlü dinamikler	21
4. FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖR ÜCRET FARKLILIKLARINI KİP KURAMI BAĞLAMINDA ELE ALAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR	24
4.1. Uluslararası Literatür	25
4.2. Türkiye Özelinde Gerçekleştirilen Ampirik Çalışmalar	29
5. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI ÖZELİNDE FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖRLER ARASI ÜCRET FARKLILIKLARININ ANALİZİ	32
5.1. Metodoloji	32
5.1. Veri	35
5.2. 1988 ve 2006 Yılları İstihdam Yapısının Formel ve Enformel Sektör Payları Açısından Karşılaştırılması	36
5.3. 1988 ve 2006 Yılları Formel ve Enformel Sektörlerdeki İstihdamın Yapısı	39
5.4. Çoklu Logit Tahminleri	50
5.5. Formel Ve Enformel Sektör Ücret Tahminleri	61
5.6. Formel Ve Enformel Sektör Ücret Farklılıklarının Ayırıştırılması	69
6. SONUÇ	75
KAYNAKÇA	78
EKLER	81
ÖZGEÇMİŞ	85

KISALTMALAR

EKK	: En Küçük Kareler
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
HHBA	: Hane Halkı Bütçe Anketi
HHİA	: Hane Halkı İşgücü Anketi
İşv.	: İşveren
K.Hes.	: Kendi Hesabına çalışan
KİP	: Katmanlı İşgücü Piyasası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Ü.A.İ.	: Ücretsiz Aile işçisi

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 5.1: İstihdamın işteki duruma göre dağılımı (%).....	36
Çizelge 5.2: Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan istihdam oranı (%)	37
Çizelge 5.3: 10'dan az çalışan sayısına sahip işyerlerindeki istihdam oranı (%).....	37
Çizelge 5.4: İşyeri büyüklüğüne göre kayıtsız istihdam oranı (%).....	38
Çizelge 5.5: Enformel istihdam oranı (%).....	39
Çizelge 5.6: Sektörlerdeki ortalama ücret, çalışma saati ve kıdem düzeyi.....	40
Çizelge 5.7: Sektörlerdeki istihdamın eğitim seviyesi (%)	41
Çizelge 5.8: Sektörlerdeki istihdamın yaş seviyesi (%)	42
Çizelge 5.9: Sektörlerdeki meslek yoğunlukları (%).....	43
Çizelge 5.10: Sektörlerdeki iktisadi faaliyet kolu ağırlıkları (%).....	43
Çizelge 5.11: Sektörlerdeki coğrafi bölge ağırlıkları (%).....	44
Çizelge 5.12: Sektörlerdeki kentsel istihdam ve kadın istihdamı ağırlıkları (%).....	45
Çizelge 5.13: 1988-2006 yılları toplam istihdam düzeyinde gerçekleştirilen çoklu logit tahminleri	51
Çizelge 5.13 (devam): 1988-2006 yılları toplam istihdam düzeyinde gerçekleştirilen çoklu logit tahminleri	52
Çizelge 5.14: 1988-2006 yılları kent düzeyinde çoklu logit tahminleri	56
Çizelge 5.14(devam): 1988-2006 yılları kent düzeyinde çoklu logit tahminleri	57
Çizelge 5.15: 1988-2006 yılları cinsiyet bazında çoklu logit tahminleri.....	59
Çizelge 5.15(devam) : 1988-2006 yılları cinsiyetler bazında çoklu logit tahminleri	60
Çizelge 5.16: 1988-2006 yılları toplam ve kent düzeyinde seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri.....	63
Çizelge 5.16 (devam): 1988-2006 yılları toplam ve kent düzeyinde seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri	64
Çizelge 5.17: 1988-2006 cinsiyet bazında seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri	67
Çizelge 5.17(devam): 1988-2006 cinsiyet bazında seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri	68
Çizelge 5.18: Sektörel ücret farklılıklarının ayrıştırılması.....	70
Çizelge 5.19: Sektörel ücret farklılıklarının kaynakları (%).....	71
Çizelge 5.20: Cinsiyet bazında sektörel ücret farklılıklarının ayrıştırılması	73
Çizelge A.1: Karşılaştırma amaçlı gerçekleştirilen ücret tahminleri.....	81
Çizelge A.1(devam): Karşılaştırma amaçlı gerçekleştirilen ücret tahminleri.....	82

Çizelge A.2: Katsayı farklılıklarının test edilmesinden elde edilen t değerleri.	83
Çizelge A.2(devam): Katsayı farklılıklarının test edilmesinden elde edilen t değerleri.	84

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların	
istihdam içerisindeki oranı.	17
Şekil 3.2: 10'dan az çalışan sayısına sahip işyerlerinde çalışanların istihdam	
içerisindeki oranı.....	17
Şekil 3.3: Yıllara göre sektörlerin toplam istihdam	
içerisindeki payı.	18
Şekil 3.4: Yıllara göre işsizlik oranı.	20
Şekil 3.5: Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların işteki duruma göre	
dağılımı.	21
Şekil 5.1: Eğitim düzeyine göre sektörler arası farklılıklar.	46
Şekil 5.2: Bölgelere göre sektörler arası farklılıklar.	46
Şekil 5.3: Yaşa göre sektörler arası farklılıklar.....	47
Şekil 5.4: Kır-kent ve kadın-erkek ayrımına göre sektörler arası farklılıklar.	48
Şekil 5.5: İktisadi faaliyet kollarına göre sektörler arası farklılıklar.	48
Şekil 5.6: Mesleklere göre sektörler arası farklılıklar.....	49

FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖR ÜCRET FARKLILIKLARI: KATMANLI İŞGÜCÜ PİYASASI KURAMININ TÜRKİYE EMEK PİYASASINA UYGULANMASI

ÖZET

Bu tezin amacı, Türkiye özelinde formel ve enformel istihdamın ücret yapılarını Katmanlı işgücü piyasası kuramı bağlamında analiz etmektir. Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan veya küçük ölçekli işyerlerinde çalışan ücretli kesim enformel, geri kalan ücretliler ise formel sektör kapsamında ele alınmıştır. Çalışmanın ilk aşamasında, 1988 ve 2006 Hane Halkı İşgücü Anketlerinden faydalananarak, seçim düzeltmesi içeren ücret denklemleri oluşturmak amacıyla kişilerin sektörel dağılımını belirleyen etmenler tahmin edilmiştir. Ardından seçim düzeltmeli ücret denklemleri tahmin edilerek, sektörlerin ücret belirlenimleri incelenmiştir. Bu analizler toplam, kent, kadın ve erkek ücretliler için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar, formel ve enformel istihdam ücret seviyeleri arasındaki farkın 1988'den 2006'ya artış gösterdiğini belirtmektedir. Sektörel ücret farkının kaynakları analiz edildiğinde, 1988 yılında yaklaşık olarak sıfır düzeyinde olan açıklanamayan kısmın, 2006 yılında ücret farkının en büyük bölümünü oluşturduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar, Türkiye İşgücü Piyasasının formel ve enformel sektör olarak katmanlı bir yapı sergilediğine işaret etmektedir.

WAGE DIFFERENTIALS BETWEEN FORMAL AND INFORMAL SECTORS: AN IMPLEMENTATION OF SEGMENTED LABOR MARKET THEORY TO THE TURKEY LABOR MARKET

SUMMARY

The aim of this thesis is to analyze the wage structures of the formal and informal employment in Turkey Labor Market in the context of Segmented Labor Market Theory. The wage earners who are not covered by a social security program or who work in the small size firms are considered as the informal sector and the other wage earners are described as the formal sector. In the first stage of the study, using 1988 and 2006 Household Labor Force Surveys, the determinants of the sectoral allocation are estimated in order to obtain the selectivity corrected wage equations. Then, the corrected wage equations are estimated to examine the wage determination in these sectors. These analyses are carried out for the total, urban, men and women wage earners separately.

The results indicate that, the wage differential between formal and informal wage earners increased during the period between 1988 and 2006. Decomposition of the sectoral wage differentials shows that, while there is not a markedly unexplained wage differential in 1988, most of the wage gap in 2006 arises from the differences between the wage structures of the sectors. These results can be taken as an indication of labor market segmentation between the formal and informal sectors in Turkey Labor Market.

1. GİRİŞ

Katmanlı işgücü piyasası (KİP) kuramı, neoklasik iktisat teorisinin aksine, emek piyasasının tek bir yapı sergilemediğini ve çeşitli bölümlerden oluştuğunu savunmaktadır. Bu kuramın gelişimine zemin hazırlayan süreç, işsizlik, ücret farklılıkları, ayrımcılık gibi çeşitli işgücü politikası başlıklarının kalıcı niteliğinin bazı ekonomistler tarafından sorgulanmasıyla birlikte başlar. Kuramın gelişimine katkı sunan iktisatçıların işgücü piyasasının katmanlı yapısına ve kaynaklarına dair yaklaşımları farklılıklar gösterse de, neoklasik öğretinin savunmuş olduğu işgücünün zamanla aynışacağı ve ücret farklılıklarının yok olacağı yönündeki tezin yanlışlandığı fikrinde ortaklaşmaktadırlar.

Birçok iktisatçı, işgücü piyasasının katmanlı yapısına vurgu yaparken cinsiyet, ırk, bölge, endüstri, meslek v.b gibi kimi başlıklarda katmanlı yapının gözlenebildiğini belirtirler. Bununla birlikte, üzerine birçok uygulamalı çalışma yapılan ve yapılmakta olan “ikili işgücü piyasası” yaklaşımı ise KİP kuramının asıl özünü oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre birincil katman (üst katman), sürekliliği olan, daha yüksek ücretli, kariyer olanaklarının olduğu, görece daha iyi çalışma koşulları sağlanan, sosyal güvencenin temin edildiği, genellikle büyük firmalardaki “iyi” olarak nitelenebilecek işleri kapsarken, ikincil katman (alt katman) ise düşük ücretler, yüksek işgücü devir oranı, daha kötü çalışma koşulları ve yetersiz terfi olanakları ile karakterize edilen ve genellikle küçük firmalar bünyesindeki daha kötü işleri temsil etmektedir (Murat, 1995).

KİP kuramının sınanmasına yönelik ampirik çalışmalar, genellikle ikili işgücü piyasası yaklaşımı üzerinden hareket etmektedirler. Bu kapsamda ele alınan birincil ve ikincil katmanların hangi ölçütler üzerinden tanımlanacağı ise hayli tartışılan bir konudur. Kimi iktisatçılar, meslek, ücret seviyesi, firma büyüklüğü gibi bazı değişkenlere göre katmanları ayrıştırırken, birçoğu ise ikili yapıyı formel ve enformel sektör ayrımı üzerinden tarif etmektedirler.

Bu çalışmada KİP kuramının özünü oluşturan ikili işgücü piyasası yaklaşımından yola çıkılarak Türkiye işgücü piyasası ele alınmıştır. Bunu yaparken, literatürde işgücü piyasasının ikili yapısını incelemeye yönelik sıklıkla ele alınan ve işgücünün katmanlı yapısıyla oldukça örtüşen bir olgu olarak, formel ve enformel sektör ayrımı incelenmiştir.

Enformel sektörün endüstrileşme ve modernizasyon süreciyle birlikte varlığının son bulacağına yönelik beklenti gerçekleşmemiş ve tam tersine uluslar arası ticaret hacminin artmasının da etkisiyle, özellikle gelişmekte olan ülke ekonomilerinde GSMH içerisinde ciddi paylara ulaşmıştır. Bu durum, yoksulluk, gelir eşitsizliği ve kötü çalışma koşulları gibi çeşitli sorunlar olarak işgücü piyasasına yansımaktadır. Bu sorunların işgücü piyasasında asıl olarak etkidiği kesim ise, enformel sektörle örtüşen ikincil işgücü piyasası katmanıdır. Bu bağlamda konunun incelenmesi, uygulanacak ekonomi politikalarının belirlenmesi açısından değer taşımaktadır.

İşgücü piyasasının katmanlı yapısını sınamaya yönelik ampirik çalışmalar, KİP kuramının savunmuş olduğu, görünürde aynı özelliklere sahip bireylerin katmanlar arasında farklı ödüllendirildiği ve katmanlar arasında geçişliliğin sınırlı olduğu yönündeki iki temel önermeyi test ederler. Sektörler arası geçişliliği gözlemlemeye yönelik analizlerde genellikle panel veriye ihtiyaç duyulması ve bu tür verinin elde edilmesinin çok sınırlı sayıdaki ülke için mümkün olması, araştırmacıları çoğunlukla sektörler arası ücret belirlenimlerindeki farklılıkları incelemeye itmektedir. Bu tez kapsamında da formel ve enformel sektörler arasındaki ücret farklılıkları incelenerek, Türkiye işgücü piyasasının katmanlı yapısı sorgulanmıştır.

Bu çalışma, Türkiye’de işgücü piyasasının formel ve enformel sektör olmak üzere katmanlı bir yapı sergilediğini ve bu sektörler arasındaki ücret farklılıklarının çalışanların beşeri sermayelerinin yanı sıra katmanlara özgü getiri farklılıklarından kaynaklandığını iddia etmektedir. Bu hipotezi test etmek doğrultusunda araştırmanın aşamalarını ise şöyle sıralamak mümkündür;

- 1988 ve 2006 yılları Türkiye Hane Halkı İşgücü Anketi verilerinden faydalananarak formel ve enformel istihdamın yapısındaki ve ortalama ücret seviyelerindeki farklılıkların ele alınması ve yıllar arasında bu farklılıklardaki değişimin gözlenmesi.

- Formel ve enformel sektörler arasındaki ücret farklılıklarının incelenmesine yönelik tahmin edilecek olan ücret denklemlerinde kişilerin sektörlere dağılımının rassal olmamasından kaynaklanabilecek sapmaların önüne geçmek amaçlı çoklu logit tahminleri gerçekleştirilerek ücret denklemlerine dahil edilecek olan örneklem seçim düzeltme terimlerinin elde edilmesi.
- Kişilerin sektörlere dağılımını belirleyen etmenlerin çoklu logit tahminlerinden yola çıkılarak değerlendirilmesi.
- Örneklem seçim düzeltmesi içeren sektörel ücret denklemlerinin tahmin edilerek formel ve enformel sektörlerdeki ücret belirlenimlerindeki farklılıkların analiz edilmesi ve yıllar arasında bu belirlenimdeki değişimin gözlenmesi.
- Oaxaca ve Ransom (1994)' un önermiş oldukları ayrıştırma metodu kullanılarak, sektörler arasındaki ortalama ücret farklılıklarının kaynaklarının incelenmesi ve yıllar arasında bu kaynakların ağırlığındaki değişimin değerlendirilmesi.
- Yukarıda bahsedilen analizlerin kent düzeyinde ayrıca ele alınması.
- Sektörler arasındaki farklılaşmanın cinsiyete göre değişiminin gözlenmesi amacıyla, bahsedilen analizlerin cinsiyet bazında ayrıca gerçekleştirilmesi.

2. KATMALI İŞGÜCÜ PİYASASI KURAMI

2.1. Neoklasik Ücret Farklılıkları Teorisi İle Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Karşılaştırılması

Katmanlı işgücü piyasası kuramı 1960'lı yıllarda bir grup iktisatçının, neoklasik iktisat teorisinin işgücü piyasasını yorumlayışına alternatif olarak, bu teorinin açıklayamadığı ücret farklılıkları, işsizlik, ayrımcılık gibi oldukça önemli bazı işgücü piyasası politika başlıklarını açıklamaya yönelik çabaları sonucu ortaya çıkmıştır. KİP kuramı, işgücü piyasasının bölümlenmiş yapısından yola çıkıp, sosyal ve kurumsal faktörlerin istihdam ve ücretin belirlenme süreci üzerindeki etkisini vurgulayarak, neoklasik öğretinin işgücü piyasası analizlerinde ağırlıklı olarak üzerinde durduğu “işgücü arzı” yerine “işgücü talebi” üzerine dikkat çekmiştir.

Neoklasik iktisat teorisi, işgücü piyasası üzerine analizlerinde kişi ve firmaların rasyonel davrandığı varsayımı üzerinden hareket ederek, bu öznelerin kendi faydalarını maksimize edecek şekilde hareket ettiklerini kabul eder. Buna göre marjinal üretkenlik kuramı çerçevesinde, firmalar, kârlarını ençoklayacak olan işgücü talebini, bireyler ise faydalarını ençoklayacak olan işgücü arzını belirlerler. Neoklasikler, işgücü arzına yönelik analizlerinde ağırlıklı olarak, kişinin verimliliğini belirleyen ve kişinin mesleğini, vasfını ve boş zaman seçimlerini etkileyebilecek bir olgu olan “beşeri sermaye” üzerinde durmaktadırlar. Buna göre ücretler temel olarak kişinin niteliklerine göre belirlenmektedir ve piyasanın yapısal özelliklerinin ücret belirlenimi üzerinde etkisi olmadığı varsayılmaktadır (Leontaridi, 1998).

KİP kuramı ise, neoklasik iktisat teorisinin işgücü piyasası analizlerinde temel aldığı, bireyin verimlilik kapasitesi ile ücret ve meslek belirlenimi arasındaki bağlantıya şüpheyile yaklaşmaktadır. KİP kuramına göre, endüstriyel organizasyon, ürün piyasası, teknolojik yapı, yönetim stratejileri ve işgücü piyasası kurumsallıkları gibi birçok faktör işlerin yapısında temel belirleyen etmendir. Buradan hareketle, neoklasik teorisinin iyi ve kötü işlerde çalışmanın bireysel farklılıklardan kaynaklandığı yönündeki savına karşı çıkmaktadır. Aksine firmalar istihdamı

şekillendiren temel özneler olarak kabul edilerek, ücret yapısını belirleyen kurumsal yapı üzerine vurgu yapılmaktadır.

Neoklasik teoriye göre, bireyler kendi tercih, yetenek ve vasıflarına göre piyasadaki çeşitli işlerden birini seçmekte ve sahip oldukları beşeri sermayeye göre ücretlendirilmektedirler. KİP kuramı ise, işgücü piyasasının tek ve rekabetçi bir yapıya sahip olmadığını savunur. Buna göre, kurumsal yapının yarattığı bazı engeller nedeniyle toplumun eğitim v.b olanaklardan eşit olarak faydalanamaması sonucunda, işgücü piyasası, bireylerin sahip oldukları niteliklerin ücrete yansımalarının farklı olduğu, rekabetçi olmayan çeşitli katmanlara bölünmüştür. (Leontaridi, 1998)

KİP kuramının özü olarak kabul edilebilecek olan ikili işgücü piyasası yaklaşımı, işgücü piyasasının geçişliliğin sınırlı olduğu birincil ve ikincil katmanlardan oluştuğunu iddia eder. Birincil katman ücretlerin daha çok talep baskısı tarafından belirlendiği, “iyi” olarak tanımlanan işlerden oluşurken, kötü olarak tanımlanan işlerin oluşturduğu ikincil katmanda ücretler talep ve arzın birlikte etkileşimi sonucunda belirlenmektedir.

Beşeri sermaye kuramı işgücü piyasasını arz yönlü analiz ederken, KİP kuramı talep yanlı etkileri merkeze almaktadır. Dolayısıyla KİP kuramı, işgücü piyasasındaki katmanlaşmanın neoklasik teorinin savunduğu gibi temelde çalışanların niteliksel farklılıklarından kaynaklanmadığını, piyasa süreçlerinden ziyade kurumsal yapının bu katmanlaşmada rol oynadığını savunmaktadır. Buradan yola çıkarak, neoklasik iktisat teorisinin varsaydığı, ücret farklılıklarının giderilmesini sağlayacak olan rekabetçi baskının mevcut olmadığını vurgular.

Neoklasik iktisat teorisi, ücret ve istihdam tahminlerinde ağırlıklı olarak, arz yönüne ait bazı faktörler üzerine yoğunlaşmaktadır. Buradan hareket edilerek, ücret farklılıklarını gidermek için eğitime yapılan özel ve kamu yatırımlarının artırılması gerekliliğine vurgu yapılır. Ücret eşitsizliğini beşeri sermaye üzerinden açıklayan neoklasik teori, ücret farklılıklarının kaynağı olarak işgücünün heterojen yapısına odaklanır. Buna göre, aynı firma içerisindeki bir çalışan diğerinden daha fazla eğitim ve vasfa sahip olduğu için, marjinal üretkenliği de ona göre fazla olmakta ve daha yüksek ücretle ödüllendirilmektedir.

Ücret farklılıklarını başka bir açıdan ele alan “ikame edici ücret farklılıkları” yaklaşımına göre ise, monoton, tehlike arz eden işlerde çalışanlar, kötü koşulları telafi etmek doğrultusunda diğerlerine nazaran daha yüksek ücrete tabi tutulurlar. İkincil katmanda yer alan işlerin genellikle daha ağır koşullar içermesi nedeniyle bu yaklaşım, katmanlar arasındaki ücret farklılıklarını açıklamakta yetersiz kalmakta ve hatta çelişmektedir.

Özetle KİP kuramı, işgücü piyasasının ikili yapısından yola çıkarak işlerin birincil veya ikincil katmandan birinde tanımlanabileceğini belirtir. Birincil katman, piyasa süreçleri yerine kurumsal yapının ücret ve işleri belirlediği “iyi” olarak tanımlanabilecek işleri kapsar. Bu katmandaki işler yüksek ücretler, ekonomik güvence ve terfi olanaklarıyla karakterize edilir. İkincil katmandaki işler ise rekabet koşulları tarafından belirlenen ve görece düşük seviyede ücretler ödenen, kariyer olanakları sınırlı, vasıf gerektirmeyen işlerdir. Katmanlar arasında ücret belirlenimleri açısından farklılıklar bulunmakla beraber, bu iki katman arasındaki geçişlilik önünde de engeller yer almaktadır.

2.2. Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Tarihsel Kökleri

KİP kuramının bir teori olarak ortaya çıkışı, 1960’lı yıllardaki yoksulluk, eşitsizlik, işsizlik gibi önemli sosyal sorunların kalıcı niteliğinin sorgulaması sonrasına denk gelse de, kökleri çok daha eskilere uzanmaktadır. Adam Smith “Ulusların Zenginliği” adlı eserinde “Telafi Edici Ücret Farklılıkları Teorisi”nin zeminini oluşturan, ücret farklılıklarına yol açan etmenlere değinmiştir. Buna göre, ücretler ve işlere ait özellikler arasında aşağıda sıralandığı şekilde ilişkiler mevcuttur.

- Kötü iş koşulları daha yüksek ücretlerle telafi edilmektedir.
- İşin öğrenilmesinin maliyeti arttıkça ücretlerin yükselmesi beklenir.
- İşin sürekliliği ile ücretler ters yönlü bir ilişki içerisindedir.
- Başarı olasılığı ile ücretler ters ilişkilidir.

Adam Smith, rekabetçi piyasaların ücret farklılıklarını ortadan kaldıracağını düşünmekle beraber, var olan bazı kurumsal kısıtların aynı niteliklere sahip bireyler arasındaki ücret eşitsizliğinin devamına yol açtığını kabul eder. Smith, bazı yasaların

ve ıraklık sistemine ait düzenlemelerin, firmalar arası veya aynı firma içerisindeki çalışan geişliliğine engel olduğunu da belirtmiştir (Leontaridi, 1998).

John Stuart Mill ve John Cairnes ise, Adam Smith'in rekabetçi iřė piyasası kavramsallaştırmasına karşı çıkmışlar ve iřė piyasasının rekabetçi olmayan gruplardan oluştuğunu iddia etmişlerdir. Adam Smith'in piyasa mekanizmasıyla belirlendiğini iddia ettiği ücretlerin asıl olarak kurumsal yapı tarafından şekillendiğini savunmuşlar ve iřė içerisinde rekabetçi olmayan grupların varlığını vurgulamışlardır.

Mill, eğitim düzeyi ve ait olunan sosyal tabakayı, kişilerin işe girmeden önceki sahip oldukları niteliklerden kaynaklanan ve piyasa öncesi katmanlaşmaya yol açan etmenler olarak değerlendirmiştir. Mill'e göre rekabetçi olmayan grupların varlığı, Adam Smith ve neoklasiklerin savunduğu, beşeri sermaye getirisinin eşitlenme eğiliminde olduğu iddiasını geçersiz kılmaktadır. Bunun yanı sıra, çeşitli iřė piyasası kurumlarının, özellikle lonca sisteminin kısıtlayıcı bazı uygulamalarının, iřė sektörleri arasındaki geçişliliğin imkansız hale gelmesine yol açtığını belirtmiştir (Leontaridi, 1998).

Pigou, 1944 yılındaki çalışmasında, iřė piyasasının kurumsal etmenler nedeniyle katmanlı bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir. Bu katmanlı yapının yalnızca bireylerin farklı beşeri sermayeye sahip olmalarından kaynaklanmadığını, bunun yanı sıra endüstri ve sektörlerin hem kendi içerisinde hem de kendileri arasında iřė geişliliğinin sınırlı olmasından kaynaklandığını vurgulamıştır. Üretimin çeşitli merkezleri olduğunu belirterek, farklı mekan, uzmanlık alanı ve meslekle bağlantılı bu merkezler ile çalışanların arasında gelişen sıkı bağların iřėnn geişliliğini kısıtladığını savunmuştur.

Amerikan Kurumsalcı Okul ise, katmanlı iřė piyasası teorisinin yakın ve uzak kökleri arasında bir geçiş aşaması olarak tarif edilebilir. Bu okula ait iktisatçılar, iřė piyasasının denge analizleri ile açıklanabilecek şekilde işlemediğini ve büyük bürokratik işleyişli şirketler ve birlikler gibi, ağdaş karmaşık kurumsallıkların etkisi altında olduğunu savunurlar. Bunlar arasından Dunlop, iřė piyasasını i ve dış iřė piyasaları olmak üzere iki tabanda analiz eder. Kerr ise, "kurumsal piyasalar" kavramlaştırmasıyla iřė piyasalarının işçi ve işvereninin kendi arzularından ziyade

resmi veya resmi olmayan bazı kurumsallıklar tarafından belirlendiğini savunur. Kerr, işgücü piyasasının bölümlü yapısının kaynaklarını; işçi ve işverenlerin tercihleri, işçi ve işveren birlikleri ve devletin faaliyetleri olarak sıralar. Sonuçta ise, kurumsal etmenlerin, iç ve dış bileşenleri arasında sınırlar çizdiği “balkanlaştırılmış” bir işgücü piyasası ortaya çıkar. Buna göre içsel işgücü piyasasında ücret ve istihdam, bazı yönetsel süreçler tarafından belirlenirken, dış katmanda arz ve talep tarafından belirlenmektedir (Leontaridi, 1998).

2.3. Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramı ve Farklı Yaklaşımlar

Amerikan kurumsalcı okuluna ait iktisatçıların içsel ve dışsal işgücü piyasası üzerine gerçekleştirdikleri analiz ve tanımlamalar daha sonrasında katmanlı işgücü piyasası teorisinin oluşumuna önemli bir katkı sağlamıştır. 1960’lı yıllardaki artan işsizlik, yoksulluk ve eşitsizlik, iktisatçıları bu sorunları daha derinlemesine analiz etmeye sevk etmiştir. Aynı dönemde ABD’de uygulanan sosyal harcamaların artırılması, eğitime daha fazla önem verilmesi ve yoksullukla mücadele programları gibi bazı politikalara rağmen bu sorunların kalıcılığını devam ettirmesi, teorisinin ortaya çıkışına kaynak oluşturan nesnel zemini tarif eder (Reich, Gordon, & Edwards, 1973). KİP kuramcıları, katmanlaşmayı farklı açılardan ve farklı katman tanımlamaları üzerinden ele almaktadırlar. Bunlardan en önemlileri olan, Thurow ve Lucas’ın geliştirdiği “iş rekabeti teorisi”, Doeringer ve Piore’nin ortaya attıkları “ikili işgücü piyasası yaklaşımı” ve Edwards, Reich ve Gordon’un “radikal yaklaşım”ına aşağıdaki bölümlerde kısaca yer verilmektedir.

2.3.1. İş Rekabeti Teorisi

İş rekabeti teorisi, işgücü piyasasının katmanlı yapısını ele alan ve neoklasik teorisinin işgücü piyasasını yorumlayışına en yakın yaklaşım olarak nitelenebilir. Lester C. Thurow ve Robert E.B. Lucas, neoklasik kuramın savunmuş olduğu “ücret rekabeti” yaklaşımının yerine “iş rekabeti” tanımlamasını getirmişlerdir. Bu yaklaşıma göre piyasadaki iş sayısı ve türü teknolojiye göre belirlenmekte olup, çalışanın beşeri sermayesi ve ücret teklifinin ise bunun üzerinde neredeyse hiç etkisi olmamaktadır. Sosyal ve kurumsal faktörler ücretlerin temel belirleyicileri olarak değerlendirilir ve

emek arzının yanı sıra talebin de bu belirlenim üzerinde etkisinin sınırlı olduğu savunulur.

Teori, ücretlerin katı bir yapıya sahip olduğu kabulü üzerinden, işgücü arzını, değişmeyen ücretler önünde oluşan kuyruklar olarak tanımlar. İşverenler bireylerin işe uygunluğuna ve eğitilebilirliğine göre işe alım yaparlar ve bu amaçla bazı görüntüleme araçlarından faydalanırlar. Bu yaklaşıma göre, makroekonomik dalgalanmalarla beraber işler önündeki kuyrukların uzunluğu değişiklik gösterse de, işe alım, terfi, işteki eğitim gibi dış emek piyasasından görece bağımsız konularda asıl karar merkezi, içsel (firma içi) emek piyasasıdır (Cain, 1976).

2.3.2. İkili İşgücü Piyasası Teorisi

İkili işgücü piyasası teorisinin önde gelen savunucuları Peter B. Doeringer ve Michael J. Piore'dir. Yaklaşımları, içsel ve dışsal emek piyasası tanımlamalarını ilk olarak ortaya atan Dunlop ve Kerr'in teorileriyle bağlantılıdır. Dunlop ve Kerr, sayıları artan büyük firmaların ve birliklerin, dışsal (firmalar arası) emek piyasalarıyla bağları zayıf olan içsel (firma içi) emek piyasasının oluşmasına yol açtığını belirtmişlerdir. Doeringer ve Piore ise, işgücü piyasasını büyük firmalar içerisindeki, kalıcı, daha iyi çalışma koşulları sunan, görece yüksek ücretli, daha iyi işlerin yer aldığı birincil katman ve daha düşük ücretli, kötü çalışma koşulları barındıran, sürekliliği olmayan ve çoğunlukla ayrımcılığa uğrayan kesimlerin istihdam edildiği kötü işlerin oluşturduğu ve dışsal işgücü piyasası tanımıyla da örtüşen ikincil katman olmak üzere iki bölüme ayırırlar (Piore & Doeringer, 1971).

Bu teori, kendi içerisinde de farklı görüşleri barındırmaktadır. Kimi teorisyenler, Thurow ve Lucas'ın savunduğuna benzer şekilde, talep belirlenimli iş dağılımı, işteki eğitimin önemi, işverenin ayrımcı tutumu, beşeri sermayenin ücreti belirleme seviyesinin azalması gibi olguların üzerinde durmaktadır. Bazı iktisatçılar ise, çalışanın özelliklerine, iş alışkanlıklarına, motivasyonuna ve bunların refah sistemi, yasa dışı faaliyetler v.b. gibi toplumsal bazı faktörlerle olan etkileşimine vurgu yaparlar.

İkili işgücü piyasası yaklaşımını savunan bazı yazarlar, düşük ücret ve düzensiz iş koşullarının, çalışanın firma üretim hedeflerine ve işin düzenine zarar veren bazı kötü alışkanlık ve tutumlarının (işe uyumluluk sorunu) sonucu olduğunu belirtirler.

Piore, kişilerin işe geç gelme alışkanlıkları, suça yatkınlıkları gibi olgularla bu durumu açıklamaya çalışmaktadır. Harrison ise, hayat tarzlarının yarattığı etki nedeniyle, teknik olduğu kadar psikolojik olarak da çalışanların ikincil katmandan birincil katmana geçmeleri önünde engeller olduğunu vurgular. Harrison'un bu görüşleri, fakirlerin "yoksulluk kültürü" nün kurbanları olduğunu savunan bazı sosyolojik analizlerle de uyum içerisindedir. İşe uyumluluğun, istihdam ve ücrete yansması geleneksel iktisat teorisi açısından da genellikle vurgulanan bir olgu olmasına rağmen, KİP kuramı bu olguya daha farklı yaklaşmaktadır. Buna göre, genel olarak dışsal ve açıklanamayan bir etmen olarak ele alınan ve istihdam ve ücrete bu bağlamla etki yapan uyum sorunu, KİP kuramında içsel bir faktör olarak ele alınır ve bireyin işgücü piyasasındaki yeri ve ücretinin bir sonucu olduğu vurgulanır. Dolayısıyla, başlangıçta ayrımcılık ve bazı sistemsal veya rastsal faktörler nedeniyle ikincil katmanda yer alan bir bireyin, tutum ve alışkanlıklarının bu katmana göre şekillenmesi sonucunda düşük ücretli işlerdeki pozisyonu kalıcılaşmaktadır (Cain, 1976).

2.3.3. Radikal Yaklaşım

Radikal teori, katmanlı işgücü piyasalarına yaklaşımında, Marksist diyalektik analiz yöntemine bağlı kalarak, kapitalizmin açık bir eleştirisini sunar ve bu noktada sınıfsal çelişkilere vurgu yapar. Radikal yaklaşımı savunan bazı yazarlar, ikili işgücü piyasası kuramının birincil ve ikincil sektör ayrıştırmasını, emperyalist ülkeler ve azgelişmiş ülkeler benzetmesiyle tarif eder. Bu yaklaşımın ikili işgücü piyasası yaklaşımından temel farkı ise, emek piyasasının bölümlenmiş yapısını sınıf çelişkilerinin belirlediği tarihsel bir bağlama oturtmasıdır.

Bu yaklaşımın temsilcileri olarak Edwards, Reich ve Gordon, katmanlaşmaya yol açan ekonomik ve politik süreçlerden söz etmişlerdir. Buna göre kapitalizmin tekelleşmeye geçmesiyle beraber işgücü piyasaları, işverenlerin ekonomik ve sınıfsal çıkarları doğrultusunda belirli bir dönüşüm geçirmiştir. Kapitalizmin önceki dönemlerinde işgücünün aynışması yönünde bir süreç işlerken, tekelleşmeyle beraber bu homojen yapının işverenlerin sınıfsal çıkarlarıyla daha da keskin bir karşıtlık oluşturması ve yükselen işçi hareketleri, kapitalist sınıfın endişe duymasına yol açmış ve emek piyasasının heterojen bir yapıya dönüştürülmesini gerekli

kılmıştır. Bu kapitalistlerin sınıfsal refleksinin bir sonucu olmakla beraber, bazı ekonomik faktörlerin d bu ihtiyacı doğurduğu vurgulanmaktadır.

Radikal yaklaşım, katmanlaşma yönündeki ilk hamlenin firma içi düzenlemeler yoluyla gerçekleştirildiğini iddia eder. Taylorizm, bilimsel yönetim, personel işleri, bürokratik işleyiş gibi çeşitli yeni uygulamalar, bu sürecin araçları olarak belirmektedir. Firma içi ilişkilerin yeniden şekillendirilmesi, içsel emek piyasalarının katmanlı bir yapıya dönüşmesine yol açmış ve aynı firma içerisinde çalışan beyaz yaka ve mavi yaka işçiler farklı terfi ve ücret politikalarına tabi tutulur hale gelmiştir. Bu dönüşümün gerçekleştirildiği büyük firmalarda işe girmek ve yükselmek oldukça zordur.

Firma içi katmanlaşmayla eş anlı olarak dışsal emek piyasasıyla ilişkiler de farklılık göstermiştir. İşverenlerin uyguladığı etnik, ırksal ve cinsel ayrımcılık işgücü piyasasında başka türlü bir katmanlaşmaya yol açmıştır. Bu sayede kapitalist sınıf hem uzun dönemli ekonomik çıkarları doğrultusunda hareket etmiş hem de emek piyasalarını farklılaştırarak sınıfsal hegemonyasını pekiştirmiştir (Reich, Gordon, & Edwards, 1973).

3. FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖR AYRIMI

Bu çalışmada istihdamın katmanlı yapısı, formel ve enformel sektörler bağlamında incelenmektedir. Formel sektör işgücü piyasasındaki birincil katmana tekabül ederken, enformel sektör ise barındırdığı özellikler itibariyle ikincil katman olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda enformel sektörün tanımlanması ve özellikle Türkiye açısından bu sektörde gözlenen genişlemenin değerlendirilmesi gerekmektedir.

İlk zamanlarda bir çok iktisatçı, enformel sektörün zamanla modernizasyon ve endüstrileşmenin de katkısıyla yok olacağına dair bir beklenti içerisindeydi. Fakat, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, beklentinin aksine enformel sektör varlığını korumakla kalmamış aynı zamanda giderek genişlemiştir. Gerek işgücü içerisinde gerekse milli gelir içerisindeki payı gittikçe büyürken bu olguyu görmezden gelmek mümkün olmamış ve birçok iktisatçı konunun üzerine yoğunlaşmıştır. Bundan sonraki bölümlerde formel ve enformel sektör ayrışması kavramsal olarak ele alınacak ve daha sonrasında bu sektörel ayrışmanın dinamikleri ve işgücü piyasası üzerindeki sonuçları değerlendirilecektir.

3.1. Enformel Sektör Kavramı

Enformel kavramı literatüre ilk olarak, Hart'ın 1973 yılında gerçekleştirdiği çalışmasıyla girmiş olsa da kökleri daha öncelere uzanmaktadır. Modern sektörün işgücünü kapsama kapasitesi üzerine yapılan önceki bazı çalışmalarda “geleneksel sektör” ve “modern sektör” olmak üzere iki farklı kategori tarif edilmiştir. Bu alandaki çalışmalar daha çok, Lewis' in de aralarında bulunduğu Modernist Okul tarafından yürütülmekteydi. Lewis, ekonomik kalkınma üzerine teorisini, gelişmekte olan ülkelerde sınırsız işgücü arzı olduğu varsayımına dayandırmaktadır. Bu işgücü arzındaki fazlalığın endüstrileşmeyle beraber yok olacağını ve ücretlerin yükselerek ücret farklılıklarının ortadan kalkmasına yol açacağını savunur (Lewis, 1954). Bu teorinin özünde, geleneksel sektörde yer alan kırsal kesim çalışanın zamanla modern sektör tarafından kapsanacağı fikri yatar. Modernist okulun geleneksel ve

modern sektör kavramsallaştırması, daha sonrasındaki ikili piyasa yapısı analizlerinde yerini formel ve enformel sektör tanımlamalarına devretmiştir.

Formel ve enformel sektörü kapsayan ikili piyasa yapısı görüşü, Hart'ın 1971 yılında Ghana üzerine yapmış olduğu çalışmayla birlikte gündeme gelir. Bu çalışmada Hart, piyasayı formel ve enformel olmak üzere iki bölüme ayırır ve enformel sektörü tanımlayıcı kriter olarak da kendi hesabına çalışma durumunu ele alır (Hart, 1973). Enformel sektör tanımlaması, literatüre asıl olarak 1972 yılında ILO' nun yayınlamış olduğu "Kenya Raporu" yla girmiştir. Bu raporda enformel sektör kavramı, kırdan kente göç edenlerin, formel sektördeki kısıtlı iş olanaklarından faydalanamaması nedeniyle, yaşamını sürdürmek için yürüttüğü ekonomik faaliyetleri tanımlamak için kullanılmıştır. ILO bu raporda, enformel sektörü karakterize eden özellikleri şöyle sıralamıştır (Bromley, 1978);

- Girişin kolay olması
- Öz kaynaklara yaslanması
- İşyerinin aile mülkiyetinde olması
- Küçük ölçekli faaliyet
- Emek yoğun teknoloji
- Formel eğitim sistemi haricinde kazanılmış vasıf
- Düzenlenmemiş, rekabetçi piyasalar

ILO' nun bu tanımlaması, enformel sektörü ölçmede bazı belirsizlikler içermesi ve iki sektör arasına katı sınırlar çizmesi nedeniyle birçok yazar tarafından yeterli görülmemiştir. Enformel sektörde istihdamın ölçülebilmesi için 1993'de yapılan 15. İşgücü İstatistikçileri Uluslararası Konferansı'nda enformel sektör, aile işletmeleri, kendi hesabına çalışanlar ve mikro işletmeler (enformel işverenler) olarak tanımlanmıştır. Bu tanım şu şekilde ayrıntılandırılmıştır:

- Kendi hesabına çalışan, aile üyelerini veya ücretli işçileri geçici olarak istihdam eden, ulusal koşullara bağlı olarak ya tüm kendi hesabına işletmeler ya da bunların içinde herhangi bir şekilde kayıtlı olmayanlar (hiç bir yasal düzenlemeye tabi olmayanlar)
- Belirlenmiş bir sayının altında istihdamda bulunan işletmeler,
- İşyerinin ya da çalışanlarının kayıtsız olduğu işletmeler

Zamanla, enformel sektörü tarif etmek amacıyla, gerek işyeri bazlı gerekse çalışan bazlı çeşitli tanımlamalar ileri sürülmüştür. Günümüzde ise, enformel sektör bir çok yazar tarafından, yasaların sağladığı avantaj ve haklardan faydalanmamakla birlikte maliyetlerden de sakınabilen ekonomik faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Toksöz & Özşuca, 2002).

Enformel sektör içerisinde yer alan ve heterojen bir yapı sergileyen işyerlerini tanımlamak için iki farklı ölçüt genel kabul görmüştür. Bunlardan ilki küçük ölçeklilik, ikincisi ise işletmenin ne ölçüde resmi düzenlemelerden ve vergilerden kaçındığıdır. “Küçük ölçeklilik” i ölçmeye yönelik bir gösterge olarak, “çalışan kişi sayısı”, araştırmanın amacıyla ve çalışma yapılan ülkenin özellikleriyle bağlantılı olarak değişiklik göstermektedir. “Düzenlemelerden kaçınma” kriterini ölçmek amacıyla ise, birçok araştırmada, çalışanın “sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık” durumu bir gösterge olarak alınmaktadır. Bu iki kriterden ilki enformel sektörün işyeri bazlı olarak tanımlanmasına denk düşerken, ikincisi ise işgücü bazlı tanımlamaya tekabül etmektedir.

Küçük ölçekli işyerlerinin enformel sektörün hacmini ölçmek amaçlı kullanılmasının temel nedeni, bu firmaların gözlenebilmesinin ve kontrol edilebilmesinin çeşitli zorluklar barındırmasıdır. Bu sayede, firmalar, kayıtsız işçi çalıştırabilmekte ve gelir beyanında bulunmama gibi enformel davranışlar sergileyebilmektedirler. Öte yandan büyük firmaların da sıklıkla kayıt dışı, yevmiyeli veya geçici istihdam yoluna gitmeleri nedeniyle, firma büyüklüğü, enformel sektörü ölçmede yeterli olamamaktadır. Ayrıca, günümüzde bu büyük firmaların çoğu, gittikçe genişleyen taşeron sistemi sayesinde kolaylıkla enformel alana kayabilmektedirler.

Enformel sektörü genel olarak iki ayrı düzlemde ele almak mümkündür. Bunlardan ilkinde küçük ölçekli firmaların sunmuş olduğu mal ve hizmet üretiminin ekonomik çıktıları üzerine yoğunlaşılırken, ikinci düzlemde bu sektörün çalışma koşulları, ücretler v.b. gibi emek piyasası üzerindeki etkileri ele alınmaktadır.

Enformel sektörü, toplumun kurumları tarafından düzenlenmemiş ekonomik faaliyetler olarak tanımlayan Castells ve Portes, bu durumun iş sürecini çeşitli açılardan nasıl etkilediğine bakmışlardır. Emegın kayıt dışı olmasının, sosyal yararlardan yoksun olması, asgari ücretin altında ücret alması veya toplumun

onaylamadığı koşullarda istihdam edilmesi anlamına geldiğini belirtmişlerdir. Enformel sektör, çalışma koşulları açısından ele alındığında ise, genellikle işçilerin sağlıksız, iş güvenliğinden yoksun bir şekilde istihdam edildiği ve halk sağlığına zarar veren üretim faaliyetlerinde bulunan bir sektör olarak belirlemektedir (Castells & Portes, 1989).

1950-60'larda iç göçle büyüyen enformel sektör özellikle 1980'ler sonrasında daha da genişlemiş ve 20. Yüzyıla gelindiğinde, gelişmekte olan ülke ekonomilerinde GSMH' nin önemli bir kısmını oluşturur hale gelmiştir. Dünya genelinde enformel sektörün giderek büyümesinin temel nedeni, yeniden yapılanma sürecinde benimsenen ihracata dayalı büyüme modelinin tüm ülkelerdeki özellikle emek yoğun sanayiler üzerindeki etkisidir. Uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için işgücü maliyetlerini düşürme ihtiyacı, bir çok firmanın enformel sektöre kaymasına yol açmıştır. Bu işletmelerde çalışan işçilerin düşük ücret düzeyleri ve sağladıkları çıktı, önemli ihracat sanayileri de dahil olmak üzere enformel sanayilerin büyümesine yol açmaktadır (Toksöz & Özşuca, 2002).

Carr ve Chen'e göre, enformel sektörün genişlemesinin nedenlerini üç ana başlıkta sıralamak mümkündür. İlk neden olarak enformel sektör ve büyüme arasındaki bağa değinilmiştir. Buna göre "istihdamsız büyüme" olarak da adlandırılabilir olan sermaye yoğun büyüme veya büyümenin belli bir seviyenin altında seyretmesi gibi olgular nedeniyle formel sektör fazla işgücünü istihdam edememekte ve bu durumda bireyler zoraki olarak enformel sektöre kaymaktadırlar. Fakat bununla beraber dikkat çekilen bir başka nokta ise, bazı yüksek büyüme rakamlarına sahip ülkelerde de enformel sektörün giderek genişlediğinin gözlenebilmesidir. İkinci neden olarak ekonomik yeniden yapılanma süreçlerine ve krizlere vurgu yapılmıştır. Bununla bağlantılı olarak, yapısal uyum programlarının bir parçası olan özelleştirme, ticari serbestleşme ve kamu istihdamının aşağı çekilmesi gibi politikaların, enformel sektörün genişlemesine neden olduğu belirtilmiştir. Son neden olarak küreselleşme sürecinin etkileri üzerinde durmuşlardır. Buna göre sermaye dolaşımının hız kazanması ile birlikte firmalar ucuz işgücü temini için başka ülkelere yatırım yapmakta ve bu yatırımların taşeron sistemini teşvik etmesi sonucu enformel sektör payları hızla artmaktadır (Carr & Chen, 2002).

3.2. Türkiye İşgücü Piyasası Ve Enformel Sektörün Gelişimi

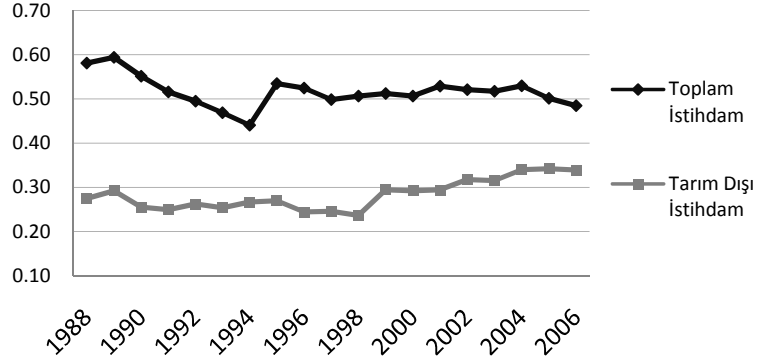
Türkiye işgücü piyasası, sahip olduğu parçalı yapısıyla gelişmiş ekonomilerdeki işgücü piyasalarından farklılık göstermektedir. Türkiye’de istihdamın temel bileşenlerini, nitelikli, yüksek ücretli ve sosyal güvenlik olanaklarına sahip ve toplam istihdam içerisinde görece küçük bir ölçeğe sahip bir merkez ve bunun etrafında yer alan ve istihdamın büyük kısmını oluşturan düşük verimlilik düzeylerine sahip tarım sektörü ve enformel sektör oluşturur (Şenses, 2003).

Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye’nin kalkınma hamlesinin en önemli ayağını sanayileşme ve kentleşme politikaları oluşturmuş ve gerekli sosyal, hukuki, siyasal ve ekonomik dönüşüm devlet eliyle gerçekleştirilmiştir. Bu yıllarda kurulan kamu işletmeleri yoluyla yaratılan istihdam olanağı, zamanla yerini özel sektöre devretmiştir. 1960 ve 1970’li yıllarda uygulanan ithal ikameci ekonomi modeli ise, tarımsal istihdamın önemli ölçüde kentlere kaymasına kaynaklık etmiş ve bu dönemde kırsal kesimden göç eden bireyler kentlerde formel sektör içerisinde kısmen de olsa istihdam edilebilmiştir. 1980’li yıllarla beraber ithal ikameci modelin yerini ihracata dayalı büyüme modeline devretmesiyle birlikte, daha öncesinde kentlerde formel sektör içerisinde istihdam olanağı bulan göç eden kesim, bu dönemde ancak enformel sektörde yer bulabilmiştir.

Neoliberal modelin hüküm sürdüğü 1980 sonrası dönem, istihdam yaratmadaki başarısızlığının yanı sıra istihdamın niteliği açısından da dikkat çekicidir. Toplam istihdam içerisindeki kamu payı önemli ölçüde gerilerken, özel sektör içerisinde düşük verimlilik ve düşük ücrete dayalı esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştığı ve enformel sektörün giderek genişlediği gözlemlenmektedir. Bunun sonucunda emek yoğun ve uluslar arası rekabet gücünün düşük ücrete dayalı olduğu sektörlerde çalışma koşulları ağırlaşmış ve çalışanlar sigortasız olarak ve asgari ücretin altında istihdam edilmiştir (Şenses, 2003).

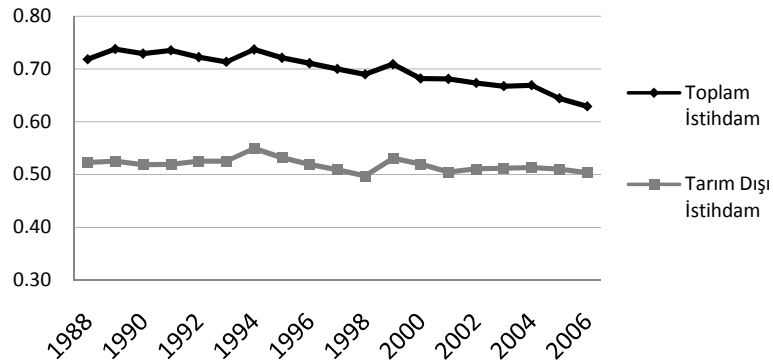
Ölçüt olarak, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmama durumu alındığında, Türkiye’de tarım dışı enformel istihdamın zaman içerisinde genişlediği görülmektedir. 1988 yılında %27 olan sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların oranı 2006 yılına gelindiğinde %34 seviyesine ulaşmıştır (Şekil 3.1). İşyeri büyüklüğüne göre değerlendirildiğinde ise tarım dışı istihdam açısından yıllar

arasında önemli bir değişim gözlemlenmemektedir. 1988’de %52 olan küçük ölçekli işyerlerindeki istihdam oranı 2006 yılında %50 düzeyinde gerçekleşmiştir (Şekil 3.2).



Şekil 3.1: Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların istihdam içerisindeki oranı.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu



Şekil 3.2: 10’den az çalışan sayısına sahip işyerlerinde çalışanların istihdam içerisindeki oranı.

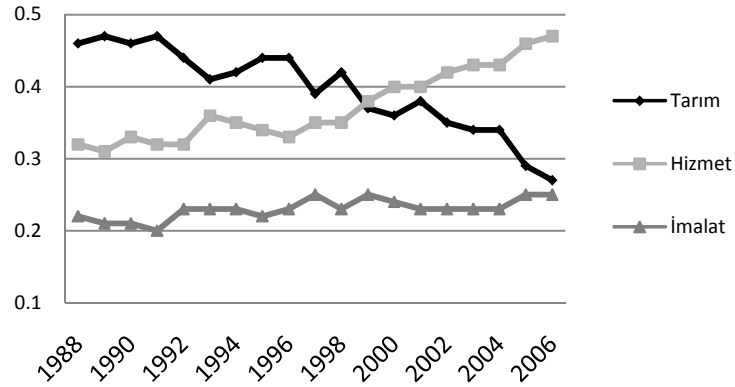
Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Sıradaki bölümlerde Türkiye işgücü piyasası özelinde enformel sektörün genişlemesine kaynaklık eden nedenler değerlendirilecektir. Burada ele alınan enformel sektör, özellikle tarım dışı istihdam kapsamında değerlendirilmiştir.

3.2.1. Arz Yönlü Dinamikler

Türkiye’de enformel sektörün genişlemesinin en önemli kaynaklarını, yüksek işsizlik oranı ve tarımsal verimlilik düzeyinin düşüklüğünden kaynaklanan iç göç

oluşturmaktadır. Ülke genelinde toplam istihdam içerisinde tarım sektörünün payı gelişmiş ekonomilerle kıyaslandığında oldukça yüksektir. Bu pay cumhuriyetin kuruluşundan bu yana belirli bir düşüş göstermekle beraber, bu düşüşün hızı gelişmiş ülke ekonomilerinin altında seyretmektedir. 1988 yılında toplam istihdamın %46'sını oluşturan tarım sektörü, 2006 yılında %26 seviyesine düşmüştür (Şekil 3.3). Tarımın toplam gelir içerisindeki payı ise, 1968'de %39,8 den, 1988'de %16,7'ye ve 2006'da %9'a gerilemiştir. Bu göstergelerin işaret ettiği tarımdaki düşük verimlilik düzeyi ve kırsal kesimdeki fazla nüfus, Türkiye'de tarım dışı enformel sektörün genişlemesine neden olan önemli etmenlerdir (Bulutay & Taştı, 2004).



Şekil 3.3: Yıllara göre sektörlerin toplam istihdam içerisindeki payı.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

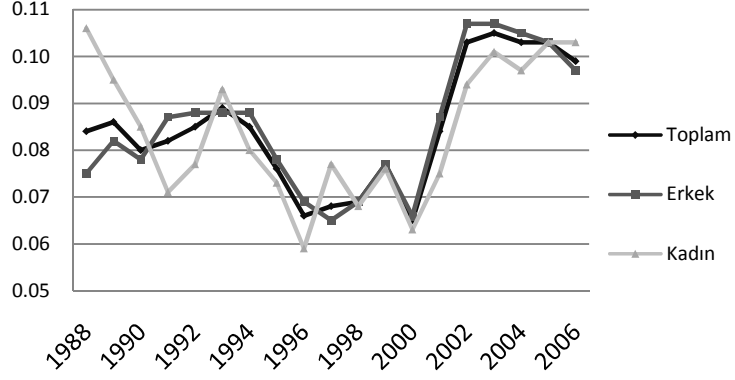
1960 ve 1970'li yıllarda uygulanan ithal ikameci ekonomi politikaları, düşük gelir seviyeleri ve fazla nüfustan dolayı kırsal kesimden göç eden işgücünün kentlerde istihdam edilebilmesini olanaklı kılarken, 1980 sonrası uygulanan ihracata dayalı büyüme modeli bu kesimin istihdam edilebilmesi açısından yetersiz kalmıştır. Göç eden kesimin kentlerde formel sektör içerisinde istihdam edilememesi, enformel sektörün genişlemesine kaynaklık etmiştir.

Türkiye'de göç olgusunun temel nedenleri olarak, tarımda modern tekniklerin uygulanması ve bununla beraber tarımda ihtiyaç duyulan emek miktarının azalması, tarımsal verimliliğin düşüklüğü ve toprakların miras yoluyla parçalanması sonucu fert başına düşen toprak miktarının azalması gibi etmenler sıralanabilir (Güloğlu,

2005). Göç eden işgücünün önemli bir kısmı hemen iş bulamamakta ve daha kötü yaşam koşullarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Kentlerde zaten mevcut olan yüksek işsizlik düzeyi, ve buna göç eden kesimin de eklenmesi enformel sektörün bir zorunlu kaçış noktası olarak tercih edilmesine yol açmaktadır.

Göçün bir başka nedeni ise kentin kırsal bölgelerdeki insanlar için çekici bazı özellikler barındırmasıdır. Bu özelliklerin başında kent kır arasındaki ücret farklılıkları gelmektedir. Ayrıca kentlerde oluşturulan gecekondu bölgelerinde yaşam maliyetinin kent merkezlerine nazaran düşük seviyede olması, kentlerin kırsal kesimdeki düşük gelir seviyesine sahip bireyler açısından cazip bir seçenek olmasına yol açmaktadır (Bulutay & Taştı, 2004). Öte yandan, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesindeki savaş ortamı ve köylerin boşaltılması gibi etmenler, bu bölgelerdeki kişilerin hem tarım sektörünü terk etmesine neden olmuş hem de büyük kentlere göç etmesine yol açmıştır.

Türkiye’de ekonomik büyüme hızı neredeyse her zaman batı ülkelerindekinin aksine kentleşme hızının altında gerçekleşmiştir. Bu nedenle, kırdan kente göç eden kesimler ya işsiz kalmakta ya da enformel sektörde istihdam edilmektedir (Özsoylu, 1994). Türkiye işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik düzeyi (Şekil 3.4), enformel sektörün en önemli kaynaklarından birini oluştururken, aslında işsizlik olgusunun kendisi de enformel sektörü oluşturan nedenlerin bir sonucu olarak değerlendirilebilir (Güloğlu, 2005). Hızlı nüfus artışı, göç ve istihdam yapısı, işsizliğin artmasına yol açarken, bunun sonucunda da tarım dışı enformel istihdamın zamanla genişlemesi söz konusudur. Yüksek işsizlik, emeğin pazarlık gücünü azaltırken, işsizler zorunlu olarak enformel istihdama yönelmekte ve düşük ücret karşılığında ve iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaktadırlar.



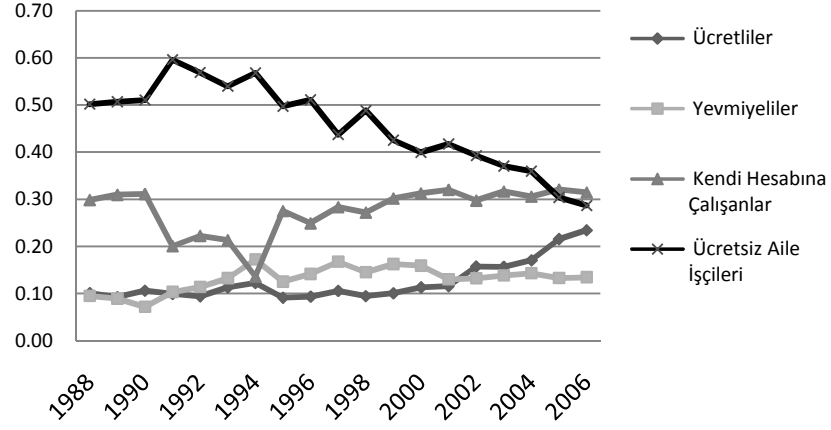
Şekil 3.4: Yıllara göre işsizlik oranı.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Bulutay ve Taştı, 2004 yılındaki çalışmalarında enformel sektörü birbirinden farklı beş tanım kapsamında incelemişler ve yıllık verilerden faydalanarak enformel sektörün istihdam içerisindeki oranını etkileyen temel faktörleri araştırmışlardır. Yapılan analizlerde kent düzeyindeki milli gelir seviyesi ve üretkenliğin enformel sektörün büyüklüğü üzerine etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Elde edilen bir diğer sonuç olarak, tarımsal üretkenliğin enformel sektör büyüklüğü üzerine pozitif etkisinin olduğu belirtilmiş ve bunun tarımdaki mekanizasyonla birlikte oluşan işgücü fazlasından kaynaklandığına değinilmiştir. Toplam ve tarım dışı istihdam oranlarının ise, enformel sektör oranını artırdığı gözlenmiştir. Bunun yanı sıra, nüfusun da enformel sektör büyüklüğüne pozitif etki yaptığı sonucuna varılmıştır (Bulutay & Taştı, 2004).

Şekil 3.5’de yıllar içerisinde toplam enformel istihdamın işteki duruma göre kompozisyonu bakılacak olursa, enformel sektör içerisindeki ücretsiz aile işçilerinin payının 1988’de %50’den 2006’da %26’ya ciddi bir düşüş gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu kesimin büyük çoğunluğunun tarımsal istihdamda yer alması nedeniyle, gözlenen bu değişim, tarımsal istihdamdaki düşüşle bağlantılı olarak ele alınmalıdır. Bununla beraber, enformel sektör içerisinde ücretli çalışanların oranı 1988 yılında %10’dan 2006’da %23’e yükselmiştir. Bu değişim, göç olgusuyla da bağlantılı olarak, ücretsiz aile işçilerinin zamanla ücretli enformel sektöre geçiş yaptığına işaret etmektedir. Kendi hesabına çalışanların enformel sektör içerisindeki payı ise, zaman içerisindeki kırılmalara rağmen uzun dönemde önemli bir değişim göstermemektedir. Yevmiyeli çalışanların oranında ise zamanla bir artış

gözlemlenmektedir. Özet olarak, toplam istihdam içerisinde ücretsiz aile işçilerinin payının zaman içerisinde azalmasıyla beraber, bu kesimin ücretli veya yevmiyeli olarak enformel istihdama yöneldiği söylenebilir.



Şekil 3.5: Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların işteki duruma göre dağılımı.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

3.3.2. Talep Yönlü Dinamikler

Enformel sektörün istihdam içerisinde yüksek orana sahip olması Türkiye işgücü piyasasının yapısal bir sorunu olmakla beraber bir diğer önemli etmen olarak küreselleşme ve uluslararası rekabet, son dönemde bu sektörün daha da genişlemesine yol açmıştır (Bulutay & Taştı, 2004). Özar ve Ercan'ın belirttiği üzere, 1970 sonrasında üretimin yapılanmasında önemli değişiklikler gerçekleşmiş ve bu değişim sadece işgücü talebinin azalmasıyla değil aynı zamanda kullanımı ve kontrolünde de kendini göstermiştir. Özellikle üretimin birbirinden ayrı çok sayıda alt işlemlere parçalanması, sermayenin bu alt işlemleri en az işgücü maliyeti sağlayacak şekilde farklı lokasyonlarda gerçekleştirmesini mümkün kılmıştır. Üretim bir ülkeden başka ülkeye, bir bölgeden başka bölgeye veya bir fabrikadan bir mahalleye ya da evlere kolaylıkla kaydırılabilmektedir (Özar & Ercan, 2002).

Üretimdeki bu dönüşüm Türkiye'de 24 ocak 1980 yılı ekonomik programının etkisiyle ve daha önceki ithal ikameci modelin terk edilmesi sonucu hayata geçmiştir. Bu yapısal uyum programında istihdam yapısına ilişkin kararlar yer almasa da, program çerçevesinde gerçekleştirilen ticari ve finansal serbestleşmeyle ilgili

dönüşümler istihdamın yapısını önemli derecede etkilemiştir. Programın işgücü piyasası üzerine etkisi iki kanaldan gerçekleşmiştir. Bunlardan ilki 1980-1983 yılları arasında askeri yönetimin gerçekleştirdiği işgücü piyasasına yönelik baskıcı ve işçi haklarını kısıtlayıcı yasal düzenlemelerdir. Diğer kanal ise neoliberal dönüşümle birlikte uygulanan ekonomi politikaları olmuştur (Şenses, 2003).

İthal ikameci modelden ihracata dayalı büyüme modeline geçerken daha fazla piyasa eksenli ekonomi politikaları hayata geçirilmiş ve bu politikaların istihdam üzerine önemli etkileri olmuştur. Uygulanan yeni ekonomik program kapsamında, devletin küçültülmesi hedefi doğrultusunda gerçekleştirilen özelleştirmeler, işgücü piyasasının yapısını değiştiren bir başka dönüşüm hamlesi olarak devreye girmiştir. 1980 kararlarının bir uzantısı olarak, 2000 yılında uygulanmaya başlanan IMF destekli istikrar programı ise, işgücünün esnekleştirilmesi ve istihdam üzerinde yeni kontrol biçimlerinin uygulanması yönünde belirleyici bir etmen olmuştur (Özar & Ercan, 2002). İşgücü piyasasındaki bu esnekleşme, taşeron istihdamın, evde çalışmanın, sözleşmeli çalışmanın ve geçici istihdam şekillerinin artmasına neden olmuş ve giderek artan işsizlik seviyeleri de bu istihdam şekillerinin kabullenilmesine yol açmıştır.

Küreselleşme süreciyle bağlantılı olarak ortaya çıkan rekabet edebilme çabası ve sermayenin serbest dolaşımı, firmalar üzerinde işgücü maliyetlerini minimize etme yönünde bir baskı oluşturmaktadır (Boratav, Yeldan, & Köse, 2000). Bunun sonucunda ise, işgücü maliyetini minimize etmek amacıyla kayıtsız işçi çalıştırılmakta, kalıcı istihdam yerine yarı zamanlı istihdam tercih edilmekte ve büyük şirketler taşeron yoluyla üretimi enformel sektöre sevk etmekte veya işçi çıkarmaktadırlar. Bu uygulamalar sonucunda da tarım dışı enformel sektör giderek büyümektedir.

Enformel sektörün büyümesine kaynaklık eden bir başka olgu ise devletin küçültülmesine yönelik izlenen politikalarlardır. 1980 sonrası dönemde devlet, üretim ve yatırım alanını terk etmeye yönelmiştir. Bu bağlamda devlet elindeki kuruluşlar özleştirilmiş ve çalışanların önemli bir kısmı bu işyerlerindeki formel istihdamdan enformel sektöre kaymak durumunda kalmışlardır. Ansal ve diğerleri, ithal ikameci ekonomi modelinin uygulandığı yıllarda üretimdeki toplam istihdamın %40'ını

oluşturan kamu sektörünün, ihracata dayalı büyüme modelinin uygulandığı dönemde %25'in altına indiğini belirtmektedirler (Ansal v.d, 2000). Enformel sektörün gelişimi açısından bu olgunun önemi ise, özel üretim sektörünün sıklıkla enformel istihdama yönelmesinden kaynaklanmaktadır.

Enformel sektörün büyümesine neden olan bir başka olgu ise tarımsal istihdamdaki düşüşle beraber hizmet sektöründeki istihdamın giderek genişlemesidir. 1950'li yıllardan itibaren hizmet sektöründeki istihdam, sanayi sektörünü geçmiştir. 1980'li yıllarla birlikte ise hizmet sektöründeki bu büyüme hız kazanmış ve günümüzde toplam istihdamın yaklaşık olarak yarısını oluşturur hale gelmiştir (Şekil 3.3). Kayıt ve düzenleme faaliyetleri açısından en sorunlu faaliyet alanı olan bu sektörün büyümesi, enformel istihdamın artmasına neden olan bir başka etmen olarak önem kazanmaktadır (Güloğlu, 2005).

4. FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖR ÜCRET FARKLILIKLARINI KİP KURAMI BAĞLAMINDA ELE ALAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Katmanlı işgücü piyasası kuramının ortaya çıkışıyla birlikte birçok araştırmacı işgücü piyasasını çeşitli bölümlere ayırarak analiz etme yoluna gitmiştir. Çalışmalarında ücret farklılıklarını, cinsiyet, bölge, endüstri, kamu-özel ayrımı, kır-kent, meslek v.b gibi ücret davranışlarının farklılaşabileceği bazı katmanlar tanımlayarak incelemişlerdir. Katmanlı işgücü piyasası analizleri, yukarıda saydığımız değişkenleri katmanlaşma eksenini olarak belirleyebileceği gibi, teoremin özünü “İkili işgücü piyasası teorisi” oluşturması nedeniyle teoremin sınamasına yönelik uygulamalı çalışmalar, genelde işgücü piyasasını birincil ve ikincil katman olarak ayırtmaya gitmişlerdir. İkili işgücü piyasası teorisini merkeze alan bu çalışmalar birincil katmanı; büyük firmalardaki, yüksek ücretli, sosyal güvencenin sağlandığı, nitelik gerektiren, iyi çalışma koşulları sunan ve sürekliliği olan daha “iyi” işler olarak tanımlarlar. İkincil katmanı ise düşük ücretli, kötü çalışma koşulları barındıran, nitelik gerektirmeyen, sosyal güvencenin olmadığı, küçük firmalardaki görece kötü denebilecek işler olarak ele alırlar.

Ücret farklılıklarını ikili işgücü piyasası teorisi çerçevesinde ele alan bu çalışmalarda kullanılan modellerde, katmanları ayırtmak için meslek, endüstri, ücret, firma büyüklüğü ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık gibi çeşitli değişkenlerden faydalanılmaktadır. Çeşitli yöntemler kullanılarak yapılan bu ayırtmalar sonucunda, işgücü piyasası birincil ve ikincil katman olmak üzere iki ayrı kategoride incelenir. Bu tez kapsamında ücret yapılarını incelediğimiz formel ve enformel sektör işgücü piyasaları, ikili işgücü piyasası teorisini sınamaya yönelik birçok çalışmada temel katmanlar olarak ele alınmıştır. Bunun nedeni formel ve enformel sektör tanımları ile birincil ve ikincil katman tanımlarının büyük ölçüde örtüşmesidir. Sıradaki bölümlerde formel ve enformel sektörler arasındaki ücret farklılıklarını KİP kuramı bağlamında inceleyen bazı çalışmalara yer verilmektedir.

4.1. Uluslararası Literatür

Gindling, 1991 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında Costa Rica’ da San Jose özelinde işgücü piyasasının katmanlı yapısını analiz etmiştir. Katmanlaşmayı iki ayrı düzlemde ele alarak, kamu sektörü ile formel özel sektör arasında ve formel özel sektör ile enformel sektör arasındaki ücret farklılıklarını incelemiştir. Bu amaçla her katman için ücret tahminleri gerçekleştirerek, Chow testi yardımıyla sektörler arasında ücret belirlenimlerinin farklılığını test etmiş, ardından aynı özelliklere sahip çalışanlar için beklenen ücretlerin katmanlar arasında farklı olup olmadığını incelemiştir. Son olarak, Heckman ile Hotz’ un ve Dickens ile Lang’ in geliştirmiş oldukları yöntemlerden faydalanarak sektörler arası geçişliliğin sınırlı olduğu yönündeki savı test etmiştir. Tahmin edilen sektörel seçim modelinden elde ettiği sonuçlar, çalışanların sektörlere dağılımının rastsal olmadığını göstermiştir. Örneklem seçimi düzeltmesi yaparak tahmin ettiği ücret denklemlerinde rastsal olmayan sektör seçiminin ücretleri etkilemediğini gözlemlemiş ve buradan yola çıkarak EKK yöntemi kullanarak gerçekleştirdiği tahminlerde örneklem seçim sapması olmayacağı sonucuna varmıştır. Tahmin sonuçlarına göre kamu sektöründe beklenen ücretler, çalışanların %100’ü için formel özel sektörden daha yüksek ve çalışanların %91’i için ise, formel sektörde beklenen ücretler enformel sektördekinden daha yüksek bulunmuştur. Gindling, çalışanların sektörlere dağılımının, çalışan tarafından en yüksek ücretin beklendiği sektörün tercih edilmesinden kaynaklanmadığını, formel sektördeki işverenlerin işgücü arz fazlasından kendi istediklerini istihdam etmelerinin sonucu olduğunu belirtmiştir. Elde ettiği sonuçlardan hareketle, tüm bulguların San Jose de işgücünün katmanlı yapısına işaret ettiğini vurgulamıştır (Gindling, 1991).

Marcouiller ve diğerleri, El Salvador, Meksika ve Peru özelinde formel ve enformel sektörlere ait istihdam ve ücret yapılarını analiz etmişlerdir. Çalışmalarında kullanılan enformel sektör tanımı, profesyonel meslek sahipleri hariç, kendi hesabına çalışanları ve 5 veya daha az çalışana sahip firmalardaki istihdamı kapsamaktadır. Bunun yanı sıra, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmama durumu üzerinden başka bir enformel sektör tanımı daha yapıp iki tanıma göre sonuçların nasıl farklılaştığı değerlendirilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda, firma büyüklüğü kriterinin,

sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık kriterine nazaran daha küçük bir enformel sektör payı tahminine yol açtığı gözlenmiştir. Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık kriteri kullanılarak tanımlanan formel ve enformel sektörlerdeki ücret düzeyleri, incelenen ülkelerde cinsiyet bazında ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Chow testi sonuçları, sektörler arasındaki ücret yapılarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Ücret tahminlerinden yola çıkılarak, katmanlar arası açıklanamayan ücret farkları incelenmiş ve El Salvador ve Peru için formel sektördeki işlerde çalışmanın ücrete fazladan katkısı olduğu bulunmuştur. Meksika için ise tam tersi şekilde enformel sektörde çalışmanın ücretleri yükselttiği görülmüştür. Çalışmada ayrıca probit seçim modelinden faydalanılarak, kadın ve erkek için sektör seçimini belirleyen etmenler incelenmiştir. Örneklem seçim düzeltmesi içeren ücret denklemlerinin tahmini, sektörler arası ücret farkının daha da artmasına yol açmıştır. Çalışmada kendi hesabına çalışanların enformel sektörün tanımı açısından önem arz ettiğini ve bu nedenle ücret ve çalışma saati bilgilerinin sorunlu bir yapıya sahip olmasına karşın bu grubu da örnekleme dahil ettiklerini belirtmişlerdir. Son olarak, Meksika’da elde ettikleri katmanlı işgücü piyasası teorisiyle uyuşmayan sonuca vurgu yaparak, enformel sektörün bazı durumlarda tercih edilebilir olabileceğini belirtmişlerdir (Marcouiller, Castilla, & Woodruff, 1997).

Maloney, Meksika örneğinde gerçekleştirdiği çalışmasında formel ve enformel sektörün geleneksel katmanlı analizine alternatif bir bakış sunma girişimindedir. Maloney’e göre, birçok çalışan için formel sektör güvencelerindeki etkinsizlik ve düşük marjinal üretkenlik seviyeleri, enformel sektörü istihdam açısından daha cazip kılabilmektedir. Bu çalışma, sektörler arası geçişleri detaylandırılmış panel veri kullanarak analiz eden ilk çalışma olarak nitelenmektedir. Veri kaynağı olarak 1991-1992-1993 yıllarına ait Meksika Ulusal Kent Anketi ve aynı yıllar için yapılmış olan Mikro-İşletmeler Anketi’nden faydalanılmıştır. Maloney, işgücü piyasasının katmanlı bir yapıya sahip olmadığını iddia ederek, bunu sınamaya yönelik kendi hesabına çalışanlar, enformel ücretli çalışanlar ve taşeron çalışanlar kategorilerini ele almıştır. Panel veri kullanımı sayesinde, formel sektör ve bu üç kategori arasında geçiş yapan çalışanların ücret farklılıklarını gözlemlemek mümkün olmuş ve geleneksel ücret tahmin yöntemlerinden kaynaklanabilecek çeşitli sorunların önüne geçildiği belirtilmiştir. Öte yandan, gözlemlenemeyen bazı iş karakteristiklerinin

etkisi nedeniyle, elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak katmanlı yapıyı kanıtlama veya reddetme olanağının mümkün olmadığına değinmiştir. Çalışmada ayrıca sektörler arası geçişlilik analiz edilmiş ve ikili işgücü piyasası yaklaşımı sorgulanmıştır. Gerek ücret farklılıkları analizi, gerekse sektörler arası geçişlilik analizi sonuçlarından hareketle enformel sektörün önemli bir bölümünün çalışanlara cazip geldiği ve ele alınan tüm sektörlerin entegre bir yapı sergiledikleri ileri sürülmüştür (Maloney, 1999).

Heintz ve Posel tarafından gerçekleştirilen 2008 yılına ait çalışmada, enformel sektör tanımı yeniden gözden geçirilmiş ve Güney Afrika'ya özgü sıra dışı bir durum olan yüksek işsizlik rakamlarıyla, görece sınırlı enformel sektör istihdamının birlikte seyretmesi olgusu incelenmiştir. Çalışmada farklı enformel sektör tanımları ele alınmış ve özellikle kayıtsız işletmelerde kendi hesabına çalışanlar ve kayıtsız işlerde çalışanlar bu sektörü tanımlamak için kullanılmıştır. Kendi hesabına çalışma, tarım dışı çalışma, işveren olma durumlarına göre tüm çalışanlar, formel ve enformel sektörlerde alt gruplara ayrılmış ve bu gruplar ücret tahmin modelinde yapay değişkenler olarak temsil edilmiştir. Güney Afrika 2004 Yılı İşgücü Anketi verileri kullanılarak gerçekleştirilen ücret tahminleri, hem formel ve enformel sektör arasında, hem de çeşitli enformel sektör alt grupları arasında ciddi ücret farklılıkları olduğunu göstermiştir. Bu ücret farklılıklarının Güney Afrika işgücü piyasasının karmaşık katmanlı yapısına işaret ettiğini ve enformel sektörü giriş ve çıkışların serbest olduğu farklılaşmayan bir yapı olarak ele alan görüşün hatalı olduğunu belirtmişlerdir. Güney Afrika'da enformel sektörün görece küçük bir paya sahip olmasının, bu sektörün de kendi içinde katmanlı bir yapıya sahip olmasından kaynaklandığı vurgulanmıştır. Yazarlar, enformel sektördeki bazı parasal olmayan faydaların bu sektörü çekici kılabilceğine dikkat çekmişler, fakat bu savı sınamayı olanaklı kılacak veriye ulaşmanın mümkün olmadığını belirtmişlerdir (Heintz & Posel, 2008).

Pages ve Stampini, üç Latin Amerika ülkesi (Arjantin, Meksika, Venezüella) ve üç geçiş ekonomisi ülkesi (Arnavutluk, Gürcistan, Ukrayna) üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmalarında, formel, enformel ve kendi hesabına çalışma istihdam kategorilerini ele alarak işgücü piyasasının katmanlı yapısını sorgulamışlardır. Ayrıca, vasıflı ve vasıfsız çalışanlar için bu analizleri ayrı ayrı

gerçekleştirerek, katmanlı yapının sadece vasıfsız işgücü için geçerli olduğu yönündeki görüşü test etmişlerdir. Ücret farklılıklarını ve sektörler arası geçişliliği incelemek için, bu ülkelere ait panel verilerden faydalanmışlardır. Ücret farklılıklarını ele aldıkları incelemeleri sonucunda, Latin Amerika ülkelerinde formel sektörün aynı özelliklere sahip bireyler için ücret avantajı sağladığı gözlemlenirken, geçiş ekonomilerinde bu yönde bir kanıt bulamamışlardır. Bunun yanı sıra, ele alınan tüm ülkelerde enformel sektörden formele doğru önemli derecede bir geçişlilik gözlenmekte olduğunu ve buradan hareketle formel sektörün çalışanlar tarafından daha fazla tercih edildiğini belirtmişlerdir. Formel sektör ile kendi hesabına çalışma arasında ise, geçişliliğin sınırlı olduğu gözlemlenmiş ve bu tür bir geçişlilik önünde çeşitli engeller olduğuna değinilmiştir. Son olarak, ücret farklılıkları ve geçişlilik açısından vasıf düzeyine göre bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamış ve buradan yola çıkılarak vasıflı ve vasıfsız işgücünün katmanlaşmadan aynı derecede etkilendiği sonucuna varılmıştır (Pages & Stampini, 2007).

Günther ve Launov, çalışmalarında enformel sektörün de kendi içerisinde ikili bir yapı sergilediğini iddia etmektedirler. Buna göre enformel sektörün bir bölümü formel sektör ile rekabet ilişkisi içerisinde bulunurken, diğer bölümü ise katmanlaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu hipotezi test etmek amacıyla, çalışıp-çalışmama kararından kaynaklanabilecek seçim sapmasının önüne geçmeye yönelik örneklem seçim terimi içeren ve enformel sektörü heterojen bir yapı olarak ele alan bir ekonometrik model oluşturmuşlardır. Cote d'Ivoire 1998 Hane Halkı Anketinden faydalanılarak yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar, enformel sektörün de ikili yapıya sahip olduğu yönündeki tezlerini destekler niteliktedir. Buna göre enformel sektör içerisindeki üst katman alt katmana nazaran daha yüksek ücretler sunmakta ve eğitim ve deneyimin getirisi üst katmanda daha fazla olmaktadır. Enformel sektörün varlığını görece üstünlük teorisi ve katmanlı işgücü piyasası kuramı çerçevesinde ele alan Gunther ve Launov, elde edilen bulgular üzerinden bu sektörde yer alan işgücünün üst katmandaki bölümünün birinci teoriyle, geri kalanının ise ikinci teoriyle açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca, kullanılan yöntem ve elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak, istihdam kararını hesaba

katmayan ve enformel sektör içerisindeki farklı yapıları gözlemleyen ampirik çalışmaların hatalı sonuçlar verebileceği belirtilmiştir (Gunther & Launov, 2006).

4.2.Türkiye Özelinde Gerçekleştirilen Ampirik Çalışmalar

Katmanlı işgücü piyasası kuramının Türkiye'ye uygulanmasına yönelik ilk ampirik inceleme, Ercan ve Tunalı'nın 1997 yılında yapmış oldukları çalışmadır. 1988 Hane Halkı İşgücü anketi verileri üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmada, katmanlı işgücü piyasası teorisini istatistiki olarak test etmek gibi özel bir çabalarının olmadığını belirtmişlerdir. Türkiye'deki işgücü piyasasının katmanlı yapısını, işgücü karakteristiklerine, çalışma koşullarına ve ücret farklılıklarına genel bir bakışla gözlemlemenin zaten mümkün olduğuna değinmişlerdir. Katmanları firma büyüklüklerini temel alarak belirlemişler ve büyük firmaları birincil katman, küçük firmaları (10'un altında çalışan sayısına sahip) ise ikincil katman olarak ele almışlardır. Ücretleri tahmin etmek amaçlı oluşturdukları modelde, firma büyüklüğü değişkeninin yanı sıra, yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, kır-kent, bölge, işin sürekliliği gibi çeşitli değişkenlere yer vermişlerdir. Bu modelde yaşanabilecek örneklem seçim sapması ve içsellik sorunlarına dikkat çekilerek, bu sorunları engellemeye yönelik ekonometrik tekniklerin mevcut olduğunu fakat karmaşıklığı nedeniyle tercih edilmediğini belirtmişlerdir. Analizler sonucunda, büyük firmalardaki gelir seviyesinin küçük firmalara nazaran aylık ücretlerle %27, yıllık ücretlere göre ise %35 daha fazla olduğunu gözlemlemişlerdir. Üst(birincil) ve alt(ikincil) katmanlardaki çalışanların gözlenebilir üretkenlik seviyelerinin farklı olması ve bu durumun katmanlara dağılımı belirlemesi nedeniyle, KİP kuramının temel öngörülerini yeterli düzeyde sınamaya olanak olmadığına değinmişlerdir (Tunalı & Ercan, 1997).

Tansel, 1999 yılındaki çalışmasında, formel sektör olarak ele aldığı, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı ücretli çalışanlar ile enformel sektörü oluşturan sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan ücretli çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını incelemiştir. 1994 Hane Halkı Bütçe Anketi verilerini kullanarak bazı analizler gerçekleştirmiştir. İlk olarak, bireylerin çalışmama veya çalıştığı durumda da formel, enformel veya diğer istihdam alanlarından birini seçme kararlarını hangi faktörlerin belirlediğini incelemiştir. Bu amaçla, çalışmama kararı temel alınarak çoklu logit

yöntemi ile tahminler gerçekleştirmiştir. Daha sonrasında, sektörlerdeki ücretlerin belirlenimlerini gözlemlemek amacıyla, seçim düzeltmesi içeren ücret denklemlerini tahmin etmiş ve analizlerini cinsiyet bazında ayrı ayrı gerçekleştirmiştir. Sektör seçim tahmininde elde edilen sonuçlar sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olma olasılığının eğitilmiş kişilerde eğitim seviyesi düşük kişilere nazaran daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, Akdeniz veya Güneydoğu Anadolu Bölgelerinden birinde yaşamının enformel sektöre katılımı Marmara bölgesine nazaran daha olası kıldığı bulunmuş ve bu bulgu, Akdeniz bölgesindeki göçmen ve geçici işçi yoğunluğuna ve Güneydoğu Anadolu'daki büyük şirket sayısının azlığına bağlanmıştır. Ücret tahminleri, diğer gözlenebilir nitelikler ve örneklem seçimi kontrol edildiğinde, tüm eğitim ve deneyim seviyelerinde kayıtlı işgücü ücretlerinin kayıtsızlardan en az iki kat daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tansel, tüm bu bulguların yanı sıra formel sektörün sağladığı bazı parasal olmayan yararların da dikkate alınması gerektiğine işaret etmiştir. Ayrıca, formel sektör içerisindeki önemli miktardaki kamu payı nedeniyle kadın ve erkek çalışanların ücretlerini karşılaştırmanın mümkün olmadığına değinmiştir. Son olarak, kayıtlı ve kayıtsız çalışanların ücret seviyeleri arasındaki gözlenen farkın işgücü piyasasının katmalı yapısına işaret ettiğini belirtmiştir (Tansel, 1999a).

Levent, Taştı ve Sezer Türkiye işgücü piyasası üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada, KİP kuramının geçerliliğini kayıtlı/kayıt dışı ve formel/enformel olmak üzere iki ekseninde incelemişlerdir. 2003 Hane Halkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak yapmış oldukları analizlerde kayıtlılık durumunu sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmama üzerinden tarif etmişlerdir. DİE'nin enformel sektörü, şirketleşmemiş, basit usulde vergi veren veya hiç vermeyen ve 10 kişinin altında çalışan sayısına sahip tarım dışı işletmelerde çalışanlar olarak tanımlamasına karşın, bu çalışmada, enformel sektörün kapsamı genişletilerek, şirketleşmemiş, 10 kişiden az çalışanı bulunan, sabit olmayan işyeri ve evde çalışanlar ile düzenli bir işyerinde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışanlar tanımlaması kullanılmıştır. Katmanlar arasındaki ücret davranışlarındaki farklılıkları gözlemlemek amacı ile ilk olarak katmanlaşmayı temsil eden yapay değişkenleri içeren ücret tahminleri, daha sonrasında da hem kayıtlı/kayıtlı olmama hem de formel/enformel ayrımlarına göre her katman için ayrı ücret tahminleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen tüm sonuçlar

kayıtlı veya formel sektörde çalışanların, kayıtsız veya enformel sektörde çalışanlara kıyasla ücret avantajlarının olduğunu göstermiştir. Ayrıca analizler sonucunda, katmanlar arasında ücret belirlenimlerinin farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buna göre kıdem ve eğitim düzeyi gibi değişkenler kayıtlı sektörde ücret belirleniminde kayıt dışı sektöre nazaran daha fazla etkiye sahip olurken, kayıt dışı sektörde ise cinsiyet ve yarı zamanlı çalışma, ücret belirleniminde önem kazanmaktadır. Formel ve enformel sektör ayrımı için yapılan ücret tahminlerinde de benzer sonuçlar elde edilmiştir (Levent, Taştı, & Sezer, 2004).

5. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI ÖZELİNDE FORMEL VE ENFORMEL SEKTÖRLER ARASI ÜCRET FARKLILIKLARININ ANALİZİ

5.1. Metodoloji

Katmanlı işgücü piyasası kuramını ücret farklılıkları üzerinden inceleyen birçok çalışmada, Trost ve Lee (1984) tarafından önerilen, sektör seçimi ve ücret tahminini içeren iki aşamalı tahmin modeli kullanılmıştır (Trost & Lee, 1984). Bu çalışmada da formel ve enformel sektörler arasındaki ücret farklılıkları, Lee ve Trost' un geliştirmiş olduğu model kullanılarak 1988 ve 2006 yılları için incelenmektedir. Bu modelin çıkış noktası, ücretlerin gözlemlendiği sektörler dağılımının rastsal olarak gerçekleşmemesinin, ücret tahminlerinde yaratacağı sorundur. Buna göre örneklem seçimi hesaba katılmadığı durumda En Küçük Kareler Yöntemi ile gerçekleştirilen ücret tahminleri sapmalı ve tutarsız sonuçlar vermektedir (Heckman & Hotz, 1986). Uygulanan iki aşamalı bu model sayesinde, çalışanlar arasındaki gözlemlenemeyen niteliksel farklılıklar ücret tahminlerinde hesaba katılmakla beraber, bu çalışmanın ücret farklılıkları temelinde incelediği formel ve enformel sektörler katılımı belirleyen mekanizmayı da analiz etme imkanı olmaktadır.

İki aşamadan oluşan bu modelde ilk olarak kişilerin sektörler dağılımını belirleyen etmenler tahmin edilmektedir. Buna göre bireylerin önünde beş ayrı seçenek durmakta ve bunlardan birini seçmektedirler. Bu seçenekleri şöyle sıralamak mümkündür;

- Piyasada çalışmama ($j=0$)
- Formel sektörde ücretli olarak çalışma ($j=1$)
- Enformel sektörde ücretli olarak çalışma ($j=2$)
- Kendi hesabına çalışma veya İşveren olma ($j=3$)
- Ücretsiz aile işçisi olma ($j=4$)

Çoklu logit modelinin en yüksek olasılık tahminiyle sektör seçim olasılıkları aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır;

$$P_s = \exp(Z\alpha_s) / [\sum \exp(Z\alpha_j)] \quad (5.1)$$

Bu denklemde “j” sektörü, “Z” sektör seçimini etkileyen faktörleri temsil etmektedir. Seçimi etkileyen bu faktörler, hem çalışanın tercihleri (arz yanlı faktörler), hem de işverenin tercihleri (talep yanlı faktörler) ile bağlantılı değişkenlerdir. Üretkenlik seviyesinin gözlenebilir bir ölçütü olan beşeri sermayenin göstergesi olarak eğitim düzeyi seçim modelinde bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Bunun yanı sıra yaşanılan bölge, evli olup olmama durumu, kır-kent ayrımı, hane reisinin hangi sektörde yer aldığı, cinsiyet, hanedeki 0-6 yaş arası çocuk sayısı, hanedeki 6-15 yaş arası çocuk sayısı ve kişinin yaşı değişkenleri de sektör seçim modelinde yer alan diğer değişkenlerdir. “α” ise, ilgili sektöre ait tahmin edilecek olan parametreleri ifade eder.

Yukarıda tarif edilen sektör seçimi, gerçekte gözlemlenen ücretleri de etkilemektedir. Bu nedenle, sektör seçimi modelinin tahmininin ardından, sapmalı sonuçların önüne geçmek amacıyla, her sektör için tahmin edilecek olan ücret denklemlerine katılmak üzere, örneklem seçim terimi aşağıdaki hesaplama yoluyla oluşturulmaktadır;

$$\lambda_s = -[\phi(H_s) / \Phi(H_s)] \quad (5.2)$$

$$H_s = \Phi^{-1}(P_s) \quad (5.2a)$$

λ_s ; s katmanı için hesaplanan örneklem seçim terimi;

ϕ ; standart normal olasılık yoğunluk fonksiyonu

Φ ; standart normal birikimli olasılık fonksiyonu

İkinci aşamada ise tahmin edilen λ değerleri diğer açıklayıcı değişkenlerle birlikte geleneksel beşeri sermaye kuramı çerçevesinde uygulanmakta olan ücret denklemine dahil edilir ve bunun sonucunda ücretleri tahmin etmek amacıyla aşağıdaki denklem elde edilmiş olur;

$$\ln W_j = X_j \beta_j + \theta \lambda_j + v_j \quad j = 1,2 \quad (5.3)$$

$$\theta = \rho * \sigma_u \quad (5.3a)$$

Bağımlı değişken olan “ $\ln W_j$ ” ilgili sektörlerdeki çalışanların logaritmik saatlik ücretlerini göstermektedir. “ X_j ”, kişisel bazı özellikler, beşeri sermaye ve bulunulan yer gibi ücret seviyesini etkileyebilecek değişkenleri temsil eder. Beşeri sermayenin

göstergesi olarak eğitim düzeyi, kıdem gibi değişkenler kullanılarak, üretkenlik ile ücretler arasında bağ kurulmuş olunur. Bunun yanı sıra tahmin edilecek olan ücret modelinde açıklayıcı değişkenler olarak yaş kategorisi, endüstri ve meslek, bölge, cinsiyet, kır-kent değişkenlerinden faydalanılmaktadır. Denklemden yer alan “ β ” bilinmeyen parametreler vektörüdür. “ λ ” örneklem seçim terimi, “ v_j ” ise normal dağılım gösteren ve beklenen ortalaması 0 olan rastsal hata terimidir. “ ρ ” seçim tahmininin gözlemlenemeyen belirleyenleri ile ücret tahmininin gözlemlenemeyen belirleyenleri arasındaki korelasyonu ifade ederken, σ_u ücret tahminine ait hata teriminin standart sapmasını belirtir.

Sonraki aşamada, EKK yöntemiyle ücret denklemi tahmin edilerek ilgili katsayılar elde edilir. “ θ ” parametresinin anlamlı çıkması durumunda, seçim düzeltmesi yapılmadan elde edilecek katsayı tahminlerinin sapmalı ve tutarsız olacağı sonucuna varılır. Aksi durumda ise seçim düzeltmesi terimi modele eklenmeden ücretler EKK ile tahmin edilebilir.

Katmanlar arası ücret farklılıklarının kaynaklarını ortaya koymak amacıyla son olarak, Oaxaca ve Ransom (1994) ayrıştırma metodundan faydalanılmaktadır. Bu ayrıştırmanın gerçekleştirilme amacı sektörler arası ücret farklılıklarını belirleyen etmenlerin ağırlıklarını elde etmektir. Sektörler arası ücret farklarının iki temel kaynağı olabilir. Bunlardan ilki, iki sektörde istihdam edilen bireylerin beşeri sermaye (üretkenlik seviyesi) ve diğer bazı özellikler açısından heterojen bir yapı sergilemesi, ikincisi ise ücret davranışlarının sektörler arasında farklılık göstermesidir. Gerçekleştirilen ayrıştırma sayesinde bu iki temel etmenin ücret farklılıklarındaki rolü belirlenmektedir. Oaxaca-Ransom ayrıştırma metodu aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir;

$$\ln \bar{W}_f - \ln \bar{W}_e = (\bar{X}_f - \bar{X}_e) \beta_p + [\bar{X}_f (\beta_f - \beta_p) + \bar{X}_e (\beta_p - \beta_e)] + (\lambda_f - \lambda_e) \theta_p + [\lambda_f (\theta_f - \theta_p) + \lambda_e (\theta_p - \theta_e)] \quad (5.4)$$

$\bar{X}_f$ ve $\bar{X}_e$; sırasıyla formel ve enformel sektördeki ortalama nitelik düzeyini belirtir. β_f ve β_e ise formel ve enformel sektör ücret tahminlerinden elde edilen katsayılardır. β_p sektörler arası herhangi bir ayırım yapılmadan toplamda gerçekleştirilen ücret tahmin modelinden elde edilen parametre vektörünü ifade etmektedir. Sağ taraftaki ilk terim katmanlar arasında sahip olunan niteliksel farklardan kaynaklanan ücret farkını,

ikinci ve üçüncü terim ise açıklanamayan veya başka bir deyişle işgücü piyasasının katmanlı yapısından kaynaklanan ücret farklılığını göstermektedir. Son terimler ise seçim düzeltmesinden kaynaklanan ücret farkını belirtmekte olup, hem açıklanabilen hem de açıklanamayan ücret farkını içermektedirler.

Yukarıda bahsedilen tüm analizler, kır-kent ayrımının ve cinsiyet faktörünün sektör seçimi ve ücret belirleniminde önemli bir role sahip olması nedeniyle, kadın ve erkekler için ayrı ayrı ve bunun yanı sıra cinsiyet ayrımı yapılmadan toplam ve kent düzeyinde 1988 ve 2006 yılları için gerçekleştirilmektedir.

5.1. Veri

Analizlerde TÜİK tarafından düzenlenmiş olan 1988 ve 2006 Hane Halkı İşgücü Anketi mikro verilerinden faydalanılmıştır. 1988 yılı HHİA, ILO standartlarına göre düzenlenmiş, 22320 hane üzerinden gerçekleştirilen ulusal düzeydeki ilk anket olma özelliğini taşır. 1988 yılı HHİA verileriyle karşılaştırılabilir nitelikteki en güncel anket olan 2006 HHİA, 129527 haneyi kapsamaktadır.

Sektör seçimi analizlerinde kullanılan örneklem, 15-65 yaş arası tarım dışı bireylerden oluşmaktadır. Analizlerde ayrıca yevmiyeli çalışanlar da örneklem dışında tutulmuştur. Ücret tahminlerinde ise örneklem, 15-65 yaş arası ve tarım dışı sektörde ücretli olarak çalışan bireylerle sınırlandırılmıştır. Bu çalışmada tanımlanan enformel sektör, tarım dışı sektörde ücretli olarak çalışan işgücü içerisinde 10' un altında çalışan sayısına sahip bir işyerinde bulunan veya sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışan kesimi kapsamaktadır. Formel sektör ise bu tanımın dışında yer alan tarım dışı ücretli çalışan kesim olarak tanımlanmıştır.

1988 ve 2006 HHİA verilerinde çalışılan işyerinin mülkiyeti hakkında herhangi bir bilgi sunulmaması nedeniyle, formel sektör içerisindeki kamu-özel sektör ayrımı yapılamamaktadır. Ücretlerin belirleniminde etkili olabilecek bu faktör, sonuçları değerlendirirken dikkate alınmaktadır. Bu amaçla 1988 yılı HHİA verilerinde yer alan emekli sandığına kayıtlılık durumu bilgisinden faydalanılarak, kamu sektörünün önemli bir bölümünü oluşturan bu kesim örnekleminden dışlanmış ve bu yıl özelinde analizler tekrar edilerek, aradaki fark değerlendirilmiştir.

5.2. 1988 ve 2006 Yılları İstihdam Yapısının Formel ve Enformel Sektör Payları Açısından Karşılaştırılması

Çalışmanın bu bölümünde, 1988 ve 2006 yıllarındaki istihdam yapıları formel ve enformel sektörler açısından ele alınmakta ve cinsiyete ve yıllara göre farklılıklar değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ele alınan enformel sektör, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan veya 10 kişiden az çalışanı bulunan işyerlerinde istihdam edilen tarım dışı ücretli kesimi kapsamaktadır. Formel sektör ise, sosyal güvenlik kaydı bulunan ve 10 veya üzeri çalışan sayısına sahip işyerlerinde çalışan tarım dışı ücretli işgücünü içermektedir.

Öncelikli olarak, genel istihdamın işteki duruma göre dağılımı yıllar bazında incelendiğinde, ücretsiz aile işçisi oranının zaman içerisinde azalmasıyla paralel şekilde ücretli istihdamda da bir artış gözlemlenmektedir. 1988 yılında %28 olan ücretsiz aile işçisi istihdamı, 2006 yılında %15'e gerilemiştir. Ücretli istihdam ise 1988 yılında %36 düzeyinde bir paya sahipken, bu oran 2006 yılında %51 düzeylerine çıkmıştır. Kadın istihdamı açısından bu yükseliş erkeklere nazaran daha büyük boyutta gerçekleşirken, ücretsiz aile işçisi oranındaki azalış kadınlarda daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Yevmiyeli, kendi hesabına çalışan ve işveren paylarında yıllara göre gerçekleşen değişim ise görece daha düşük seviyede olmuştur (Çizelge 5.1).

Çizelge 5.1:İstihdamın işteki duruma göre dağılımı (%).

İşteki Durum	Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
Ücretli Veya Maaşlı	1988	42	22	36
	2006	51	40	48
Yevmiyeli	1988	9	5	8
	2006	8	6	7
İşveren	1988	5	0	4
	2006	7	1	5
Kendi Hesabına Çalışan	1988	31	7	24
	2006	29	13	25
Ücretsiz Aile İşçisi	1988	14	66	28
	2006	6	40	15

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Çizelge 5.2’de ise, yıllar bazında, çalışanların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumuna göre dağılımına yer verilmektedir. Bu çalışmada ele alınan enformel sektör tanımının da önemli kısmını oluşturan kayıtsız ücretli çalışanlar, 1988 yılında toplam ücretli istihdamın %19’unu oluştururken 2006 yılında bu oran %22’ye yükselmiştir. Ücretli kadın istihdamı açısından bu yükseliş daha ileri düzeyde gerçekleşmiştir. 1988 yılında kadın ücretlilerin %16’sı sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değil iken, bu oran, 2006 yılında %25’e yükselerek erkeklerden daha yüksek bir seviyeye erişmiştir. Tarım dışı istihdam düzeyinde bakıldığında ise, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların oranı, %29’dan %34’e yükselmiştir.

Çizelge 5.2: Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan istihdam oranı (%).

	Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
Toplam İstihdam	1988	47	79	56
	2006	43	67	49
Tarım Dışı İstihdam	1988	29	29	29
	2006	34	36	34
Ücretliler	1988	20	16	19
	2006	22	25	23

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

İşyeri büyüklüğü açısından incelendiğinde, ücretli işgücü içerisinde 10 kişiden az çalışanı bulunan işyerlerinde istihdam edilme oranında yıllar arasında önemli bir değişim gerçekleşmemiş ve her iki yılda da bu oran yaklaşık olarak %30 düzeyinde belirmiştir. Fakat cinsiyet bazında değerlendirildiğinde ise, 1988’e nazaran 2006’da ücretli kadın işgücünün daha fazla bir oranı küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilirken, erkeklerde küçük bir azalışla durum tam tersi şekilde gerçekleşmiştir. Tarım dışı istihdam düzeyinde ele alındığında ise, küçük ölçekli işyerindeki istihdam oranı %52’den %51 seviyesine düşmüştür (Çizelge 5.3).

Çizelge 5.3: 10’den az çalışan sayısına sahip işyerlerindeki istihdam oranı (%).

	Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
Toplam İstihdam	1988	66	78	70
	2006	62	68	64
Tarım Dışı İstihdam	1988	54	38	52
	2006	54	40	51
Ücretliler	1988	32	21	30
	2006	31	26	30

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Bu çalışmada ele alınan enformel sektör tanımı hem sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan işgücünü hem de 10 kişiden az çalışanı bulunan işyerlerinde çalışanları kapsamakta olup bu iki kategorinin ne derece örtüştüğünü gözlemlemek açısından Çizelge 5.4'deki oranlara yer verilmiştir. Buna göre sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların küçük ölçekli işyerlerindeki istihdam içerisinde oranı 1988 yılında %74 iken, 2006'da %69'a gerilemiştir. Ücretliler baz alındığında ise bu oran, 1988'de %48'den 2006 yılında %51'e yükselmiştir.

Çizelge 5.4: İşyeri büyüklüğüne göre kayıtsız istihdam oranı (%).

	Yıl	<10	>=10	Toplam
Toplam İstihdam	1988	74	17	56
	2006	69	14	49
Tarım Dışı İstihdam	1988	46	11	29
	2006	55	13	34
Ücretliler	1988	48	7	19
	2006	51	11	23

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Çizelge 5.5'de istihdam içerisindeki sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan veya 10'dan az çalışan sayısına sahip işyerlerinde çalışma ölçütüne göre tanımlanan enformel sektör paylarına yer verilmiştir. Toplam istihdam içerisinde enformel sektör payında 1988'de %75'den 2006'da %67'ye bir düşüş gözlenirken, diğer tüm kategorilerde enformel sektör payında artış olduğu gözlemlenmektedir. Toplam istihdamdaki enformel sektör payında gözlenen düşüş, genellikle enformel çalışma şekline sahip tarım sektörünün toplam istihdamdaki payının azalmasıyla ilişkilendirilebilir. Öte yandan diğer kategorilerde gözlenen artış ise, düşük verimlilik düzeyi ve başka nedenlerle tarımsal faaliyeti terk eden işgücünün ağırlıklı olarak kentlerde enformel sektör içerisinde istihdam edildiğinin bir göstergesidir.

Bu çalışmada ele alınan enformel sektör, sadece tarım dışı ücretli kesim kapsamında değerlendirilmektedir. Bu kategoriye bakıldığında, enformel sektör 1988 yılında %34 düzeyinden 2006 yılında %38 düzeyine erişmiştir. Kadınlarda bu artış daha yüksek düzeyde gerçekleşmiş olup, 1988 yılında %25' den 2006'da %36 ya çıkmıştır.

Çizelge 5.5: Enformel istihdam oranı (%).

	Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
Toplam İstihdam	1988	71	83	75
	2006	67	74	69
Tarım Dışı İstihdam	1988	59	41	57
	2006	60	50	58
Ücretliler	1988	37	26	35
	2006	38	36	38
Tarım Dışı Ücretliler	1988	36	25	34
	2006	38	36	37

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

5.3. 1988 ve 2006 Yılları Formel ve Enformel Sektörlerdeki İstihdamın Yapısı

Bu bölümde 1988 ve 2006 yılları temel alınarak, katmanlar arası ücret farklılıkları bağlamında incelenecek olan, tarım dışı ücretlilerle sınırlandırılan formel ve enformel istihdamın bazı yapısal özellikleri değerlendirilmektedir. Çizelge 5.6’da ortalama saatlik ücretler incelendiğinde, formel ve enformel sektörler arasında ciddi ücret farklılıkları olduğu gözlenmektedir. 1988 yılında görece daha düşük olan ücret farkı 2006 yılında yaklaşık olarak %100 seviyesine ulaşmaktadır. 1988 yılında 2006’ya nazaran toplamda düşük olan sektörler arası ücret farkının, kadın istihdamı ele alındığında 2006 ile benzer şekilde yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Sektörler arası gözlenen bu yüksek ücret farklılıkları işgücü piyasasının katmanlı yapısına dair ipuçları vermektedir. Bunun yanı sıra katmanlı yapının zamanla daha belirgin hale geldiği gözlenen bir başka olgudur.

İki sektör çalışma saatleri açısından kıyaslandığında ise, enformel sektörde haftalık çalışma saatlerinin her iki yılda da daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu da enformel sektörün sadece düşük ücretlerle nitelenemeyeceğini, bunun yanı sıra ağır çalışma koşulları da barındırdığı gerçeğini ortaya koymaktadır.

Çizelge 5.6: Sektörlerdeki ortalama ücret, çalışma saati ve kıdem düzeyi.

	Yıl	Erkek		Kadın		Toplam	
		Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Saatlik Ücret	1988	1,15	0,84	1,22	0,64	1,16	0,81
		(0,014)	(0,04)	(0,057)	(0,023)	(0,016)	(0,035)
	2006	4,22	2,2	4,43	2,06	4,27	2,17
		(0,018)	(0,017)	(0,033)	(0,026)	(0,016)	(0,014)
Ln (saatlik ücret)	1988	-0,06	-0,52	-0,04	-0,7	-0,05	-0,54
		(0,007)	(0,012)	(0,015)	(0,03)	(0,006)	(0,011)
	2006	1,24	0,59	1,28	0,49	1,25	0,57
		(0,003)	(0,004)	(0,006)	(0,009)	(0,003)	(0,004)
Haftalık Çalışma Saati	1988	45,2	52,5	41,4	45	44,5	51,6
	2006	49,8	59,2	45,5	52,1	48,8	57,7
Kıdem (yıl)	1988	9,1	6,3	7,8	3,7	8,9	6
	2006	8,7	5,2	7	3,1	8,3	4,7

Not: Parantez içindeki değerler standart sapmaları belirtmektedir

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Kişinin mevcut işyerinde ne kadar süreliğine çalıştığını belirten kıdem düzeyi sektörlerle bazında incelendiğinde, formel sektörde gözlenen görece yüksek kıdem ortalaması, bu sektördeki işlerin enformel sektöre nazaran daha kalıcı nitelikte olduğuna işaret etmektedir. Kadınlarda ise, sektörler arası kıdem farkının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu da kadınlar açısından enformel sektörün çok daha geçici bir istihdam alanı olduğunu göstermektedir.

Eğitim düzeylerine ait verilere bakıldığında, 2006 yılında enformel sektörün büyük çoğunluğunu ortaokul ve altında eğitim düzeyine sahip çalışanların oluşturduğu, formel sektörün çoğunluğunu ise lise ve üstü eğitim seviyesindeki işgücünün meydana getirdiği görülmektedir (Çizelge 5.7). Üniversite ve lise mezunları formel sektörün %60'ını oluştururken, enformel sektörde bu oran %35 düzeyindedir. 2006 yılında formel sektörde en çok paya sahip eğitim düzeyi kategorisi lise iken, enformel sektörde ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar en yüksek paya sahiptir. 1988 yılına bakıldığında ise formel sektörde %42, enformel sektörde de

%62 oranıyla her iki sektörde de en çok paya ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanların sahip olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkılarak 1988’den 2006’ya sektörler arasındaki eğitim düzeyi farkının ciddi derecede arttığını söylemek mümkündür. Kadınlar açısından incelendiğinde, 2006 yılında formel sektörde en çok üniversite mezunlarının, enformel sektörde ise lise mezunlarının yer aldığı görülmektedir. 1988 yılında ise kadın istihdamında formel sektörde en çok lise mezunları, enformel sektörde de ilkokul mezunları yer almaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç, kadınlar açısından 1988’den 2006’ya sektörler arası eğitim düzeyi farkının artmadığı, tersine azalma eğilimi gösterdiği.

Çizelge 5.7: Sektörlerdeki istihdamın eğitim seviyesi (%) .

Eğitim Seviyesi	Yıl	Erkek		Kadın		Toplam	
		Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Eğitimsiz ¹	1988	3	5	3	9	3	5
	2006	0	1	1	3	0	1
Okuryazar	1988	4	5	2	4	4	5
	2006	1	3	1	5	1	4
İlkokul	1988	49	64	22	46	44	62
	2006	29	42	14	30	25	39
Ortaokul	1988	11	11	8	10	10	10
	2006	14	22	7	17	13	21
Lise ²	1988	20	11	39	22	23	12
	2006	32	24	30	31	31	26
Üniversite	1988	13	5	26	9	16	5
	2006	24	7	47	14	29	9

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Formel ve enformel sektörlerdeki istihdamının yapısı, yaş kategorisi açısından incelendiğinde formel sektörde özellikle orta yaş kuşağının ağırlıklı olarak yer aldığı, enformel sektörde ise genç yaşlardaki işgücünün bulunduğu görülmektedir (Çizelge 5.8). Yıllar arasında bu bağlamda bir değişiklik gözlemlenmemekle birlikte, 1988 yılında enformel sektördeki istihdamın 2006’ya kıyasla daha genç olduğu söylenebilir.

¹ Okuryazar olmayan kişiler eğitimsiz olarak kodlanmaktadır.

² “Lise” değişkeni düz lise ve meslek lisesi mezunlarını kapsamaktadır.

Çizelge 5.8: Sektörlerdeki istihdamın yaş seviyesi (%) .

Yaş	Yıl	Erkek		Kadın		Toplam	
		Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
15-24	1988	13	40	29	57	16	42
	2006	10	28	22	43	13	32
25-34	1988	40	32	41	25	40	31
	2006	38	32	42	29	39	32
35-44	1988	33	16	23	11	31	15
	2006	34	23	28	18	32	22
45-54	1988	12	8	5	4	10	7
	2006	16	13	8	8	14	12
55-65	1988	3	4	1	3	2	3
	2006	2	4	1	1	2	3

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Her iki sektörde meslek yoğunlukları farklılık göstermektedir. 2006 yılında formel sektörde en sık gözlenen meslek grubu makine-montaj işlerinde çalışan işgücüdür. Enformel sektörde ise satış ve hizmet işlerinde çalışanlar en yoğun meslek grubudur. 1998 yılında formel sektörde en çok paya sahip meslek kategorisi kanun yapıcılar ve üst düzey yöneticiler iken, enformel sektörde en sık gözlenen meslek grupları, sanatkarlar ve vasıfsız işçilerdir. Kadınlar ise her iki yılda da enformel sektörde ağırlıklı olarak satış ve hizmet işlerinde çalışmaktadırlar (Çizelge 5.9).

İktisadi faaliyet koluna göre incelendiğinde ise formel sektörün en büyük payı her iki yılda da hizmet endüstrisinde yer almaktadır. Enformel sektör açısından değerlendirildiğinde en yüksek paya sahip endüstriler 1988’de ticaret ve hizmet alanları iken, 2006 yılında bu konumda ticaret endüstrisi bulunmaktadır (Çizelge 5.10).

Çizelge 5.9: Sektörlerdeki meslek yoğunlukları (%).

Meslek ³	Yıl	Erkek		Kadın		Toplam	
		Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Üst düzey yönetici	1988	16	9	34	17	19	10
	2006	5	5	4	2	5	4
Profosyonel	1988	3	3	2	1	3	3
	2006	12	5	27	7	15	5
Yard. Profosyonel	1988	14	5	33	18	18	6
	2006	12	7	20	9	13	7
Büro	1988	2	10	2	11	2	10
	2006	10	6	20	17	13	9
Satış-hizmet	1988	19	15	7	18	16	15
	2006	12	24	6	29	11	25
Sanatkar	1988	12	25	8	17	12	24
	2006	16	25	6	12	14	22
Makine	1988	12	7	9	7	11	7
	2006	19	17	8	9	17	15
Vasıfsız	1988	22	26	5	11	18	24
	2006	13	12	10	15	12	12

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Çizelge 5.10: Sektörlerdeki iktisadi faaliyet kolu ağırlıkları (%).

İktisadi F.K.	Yıl	Erkek		Kadın		Toplam	
		Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Maden	1988	5	0	1	0	4	0
	2006	3	0	0	0	2	0
İmalat	1988	32	29	30	35	32	30
	2006	33	27	26	28	32	27
Enerji	1988	1	0	0	0	1	0
	2006	2	0	0	0	1	0
İnşaat	1988	5	13	1	2	5	12
	2006	3	5	1	1	3	4
Ticaret	1988	6	23	5	20	5	23
	2006	11	38	11	30	11	36
Ulaştırma	1988	6	9	4	1	6	8
	2006	6	8	3	2	5	7
Mali	1988	5	4	11	10	6	5
	2006	6	6	9	9	7	6
Hizmet	1988	40	22	49	32	41	23
	2006	36	16	49	29	39	19

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

³ Meslek kategorileri sırasıyla; üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar, profesyonel meslek sahipleri, yardımcı profesyonel meslek sahipleri, büro çalışanları, satış ve hizmet işlerinde çalışanlar, sanatkarlar, makine ve montaj işçileri ve vasıfsız çalışanlardan oluşmaktadır.

Sektörlerin bölgelere göre dağılımına bakıldığında istihdamın ve nüfusun genel olarak büyük kısmını barındıran Batı ve Marmara bölgelerinin her iki yılda da hem formel sektörde hem de enformel sektörde en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir (Çizelge 5.11). Batı ve Marmara bölgesinin sektörler içerisindeki payı 1988’den 2006’ya artış göstermekle beraber bu artış özellikle formel sektörde gerçekleşmiştir. Gene benzer şekilde ücretli istihdamın daha çok kentlerde yoğunlaşması nedeniyle, her iki yılda da formel ve enformel sektörün çok büyük kısmını kentsel işgücü oluşturmaktadır. Kentsel istihdamın formel sektör içerisindeki payı 1988’den 2006’ya azalış gösterirken enformel sektördeki payı artmıştır (Çizelge 5.12).

Çizelge 5.11: Sektörlerdeki coğrafi bölge ağırlıkları (%).

Bölge ⁴	Yıl	Erkek		Kadın		Toplam	
		Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Batı	1988	42	46	49	62	43	48
	2006	53	50	58	61	54	52
Güney	1988	13	17	11	12	12	16
	2006	9	11	9	12	9	11
Orta	1988	25	19	27	17	25	18
	2006	15	13	15	10	15	12
Kuzey	1988	7	5	6	4	7	5
	2006	11	12	10	11	11	11
Doğu	1988	13	14	7	5	12	13
	2006	12	14	7	5	11	12

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Kadın işgücünün sektörlerdeki yoğunluğu incelendiğinde, 1988 yılında ağırlıklı olarak formel sektörde yer alan kadınların, 2006 yılına gelindiğinde özellikle enformel sektör içerisinde oran olarak arttığı ve her iki sektör içerisindeki paylarının yaklaşık olarak aynı düzeylere ulaştığı gözlemlenmektedir (Çizelge 5.12).

⁴ Marmara ve Ege bölgeleri “Batı”, Akdeniz Bölgesi “Güney”, İç Anadolu Bölgesi “Orta”, Karadeniz Bölgesi “Kuzey”, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri “Doğu” olarak kodlanmaktadır.

Çizelge 5.12: Sektörlerdeki kentsel istihdam ve kadın istihdamı ağırlıkları (%).

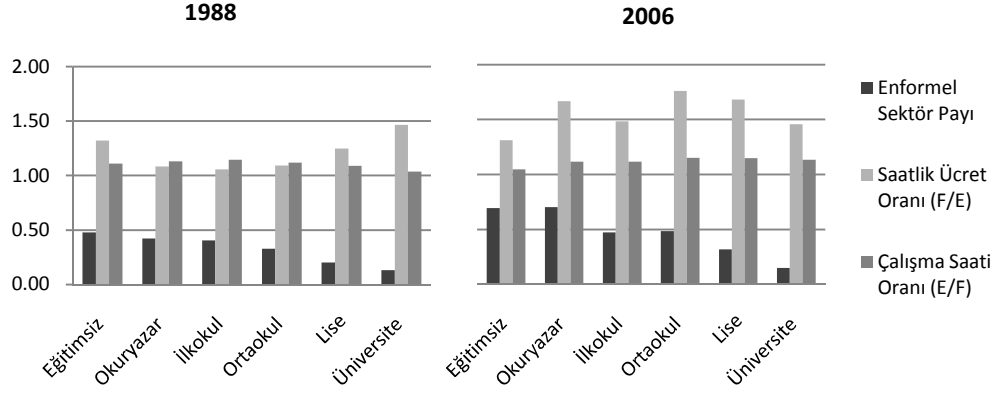
	Yıl	Erkek		Kadın		Toplam	
		Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Kent	1988	84	78	89	82	85	78
	2006	82	78	86	84	83	79
Kadın	1988					19	12
	2006					23	22
Kişi sayısı	1988	6285	3323	1518	469	7803	3792
	2006	32606	19726	9922	5499	42528	25225

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri.

Verilerin işaret ettiği üzere, formel ve enformel sektörlerdeki istihdamın yapısı ve karakteri önemli derecede farklılık göstermektedir. Çeşitli değişkenler baz alınarak, bu değişkenler açısından benzer yapıdaki işgücünün sektörler arasındaki ortalama saatlik ücret seviyesi farkı, ortalama haftalık çalışma saatleri farkı ve enformel sektördeki yoğunluğu incelendiğinde ise, katmanlı yapının belirtilileri daha çarpıcı şekilde ortaya çıkmaktadır.

Şekil 5.1’de görüldüğü gibi, formel ve enformel istihdam arasındaki ücret farkı⁵, eğitimsizler ve üniversite mezunları dışındaki tüm kategorilerde zamanla artış göstermiştir. 1988 yılında sektörler arası ücret farkı en yüksek üniversite mezunları arasında gözlenirken, 2006 yılında ücret farkının en yüksek olduğu kesim ortaokul mezunu işgücüdür. Üniversite altı eğitim düzeyine sahip işgücü, 2006 yılında 1988’e nazaran daha fazla oranda enformel sektörde istihdam edilmektedir. Ayrıca, her iki yılda da eğitim düzeyi düştükçe enformel istihdama katılımın arttığı gözlenmektedir. Bu yönelim, 2006 yılında daha belirgin bir hal almaktadır. Eğitim düzeyinin ücretlerin belirlemede önemli bir etmen olması nedeniyle sektörler arası ücret farklılıklarında gözlenen artışın önemli bir kaynağının bu yönelim olması beklenebilir.

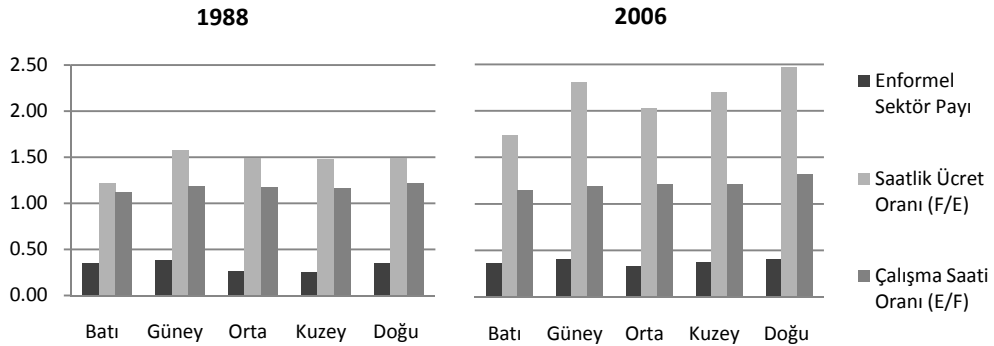
⁵ Şekillerde ilgili değişken kategorisindeki sektörler arası ücret farkını gözlemlemek amacıyla formel sektör ücret seviyesinin enformel sektör ücret seviyesine oranı (F/E), sektörler arası haftalık ortalama çalışma saati farkını gözlemlemek amaçlı enformel sektör haftalık çalışma saatinin formel sektör çalışma saatine oranı (E/F) ve ilgili kategorideki enformel istihdam oranları yer almaktadır.



Şekil 5.1: Eğitim düzeyine göre sektörler arası farklılıklar.

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri

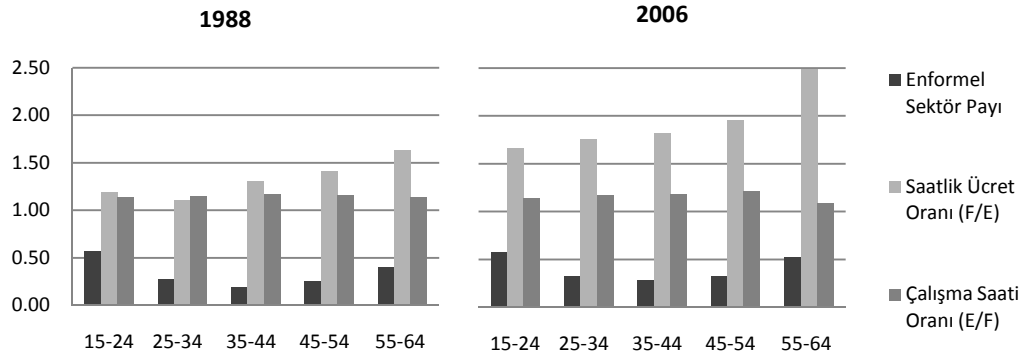
Formel ve enformel istihdamın oluşumunda önemli bir belirleyen olarak bölgeler ele alındığında sektörler arası ücret farkının tüm bölgelerde var olduğu ve 1988'den 2006'ya daha da arttığı gözlenmektedir. 1988 yılında görece daha benzer bir bölgesel dağılım gösteren ücret farklılık seviyesi, 2006 yılına gelindiğinde bölgesel düzlemde ciddi farklılıklar göstermektedir. 1988 yılında sektörler arası ücret farkının en yüksek olduğu bölge Güney(Akdeniz) bölgesi iken, 2006 yılında Doğu(Doğu ve Güneydoğu Anadolu) bölgesi en yüksek sektörel ücret farkının gözlemlendiği coğrafyadır. Doğu bölgesinde 2006 yılında formel sektör ücret ortalaması, enformel sektörün yaklaşık olarak 2,5 katı düzeyindedir. Şekilde de gözlemlendiği gibi, özellikle Doğu ve Güney bölgeleri katmanlaşmanın en yoğun olduğu bölgelerdir. Enformel sektör paylarına bakıldığında ise, Güney ve Doğu bölgelerinin en yüksek enformel sektör oranına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bunun yanı sıra Doğu bölgeleri sektörler arası çalışma saatleri farkı açısından da başı çekmektedir (Şekil 5.2).



Şekil 5.2: Bölgelere göre sektörler arası farklılıklar.

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri

Kişinin yaşı, sektörel dağılımda önemli bir belirleyen olarak devreye girmektedir (Şekil 5.3). Her iki yılda da genç yaştaki işgücü, özellikle enformel sektörde istihdam edilmektedir. Orta yaşlarda enformel istihdam oranı düşerken 55-64 arası yaş kuşağında bu oran tekrardan yükselmektedir. Enformel sektör oranının yaş kuşağına göre bu değişimi, enformel istihdamdaki işlerin daha geçici nitelikte olmasıyla bağlantılıdır. Erken ve ileri yaşlarda kişiler ancak enformel sektörde istihdam olanağı bulabilmektedirler. İki sektör arasındaki ücret farkı ise, yaş ilerledikçe artış göstermektedir. Bunun kaynağı olarak, formel sektördeki kariyer olanakları ve bununla bağlantılı ücret artışı değerlendirilebilir. Çizelge 5.6’ da gözlenen iki sektördeki kıdem düzeyleri arasındaki fark da bu tespiti doğrular niteliktedir.

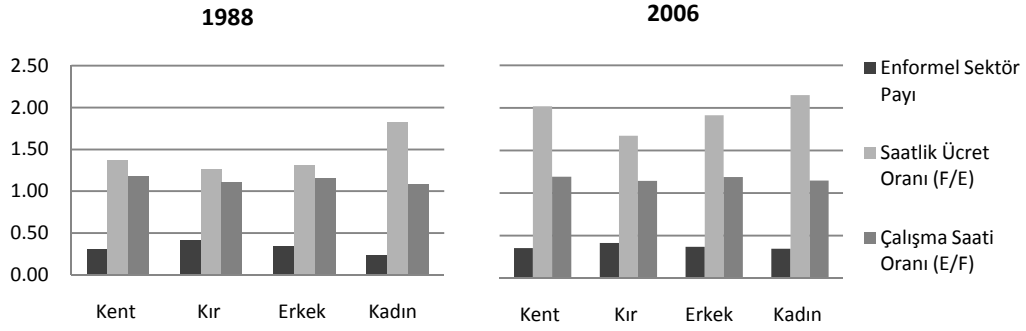


Şekil 5.3: Yaşa göre sektörler arası farklılıklar

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri

İstihdamın kır-kent olarak ayrıştırılması sonucunda görülmektedir ki, kırsal kesimdeki istihdam içerisinde enformel sektör payı her iki yılda da kente nazaran daha yüksek düzeydedir. Sektörel ücret farkı açısından değerlendirildiğinde ise, kentsel istihdam içerisinde ücret farkının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. 1998’den 2006’ya hem kent hem de kırsal istihdamda iki sektör arasındaki ücret farkı artış göstermiştir (Şekil 5.4).

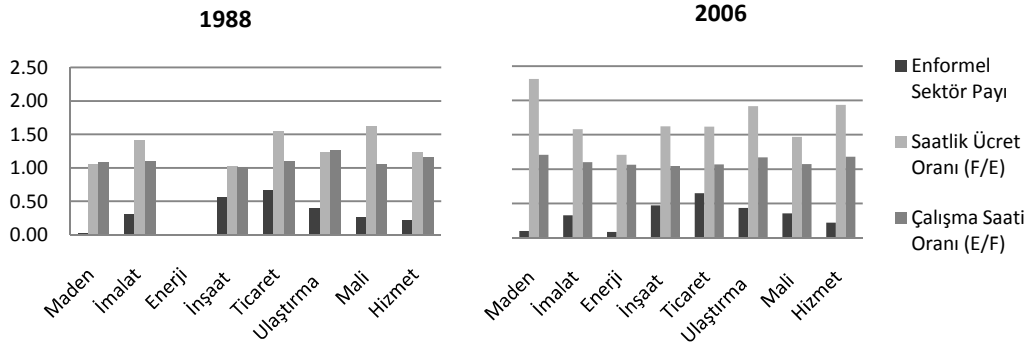
Cinsiyete göre incelendiğinde ise, kadın istihdamı içerisinde formel ve enformel sektör ücret farkları her iki yılda da erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir (Şekil 5.4). Kadın ve erkekler arasında gözlenen bu farklılık 2006 yılında azalma göstermiştir. Enformel sektör oranı açısından ele alındığında ise, erkeklerde bu oranın daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca kadın istihdamı içerisinde enformel sektörün payında 1988’den 2006’ya ciddi bir artış gerçekleşmiştir



Şekil 5.4: Kır-kent ve kadın-erkek ayrımına göre sektörler arası farklılıklar.

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri

Formel ve enformel sektör işgücü endüstriler bazında ele alındığında, istihdam içerisinde küçük bir paya sahip olan maden sektörünün 2006'ya gelindiğinde enformelleşerek, ücret farkının en yüksek olduğu endüstri haline geldiği görülmektedir. Her iki yılda da ticaret endüstrisi en fazla enformel paya sahiptir. 2006 yılında maden endüstrisinin ardından en yüksek sektörel ücret farkının gözlendiği alanlar ise, ulaştırma ve hizmet endüstrileridir. Enerji endüstrisi toplam istihdam içerisinde çok küçük bir paya sahip olmakla beraber, enformel istihdam yaratma kapasitesi de oldukça düşüktür (Şekil 5.5).

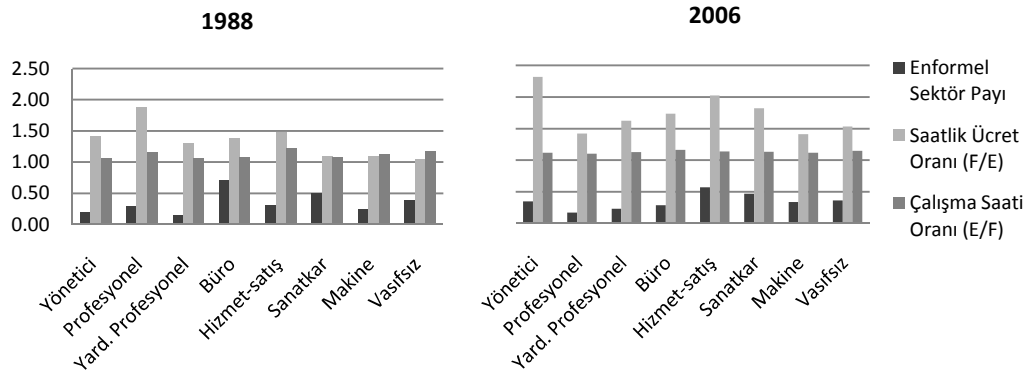


Şekil 5.5: İktisadi faaliyet kollarına göre sektörler arası farklılıklar.

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri

Kişilerin bulundukları meslek kategorisi ücretlerin belirlenmesinde önemli bir role sahiptir. Bu bağlamda ele alındığında formel ve enformel sektör ücret farkının en yüksek düzeyde gözlendiği meslek kategorisi 1988 yılında profesyonel meslek mensupları iken, 2006 yılında bunun yerini üst düzey yöneticiler almıştır. Bunun yanı sıra, 1988 yılında en çok enformel paya sahip meslek birimini, büro çalışanları

oluştururken, 2006'ya gelindiğinde satış ve hizmet işlerinde çalışanlar enformel istihdamın en yoğun gözleendiği meslek kategorisi olmaktadır. 2006 yılında formel ve enformel sektörlerde istihdam edilen aynı mesleğe sahip bireyler, 1988 yılıyla kıyaslandığında profesyonel meslek sahipleri dışında tüm meslek kategorilerinde daha fazla ücret farkıyla karşı karşıya kalmaktadır (Şekil 5.7).



Şekil 5.6: Mesleklere göre sektörler arası farklılıklar.

Kaynak: TÜİK 1988-2006 Hane Halkı İşgücü Anketleri

İşgücünün çeşitli özellikleri düzleminde yukarıda ele alınan formel ve enformel sektörler arası ücret ve çalışma saatleri farkları göstermektedir ki, benzer niteliklere sahip işgücünde enformel sektör aleyhine bir durum söz konusudur. Enformel sektör ortalama ücretleri bütün değişken kategorilerinde formel sektör ücret seviyesinden oldukça düşüktür. Bu durum 2006 yılında 1988'e nazaran daha çarpıcı bir hal almaktadır. Haftalık çalışma saatleri göz önüne alındığında ise, tüm kategorilerde enformel işgücünün formel işgücünden daha fazla çalıştığı görülmektedir. Çalışma saatlerinin yüksek oluşu, enformel sektördeki görece ağır çalışma koşullarına işaret etmektedir. Tüm bu bulgular ışığında, Türkiye işgücü piyasasının ücret ve çalışma süreleri açısından, formel ve enformel olmak üzere ikili bir yapı sergilediği söylenebilir. Sonraki bölümlerde bu ikili yapı doğrultusunda öncelikle kişilerin formel ve enformel sektöre katılımını belirleyen etmenlerin de incelendiği sektör seçimi tahmin sonuçlarına yer verilmekte, ardından sektörler arası ücret farklılıkları, bu tahminlerden üretilen örneklem seçim terimi de dahil edilerek gerçekleştirilen ücret tahminleriyle incelenmekte ve bu farklılıkların kaynakları analiz edilmektedir.

5.4. Çoklu Logit Tahminleri

Türkiye’de formel ve enformel sektörler arası ücret farklılıklarının ele alındığı bu çalışmada ilk aşamada, ücret tahminlerinde sadece işgücü piyasasında çalışan kişilere ilişkin gözlemlerin kullanılmasından kaynaklanabilecek olası örneklem seçim sapmasının önüne geçmek için, Trost ve Lee (1984)’in önermiş olduğu düzeltme metodu kullanılarak örneklem seçim terimleri oluşturulmaktadır. Örneklem seçim terimini elde etmek amacıyla kişilerin sektörlere dağılımını belirleyebilecek etmenlerin dahil olduğu modeller, çoklu logit yöntemiyle tahmin edilmiştir.

Çizelge 5.13’ de toplam istihdam düzeyinde, Çizelge 5.14’de ise kent düzeyinde elde edilen çoklu logit tahmin sonuçlarına yer verilmektedir. Seçim kategorileri, kişinin piyasada çalışmaması, ücretli olarak formel sektörde çalışması, ücretli olarak enformel sektörde çalışması, işveren olarak veya kendi hesabına çalışması, ücretsiz aile işçisi olarak çalışması şeklinde belirlenmiştir. Tahminlerde baz alınan kategori kişinin piyasada çalışmaması durumudur.

Toplam ve kent istihdamı düzeyinde gerçekleştirilen sektörel seçim tahminleri incelendiğinde⁶, okuryazar olmama durumuna kıyasla diğer eğitim seviyelerinin her iki sektöre katılım olasılığını piyasada çalışmama seçeneğine göre artırdığı gözlemlenmektedir. Tek istisna olarak, 1988 yılında ortaokul mezunu olmanın okuryazar olmayanlara göre sektörlere katılımı düşürdüğü söylenebilir. Bunun yanı sıra gözlenen bir başka bulgu ise, eğitim seviyesinin yükselmesiyle beraber sektörlere katılım olasılıkları üzerindeki pozitif etkinin de artış gösterdiği. Eğitim düzeyi, formel ve enformel sektöre katılıma etkisi açısından yıllar düzeyinde karşılaştırıldığında ise, 1988’den 2006 yılına bu etkide bir yükselme görülmektedir. Genel olarak bakıldığında eğitimin ücretli formel sektöre katılım olasılığı üzerindeki etkisi, ücretli enformel sektöre nazaran daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Bu bulgu sektörler arasında gözlenen eğitim düzeyi farkıyla uyusmaktadır. Ayrıca, eğitim seviyesi arttıkça formel sektörde yer alma olasılığının ciddi derecede arttığı gözlenirken, enformel sektör için bu artışın görece daha düşük seviyede seyrettiği ve hatta ortaokul ve lise düzeyinde düştüğü görülmektedir.

⁶ Çoklu logit tahminlerinde yer alan gölge değişkenlerde baz alınan kategoriler; eğitim düzeyi kategorilerinde “okuryazar olmayan bireyler”, yaş kategorilerinde “15-24 yaş arası bireyler”, bölgelerde “Ege ve Marmara bölgeleri”, hane reisinin sektörü kategorilerinde ise “hane reisinin piyasada çalışmıyor olması durumu” olarak belirlenmiştir.

Çizelge 5.13: 1988-2006 yılları toplam istihdam düzeyinde gerçekleştirilen çoklu logit tahminleri.

	1988				2006			
	Formel	Enformel	İşv./ K.Hes.	ÜAİ	Formel	Enformel	İşv./ K.Hes.	ÜAİ
Okuryazar	0.385*** (0.176 - 0.593)	0.205* (-0.019 - 0.429)	0.313*** (0.134 - 0.492)	0.102 (-0.412 - 0.615)	1.067*** (0.872 - 1.262)	0.889*** (0.760 - 1.018)	0.607*** (0.476 - 0.738)	0.734*** (0.441 - 1.027)
İlkokul	1.054*** (0.896 - 1.213)	0.521*** (0.353 - 0.688)	0.488*** (0.345 - 0.631)	0.422** (0.076 - 0.769)	1.794*** (1.631 - 1.957)	1.071*** (0.961 - 1.180)	0.854*** (0.750 - 0.959)	1.085*** (0.844 - 1.325)
Ortaokul	0.819*** (0.636 - 1.001)	-0.506*** (-0.706 - -0.306)	-0.090 (-0.273 - 0.092)	-0.388* (-0.779 - 0.004)	2.206*** (2.040 - 2.372)	1.007*** (0.894 - 1.120)	0.839*** (0.728 - 0.950)	1.022*** (0.772 - 1.272)
Lise-Meslek Lisesi	2.025*** (1.852 - 2.197)	0.205** (0.008 - 0.403)	0.476*** (0.297 - 0.654)	0.340* (-0.052 - 0.732)	2.997*** (2.833 - 3.161)	1.264*** (1.152 - 1.376)	1.146*** (1.038 - 1.255)	1.447*** (1.201 - 1.693)
Üniversite	3.359*** (3.154 - 3.564)	1.470*** (1.220 - 1.721)	1.628*** (1.406 - 1.850)	0.721** (0.103 - 1.340)	4.497*** (4.331 - 4.663)	1.933*** (1.814 - 2.052)	1.800*** (1.684 - 1.915)	1.722*** (1.447 - 1.997)
Hane reisi değil	-1.858*** (-1.983 - -1.733)	-1.668*** (-1.817 - -1.519)	-1.676*** (-1.834 - -1.518)	2.124*** (1.443 - 2.805)	-1.330*** (-1.376 - -1.284)	-0.993*** (-1.042 - -0.944)	-1.082*** (-1.142 - -1.022)	1.575*** (1.312 - 1.837)
Kadın	-1.223*** (-1.335 - -1.112)	-2.203*** (-2.351 - -2.054)	-2.651*** (-2.839 - -2.463)	-3.079*** (-3.383 - -2.774)	-1.183*** (-1.225 - -1.141)	-1.374*** (-1.418 - -1.329)	-2.467*** (-2.542 - -2.393)	-2.072*** (-2.187 - -1.956)
Evli	0.300*** (0.198 - 0.403)	-0.229*** (-0.353 - -0.105)	0.591*** (0.450 - 0.732)	0.054 (-0.185 - 0.293)	0.424*** (0.381 - 0.466)	-0.024 (-0.070 - 0.022)	0.583*** (0.521 - 0.644)	0.430*** (0.316 - 0.544)
Kır	-0.430*** (-0.521 - -0.339)	-0.002 (-0.100 - 0.095)	-0.193*** (-0.290 - -0.095)	-0.704*** (-0.890 - -0.518)	-0.194*** (-0.229 - -0.159)	-0.192*** (-0.228 - -0.156)	-0.145*** (-0.183 - -0.106)	-0.642*** (-0.726 - -0.557)
25-34 yaş	1.279*** (1.168 - 1.389)	0.346*** (0.220 - 0.472)	1.415*** (1.260 - 1.569)	0.358*** (0.125 - 0.590)	1.306*** (1.260 - 1.352)	0.543*** (0.496 - 0.590)	1.826*** (1.748 - 1.905)	0.608*** (0.501 - 0.716)
35-44 yaş	0.888*** (0.756 - 1.020)	-0.564*** (-0.728 - -0.401)	1.088*** (0.912 - 1.264)	-0.026 (-0.422 - 0.370)	1.103*** (1.050 - 1.157)	0.076*** (0.019 - 0.133)	1.875*** (1.790 - 1.960)	0.584*** (0.438 - 0.730)
45-54 yaş	-0.719*** (-0.873 - -0.564)	-1.917*** (-2.109 - -1.725)	0.107 (-0.080 - 0.293)	-0.224 (-0.704 - 0.256)	-0.447*** (-0.508 - -0.387)	-1.128*** (-1.194 - -1.062)	0.909*** (0.820 - 0.998)	0.218** (0.042 - 0.394)
55-64 yaş	-2.554*** (-2.758 - -2.351)	-3.097*** (-3.329 - -2.866)	-0.981*** (-1.180 - -0.782)	-1.028*** (-1.674 - -0.382)	-2.715*** (-2.812 - -2.618)	-2.475*** (-2.566 - -2.384)	-0.128** (-0.226 - -0.031)	-0.309** (-0.550 - -0.068)
Akdeniz	-0.226*** (-0.330 - -0.121)	-0.232*** (-0.348 - -0.116)	0.006 (-0.106 - 0.119)	-0.176 (-0.411 - 0.060)	-0.478*** (-0.525 - -0.432)	-0.216*** (-0.263 - -0.168)	0.006 (-0.046 - 0.057)	0.002 (-0.116 - 0.120)

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

Çizelge 5.13 (devam): 1988-2006 yılları toplam istihdam düzeyinde gerçekleştirilen çoklu logit tahminleri

	1988				2006			
	Formel	Enformel	İşv./K.Hes.	ÜAİ	Formel	Enformel	İşv./K.Hes.	ÜAİ
Orta Anadolu	-0.121*** (-0.206 - -0.035)	-0.511*** (-0.617 - -0.405)	-0.503*** (-0.608 - -0.398)	-0.237** (-0.454 - -0.020)	-0.440*** (-0.480 - -0.400)	-0.422*** (-0.467 - -0.377)	-0.178*** (-0.226 - -0.130)	-0.296*** (-0.413 - -0.179)
Karadeniz	-0.112 (-0.251 - 0.028)	-0.664*** (-0.846 - -0.483)	-0.270*** (-0.433 - -0.107)	0.048 (-0.241 - 0.336)	-0.317*** (-0.361 - -0.273)	-0.153*** (-0.200 - -0.105)	-0.005 (-0.057 - 0.046)	0.212*** (0.108 - 0.316)
Doğu ve Güneydoğu	-0.374*** (-0.487 - -0.261)	-0.616*** (-0.744 - -0.488)	-0.303*** (-0.426 - -0.180)	-0.441*** (-0.682 - -0.200)	-0.938*** (-0.983 - -0.893)	-0.847*** (-0.895 - -0.800)	-0.456*** (-0.506 - -0.406)	-0.492*** (-0.607 - -0.378)
6-15 yaş çocuk sayısı	0.082*** (0.044 - 0.119)	0.053*** (0.013 - 0.092)	0.019 (-0.020 - 0.059)	-0.045 (-0.124 - 0.035)	0.019* (-0.001 - 0.038)	0.054*** (0.034 - 0.073)	0.041*** (0.021 - 0.062)	-0.058** (-0.114 - -0.001)
0-6 yaş çocuk sayısı	0.156*** (0.101 - 0.210)	0.162*** (0.104 - 0.219)	0.170*** (0.114 - 0.226)	0.208*** (0.112 - 0.304)	0.082*** (0.055 - 0.109)	0.138*** (0.111 - 0.164)	0.149*** (0.122 - 0.175)	0.228*** (0.169 - 0.287)
6-15 yaş çocuk sayısı(kadın)	-0.483*** (-0.557 - -0.409)	-0.226*** (-0.322 - -0.130)	-0.148*** (-0.253 - -0.043)	0.001 (-0.162 - 0.164)	-0.474*** (-0.513 - -0.435)	-0.285*** (-0.325 - -0.245)	-0.139*** (-0.193 - -0.085)	-0.077* (-0.166 - 0.013)
0-6 yaş çocuk sayısı(kadın)	-0.777*** (-0.886 - -0.667)	-0.808*** (-0.974 - -0.643)	-0.454*** (-0.612 - -0.295)	-0.305*** (-0.524 - -0.085)	-0.798*** (-0.850 - -0.746)	-1.076*** (-1.144 - -1.009)	-0.594*** (-0.677 - -0.511)	-0.769*** (-0.892 - -0.647)
Hane reisi formel	0.151*** (0.038 - 0.263)	-0.223*** (-0.364 - -0.083)	-0.529*** (-0.734 - -0.323)	-0.937*** (-1.445 - -0.429)	0.176*** (0.129 - 0.223)	-0.354*** (-0.408 - -0.300)	-0.501*** (-0.598 - -0.404)	-0.909*** (-1.246 - -0.572)
Hane reisi enformel	-0.260*** (-0.442 - -0.078)	0.438*** (0.270 - 0.606)	-0.464*** (-0.761 - -0.167)	-1.181** (-2.090 - -0.271)	-0.205*** (-0.274 - -0.136)	0.171*** (0.111 - 0.231)	-0.269*** (-0.386 - -0.151)	-0.290 (-0.647 - 0.067)
Hane reisi işveren-kend.hes.	-0.694*** (-0.823 - -0.566)	-0.475*** (-0.607 - -0.343)	-0.433*** (-0.606 - -0.259)	2.334*** (2.088 - 2.581)	-0.477*** (-0.530 - -0.424)	-0.399*** (-0.450 - -0.348)	-0.089** (-0.164 - -0.014)	3.232*** (3.096 - 3.369)
Hane reisi ü.a.i	-1.018 (-3.077 - 1.040)		1.607*** (0.576 - 2.639)	2.790*** (1.577 - 4.003)	0.010 (-0.646 - 0.667)	-0.164 (-0.901 - 0.574)	3.310*** (2.967 - 3.652)	3.251*** (2.504 - 3.999)
Constant	-0.714*** (-0.923 - -0.506)	0.817*** (0.588 - 1.047)	-0.773*** (-1.002 - -0.544)	-5.262*** (-6.028 - -4.496)	-2.659*** (-2.830 - -2.488)	-1.019*** (-1.142 - -0.896)	-2.820*** (-2.953 - -2.686)	-7.232*** (-7.583 - -6.881)
R²			0,34				0,29	
N			46466				275373	

* p<0.1, ** p<0.05, ***p<0.01 Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

Sektör seçim modelinde yer alan “hane reisi değil” değişkeninin negatif işarete sahip olması, hane reislerinin formel ya da enformel sektöre katılma olasılığının piyasada çalışmamaya kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Hane reislerinin hane içi sorumlulukları nedeniyle çalışmak zorunda olmaları, bu etkinin temelinde yatan nedendir. Elde edilen bir başka sonuç ise, hane reislerinin formel sektöre katılım olasılığının enformele nazaran daha yüksek olduğudur. Formel sektördeki işlerin daha kalıcı nitelikte olması ve formel sektörde sağlanan sosyal güvencenin ailenin geri kalan bireylerini de kapsaması, formel sektörü hane reisleri açısından daha cazip kılmaktadır. Hane reislerinin sektörlere katılım olasılıklarında gözlenen bu farklılık 1988 yılında 2006’ya nazaran daha düşük düzeydedir.

Tahminlerde gözlenen bir diğer bulgu ise, kadın olmanın piyasada çalışmama durumu baz alındığında formel ya da enformel istihdamda bulunma olasılığını düşürdüğüdür. Sektörlere katılım olasılığını düşürücü yöndeki bu etki, enformel sektöre katılımda daha yüksek düzeyde gözlenmektedir. Bunun nedeni ise kadınların istihdama katılım önündeki engellerin yanı sıra, düşük ücret sunan ve ağır çalışma koşulları barındıran enformel sektörde çalışmaktansa ev içi üretime yönelmeleridir. Yıllar arasında karşılaştırma yapıldığında ise, kadınların özellikle enformel sektöre katılımının 1988’den 2006’ya arttığı görülmektedir⁷. Ayrıca kentsel istihdam ile yapılan analizde, kadın olmanın negatif etkisinin daha düşük düzeyde olduğu dikkat çeken bir diğer bulgudur (Çizelge 5.14).

Kişinin evli olması, formel sektöre katılım olasılığını pozitif yönde etkiler iken, enformel sektöre katılımını negatif yönde etkilemektedir. 1988 yılında evli olma durumunun formel sektöre katılım üzerindeki pozitif etkisi 2006’ya nazaran daha düşük düzeydedir. Evliliğin, enformel istihdam olasılığı üzerine etkisi ise, 1988 yılında negatif yönde olurken, 2006 yılında anlamsız sonuç vermektedir. Elde edilen bu sonuçlar, evli bireylerin hane içi sorumluluklarından dolayı daha kalıcı işleri tercih etmeleriyle bağlantılıdır. Evli bireylerde enformel istihdam seçeneğinin piyasada çalışmamaya nazaran daha düşük olasılığa sahip olması ise, özellikle evli

⁷ Çoklu logit tahminlerinden elde edilen katsayılar da yıllar arasındaki farklılaşmayı, ücret tahminlerinden elde edilen katsayılar da ise hem sektörler hem de yıllar arasındaki farklılaşmayı sınamaya yönelik gerçekleştirilen hipotez testi sonuçlarına ekler bölümünde yer verilmektedir (Çizelge A.2). Yıllar arası karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi kullanılarak ilgili katsayılar a ait t değerleri elde edilmiştir. Sektörler arası katsayı karşılaştırmalarında ise her iki yıla ait ücret denklemlerinde enformel sektör gölge değişkeni diğer değişkenlerle etkileşime sokularak katsayıların “0” dan farklılığı test edilmiş ve ilgili t değerlerine tabloda yer verilmiştir.

kadınların düşük ücretle çalışmak yerine ev içi üretimden yana tercih belirlemelerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, cinsiyet baz alınarak yapılan analizler, evli olma durumunun kadınların formel ya da enformel istihdam seçeneklerinden herhangi birinde yer alma olasılığını düşürdüğünü göstermektedir (Çizelge 5.15).

Kırsal kesimde bulunmak, ücretli olarak formel yada enformel sektörlerden birinde bulunma olasılığını düşürücü yönde etki yapmaktadır. Kırsal bölgede yaşamak, 1988 yılında enformel sektöre katılıma anlamlı bir etki yapmazken, 2006 yılında her iki sektör için de benzer düzeyde negatif yönde etki yapmaktadır.

Tahmin sonuçlarından elde edilen bir başka bulgu ise, 15-24 yaş kategorisi baz alındığında orta yaşlardaki kişilerin piyasada çalışmama seçeneğine göre formel ve enformel sektörlerde istihdam olasılığının arttığıdır. Daha ileri yaşlarda ise olasılığı artırıcı bu etki düşme eğilimi göstermekte ve 45-54 yaş kategorisinden itibaren negatif yönde etki yapmaktadır. Ayrıca, 15-24 yaş kategorisiyle kıyaslandığında diğer yaş kategorilerindeki bireylerin formel sektörde bulunmasının enformel sektöre göre daha olası olduğu gözlemlenmektedir. 55-64 yaş kategorisinde ise enformel sektörde bulunmak formele nazaran daha olası hale gelmektedir.

Bölgesel etkilere bakıldığında, Marmara ve Batı Bölgeleri'ne kıyasla tüm bölgelerin ücretli formel ve ücretli enformel istihdama katılma olasılığı üzerinde negatif etkisi olduğu görülmektedir. 1988 yılında formelde Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi, enformel sektörde de Karadeniz bölgesi en yüksek negatif etkiye sahiptir. 2006 yılında her iki sektörde de istihdama katılımı en çok düşüren bölge Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleridir. 2006 yılında Marmara ve Batı Bölgelerine kıyasla diğer bölgelerin olasılığı düşürücü etkisi formel sektörde enformele nazaran daha yüksektir. 1988 yılında ise tersi durum söz konusudur.

Hanedeki çocuk sayısı ve bu çocukların yaşı, kişilerin sektörlerde istihdam edilme olasılıklarına etki yapan faktörlerdir. Modelde yer alan çocuk sayısı-cinsiyet etkileşim terimi üzerinden elde edilen bulgular göstermektedir ki, çocuk sayısı erkeklerin formel ve enformel sektörde istihdam olasılığını artırırken, kadınlarda tam tersi bir etki yapmaktadır. Özellikle küçük yaşta çocukların sayısı kadınların çocuk bakımına ayırdıkları zaman nedeniyle sektörlerde katılım olasılığına negatif etkide

bulunmaktadır. Enformel sektöre katılımda bu etki daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.

Kişilerin sektörlerde istihdamını belirleyen önemli bir başka etmen ise, hane reisinin hangi sektörde yer aldığıdır⁸. Sonuçlar göstermektedir ki, hane reisinin çalışmıyor olma durumu baz alındığında, hane reisi formel sektörde yer alıyor ise hanenin geri kalanının bu sektörde istihdam olasılığı artmakta, enformel istihdamda yer alma olasılığı ise düşmektedir. Öte yandan hane reisi enformel istihdam içerisinde ise, bu durum hanenin diğer bireylerinin de istihdam durumunu etkilemekte ve onların da enformel istihdam da yer almasına neden olmaktadır. Bu sonuçlar, ikili işgücü piyasası yaklaşımının savunmuş olduğu temel tezlerden biri olan katmanların kendi içerisinde kurmuş olduğu sosyal ilişkilerin katmanların yeniden oluşumuna neden olduğu yönündeki tezini desteklemektedir. Enformel istihdamdaki bir hane reisi gene bu katmanda konumlanan bir aile yapısına sahip olmakta, çocukları ise, gelir seviyesinin düşüklüğünden kaynaklanan daha düşük eğitim seviyesi veya ayrımcılık ve kurulan sosyal bağlar nedeniyle enformel istihdama kaynaklık eden işgücünün devamını sağlamaktadır. Hane reisinin bulunduğu sektörün diğer bireylerin sektörel konumlanışı üzerindeki bu belirleyiciliği enformel istihdam açısından 1988 yılından 2006 yılına azalma gösterse de hala önemini korumaktadır. Ayrıca gözlenen bir başka bulgu ise, hane reisinin işveren veya kendi hesabına çalışan durumunda olmasının kişilerin formel yada enformel sektörde istihdam olasılığını düşürücü yönde etki yapmasıdır.

⁸ Hane reisinin durumu 4 ayrı kategori olarak değerlendirilmektedir. Bunlar; hane reisinin piyasada çalışmıyor olması, formel sektörde ücretli olarak çalışıyor olması, enformel sektörde ücretli olarak çalışıyor olması ve son olarak işveren veya kendi hesabına çalışıyor olması durumlarıdır.

Çizelge 5.14: 1988-2006 yılları kent düzeyinde çoklu logit tahminleri.

	1988 Kent				2006 Kent			
	Formel	Enformel	İşv./K.Hes.	ÜAi	Formel	Enformel	İşv./K.Hes.	ÜAi
Okuryazar	0.340*** (0.110 - 0.569)	0.177 (-0.082 - 0.436)	0.293*** (0.090 - 0.496)	-0.037 (-0.636 - 0.562)	1.016*** (0.793 - 1.238)	0.834*** (0.691 - 0.977)	0.566*** (0.419 - 0.712)	0.711*** (0.372 - 1.049)
İlkokul	0.959*** (0.786 - 1.132)	0.484*** (0.291 - 0.677)	0.383*** (0.221 - 0.544)	0.289 (-0.117 - 0.694)	1.750*** (1.565 - 1.935)	0.936*** (0.815 - 1.057)	0.686*** (0.570 - 0.802)	0.931*** (0.650 - 1.212)
Ortaokul	0.709*** (0.509 - 0.908)	-0.598*** (-0.826 - -0.370)	-0.173* (-0.377 - 0.032)	-0.615*** (-1.070 - -0.160)	2.079*** (1.892 - 2.267)	0.805*** (0.680 - 0.930)	0.633*** (0.510 - 0.757)	0.741*** (0.448 - 1.034)
Lise-Meslek Lisesi	1.931*** (1.743 - 2.119)	-0.028 (-0.256 - 0.199)	0.447*** (0.249 - 0.645)	0.031 (-0.428 - 0.489)	2.906*** (2.721 - 3.092)	0.991*** (0.867 - 1.115)	0.925*** (0.805 - 1.046)	1.180*** (0.894 - 1.467)
Üniversite	3.235*** (3.015 - 3.456)	0.812*** (0.502 - 1.121)	1.555*** (1.314 - 1.797)	0.520 (-0.156 - 1.195)	4.443*** (4.256 - 4.630)	1.665*** (1.534 - 1.796)	1.676*** (1.549 - 1.804)	1.411*** (1.094 - 1.729)
Hane reisi değil	-1.905*** (-2.042 - -1.768)	-1.494*** (-1.661 - -1.326)	-1.741*** (-1.918 - -1.565)	2.056*** (1.326 - 2.786)	-1.325*** (-1.376 - -1.273)	-0.977*** (-1.032 - -0.922)	-1.114*** (-1.183 - -1.044)	1.679*** (1.372 - 1.986)
Kadın	-1.105*** (-1.225 - -0.985)	-2.162*** (-2.326 - -1.998)	-2.557*** (-2.765 - -2.349)	-3.121*** (-3.481 - -2.760)	-1.123*** (-1.170 - -1.077)	-1.287*** (-1.337 - -1.238)	-2.360*** (-2.443 - -2.277)	-2.162*** (-2.301 - -2.023)
Evli	0.189*** (0.077 - 0.300)	-0.318*** (-0.459 - -0.177)	0.497*** (0.339 - 0.655)	-0.081 (-0.371 - 0.210)	0.393*** (0.346 - 0.441)	-0.053** (-0.105 - -0.002)	0.525*** (0.455 - 0.594)	0.370*** (0.231 - 0.510)
25-34 yaş	1.228*** (1.108 - 1.349)	0.283*** (0.140 - 0.426)	1.340*** (1.166 - 1.514)	0.416*** (0.141 - 0.692)	1.342*** (1.291 - 1.394)	0.564*** (0.511 - 0.616)	1.868*** (1.779 - 1.958)	0.713*** (0.586 - 0.840)
35-44 yaş	0.803*** (0.659 - 0.947)	-0.579*** (-0.762 - -0.396)	0.992*** (0.795 - 1.188)	-0.089 (-0.586 - 0.408)	1.131*** (1.072 - 1.191)	0.021 (-0.043 - 0.085)	1.887*** (1.790 - 1.983)	0.581*** (0.405 - 0.758)
45-54 yaş	-0.800*** (-0.969 - -0.631)	-1.965*** (-2.183 - -1.747)	0.041 (-0.167 - 0.249)	-0.131 (-0.672 - 0.411)	-0.451*** (-0.519 - -0.384)	-1.222*** (-1.296 - -1.148)	0.884*** (0.782 - 0.985)	0.299*** (0.091 - 0.507)
55-64 yaş	-2.573*** (-2.795 - -2.351)	-3.085*** (-3.352 - -2.818)	-1.062*** (-1.286 - -0.838)	-0.974** (-1.730 - -0.217)	-2.703*** (-2.810 - -2.596)	-2.584*** (-2.688 - -2.480)	-0.122** (-0.233 - -0.010)	-0.164 (-0.447 - 0.119)
Akdeniz	-0.216*** (-0.333 - -0.100)	-0.173*** (-0.302 - -0.044)	0.100 (-0.024 - 0.225)	-0.088 (-0.356 - 0.180)	-0.415*** (-0.467 - -0.363)	-0.189*** (-0.243 - -0.135)	0.031 (-0.028 - 0.091)	0.011 (-0.129 - 0.151)
Orta Anadolu	-0.030 (-0.122 - 0.061)	-0.583*** (-0.703 - -0.463)	-0.489*** (-0.605 - -0.372)	-0.336** (-0.597 - -0.074)	-0.365*** (-0.408 - -0.322)	-0.362*** (-0.411 - -0.313)	-0.113*** (-0.166 - -0.060)	-0.267*** (-0.401 - -0.134)

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

Çizelge 5.14(devam): 1988-2006 yılları kent düzeyinde çoklu logit tahminleri.

	1988 Kent				2006 Kent			
	Formel	Enformel	İşv./K.Hes.	ÜAİ	Formel	Enformel	İşv./K.Hes.	ÜAİ
Karadeniz	-0.281*** (-0.451 - -0.111)	-1.078*** (-1.335 - -0.820)	-0.550*** (-0.762 - -0.337)	0.247 (-0.133 - 0.626)	-0.308*** (-0.359 - -0.256)	-0.184*** (-0.240 - -0.128)	-0.051 (-0.113 - 0.011)	0.210*** (0.078 - 0.341)
Doğu ve Güneydoğu	-0.361*** (-0.489 - -0.234)	-0.768*** (-0.922 - -0.614)	-0.201*** (-0.340 - -0.062)	-0.317** (-0.598 - -0.037)	-0.801*** (-0.851 - -0.751)	-0.814*** (-0.869 - -0.760)	-0.321*** (-0.378 - -0.265)	-0.276*** (-0.406 - -0.145)
6-15 yaş çocuk sayısı	0.117*** (0.073 - 0.160)	0.054** (0.007 - 0.101)	0.046** (0.000 - 0.092)	-0.024 (-0.119 - 0.071)	0.068*** (0.044 - 0.091)	0.081*** (0.058 - 0.105)	0.088*** (0.064 - 0.112)	-0.015 (-0.082 - 0.051)
0-6 yaş çocuk sayısı	0.231*** (0.165 - 0.296)	0.247*** (0.177 - 0.316)	0.237*** (0.170 - 0.305)	0.279*** (0.155 - 0.403)	0.152*** (0.121 - 0.184)	0.180*** (0.148 - 0.213)	0.231*** (0.198 - 0.263)	0.237*** (0.159 - 0.315)
6-15 yaş çocuk sayısı(kadın)	-0.493*** (-0.573 - -0.413)	-0.225*** (-0.334 - -0.116)	-0.113* (-0.227 - 0.001)	-0.046 (-0.245 - 0.153)	-0.522*** (-0.565 - -0.478)	-0.332*** (-0.377 - -0.287)	-0.198*** (-0.259 - -0.137)	-0.168*** (-0.274 - -0.062)
0-6 yaş çocuk sayısı(kadın)	-0.796*** (-0.916 - -0.676)	-1.004*** (-1.202 - -0.807)	-0.504*** (-0.681 - -0.327)	-0.531*** (-0.824 - -0.237)	-0.852*** (-0.911 - -0.794)	-1.165*** (-1.242 - -1.088)	-0.630*** (-0.723 - -0.538)	-0.846*** (-0.998 - -0.694)
Hane reisi formel	0.123** (0.004 - 0.243)	-0.225*** (-0.375 - -0.075)	-0.552*** (-0.774 - -0.329)	-0.791*** (-1.322 - -0.260)	0.125*** (0.073 - 0.176)	-0.376*** (-0.434 - -0.317)	-0.547*** (-0.654 - -0.440)	-0.949*** (-1.344 - -0.554)
Hane reisi enformel	-0.193* (-0.387 - 0.002)	0.372*** (0.186 - 0.559)	-0.539*** (-0.880 - -0.198)	-1.148** (-2.165 - -0.131)	-0.157*** (-0.231 - -0.082)	0.173*** (0.107 - 0.239)	-0.243*** (-0.373 - -0.112)	-0.312 (-0.733 - 0.108)
Hane reisi işveren-kend.hes.	-0.788*** (-0.936 - -0.639)	-0.502*** (-0.659 - -0.346)	-0.470*** (-0.679 - -0.261)	2.441*** (2.167 - 2.715)	-0.537*** (-0.600 - -0.474)	-0.393*** (-0.454 - -0.333)	-0.026 (-0.117 - 0.064)	3.416*** (3.259 - 3.573)
Hane reisi ü.a.i	-0.643 (-2.738 - 1.452)		2.229*** (1.133 - 3.326)	2.758*** (1.083 - 4.433)	0.394 (-0.357 - 1.146)	0.154 (-0.710 - 1.018)	3.754*** (3.329 - 4.178)	3.516*** (2.569 - 4.463)
Constant	-0.602*** (-0.830 - -0.374)	0.886*** (0.623 - 1.148)	-0.653*** (-0.910 - -0.396)	-5.110*** (-5.951 - -4.269)	-2.679*** (-2.872 - -2.486)	-0.846*** (-0.981 - -0.710)	-2.699*** (-2.850 - -2.549)	-7.273*** (-7.683 - -6.863)
R²	0,34				0,29			
N	36112				207729			

* p<0.1, ** p<0.05, ***p<0.01 Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

Çizelge 5.15’de, kadın ve erkelerin sektörlere katılımının ayrı ayrı analiz edilmesiyle elde edilen tahmin sonuçlarına yer verilmektedir. Görüldüğü üzere, eğitim düzeyi 1998 yılında kadınlar için hem formel hem de enformel sektöre katılım ihtimalini erkeklere nazaran daha fazla artırmaktadır. Bu yılda ortaokul veya lise mezunu olmak, erkeklerin enformel istihdamda bulunma olasılığını düşürürken, kadınlarınkini artırmaktadır. 2006 yılında ise eğitimin etkisinin gene benzer şekilde formel sektöre katılımı kadınlar için erkeklere nazaran daha fazla olduğu, enformel sektöre katılımı ise eğitimin erkekler açısından daha önemli olduğu gözlemlenmektedir.

Hane reisi olmanın sektörlere katılım olasılığı üzerindeki pozitif yöndeki etkisi, kadınlarda erkeklere kıyasla daha düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Evli olma durumu ise her iki sektörde de erkeklerde katılım olasılığını artırırken, kadınlarda düşürmektedir. Sektörlere katılım üzerinde etkili olan bir başka etmen olarak kırsal bölgede yaşamak, kadın ve erkekte sektörlere katılım ihtimalini negatif yönde etkilemektedir. Bu negatif yöndeki etki formel sektör için erkeklere daha yüksek oranda gerçekleşirken, enformel sektör için ise, kadınlarda daha yüksektir.

Çizelge 5.15: 1988-2006 yılları cinsiyet bazında çoklu logit tahminleri.

	Erkek				Kadın			
	1988		2006		1988		2006	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Okuryazar	0.223*	0.136	0.941***	1.037***	0.364	0.174	1.205***	0.685***
	(-0.036 - 0.482)	(-0.127 - 0.399)	(0.697 - 1.186)	(0.856 - 1.217)	(-0.101 - 0.828)	(-0.360 - 0.709)	(0.865 - 1.545)	(0.495 - 0.874)
İlkokul	0.898***	0.491***	1.776***	1.380***	1.026***	0.350*	1.589***	0.482***
	(0.693 - 1.103)	(0.287 - 0.695)	(1.569 - 1.983)	(1.221 - 1.539)	(0.712 - 1.340)	(-0.009 - 0.708)	(1.310 - 1.869)	(0.326 - 0.638)
Ortaokul	0.257**	-0.814***	2.031***	1.187***	1.585***	0.021	2.162***	0.427***
	(0.028 - 0.485)	(-1.047 - -0.581)	(1.822 - 2.240)	(1.025 - 1.348)	(1.228 - 1.943)	(-0.435 - 0.478)	(1.876 - 2.447)	(0.259 - 0.595)
Lise-Meslek Lisesi	0.945***	-0.502***	2.676***	1.282***	3.252***	1.061***	3.303***	1.054***
	(0.720 - 1.170)	(-0.738 - -0.266)	(2.468 - 2.884)	(1.121 - 1.444)	(2.934 - 3.570)	(0.652 - 1.471)	(3.024 - 3.581)	(0.894 - 1.215)
Üniversite	1.843***	0.287*	3.546***	1.460***	4.777***	2.425***	5.297***	1.988***
	(1.577 - 2.108)	(-0.012 - 0.585)	(3.335 - 3.757)	(1.290 - 1.630)	(4.428 - 5.126)	(1.930 - 2.920)	(5.018 - 5.576)	(1.816 - 2.159)
Hane reisi değil	-1.274***	-1.139***	-0.818***	-0.372***	-0.828***	-0.492**	-0.281***	-0.049
	(-1.454 - -1.095)	(-1.330 - -0.949)	(-0.884 - -0.753)	(-0.440 - -0.303)	(-1.107 - -0.549)	(-0.917 - -0.067)	(-0.381 - -0.180)	(-0.166 - 0.069)
Evli	1.210***	0.681***	1.334***	0.964***	-0.808***	-1.566***	-0.615***	-1.152***
	(1.049 - 1.370)	(0.514 - 0.848)	(1.267 - 1.401)	(0.894 - 1.033)	(-0.994 - -0.622)	(-1.846 - -1.287)	(-0.686 - -0.543)	(-1.235 - -1.070)
Kır	-0.519**	-0.093	-0.297***	-0.216**	-0.409***	0.052	-0.020	-0.371***
	(-0.630 - -0.409)	(-0.205 - 0.019)	(-0.339 - -0.255)	(-0.259 - -0.173)	(-0.599 - -0.219)	(-0.196 - 0.301)	(-0.087 - 0.047)	(-0.448 - -0.293)
25-34 yaş	1.550***	0.633***	1.453***	0.666***	1.328***	0.380***	1.183***	0.504***
	(1.397 - 1.703)	(0.475 - 0.791)	(1.392 - 1.513)	(0.607 - 0.725)	(1.144 - 1.511)	(0.104 - 0.657)	(1.111 - 1.256)	(0.424 - 0.584)
35-44 yaş	1.050***	-0.382***	1.190***	0.191***	1.246***	-0.120	1.285***	0.211***
	(0.851 - 1.249)	(-0.598 - -0.167)	(1.116 - 1.265)	(0.114 - 0.267)	(1.028 - 1.464)	(-0.493 - 0.254)	(1.202 - 1.369)	(0.112 - 0.310)
45-54 yaş	-0.921***	-2.095***	-0.549***	-1.256***	0.070	-1.040***	-0.133**	-0.683***
	(-1.120 - -0.721)	(-2.321 - -1.870)	(-0.627 - -0.470)	(-1.338 - -1.174)	(-0.242 - 0.382)	(-1.572 - -0.509)	(-0.243 - -0.022)	(-0.811 - -0.555)
55-64 yaş	-2.784***	-3.340***	-2.768***	-2.609***	-1.444***	-1.812***	-2.045***	-2.148***
	(-3.024 - -2.544)	(-3.602 - -3.078)	(-2.878 - -2.658)	(-2.714 - -2.504)	(-1.944 - -0.943)	(-2.464 - -1.160)	(-2.299 - -1.791)	(-2.393 - -1.904)
Akdeniz	-0.226***	-0.182***	-0.462***	-0.208***	-0.294***	-0.693***	-0.558***	-0.281***
	(-0.359 - -0.093)	(-0.317 - -0.047)	(-0.519 - -0.404)	(-0.267 - -0.150)	(-0.490 - -0.097)	(-0.991 - -0.395)	(-0.641 - -0.474)	(-0.368 - -0.193)

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

Çizelge 5.15(devam) : 1988-2006 yılları cinsiyetler bazında çoklu logit tahminleri.

	Erkek				Kadın			
	1988		2006		1988		2006	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Orta Anadolu	-0.073 (-0.184 - 0.038)	-0.448*** (-0.572 - -0.325)	-0.383*** (-0.433 - -0.332)	-0.289*** (-0.344 - -0.235)	-0.261*** (-0.414 - -0.108)	-0.849*** (-1.109 - -0.590)	-0.518*** (-0.589 - -0.447)	-0.789*** (-0.882 - -0.696)
Karadeniz	-0.032 (-0.209 - 0.144)	-0.604*** (-0.810 - -0.398)	-0.223*** (-0.278 - -0.168)	-0.064** (-0.122 - -0.006)	-0.369*** (-0.634 - -0.104)	-0.999*** (-1.489 - -0.510)	-0.509*** (-0.591 - -0.427)	-0.372*** (-0.464 - -0.279)
Doğu ve Güneydoğu	-0.278*** (-0.414 - -0.142)	-0.485*** (-0.628 - -0.342)	-0.849*** (-0.901 - -0.796)	-0.655*** (-0.709 - -0.601)	-0.550*** (-0.791 - -0.309)	-1.567*** (-2.004 - -1.131)	-1.022*** (-1.114 - -0.929)	-1.631*** (-1.756 - -1.507)
6-15 yaş çocuk sayısı	0.034* (-0.006 - 0.074)	0.028 (-0.013 - 0.069)	-0.038*** (-0.059 - -0.017)	0.011 (-0.010 - 0.032)	-0.178*** (-0.250 - -0.107)	-0.003 (-0.095 - 0.090)	-0.243*** (-0.279 - -0.206)	-0.052*** (-0.089 - -0.015)
0-6 yaş çocuk sayısı	-0.046 (-0.104 - 0.012)	-0.013 (-0.073 - 0.047)	-0.117*** (-0.145 - -0.089)	-0.054*** (-0.082 - -0.025)	-0.267*** (-0.379 - -0.156)	-0.175** (-0.337 - -0.013)	-0.410*** (-0.462 - -0.358)	-0.560*** (-0.627 - -0.494)
Hane reisi formel	-0.072 (-0.257 - 0.114)	-0.171* (-0.345 - 0.003)	0.022 (-0.060 - 0.104)	-0.371*** (-0.449 - -0.292)	0.522*** (0.355 - 0.690)	-0.116 (-0.370 - 0.139)	0.443*** (0.378 - 0.509)	-0.077* (-0.157 - 0.002)
Hane reisi enformel	-0.091 (-0.389 - 0.206)	0.628*** (0.409 - 0.846)	0.049 (-0.061 - 0.158)	0.327*** (0.241 - 0.412)	0.046 (-0.209 - 0.302)	0.474*** (0.179 - 0.768)	-0.062 (-0.157 - 0.033)	0.314*** (0.225 - 0.403)
Hane reisi işveren-kend.hes.	-0.535*** (-0.718 - -0.351)	-0.235*** (-0.391 - -0.079)	-0.305*** (-0.382 - -0.227)	-0.225*** (-0.291 - -0.159)	-0.670*** (-0.869 - -0.471)	-0.903*** (-1.192 - -0.615)	-0.503*** (-0.581 - -0.425)	-0.478*** (-0.562 - -0.394)
Hane reisi ü.a.i			-0.224 (-1.248 - 0.800)	-1.231* (-2.691 - 0.229)			0.104 (-0.779 - 0.987)	0.341 (-0.511 - 1.192)
Constant	-0.941*** (-1.224 - -0.658)	0.314** (0.029 - 0.600)	-3.144*** (-3.364 - -2.924)	-2.002*** (-2.178 - -1.825)	-3.324*** (-3.747 - -2.902)	-2.171*** (-2.736 - -1.606)	-4.703*** (-5.000 - -4.406)	-2.444*** (-2.642 - -2.246)
R²	0,18		0,24		0,21		0,23	
N	21460		127094		25006		148279	

* p<0.1, ** p<0.05, ***p<0.01 Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

5.5. Formel Ve Enformel Sektör Ücret Tahminleri

Çizelge 5.16’da çoklu logit tahminleri kullanılarak elde edilen örneklem seçim terimlerinin de dâhil edildiği, EKK yöntemiyle gerçekleştirilen ücret tahmin sonuçlarına yer verilmektedir. Toplam ve kent düzeyinde sektörlerdeki ücretleri belirleyen etmenler ve bunlara ait parametre tahminleri yer almakta olup, bağımlı değişken ise saatlik ücretin logaritmasıdır.

Tahmin sonuçlarında eğitimin ücret üzerine etkisi incelendiğinde, eğitim seviyesinin ücretleri pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Eğitimin ücrete getirisi eğitim seviyesindeki artışla beraber yükselmektedir. Ayrıca, her iki sektörde de bu getirinin 1988’den 2006’ya belli bir azalma gösterdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, her iki yılda da genel olarak eğitim düzeyinin ücrete getirisi, enformel sektörde formele nazaran daha yüksektir. Kent düzeyinde gerçekleştirilen ücret tahminlerinde de eğitimin getirisine ilişkin benzer sonuçlar gözlemlenmektedir. Kıdem düzeyinin ücret üzerindeki etkisi ise daima pozitif yönde olmakla beraber, bu etki 1988’den 2006’ya az da olsa bir artış göstermiştir.

Cinsiyetin ücret üzerine olan etkisi incelendiğinde ise, sektörler ve yıllar arasında farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Kadın olmanın ücrete etkisi, 1988 yılında her iki sektörde de anlamsız sonuç verir iken, 2006 yılında bu etki, formel sektörde pozitif, enformel sektörde negatif yönlüdür. Hane Halkı İşgücü Anketlerinde formel sektörün kamu ve özel olarak ayrıştırılamaması nedeniyle cinsiyetin formel sektörde ücretlere olan etkisi dikkatle değerlendirilmelidir. Tansel, 1994 yılı Türkiye HHBA verisini kullanarak gerçekleştirdiği ve kamu ve özel sektör ücret farklılıklarını incelediği çalışmasında, ele aldığı bu iki sektör arasındaki ücret farklılıklarının kadınlarda erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Tansel,1999b). Bu bağlamda, cinsiyetin formel sektörde ücrete etkisini değerlendirirken, bu sektörün kamu istihdamının önemli bir kısmını da kapsadığı unutulmamalı ve kamu sektöründeki istihdamın ücret seviyeleri açısından cinsiyete göre çok fazla farklılaşmadığı hesaba katılmalıdır. Kamu sektörünün formel sektör içerisinde ayrıştırılmamasının sonuçlar üzerine etkisini değerlendirebilmek amacıyla, 1988 yılı için emekli sandığı mensuplarının dışlandığı örneklem üzerinden gerçekleştirilen ücret tahmin sonuçlarına ekler bölümünde yer verilmiştir (Çizelge A.1).

Kişinin yaşı, ücreti belirleyen bir diğer önemli etmen olarak belirmektedir. 15-24 yaş kategorisi baz alındığında yaşın ilerlemesiyle beraber ücret düzeyi de artış göstermektedir. Bu artış, formel sektörden farklı olarak enformel sektörde 55-64 yaş grubunda azalma eğilimi sergilemektedir. Ücretlerin belirlenmesinde yaşın etkisine sektörlerde ayrı ayrı bakıldığında ise, enformel sektörde yaşın ücret üzerinde daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Burada yaşın tecrübe düzeyi ile olan bağlantısının sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınması önem arz etmektedir. Ayrıca, 1988 yılında her iki sektörde de yaşın ücrete yansımalarının 2006'dan daha fazla olduğu gözlenen bir diğer bulgudur.

İktisadi faaliyet kolu açısından incelendiğinde ise, 2006 yılında maden endüstrisi baz alındığında formel sektör açısından diğer tüm endüstrilerde bulunmak ücrete negatif etki yapmaktadır. Bu yılda, ücretleri düşürücü yöndeki en büyük etki ise ticaret endüstrisinde gözlemlenmektedir. 2006 yılında ücretlere pozitif yönlü etkinin en yüksek olduğu endüstri ise formel sektör açısından maden endüstrisi, enformel sektör açısından enerji endüstrisidir. 1988 yılında ise endüstrilerin ücrete etkileri, 2006'dan farklı bir yapıya sahiptir. Bu yılda formel sektörde en yüksek ücret getirisi finans endüstrisinde, en düşük ücret getirisi ise maden endüstrisinde gözlenmektedir. Enformel sektörde ise en yüksek ücret maden alanında, en düşük ücret ise hizmet endüstrisinde oluşmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, endüstrilerin ücretlere yansımalarının formel ve enformel sektör içerisinde önemli düzeyde farklılık gösterdiği söylenebilir.

Ücretlerin belirlenmesinde önemli bir role sahip olan meslek değişkeninin etkisi incelendiğinde⁹, 2006 yılında formel sektör içerisinde en yüksek getiri üst düzey yöneticilerde, enformel sektörde ise profesyonel meslek sahiplerinde gözlenmektedir. Ücreti düşürücü yöndeki en büyük etki ise, formel sektör içerisinde vasıfsız işgücünde, enformel sektörde ise satış ve hizmet elemanlarında görülmektedir. 1988 yılına bakıldığında, formel istihdam içerisinde ücreti en çok artıran meslek kategorisi, formel sektör içerisinde profesyonel meslekler, enformel sektör içerisinde ise, üst düzey yöneticiliktir. Benzer şekilde bu yılda ücreti azaltıcı yönde etki yapan meslekler ise, formel sektörde makine montaj işçiliği ve enformel sektörde satış ve hizmet işlerinde çalışma olarak belirmektedir.

⁹ Referans meslek kategorisi üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar olarak belirlenmiştir.

Çizelge 5.16: 1988-2006 yılları toplam ve kent düzeyinde seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri.

Bağımlı değişken: Ln(Saatlik ücret)	Toplam				Kent			
	1988		2006		1988		2006	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Okuryazar	0.050 (-0.028 - 0.129)	0.151** (0.036 - 0.266)	0.091** (0.013 - 0.170)	0.128*** (0.066 - 0.190)	0.049 (-0.036 - 0.135)	0.209*** (0.078 - 0.339)	0.119*** (0.030 - 0.209)	0.103*** (0.036 - 0.169)
İlkokul	0.025 (-0.038 - 0.089)	0.122*** (0.034 - 0.211)	0.074** (0.007 - 0.141)	0.136*** (0.082 - 0.191)	0.025 (-0.043 - 0.093)	0.112** (0.013 - 0.212)	0.096** (0.019 - 0.173)	0.135*** (0.077 - 0.193)
Ortaokul	0.149*** (0.078 - 0.220)	0.316*** (0.206 - 0.426)	0.083** (0.014 - 0.152)	0.127*** (0.072 - 0.182)	0.147*** (0.070 - 0.223)	0.261*** (0.138 - 0.385)	0.115*** (0.037 - 0.193)	0.102*** (0.044 - 0.161)
Lise-Meslek Lisesi	0.280*** (0.204 - 0.355)	0.423*** (0.312 - 0.533)	0.189*** (0.119 - 0.259)	0.311*** (0.256 - 0.366)	0.282*** (0.201 - 0.363)	0.353*** (0.225 - 0.480)	0.222*** (0.142 - 0.302)	0.279*** (0.221 - 0.338)
Üniversite	0.671*** (0.584 - 0.758)	0.736*** (0.599 - 0.873)	0.357*** (0.282 - 0.432)	0.641*** (0.582 - 0.700)	0.693*** (0.599 - 0.786)	0.785*** (0.609 - 0.960)	0.391*** (0.306 - 0.476)	0.586*** (0.524 - 0.649)
Kıdem	0.009*** (0.007 - 0.011)	0.013*** (0.009 - 0.016)	0.020*** (0.019 - 0.020)	0.016*** (0.015 - 0.017)	0.010*** (0.008 - 0.012)	0.013*** (0.009 - 0.017)	0.020*** (0.019 - 0.021)	0.015*** (0.014 - 0.016)
Kadın	-0.004 (-0.043 - 0.036)	0.055 (-0.055 - 0.166)	0.029*** (0.013 - 0.045)	-0.115*** (-0.143 - -0.088)	-0.017 (-0.060 - 0.025)	-0.075 (-0.202 - 0.052)	0.023** (0.006 - 0.041)	-0.105*** (-0.134 - -0.076)
25-34 yaş	0.099*** (0.057 - 0.141)	0.452*** (0.403 - 0.501)	0.080*** (0.061 - 0.099)	0.268*** (0.251 - 0.285)	0.118*** (0.074 - 0.162)	0.460*** (0.402 - 0.518)	0.096*** (0.075 - 0.118)	0.265*** (0.246 - 0.283)
35-44 yaş	0.167*** (0.119 - 0.215)	0.521*** (0.445 - 0.597)	0.126*** (0.105 - 0.146)	0.333*** (0.313 - 0.353)	0.190*** (0.139 - 0.241)	0.463*** (0.372 - 0.554)	0.143*** (0.120 - 0.166)	0.322*** (0.300 - 0.345)
45-54 yaş	0.241*** (0.190 - 0.291)	0.515*** (0.412 - 0.618)	0.192*** (0.172 - 0.212)	0.334*** (0.307 - 0.361)	0.242*** (0.188 - 0.296)	0.453*** (0.327 - 0.578)	0.206*** (0.184 - 0.228)	0.327*** (0.297 - 0.357)
55-64 yaş	0.373*** (0.298 - 0.448)	0.494*** (0.354 - 0.634)	0.348*** (0.311 - 0.385)	0.183*** (0.137 - 0.229)	0.339*** (0.257 - 0.420)	0.454*** (0.288 - 0.621)	0.374*** (0.332 - 0.415)	0.187*** (0.134 - 0.240)
İmalat	0.047* (-0.009 - 0.103)	-0.463** (-0.901 - -0.024)	-0.356*** (-0.385 - -0.326)	-0.144*** (-0.247 - -0.041)	0.102*** (0.031 - 0.172)	-0.778* (-1.580 - 0.024)	-0.356*** (-0.392 - -0.320)	-0.053 (-0.201 - 0.095)
Enerji	-0.083 (-0.212 - 0.046)	0.000 (0.000 - 0.000)	-0.030 (-0.074 - 0.014)	0.324*** (0.158 - 0.490)	-0.047 (-0.189 - 0.095)	0.000 (0.000 - 0.000)	-0.033 (-0.085 - 0.018)	0.009 (-0.227 - 0.245)
İnşaat	0.127*** (0.055 - 0.199)	-0.165 (-0.606 - 0.277)	-0.313*** (-0.350 - -0.276)	-0.150*** (-0.256 - -0.043)	0.196*** (0.110 - 0.282)	-0.465 (-1.268 - 0.339)	-0.311** (-0.355 - -0.268)	-0.083 (-0.233 - 0.068)
Ticaret	0.081** (0.008 - 0.154)	-0.495** (-0.934 - -0.055)	-0.478*** (-0.510 - -0.447)	-0.247*** (-0.350 - -0.143)	0.118*** (0.032 - 0.204)	-0.813** (-1.614 - -0.012)	-0.481*** (-0.519 - -0.443)	-0.155** (-0.303 - -0.007)
Ulaştırma	0.057* (-0.011 - 0.126)	-0.227 (-0.670 - 0.216)	-0.194*** (-0.228 - -0.161)	-0.167*** (-0.272 - -0.062)	0.121*** (0.038 - 0.204)	-0.560 (-1.363 - 0.244)	-0.200*** (-0.239 - -0.160)	-0.095 (-0.245 - 0.054)
Finans	0.240*** (0.171 - 0.309)	-0.377* (-0.824 - 0.071)	-0.240*** (-0.273 - -0.207)	-0.134** (-0.240 - -0.028)	0.275*** (0.192 - 0.357)	-0.717* (-1.525 - 0.091)	-0.234*** (-0.273 - -0.195)	-0.050 (-0.200 - 0.100)

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

Çizelge 5.16 (devam): 1988-2006 yılları toplam ve kent düzeyinde seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri

Bağımlı değişken: Ln(Saatlik ücret)	Toplam				Kent			
	1988		2006		1988		2006	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Hizmet	0.016 (-0.042 - 0.074)	-0.535** (-0.975 - -0.096)	-0.152*** (-0.182 - -0.122)	-0.178*** (-0.282 - -0.075)	0.072** (0.000 - 0.144)	-0.853** (-1.655 - -0.050)	-0.164*** (-0.200 - -0.128)	-0.085 (-0.234 - 0.063)
Profesyonel meslek	0.227*** (0.165 - 0.289)	-0.050 (-0.189 - 0.089)	-0.124*** (-0.146 - -0.103)	0.320*** (0.278 - 0.361)	0.228*** (0.162 - 0.295)	-0.000 (-0.172 - 0.172)	-0.123*** (-0.146 - -0.100)	0.214*** (0.165 - 0.263)
Yrd. Profesyonel meslek	-0.164*** (-0.201 - -0.127)	-0.237*** (-0.344 - -0.131)	-0.252*** (-0.274 - -0.230)	0.071*** (0.032 - 0.110)	-0.158*** (-0.198 - -0.117)	-0.173*** (-0.299 - -0.047)	-0.252*** (-0.275 - -0.228)	-0.044* (-0.088 - 0.000)
Büro çalışanı	-0.187*** (-0.270 - -0.104)	-0.295*** (-0.405 - -0.186)	-0.372*** (-0.394 - -0.349)	-0.084*** (-0.122 - -0.046)	-0.174*** (-0.263 - -0.084)	-0.226*** (-0.353 - -0.100)	-0.373*** (-0.397 - -0.348)	-0.206*** (-0.250 - -0.162)
Satış ve hizmet elemanı	-0.168*** (-0.210 - -0.125)	-0.432*** (-0.528 - -0.336)	-0.458*** (-0.481 - -0.434)	-0.251*** (-0.285 - -0.217)	-0.160*** (-0.206 - -0.115)	-0.371*** (-0.489 - -0.252)	-0.456*** (-0.481 - -0.430)	-0.367*** (-0.407 - -0.326)
Sanatkar	-0.113*** (-0.161 - -0.065)	-0.237*** (-0.341 - -0.132)	-0.394*** (-0.418 - -0.370)	-0.237*** (-0.273 - -0.201)	-0.107*** (-0.158 - -0.055)	-0.172*** (-0.296 - -0.049)	-0.396*** (-0.422 - -0.370)	-0.341*** (-0.384 - -0.299)
Makine-montaj çalışanı	-0.228*** (-0.278 - -0.178)	-0.239*** (-0.359 - -0.119)	-0.437*** (-0.460 - -0.413)	-0.091*** (-0.129 - -0.054)	-0.234*** (-0.288 - -0.179)	-0.216*** (-0.354 - -0.078)	-0.434*** (-0.460 - -0.408)	-0.205*** (-0.249 - -0.162)
Vasıfsız	-0.093*** (-0.136 - -0.051)	-0.370*** (-0.467 - -0.272)	-0.545*** (-0.569 - -0.521)	-0.212*** (-0.248 - -0.176)	-0.100*** (-0.146 - -0.054)	-0.300*** (-0.418 - -0.183)	-0.552*** (-0.579 - -0.526)	-0.357*** (-0.399 - -0.314)
Kır	-0.002 (-0.031 - 0.027)	-0.079*** (-0.129 - -0.028)	-0.018*** (-0.029 - -0.008)	-0.042*** (-0.058 - -0.026)				
Akdeniz	-0.136*** (-0.168 - -0.105)	-0.333*** (-0.389 - -0.278)	-0.004 (-0.019 - 0.011)	-0.222*** (-0.243 - -0.202)	-0.144*** (-0.179 - -0.109)	-0.364*** (-0.424 - -0.304)	-0.015* (-0.031 - 0.001)	-0.251*** (-0.274 - -0.228)
Orta Anadolu	-0.102*** (-0.127 - -0.076)	-0.209*** (-0.264 - -0.153)	-0.021*** (-0.033 - -0.008)	-0.119*** (-0.139 - -0.098)	-0.108*** (-0.136 - -0.080)	-0.238*** (-0.303 - -0.174)	-0.026*** (-0.039 - -0.013)	-0.135*** (-0.156 - -0.113)
Karadeniz	-0.136*** (-0.178 - -0.094)	-0.204*** (-0.302 - -0.106)	-0.003 (-0.017 - 0.011)	-0.205*** (-0.226 - -0.184)	-0.138*** (-0.189 - -0.087)	-0.270*** (-0.411 - -0.128)	-0.025*** (-0.041 - -0.010)	-0.242*** (-0.266 - -0.218)
Doğu ve Güneydoğu	-0.043** (-0.076 - -0.010)	-0.238*** (-0.302 - -0.174)	0.026*** (0.011 - 0.041)	-0.258*** (-0.280 - -0.237)	-0.087*** (-0.123 - -0.050)	-0.361*** (-0.441 - -0.280)	0.007 (-0.009 - 0.023)	-0.291*** (-0.315 - -0.266)
Seçim terimi	0.162*** (0.112 - 0.211)	0.253*** (0.145 - 0.360)	0.214*** (0.191 - 0.237)	0.006 (-0.034 - 0.046)	0.138*** (0.084 - 0.191)	0.125* (-0.001 - 0.250)	0.207*** (0.181 - 0.233)	-0.010 (-0.053 - 0.034)
Sabit terim	-0.170** (-0.306 - -0.034)	0.216 (-0.256 - 0.689)	1.631*** (1.538 - 1.724)	0.538*** (0.399 - 0.676)	-0.260*** (-0.410 - -0.111)	0.345 (-0.483 - 1.172)	1.588*** (1.482 - 1.695)	0.574*** (0.398 - 0.751)
R²	0.418	0.336	0.549	0.358	0.422	0.335	0.546	0.354
N	7781	3784	41884	24026	6611	2955	34830	19042

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir

Kırsal bölgede yaşıyor olmak, genel olarak ücreti azaltıcı yönde etki yapmaktadır. Bu etki özellikle enformel sektör açısından söz konusudur. Kırsal istihdamın ücret seviyesini düşürücü etkisinin 1988 yılından 2006'ya belli bir azalma gösterdiği, elde edilen bir başka bulgudur. Bölgesel açıdan değerlendirildiğinde ise, 2006'da formel sektörde Batı ve Marmara bölgelerine kıyasla ücret avantajı sağlayan Doğu bölgesi, enformel istihdam söz konusu olduğunda tam tersi yönde ücretler üzerine en çok negatif etki yapan bölge olarak dikkati çekmektedir. 1988 yılında ise, formel istihdam açısından Karadeniz ve Akdeniz bölgeleri ücretleri düşürücü yönde en büyük etkiyi yaparken, enformel istihdamda bu rolü üstlenen Akdeniz bölgesidir. 2006 yılında enformel sektörde ve 1988'de formel ve enformel sektörlerde Batı ve Marmara Bölgesi diğer bölgelere kıyasla ücret avantajı sağlamaktadır. Sektörler açısından genel bir kıyaslama yapıldığında, bölgesel ücret eşitsizliğinin enformel sektörde çok daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Örneklem seçim parametreleri, 2006 yılı enformel sektör ücret tahmini dışında tüm tahminlerde anlamlı ve pozitif sonuç vermektedir. Bu sonuç, seçim düzeltmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Parametrenin işaretinin pozitif yönlü olması kişilerin ilgili sektörde bulunma olasılığını artıran gözlemlenemeyen faktörlerin, aynı zamanda ücret seviyesini de artırdığını belirtmektedir.

Çizelge 5.17'de erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı gerçekleştirilmiş olan sektörel ücret tahminleri yer almaktadır. Cinsiyet bazında gerçekleştirilen ücret tahminlerinde 1988 yılı örnekleminin 2006 yılı örnekleminde sayıca daha az olması ve bu nedenden dolayı her meslek ve endüstri kategorisindeki yetersiz gözlemden kaynaklanabilecek hatalı parametre tahminlerinin önüne geçmek amacıyla, endüstri ve meslek değişkenleri modelden dışlanmıştır. Meslek değişkenleri, kariyer ve kariyer olmayan meslekler olarak iki gruba indirgenmiş ve modele dahil edilmiştir. Kariyer meslekler, üst düzey yöneticiler, profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarını içermekte olup, geri kalan meslekler de kariyer olmayan meslekler olarak nitelenmektedir. Modelde yapılan bu değişikliğin tahmin sonuçlarını ne derece etkilediğini görmek açısından, karşılaştırma amaçlı 2006 yılı için gerçekleştirilmiş, meslek ve endüstri değişkenlerini içeren, cinsiyete bazında

cret tahminlerine ekler bölümünde izelge A.1’de yer verilmiştir. Sonuçlarda ciddi anlamda bir farklılık aıĝa ıkmadıĝı görülmektedir.

Cinsiyet bazında gerçekleştirilen tahmin sonuçları, eĝitimin ücrete getirisinin eĝitim düzeyine baĝlı olarak arttıĝını göstermektedir. Formel sektörde eĝitimin ücrete katkısı kadınlarda erkeklere kıyasla daha fazla olurken, enformel sektörde eĝitimin katkısı, kadınlarda daha düşük düzeyde kalmaktadır. Benzer şekilde, yaşın ücrete pozitif yönlü etkisi de, formel sektör açısından kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek, enformel sektör açısından daha düşüktür. Kıdem düzeyi ise, her iki kesim için de yaklaşık olarak aynı düzeyde creti artırıcı yönde etki yapmaktadır.

Kişinin kariyer meslek kategorisinde yer alması ücret düzeyini ciddi derecede artırmaktadır. Meslek statüsü kadınlarda her iki sektörde de erkeklere nazaran creti daha fazla etkilemektedir. Ayrıca, kariyer mesleklerden birine sahip olmak hem kadınlara için hem de erkekler için enformel sektörde formele kıyasla ücrete daha fazla yansımaktadır.

Kırsal bölgede istihdam ediliyor olmak, oĝunlukla ücrete etkisi açısından anlamlı sonuçlar vermese de, 2006 yılında enformel sektördeki kadınlarda ve 1988 yılında enformel sektördeki erkeklerde creti düşürücü yönde etki yapmaktadır. Bölgelerin cret üzerine etkisi ise, kadın ve erkekler için farklılık göstermektedir. 2006 yılında Doĝu ve Gneydoĝu Anadolu bölgeleri, formel sektörde en yüksek ücret avantajının gzlendiĝi bölgeler iken, enformel sektörde ise en yüksek dezavantaja sahip bölgeler olarak belirlemektedirler. Bu yılda formel sektördeki kadınlara açısından bölgelerin ücrete etkisi anlamlı sonuç vermemekte, fakat enformel sektörde avantajlı bölge olarak Batı ve Marmara bölgeleri, dezavantajlı bölge olarak Karadeniz bölgesi göze çarpmaktadır. 1988 yılında ise, Karadeniz bölgesi ücretleri azaltan yönde en çok etkiyi yapmakta, Batı ve Marmara bölgeleri de ücretleri artıran bölgeler olarak belirlemektedirler.

Çizelge 5.17: 1988-2006 cinsiyet bazında seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri

Bağımlı değişken: Ln(Saatlik ücret)	1988				2006			
	Erkek		Kadın		Erkek		Kadın	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Okuryazar	0.059 (-0.029 - 0.146)	0.187*** (0.058 - 0.317)	0.039 (-0.167 - 0.245)	0.175 (-0.128 - 0.477)	0.158*** (0.059 - 0.257)	0.117*** (0.032 - 0.202)	0.093 (-0.050 - 0.235)	0.163*** (0.059 - 0.267)
İlkokul	0.033 (-0.039 - 0.106)	0.127** (0.026 - 0.227)	0.031 (-0.113 - 0.175)	0.104 (-0.107 - 0.316)	0.142*** (0.056 - 0.228)	0.134*** (0.055 - 0.212)	0.176*** (0.056 - 0.295)	0.049 (-0.036 - 0.134)
Ortaokul	0.147*** (0.068 - 0.227)	0.463*** (0.331 - 0.595)	0.194** (0.019 - 0.368)	0.169 (-0.096 - 0.433)	0.162*** (0.074 - 0.249)	0.142*** (0.065 - 0.219)	0.271*** (0.147 - 0.396)	0.082* (-0.007 - 0.171)
Lise-Meslek Lisesi	0.312*** (0.229 - 0.395)	0.584*** (0.449 - 0.718)	0.331*** (0.127 - 0.535)	0.286** (0.025 - 0.546)	0.283*** (0.194 - 0.372)	0.360*** (0.284 - 0.436)	0.523*** (0.392 - 0.655)	0.286*** (0.197 - 0.375)
Üniversite	0.782*** (0.690 - 0.873)	0.887*** (0.728 - 1.046)	0.833*** (0.584 - 1.081)	0.877*** (0.561 - 1.193)	0.550*** (0.457 - 0.643)	0.782*** (0.703 - 0.861)	0.908*** (0.754 - 1.062)	0.682*** (0.584 - 0.780)
Kıdem	0.007*** (0.005 - 0.009)	0.014*** (0.011 - 0.018)	0.020*** (0.015 - 0.025)	0.018*** (0.006 - 0.030)	0.024*** (0.023 - 0.024)	0.017*** (0.016 - 0.018)	0.022*** (0.020 - 0.023)	0.014*** (0.010 - 0.017)
25-34 yaş	0.064** (0.002 - 0.125)	0.542*** (0.488 - 0.596)	0.061 (-0.013 - 0.135)	0.267*** (0.130 - 0.403)	0.007 (-0.021 - 0.035)	0.269*** (0.249 - 0.289)	0.266*** (0.237 - 0.295)	0.239*** (0.202 - 0.276)
35-44 yaş	0.141*** (0.072 - 0.211)	0.718*** (0.627 - 0.810)	0.101** (0.007 - 0.195)	0.129 (-0.070 - 0.329)	0.084*** (0.054 - 0.114)	0.368*** (0.346 - 0.391)	0.283*** (0.249 - 0.317)	0.301*** (0.254 - 0.348)
45-54 yaş	0.274*** (0.215 - 0.334)	0.726*** (0.599 - 0.852)	0.072 (-0.054 - 0.198)	0.333** (0.022 - 0.645)	0.201*** (0.175 - 0.226)	0.413*** (0.381 - 0.445)	0.248*** (0.206 - 0.289)	0.270*** (0.203 - 0.336)
55-64 yaş	0.454*** (0.371 - 0.537)	0.818*** (0.642 - 0.993)	0.101 (-0.114 - 0.316)	-0.118 (-0.501 - 0.265)	0.381*** (0.339 - 0.423)	0.313*** (0.255 - 0.371)	0.350*** (0.241 - 0.459)	0.076 (-0.063 - 0.216)
Kariyer meslek	0.067*** (0.036 - 0.099)	0.124*** (0.054 - 0.195)	0.032 (-0.043 - 0.108)	0.323*** (0.173 - 0.473)	0.253*** (0.240 - 0.267)	0.262*** (0.241 - 0.283)	0.297*** (0.276 - 0.319)	0.402*** (0.358 - 0.446)
Kır	0.003 (-0.030 - 0.036)	-0.098*** (-0.152 - -0.043)	-0.024 (-0.100 - 0.052)	-0.001 (-0.152 - 0.151)	0.005 (-0.008 - 0.018)	-0.005 (-0.022 - 0.012)	-0.012 (-0.036 - 0.012)	-0.125*** (-0.166 - -0.083)

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir

Çizelge 5.17(devam): 1988-2006 cinsiyet bazında seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri

Bağımlı değişken: Ln(Saatlik ücret)	1988				2006			
	Erkek		Kadın		Erkek		Kadın	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Akdeniz	-0.152*** (-0.187 - -0.116)	-0.353*** (-0.413 - -0.293)	-0.110*** (-0.188 - -0.033)	-0.237*** (-0.410 - -0.064)	-0.005 (-0.022 - 0.013)	-0.236*** (-0.260 - -0.213)	0.000 (-0.031 - 0.032)	-0.216*** (-0.262 - -0.170)
Orta Anadolu	-0.132*** (-0.162 - -0.102)	-0.171*** (-0.232 - -0.110)	-0.023 (-0.080 - 0.035)	-0.369*** (-0.532 - -0.205)	-0.008 (-0.023 - 0.006)	-0.136*** (-0.158 - -0.114)	0.026** (0.001 - 0.052)	-0.095*** (-0.147 - -0.042)
Karadeniz	-0.164*** (-0.210 - -0.118)	-0.129** (-0.239 - -0.019)	-0.183*** (-0.284 - -0.081)	-0.406*** (-0.691 - -0.121)	0.033*** (0.017 - 0.049)	-0.205*** (-0.228 - -0.182)	0.002 (-0.028 - 0.033)	-0.281*** (-0.330 - -0.232)
Doğu ve Güneydoğu	-0.070*** (-0.105 - -0.034)	-0.198*** (-0.266 - -0.131)	0.003 (-0.091 - 0.097)	-0.210 (-0.477 - 0.057)	0.094*** (0.077 - 0.111)	-0.252*** (-0.275 - -0.229)	0.030 (-0.007 - 0.067)	-0.189*** (-0.263 - -0.114)
Seçim terimi (Erkek)	0.217*** (0.141 - 0.293)	0.594*** (0.436 - 0.752)			0.288*** (0.255 - 0.320)	0.198*** (0.130 - 0.265)		
Seçim terimi (Kadın)			0.064 (-0.043 - 0.170)	-0.035 (-0.234 - 0.164)			-0.036 (-0.085 - 0.014)	-0.097*** (-0.161 - -0.034)
Sabit terim	-0.177** (-0.337 - -0.017)	-0.170 (-0.380 - 0.040)	-0.521*** (-0.836 - -0.206)	-1.077*** (-1.539 - -0.615)	0.890*** (0.776 - 1.004)	0.386*** (0.251 - 0.522)	0.080 (-0.105 - 0.266)	-0.086 (-0.239 - 0.067)
R²	0.379	0.294	0.449	0.319	0.491	0.330	0.575	0.334
N	6264	3317	1516	467	32118	18858	9766	5168

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir

5.6. Formel Ve Enformel Sektör Ücret Farklılıklarının Ayrıştırılması

Çizelge 5.18’de Oaxaca ve Ransom(1994) tarafından geliştirilen metot kullanılarak gerçekleştirilen toplam ve kent düzeyinde sektörler arası ücret farklılıklarının ayrıştırılması sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sonuçlar, 1988 yılından 2006’ya sektörler arası ücret farklılıklarının artış gösterdiğine işaret etmektedir. 1998 yılında 0,41 düzeyinde olan saatlik ücret oranının logaritmik değeri, 2006 yılında 0,68 seviyesine ulaşmıştır. Bu farkın açıklanabilen kısmı 1988 yılında 0,21 seviyesinde iken 2006’ya gelindiğinde 0,34 düzeyine erişmiştir. Açıklanamayan kısımda ise daha ciddi bir artış söz konusudur. 1988 yılında yaklaşık olarak -0,019 düzeyinde bir sektörler arası açıklanamayan ücret farkı var iken, bu açıklanamayan fark, 2006 yılında 0,564 düzeyine ulaşmıştır. Bu veriler göstermektedir ki, 18 yıllık dönemde sektörler arası ücret farkı ciddi derecede artarken, bu artışın önemli bir kısmı sektörler arasındaki ücret davranışlarının farklılığından kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasasının katmanlı yapısının bir göstergesi olan sektörler arasındaki açıklanamayan ücret farklılıkları, zaman bazında değerlendirildiğinde katmanlı yapının 1988’den 2006’ya daha belirgin bir hal aldığı görülmektedir.

Ücret farklılıklarının açıklanabilen kısmının önemli bir oranı, eğitim düzeyi farkından kaynaklanmaktadır (Çizelge 5.19). Formel sektörde daha eğitilmiş işgücünün yer alması bu sonucu doğurmaktadır. 2006 yılı için değerlendirildiğinde ikinci en etkili unsur ise formel sektörde kıdem düzeyinin daha yüksek olmasıdır. 1988 yılında ise açıklanabilen ücret farkında eğitimin ardından kişilerin yaş kategorisi en fazla paya sahiptir. 1988 yılında gözlenen bu durum, ücrete olumlu etki yapan orta yaş kategorisindeki tecrübe sahibi işgücünün formel sektörde daha yoğun olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

1988 yılında sektörler arası ücret farkının açıklanabilen bölümünde meslek ve endüstrilerin önemli bir rolü yok iken, 2006 yılında bu değişkenler de önemli hale gelmiştir. 2006 yılında sektörler arasındaki meslek ve endüstri dağılımından kaynaklanan formel sektör lehine bir etki söz konusudur.

Çizelge 5.18: Sektörel ücret farklılıklarının ayrıştırılması

Ln (Saatlik Ücret)	Toplam		Kent	
	1988	2006	1988	2006
Formel	-0.052*** (0.006)	1.254*** (0.003)	-0.041*** (0.007)	1.280*** (0.003)
Enformel	-0.463*** (0.012)	0.574*** (0.004)	-0.473*** (0.013)	0.577*** (0.004)
Fark	0.411*** (0.013)	0.680*** (0.005)	0.431*** (0.015)	0.704*** (0.005)
Düzeltilmiş Fark	0.193* (0.096)	0.906*** (0.037)	0.385*** (0.106)	0.940*** (0.040)
AÇIKLANAN				
Eğitim	0.114*** (0.006)	0.108*** (0.002)	0.135*** (0.007)	0.109*** (0.003)
Kıdem	0.031*** (0.003)	0.069*** (0.002)	0.036*** (0.004)	0.078*** (0.002)
Kadın	-0.006*** (0.001)	-0.001*** (0.000)	-0.007*** (0.002)	-0.001** (0.000)
Yaş	0.092*** (0.005)	0.048*** (0.001)	0.101*** (0.006)	0.052*** (0.002)
Endüstri	-0.019*** (0.005)	0.057*** (0.002)	-0.020*** (0.006)	0.063*** (0.002)
Meslek	0.003 (0.004)	0.057*** (0.002)	0.007 (0.006)	0.067*** (0.002)
Kır	0.003** (0.001)	0.002*** (0.000)		
Bölge	-0.004* (0.002)	0.003*** (0.000)	-0.010*** (0.003)	0.001 (0.000)
Toplam Açıklanan	0.212*** (0.010)	0.341*** (0.004)	0.241*** (0.011)	0.369*** (0.005)
AÇIKLANAMAYAN				
Eğitim	-0.118* (0.056)	-0.136*** (0.039)	-0.103 (0.059)	-0.082* (0.042)
Kıdem	-0.024 (0.014)	0.020*** (0.005)	-0.023 (0.015)	0.025*** (0.005)
Kadın	-0.001 (0.008)	0.033*** (0.004)	0.013 (0.010)	0.030*** (0.004)
Yaş	-0.242*** (0.025)	-0.148*** (0.010)	-0.213*** (0.028)	-0.130*** (0.011)
Endüstri	0.497*** (0.148)	-0.131* (0.051)	0.868* (0.364)	-0.229** (0.073)
Meslek	0.163** (0.050)	-0.263*** (0.024)	0.115 (0.069)	-0.151*** (0.028)
Kır	0.014* (0.006)	0.004* (0.002)		
Bölge	0.080*** (0.013)	0.092*** (0.004)	0.091*** (0.013)	0.095*** (0.004)
Sabit Terim	-0.387* (0.191)	1.093*** (0.082)	-0.605 (0.389)	1.014*** (0.101)
Toplam Açıklanamayan	-0.019 (0.096)	0.564*** (0.037)	0.144 (0.105)	0.571*** (0.040)
Seçim terimi	0.218	-0.226	0.046	-0.236
N	11565	65910	9566	53872

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar standart hataları belirtmektedir

Çizelge 5.19: Sektörel ücret farklılıklarının kaynakları (%)

Ücret Farkı Kaynakları	Toplam		Kent		Cinsiyete Göre			
	1988	2006	1988	2006	1988		2006	
					Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
AÇIKLANAN								
Eğitim	27%	16%	30%	16%	26%	34%	17%	26%
Kıdem	7%	10%	9%	11%	8%	14%	12%	10%
Kadın	-2%	0%	-2%	0%				
Yaş	22%	7%	23%	7%	29%	7%	8%	8%
Endüstri	-5%	9%	-5%	9%				
Meslek	0%	9%	2%	10%				
Kariyer Meslek					3%	7%	5%	14%
Kır	0%	0%			0%	0%	0%	0%
Bölge	0%	0%	-2%	0%	0%	-2%	0%	0%
Toplam Açıklanan	51%	50%	56%	53%	66%	59%	42%	58%
AÇIKLANAMAYAN								
Eğitim	-29%	-21%	-23%	-11%	-37%	-7%	-9%	26%
Kıdem	-5%	3%	-5%	3%	-16%	2%	6%	4%
Kadın	0%	4%	2%	4%				
Yaş	-59%	-22%	-49%	-19%	-97%	-14%	-34%	1%
Endüstri	122%	-19%	202%	-33%				
Meslek	39%	-38%	28%	-21%				
Kariyer Meslek					-3%	-22%	0%	-4%
Kır	2%	0%			5%	-2%	0%	3%
Bölge	20%	13%	21%	13%	13%	17%	17%	10%
Sabit Terim	-95%	160%	-140%	144%	-3%	95%	77%	22%
Toplam Açıklanamayan	-5%	82%	33%	81%	-134%	68%	58%	62%
Seçim Terimi	54%	-34%	12%	-34%	168%	-27%	0%	-18%

Ücret farklılıklarının açıklanamayan kısmı incelendiğinde ise, 2006 yılı için önem sırasına göre meslek, yaş, eğitim ve endüstri değişkenlerinin katsayılarının sektörler arası ücret farkını azaltıcı yönde etki yaptığı görülmektedir. Bu yılda gözlenen formel sektör lehine olan açıklanamayan ücret farkı, asıl olarak sabit terimler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. 1988 yılında ise, özellikle endüstri ve meslek değişkenlerinin katsayılarının sektörler arasında farklılık göstermesi nedeniyle, formel sektör lehine açıklanamayan bir ücret farkı söz konusudur. Yaş kategorisi ve eğitim düzeyi katsayıları ise ücret farkının azalmasına neden olmaktadır. Hem 1988 yılında hem de 2006 yılında sektörler arası açıklanamayan ücret farkına pozitif yönlü

tesir eden bir başka etmen ise, sektörlerin bölgesel değişkenlere ait katsayıları arasındaki farklılıktır.

Son olarak ücret farklılıklarında seçim teriminin etkisine bakılacak olursa, 1988 yılında örneklem seçim düzeltmesi ücret farkını artırıcı yönde etki yaparken, 2006 yılında azaltıcı yönde etki yaptığı görülmektedir. Seçim teriminin ücret farkı üzerine etkisi, açıklanabilen ve açıklanamayan etkileri birlikte barındırması nedeniyle ayrı olarak ele alınmak durumundadır.

Cinsiyetler bazında değerlendirildiğinde ise, kadın istihdamında gözlenen sektörler arası ücret farkının hem açıklanabilen hem de açıklanamayan kısmının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 5.20). Kadınlarda sektörler arası ücret farkı 1988 yılında 0,59 düzeyinden 0,78'e çıkarken, erkeklerde 0,38'den 0,65 seviyesine yükselmiştir. Bu değerlerin formel sektör ortalama ücret seviyesinin, enformel sektör ortalama ücret seviyesine oranının logaritması olduğunu hatırlatmakta fayda vardır.

Kadınlarda sektörel ücret farkının kaynakları incelendiğinde, açıklanabilen kısımda eğitimin rolünün erkelere nazaran daha fazla olduğu görülmektedir. 2006 yılında formel sektördeki kadınların eğitim seviyesinin, enformel sektördeki kadınlara kıyasla daha yüksek olmasından kaynaklanan ücret farkı, toplam ücret farkının %26 sını oluştururken, erkeklerde eğitim düzeyinden kaynaklanan fark toplam ücret farkının %17' sine tekabül etmektedir (Çizelge 5.19). 1988 yılında da kadın ve erkek istihdam karşılaştırıldığında benzer bir durum söz konusudur. Dikkat çeken bir diğer bulgu ise, açıklanabilen ücret farkı açısından sektörler arası meslek dağılımının rolünün kadınlarda erkeklere kıyasla daha fazla olmasıdır. Buna göre, formel ve enformel sektörde çalışan kadınların meslek durumları önemli derecede farklılık göstermektedir.

Kadın ve erkelerin sektörel ücret farklılıklarının açıklanamayan kısmı incelendiğinde ise, sektörler arasında eğitimin getirisinden kaynaklanan fark, erkekler ve kadınlar için farklı sonuçlar vermektedir. Erkelerde enformel sektörde eğitimin getirisi daha yüksek olmakta ve ücret farkını azaltan yönde etki yapmaktadır. Kadınlarda ise, 2006 yılında formel sektörde eğitimin getirisinin daha fazla olmasından kaynaklı sektörler arası ücret farkı artmaktadır. Erkekler açısından dikkat çeken bir nokta ise, sektörler

arasında yaşı'n ücret üzerine etkisinin farklı olmasından kaynaklanan ve ücret farkını önemli düzeyde azaltıcı bir etki olduğudur.

Çizelge 5.20: Cinsiyet bazında sektörel ücret farklılıklarının ayrıştırılması

Ln (Saatlik Ücret)	1988		2006	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Formel	-0.055*** (0.007)	-0.040** (0.016)	1.247*** (0.003)	1.277*** (0.006)
Enformel	-0.439*** (0.013)	-0.631*** (0.031)	0.596*** (0.004)	0.495*** (0.009)
Fark	0.384*** (0.014)	0.591*** (0.035)	0.651*** (0.006)	0.782*** (0.011)
Düzeltilmiş Fark	-0.258 (0.140)	0.752** (0.231)	0.650*** (0.055)	0.924*** (0.074)
AÇIKLANAN				
Eğitim	0.100*** (0.006)	0.201*** (0.024)	0.109*** (0.002)	0.202*** (0.008)
Kıdem	0.029*** (0.003)	0.076*** (0.011)	0.078*** (0.002)	0.080*** (0.004)
Yaş	0.110*** (0.006)	0.044*** (0.010)	0.051*** (0.002)	0.057*** (0.003)
Kariyer meslek	0.013*** (0.003)	0.039** (0.013)	0.029*** (0.001)	0.107*** (0.004)
Kır	0.003** (0.001)	0.004 (0.003)	0.001*** (0.000)	0.001 (0.000)
Bölge	-0.003 (0.002)	-0.014** (0.005)	0.003*** (0.000)	0.003** (0.001)
Toplam Açıklanan	0.251*** (0.009)	0.349*** (0.028)	0.270*** (0.004)	0.449*** (0.010)
AÇIKLANAMAYAN				
Eğitim	-0.141* (0.062)	-0.045 (0.139)	-0.059 (0.050)	0.204** (0.070)
Kıdem	-0.056*** (0.016)	0.012 (0.030)	0.039*** (0.005)	0.031** (0.011)
Yaş	-0.368*** (0.036)	-0.083* (0.039)	-0.218*** (0.013)	0.007 (0.016)
Kariyer meslek	-0.011 (0.009)	-0.133*** (0.037)	-0.001 (0.003)	-0.031*** (0.007)
Kır	0.019** (0.007)	-0.006 (0.016)	0.001 (0.002)	0.017*** (0.004)
Bölge	0.055*** (0.014)	0.102*** (0.030)	0.114*** (0.005)	0.080*** (0.008)
Sabit Terim	-0.007 (0.147)	0.556 (0.291)	0.504*** (0.084)	0.166 (0.117)
Toplam Açıklanamayan	-0.508*** (0.139)	0.403 (0.227)	0.380*** (0.055)	0.475*** (0.073)
Seçim terimi	0.642	-0.161	0.001	-0.142
N	9581	1983	50976	14934

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar standart hataları belirtmektedir

Buraya kadar elde edilen bulgular, formel ve enformel sektörler arasında beşeri sermaye, bazı karakteristik özellikler ve ücret davranışlarındaki farklılıktan kaynaklanan önemli seviyede bir ücret farkının olduğunu göstermektedir. Bu ücret farkının özellikle 2006 yılında büyük bir kısmı açıklanamamaktadır. Elde edilen bir diğer sonuç ise sektörler arasındaki ücret farkı seviyesinin 1988'den 2006'ya ciddi miktarda yükseldiğidir. Ayrıca bu yükselişin çok büyük bir kısmı sektörler arasındaki ücret davranışlarının farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Özetle 1988'den 2006'ya Türkiye işgücü piyasasında formel ve enformel sektörün oluşturduğu ikili yapı, daha belirgin bir hal almıştır.

6. SONUÇ

Bu çalışmada Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramı bağlamında Türkiye işgücü piyasası incelenmiş ve ücretli çalışanlar açısından formel ve enformel sektör ücret farklılıkları ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar sektörler arasında ücret davranışlarında önemli farklılıkların olduğunu göstermiştir. Bu farklılıklar 1988 yılından 2006'ya daha da artmış ve sektörler arası katmanlaşma daha net bir şekilde kendini göstermiştir.

Kişilerin sektörlere dağılımını belirleyen etmenlerin de farklılık gösterdiği gözlenen bir diğer sonuç olmuştur. Eğitim seviyesi yüksek olan işgücü, genel olarak formel sektörde yoğunlaşırken, enformel sektör ise daha çok, eğitim seviyesi görece düşük olan kesimler tarafından oluşturulmaktadır. Bunun yanı sıra gözlenen bir diğer bulgu ise, enformel istihdamın önemli bir kısmını genç yaştaki işgücünün oluşturduğudur. Ayrıca, enformel sektördeki düşük ücret seviyesi, sosyal güvenceden yoksunluk ve işlerin geçici nitelikte olması gibi etmenler, hane içi sorumlulukları olan bireyleri, formel sektörde istihdama yöneltmektedir.

Çoklu logit tahminlerinden elde edilen sonuçlar, hane reislerinin bulunduğu sektör ile hanenin geri kalanının sektörel konumlanışları arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermiştir. Hane reisinin enformel sektör içerisinde istihdam ediliyor olması, hanedeki öteki bireyleri de enformel sektörde yer almaya itmekte ve formel sektör istihdam olasılıklarını ise azaltmaktadır. Bu bulgu toplumsal düzeyde katmanların yeniden üretimini sağlayan mekanizmaya işaret etmektedir.

Örneklem seçim düzeltmesi içeren ücret tahminleri, sektörlerin ücret davranışlarının oldukça farklı olduğunu göstermiştir. Eğitim düzeyinin ücrete getirisi enformel sektörde daha yüksek olarak gözlenmekte olup, her iki sektörde de 1988'den 2006'ya bu getiride belirli bir düşüş olduğu gözlenmiştir. Enformel sektörde kişinin yaşı da ücreti belirleyen önemli bir etmen olarak devreye girmektedir. Özellikle 2006 yılında gerçekleştirilen tahminlerde gözlenen, kadın olmanın enformel sektörde formel sektöre kıyasla ücreti düşürücü yöndeki etkisi, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin enformel sektörde daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ücret

tahminlerinde elde edilen bir diğ er bulgu ise, Doğu ve Güneydoğu Bölgelerindeki istihdamın Marmara ve Batı Bölgelerine nazaran ücrete etkisinin formel sektörde pozitif yönlü olurken, enformel sektörde negatif olmasıdır. Formel sektörde cinsiyet ve bölge değişkenlerinin ücrete yansımalarına dair elde edilen sonuçlar, kamu sektörünün ayrıştırılamaması nedeniyle temkinli bir değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

 cret farklılıklarının kaynaklarını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen analizler, 2006 yılında sektörler arasında gözlenen ücret farkının büyük bir kısmının açıklanamadığını ortaya koymuştur. 1988 yılında ise ücret farkının asıl belirleyeni, sektörlerdeki istihdamın niteliksel farklılıklar taşımasıdır. Öte yandan, cinsiyetlere göre değerlendirildiğinde, kadınlar açısından sektörler arasındaki ücret eşitsizliğinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenen bir diğ er olgudur.

 zet olarak, Türkiye işgücü piyasasında işsizlik, g  , tarım sektöründeki düşük üretkenlik düzeyi v.b. etmenlerden kaynaklanan yüksek enformel sektör payı, 1980 sonrası dönemde artan uluslar arası rekabet ile daha da büyümüş ve sektörler arasında yapısal olarak ciddi farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sektörlerdeki istihdamın karakteristiklerinin farklılık göstermesinin yanı sıra, bu sektörlerdeki ücret davranışları da değişiklik arz etmektedir. Sektörler arasındaki bu farklılıklar önemli derecede ücret farklarının oluşmasına kaynaklık etmiştir. 1988 yılından 2006'ya sektörler arasındaki ücret farkında gözlenen yükselişin en önemli kaynağını ise, açıklanamayan ücret farklılıkları oluşturmuştur. Bu bağlamda, elde edilen bulgular, Türkiye işgücü piyasasının formel ve enformel sektörlerin oluşturduğu ikili bir yapı sergilediğini ve zamanla da bu ikili yapının daha da derinleştiğini ortaya koymaktadır.

İşgücü piyasasında gözlenen bu ikili yapı istihdama yönelik politikaların oluşturulmasında dikkate alınmalı ve toplam istihdam içerisinde oldukça yüksek bir orana sahip, düşük ücret düzeylerinde ve ağır çalışma koşullarında istihdama yol açan enformel sektörün gelişimini engelleyici politikalar hayata geçirilmelidir. Bu doğrultuda kamu yatırımlarının artırılarak zorunluluklar nedeniyle enformel sektöre yönelen işsiz kesim için istihdam olanağı yaratılması, kırsal kesimden kentlere g  u engelleyecek bölgesel ekonomi politikalarının oluşturulması ve firmaların maliyetleri

minimize etmek amacıyla enformel sektöre yönelmesinin önüne geçecek yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, kısa vadede ele alınabilecek, sorunun kısmen de olsa çözümüne yönelik izlenebilecek politikalardır.

KAYNAKÇA

Ansal, H., Küçükçifçi, S., Onaran, Ö., & Orbay, B. Z. (2000). *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Boratav, K., Yeldan, A. E., & Köse, A. H. (2000). Globalization, Distribution and Social Policy: Turkey, 1980-1998. *CEPA Working Paper Series I* , s. Working Paper No. 20.

Bromley, R. (1978). The urban informal sector: why is it worth discussing? *World Development* , 6, s. 1033-1039.

Bulutay, T., & Taştı, E. (2004). Informal Sector in the Turkish Labour Market. *Turkish Economic Association Working Papers* .

Cain, G. G. (1976). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature* , 14 (4), s. 1215-57.

Carr, M., & Chen, M. A. (2002). Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor. *Working Paper on the Informal Economy* .

Castells, M., & Portes, A. (1989). World Underneath: The Origins, Dynamics and Effects of the Informal Economy. A. Portes, M. Castells, & L. Benton içinde, *The Informal Economy*. London: The John Hopkins University Press.

Charmes, J. (2000). Size, Trends and Productivity of Women's Work in the Informal Sector and in Old and New Forms of Informal Employment. An Outlook of Recent Empirical Evidence. *Paper for IAFFE Conference* .

Dunlop, J. T. (1957). The task of contemporary wage theory. . W. Taylor, & F. C. Pierson içinde, *New Concepts In Wage Discrimination* (s. 117-139).

Gindling, T. (1991). Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San Jose, Costa Rica. *Economic Development and Cultural Change* , 39 (3), s. 584-605.

Gunther, I., & Launov, A. (2006). Competitive and Segmented Informal Labor Markets. *IZA Discussion Papers* .

Güloğlu, T. (2005). The Reality of Informal Employment In Turkey. *Working Papers, Cornell University* .

- Hart, K.** (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghan. *The Journal of Modern African Studies* , 11 (1).
- Heckman, J.** (1974). Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply. *Econometrica* , 42, s. 679-694.
- Heckman, J., & Hotz, V. J.** (1986). The Sources of Inequality for Males in Panama s Labor Markets. *The Journal of Human Resources* , 21 (4), s. 507-542.
- Heintz, J., & Posel, D.** (2008). Revisiting Informal Employment and Segmentation in the South African Labour Market. *South African Journal of Economics* , 76 (1), s. 26-44.
- Kerr, C.** (1954). The balkanisation of labour markets. E. W.Bakke içinde, *Labour Mobility and Economic Opportunity* (s. 92-110).
- Leontaridi, M. R.** (1998). Segmented Labour Markets: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys* , 12 (1), s. 63-101.
- Levent, H., Taştı, E., & Sezer, D.** (2004). İşgücü Piyasasının Katmanlı Yapısı. *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik* (s. 27-63). içinde TÜSİAD.
- Lewis, W.** (1954). Economic Development with Unlimited Supply of Labour. *The Manchester School* , 22 (2), s. 139-91.
- Maloney, W. F.** (1999). Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico. *World Bank Economic Review* , 13 (2), s. 275-302.
- Marcouiller, D., Castilla, V. R., & Woodruff, C.** (1997). Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador, and Peru. *Economic Development and Cultural Change* , 45, s. 367-392.
- Murat, G.** (1995). Bölümlendirilmiş İşgücü Piyasası Teorisi ve Türkiye Örneği. *D.E.Ü İ.İ.B.F Dergisi* , 10 (1), s. 33-56.
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R.** (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics* , s. 5-21.
- Özar, Ş., & Ercan, F.** (2002). Emek Piyasaları: Uyumsuzluk mu, Bütünleşme mi? N. Balkan, & S. Savran içinde, *Neoliberalizmin Tahribatı* (s. 161-190). İstanbul: Metis.
- Özsoylu, A. F.** (1994). Kayıtdışı Ekonomiden Kim Kazanıyor? Kim Kaybediyor? *Ekonomik Forum Dergisi* .

- Pages, C., & Stampini, M.** (2007). No Education, No Good Jobs? Evidence on the Relationship between Education and Labor Market Segmentation. *IZA Discussion Papers* .
- Piore, M. J., & Doeringer, P. B.** (1971). Internal Labor Markets and Manpower Adjustment.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C.** (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review* , 63 (2), s. 359-65.
- Şenses, F.** (2003). Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam. *2000-2003 Petrol-İş Yıllığı* (s. 149-161). içinde İstanbul: Petrol-İş.
- Tansel, A.** (1999a). Formal Versus Informal Sector Choice of Wage Earners and their Wages in Turkey. *Economic Research Forum* .
- Tansel, A.** (1999b). Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. *Working Papers, Yale University*, no:797 .
- Toksöz, G., & Özşuca, Ş. T.** (2002). Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri. *İktisat, Ev Eksenli Çalışma Özel Sayısı* .
- Trost, R., & Lee, L.** (1984). Technical Training and earnings: A Polytomous Model with Selectivity. *Review of Economics and Statistics* , 66, s. 151-156.
- Tunalı, İ., & Ercan, H.** (1997). Labor Market Segmentation in Turkey. *Main Characteristics and Trends of the Turkish Labour Market* (s. 85-127). içinde
- Türkiye İstatistik Kurumu.** (2009). <http://www.tuik.org.tr> adresinden alınmıştır
- Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK).** (1988). Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları.
- Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK).** (2006). Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları.

EKLER

Çizelge A.1: Karşılaştırma amaçlı gerçekleştirilen ücret tahminleri.

Bağımlı değişken: Ln(Saatlik ücret)	2006 Endüstri ve Meslek Gölge Değişkenleri İçeren Ücret Tahminleri				1988 Emekli Sandığı Dışlanmış Ücret Tahminleri	
	Erkek		Kadın		Formel	Enformel
	Formel	Enformel	Formel	Enformel		
Okuryazar	0.141*** (0.046 - 0.236)	0.103** (0.020 - 0.187)	0.044 (-0.093 - 0.182)	0.170*** (0.070 - 0.270)	0.067 (-0.022 - 0.156)	0.160*** (0.041 - 0.278)
İlkokul	0.107** (0.024 - 0.189)	0.127*** (0.050 - 0.204)	0.107* (-0.009 - 0.222)	0.068 (-0.013 - 0.150)	0.058 (-0.013 - 0.130)	0.121** (0.029 - 0.213)
Ortaokul	0.118*** (0.034 - 0.202)	0.136*** (0.060 - 0.211)	0.162*** (0.041 - 0.282)	0.108** (0.021 - 0.194)	0.187*** (0.106 - 0.268)	0.305*** (0.188 - 0.423)
Lise-Meslek Lisesi	0.223*** (0.137 - 0.309)	0.334*** (0.259 - 0.408)	0.346*** (0.217 - 0.474)	0.294*** (0.205 - 0.383)	0.308*** (0.225 - 0.392)	0.383*** (0.262 - 0.504)
Üniversite	0.410*** (0.321 - 0.500)	0.688*** (0.609 - 0.766)	0.629*** (0.479 - 0.780)	0.605*** (0.506 - 0.703)	0.811*** (0.710 - 0.911)	0.781*** (0.602 - 0.960)
Kıdem	0.020*** (0.019 - 0.020)	0.016*** (0.015 - 0.017)	0.019*** (0.017 - 0.021)	0.012*** (0.009 - 0.016)	0.011*** (0.009 - 0.014)	0.013*** (0.009 - 0.016)
25-34 yaş	0.021 (-0.006 - 0.048)	0.267*** (0.247 - 0.286)	0.239*** (0.211 - 0.267)	0.222*** (0.187 - 0.258)	0.145*** (0.098 - 0.193)	0.449*** (0.396 - 0.501)
35-44 yaş	0.079*** (0.051 - 0.108)	0.358*** (0.336 - 0.381)	0.246*** (0.213 - 0.280)	0.282*** (0.236 - 0.327)	0.201*** (0.148 - 0.254)	0.504*** (0.420 - 0.588)
45-54 yaş	0.159*** (0.134 - 0.183)	0.393*** (0.361 - 0.425)	0.221*** (0.181 - 0.261)	0.243*** (0.178 - 0.308)	0.286*** (0.226 - 0.346)	0.476*** (0.361 - 0.592)
55-64 yaş	0.330*** (0.289 - 0.370)	0.307*** (0.250 - 0.364)	0.329*** (0.224 - 0.434)	0.065 (-0.069 - 0.200)	0.366*** (0.266 - 0.466)	0.452*** (0.297 - 0.607)
İmalat	-0.351*** (-0.381 - -0.321)	-0.125** (-0.228 - -0.023)	-0.298*** (-0.518 - -0.078)	-0.032 (-0.738 - 0.675)	0.044 (-0.018 - 0.106)	-0.515** (-0.963 - -0.067)
Enerji	-0.026 (-0.071 - 0.019)	0.328*** (0.165 - 0.492)	-0.025 (-0.283 - 0.233)	-0.212 (-1.434 - 1.010)	-0.020 (-0.178 - 0.138)	0.000 (0.000 - 0.000)
İnşaat	-0.310*** (-0.349 - -0.272)	-0.145*** (-0.251 - -0.040)	-0.271** (-0.503 - -0.039)	-0.051 (-0.767 - 0.666)	0.138*** (0.059 - 0.216)	-0.200 (-0.652 - 0.251)
Ticaret	-0.477*** (-0.510 - -0.445)	-0.256*** (-0.358 - -0.154)	-0.410*** (-0.630 - -0.190)	-0.033 (-0.739 - 0.674)	0.075* (-0.006 - 0.155)	-0.534** (-0.983 - -0.085)
Ulaştırma	-0.206*** (-0.241 - -0.172)	-0.163*** (-0.267 - -0.059)	-0.054 (-0.277 - 0.169)	0.075 (-0.639 - 0.789)	0.128*** (0.045 - 0.212)	-0.268 (-0.720 - 0.185)
Finans	-0.267*** (-0.302 - -0.232)	-0.130** (-0.236 - -0.024)	-0.106 (-0.326 - 0.114)	0.047 (-0.661 - 0.754)	0.148*** (0.059 - 0.236)	-0.410* (-0.868 - 0.049)

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

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar güven aralıklarını belirtmektedir.

Çizelge A.1(devam): Karşılaştırma amaçlı gerçekleştirilen ücret tahminleri.

Bağımlı değişken: Ln(Saatlik ücret)	2006 Endüstri ve Meslek Gölge Değişkenleri İçeren Ücret Tahminleri				1988 Emekli Sandığı Dışlanmış Ücret Tahminleri	
	Erkek		Kadın		Formel	Enformel
	Formel	Enformel	Formel	Enformel		
Hizmet	-0.144*** (-0.175 - -0.114)	-0.205*** (-0.308 - -0.101)	-0.109 (-0.328 - 0.110)	0.072 (-0.634 - 0.779)	0.054 (-0.014 - 0.122)	-0.614*** (-1.064 - -0.165)
Profesyonel meslek	-0.106*** (-0.131 - -0.081)	0.291*** (0.246 - 0.336)	-0.195*** (-0.242 - -0.149)	0.230*** (0.106 - 0.355)	0.243*** (0.143 - 0.342)	0.024 (-0.142 - 0.191)
Yrd. Profesyonel meslek	-0.238*** (-0.263 - -0.212)	0.076*** (0.035 - 0.118)	-0.318*** (-0.365 - -0.271)	-0.075 (-0.196 - 0.047)	-0.095*** (-0.156 - -0.033)	-0.184*** (-0.319 - -0.050)
Büro çalışanı	-0.341*** (-0.367 - -0.315)	-0.059*** (-0.101 - -0.017)	-0.483*** (-0.530 - -0.436)	-0.272*** (-0.391 - -0.152)	-0.198*** (-0.296 - -0.099)	-0.243*** (-0.375 - -0.111)
Satış ve hizmet elemanı	-0.437*** (-0.463 - -0.412)	-0.224*** (-0.259 - -0.189)	-0.535*** (-0.592 - -0.479)	-0.473*** (-0.592 - -0.354)	-0.221*** (-0.287 - -0.155)	-0.382*** (-0.507 - -0.257)
Sanatkar	-0.364*** (-0.390 - -0.337)	-0.205*** (-0.243 - -0.168)	-0.570*** (-0.630 - -0.510)	-0.563*** (-0.691 - -0.434)	-0.147*** (-0.211 - -0.082)	-0.178*** (-0.306 - -0.049)
Makine-montaj çalışanı	-0.415*** (-0.441 - -0.389)	-0.102*** (-0.141 - -0.064)	-0.517*** (-0.574 - -0.459)	-0.131* (-0.262 - 0.001)	-0.252*** (-0.318 - -0.185)	-0.177*** (-0.318 - -0.035)
Vasıfsız	-0.520*** (-0.547 - -0.493)	-0.242*** (-0.280 - -0.204)	-0.644*** (-0.700 - -0.588)	-0.248*** (-0.370 - -0.125)	-0.143*** (-0.205 - -0.082)	-0.306*** (-0.430 - -0.181)
Kır	-0.018*** (-0.030 - -0.005)	-0.013 (-0.031 - 0.004)	-0.002 (-0.025 - 0.021)	-0.115*** (-0.155 - -0.074)	-0.000 (-0.040 - 0.039)	-0.086*** (-0.144 - -0.029)
Akdeniz	-0.016* (-0.033 - 0.001)	-0.230*** (-0.253 - -0.206)	-0.004 (-0.035 - 0.027)	-0.217*** (-0.262 - -0.172)	-0.177*** (-0.219 - -0.136)	-0.356*** (-0.415 - -0.297)
Orta Anadolu	-0.035*** (-0.049 - -0.021)	-0.125*** (-0.146 - -0.103)	-0.004 (-0.029 - 0.021)	-0.093*** (-0.144 - -0.042)	-0.152*** (-0.186 - -0.118)	-0.230*** (-0.292 - -0.169)
Karadeniz	-0.013 (-0.028 - 0.003)	-0.191*** (-0.214 - -0.169)	-0.012 (-0.041 - 0.018)	-0.283*** (-0.331 - -0.236)	-0.199*** (-0.254 - -0.143)	-0.248*** (-0.362 - -0.133)
Doğu ve Güneydoğu	0.023*** (0.006 - 0.040)	-0.250*** (-0.272 - -0.227)	-0.007 (-0.043 - 0.029)	-0.209*** (-0.281 - -0.137)	-0.052** (-0.103 - -0.002)	-0.297*** (-0.369 - -0.226)
Seçim terimi	0.247*** (0.216 - 0.278)	0.178*** (0.112 - 0.244)	-0.016 (-0.064 - 0.031)	-0.090*** (-0.152 - -0.029)	0.170*** (0.102 - 0.238)	0.189*** (0.065 - 0.314)
Kadın					0.009 (-0.057 - 0.075)	-0.005 (-0.138 - 0.128)
Sabit terim	1.651*** (1.536 - 1.766)	0.750*** (0.579 - 0.921)	1.082*** (0.794 - 1.370)	0.293 (-0.437 - 1.023)	-0.181** (-0.342 - -0.020)	0.141 (-0.349 - 0.630)
R ²	0.531	0.360	0.607	0.386	0.350	0.319
N	32118	18858	9766	5168	4948	3447

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Not: Parametre tahminleri altında yer alan rakamlar standart hataları belirtmektedir.

Çizelge A.2: Katsayı farklılıklarının test edilmesinden elde edilen t değerleri.

Değişkenler	Çoklu logit tahminleri t testi		Ücret tahminleri t testi			
	Yıllar arası farklılaşma		Sektörler arası farklılaşma		Yıllar arası farklılaşma	
	H0: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}=0$ H1: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}=0$ H1: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}\neq 0$	H0: $\beta_{1988e}-\beta_{1988f}=0$ H1: $\beta_{1988e}-\beta_{1988f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006e}-\beta_{2006f}=0$ H1: $\beta_{2006e}-\beta_{2006f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}=0$ H1: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}=0$ H1: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}\neq 0$
Okuryazar	4,68***	5,19***	1,51	0,71	0,72	-0,34
İlkokul	6,38***	5,36***	1,85*	1,40	0,94	0,26
Ortaokul	11,01***	12,89***	2,69***	0,97	-1,31	-3,02***
Lise-Meslek Lisesi	7,99***	9,13***	2,24**	2,66***	-1,71*	-1,79*
Üniversite	8,47***	3,27***	0,85	5,78***	-5,40***	-1,25
Kıdem			1,91*	-6,20***	11,00***	1,34
Hane reisi değil	7,76***	8,44***				
Kadın	0,66	10,44***	1,13	-9,36***	1,35	-3,03***
Evli	2,20**	3,04***				
25-34 yaş	0,45	2,88***	11,14***	14,68***	-0,82	-6,92***
35-44 yaş	2,98***	7,28***	8,35***	14,42***	-1,52	-4,67***
45-54 yaş	3,21***	7,61***	5,22***	8,67***	-1,76*	-3,36***
55-64 yaş	-1,40	4,91***	1,65*	-5,61***	-0,59	-4,15***
Kır	4,78***	-3,58***	-2,80***	-2,49**	-1,11	1,36***
Akdeniz	-4,33***	0,25	-6,58***	-17,43***	7,60***	3,69***
Orta Anadolu	-6,60***	1,52**	-3,85***	-8,55***	5,66***	3,03***
Karadeniz	-2,75***	5,37***	-1,41	-16,63***	5,89***	-0,02
Doğu ve Güneydoğu	-9,04***	-3,33***	-5,84***	-22,33***	3,67***	-0,57
6-15 yaş çocuk sayısı	-2,93***	0,04				
0-6 yaş çocuk sayısı	-2,36**	-0,75				
6-15 yaş çocuk sayısı(kadın)	0,21	-1,11				
0-6 yaş çocuk sayısı(kadın)	-0,34	-2,95***				

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Çizelge A.2(devam): Katsayı farklılıklarının test edilmesinden elde edilen t değerleri.

Değişkenler	Çoklu logit tahminleri t testi		Ücret tahminleri t testi			
	Yıllar arası farklılaşma		Sektörler arası farklılaşma		Yıllar arası farklılaşma	
	H0: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}=0$ H1: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}=0$ H1: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}\neq 0$	H0: $\beta_{1988e}-\beta_{1988f}=0$ H1: $\beta_{1988e}-\beta_{1988f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006e}-\beta_{2006f}=0$ H1: $\beta_{2006e}-\beta_{2006f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}=0$ H1: $\beta_{2006f}-\beta_{1988f}\neq 0$	H0: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}=0$ H1: $\beta_{2006e}-\beta_{1988e}\neq 0$
Hane reisi formel	0,40	-1,70*				
Hane reisi enformel	0,55	-2,92***				
Hane reisi işveren-kend.hes.	3,04***	1,04				
Hane reisi ü.a.i	0,93	0,00				
İmalat			-2,68***	4,20***	-12,34***	1,39
Enerji				4,41***	0,72	3,81***
İnşaat			-1,51	3,07***	-10,58***	0,09
Ticaret			-2,99***	4,57***	-13,87***	1,08
Ulaştırma			-1,47	0,52	-6,45***	0,27
Finans			-3,16***	2,04**	-12,34***	1,04
Hizmet			-2,89***	-0,52	-5,13***	1,55
Profesyonel meslek			-4,01***	19,76***	-10,37***	5,00***
Yrd. Profesyonel meslek			-1,47	15,06***	-4,01***	5,35***
Büro çalışanı			-1,63	13,46***	-4,26***	3,57***
Satış ve hizmet elemanı			-5,57***	10,29***	-11,99***	3,49***
Sanatkar			-2,35**	7,46***	-10,13***	0,00
Makine-montaj çalışanı			-0,18	16,10***	-7,30***	2,32**
Vasıfsız			-5,73***	15,72***	-18,04***	2,97***
Seçim terimi			1,69*	-9,34***	1,88*	-4,15***

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Erdal AYDIN

Doğum Yeri ve Tarihi: Sivas/09.05.1982

Adres: Muradiye Mah. Göknaş Sok. No:2 Beşiktaş/İSTANBUL

Lisans Üniversite: Endüstri Mühendisliğı Bölümü- İstanbul Teknik Üniversitesi

